

Scheinselbstständigkeit - Risiken beim Einsatz von Fremdpersonal erkennen und vermeiden

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche Arbeitsrechtspraxis

15. Februar 2024

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Inhalt

Teil 1: Formen des Fremdpersonaleinsatzes

Teil 2+3: Arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Abgrenzungskriterien

Teil 4: Fallgruppen

Teil 5: Konsequenzen von Scheinselbstständigkeit

Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Teil 7: Beteiligungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Selbstständigen

Teil 8: Gesetzliche Entwicklungen

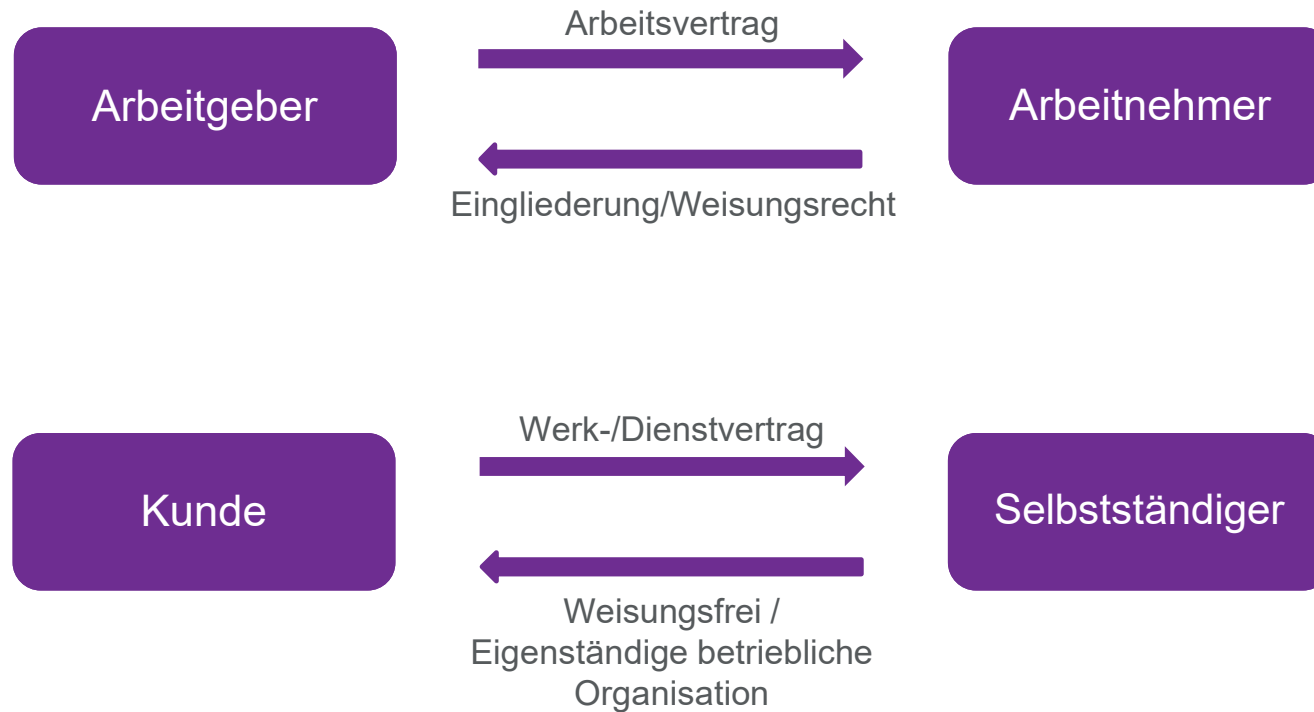
Teil 1: Formen des Fremdpersonaleinsatzes

- Klassischer 2-Parteien Auftrag
- Auftragsverhältnis mit eigenem Personal / Fremdpersonal
- Arbeitnehmerüberlassung



