



Scheinselbständigkeit

Regelmäßig werden Unternehmer mit der Problematik der Scheinselbständigkeit und den damit verbundenen Folgen konfrontiert. Das liegt nicht nur daran, dass Unternehmen oft versuchen, das strenge Arbeitsrecht zu umgehen. Häufiger ist der Fall, dass die in alten Denkmustern verhaftete Arbeitsverwaltung und der Zoll mit modernen Erwerbsformen wenig anfangen können und grundsätzlich hinter jedem Selbstständigen einen Scheinselbständigen vermuten. Aufgrund der dramatischen Folgen einer gerichtlich bestätigten Scheinselbständigkeit ist die Abgrenzung von erheblicher Bedeutung.

Abgrenzungsmerkmale zwischen Selbständigkeit und Arbeitnehmereigenschaft

Für die Abgrenzung von selbständiger Tätigkeit zur Stellung als Arbeitnehmer gibt es verschiedene Kriterien. Zunächst ist festzustellen, dass die bloße Bezeichnung in einem geschlossenen Vertrag als Arbeitnehmer oder als Selbständiger keinerlei Auswirkungen darauf hat, welche Form der Tätigkeit vorliegt. Es kommt insoweit nämlich nicht auf die gewünschte, sondern allein auf die tatsächliche Abwicklung des Vertrages an. Entscheidend für die Abgrenzung sind somit allein objektive Kriterien. Die Selbständigkeit ist gekennzeichnet durch die frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit und die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft. Die selbständige Tätigkeit ist insbesondere dadurch geprägt, dass der Selbständige im eigenen Namen und für eigene Rechnung arbeitet und das wirtschaftliche Risiko seiner Tätigkeit trägt.

Dieses Unternehmerrisiko besteht hauptsächlich in dem Einsatz eigenen Kapitals und der damit verbundenen Gefahr des Verlustes. Scheinselbständigkeit liegt dagegen vor, wenn faktisch eine abhängige Beschäftigung gegeben ist. Für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung spricht unter anderem die wirtschaftliche und persönliche Bindung an nur einen einzigen Auftraggeber, zum Beispiel durch Eingliederung in den organisierten Betriebs- und Arbeitsablauf des Auftraggebers.

Rechtsfolgen der fehlerhaften Einordnung

Die fehlerhafte Einordnung eines Vertragsverhältnisses als freies Werk- oder Dienstverhältnis anstatt eines Arbeitsverhältnisses ist mit weitreichenden Folgen für den Arbeitgeber sowohl in arbeitsrechtlicher als auch in sozialrechtlicher Hinsicht verbunden. Zunächst finden auf das bestehende Vertragsverhältnis nun die arbeitsrechtlichen Regelungen Anwendung. Dem Arbeitnehmer steht somit der im Arbeitsrecht verankerte Kündigungsschutz zu, ebenso wie der Anspruch auf Urlaub und entsprechende Urlaubsabgeltung. Umgekehrt hat der Arbeitnehmer allerdings auch nur Anspruch auf eine Vergütung, die bei vergleichbaren Arbeitnehmern angemessen ist. In Betracht kommen daher Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers bei Zahlung einer unangemessen hohen Vergütung im Vergleich zu entsprechenden Arbeitnehmern.

Den ausführlichen Beitrag und weitere interessante Themen rund um's Recht finden Sie im Mitgliederbereich von **handwerkonline.eu**.

Einfach kostenlos als Basismitglied registrieren und mehr wissen ...