

eGuide



Freelancermanagement

Rechtssicherheit beim Einsatz von Fremdpersonal
Vermeidung von Scheinselbständigkeit

Die Risiken beim Einsatz von Fremdpersonal

Die Beauftragung von Fremdpersonal birgt stets das Risiko der Scheinselbständigkeit und kann für alle Unternehmen, die mit externen Auftragnehmern (natürliche Personen) zusammenarbeiten, relevant werden. Insbesondere im Rahmen der regelmäßigen Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) werden solche Vertragsverhältnisse eingehend geprüft.

Den Unternehmen als Auftraggeber drohen bei fehlerhafter Einordnung der Beauftragung eines externen Auftragnehmers erhebliche

- 1. sozialversicherungsrechtliche**
- 2. arbeitsrechtliche**
- 3. steuerrechtliche**

Konsequenzen.

Insbesondere die hohen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen zzgl. Strafzahlungen können kleine und mittelständische Unternehmen in die Insolvenznahe führen. Hinzu kommt die Haftung für ggf. nicht ordnungsgemäß entrichtete Einkommenssteuern, eine umsatzsteuerrechtliche Rückabwicklung, die notwendige Bilanzkorrektur sowie **strafrechtliche** Konsequenzen für den Arbeitgeber persönlich bzw. die Geschäftsführer/ Vorstände des Unternehmens.

Eine sozialversicherungsrechtlich verbindliche Beurteilung schließt Ihre Risiken aus. Dies gelingt durch ein **rechtzeitiges** Statusfeststellungsverfahren vor der Clearingstelle der DRV. Nutzen Sie unser rechtliches Know-How und unsere jahrelange Erfahrung bei der Durchführung solcher Verfahren.

Unser **dkm Freelancermanagement** hilft Ihnen, Risiken bei der Beauftragung von externen Auftragnehmern aktiv zu vermeiden.

Im Folgenden finden Sie weitere Informationen zum Thema und zu unserem Beratungsansatz.





Was versteht man unter Scheinselbständigkeit?

Von Scheinselbständigkeit wird zunächst dann gesprochen, wenn externe Auftragnehmer nach der Ausgestaltung ihrer Rechtsbeziehungen wie Auftragnehmer behandelt werden (wollen), tatsächlich jedoch wie festangestellte Arbeitnehmer (abhängig beschäftigte Arbeitnehmer) arbeiten und sich auch wegen ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit nicht von diesen unterscheiden. Scheinselbständigkeit bezeichnet somit die Feststellung einer Vertragsbeziehung als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis anstatt einer (für den Auftraggeber beitragsfreien) selbständigen Vertragsbeziehung zwischen einem Auftragnehmer und seinem Auftraggeber.