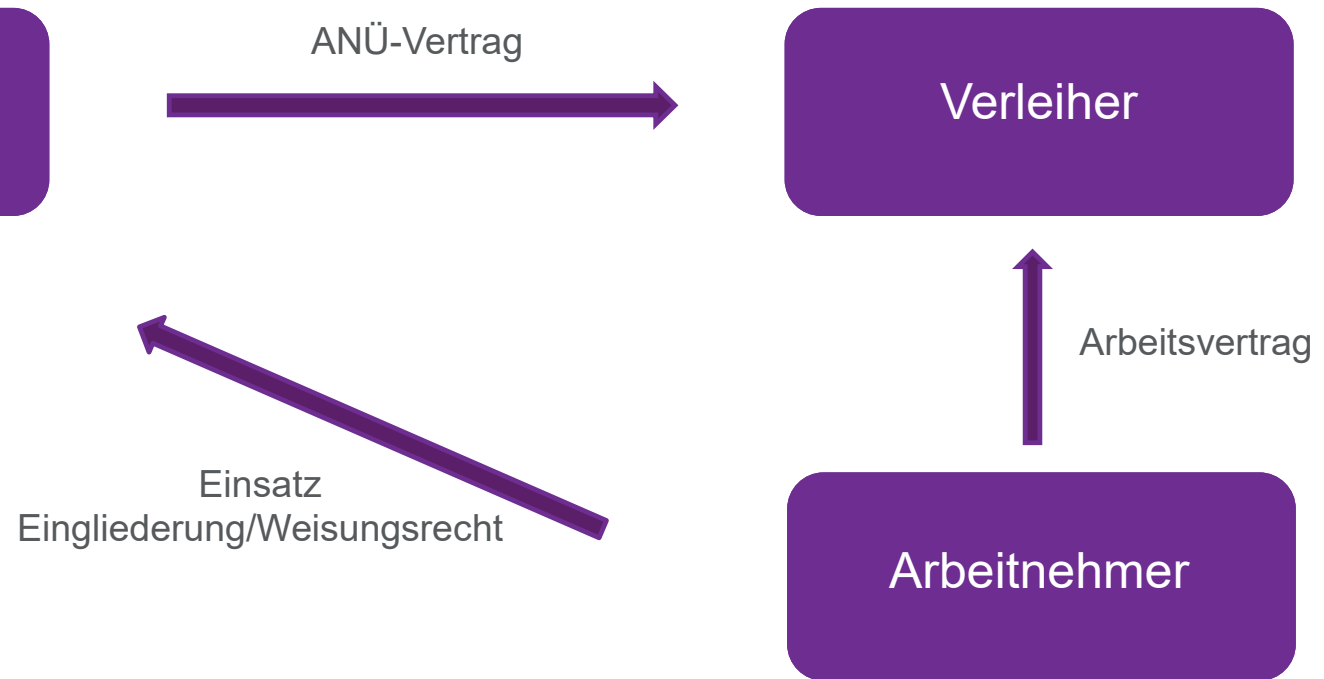
Teil 1: Formen Fremdpersonaleinsatz

Zwei-Personen-Verhältnis



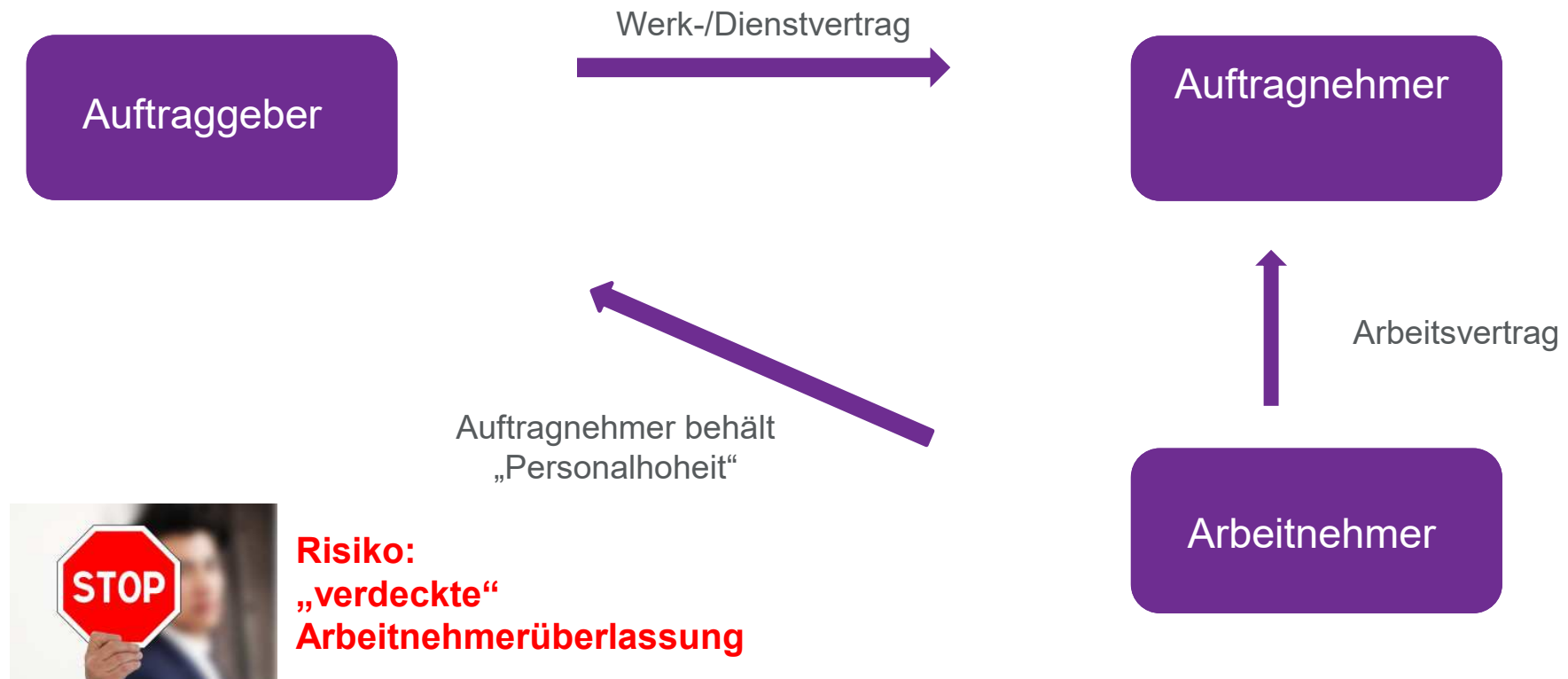
Teil 1: Formen Fremdpersonaleinsatz

Drei-Personen-Verhältnis: Arbeitnehmerüberlassung



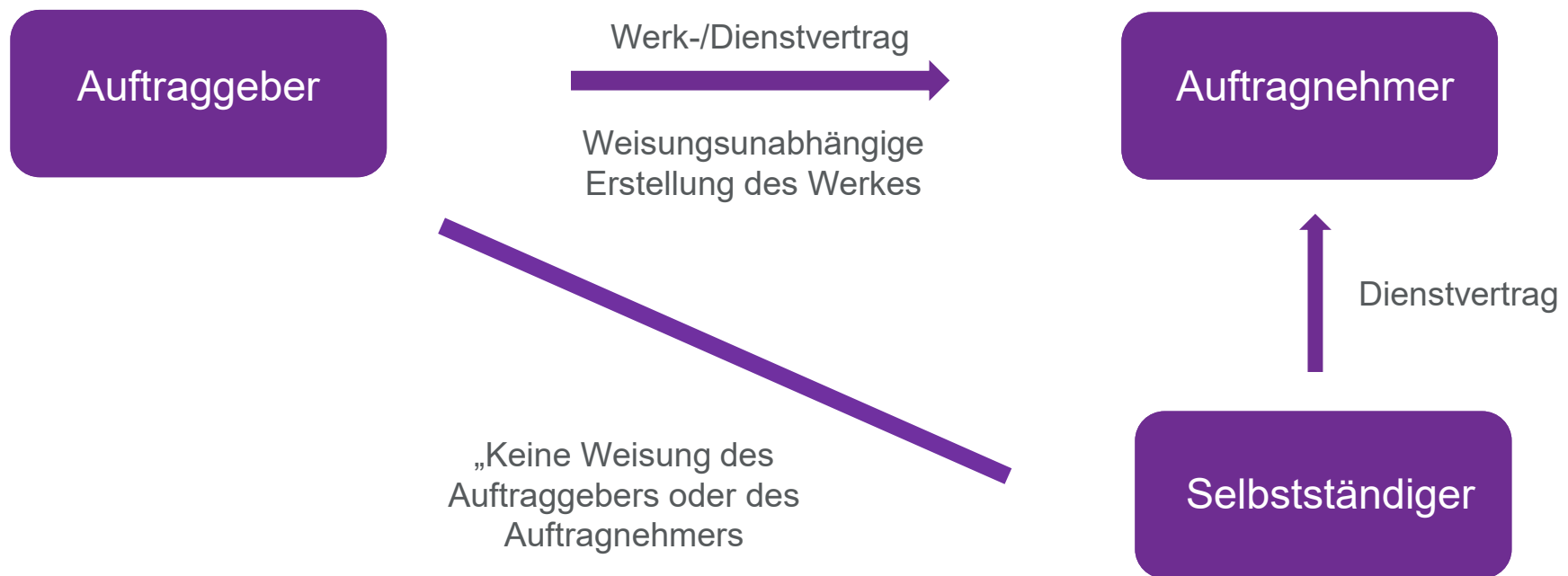
Teil 1: Formen Fremdpersonaleinsatz

Drei-Personen-Verhältnis: Werk-/Dienstvertrag



Teil 1: Formen Fremdpersonaleinsatz

Drei-Personen-Verhältnis: Werk/Dienstvertrag



Teil 2: Arbeitsrechtliche Kriterien zur Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen

- Weisungsgebundenheit
- Eingliederung
- Art der Leistungserbringung
- Unternehmerisches Risiko



Teil 2: Statusabgrenzung

Arbeitnehmerbegriff

§ 611a Arbeitsvertrag

- (1) *Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet.*

Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen.

Weisungsgebunden ist, wer 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, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, 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.
[...]*

Ein Blick ins Gesetz
erleichtert
(manchmal) die
Rechtsfindung.

Teil 2: Statusabgrenzung

Überblick über die wichtigsten Kriterien (1/5)



Teil 2: Statusabgrenzung

Überblick über die wichtigsten Kriterien (2/5)

