November 2026

Kurzeinschätzung

Des Bundesverbandes Direktvertrieb Deutschland (BDD) zu den Diskussionsvorschlägen der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Statusfeststellung und zur sozialen Absicherung Selbständiger

Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen hat im Rahmen eines Roundtables am 2. November 2026 Vorschläge zur Statusfeststellung und zur sozialen Absicherung Selbständiger zur Diskussion gestellt. Wir danken für die Einbindung in diesen Austausch und nehmen die Gelegenheit gerne wahr, die Vorschläge aus Sicht des Direktvertriebs zu kommentieren.

Im Direktvertrieb arbeiten Unternehmen mit über 290.000 überwiegend selbständigen Beraterinnen und Beratern zusammen. Viele von ihnen sind als Handelsvertreter tätig, werden erfolgsabhängig über Provisionen vergütet und üben ihre Tätigkeit häufig nebenberuflich oder als Einstieg in die Selbständigkeit aus. Vor diesem Hintergrund bewerten wir die Vorschläge wie folgt.

1. Ansätze zur Statusfeststellung

Tätigkeit statt Einzelauftrag. Diesen Ansatz unterstützen wir ausdrücklich. Im Vertrieb erfolgt die Zusammenarbeit regelmäßig auf Grundlage eines Rahmenvertrags mit einer Vielzahl einzelner Geschäfte. Unternehmerisches Handeln zeigt sich erst in der Tätigkeit insgesamt. Einheitliche Kriterien im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht würden zudem widersprüchliche Ergebnisse vermeiden.

Transparentes Verfahren. Verständliche Fragebögen, veröffentlichte Durchführungsanweisungen und ein Online-Selbsttest würden die Rechtssicherheit für Auftraggeber und Auftragnehmer deutlich erhöhen. Auch diesen Vorschlag unterstützen wir. Wir regen zudem an, dass die Deutsche Rentenversicherung branchenbezogene Hinweise zur Statusbeurteilung erarbeitet und mit den jeweiligen Branchenverbänden abstimmt. Diesen Vorschlag haben wir bereits 2021 gemeinsam mit anderen Verbänden gemacht. Für den Direktvertrieb wirken wir daran gern mit.

Freiwilliger Verzicht. Gegen eine Verzichtsmöglichkeit bei hohem Einkommen haben wir keine Einwände. Die Einkommenshöhe darf jedoch nicht zum Maßstab dafür werden, ob eine Tätigkeit selbständig ausgeübt wird.

Positivkriterien in einer Gesamtbetrachtung. Unsere bereits mehrfach geäußerte ablehnende Haltung gegenüber gesetzlichen Kriterienkatalogen bekräftigen wir in diesem Zusammenhang erneut. Wir sehen die Gefahr, dass sich die Kriterien in der Praxis zu einer Negativliste verfestigen, die gesetzlich normierte Einzelkriterien übergewichtet werden und sich die Rechtsprechung einseitig zulasten von Selbständigen und Auftraggebern entwickelt.

Ein zentrales rechtspolitisches Problem besteht in der Divergenz zwischen der arbeitsrechtlichen Definition des Arbeitnehmers und der sozialversicherungsrechtlichen Definition des Beschäftigten. Es ist ein unhaltbarer Zustand, dass eine Person nach den Kriterien des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gemäß § 611a BGB als selbständig eingestuft werden kann, während das Bundessozialgericht (BSG) unter Anwendung von § 7 SGB IV zu einem gegenteiligen Ergebnis kommt.

Die gegenwärtige Fassung von § 7 Abs. 1 SGB IV definiert Beschäftigung als nichtselbständige Arbeit, „insbesondere in einem Arbeitsverhältnis“. Das Wort „insbesondere“ hat in der Rechtsprechung des BSG dazu geführt, dass der Begriff der Beschäftigung weit über den des Arbeitsverhältnisses ausgedehnt wurde. Dies ermöglicht es der DRV Bund, Merkmale einer „Eingliederung“ in die Arbeitsorganisation zu konstruieren, die auch in typischen Vertriebsstrukturen technisch oder organisatorisch unvermeidbar sind (z. B. die Nutzung von CRM-Systemen oder gemeinsamer Kommunikationskanäle wie Teams oder die Teilnahme an Produktschulungen), ohne dass eine persönliche Abhängigkeit vorliegt.

Zur Herstellung der Einheit der Rechtsordnung muss das Wort „insbesondere“ in § 7 SGB IV gestrichen werden. Ziel muss es sein, dass eine Person, die arbeitsrechtlich keine Arbeitnehmerin oder kein Arbeitnehmer ist und nach § 84 HGB die Kriterien der Selbständigkeit erfüllt, auch sozialversicherungsrechtlich als selbständig gilt. Das Sozialrecht darf in einem solchen Fall nicht durch die „Hintertür“ der funktionalen Abhängigkeit zu einem anderen Ergebnis kommen. Nur eine terminologische Akzessorietät schafft die notwendige Vorhersehbarkeit und Rechtssicherheit für die Vertragsparteien.

