

FAQs zur 2. Veranstaltung der Roadshow „BEAUFTRAGUNG“

Wann spricht man von Selbständigkeit und wann von abhängiger Beschäftigung?

Was sind die Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung?

Eine Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit, bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb, wenn man im Betrieb eingegliedert ist und man in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung einer Weisung unterliegt.

Was sind die Anhaltspunkte für eine Selbständigkeit?

Dagegen ist eine selbständige Tätigkeit durch ein eigenes Unternehmerrisiko, eine eigene Betriebsstätte, die Verfügung über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen freie Gestaltung von Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Ob eine abhängige Beschäftigung oder Selbständigkeit vorliegt, richtet sich danach, welche Merkmale bei Betrachtung des Gesamtbilds der Verhältnisse überwiegen.

Welche Möglichkeiten gibt es, Mitarbeiter zu beschäftigen?

Wie sind Arbeitnehmer des Unternehmens.

- Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung
- Arbeitsvertrag mit Arbeitszeiten, Mindestlohn, Kündigung usw.
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Gleichbehandlung, maximale Einsatzdauer usw.

Sie sind Arbeitnehmer eines Dritten und im Rahmen einer (verdeckten) Arbeitnehmerüberlassung tätig.

- Grundsätzlich Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung
- Arbeitsvertrag mit Arbeitszeiten, Mindestlohn, Kündigung usw.

Sie sind selbständig tätig.

- Grundsätzlich keine Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung, derzeit in Diskussion
- Kein Arbeitsvertrag mit Arbeitszeiten, Mindestlohn, Kündigung usw.
- Werk- oder Dienstvertrag

Welche Kriterien gibt es für die Wahl einer bestimmten Rechtsform?

- Haftungsbeschränkung
- Kosten und Verwaltungsaufwand
- Anzahl der Teilhaber
- Wunsch nach Flexibilität
- Fremdgeschäftsführung gewollt?
- Außenauftritt
- Steuerrechtliche Aspekte

Welche unterschiedlichen Vertragstypen gibt es für Selbständige?

Selbständiger Dienstvertrag

- Geschuldet wird die Erbringung von Arbeitsleistung ganz gleich, ob ein bestimmtes Ziel erreicht wird
- Vergütung typischerweise nach Zeitaufwand

Werkvertrag

- Geschuldet wird ein bestimmter Erfolg, ein Werk, nicht der Arbeitseinsatz an sich, Vergütung wird in der Regel erst mit Abnahme der Endleistung fällig
- Tages-/Stundensatzvereinbarung ist aber möglich

Rahmenvertrag

- Denkbar sowohl bei selbstständigen Dienst- als auch bei Werkverträgen
- Beschreibt die langfristige Zusammenarbeit
- Enthält Regelungen, die immer wieder gelten sollen (Abrechnungsvarianten, Wie und wann werden einzelne Leistungen abgerufen? Was gilt bei Absagen, Verschiebungen von Veranstaltungen?)
- Vorteil: Bei einer einzelnen Bestellung muss nicht jedes Mal ein langer Vertrag aufgesetzt werden, trotzdem besteht Rechtssicherheit.
- Auch bei Abschluss eines Rahmenvertrags erfolgt die Abgrenzung zwischen Anstellung und selbstständiger Tätigkeit anhand der bekannten Kriterien.

Welche unterschiedlichen Rechtsformen gibt es?

Personengesellschaften

- Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) (auch: ARGE)
- Offene Handelsgesellschaft (OHG)
- Kommanditgesellschaft (KG)
- GmbH & Co. KG

Kapitalgesellschaften

- GmbH / UG
- Aktiengesellschaft (AG)
- (eingetragene) Genossenschaft

Welche Mythen gibt es in der Debatte über Beauftragung?

Es gibt immer noch sehr viele Mythen in der Diskussion, selbst bei Steuerberatern. Entscheidend ist jedoch: Was sagt die Rechtsprechung und was steht wirklich in diesen Ausführungen? Jeder muss sich fragen: Bin ich nach der Rechtsprechung wirklich selbständig oder ein abhängig Beschäftigter?

Mythen:

„Wenn ich für mehrere Auftraggeber arbeite, bin ich raus!“

„Wenn ich weniger als 5/6 meines Umsatzes bei nur einem Unternehmen mache, ist alles gut!“

„Wenn ich eine Rechnung schreibe, bin ich selbständig!“

„Wenn ich keine Weisungen erhalte, bin ich selbständig!“

Richtig ist:

„Das Tätigsein für nur einen Auftraggeber spricht zwar für eine abhängige Beschäftigung; der Umkehrschluss, dass eine Tätigkeit für mehrere Auftraggeber einem Beschäftigungsverhältnis entgegenstehe, ist aber nicht zulässig.“ Entscheidend ist bei der Bewertung immer der jeweilige Auftrag, der sich von anderen Aufträgen unterscheiden kann.

Zwar ist die Möglichkeit, Aufträge anzunehmen oder abzulehnen, grundsätzlich ein Indiz für das Vorliegen einer selbständigen Tätigkeit. Doch sind auch im Rahmen von (abhängigen) Beschäftigungen wie etwa Abrufarbeitsverhältnissen (§ 12 TzBfG) Vertragsgestaltungen nicht unüblich, die es weitgehend dem Arbeitnehmer überlassen, ob er im Anforderungsfall tätig werden will oder ein Angebot ablehnt.