	Arbeitsverhältnis	Selbstständiger	Gewichtung
Weisungsgebundenheit	Uneingeschränkte Verpflichtung, allen rechtmäßigen Weisungen Folge zu leisten, insbesondere bezüglich Art, Zeit und Inhalt der Tätigkeit	Freie Gestaltung der Tätigkeit und Arbeitszeit. Muss grds. keine Weisungen befolgen, lediglich Absprechen bzgl. des Ergebnisses	Sehr stark
Eingliederung in den Betrieb	Ist durch die Art der Tätigkeit gegeben, wenn der Arbeitnehmer zwangsläufig auch von den Arbeitsergebnissen anderer abhängig ist oder in eine „Arbeitskette“ integriert ist	Erbringt unabhängig von anderen Personen / Arbeitsergebnissen seine Tätigkeit	Sehr stark
Einsatz eigener Mitarbeiter		Eigene versicherungspflichtige Mitarbeiter werden beschäftigt, denen gegenüber ein Weisungsrecht insbesondere hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung besteht	stark
Benutzung bestimmter Hard- und/oder Software	Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers ist damit verbunden	Verwendung grundsätzlich eigener Betriebsmittel	stark
Anzahl Auftraggeber	In der Regel nur ein Hauptauftraggeber	Mehrere. Wird für einen Auftraggeber ca. 60-70 % der Tätigkeitszeit aufgebracht, spricht dies für eine abhängige Beschäftigung	stark

