

Achtung: Urlaubs– und Krankheitsvertretung ist keine selbstständige Tätigkeit!

Es gibt nicht wenige selbständig tätige Floristen, die u.a. auch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen in Betrieben übernehmen. Dies wird in der Regel auf Honorarbasis abgerechnet, und diese „Freelancer“ wollen meist auch gar keine Arbeitnehmer sein.

Aber: Die Sozialversicherungsträger sehen das anders!

Danach werden solche Tätigkeiten eindeutig als abhängige Beschäftigung eingestuft.

Sozialversicherungsrechtlich gilt:

Selbstständig ist, wer unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt und unternehmerisches

Risiko trägt. Zu den typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehört insbesondere,

dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung - statt im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers - erbracht werden sowie eigenständige Entscheidung über: Einkaufs– und Verkaufspreise, Warenbezug, Einstellung von Personal, Einsatz von Kapital und Geschäftsausstattung, Zahlungsweise der Kunden, Art und Umfang der Kundenakquise sowie Art und Umfang von Werbemaßnahmen.

Bei Urlaubs- oder Krankheitsvertretung übernimmt der „freie Mitarbeiter“ die Aufgaben, die normalerweise der Arbeitnehmer übernimmt und ist wie dieser in den Betrieb eingegliedert, somit nicht selbstständig. Die Tätigkeit entspricht der eines Leiharbeitnehmers, nur dass derjenige nicht über eine Leiharbeitsfirma vermittelt wird, sondern sich sozusagen selbst verleiht.

Dass er nicht nur einen, sondern mehrere Auftraggeber hat, spielt bei der Beurteilung keine Rolle, denn: Jedes Auftragsverhältnis ist für sich zu beurteilen!

Demnach kann es durchaus sein, dass ein „Freelancer“ für Auftraggeber A als Selbstständiger tätig ist (z. B. bei der Übernahme eines Dekorationsauftrags), bei Auftraggeber B aber als Arbeitnehmer.

Diese Grundsätze haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung in einem gemeinsamen Rundschreiben vom 13.04.2010 detailliert dargelegt.

Eine Gewerbeanmeldung reicht nicht, um eine Tätigkeit als selbstständig einzustufen.

Ebenso wenig können die oben genannten Grundsätze durch Gründung einer Ein-Personen-GmbH umgangen werden.

Der Auftraggeber, also der Betrieb, ist verpflichtet, zu prüfen, ob Versicherungspflicht als Arbeitnehmer vorliegt. Ist dies der Fall, muss er die Sozialversicherungsbeiträge ermitteln und abführen.

In einem Mitgliedsbetrieb hatte eine Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung stattgefunden. Dabei wurden Urlaubs– und Krankheitsvertretungen nicht als selbstständige Tätigkeit anerkannt.

Die mit der Angelegenheit beauftragte Fachanwältin für Arbeits- und Sozialrecht kam zu dem Ergebnis, dass eine Klage dagegen keine Aussicht auf Erfolg hat.

Folge: Der Betrieb muss die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe - also Arbeitgeber– und Arbeitnehmeranteil - nachentrichten!

In Zweifelsfällen: Statusfeststellung beantragen!

Dadurch verschaffen die Beteiligten sich Rechtssicherheit und sind vor bösen Überraschungen bei einer Betriebsprüfung gesichert.

Den „Antrag auf Feststellung des versicherungsrechtlichen Status“ kann sowohl der Auftraggeber als auch der Auftragnehmer stellen. Die Beteiligung des anderen Vertragspartners ist aber

gesetzlich zwingend vorgeschrieben.

Die entsprechenden Antragsvordrucke können Sie auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung herunterladen: <http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de>

Für das Feststellungsverfahren fallen keine Kosten an.

Sind sich die Vertragsparteien einig, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt, braucht man das Verfahren nicht durchzuführen.

Ein Zweifelsfall könnte dann gegeben sein, wenn der „freie Mitarbeiter“ nicht einen Arbeitnehmer, sondern den Betriebsinhaber bzw. Inhaberin selbst vertritt und in diesem Rahmen auch eigenständige Entscheidungen treffen kann.