

Scheinselbständigkeit ist kein Spaß!

„Freier Mitarbeiter gesucht“ – häufig suchen Unternehmen nach freien Mitarbeitern, obwohl die Art und Weise der Tätigkeit einem Angestellten identisch ist. Hier ist für beide Vertragspartner allergrößte Vorsicht geboten, wobei das finanzielle und strafrechtliche Hauptrisiko der „Auftraggeber“ trägt. Wer und was ein freier Mitarbeiter ist war in der Vergangenheit häufig umstritten. Mittlerweile haben sich (kurz gefasst) zwei Merkmale herausgebildet, die ein Indiz für *echte Selbständigkeit* sind: mehrere Auftraggeber und eigene Angestellte des Auftragnehmers. Fehlt eines der Merkmale, muss das andere Merkmal umso stärker ins Gewicht fallen, ansonsten liegt Scheinselbständigkeit vor. Darüber hinaus gibt es weitere Indizien, die mehrheitlich für Scheinselbständigkeit sprechen: zeitliche und örtliche Weisungsgebundenheit und organisatorisches Eingebundensein in das Unternehmen des Auftraggebers, finanzielle Abhängigkeit, Vertragsgestaltung wie bei Arbeitnehmern (Urlaub, Krankheit, Arbeitszeit vorgegeben) oder die Zahlung der Betriebsmittel durch den Auftraggeber.

Gefahr droht für den Auftraggeber im Falle, dass er Scheinselbständige beschäftigt, in zweierlei Hinsicht: zum einen macht er sich strafbar wegen vorsätzlichen Vorenthaltens von Sozialversicherungsbeiträgen, bedroht mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe (§ 266a StGB), zum anderen droht im Falle der Entdeckung die Nachzahlung aller zunächst „gesparten“ Beiträge zzgl. Verspätungszuschlägen ohne die Möglichkeit, sich den größten Teil anschließend beim „Auftragnehmer“ wiederzuholen. Dass dies schnell zum betrieblichen wie persönlichen Ruin führen kann liegt auf der Hand. Die Wahrscheinlichkeit, im Rahmen einer Routineprüfung des Finanzamtes oder der Krankenkassen aufzufallen ist in der Vergangenheit stark gestiegen, da insbesondere auch das Finanzamt im Verdachtsfalle regelmäßig eine Kontrollmitteilung an die Rentenversicherung schickt, die dann die weiteren Schritte einleitet.

Vor dem Abschluss von Verträgen mit freien Mitarbeitern sollte daher sehr genau geprüft werden, ob die oben genannten Kriterien erfüllt sind; die Gefahr, allergrößte Schwierigkeiten zu bekommen steht meist in keinem Verhältnis zu den zunächst gesparten Kosten.

Dr. Marcus Mey, Rechtsanwalt (Tätigkeitsschwerpunkt: Arbeitsrecht)

Weitere Informationen über uns und unsere Kanzlei auch im Internet unter: <http://www.herrmann-mey.de>