



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer

Nach der Rechtsprechung des BAG ist Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl. BAG, Urf. v. 29.5.2002 - 5 AZR 161/01, NZA 2002, 1232; BAG, Beschl. v. 16.2.2000, NZA 2000, 385).

Wer nach den Weisungen eines anderen tätig wird, ist fremdbestimmt und damit persönlich abhängig.

Weisungsgebunden ist, wer zur Leistung der geschuldeten Dienste nach Weisungen und unter Leitung eines anderen verpflichtet ist (vgl. dazu *Hromadka*, Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter?, NJW 2003, 1847)..“



Bildquelle: Eigene.

Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer

Privatrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Keine Arbeitnehmer

- Beamten
- 1-Euro-Jobber sind keine AN (§ 16 III 2, 2. Hs. SGB II)
- Umschüler sind keine Auszubildenden oder Arbeitnehmer

Aber:

Leiharbeiter sind im Verhältnis zum Verleiher reguläre Arbeiter



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind weisungsgebunden:

Bestimmung durch den Dienstherrn:

- von Zeit,
- Ort,
- Inhalt.

Nichtweisungsgebunden und damit selbstständig sind Handelsvertreter (§ 84 HGB).



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Zum Begriff unselbstständige Tätigkeit bzw. Beschäftigung nach Europarecht:

Bei der unselbstständigen Erwerbstätigkeit handelt es sich um eine im Verhältnis zum Arbeitgeber weisungsgebundene Beschäftigung, für die ein Entgelt üblich ist. Sie wird von der Arbeitnehmerfreizügigkeit der Unionsbürger umfasst (§ 3 AufenthG/EWG).

Kriterien für eine unselbstständige Erwerbstätigkeit sind:

- Weisungsabhängigkeit
- keine selbstständige Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit
- Eingebundenheit in den Betrieb
- Lohnzahlung, Versicherungsschutz
- Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Scheinselbstständigkeit

Achtung Scheinselbstständigkeit

Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn jemand zwar nach der zu Grunde liegenden Vertragsgestaltung selbstständige Dienst- oder Werksleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, tatsächlich aber nichtselbstständige Arbeiten in einem Arbeitsverhältnis leistet. Dies hat zur Konsequenz, dass Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer zu zahlen sind.

SGB IV § 7 Beschäftigung

(1) Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(2)...



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Scheinselbstständigkeit

Achtung Scheinselbstständigkeit

- Status sollte im Zweifelsfall bei Prüfstelle („Clearingstelle“) des BfA geprüft werden (§ 7 a SGB V)

§ 7a Anfrageverfahren –SGB V

- (1) Die Beteiligten können schriftlich eine Entscheidung beantragen, ob eine Beschäftigung vorliegt, es sei denn, die Einzugsstelle oder ein anderer Versicherungsträger hatte im Zeitpunkt der Antragstellung bereits ein Verfahren zur Feststellung einer Beschäftigung eingeleitet. Über den Antrag entscheidet abweichend von § 28h Abs. 2 die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.
- (2) Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte entscheidet aufgrund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles, ob eine Beschäftigung vorliegt.
- (3) Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte teilt den Beteiligten schriftlich mit, welche Angaben und Unterlagen sie für ihre Entscheidung benötigt. Sie setzt den Beteiligten eine angemessene Frist, innerhalb der diese die Angaben zu machen und die Unterlagen vorzulegen haben.



1. Einführung und Grundlagen - Scheinselbstständigkeit

Achtung Scheinselbstständigkeit

Wird nämlich nachträglich die Arbeitnehmereigenschaft bejaht, hat Mitarbeiter alle Rechte eines Arbeitnehmers (inkl. Sonderleistungen Urlaub, Kündigungsschutz etc.).

Als weitere Folge muss der Arbeitgeber die Sozialversicherungsabgaben bis zu 4 Jahre rückwirkend nachzahlen.

Eine Verrechnung mit Lohn ist nur für die letzten drei Monate möglich.

Ist Umsatzsteuer durch den dann ehemaligen selbstständigen ausgewiesen worden, ist nachzuentrichten.



Bildquelle: Eigene.



Einführung und Grundlagen - Arbeitnehmer

Arbeitnehmer (AN)

Arbeiten im Dienst eines anderen
Abhängigkeitsverhältnis
Weisungsgebundenheit – damit fehlende Selbständigkeit



Bildquelle: Eigene.



Arbeitnehmer und Arbeitgeber



Bilderquelle: Eigene.

