

SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT

WAS BEDEUTET SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT?

Es bezeichnet das Problem von **verschleierten Arbeitsverhältnissen**: Ein so genannter Scheinselbstständiger wäre nach der gewählten Vertragsform (freier Dienstvertrag, Werkvertrag) ein Selbständiger oder freier Mitarbeiter. Tatsächlich arbeitet er jedoch wie ein unselbständig Beschäftigter.

Das kann in der Praxis zu großen Problemen für das betreffende Unternehmen führen: Da arbeitsrechtliche Bestimmungen auf Selbständige keine Anwendung finden, umgeht man mit der Scheinselbständigkeit das Arbeitsrecht und ebenso die Pflicht zu gesetzlichen Abgaben.

Scheinselbständigkeit: Der Arbeitgeber kann einen vermeintlich Selbständigen direkt beschäftigen.



WANN LIEGT SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT VOR?

Ob Scheinselbständigkeit vorliegt, wird im konkreten Einzelfall anhand der Vertragsgestaltung und der tatsächlich gelebten Vertragspraxis geprüft, wobei die Vertragsbezeichnung nicht ausschlaggebend ist. Zur Abgrenzung ist nicht die Erfüllung aller Kriterien notwendig, sondern das Überwiegen der Merkmale reicht aus. Im Zweifel ist von einem abhängigen Arbeitsverhältnis auszugehen.

Wesentliche Bewertungskriterien sind (Details entnehmen Sie bitte unserer Checkliste):

- Weisungsgebundenheit
- Integration in den Betrieb
- Persönliche Arbeitspflicht
- Kontrollunterworfenheit, disziplinarische Abhängigkeit
- Verwendung technischer Einrichtung und Arbeitsmittel des Betriebs
- Fehlendes Unternehmerrisiko
- Dauerhafte Tätigkeit nur für einen Auftraggeber

WELCHE BRANCHEN SIND HAUPTSÄCHLICH VON DER SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT BETROFFEN?

Scheinselbständigkeit kann in jeder Branche auftreten. Besonders betroffen sind vor allem der Pflege- und Gesundheitsbereich, Beratung, technischer Support, Werbebranche, Baugewerbe, Gastronomie sowie Güterbeförderung.

WELCHE KONSEQUENZEN KANN DIE BESCHÄFTIGUNG VON SCHEINSELBSTÄNDIGEN HABEN?

1 **Arbeitsrechtliche Rückabwicklung**

Nachforderung von Entgelt und sonstigen finanziellen Ansprüchen durch den Scheinselbständigen:

Gesamtvergleich des bisherigen Einkommens mit dem kollektivvertraglichen Mindestlohn zuzüglich Sonderzahlungen

Abfertigung alt

Kündigungsschädigung

Urlaubsersatzleistung

Überstunden- und Feiertagszuschläge

Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und wichtigen persönlichen Gründen auf Basis des tatsächlich vereinbarten Entgelts

Allgemeine Verjährungsfrist: 3 Jahre

Die Verfallfristen des jeweiligen Kollektivvertrags sind zu berücksichtigen.

2 **Prüfung des Arbeitsverhältnisses nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz**

Lohnkontrolle: Gesamtvergleich des Einkommens (monatliche Betrachtungsweise) mit dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt.

Verstöße haben hohe Verwaltungsstrafen zur Folge.

3 **Sozialversicherungsrechtliche Rückabwicklung**

Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen inkl. Zinsen. Der Berechnung wird zumindest das arbeitsrechtlich zustehende Entgelt zu Grunde gelegt.

Allgemeine Verjährungsfrist: bis zu 5 Jahre

Handelt der Dienstgeber vorsätzlich, drohen ihm **Geldstrafen** oder sogar eine **Freiheitsstrafe** von bis zu einem Jahr (§ 153c StGB).

4 **Rückzahlung der Vorsteuer** durch den Arbeitgeber für alle noch nicht veranlagten Jahre.

5 **Arbeitgeber-Haftung für Einkommenssteuerschulden** des ehemals „freien“ Mitarbeiters bis zu Höhe der Lohnsteuer, die abzuführen gewesen wäre.

6 **Beschäftiger-Haftung bei Arbeitskräfteüberlassung**

Wird das Vertragsverhältnis nachträglich in eine Arbeitskräfteüberlassung gedeutet, so sind die Bestimmungen des **Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes** ebenfalls zu beachten.

Der Beschäftiger haftet für die Entgeltansprüche, Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach BUAG als **Bürge**. Hat der Beschäftiger das Entgelt bereits an den Überlasser bezahlt, haftet er als Ausfallsbürge.

Bei Insolvenz des Überlassers entfällt die Haftung für Ansprüche, die der Insolvenzentgeltfonds deckt, bleibt jedoch für Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung aufrecht.

Darüber hinaus gelten für den Beschäftiger diverse gesetzliche Regelungen (zB Ausländerbeschäftigungsgesetz), deren Nichteinhaltung **hohe Strafen** zur Folge haben kann