

Freie/r Mitarbeiter/in oder Werkunternehmer/in?

Leipziger Amtsblatt vom 06.12.2014

Wenn Leistung und Gegenleistung für beide Parteien „in Ordnung“ sind, kommt es nicht selten dazu, dass vermeintliche Dienstleistungs- oder Werkverträge oder gar keine schriftlichen Verträge unterzeichnet, sondern nur Rechnungen oder Quittungen erteilt werden. Seitens des „Auftraggebers“ erscheint dies oft günstiger als die Anstellung eines/r Arbeitnehmer/in.

Das kann sehr lange „gut gehen“, jedoch z.B. infolge einer Betriebsprüfung, eines Konflikts um die Beendigung des Vertragsverhältnisses oder der Geltendmachung von Sozialleistungsansprüchen, wie Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- oder Verletztengeld oder (Erwerbsminderungs-) Rente, (durch die/en vermeintlich/e Auftragnehmer/in) zu ganz erheblichen Beitragsnachzahlungen führen, da sich das Vorliegen von Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV nach objektiven Kriterien bestimmt, weil der Arbeitgeber bzw. vermeintliche Auftraggeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag alleine schuldet und weil dieser erst nach 4 bzw. bei Vorsatz erst nach 30 Jahren verjährt.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Sozialrecht Sebastian E. Obermaier