

Der DSSV klärt auf:

Scheinselbstständigkeit – Risiko für Studiobetreiber und Trainer



Foto: © tynyuk - Fotolia.com

Gerade in der Fitness- und Gesundheitsbranche ist Scheinselbstständigkeit aktuell ein viel diskutiertes Thema. Es herrscht sowohl seitens der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer nach wie vor große Verunsicherung im Rahmen der freiberuflichen Tätigkeit von Übungsleitern, Personal Trainern und Co. Deshalb klärt der DSSV mit diesem Artikel von Werner Kündgen auf, wann eine Scheinselbstständigkeit überhaupt vorliegt bzw. was in der vertraglichen Ausgestaltung bei der Beschäftigung von Mitarbeitern im Einzelfall beachtet werden muss, damit keine horrenden Nach- bzw. Strafzahlungen auf Sie zukommen.

Der Fitness- und Gesundheitsmarkt wächst und die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern und Trainern steigt kontinuierlich an. Die Studiobetreiber haben heute diverse Möglichkeiten, ihre Fachkräfte entweder als Angestellte oder als freie Mitarbeiter zu beschäftigen. Je nach Bedarf stehen u. a. festangestellte Trainer, dual Studierende (z. B. in der Studienrichtung Fitnessökonomie oder Fitnesstraining) oder selbstständige Honorarkräfte, Personal Trainer etc. zur Verfügung.

Und hier besteht bereits der erste große Unterschied: Ein Angestellter genießt als Arbeitnehmer gemäß § 611a zahlreiche Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts und verursacht zudem zusätzliche Lohnnebenkosten. Der Begriff des Arbeitnehmers hat somit zentrale Bedeutung im Arbeitsrecht. Ein freier Mitarbeiter ist dagegen als Selbstständiger aufgrund des Dienst- oder Werkvertrages einzustufen (§§ 611, 631 BGB).

Gerade der Einsatz von freien Mitarbeitern ist in vielen Betrieben der Fitness- und Gesundheitsbranche ein notwendiges Mittel, um Lohnkosten zu senken und den Einsatz des Personals im Studio möglichst flexibel zu gestalten. Aufgrund der jüngsten Entwicklungen und der medialen Berichterstattung rund um das Thema

Scheinselbstständigkeit herrscht besonders hier wachsende Unsicherheit, was auch die steigende Zahl an Rückfragen und Anrufen in der DSSV-Rechtsabteilung zeigt.

Für die Unterscheidung, ob ein Trainer nun tatsächlich oder nur zum Schein selbstständig agiert, kommt es nicht per se auf die formelle Bezeichnung oder die vertraglichen Regelungen, sondern vielmehr auf die tatsächliche Ausgestaltung des zustande kommenden Arbeitsverhältnisses an. Die vertragliche Vereinbarung ist hier nicht maßgeblich entscheidend – vielmehr sind die tatsächlichen Tätigkeiten und die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses hier ausschlaggebend (siehe Tabelle 1). In der Praxis bereitet die Abgrenzung dieser Aspekte vielen Studiobetreibern nach wie vor große Schwierigkeiten, wodurch es bei den Betriebsprüfungen der zuständigen Rentenversicherungsträger immer wieder zu „bösen Überraschungen“ kommt.

Geht der Unternehmer bzw. Studiobetreiber nämlich fälschlicherweise von einer selbstständigen Beschäftigung aus, so kommt es bei Feststellung einer abhängigen Beschäftigung durch den Betriebsprüfer in der Regel zur Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber. Ob nun eine Arbeitnehmereigenschaft

Tabelle 1: Grundlegende Unterscheidungen zwischen einem Angestelltenverhältnis und einer freien Mitarbeitertätigkeit

Kennzeichnend für Arbeitnehmereigenschaft:	Kennzeichnend für eine Tätigkeit als freier Mitarbeiter:
<ul style="list-style-type: none"> ■ Weisungsgebundenheit hinsichtlich: Art, Weise, Zeit, Dauer und Ort der Dienstleistung ■ Eingliederung in den Betrieb ■ persönliche Abhängigkeit ■ wirtschaftliche Abhängigkeit ■ Arbeitnehmer bringt in der Regel seine gesamte Arbeitskraft ein ■ Arbeitnehmer darf durch eigene Tätigkeit oder Tätigkeit für ein anderes Unternehmen seinem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen ■ Arbeitnehmer hat seine Leistung durch eigene Person zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ nicht weisungsgebunden hinsichtlich: Ort, Zeit und Verfahren der Leistungserbringung, mit Ausnahme fachlicher Weisungen ■ freiberuflich selbstständig tätig ■ trägt eigenes Geschäftsrisiko ■ verwendet eigene Arbeitsmittel/hat eigenes Büro ■ kann uneingeschränkt für andere Auftraggeber tätig werden ■ hat weder Kündigungsschutz oder Urlaubsanspruch noch Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ■ ist einkommenssteuerpflichtig und ggf. umsatzsteuerpflichtig ■ hat eine eigene Berufshaftpflichtversicherung ■ hat keine Sozialversicherung ■ Streitigkeiten werden vor Zivilgerichten ausgetragen