Teil 2: Statusabgrenzung

Überblick über die wichtigsten Kriterien (3/5)

	Arbeitsverhältnis	Selbstständiger	Gewichtung
Erbringung der Leistung	Persönlich durch den Arbeitnehmer; Verbot Untervertreter einzustellen	Durch Mitarbeiter und Vertreter möglich	stark
Berichterstattungs-pflicht	Ist grds. zur Berichterstattung verpflichtet	Muss über die Art der Ausführung seiner Tätigkeiten nicht berichten	stark
Räumlichkeiten	Leistung wird in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erbracht	Arbeitet grundsätzlich in eigenen Arbeitsräumen, deren Kosten er tragen muss	stark
Leistungssoll		Grundsätzlich können Selbständige nicht zu einem bestimmten maximalen oder minimalen Geschäftsumfang verpflichtet werden	stark
Unternehmerisiko		Regelmäßiger Einsatz des eigenen Kapitals, verbunden mit der Gefahr eines Verlustes	stark
Wettbewerbsverbot	Arbeitnehmer unterliegt generell einem Verbot, während des Arbeitsverhältnisses Wettbewerb zu betreiben	(Beschränktes) Wettbewerbsverbot kann auch mit einem freien Mitarbeiter vereinbart werden	Stark
Äußeres Erscheinungsbild	Nutzung der Arbeitskleidung des Auftraggebers; Email-Adresse / Visitenkarte / Internetauftritt	Nutzung eigener oder neutraler Arbeitskleidung sowie Auftreten nach Außen verdeutlicht Trennung	stark

Teil 2: Statusabgrenzung

Überblick über die wichtigsten Kriterien (4/5)

	Arbeitsverhältnis	Selbstständiger	Gewichtung
Meldung von Urlaub und Krankheit sowie Entgelt(ersatz)leistungen	Arbeitnehmer ist hierzu verpflichtet	Selbstständiger ist hierzu nicht verpflichtet. Er kann seiner Tätigkeit grundsätzlich nachgehen wann er will	variabel
Veranstaltungen	Arbeitnehmer hat z.B. die Pflicht, an regelmäßigen Schulungen und Fortbildungen teilzunehmen	Keine Verpflichtung	variabel
Fixum ist garantiert		Unüblich	variabel
Aufwendungsersatz		Maximal handelsüblicher Aufwendungsersatz	variabel

Teil 2: Statusabgrenzung

Überblick über die wichtigsten Kriterien (5/5)

	Arbeitsverhältnis	Selbstständiger	Gewichtung
Provisionsvorschuss		Unüblich	schwach
Gewerbeanmeldung		Möglich	schwach
Handelsregister- eintragung		Möglich	schwach
Zahlung von Gewerbe-, Umsatz- und Einkommens-steuer		Verpflichtend	schwach
Selbstfinanzierte Versicherungen		Z. B. Kranken- und Altersversicherung	schwach
Personalakte	Wird grundsätzlich bei einem Arbeitnehmer immer geführt		schwach

Teil 2: Statusabgrenzung

Weisungsfreiheit (1/2)

Verpflichtung, in Räumen
des Arbeitgebers zu
arbeiten

Pflicht zum regelmäßigen
Erscheinen am Arbeitsort

Pausen werden i.d.R.
festgelegt

Beginn und Ende der
täglichen Arbeitszeit
werden i.d.R. vorgegeben

Einsatz des Mitarbeiters
wird durch Dienstpläne
geregelt, die ohne seine
Mitwirkung erstellt werden

Fachliche Weisungen

Einwirkung auf inhaltliche
Gestaltung

Teil 2: Statusabgrenzung

Weisungsfreiheit (2/2)

Je nach **Art der Tätigkeit** kann diese ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbstständigkeit verlangen. Die Rechtsprechung schwächt deshalb den Maßstab ab.

Insbes. bei hochqualifizierten Dienstleistern (z. B. IT-Fachkräften) genügt allein die fachliche Weisungsfreiheit nicht

Teil 2: Statusabgrenzung

Eingliederung in die Arbeitsorganisation (1/2)

Einplanung in
Arbeitsabläufe

Arbeitnehmer ist
zwangsläufig von den
Arbeitsergebnissen
Anderer abhängig oder in
eine "Arbeitskette"
integriert

Ständige Zusammenarbeit
mit anderen
Arbeitnehmern

Benutzung der
Betriebsmittel des
Arbeitnehmers

Anwesenheit des
Mitarbeiters in den
Räumlichkeiten

Unter- oder Überordnung
bezüglich anderer
Mitarbeiter des
Auftraggebers

Pflicht zur Übernahme von
Vertretungen

Teil 2: Statusabgrenzung

Eingliederung in die Arbeitsorganisation (2/2)

