

Independent Contractor Compliance – Neue Entwicklungen in Deutschland

Heute freue ich mich, zusammen mit meinem Kollegen Christian Hübscher, Partner bei PEER GROUP ALLIANCE, einige Gedanken zu Compliance und rechtlichen Überlegungen in einem Projekt zum Fremdpersonaleinsatz zu teilen.

Die Abgrenzung zwischen freien Mitarbeitern und Arbeitnehmern ist ein immer wiederkehrendes brisantes Thema, wenn es um Fremdpersonal-Compliance geht. In vielen Ländern ist dies eine sehr umstrittene Frage. Aufgrund der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, die insbesondere während der Pandemie zugenommen hat, wird es immer schwieriger, einen freien Mitarbeiter von einem Arbeitnehmer zu unterscheiden.

1. Wie wird der Status geprüft?

Im Gegensatz zu Arbeitnehmern sind freie Mitarbeiter in ihrer Arbeit nicht persönlich abhängig. Um die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit zu definieren, müssen zahlreiche individuelle Kriterien berücksichtigt werden, insbesondere die folgenden:

- Das wohl wichtigste Kriterium ist **die persönliche Abhängigkeit von Weisungen** bezüglich Ort, Zeit sowie Art und Weise der ausgeführten Arbeiten.
- **Eingliederung in den Betrieb** des Auftraggebers.
- **Verpflichtung zur persönlichen Durchführung der Arbeiten.**
- **Unternehmerisches Verhalten und Risiko.**

2. Was sind die Folgen einer Scheinselbstständigkeit?

Wird das Vertragsverhältnis fälschlicherweise nicht als echtes freies Mitarbeiter-Verhältnis, sondern als Arbeitsverhältnis durchgeführt, spricht man von Scheinselbstständigkeit. Die Rechtsfolgen betreffen:

- **Arbeitsrecht** (voller Arbeitnehmerschutz).
- **Sozialversicherungsrecht** (Zahlung der vollen Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend für das laufende sowie für die letzten vier Jahre. Bei Vorsatz müssen die Sozialversicherungsbeiträge für die letzten 30 Jahre gezahlt werden).



- **Steuerrecht** (Einkommensteuer und zu Unrecht abgezogene Umsatzsteuer in den letzten vier Jahren).
- **Strafrecht** (Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe, soweit der Arbeitgeber Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung nicht ordnungsgemäß abführt; Steuerbetrug).

3. Neue Entwicklungen in Deutschland

In den letzten Jahren sind die **Arbeitsbedingungen** der Arbeitnehmer **immer flexibler geworden**, z. B. durch die Einführung von Teilzeitarbeit, Minijobs, befristeten Verträgen, Vertrauensarbeitszeit usw.

In der Vergangenheit war es ein **wichtiges Kriterium** für den Status eines freien Mitarbeiters, wenn er **mehrere Kunden** hatte. Die Gerichte argumentieren jedoch, dass auch Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber haben können, wenn sie in mehreren Teilzeitjobs arbeiten, und dass daher **das Vorhandensein mehrerer Kunden kein relevantes Kriterium für den Status eines freien Mitarbeiters sein soll**.

In der Vergangenheit arbeiteten Arbeitnehmer regelmäßig in dem Büro des Arbeitgebers. Die **Arbeit von zu Hause aus war eine Ausnahme**. Wenn ein freier Mitarbeiter von zu Hause oder aus remote arbeitete, war dies ein gutes Kriterium für den Status eines freien Mitarbeiters, da die Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers nicht gegeben war. Im Zuge der Pandemie **arbeiten immer mehr Mitarbeiter von zu Hause oder remote**. Daher argumentieren die deutschen Behörden nun, dass Arbeitnehmer auch von zu Hause aus arbeiten und dass freie Mitarbeiter an Besprechungen über das Internet teilnehmen.

Es besteht die **Gefahr**, dass die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen und die daraus resultierende Harmonisierung von Arbeitsverhältnissen und Selbstständigenverhältnissen dazu führt, **dass Behörden und Gerichte Selbstständigenverhältnisse mehr und mehr als Arbeitsverhältnisse betrachten**.

Interessiert an weiteren Details? Bitte kontaktieren Sie uns.



Dr. Thomas Leister, MBA
Partner / Rechtsanwalt
Osborne Clarke
T +49 89 5434 8060
E thomas.leister@osborneclarke.com



Christian Hübscher
Partner
Peer Group Alliance
T +49 172 372 1943
E christian.huebscher@peergroupalliance.eu