Zudem sollte durch einen Verweis auf § 611a Abs. 1 S. 2 BGB klargestellt werden, dass zwingend ein Weisungsrecht vorliegen muss, um sozialrechtlich von einer Arbeitnehmerstellung auszugehen. Dies hätte mehrere Vorteile: Die arbeits- und sozialrechtliche Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit würde angeglichen und die Einheit der Rechtsordnung in diesem Punkt wiederhergestellt. Zudem könnte verhindert werden, dass das Merkmal der Eingliederung so weit ausgedehnt wird, dass unternehmerisch selbständige Tätigkeitsformen faktisch erfasst werden, obwohl keine persönliche Weisungsgebundenheit besteht.

Für eine über § 611a BGB hinausgehende arbeitsrechtliche Regulierung ist demgegenüber keine Notwendigkeit ersichtlich. Die Regelung stellt statt auf einen starren Kriterienkatalog auf die Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls ab und ist damit ausreichend flexibel, um den Besonderheiten der verschiedenen Branchen gerecht zu werden.

Zu den vorgeschlagenen Positivkriterien im Einzelnen

Die vorgeschlagenen Kriterien sind erkennbar auf hochqualifizierte Solo-Selbständige zugeschnitten. Die Besonderheiten selbständiger Tätigkeiten im Vertrieb werden hingegen bislang nur unzureichend berücksichtigt:

- **Honorar.** Provisionseinkommen schwanken und sind gerade bei nebenberuflicher Tätigkeit oft gering. Ein Vergleich mit dem Entgelt Beschäftigter ist hier kaum möglich und würde Einsteigerinnen und Einsteiger benachteiligen.
- **Know-how.** Besonderes Fachwissen ist kein Merkmal, an dem sich vertriebliche Selbständigkeit festmachen lässt. Gerade im Direktvertrieb beruht der Erfolg häufig weniger auf akademischem Fachwissen als vielmehr auf praktischer Erfahrung, persönlichem Engagement und vertrieblichen Fähigkeiten.
- **Art der Tätigkeit.** Im Vertrieb arbeiten angestellte Außendienstmitarbeiter und selbständige Handelsvertreter seit jeher nebeneinander. Das Handelsgesetzbuch sieht beide Formen ausdrücklich vor (vgl. § 84 HGB). Dass Angestellte vergleichbare Tätigkeiten ausüben, darf daher nicht gegen eine Selbständigkeit sprechen.
- **Eigene Beschäftigte.** Selbständige Vertriebspartner beschäftigen in aller Regel keine Angestellten. Das Kriterium wäre für sie praktisch nie erfüllt. Zudem ist die Beschäftigung eigener Mitarbeiter kein geeigneter Maßstab für vertriebliche Selbständigkeit, da diese typischerweise auf der eigenverantwortlichen persönlichen Vertriebstätigkeit beruht.
- **Mehrere Auftraggeber.** Eine zeitliche Begrenzung der Tätigkeit für einen Auftraggeber auf drei Jahre lehnen wir ab. Das Handelsgesetzbuch kennt den Einfirmenvertreter ausdrücklich (§ 92a HGB). Auch die Eckpunkte der Bundesregierung lassen eine Selbständigkeit zu, wenn über längere Zeit nur ein Auftraggeber besteht. Maßgeblich sollte sein, dass der Auftragnehmer rechtlich und tatsächlich für mehrere Auftraggeber tätig sein darf.
- **Altersvorsorge.** Eine Verknüpfung des Erwerbsstatus mit der Altersvorsorge halten wir für systemfremd. Die eigenverantwortliche Altersvorsorge ist ein Wesensmerkmal der Selbständigkeit. Die Frage der Absicherung im Alter sollte daher unabhängig von der sozialversicherungsrechtlichen Statusbeurteilung geregelt werden.

2. Einbeziehung Selbständiger in die gesetzliche Rentenversicherung

Obligatorische Einbeziehung in die gesetzliche Rentenversicherung. Wir erkennen die Notwendigkeit, auch diejenigen Selbständigen vor einer Verarmung im Alter zu schützen, die nicht schon heute obligatorisch oder aus freien Stücken für das Alter vorsorgen. Allerdings sollte keine obligatorische Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen werden. Vielmehr sollten neben der gesetzlichen Rentenversicherung

ausdrücklich auch andere verlässliche Formen der Altersvorsorge anerkannt werden, etwa private Vorsorgekonten und -depots, Pensionskassen oder Immobilienvermögen.

Bestandsselbständige. Wer schon heute selbständig tätig ist, hat im Vertrauen auf die bisherige Rechtslage vorgesorgt. Dass diese Selbständigen sich ohne inhaltliche Prüfung gegen eine Einbeziehung entscheiden können sollen, begrüßen wir daher. Das Opt-out muss unbürokratisch und zukunftsgerichtet ausgestaltet werden. Es darf weder mit einer Statusfeststellung noch mit einer rückwirkenden Prüfung der Versicherungspflicht verbunden sein. Andernfalls drohen hohe Nachforderungen, und Auftraggeber würden Verträge mit Selbständigen vorsorglich beenden.