Gestaltung bei
Beauftragung eines
externen Dienstleisters mit
eigenem Personal

Wenn möglich, räumliche Trennung bei Onsite-Einsätzen etablieren
(insbesondere bei Subunternehmern, z. B. Logistikleistungen)

Klare Trennung der Organisationen durch Kommunikation nur über
zuvor definierte Ansprechpartner / Funktionen

Teil 2: Statusabgrenzung

Schlussfolgerung (1/2)



- **Kein absolutes Abgrenzungskriterium.**
- **„Indizienbasierte Gesamtbetrachtung“ aller Abgrenzungskriterien.**



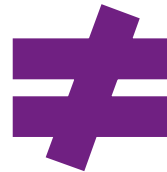
Abgrenzungskriterien müssen...

- **im schriftlichen Vertrag niedergelegt sein und**
- **in der betrieblichen Praxis beachtet werden!**

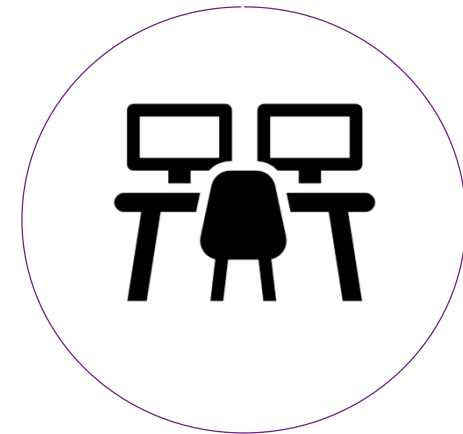
Teil 2: Statusabgrenzung

Schlussfolgerung (2/2)

Niederschlag im Vertrag?



Tatsächliche Durchführung



Teil 3: Sozialversicherungsrechtliche Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen



Teil 3: Statusabgrenzung

Abhängige Beschäftigung

§ 7 Abs. 1 SGB IV

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

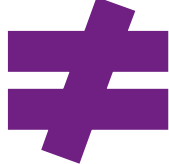
Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

[...]

Ein Blick ins Gesetz
erleichtert
(manchmal) die
Rechtsfindung.

Teil 2: Statusabgrenzung

Abhängige Beschäftigung

Arbeitsrecht  Sozialversicherungsrecht

„Die sozialversicherungsrechtliche Abwicklung des Dienstverhältnisses ist für die Frage seiner Rechtsnatur ohne Belang, weil das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis und das Arbeitsverhältnis nicht identisch sind.“

(st. Rsp., vgl. BAG, Urt. v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17)

Teil 4: Fallgruppen

- **Gesellschafter**
- **Administrative Tätigkeiten**
- **IT-Fachkräfte**
- **Interimsmanager**



Teil 4: Fallgruppen

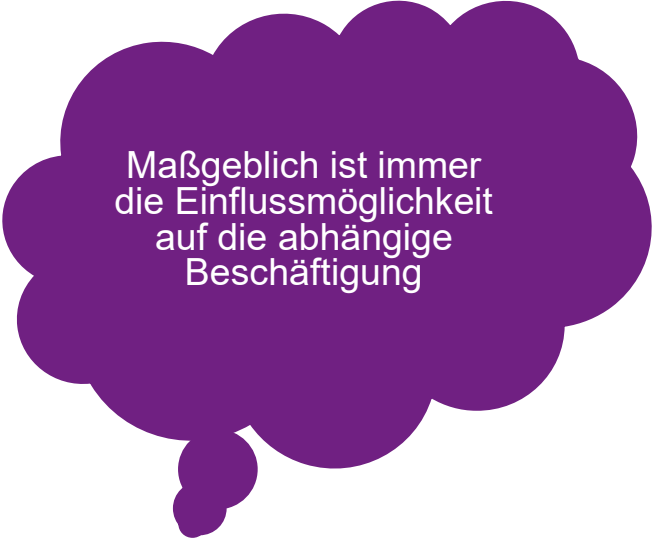
Gesellschafter (BSG vom 12.5.2020 – B 12 KR 30/19 R)

Sachverhalt	Entscheidung
• Mehrheitsgesellschafterin (70%) einer GmbH war als Sachbearbeiterin tätig und nicht als Geschäftsführerin bestellt • Laut Gesellschaftsvertrag oblag allein dem Geschäftsführer das Weisungsrecht über die Angestellten. • Die Mehrheitsgesellschafterin konnte aufgrund der Satzungsregelungen Weisungen an sich selbst durch einen Gesellschaftsbeschluss auch nicht verhindern.	• Typisches Austauschverhältnis von Arbeits- und Entgeltleistung • Mehrheitsgesellschafterin hat nicht die Rechtsmacht, ihre Weisungsgebundenheit als Angestellte der GmbH aufzuheben oder abzuschwächen • Wäre sie als Geschäftsführerin angestellt, wäre dies anders.



