

Arbeitnehmer oder selbstständig – Statusfeststellung

Kaum ein anderes Thema beschäftigt Wirtschaft und Justiz so unermüdlich: Wer ist selbstständig tätig, wer abhängig beschäftigt? Die Antwort entscheidet unter anderem über Sozialversicherungspflicht, Steuerlast und über den gesamten arbeitsrechtlichen Schutzrahmen. Ein Dauerbrenner also, der erneut das BSG (Urt. v. 22.7.2025 – B 12 BA 7/23 R, bislang nur im Terminbericht) beschäftigt hat.

Die Botschaft ist einfach, aber weitreichend: Der Vertrag ist Ausgangs- und Endpunkt der Statusfeststellung. Was die Parteien niederschreiben – ob Werk-, Dienst- oder freier Mitarbeitervertrag –, bildet die Grundlage. Doch Vorsicht: Papier allein reicht nicht. Der Vertrag wirkt nur dann, wenn die Praxis ihn trägt. Wer Selbstständigkeit vereinbart, aber beispielsweise Arbeitszeiten vorgibt, macht aus dem „freien Mitarbeiter“ schnell einen Arbeitnehmer.

Das klingt banal – ist es aber nicht. Denn gerade dort, wo sich Merkmale von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung die Waage halten, kommt dem im Vertrag dokumentierten Parteiwillen plötzlich entscheidendes Gewicht zu. Und genau das hat das BSG betont: In Grauzonen kann eine professionelle Vertragsgestaltung den Ausschlag geben. Das heißt aber auch: Wer schludert, verliert. Ein Vertrag, der schwammig formuliert ist, widersprüchlich oder gar im Alltag, also der Durchführung, konterkariert wird, hat keine Indizwirkung. Ebenso wenig helfen Klauseln, die allein den Beschäftigtenstatus „abwählen“ sollen – kein Urlaub, keine Lohnfortzahlung, keine Sozialversicherungspflicht. All das setzt bereits voraus, dass eine abhängige Beschäftigung nicht besteht. Beweiswert? Null.

Worauf kommt es also an? Auf das Handwerk. Ein sauber gestalteter Vertrag zur selbstständigen Tätigkeit sollte ua enthalten: freie Wahl von Ort und Zeit; das Recht, für andere Auftraggeber tätig zu werden; eine präzise Leistungsbeschreibung. Zugleich gilt: Finger weg von Begriffen wie „Arbeitnehmer“ oder „Arbeitgeber“. Auch die Vergütung nach Zeitaufwand wird von Behörden gerne als Merkmal für eine abhängige Beschäftigung gesehen. Besonders heikel ist zudem das Ungleichgewicht der Verhandlungspositionen. Je stärker eine Seite dominiert, desto weniger Gewicht misst die Rechtsprechung dem erklärten Parteiwillen bei. Der schöne Vertragstext hilft dann wenig.

Das Fazit? Vertragsgestaltung ist nicht bloß juristische Kür, sondern Pflicht – und zwar mit praktischen Konsequenzen. Wer sorgfältig arbeitet, schafft Klarheit und Rechtssicherheit. Wer nachlässig ist, riskiert Nachforderungen, Säumniszuschläge, Imageschäden und gegebenenfalls eine Strafbarkeit. Contractor Compliance ohne sauberen Vertrag? Undenkbar.

Das aktuelle Urteil des BSG macht deutlich: Der Vertrag kann alles sein – Startpunkt einer sicheren Selbstständigkeit oder Endpunkt einer bösen Überraschung. Wer hier investiert, investiert nicht in Formalien, sondern in die Zukunftsfähigkeit seines Geschäftsmodells.