Scheinselbständigkeit muss im Einzelfall geklärt werden

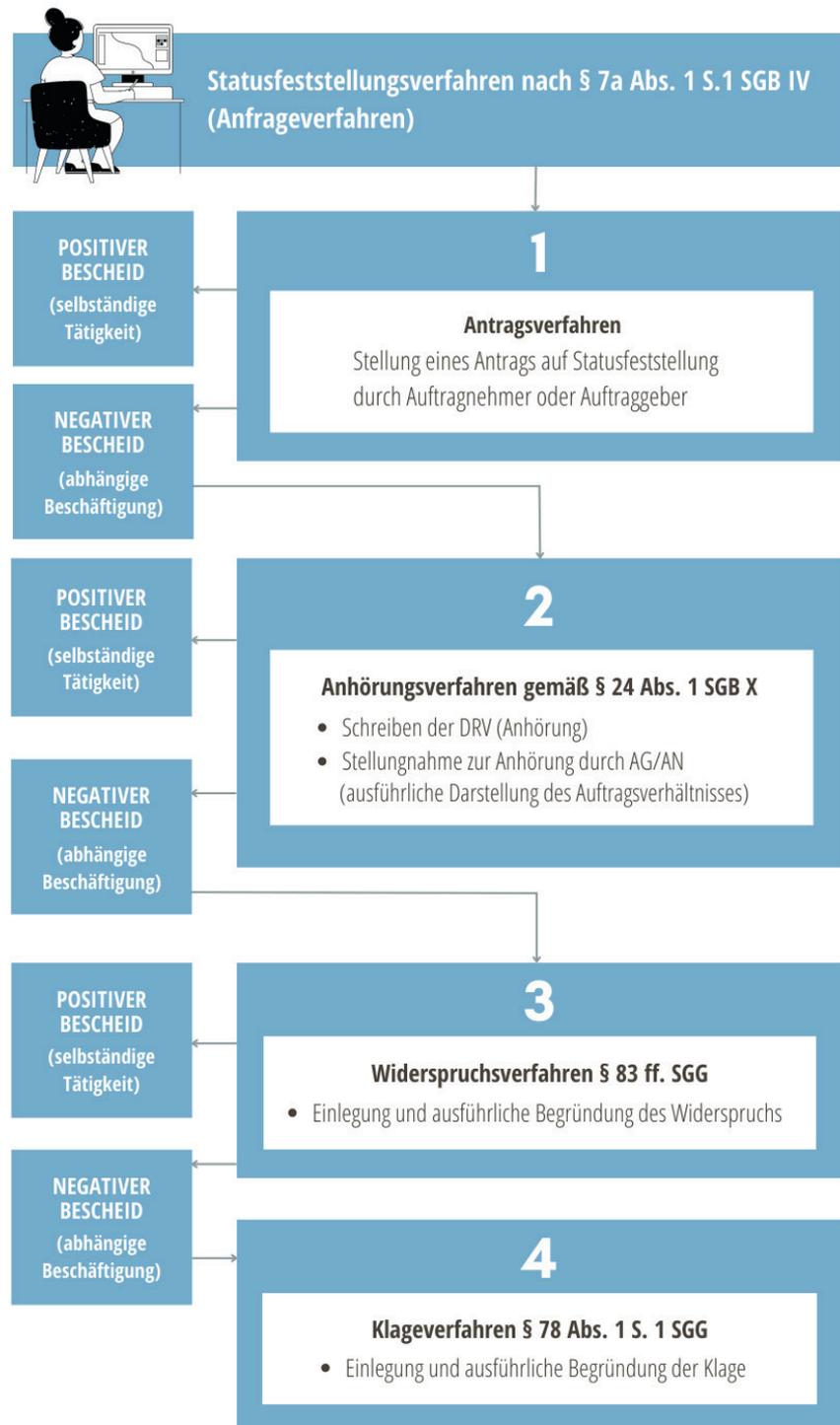
Ob ein externer Auftragnehmer wie ein festangestellter Arbeitnehmer oder tatsächlich wie ein selbständiger Unternehmer tätig ist, wird unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ermittelt. Eine rechtssichere Einordnung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses im Vorfeld ist ohne sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung nahezu unmöglich.

Entscheidend sind oftmals nur Nuancen bei der Vertragsdurchführung. Grundsätzlicher Ausgangspunkt der Prüfung ist „der Grad der persönlichen Abhängigkeit eines Auftragnehmers von seinem Auftraggeber“. Dieser ist anhand einer Abwägung aller Umstände des vorliegenden Einzelfalles zu ermitteln, indem eine Gewichtung und Abwägung aller für und gegen eine abhängige Beschäftigung bzw. selbständige Tätigkeit sprechenden Indizien vorgenommen wird. Das Ergebnis hängt letztendlich davon ab, welche Merkmale überwiegen. Starke Indizien für eine abhängige Beschäftigung sind beispielsweise die Weisungsgebundenheit des Auftragnehmers hinsichtlich Ort, Zeit und Inhalt der Tätigkeit, die Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers und die Nutzung der vom Auftraggeber gestellten Arbeitsmittel. Indizien, die für eine selbständige Tätigkeit sprechen, sind hingegen das Vorliegen eines Unternehmerrisikos beim Auftragnehmer, die Verfügungsmöglichkeit des Auftragnehmers über seine eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit.

Prüfung der Scheinselbstständigkeit im Statusfeststellungsverfahren

Der sozialversicherungsrechtliche Status eines Auftragnehmers kann sowohl durch den Auftraggeber als auch durch den Auftragnehmer im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens durch die Clearingstelle der DRV nach § 7a SGB IV geprüft werden. Rechtzeitig und richtig angewendet, führt dieses Verfahren zunächst zu einer beitragsfreien Zeit!

