

vertr. durch den



Telefax 0211 937-15014466  
www.deutsche-rentenversicherung-  
rheinland.de

Ihre Ansprechpartnerin:  
Frau Maïke Kania  
Telefon 0211 937-4466  
Telefax 0211 937-15014466  
maïke.kania@drv-rheinland.de

Unser Zeichen: ,

Datum: .2017.

Zahlungen bitte nur an die  
zuständige Einzugsstelle

## Bescheid

**Betriebsnummer:** .....

**Betriebsprüfung nach § 28p Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV), durchgeführt in der Zeit vom . 2017 bis .2017 von Frau**

Prüfzeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2016

Sehr geehrte Damen und Herren,

die sich aus der Prüfung ergebende Nachforderung beträgt insgesamt ..... Euro.

In der Nachforderung sind Säumniszuschläge nach § 24 Abs. 1 SGB IV in Höhe von ..... Euro enthalten.

Bitte zahlen Sie die sich im Einzelnen ergebenden Beträge unter Berücksichtigung der in diesem Bescheid genannten Zahlungsfrist an die in der Anlage/den Anlagen bezeichnete(n) Einzugsstelle(n).

Für die in den Berechnungsanlagen als "Melderelevant" gekennzeichneten Sachverhalte sind die erforderlichen Meldungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) zu berichtigen/zu erstatten.



## Allgemeines

---

Nach Auffassung der DEHOGA liegen die Voraussetzungen für die Erhebung von Säumniszuschlägen nicht vor.

Er wird auf die Ausführungen zum Punkt Säumniszuschläge verwiesen.

## Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Einliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

erforderlich, das Arbeitsverhältnis entsteht schon durch die mit der Arbeitsaufnahme verbundene Eingliederung in den Betrieb.

Das Beschäftigungsverhältnis ist dagegen die Gesamtheit aller versicherungsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und der Sozialversicherung. Es kommt - obwohl die Rechtsprechung bisweilen die Arbeitsaufnahme genügen lässt - dadurch zustande, dass der Beschäftigte nach übereinstimmendem Willen mit dem Arbeitgeber fremdbestimmte Arbeit leistet oder zu leisten hat und dafür eine Vergütung erhält. Ob der übereinstimmende Wille zu einem gültigen Arbeitsvertrag geführt hat, ist nicht maßgebend. Ebenso kommt es nicht darauf an, welche Bezeichnungen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer für ihre Beziehungen und die dem Beschäftigten zugewiesenen Aufgaben gewählt werden. Entscheidend ist vielmehr allein, wie der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihre Beziehungen tatsächlich gestaltet haben.

Wesentliches Merkmal eines Beschäftigungsverhältnisses ist die persönliche Abhängigkeit. Sie äußert sich vornehmlich in der Eingliederung „in“ einen Betrieb, womit regelmäßig die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers über „Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung“ verbunden ist.

Diese Weisungsgebundenheit kann aber - besonders bei Arbeitnehmern in leitender Stellung - bei Ausführung der Arbeit auf ein äußerst geringes Maß herabgesetzt sein. Auch wenn die persönliche Einwirkung des Arbeitgebers in Gestalt ausdrücklicher Weisungen nicht in Erscheinung tritt und dadurch die Durchführung der Arbeit dem selbstverantwortlichen Ermessen des Arbeitnehmers überlassen bleibt, liegt eine fremdbestimmte Dienstleistung vor, wenn die zu erfüllende Aufgabe

von der Ordnung des Betriebes geprägt wird,  
sich aus Übung oder Herkommen ergibt  
und die Arbeitskraft im Dienste des Unternehmens eingesetzt wird.

Insgesamt gesehen ist die persönliche Abhängigkeit daher stets zu bejahen, wenn der Dienstleistende „in“ einem Betrieb arbeitet, d. h. also in den Betrieb eingegliedert ist und als Angehöriger des Betriebes angesehen wird, selbst wenn die Weisungsgebundenheit - was die Ausführung der Arbeit anbetrifft - stark eingeschränkt ist.

Bedeutsame Anhaltspunkte für die Abgrenzung von unselbständiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sind auch das Vorhandensein oder Fehlen einer eigenen Betriebsstätte und insbesondere eines eigenen Unternehmerrisikos sowie die wirtschaftliche und soziale Stellung des Dienstleistenden.

