

New Work Order: Freelancer als Chance und Herausforderung

Arbeit wird globaler, digitaler, vernetzter und mobiler. In diesen Zeiten wird die New Work Order als ein Konzept neuer Arbeitsformen angeführt von Freelancern.

Die Arbeitswelt befindet sich stets im Wandel. Jedoch ist die Geschwindigkeit, in der sich dieser Wandel aktuell vollzieht, enorm: Transformationstreiber sind besonders die Digitalisierung, die Globalisierung und die Art, wie Arbeit erbracht wird. Dieses Konzept neuer Arbeitsformen wird als New Work Order bezeichnet. Doch was bedeutet das? Insbesondere die Covid-19-Pandemie hat in den letzten Jahren hergebrachte Paradigmen in Arbeitsorganisationen aufgebrochen und zu mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit geführt. Viele Menschen wünschen sich ein unabhängiges und flexibles Arbeiten bei freier Wahl des Arbeitsortes. Dies stellt viele Unternehmen angesichts des War for Talents – dessen Ende teilweise bereits verkündet wurde, da die Talente gewonnen haben sollen – vor große Herausforderungen. Jedoch ergeben sich auch große Chancen für Unternehmen.

Selbstständigkeit oder abhängige Beschäftigung?

Gerade in wissensintensiven Arbeitsmärkten wird die Anzahl der Selbstständigen steigen. Gründe hierfür sind hauptsächlich der steigende Fachkräftemangel sowie die Expertise und Erfahrung von Freelancern. So weit, so gut, jedoch müssen Unternehmen den Einsatz von Freelancern rechtssicher gestalten. Nicht nur die Verträge an sich, sondern insbesondere die praktische Umsetzung der Verträge müssen die Person als Selbstständigen erkennen lassen. Angesichts der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, vor allem im Hinblick auf Arbeitsort, Arbeitszeit und Ausführung der Arbeit, wird die Abgrenzung zwischen abhängig Beschäftigten und Freelancern im Einzelfall schwieriger.

Handelt es sich bei dem Freelancer in Wahrheit um einen abhängig Beschäftigten, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Dann drohen insbesondere sozialversicherungsrechtliche (Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge), steuerrechtliche (Rückabwicklung zu Unrecht gezogener Umsatzsteuer), strafrechtliche (Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuerhinterziehung) und arbeitsrechtliche Konsequenzen. Arbeitsrechtlich gilt der Scheinselbstständige als Arbeitnehmer – ein Ergebnis, das durch den Einsatz eines Freelancers gerade verhindert werden sollte.

Vor diesem Hintergrund tun Unternehmen gut daran, [Compliance-Systeme](#) hinsichtlich des Einsatzes von Freelancern zu implementieren.

Rechtliche Fallstricke von Remote Work

Wurden Unternehmen seit Beginn der Pandemie plötzlich damit konfrontiert, ihre Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten zu lassen, sind Arbeiten aus dem Homeoffice und Remote Work mittlerweile aus vielen Firmen nicht mehr wegzudenken. Arbeitsabläufe, die bislang im Betrieb stattgefunden haben, finden nunmehr in fremden Arbeitszimmern (Homeoffice), an irgendeinem Platz (mobiles Arbeiten oder Remote Work) oder gar aus dem Ausland (Workation) statt. Neben dem Arbeitsschutz mit Blick auf die Arbeitnehmer sollte der Arbeitgeber auch auf den Schutz seines Unternehmens achten. Insoweit müssen sie insbesondere an Datensicherheit und Datenschutz sowie an Cybersecurity denken.



In dem [Koalitionsvertrag der derzeitigen Bundesregierung](#) ist vorgesehen, dass mobile Arbeit, auch aus dem Ausland, gestärkt werden soll. Dabei müssen Unternehmen bei grenzüberschreitendem mobilen Arbeiten insbesondere arbeitsrechtliche, aufenthaltsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Aspekte genau prüfen. Anderenfalls kann möglicherweise eine Betriebsstätte im Ausland errichtet werden, was zu einer Steuerpflicht des deutschen Unternehmens nach ausländischem Recht führt. In diesem Zusammenhang lohnt ein Blick auf das „Employer of Record“-Modell. Nach dem klassischen Verständnis ist ein Employer of Record ein Dienstleister, der den vom Kunden gewünschten Arbeitnehmer einstellt und damit formal Arbeitgeber ist. Er stellt dem Kunden den Arbeitnehmer zur Verfügung, sodass der Kunde für die Abwicklung der täglichen Arbeit verantwortlich ist. Abhängig von den rechtlichen Vorgaben des Landes, in dem der Arbeitnehmer tätig werden soll, ist ein Modell zu wählen, das einerseits der Compliance Rechnung trägt, andererseits den Beteiligten die erforderliche Flexibilität ermöglicht.

Überlegen Unternehmen, Freelancer aus dem Ausland einzusetzen, empfiehlt sich ein Compliance-Check dahingehend, ob und gegebenenfalls wie hoch das Risiko einer Scheinselbstständigkeit ist. Anderenfalls drohen die oben genannten Nachteile, und zwar unter Umständen im Hinblick auf beide Länder (Sitz des Auftraggebers und Einsatzort des Scheinselbstständigen).

Ihr Experte



Dr. Thomas Leister, MBA
Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 5434 8060
thomas.leister@osborneclarke.com