„Wesentliches Kriterium für ein Unternehmerrisiko ist, dass eigenes Kapital oder die eigene Arbeitskraft auch unter Gefahr des Verlustes eingesetzt wird, so dass der Erfolg des Einsatzes der sächlichen und persönlichen Mittel ungewiss ist. Arbeitnehmertypisch hingegen ist, dass der Beschäftigte nur seine eigene Arbeitskraft und Berufserfahrung, aber keine Sachmittel aufwendet und ihm die Vergütung unabhängig vom Ergebnis seiner Tätigkeit sowie vom wirtschaftlichen Ergebnis des Auftraggebers zusteht, er namentlich keine Abzüge wegen Schlechtleistung zu befürchten hat.“

„Die Bühnenarbeiter und Techniker wandten, was arbeitnehmertypisch ist, nur ihre eigene Arbeitskraft und Berufserfahrung auf. Sie stellten keine Arbeitsmittel mit der ungewissen Aussicht zur Verfügung, Einnahmen zu erzielen. Auch die eigene Arbeitskraft wurde nicht mit ungewissem Erfolg aufgewandt, da ihre Tätigkeit nach festen Sätzen vergütet wurde.“

Welche Folgen drohen Auftraggebern beziehungsweise Auftragnehmern, die sich nicht rechtskonform verhalten?

Auftraggeber

- Haftung auf Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend (Gesamtbeitrag)
- Ggfls. Haftung auf Säumniszuschläge und Nettolohnfiktion
- Haftung für die Lohnsteuer
- Strafbarkeit gemäß Vorenthalten von Beiträgen
- Strafbarkeit gemäß Steuerhinterziehung

Es kann zu Geld- und sogar Haftstrafen führen, weil relativ schnell hohe Geldsummen für Nachzahlungen und Säumniszuschläge erreicht werden.

Auftragnehmer

Der Arbeitgeber kann überzahlte Honorare aus einem vermeintlich freien Dienstverhältnis vom Arbeitnehmer zurückfordern.

Was bietet eine Personaldienstleistung?

Welche Vorteile hat der Auftraggeber?

- sichert sich Zugriff auf Personalpool
- meistert Peakzeiten
- keine erheblichen Mehrkosten
- persönliche Lösungen möglich

Welche Vorteile hat der Auftragnehmer?

- Agentur als Dienstleister für einzelne Jobs
- mehr Freizeit
- eine Anstellung, aber viele Auftraggeber
- Übernahme bisheriger Auftraggeber und Jobs ist möglich

Welche Vorteile haben ehemalige Selbständige?

- Selbstständigkeitsmodell ist 1zu1 integrierbar
- Hohe monatliche Auslastung
- höchste Flexibilität an Arbeitszeitmodellen
- Sicherheit durch Festanstellung
- Win-Win-Situation

Welche allgemeinen Vorteile bietet ein Personaldienstleister?

- Experte im Personalrecht
- passgenaue Modelle für Auftragnehmer und Auftraggeber
- Auftragnehmer und Auftraggeber können sich auf Kerngeschäft fokussieren
- Personal bei Bedarf
- Agile Projektplanung

Wo gibt es Informationen zum Thema Personaldienstleister?

www.vplt.org/arbeitnehmerueberlassung

www.igpv.org

Welche Vorteile hat das Modell Mission300?

- voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse
- auf flexibler Teilzeitbasis
- Abrufarbeitsverhältnisse, das heißt, Unternehmen fragt an und der Mitarbeiter entscheidet selbst, ob er arbeiten will oder kann, ähnliche Freiheit wie SEU
- möglich ab 10 Prozent Stellenumfang
- verstetigtes monatliches Einkommen, als gewisses Grundrauschen und gesicherte Einnahme
- Zeitersparnis und mehr Sicherheit im Vergleich zum SEU: Keine Akquise, keine Rechnungsstellung, kein Risiko einer unbeglichenen Rechnung
- Sicherheit für Banken und Vermieter
- Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung durch den Arbeitnehmer und Arbeitgeber (2019: 18,6 Prozent je zur Hälfte)
- Zuschuss zur freiwilligen gesetzlichen oder privaten Krankenkasse in Höhe von 7,3 Prozent
- Einzahlung in die Arbeitslosenversicherung und somit anspruchsberechtigt nach erfüllter Mindestmitgliedschaft
- innerhalb der letzten zwei Jahre für mindestens zwölf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- Urlaubsanspruch
- Möglichkeit der Entwicklung im Unternehmen
- Zuschuss zur PSA in Höhe von 5 Euro netto monatlich
- Zahlung von Verpflegungsmehraufwand
- Fahrtkostenzuschuss ab dem 26. Kilometer

Arbeitszeitmodell XS-S

10 bis 25 Prozent

24 bis 60 Tage

Produktion

maximaler FlexBonus

keine gesetzliche KV möglich

keine Integration ins Unternehmen

Arbeitszeitmodell M

50 Prozent
120 Tage
Produktion, Inhouse
mittlerer FlexBonus
gesetzliche KV möglich
teilweise Integration ins Unternehmen

Arbeitszeitmodell L-XL

75-100 Prozent
177-236 Tage
Produktion, Inhouse, Administration
kein FlexBonus
gesetzliche KV möglich
volle Integration ins Unternehmen

Welche drei Arbeitsmodelle setzt die TSE AG um?

- 75 bis 100 Prozent
- 10 bis 40 Prozent
- Flexibel auf Abruf/Rahmenvertrag