Neue Normierung des Arbeitnehmerbegriffs

Der Begriff des Arbeitnehmers wurde erstmals gesetzlich definiert. Der neu eingeführte § 611a BGB lautet wie folgt:

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.

Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab.

Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.



Neue Normierung des Arbeitnehmerbegriffs

In der Gesetzesbegründung hierzu heißt es auszugsweise:

„Damit sollen missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbstständige Tätigkeiten verhindert und die Rechtssicherheit der Verträge erhöht werden. Dazu legt die Vorschrift des § 611a BGB unter wörtlicher Wiedergabe der Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung fest, wer Arbeitnehmer ist.“



Bilderquelle: Eigene.



Abgrenzung Selbstständig - Angestellt

Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständige: Was gilt bei Geschäftsführern, Familienangehörigen und Servicekräften?

- Fehlerhafte Zuordnungen von Mitarbeitern als Selbstständige sind in Hotellerie und Gastronomie oft Ursache von Schwierigkeiten bei Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung.
- So haben viele Hoteliers und Gastronomen schon Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen leisten müssen, weil sie Mitarbeiter als selbstständige „Mietköche“ oder „Barkräfte“ abgerechnet haben, die tatsächlich als abhängig Beschäftigte hätten geführt werden müssen.
- Häufiger Stein des Anstoßes ist auch die versicherungsrechtliche Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern bzw. Geschäftsführern von Familien-GmbH's sowie von mitarbeitenden Familienangehörigen.



Abgrenzung Selbstständig - Angestellt

Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständige: Was gilt bei Geschäftsführern, Familienangehörigen und Servicekräften?

- Zu den Abgrenzungskriterien in den verschiedenen Fallkonstellationen hat sich über die Jahrzehnte eine teilweise sehr komplizierte Rechtsprechung und Verwaltungspraxis herausgebildet.
- Nunmehr haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Anlagen zum Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ überarbeitet.
- Sie finden dieses Schreiben und viele weitere Informationen im Internetportal Ihres DEHOGA Thüringen.



Leitende Angestellte - ABER

Dürfen Hoteldirektoren kündigen? Es kommt ganz darauf an....

Ein Hoteldirektor ist nur kündigungsberechtigt, wenn er Vertragsarbeitgeber der Beschäftigten ist. Das ist bei externen Direktoren, insbesondere in Managementbetrieben oft nicht der Fall.

Das LAG RP hatte eine vom Hoteldirektor mit „i. V. Name, Hoteldirektor“ unterschriebene Kündigung für unwirksam erachtet, weil der Hoteldirektor nicht kündigungsbefugt war.

Die entscheidende Frage war im zugrundeliegenden Fall, wer Arbeitgeber des Mitarbeiters war und wer diesen entsprechend vertreten darf. Ferner stand die Frage ob diese Vertretung insofern sie wirksam war, dem Arbeitnehmer bekannt und arbeitsvertragsgegenständlich war.

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).



Leitende Angestellte - ABER

Dürfen Hoteldirektoren kündigen? Es kommt ganz darauf an....

Eine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sie vom Arbeitgeber oder einem Dritten, der zur Kündigung bevollmächtigt ist, unterzeichnet wurde. Der Bevollmächtigte muss aber mit der Kündigung die auf ihn ausgestellte Originalvollmacht des Arbeitgebers beifügen. Fehlt eine solche Vollmacht im Original, kann die Kündigung vom Arbeitnehmer unverzüglich als unwirksam zurückgewiesen werden (§ 174 S. 1 BGB).

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).



Leitende Angestellte - ABER

Originalvollmacht und die Ausnahmen

Einer Originalvollmacht bedarf es nur dann nicht, wenn der Arbeitnehmer von der Kündigungsberechtigung der kündigenden Person zuvor in Kenntnis gesetzt wurde oder diese im Handelsregister eingetragen ist (§ 174 S. 2 BGB).

Wirksam kündigunge kann demnach ohne Beifügung einer Originalvollmacht insbesondere der vertretungsberechtigte Geschäftsführer einer GmbH (§ 35 GmbHG), der Prokurist (§ 49 HGB) oder der Vorstand einer AG (§§ 77; 78 AktG) aussprechen.

Als Ausnahme von den genannten Grundsätzen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mehrfach entschieden, dass auch ein Personalleiter ohne Vorlage einer Originalvollmacht kündigen darf, da er allein aufgrund seiner Position „üblicherweise“ über die Berechtigung zur Kündigung verfügt (BAG, Urteil vom 25.9.2014 – 2 AZR 567/13).

