



KurzInfo

Scheinselbstständigkeit & Trainer

- Stand Februar 2011 -

- Rechtsanwältin Sabine Gewehr -

info@sg-freiberufrecht.de

Verantwortlich im BDVT:
Gerd Kalmbach, Berufsgruppe der Selbstständigen im BDVT

Inhaltsverzeichnis

Scheinselbstständigkeit & Trainer	3
Wann liegt Scheinselbstständigkeit vor?	3
Risiken für den Seminaranbieter als Auftraggeber	4
Risiko des freien Mitarbeiters	5
Wie kommt es zu einer Überprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung?.....	6
Unter welchen Voraussetzungen ist ein freier Mitarbeiter tatsächlich selbstständig? ..	6
Wie kann Rechtssicherheit hergestellt werden?	7
Drei Tipps für Auftraggeber und freie Mitarbeiter.....	8
Übrigens: Diese berufstständischen Informationen bekommen Sie nur als BDVT Mitglied – es lohnt sich, im Berufsverband zu sein!Infos zur Autorin	8
Infos zur Autorin	9
Übrigens: Frau Gewehr ist auch auf dem Camp ☺.....	9

Haftungsausschluss

Wir sind Berater, Trainer und Coaches – keine Rechtsanwälte.

Als BDVT Berufsgruppe der Selbstständigen haben wir mit Hilfe der Anwältin Sabine Gewehr umfassend recherchiert, um Ihnen einen Einblick in die Thematik und verschiedene Tipps und Impulse zu geben.

Die BDVT Berufsgruppe der Selbstständigen und der BDVT - Berufsverband der Trainer, Berater und Coaches e.V. geben keine Garantien für die Vollständigkeit, Genauigkeit und Anwendbarkeit der gebotenen Informationen. Die Verantwortung für die Nutzung der gebotenen Inhalte und Informationen liegt allein bei Ihnen.

Wir haften nicht für die wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit. Eine Haftung für etwaige Fehler und daraus resultierende Folgen, sowie für alle weiterführenden Inhalte von benannten Internetangeboten ist ebenfalls ausgeschlossen.

Scheinselbstständigkeit & Trainer

Das Thema „Scheinselbstständigkeit“ hat die Weiterbildungsbranche erreicht. Es bestehen erhebliche finanzielle Risiken für den Auftraggeber eines freien Mitarbeiters, wenn das Auftragsverhältnis zwischen z.B. einem Seminaranbieter und einem selbstständigen Trainer von der Deutschen Rentenversicherung Bund nachträglich als Beschäftigungsverhältnis festgestellt wird.

Betroffen sind z.B. Seminaranbieter, die im Rahmen von Projektverträgen selbstständige Trainer/Coaches als freie Mitarbeiter mit der Durchführung von trainingsbezogenen Schulungen und/oder Coachingmaßnahmen für ihre Kunden beauftragen.

Gleichfalls risikobehaftet sind Aus- und Fortbildungsinstitute, die für den durchzuführenden Unterricht selbstständige Trainer/Coaches als freie Mitarbeiter einsetzen.

Der Fachbeitrag erklärt die Situation, zeigt die bestehenden Risiken für den Auftraggeber und den selbstständigen Trainer als Auftragnehmer auf und gibt Tipps, wie Rechtssicherheit hergestellt werden kann.

Wann liegt Scheinselbstständigkeit vor?

Es gibt keine gesetzliche Definition des Begriffs „Scheinselbstständigkeit“. Bei der Prüfung einer Vertragsbeziehung zwischen selbstständigen Auftraggebern und Auftragnehmern im Hinblick auf Scheinselbstständigkeit wird angeknüpft an die Definition von Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis gemäß § 7 SGB IV.

Anhaltspunkte für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind danach eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Die Deutsche Rentenversicherung prüft, ob die tatsächlichen Verhältnisse der Vertragsbeziehung Weisungen des Auftraggebers an den Auftragnehmer beinhalten

und ob und ggf. wie stark der selbstständige Trainer als Auftragnehmer in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert ist.

Konkret prüft die Deutschen Rentenversicherung folgende Merkmale für eine Scheinselbstständigkeit:

- die uneingeschränkte Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten;
- das Einhalten bestimmter Arbeitszeiten;
- regelmäßige detaillierte Berichte an den Auftraggeber;
- Verpflichtung, in den Räumen des Auftraggebers oder an von ihm bestimmten Orten zu arbeiten;
- Verpflichtung, bestimmte Hard- und Software zu verwenden, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind.