tatsächlich vorliegt, muss nach einer Würdigung aller Umstände des Einzelfalls bestimmt werden. Ein Blick auf die generellen Unterscheidungskriterien des Beschäftigungsverhältnisses (siehe Tabelle 1) zeigt, dass die zugrunde liegenden kennzeichnenden Kriterien durchaus nicht immer alle gleichzeitig zutreffen müssen bzw. diese bei Trainern, Übungsleitern und Co. nicht immer trennscharf abgegrenzt werden können. Wesentliches Indiz ist in erster Linie der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Die Entscheidungsfreiheit kann gemäß Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) den Inhalt, die Durchführung, die Zeit und den Ort der Tätigkeit betreffen. In seiner Entscheidung eingeschränkt ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (weisungsgebunden). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Weitere Indizien sind, inwiefern ein unternehmerisches Risiko getragen wird, unternehmerische Chancen wahrgenommen werden und hierfür beispielsweise Eigenwerbung betrieben wird. Beim konkreten Verdacht einer Scheinselbstständigkeit werden alle Aspekte sorgfältig geprüft und bewertet.

Wann liegt konkret eine Scheinselbstständigkeit vor?

Eine Scheinselbstständigkeit liegt immer dann vor, wenn jemand zwar nach der zugrunde liegenden Vertragsgestaltung selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nicht selbstständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet. Wenn beispielsweise ein Trainer augenscheinlich als freiberuflicher Mitarbeiter agiert und dem Studiobetreiber eine entsprechende Honorarrechnung für die erbrachten Leistungen stellt, ist das noch lange kein stichhaltiges Entscheidungskriterium für eine vorliegende selbstständige Tätigkeit. Hier prüft der zuständige Rentenversicherungsträger mit dem sogenannten „Statusfeststellungsverfahren“ nachträglich die tatsächliche Art des Beschäftigungsverhältnisses. Je nachdem, welche Kriterien hier erfüllt bzw. nicht erfüllt sind, entscheidet eben diese Einzelprüfung darüber, ob der entsprechende Trainer tatsächlich

als Selbstständiger bzw. freiberuflicher Mitarbeiter eingestuft wird oder ob eine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Ist dies der Fall, wird der besagte Trainer rückwirkend als sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtiger Angestellter eingestuft.

Welche Konsequenzen resultieren aus einer Scheinselbstständigkeit?

Wird bei einer entsprechenden Betriebsprüfung eine Scheinselbstständigkeit festgestellt, hat dies zur Konsequenz, dass insbesondere auf den Arbeitgeber zahlreiche Nachzahlungen und ggf. Strafzahlungen zukommen, denn es droht

- ... eine Nachzahlung der Sozialversicherungs-, Säumnis- und Zinsbeträge,
- ... eine Haftung wegen nicht abgeführter Lohnsteuer,
- ... eine Geltendmachung des Vorsteuerabzuges
- ... sowie ggf. Strafen aufgrund des Verstoßes gegen zahlreiche Arbeitnehmerschutzvorschriften.

Der Studiobetreiber muss diese ausstehenden Sozialabgaben rückwirkend bis zu vier Jahre erstatten. Der scheinselbstständige Trainer selbst haftet maximal drei Monate in Höhe des Arbeitnehmeranteils. Je nach Länge des Beschäftigungsverhältnisses kommt daher für den Arbeitgeber zusätzlich ggf. der entsprechende Arbeitnehmeranteil hinzu.

Stellt der zuständige Rentenversicherungsträger bei der Überprüfung den Tatbestand einer Scheinselbstständigkeit fest, werden meist als Konsequenz in der Folge alle freien Mitarbeiter des entsprechenden Unternehmens ebenfalls geprüft, was schnell zu weiteren Nachzahlungen führen kann – wenn die Mühle erst einmal ins Rollen gekommen ist. Je nach Anzahl der Mitarbeiter und des zeitlichen Umfangs der relevanten Beschäftigungen, kann dies sehr schnell existenzbedrohende Ausmaße für den Betrieb annehmen und im schlimmsten Fall bei grobem Vorsatz sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. ▶

Tabelle 2: Beispielrechnung bei 4-jähriger Beschäftigungsdauer mit monatlichem Nettoverdienst des Arbeitnehmers i. H. v. 1.500,00 €

Vom Arbeitgeber zu leistende Zahlung pro Arbeitnehmer	pro Monat	pro Jahr
Arbeitnehmeranteil ausstehender Sozialabgaben	434,06 €	5.208,72 €
Arbeitgeberanteil ausstehender Sozialabgaben	428,65 €	5.143,80 €
Zzgl. Umlagen sowie Insolvenzgeldumlage	71,35 €	856,20 €
Summe Nachzahlungen und ggf. Strafzahlungen	934,06 €	11.208,72 €
Bezogen auf vier Jahre entspricht dies pro Arbeitnehmer 44.834,88 Euro, die der Studiobetreiber nachzahlen muss.		