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).



Leitende Angestellte - ABER

Hoteldirektoren haben nicht ein automatisches Kündigungsrecht

„der Hoteldirektor eines Hotels (...) keine Stellung inne (hat), bei der er zwingend sämtliche Personalangelegenheiten in eigener Verantwortung erledigt und die mit einem Kündigungsrecht verbunden zu sein pflegt“.

Das LAG führt weiter aus, dass „ein Hoteldirektor nicht generell mit Kündigungsbefugnissen versehen“ sei.

Die Berufsbildbeschreibung für Hoteldirektoren der Bundesagentur für Arbeit umfasse keine generellen Kündigungskompetenzen, sondern nur das Personalwesen im Sinne von „Verantwortung für Personen, Mitarbeiter/innen anleiten und führen“.

Quelle: Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (Az. 8 Sa 643/14).





Ein beliebiger Praxisfall...

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Postfach 10000
 50101 Leverkusen
 Telefon 0211 837-4486
 Telefax 0211 837-4488
 www.deutsche-rentenversicherung-rl.de

Prüfamt Leverkusen
 Hauptstr. 100-102, 50101 Leverkusen
 Postfach 10000
 50101 Leverkusen
 Telefon 0211 837-4486
 Telefax 0211 837-4488
 www.deutsche-rentenversicherung-rl.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

die sich aus der Prüfung ergebende Nachforderung beträgt insgesamt ... Euro.

In der Nachforderung sind Säumniszuschläge nach § 24 Abs. 1 SGB IV in Höhe von ... Euro enthalten.

Bitte zahlen Sie die sich im Einzelnen ergebenden Beträge unter Berücksichtigung der in diesem Bescheid genannten Zahlungsfrist an die in der Anlage/der Anlagen bezeichneten Einzugsstelle(n).

Die für den Beitragsentzug zuständige Stelle ist die Krankenkasse, von der die Krankenversicherung für den jeweiligen Beschäftigten durchgeführt wird. Für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) zuständig.

Sofort Ihnen die Bankverbindungen der zuständigen Einzugsstellen nicht bekannt sind, wenden Sie sich bitte an die betreffenden Finanzstellen (Krankenkassen).

Die stichprobenweise durchgeführte Prüfung hat folgende Feststellungen ergeben:

Fehlbewertung von Servicekräften

Ein beliebiger Praxisfall...

Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit

Nach § 7 Abs.1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Beschäftigter in diesem Sinne ist, wer von einem Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Persönliche Abhängigkeit erfordert Eingliederung in den Betrieb und Unterordnung unter das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsleistung. Umgekehrt sind Kennzeichen der selbständigen Tätigkeit die im Wesentlichen freie Einteilung der Arbeitszeit und die freie Gestaltung der Arbeitsleistung. Darüber hinaus trägt der Selbständige in der Regel auch ein eigenes erhebliches Unternehmerrisiko, dem auf der anderen Seite größere Unternehmenschancen als bei einer abhängigen Beschäftigung gegenüberstehen. Entscheidend ist für die Beurteilung das Gesamtbild der Tätigkeit nach Maßgabe der den Einzelfall bestimmenden rechtlichen und tatsächlichen Verhältnisse. Ob eine Beschäftigung vorliegt, ergibt sich nach Maßgabe des Bundessozialgerichts (BSG) aus dem Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird.

Ein beliebiger Praxisfall...

Wesentliches Merkmal eines Beschäftigungsverhältnisses ist die persönliche Abhängigkeit. Sie äußert sich vornehmlich in der Eingliederung „in“ einen Betrieb, womit regelmäßig die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers über „Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung“ verbunden ist.

Diese Weisungsgebundenheit kann aber - besonders bei Arbeitnehmern in leitender Stellung - bei Ausführung der Arbeit auf ein äußerst geringes Maß herabgesetzt sein. Auch wenn die persönliche Einwirkung des Arbeitgebers in Gestalt ausdrücklicher Weisungen nicht in Erscheinung tritt und dadurch die Durchführung der Arbeit dem selbstverantwortlichen Ermessen des Arbeitnehmers überlassen bleibt, liegt eine fremdbestimmte Dienstleistung vor, wenn die zu erfüllende Aufgabe

von der Ordnung des Betriebes geprägt wird,
sich aus Übung oder Herkommen ergibt
und die Arbeitskraft im Dienste des Unternehmens eingesetzt wird.