Teil 4: Fallgruppen

Gesellschafter



Maßgeblich ist immer
die Einflussmöglichkeit
auf die abhängige
Beschäftigung

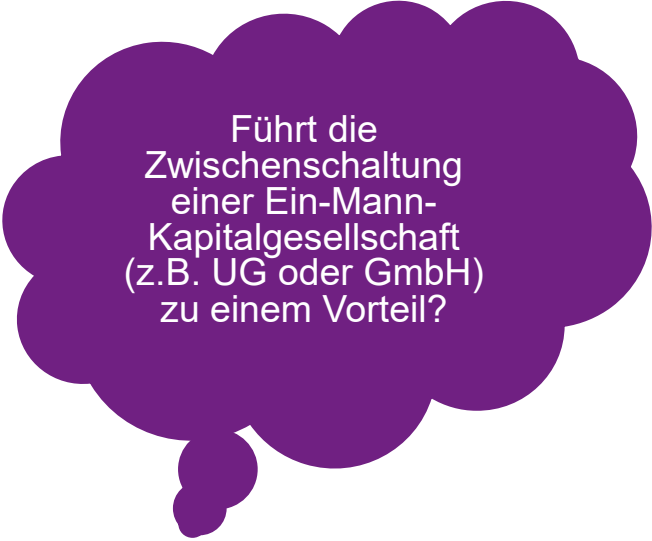
Gesellschaftsrechtliche Einflussnahmemöglichkeiten
müssen im Einzelfall geprüft werden (z. B. Beschränkung
des Einflusses auf Weisungsrecht des Geschäftsführers)

Praxistipp: Anlage 3 des Gemeinsamen Schreibens der
Sozialversicherungsträger fasst die wesentlichen Kriterien
zusammen

Nicht abhängig beschäftigt sind grds. mitarbeitende
Alleingesellschafter und Mehrheitsgesellschafter-
Geschäftsführer

Teil 4: Fallgruppen

Sonderfall: Zwischenschalten einer Kapitalgesellschaft



Führt die
Zwischenschaltung
einer Ein-Mann-
Kapitalgesellschaft
(z.B. UG oder GmbH)
zu einem Vorteil?

Die Anwendung des Sozialversicherungsrechts wird nicht ausgeschlossen, wenn die tatsächlichen Umstände einer Tätigkeit in diesem Unternehmen auf eine abhängige Beschäftigung hindeuten (st. Rsp, vgl. jüngst BSG v. 20.07.2023 - B 12 BA 1/23 R).

Dies gilt auch dann, wenn ein schriftlicher Auftrag oder Vertrag nur zwischen der Kapitalgesellschaft und dem Auftraggeber besteht.

Teil 4: Fallgruppen

Administrative Tätigkeit (LSG Hessen vom 27.04.2023 – L 1 BA 72/22)

Sachverhalt
• Selbständiger Steuerfachgehilfe für verschiedene Auftraggeber • Anmeldung eines Gewerbes; Werbung am Markt (z.B. „Gelbe Seiten“) • Private KV, RV; Berufs- & Vermögensschadenhaftpflichtversicherung • Kein Weisungsrecht, keine Urlaubsansprüche oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall • Nutzungsentgelt für Software, Hardware und Büroräume • Umsatzabhängige Vergütung

Entscheidung
• Ausschluss von Urlaubsansprüchen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind ausnahmsweise ein Indiz für die Ernsthaftigkeit der Parteien • Nutzungsentgelt stellt Indiz für selbstständige Tätigkeit dar • Umsatzabhängige Bezahlung stellt Indiz für Selbstständigkeit dar



Teil 4: Fallgruppen

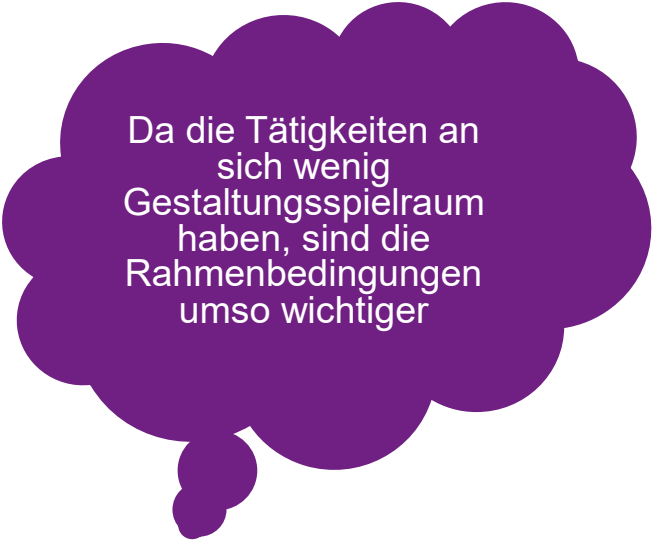
Administrative Tätigkeit (SG Dortmund vom 11.03.2019 – S 34 BA 68/18)