Der Ablauf dieses Verfahrens stellt sich wie folgt dar:





Mögliche Folgen und Strafen bei Scheinselbständigkeit

Wird festgestellt, dass ein Auftragnehmer tatsächlich wie ein festangestellter Arbeitnehmer behandelt wird und somit ein Fall der Scheinselbständigkeit vorliegt, hat dies zur Folge, dass der vermeintlich selbständige Auftragnehmer von Beginn an als festangestellter Arbeitnehmer zu behandeln ist.

Das bedeutet für den Auftraggeber konkret:

1. Er ist verpflichtet Sozialversicherungsbeiträge – bei nicht rechtzeitiger Einleitung des Statusfeststellungsverfahrens – rückwirkend ab Tätigkeitsbeginn des vermeintlichen externen Auftragnehmers abzuführen und zwar Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile. Hierbei drohen zusätzlich Säumniszuschläge in Höhe von 1% pro Monat des rückständigen Betrages.
2. Es entstehen gesetzliche arbeitsrechtliche Schutzrechte zugunsten des vermeintlichen Auftragnehmers, wie z. B.:
 - Urlaubsansprüche;
 - Kündigungsschutz nach Kündigungsschutzgesetz;
 - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall;
 - Sonderkündigungsschutz bei Mutterschutz, bei Menschen mit Behinderung, bei Elternzeit;
 - etc.
3. Die Organvertreter des Auftraggebers haften persönlich und dies sogar mit ihrem Privatvermögen gegenüber dem Sozialversicherungsträger für nicht abgeführte Beiträge zur Sozialversicherung.
4. Den Organvertretern des Auftraggebers droht die Strafbarkeit wegen nicht abgeführter Sozialversicherungsbeiträge gem. § 266 a StGB. Der Strafraum bewegt sich zwischen einer Geldstrafe und bis zu vier Jahren Haft. In besonders schweren Fällen wird eine Haftstrafe zwischen 6 Monate und bis 10 Jahren verhängt.
5. Scheinselbständigkeit ist zudem ein Fall der Schwarzarbeit, mit der Folge von Geldbußen für den Auftraggeber in Höhe von bis zu 50.000,00 €.
6. Der Auftraggeber haftet zudem verschuldensunabhängig für die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen gegenüber den Unfallversicherungsträgern, beispielsweise für Aufwendungen die in Folge eines Arbeitsunfalls entstehen (auch für jahrelange Dauerleistungen wie Hinterbliebenen- oder Verletztenrente).



Rechtssicherheit mit unserem umfassenden Freelancermanagement

Nicht zuletzt durch die diffusen Abgrenzungskriterien zwischen abhängig Beschäftigten und selbständigen Auftragnehmern wird das Thema der Scheinselbständigkeit zu Recht als komplex bezeichnet.

Damit Sie rechtssicher durch alle Fragen der Scheinselbständigkeit navigieren, helfen Ihnen unsere Anwälte, die damit verbundenen Risiken für Sie und Ihr Unternehmen zu minimieren.

Das Thema Scheinselbständigkeit ist einer der Beratungsschwerpunkte von dkm Rechtsanwälte. Kanzlei für Arbeitsrecht. Seit Jahren setzen wir unsere rechtliche und strategische Erfahrung und Expertise in zahlreichen Prüfungen zur Scheinselbständigkeit erfolgreich für unsere Mandanten ein.

Wir bieten Ihnen mit unserer Beratung und Betreuung durch die gesamte Bandbreite des Freelancermanagements eine Komplettlösung aus einer Hand. So können Sie rechtssicher handeln und Ihre Prozesse und Kosten in dem Bereich besser steuern und optimieren.

Unsere Leistungen im Überblick

Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir eine nachhaltige, wirtschaftliche und auf Ihr Unternehmen angepasste Beratungsstrategie zu Ihrem Freelancermanagement.