Insgesamt gesehen ist die persönliche Abhängigkeit daher stets zu bejahen, wenn der Dienstleistende „in“ einem Betrieb arbeitet, d. h. also in den Betrieb eingegliedert ist und als Angehöriger des Betriebes angesehen wird, selbst wenn die Weisungsgebundenheit - was die Ausführung der Arbeit anbelangt - stark eingeschränkt ist.

Ein beliebiger Praxisfall...

Bedeutsame Anhaltspunkte für die Abgrenzung von unselbständiger Beschäftigung und selbständiger Tätigkeit sind auch das Vorhandensein oder Fehlen einer eigenen Betriebsstätte und insbesondere eines eigenen Unternehmerrisikos sowie die wirtschaftliche und soziale Stellung des Dienstleistenden.

Das Bayr. Landessozialgericht hat u.a. mit Urteil vom 22.10.1992 - L 4 Kr 78/88- entschieden, dass Kriterien wie Gewerbeanmeldung, Abführung von Mehrwertsteuer, Entrichtung von Einkommenssteuer, fehlender Urlaubsanspruch und das Fehlen eines Lohnfortzahlungsanspruches im Krankheitsfall kein Indiz für das Vorliegen von Selbständigkeit sind, da davon auszugehen ist, dass es in den Fällen, in denen beide Seiten die Bestimmungen über die Versicherungspflicht umgehen wollen, hierzu die formellen Voraussetzungen geschaffen werden (vgl. BSG-Urteil vom 25.10.1990 – 12 RK 10/90).

In diesem Zusammenhang ist auch der Abschluss einer privaten Kranken- und Rentenversicherung, sowie einer privaten Vermögenshaftpflichtversicherung kein Indiz für das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit.
Die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Sozialversicherung richtet sich ausschließlich nach den tatsächlichen Verhältnissen (BSG – Urteil vom 11.08.1966 – 3 RK 57/63).

Ein beliebiger Praxisfall...

Desweiteren spielen etwaige Tätigkeiten der betroffenen Personen für andere Auftraggeber für die Beurteilung des Beschäftigungsverhältnisses nur eine untergeordnete Rolle, da grundsätzlich selbstständige Tätigkeiten auch neben einer abhängigen Beschäftigung ausgeübt werden können.

Für die Beurteilung kommt es allein auf die Ausgestaltung des betreffenden Vertragsverhältnisses an.

Gleiches gilt auch nur den Umstand, dass es den betroffenen Personen frei gestanden habe, einzelne Aufträge abzulehnen. Denn auch einem Arbeitnehmer steht es grundsätzlich frei, eine Tätigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt aufzunehmen oder nicht (LSG NW vom 16.09.2013 Az: L 8 R 361/13 B ER).

Außere Merkmale wie z. B. Gewerbeanmeldung, Rechnungslegung unter Angabe der Umsatzsteuer, Verzicht auf Urlaub, Entgeltzahlung und die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen, sind auch bei vertraglicher Vereinbarung unbeachtlich, wenn zugleich materiell eine Eingliederung des Auftragnehmers in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers bei gleichzeitigem weitgehendem Weisungsrecht des letzteren gewollt ist (LSG Berlin-Brandenburg vom 20.11.2013 - L 9 KR 152/11 -).

Nach deutschem Sozialversicherungsrecht kann eine Person in rechtlich zulässiger Weise in mehreren abhängigen Beschäftigungsverhältnissen gleichzeitig stehen und ggf. parallel hierzu eine oder mehrere selbstständige Tätigkeiten ausüben. Daraus folgt, dass die Existenz weiterer Auftraggeber für die Beurteilung des einzelnen Rechtsverhältnisses typischerweise ohne Bedeutung ist (LSG Berlin-Brandenburg vom 20.11.2013 - L 9 KR 152/11 -).

Ein beliebiger Praxisfall...

Bei der Beurteilung der Versicherungspflicht ist ein Merkmal für eine selbständige Tätigkeit der Grad der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und, ob eine Erwerbsperson ein unternehmerisches Risiko trägt, unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreibt.

