

Abgrenzung Selbständige / Beschäftigte (Arbeitnehmer)

Bei der Zusammenarbeit mit Freelancer stellt sich immer wieder die Frage, ob diese nicht als Arbeitnehmer bzw. als Beschäftigte einzuordnen sind (so genannte Scheinselbständige). Eine fehlerhafte Beurteilung kann gravierende Folgen haben. Denn als Arbeitnehmer kann der „Scheinselbständige“ arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für sich beanspruchen. Als Beschäftigter ist er im Sozialversicherungsrecht grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Der Auftraggeber muss also Sozialversicherungsbeiträge an die Sozialversicherungsträger abführen. Wird die fehlerhafte Behandlung des „Scheinselbständigen“ zu spät entdeckt, drohen jahrelange Rückzahlungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie unter Umständen eine strafrechtliche Verfolgung.

Der nachstehende Katalog gibt Ihnen eine Orientierungshilfe, nach welchen Kriterien die Arbeitsgerichte und die Sozialversicherung das Vorliegen einer Scheinselbständigkeit prüfen. AG bedeutet in der Tabelle Auftraggeber. AN bedeutet in der Tabelle Auftragnehmer

Maßgeblich bei den Indizien ist – jedenfalls bei Prüfung durch Sozialversicherungsträger – die tatsächliche Vertragsdurchführung.

Hauptkriterien	Indizien, die für eine Scheinselbständigkeit sprechen	Trifft zu	Trifft nicht zu
Der AN ist weisungsgebunden / in die Organisation des AG eingebunden.	Verpflichtung des AN, allen Weisungen des AG Folge zu leisten. Ein „Vorgesetzter“ beim AG gibt detaillierte Vorgaben zur „Auftragsdurchführung“.		
	Verpflichtung des AN zur persönlichen Leistungserbringung.		
	Verpflichtung des AN, bestimmte Arbeitszeiten einzuhalten.		
	Verpflichtung des AN, dem AG regelmäßig detaillierte Berichte zukommen zu lassen.		
	Verpflichtung des AN, in den Räumen des AG oder an von ihm bestimmten Orten zu arbeiten (Beispiel: Der AN nutzt einen festen Arbeitsplatz/ein festes Büro beim AG.)		
	Verpflichtung des AN, bestimmte Hard- und/oder Software zu nutzen, welche mit besonderen Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers verbunden sind (z.B. Zeiterfassungssystem).		
	Verpflichtung des AN, eine bestimmte Unternehmens-Email-Adresse / Arbeitskleidung zu nutzen.		
	Keine eigenverantwortliche, kreative, freiberufliche Leistung.		
Tätigkeit des AN ist vergleichbar mit der Tätigkeit anderer Arbeitnehmer des AG.	Beim AG sind für die gleiche Tätigkeit des AN auch angestellte Arbeitnehmer beschäftigt.		
	Der AN hat die gleiche Tätigkeit beim AG zuvor als angestellter AN verrichtet.		
	AN verwendet die gleichen Arbeitsmittel (Arbeitskleidung, Emailadresse, EDV-System etc.) des AG.		

Tätigkeit auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber.	AN ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig – Mehr als 5/6 des Umsatzes werden nur mit dem AG erzielt. Die anderen Auftraggeber müssen bei einer Statusfeststellung tatsächlich festgestellt werden; die vertragliche Versicherung der Existenz weiterer Auftraggeber im Vertrag ist unzureichend.		
	AN ist in der unternehmerischen Tätigkeit z.B. durch Vereinbarung Wettbewerbsverbot mit AG eingeschränkt.		
AN handelt nicht unternehmerisch. Er tritt nicht wie ein Selbständiger auf dem Markt auf.	Der AN verfügt über keinen eigenen Unternehmensauftritt mit Briefpapier, Visitenkarte, Unternehmensschild oder Internetauftritt.		
	AN muss keine eigenständigen Entscheidungen über Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug treffen.		
	AN setzt kein eigenes Kapital und keine eigenen Arbeitsgeräte ein (Anschaffung, Nutzung eigener Betriebsmittel).		
	AN hat kein eigenes Büro (nicht im Sinne von Home-Office).		
	AN hat kein Gewerbe angemeldet.		
AN akquiriert nicht.	Er entfaltet keine werberischen Maßnahmen (z.B. Zeitungsannoncen)		
AN beschäftigt keine eigenen AN.	AN beschäftigt nicht regelmäßig Arbeitnehmer, die über 450 EUR/Monat verdienen.		
	AN ist es vertraglich untersagt, ggf. Hilfskräfte und Arbeitnehmer zur Auftrags Erfüllung einzusetzen.		