

Orientierungshilfe zur Scheinselbstständigkeit

Es gibt leider keinen verbindlichen Katalog von Merkmalen, um eine Scheinselbstständigkeit festzustellen. Bei einer Prüfung wird immer der Einzelfall betrachtet und entscheidend ist das Zusammenspiel der verschiedenen Faktoren. Eine rechtsverbindliche Bewertung erfolgt durch die Clearingstelle der deutschen Rentenversicherung. Im Zweifelsfall sollte ein Statusfeststellungsverfahren beantragt oder Rechtsberatung eingeholt werden.

Eine grobe Orientierungshilfe zur Scheinselbstständigkeit eines beauftragten Freelancers können die folgenden Punkte geben:

1. **Abhängigkeit:** Ist der Freelancer wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig und generiert der Freelancer einen Großteil seiner Einnahmen über den Auftraggeber, ist dies ein erstes Indiz für eine Scheinselbstständigkeit.
2. **Weisungsgebundenheit:** Muss der Freelancer sich an die Weisungen des Unternehmens halten und wird er ähnlich wie ein Angestellter behandelt, könnte er scheinselbstständig sein.
3. **Fremdbestimmtheit:** Kann der freie Mitarbeiter seine Arbeitsweise nicht selbst bestimmen, sondern ist er in interne Prozesse eingegliedert, ist das ein weiteres Indiz für eine Scheinselbstständigkeit.
4. **Kein Auftritt als Unternehmer:** Wenn ein Freelancer nicht selbst als Unternehmer handelt (zum Beispiel mit einer eigenen Website, freier Preisgestaltung und vielleicht sogar eigenen Angestellten), kann er ebenfalls scheinselbstständig sein.

Häufig bedeutet die Tätigkeit für nur einen Auftraggeber, dass der Freelancer scheinselbstständig ist. Das muss aber nicht immer der Fall sein. Ein umfangreiches Projekt kann dafür sorgen, dass der Freelancer parallel keine anderen Aufträge annehmen kann. Sprechen die anderen Kriterien für eine selbstständige Tätigkeit, würde die Tätigkeit für nur einen Auftraggeber in diesem Fall wahrscheinlich unschädlich sein.

Bitte beachten Sie, dass der Wortlaut des Vertrags mit dem Freelancer nur nachrangige Bedeutung hat. Natürlich wird der Vertragsinhalt bei der Prüfung betrachtet, ausschlaggebend ist aber, wie der Vertrag in der Praxis tatsächlich gelebt wird. Eine Scheinselbstständigkeit kann deshalb nicht durch die vertraglichen Vereinbarungen vermieden werden, wenn tatsächlich etwas anderes im Unternehmen gelebt wird.

Scheinselbstständigkeit – eine Orientierungshilfe

Wird ein Großteil der folgenden Fragen mit “**nein**” beantwortet, ist das **Risiko einer Scheinselbstständigkeit in der Regel gering**. Werden die meisten Fragen mit “**ja**” beantwortet, ist der jeweilige Freelancer **vermutlich scheinselbstständig**. Es ist zu beachten, dass diese Orientierungshilfe keine Prüfung des Sachverhalts und keine Beratung ersetzt.

- Handelt es sich bei dem Freelancer um einen Einzelunternehmer und nicht um eine Kapitalgesellschaft (GmbH, UG etc.)?
- Tritt der Freelancer in seiner Außenwirkung als Mitarbeiter des Auftraggebers (und nicht als Selbständiger) auf?
- Arbeitet der Freelancer allein (und hat er keine eigenen Angestellten)?
- Arbeitet der Freelancer in den Räumen des Auftraggebers?
- Hat der Freelancer selbst Zugang zu den Räumen des Auftraggebers? Verfügt der Freelancer über Schlüssel, Codekarten oder ähnliches?
- Nutzt der Freelancer Equipment des Auftraggebers (und nicht seine eigenen Geräte) und stellt der Auftraggeber das Material zur Verfügung?
- Werden dem Freelancer Arbeitszeiten vorgegeben (und ist er in der Einteilung seiner Arbeitszeit nicht frei)?
- Erfüllt der Freelancer die gleichen Aufgaben wie angestellte Mitarbeiter?
- Ist der Freelancer fester Teil eines Teams, das sonst nur aus angestellten Mitarbeitern besteht?
- Erhält der Freelancer Anweisungen, die über die nötige Abstimmung hinausgehen (und entscheidet er nicht selbst über die Vorgehensweise)?
- Muss der Freelancer sich abmelden, wenn er verhindert ist (zB. bei Krankheit)?
- Ist der Freelancer in die Urlaubsplanung integriert und muss Abwesenheiten abstimmen?
- Darf der Freelancer keine anderen Aufträge annehmen und muss er diese erst genehmigen lassen? Besteht eine ausdrückliches/stillschweigendes Wettbewerbsverbot/Nebentätigkeitsverbot?
- Der Freelancer bearbeitet fast ausschließlich Aufträge des Auftraggebers?
- Ist der Freelancer so umfangreich beauftragt, dass er keine Zeit für weitere Aufträge hat?
- Nimmt der Freelancer an firmeninternen Meetings oder Veranstaltungen teil, die nichts mit seinen Aufgaben zu tun haben?
- Verwendet der Freelancer Visitenkarten des Auftraggebers?
- Trägt der Freelancer die Arbeitskleidung des Auftraggebers?
- Nutzt der Freelancer eine Firmen-E-Mail-Adresse, ohne dass auf seinen externen Status hingewiesen wird?
- Verwendet der Freelancer das Corporate Design des Auftraggebers?
- Hat der Freelancer keine eigene Website/keinen eigenen Marktauftritt?
- Wird dem Freelancer ein konstantes monatliches Entgelt, auch nach Stunden, gezahlt (und keine erfolgsabhängige Vergütung)?
- Erhält der Freelancer auch bei Krankheit oder Urlaub eine Lohnfortzahlung?
- Arbeitet der Freelancer unbefristet (und nicht bezogen auf einzelne Projekte)?
- Wiederholen sich zeitlich begrenzte Aufträge mit demselben Auftraggeber regelmäßig?
- Erhält der Freelancer Vergünstigungen, die sonst nur Mitarbeiter erhalten (Tankgutscheine, Essensgutscheine, Aufmerksamkeiten)?