Zu typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehört u.a., dass Leistungen für das eigene Unternehmen und auf eigene Rechnung erbracht werden, sowie das Vorhandensein und die Entscheidung über

Einkaufs- und Verkaufspreise, Warenbezug,

- Einstellung von Personal,
- Einsatz von Kapital und ggf. eigenen Betriebsmitteln
- die Zahlungsweise der Kunden (z.B. sofortige Barzahlung, Stundungsmöglichkeit, Einräumung von Rabatten),
- Art und Umfang der Kundenakquisition,
- Art und Umfang von Werbemaßnahmen für das eigene Unternehmen (z.B. Benutzung eigener Briefköpfe),
- Unternehmerisches Risiko
- eigener Betriebssitz
- Betriebsvermögen
- Weisungsfreiheit bei der Durchführung der Tätigkeit
- Äußere Darstellung als selbständiger Unternehmer

Fehlen diese typischen Merkmale des Unternehmers, dann ist für die Annahme einer selbständigen Tätigkeit kein Raum, es liegt daher eine abhängige Beschäftigung vor.

Im Rahmen der Prüfung wurde festgestellt, dass im o. g. Prüfzeitraum Personen als Servicekräfte beschäftigt wurden. Die Servicekräfte wurden als selbständige Unternehmer abgerechnet, eine sozialversicherungsrechtliche Beurteilung wurde nicht vorgenommen.

Ein beliebiger Praxisfall...

Die in der Prüffirma beschäftigten Servicekräfte weisen jedoch keine Merkmale einer selbständigen Tätigkeit auf.

Gegen eine selbständige Tätigkeit spricht, dass die Servicekräfte z. B. kein Personal einstellen können und durch ihren geringen Kapitaleinsatz, z. B. durch Verwendung einer eigenen Schürze, in der Regel kein unternehmerisches Risiko tragen.

Auch die Vergütung mit einem festen Stundensatz spricht gegen die Annahme eines unternehmerischen Risikos, da die Vergütung nicht von dem Umsatz des Antragstellers abhängig ist.

Ein wesentliches unternehmerisches Risiko ergibt sich ebenso wenig unter dem Gesichtspunkt, dass die in Rede stehenden Personen nur Vergütung erhalten, wenn es tatsächlich zu der Vereinbarung eines Arbeitseinsatzes kommt.

Zu den typischen Merkmalen eines unternehmerischen Handelns gehört, dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung statt im Namen und auf Rechnung des Auftraggebers erbracht werden und die Befugnis besteht, eigenständig Entscheidungen betreffend die erforderlichen Einkäufe, die Verkaufspreise, die Zahlungsweisen der Kunden sowie über Art und Umfang der Kundenakquisition zu treffen.

Solche äußeren Kennzeichen eines unternehmerischen Handelns sind bei den eingesetzten Kräften nicht erkennbar, da die o. g. Kriterien ausschließlich durch die Prüffirma erfüllt werden.

Im Übrigen wird den eingesetzten Kräften der Ort und die Dauer der Veranstaltung durch den Arbeitgeber vorgegeben und der Beginn des Einsatzes wird mitgeteilt.

Wesentlich für die Annahme eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bleibt dennoch, dass die Mitarbeiter keine selbstbestimmte, individuell nach eigenen Vorstellungen geplante Arbeit leisten können.

Ein beliebiger Praxisfall...

Eine Tätigkeit als Bedienung kann in der Regel ohnehin nicht weisungsfrei ausgeübt werden. Vielmehr sind bei der Ausübung der Tätigkeit Vorgaben des Arbeitgebers hinsichtlich der anzubietenden Speisen und Getränke einschließlich der Preise einzuhalten. Zudem sind die eingesetzten Mitarbeiter auch in zeitlicher Hinsicht weisungsgebunden, da die Arbeitsleistung während der Servicezeit ununterbrochen bereitgehalten werden muss.

Dass die Mitarbeiter ein Gewerbe angemeldet haben, ist kein wesentliches Kriterium für eine selbstständige Tätigkeit. Vielmehr dokumentiert die deklaratorische Anmeldung allenfalls die Auffassung der Person, sie sei selbständig, ohne dass jedoch gewerbebehördlich eine Entscheidung über den sozialversicherungsrechtlichen Status getroffen wird.

Vor diesem Hintergrund ist eine Überprüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status dieses Personenkreises von grundlegender Bedeutung. In Zweifelsfällen kann über die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ein entsprechendes Prüfungsverfahren vorgenommen werden.

Im Rahmen der Prüfung wird nach Würdigung der Gesamtumstände festgestellt, dass es sich bei den freien Mitarbeitern, die als Servicekräfte tätig waren, um versicherungspflichtige Arbeitnehmer handelt mit der Folge, dass für den Personenkreis Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Die fehlenden Beiträge zur Sozialversicherung werden berechnet.

Jm künftige Beachtung wird gebeten.