Sachverhalt	Entscheidung
• Lohn- und Finanzbuchhaltung auf Grundlage von 35 Arbeitsstunden pro Monat bei einem monatlichen Pauschalbetrag von 2.000 Euro • Anmeldung eines Gewerbes • Keine festen Arbeitszeiten • Tätigkeiten hauptsächlich persönlich in den Räumen des Unternehmens und mit dessen Lohnprogramm, ohne Nutzungsentgelt • Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Unternehmens	• Einbindung in die Arbeitsorganisation des Unternehmens • Fehlende Einzelweisungen sind gerade bei höherqualifizierten Tätigkeiten kein Indiz für eine grundsätzliche Weisungsfreiheit • Persönliche Leistungserbringung • Kein Unternehmerrisiko mangels Einsatz eigenen Kapitals • Umstand, dass die Lohnbuchhalterin weitere Tätigkeiten ausübte, ist ohne Bedeutung



Teil 4: Fallgruppen

Administrative Tätigkeit



Da die Tätigkeiten an sich wenig Gestaltungsspielraum haben, sind die Rahmenbedingungen umso wichtiger

Räumliche und zeitliche Flexibilität

Mehrere Auftraggeber und Abrechnung nach Aufwand

Außenauftritt am Markt

Teil 4: Fallgruppen

Allg. Servicetätigkeiten (LSG Niedersachsen vom 09.10.2023
– L 2 BA 56/23)

Sachverhalt	Entscheidung
• Bedienung meldete ein Gewerbe an und arbeitete in verschiedenen Restaurantbetrieben • Arbeitszeiten wurden mündlich vereinbart • Während der Arbeitszeit wurden der Servicekraft Tische und Bereiche zugewiesen • Servicekraft stellte monatlich Rechnungen über einen Stundensatz von 14 Euro	• Anmeldung eines Gewerbes, Tätigkeit für verschiedene Auftraggeber und geringer zeitlicher Umfang schließen eine abhängige Beschäftigung nicht aus • Tische und Bereiche wurden zugewiesen (Weisungsrecht) • Servicekraft musste sich an bestimmte Betriebsabläufe halten, hatte keine eigenen Arbeitsmittel, kein eigenes Kapital, kein eigenes Personal und somit auch kein unternehmerisches Risiko



Teil 4: Fallgruppen

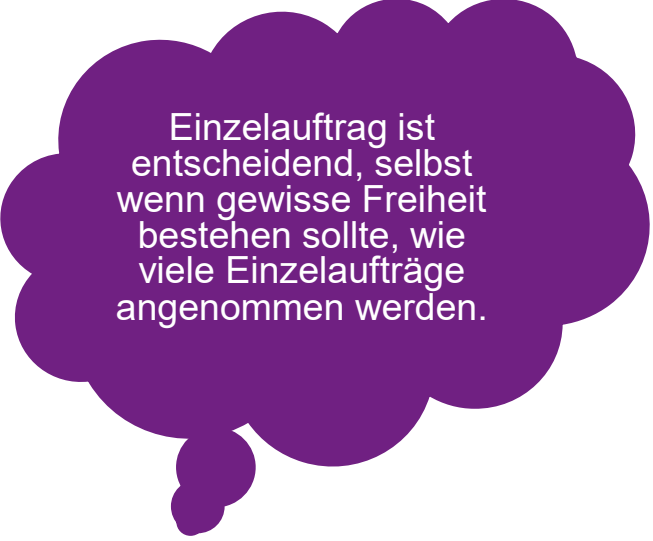
Allg. Servicetätigkeiten (LSG Berlin-Brandenburg vom 29.06.2022
– L 28 BA 23/19)

Sachverhalt	Entscheidung
• Kurierfahrer führte Transportaufträge auf Grundlage eines Rahmenvertrags durch • Aufträge wurden dem Kurierfahrer durch das Unternehmen über ein Funksystem vermittelt • Kurierfahrer hatte ein Gewerbe angemeldet, führte die Fahrten mit eigenem Fahrzeug durch, hatte weder eigene Mitarbeiter noch einen Betrieb • Unternehmen stellte dem Kurierfahrer monatliche Abrechnungen auf der Grundlage der ermittelten Transportkilometer und zog von der Vergütung eine Verwaltungspauschale ab	• Kurierfahrer hatte keine wesentlichen Freiräume • Sobald der Kurierfahrer einen Auftrag erhielt, war er fremdbestimmt in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliedert • Dass der Kurierfahrer die Route selbst aussuchen konnte, seinen eigenen Pkw nutzte und ihm die für einen Arbeitnehmer typische Absicherung nicht gewährt wurde, fallen nicht erheblich ins Gewicht



Teil 4: Fallgruppen

Allg. Servicetätigkeiten



Einzelauftrag ist entscheidend, selbst wenn gewisse Freiheit bestehen sollte, wie viele Einzelaufträge angenommen werden.

Bei relativ einfachen Tätigkeiten mit wenig Gestaltungs- sowie unternehmerischem Potential bergen „Freelancer“-Verträge ein hohes Risiko

Insbesondere der widerkehrende Einsatz von Freelancern, auch durch Drittunternehmen, sollte vermieden werden.