Das Bayr. Landessozialgericht hat u. a. mit Urteil vom 22.10.1992, L 4 Ks 78/92, entschieden, dass

vertraglicher Vereinbarung unbeachtlich, wenn zugleich materiell eine Eingliederung des Auftragnehmers in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers bei gleichzeitigem weitgehendem Weisungsrecht des letzteren gewollt ist (LSG Berlin-Brandenburg vom 20.11.2013 - L 9 KR 152/11 -).

Nach deutschem Sozialversicherungsrecht kann eine Person in rechtlich zulässiger Weise in mehreren abhängigen Beschäftigungsverhältnissen gleichzeitig stehen und ggf. parallel hierzu eine oder mehrere selbstständige Tätigkeiten ausüben. Daraus folgt, dass die Existenz weiterer Auftraggeber für die Beurteilung des einzelnen Rechtsverhältnisses typischerweise ohne Bedeutung ist (LSG Berlin-Brandenburg vom 20.11.2013 - L 9 KR 152/11 -).

Bei der Beurteilung der Versicherungspflicht ist ein Merkmal für eine selbstständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und, ob eine Erwerbsperson ein unternehmerisches Risiko trägt, unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreibt.

Zu typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehört u.a., dass Leistungen für das eigene Unternehmen und auf eigene Rechnung erbracht werden, sowie das Vorhandensein und die Entscheidung über

Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug,

- Einstellung von Personal,
- Einsatz von Kapital und ggf. eigenen Betriebsmitteln
- die Zahlungsweise der Kunden (z.B. sofortige Barzahlung, Stundungsmöglichkeit, Einräumung von Rabatten),
- Art und Umfang der Kundenakquisition,
- Art und Umfang von Werbemaßnahmen für das eigene Unternehmen (z.B. Benutzung eigener Briefköpfe).
- Unternehmerisches Risiko
- eigener Betriebssitz

... diese besonderen / ... können nur Vergütung erhalten, wenn es tatsächlich zu der Vereinbarung eines Arbeitseinsatzes kommt.



Zu den typischen Merkmalen eines unternehmerischen Handelns gehört, dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung statt im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht werden und die Befugnis besteht, eigenständig Entscheidungen betreffend die erforderlichen Einkäufe, die Verkaufspreise, die Zahlungsweisen der Kunden sowie über Art und Umfang der Kundenakquisition zu treffen.

Solche äußeren Kennzeichen eines unternehmerischen Handelns sind bei den eingesetzten Kräften nicht erkennbar, da die o. g. Kriterien ausschließlich durch die Prüffirma erfüllt werden.

Im Übrigen wird den eingesetzten Kräften der Ort und die Dauer der Veranstaltung durch den Arbeitgeber vorgegeben und der Beginn des Einsatzes wird mitgeteilt.

Wesentlich für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bleibt dennoch, dass die Mitarbeiter keine selbstbestimmte, individuell nach eigenen Vorstellungen geplante Arbeit leisten können.

Eine Tätigkeit als Bedienung kann in der Regel ohnehin nicht weisungsfrei ausgeübt werden. Vielmehr sind bei der Ausübung der Tätigkeit Vorgaben des Arbeitgebers hinsichtlich der anzubietenden Speisen und Getränke einschließlich der Preise einzuhalten. Zudem sind die eingesetzten Mitarbeiter auch in zeitlicher Hinsicht weisungsgebunden, da die Arbeitsleistung während der Servicezeit ununterbrochen bereitgehalten werden muss.

Dass die Mitarbeiter ein Gewerbe angemeldet haben, ist kein wesentliches Kriterium für eine selbstständige Tätigkeit. Vielmehr dokumentiert die deklaratorische Anmeldung allenfalls die Auffassung der Person, sie sei selbständig, ohne dass jedoch gewerbebehördlich eine Entscheidung über den sozialversicherungsrechtlichen Status getroffen wird.

Vor diesem Hintergrund ist eine Überprüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status dieses Personenkreises von grundlegender Bedeutung. In Zweifelsfällen kann über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ein entsprechendes Überprüfungsverfahren vorgenommen werden.

Im Rahmen der Prüfung wird nach Würdigung der Gesamtumstände festgestellt, dass es sich bei den