Das dkm Freelancermanagement beinhaltet:

1. Vertragsprüfung und Erstellung als Grundlage für einen rechtssicheren Einsatz von externen Auftragnehmern

- 1.1 Überprüfung von bereits bestehenden Werk-/ Dienstleistungsverträge inkl. der Überprüfung von Leistungsbeschreibungen/Angeboten
- 1.2 Erstellung rechtssicherer Werk-/ Dienstleistungsverträge
- 1.3 Fortlaufendes Vertragsmonitoring

2. Entwicklung und Implementierung von internen Prozessen um einem Organisationsverschulden (Haftungsrisiko) vorzubeugen

- 2.1 Erstellung interner Handlungsanweisungen zum Umgang mit Freelancern, angepasst auf Ihr Unternehmen
- 2.2 Durchführung eines Auftragnehmerscreenings
- 2.3 Bildung von Tätigkeitsclustern etc.

3. Durchführung von Statusfeststellungsverfahren zur Herbeiführung von rechtssicheren Beurteilungen der Auftragsverhältnisse

- 3.1 Durchführung der **Antragsverfahren**
 - 3.1.1 Ermittlung des zugrundeliegenden Sachverhaltes
 - 3.1.2 Ermittlung des geeigneten Antragsverfahren (ab 01.04.2022 ist hier beispielsweise die Durchführung eines Prognoseverfahrens, eines Gruppenverfahrens oder die Prüfung im Dreiecksverhältnis möglich)

3.1.3 Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen zur Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens

3.1.4 Sicherstellung der rechtzeitigen Antragstellung des Statusfeststellungsverfahrens i. S. v. § 7a Abs. 5 SGB IV (§ 7a Abs. 6 SGB IV a. F.)

3.1.5 Beantwortung der Rückfragen der DRV und ggf. erneute Sachverhaltsaufklärung

3.1.6 Standardisierung der Antragsverfahren

3.2 Durchführung der **Anhörungsverfahren**

3.2.1 Verfassen der Stellungnahme im Rahmen des Anhörungsverfahrens für Auftraggeber und Auftragnehmer

3.2.2 (rechtliche) Überprüfung des Anhörungsbescheides

3.2.3 Information der jeweiligen Fachabteilung sowie des Auftragnehmers

3.2.4 Beratung hinsichtlich des weiteren Vorgehens, insbesondere hinsichtlich einer ggf. bestehenden (Nach-) Versicherungspflicht in den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung

3.2.5 Erfassung und Auswertung des Bescheides mit dem Ziel der Clusterbildung

3.2.6 Prüfung der Erfolgsaussichten des Widerspruchsverfahrens

3.3 Durchführung der **Widerspruchsverfahren**

- 3.3.1 Einleitung des Widerspruchverfahrens
- 3.3.2 Ggf. Antragstellung und Durchführung einer mündlichen Verhandlung im Rahmen des Widerspruchverfahrens
- 3.3.3 Begründung des Widerspruchs
- 3.3.4 Erfassung und Auswertung des Widerspruchbescheides
- 3.3.5 Prüfung Erfolgsaussichten Klageverfahren

3.4 Durchführung der **Klageverfahren**

- 3.4.1 Prozessvertretung im Rahmen des Klageverfahrens
- 3.4.2 Einleitung des Klageverfahrens
- 3.4.3 Begründung der Klage
- 3.4.4 Erfassung und Auswertung des Urteils
- 3.4.5 Prüfung der Erfolgsaussichten eines etwaigen Berufungsverfahrens

4. **Prozesssteuerung/-überwachung/-entwicklung zur Verfahrensoptimierung**

- 4.1 Monitoring und Anpassung von bestehenden Prozessen
 - 4.2 Fristenkontrolle
 - 4.3 Monitoring und Auswertung der ergangenen Bescheide und darauf basierende Weiterentwicklung der Prozesse
 - 4.4 Reporting
-

5. **Schnittstellenmanagement zur Sicherstellung der konfliktfreien abteilungsübergreifenden Prozesssteuerung**

- 5.1 Identifikation von Schnittstellen
 - 5.2 Sicherstellung der Meldung von relevanten Sachverhalten an die Rechtsabteilung/ Compliance-Abteilung
 - 5.3 Sicherstellung der Meldung von relevanten Sachverhalten an die Personalabteilung/ Lohnbuchhaltung
 - 5.4 Sicherstellung der Meldung von relevanten Sachverhalten an die Steuerabteilung
 - 5.5 Zusammenarbeit mit notwendigen weiteren externen Spezialisten (bspw. Straf-, Steuerrechtler)
 - 5.6 Steuerung der externen Spezialisten
-