Wenn diese Merkmale überwiegend erfüllt sind, liegt Scheinselbstständigkeit vor.

Risiken für den Seminaranbieter als Auftraggeber

Wenn eine Scheinselbstständigkeit des Auftragnehmers festgestellt wird, besteht tatsächlich ein Beschäftigungsverhältnis. Das bedeutet, der Seminaranbieter wird Arbeitgeber des Auftragnehmers.

- a) Als Arbeitgeber hat der Seminaranbieter Sozialversicherungsbeiträge für die Vergütung des scheinselbstständigen Trainers zu entrichten. Diese Pflicht besteht auch rückwirkend auf den Beginn der Zusammenarbeit, soweit noch keine Verjährung eingetreten ist. Im Regelfall trägt der Seminaranbieter sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge, da der scheinselbstständige Trainer als Arbeitnehmer nur unter engen Voraussetzungen den nun anfallenden Arbeitnehmerbeitrag selbst zu zahlen hat. Bei einer Verjährungsfrist von 4 Jahren können auf den Seminaranbieter erhebliche Nachzahlungen zukommen, die durchaus existenzgefährdende Summen erreichen können, insbesondere wenn die Zusammenarbeit lange Zeit bestand.

- b) Falls der Scheinselbstständige in seinen Rechnungen die Umsatzsteuer ausgewiesen hat, ist diese für den Seminaranbieter nicht mehr als Vorsteuer abzugsfähig.
- c) Die Rechnung des Scheinselbstständigen ist nicht mehr als Betriebsausgabe absetzbar.
- d) Der Seminaranbieter haftet auch für die Lohnsteuer aus der Vergütung. Sofern der Scheinselbstständige die Einkünfte bereits ordnungsgemäß versteuert hat, reduziert sich die Haftung des Seminaranbieters auf einen möglichen Differenzbetrag.

Risiko des freien Mitarbeiters

Das überwiegende finanzielle Risiko bei einer Feststellung der Zusammenarbeit als Scheinselbstständigkeit trägt der Auftraggeber.

Für den freien Mitarbeiter als Auftragnehmer können sich ungewollte Konsequenzen dann ergeben, wenn seine selbstständige Tätigkeit zwar bejaht wird, die Deutsche Rentenversicherung aber dann prüft, ob der freie Mitarbeiter wegen Zugehörigkeit zu der Berufsgruppe der Lehrer rentenversicherungspflichtig ist.

Viele Trainer haben ihren eigenen Versicherungsstatus nie prüfen und feststellen lassen, obwohl dazu eine Verpflichtung bei Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit besteht.

Lehrer sind gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.

Unter den weiten Begriff des „Lehrers“ fällt jeder, der Wissen auf Vorrat vermittelt, auch ohne pädagogische Ausbildung. Diese Voraussetzung wird bei Trainern in der Regel bejaht.

Ein selbstständiger Trainer ist nun auch verpflichtet, für die Vergangenheit Rentenversicherungsbeiträge nachzuzahlen. Auch hier gilt die Verjährungsfrist von 4 Jahren.

Wie kommt es zu einer Überprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung?

Die Deutsche Rentenversicherung führt in regelmäßigen Abständen lückenlose Betriebsprüfungen durch. Bei der Betriebsprüfung kann auch geprüft werden, ob freie Mitarbeiter beschäftigt werden und wie das Auftragsverhältnis sozialversicherungsrechtlich einzuordnen ist.

Bei tatsächlicher Selbstständigkeit eines freien Mitarbeiters kann eine Überprüfung der persönlichen Rentenversicherungspflicht des Trainers als Folge der Betriebsprüfung beim Auftraggeber eingeleitet werden.

Unter welchen Voraussetzungen ist ein freier Mitarbeiter tatsächlich selbstständig?

Ein selbstständiger freier Mitarbeiter trägt das unternehmerische Risiko in vollem Umfang selbst. Zum unternehmerischen Risiko gehören beispielsweise:

- eigene Mitarbeiter,
- ein eigenes Büro mit regelmäßiger Mietzahlung,
- eine eigene Betriebsausstattung (z.B. PC, Kraftfahrzeug, Fortbildung),
- ein gewerblicher Auftritt (z.B. im Internet, durch Anzeigen oder durch Eintrag in entsprechenden Suchdiensten),
- mehrere Kunden und unterschiedliche Standbeine – unabhängig von dem geprüften Auftraggeber,
- freie Einteilung der Arbeitszeit (Aufträge können abgelehnt werden),
- der freie Mitarbeiter kann Hilfspersonen beauftragen, also z.B. einen Ersatztrainer zu dem Kunden schicken.