Flexibilität. Wir unterstützen den Vorschlag, dass Selbständige ihre Beiträge flexibel an schwankende Einkommen anpassen können sollen. Reduzierte Beiträge in Jahren mit geringem Gewinn, wie z. B. in Phasen der Kindererziehung und Pflege und die Möglichkeit freiwilliger Nachzahlungen bzw. Vorauszahlungen in guten Jahren halten wir für sinnvoll. Auch die Öffnung der Betriebsrente für Selbständige begrüßen wir.

Beitragsbemessung. Eine Bemessung am steuerpflichtigen Einkommen halten wir nur bedingt für sachgerecht. Selbständige dürfen bei der Bemessung nicht schlechter gestellt werden als Beschäftigte. Während der Arbeitgeberanteil bei abhängig Beschäftigten nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählt, ist der entsprechende Betrag bei Selbständigen im beitragspflichtigen Gewinn enthalten. Die Bemessungsgrundlage sollte deshalb entsprechend gemindert werden. Zudem sollten Vorsorgeaufwendungen wie betriebliche Kosten abzugsfähig sein.

Karenzzeit. Eine Karenzzeit für Neugründungen unterstützen wir ausdrücklich. Sie entspricht einer langjährigen Forderung unseres Verbandes. Wir sprechen uns dafür aus, die Karenzzeit einheitlich auf fünf Jahre festzulegen und ohne Antrag eintreten zu lassen. Viele Gründungen erzielen erst nach mehreren Jahren ein tragfähiges Einkommen. Wer schon in dieser Zeit Beiträge zahlen möchte, etwa um Ansprüche aus einer früheren Beschäftigung fortzuführen, sollte dies auf Antrag tun können.

Zusätzlich halten wir Folgendes für erforderlich:

- **Erwerbsminderungsrisiko ausnehmen** Die Vorsorgepflicht für Selbständige muss sich auf die Alterssicherung beschränken. Eine verpflichtende Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos würde die Versicherungsbeiträge stark ansteigen lassen. Gerade Selbständige mit geringem Einkommen würden dadurch zusätzlich belastet. Selbständige sollten allerdings grundsätzlich die Möglichkeit haben, freiwillig Beiträge an die Deutsche Rentenversicherung Bund zu leisten, um so auch in den Genuss der Erwerbsminderungsrente zu kommen.
- **Ausnahmeregelung für Geringverdiener vorsehen.** Für Selbständige mit einem Verdienst von bis zu 603 Euro im Monat darf keine Vorsorgeverpflichtung eingeführt

werden. Ein Wegfall der bestehenden Ausnahme für geringverdienende Selbständige wäre besonders nachteilig für Personen, die wegen der Betreuung oder Pflege von Angehörigen keine Vollzeittätigkeit ausüben können. Durch die Einführung einer Vorsorgepflicht für Geringverdiener würde eine zusätzliche Einstiegshürde aufgebaut, die viele Personen dazu bringen wird, auf einen Nebenverdienst zu verzichten. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass dieser Personenkreis dauerhaft dem Erwerbsleben fernbleibt.

- **Einheitliche Regelung.** Im Zuge einer Neuregelung der Altersvorsorge Selbständiger sollte die bisherige Versicherungspflicht für Selbständige mit im Wesentlichen nur einem Auftraggeber (§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI) entfallen. Die Regel, dass diese Pflicht bei fünf Sechsteln des Einkommens von einem Auftraggeber eintritt, hat sich in der Praxis nicht bewährt. Schwankende Einkommen oder Veränderungen beim Auftraggeber führen häufig unbemerkt zur Versicherungspflicht.

3. Freiwillige Arbeitslosenversicherung

Wir begrüßen die Forderung nach einem Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung für alle Selbständigen auch ohne Vorversicherungszeit. Einen Gründungszuschuss als Pflichtleistung begrüßen wir, da er den Einstieg in die Selbständigkeit erleichtert.

Über den BDD

Der Bundesverband Direktvertrieb Deutschland e. V. (BDD) vertritt als Branchenverband der deutschen Direktvertriebswirtschaft die Interessen namhafter Direktvertriebsunternehmen mit einem Umsatz von über 2,2 Milliarden Euro und über 290.000 Beraterinnen und Beratern. Dem BDD gehören zahlreiche Unternehmen aus unterschiedlichen Produktbranchen an, wie z. B. Haushaltswaren, Reinigungsmittel, Bauelemente, Wein und Spirituosen, Nahrungsergänzungsmittel, Kosmetik- und Schönheitsartikel, Schmuck, Heimtiernahrung sowie Telekommunikations- und Energiedienstleistungen. Seine Mitgliedsunternehmen verpflichten sich zur Einhaltung von Verhaltensstandards, die für ein faires Miteinander im Direktvertrieb sorgen.

Kontakt

RA Jochen Clausnitzer, clausnitzer@direktvertrieb.de

Anton von Loe, vonloe@direktvertrieb.de

Dr. Silke Bittner, bittner@direktvertrieb.de