6. **Kompetenzzentrum/Eskalationsmanagement**

- 6.1 Ansprechpartner für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit der Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens
 - 6.2 Unterstützung bei Eskalationen (bspw. Auftragnehmer verweigert die Mitarbeit im Rahmen der Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens, beschwert sich über Zeitaufwand etc.)
 - 6.3 Durchführung von Schulungen
-



Über dkm

dkm Rechtsanwälte. Kanzlei für Arbeitsrecht. ist eine renommierte und hochspezialisierte Arbeitsrechtskanzlei. Wir beraten und betreuen seit mehr als 15 Jahren deutschlandweit komplexe und hochkarätige Mandate im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht u. a. für führende nationale und internationale Unternehmen, Mittelständler, Selbständige/Einzelunternehmer und Start-ups. Kennzeichnend für die anwaltliche Tätigkeit von dkm ist seit jeher ein klarer Beratungsansatz sowie die „lagerübergreifende“ Ausrichtung und „Ideologiefreiheit“ in der Beratung.

Hohe operative Qualität und konsequente Mandantenorientierung leiten uns in der Zusammenarbeit mit unseren Mandanten. Wir finden erfolgreich Lösungen in Kündigungsrechtsstreitigkeiten ebenso wie bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, bei der Einführung neuer Vergütungssysteme ebenso wie beim Arbeiten 4.0., bei Restrukturierungen ebenso wie bei den alltäglichen Problemen des Arbeitslebens. Bei Managementhaftungsstreitigkeiten vertrauen Unternehmen und Manager gleichermaßen auf unsere Expertise.

Mit viel Erfahrungswissen und einer klaren Strategie helfen wir Arbeitgebern ferner bei allen Fragestellungen rund um den Themenkomplex der Scheinselbständigkeit, beim Freelancermanagement und bei der Abwehr von Beitragsnachforderungen der Deutschen Rentenversicherung.

Die **WirtschaftsWoche**, der **FOCUS**, das **Juve Handbuch** und der **Stern** zählen dkm Rechtsanwälte seit Jahren zu den **besten Arbeitsrechtskanzleien** in Deutschland, Dr. Knut Müller wird konstant als besonders empfohlenen Berater im Arbeitsrecht ausgezeichnet.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Knut Müller

Partner | Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Sozialrecht

Profil

 +49 (0)89 242166-0

 k.mueller@dkm-rechtsanwaelte.de



Melanie Pless

Rechtsanwältin

Profil

 +49 (0)89 242166-0

 m.pless@dkm-rechtsanwaelte.de

 [Über LinkedIn vernetzen](#)

Wolfratshauser Straße 50
81379 München

T +49 (0)89 242166-0
F +49 (0)89 242166-10

buero@dkm-rechtsanwaelte.de
dkm-rechtsanwaelte.de

Der eGuide dient ausschließlich Informationszwecken und ersetzt in keinem Fall eine persönliche Rechtsberatung durch einen Rechtsanwalt. Sämtliche Informationen in diesem eGuide können jederzeit und ohne Vorankündigung geändert werden. Obschon die Inhalte dieses eGuide mit aller Sorgfalt und Genauigkeit bearbeitet werden, kann insbesondere in Bezug auf Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit der Inhalte keine Gewähr gegeben werden. Für die sich aus diesen Informationen und deren Nutzung ergebenden Verluste aus direkten und indirekten Schäden irgendwelcher Art wird jede Haftung (einschließlich Fahrlässigkeit und Haftung gegenüber Dritten) ausgeschlossen.

© Copyright 2022 dkm Rechtsanwälte.

Kanzlei für Arbeitsrecht. Müller Kratz Krebs PartG mbB.

Alle Rechte vorbehalten. Der gesamte Inhalt des eGuides, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken, unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz geistigen Eigentums. Sie dürfen weder für Handelszwecke oder zur Weitergabe kopiert, noch verändert und auf anderen Webseiten verwendet werden.