Wie kann Rechtssicherheit hergestellt werden?

Rechtssicherheit kann nur durch ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund herbeigeführt werden.

Das konkrete Vertragsverhältnis wird geprüft und durch Verwaltungsakt entschieden, ob die gewünschte Selbstständigkeit vorliegt.

Gegen die Entscheidung der Clearingstelle sind Widerspruch und Klage zum Sozialgericht möglich.

Das Statusfeststellungsverfahren sollte so frühzeitig wie möglich beantragt werden, am besten innerhalb des ersten Monats nach Aufnahme der Tätigkeit.

Ein so rechtzeitig beantragtes Verfahren hat den Vorteil, dass die Versicherungspflicht – wenn denn eine Scheinselbstständigkeit festgestellt wird – nicht rückwirkend mit der Aufnahme der Tätigkeit beginnt, sondern erst in der Zukunft, wenn der rechtskräftige Verwaltungsakt vorliegt. Sollte die Clearingstelle eine Scheinselbstständigkeit feststellen, können die Vertragsparteien sogar sofort die Zusammenarbeit beenden, ohne dass Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

Voraussetzung für diesen Vorteil ist allerdings, dass der Auftragnehmer mit dem späteren Beginn der Sozialversicherungspflicht einverstanden ist und für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Tätigkeit und Bekanntgabe der Entscheidung krankenversichert ist und eine Altersvorsorge hat.

Es ist nie zu spät! Auch in einem laufenden Vertragsverhältnis kann jederzeit der Auftraggeber oder der Auftragnehmer das Statusfeststellungsverfahren beantragen. Allerdings sind dann, bei der Feststellung von Scheinselbstständigkeit, Beiträge rückwirkend seit Beginn der Tätigkeit zu entrichten, soweit keine Verjährung eingetreten ist. Hier kann es also zu erheblichen Nachzahlungen kommen.

Drei Tipps für Auftraggeber und freie Mitarbeiter

- Sofort bei Beginn der Zusammenarbeit das Statusfeststellungsverfahren einleiten. So nutzen Sie den Vorteil der erst nach Entscheidung der Clearingstelle entstehenden Beitragspflicht für sich. Stellt die Deutsche Rentenversicherung eine Scheinselbstständigkeit fest, können Sie die Zusammenarbeit ohne Beitragszahlung beenden.

- Schließen Sie schriftliche Verträge mit kurzem Vertragstext. Oft enthalten Verträge viele überflüssige Klauseln, die der Clearingstelle Argumente liefern.

- Ausschlaggebend sind die tatsächlichen Verhältnisse – also wie der Vertrag gelebt wird. Stellen Sie sicher, dass auch die Umsetzung des Vertragstextes die Anforderungen an eine selbstständige Tätigkeit erfüllen.

Sabine Gewehr, Februar 2011

Übrigens: Diese berufsständischen Informationen bekommen Sie nur als BDVT Mitglied – es lohnt sich, im Berufsverband zu sein!

Infos zur Autorin

Rechtsanwältin Sabine Gewehr ist seit Jahren auf das Thema Selbständigkeit und Sozialversicherungsrecht spezialisiert. Sie berät Selbständige und Unternehmen über die Rechte und die Möglichkeiten im Umgang mit der Deutschen Rentenversicherung.

Sabine Gewehr vertritt ihre Mandanten in den behördlichen Verfahren und bei den Sozialgerichten.

Rechtsanwältin Sabine Gewehr

Düsseldorfer Str. 67

45481 Mülheim an der Ruhr

Telefon: 0208 48 00 61,

email: info@sg-freiberuflerrecht.de



Übrigens: Frau Gewehr ist auch auf dem Camp 😊

Die Rechtsanwältin Sabine Gewehr wird uns auch auf dem BDVT Camp für Fragen und selbstverständlich auch kompetente Antworten zu folgendem Thema zur Verfügung stehen.

Fit und sicher im Umgang mit der gesetzlichen Rentenversicherung - Gelassenheit und finanzielle Sicherheit durch Statusklärung

Wer ist betroffen, welche Möglichkeiten zur Beitragsgestaltung gibt es und wie verhalten Sie sich, wenn sich die Rentenversicherung bei Ihnen meldet?