Teil 4: Fallgruppen

IT-Fachkraft (LSG Berlin-Brandenburg vom 06.04.2023
– L 28 BA 12/23 B ER)

Sachverhalt	Entscheidung
• IT-Fachkraft war bereits zuvor abhängig beschäftigt gewesen und es bestand kein schriftlicher Vertrag über die Auftragstätigkeit • IT-Fachkraft führte die Tätigkeit überwiegend Remote aus • Keine Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern, keine Teilnahme an Dienstbesprechungen oder Schulungen • Entlohnung nach Arbeitsstunden • Kein Außenauftritt ggü. Kunden	• Bei Statuswechsel muss für Dritte ein klarer Unterschied erkennbar sein • Keine klar definierte Leistung. Offensichtlich hat der Auftraggeber ein Bestimmungsrecht. • Remote-Arbeit ist kein Abgrenzungsmerkmal für eine selbstständige Tätigkeit • Kein unternehmerisches Risiko und keine Möglichkeit, die Höhe des Verdienstes zu beeinflussen



Teil 4: Fallgruppen

IT-Fachkraft (LSG Baden-Württemberg vom 20.04.2021 – L 9 BA 1381/18)

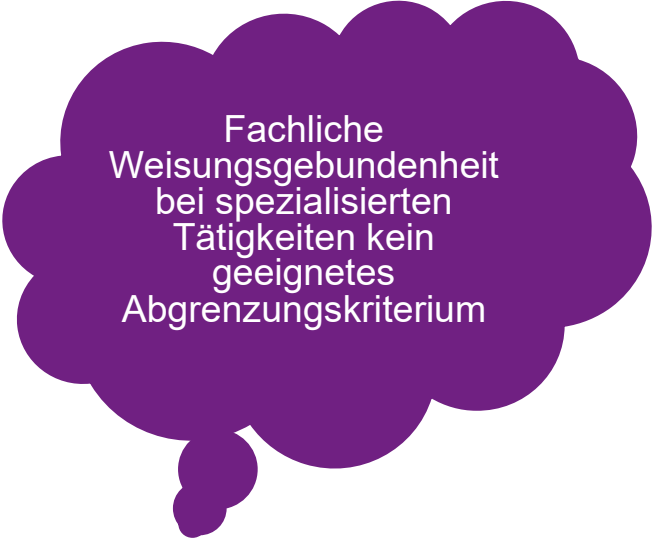
Sachverhalt
• IT-Berater war im IT-Support eingesetzt und organisierte Workshops • Dienstleistungen mussten nicht in einem bestimmten zeitlichen Umfang erbracht werden • Vergütung erfolgte aufgrund von Rechnungen • IT-Berater haftete für Schäden • Tätigwerden für andere Auftraggeber war nicht ausgeschlossen • Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall waren nicht vereinbart

Entscheidung
• Vereinbarung als „Dienstvertrag“ unterstreicht Parteiwille • Tatsächliche Durchführung des Vertrags entsprach einer selbstständigen Tätigkeit • Kein Weisungsrecht bzgl. Wann und Wie • Hoher Stundenlohn als Indiz für Selbständigkeit • Möglichkeit, sich anderer Personen zur Aufgabenerfüllung zu bedienen • Das Fehlen von Investitionen fällt bei reinen Dienstleistungen nicht ins Gewicht



Teil 4: Fallgruppen

IT-Fachkraft



Fachliche
Weisungsgebundenheit
bei spezialisierten
Tätigkeiten kein
geeignetes
Abgrenzungskriterium

Je mehr der Inhalt der Arbeitsleistung vom Arbeitgeber/
Auftraggeber einseitig bestimmt und dem Mitarbeiter
weitere Aufgaben übertragen werden können, desto
mehr spricht für ein Arbeitsverhältnis

Zeitliche und räumliche Unabhängigkeit spielen für die
Abgrenzung eine entscheidende Rolle.

Teil 4: Fallgruppen

Crowdworker (BAG vom 1.12.2020 – 9 AZR 102/20)

Sachverhalt	Entscheidung
• Crowdworker erbringt Mikrojobs durch Nutzung einer Online Plattform auf Grundlage eines Rahmenvertrags • Ca. 20 Stunden wöchentlich • Vergütungspflicht nur bei vollständiger und korrekter Ausführung. • Keine zeitlichen und örtlichen Vorgaben der Plattform, sofern nicht durch die Natur des Auftrags bedingt.	• Persönliche Leistungserbringung des Crowdworker • Einfache Tätigkeiten • Inhaltliche Vorgaben zur Art der Durchführung der Tätigkeit • Auftragsvergabe und konkrete Nutzung der Online-Plattform sind durch Plattform gelenkt und nutzen „Spieltrieb“ des Nutzers aus

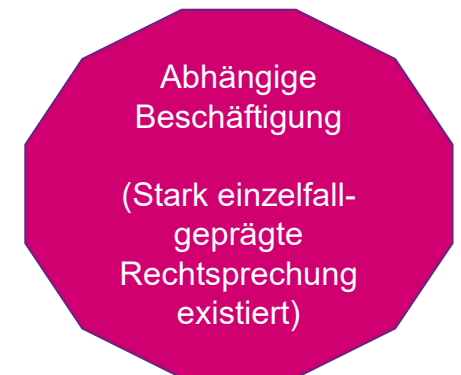


Teil 4: Fallgruppen

Interimsmanager (kein gesetzlicher Vertreter - LSG Nordrhein-Westfalen, vom 17.07.2019 – L 8 R 195/15)

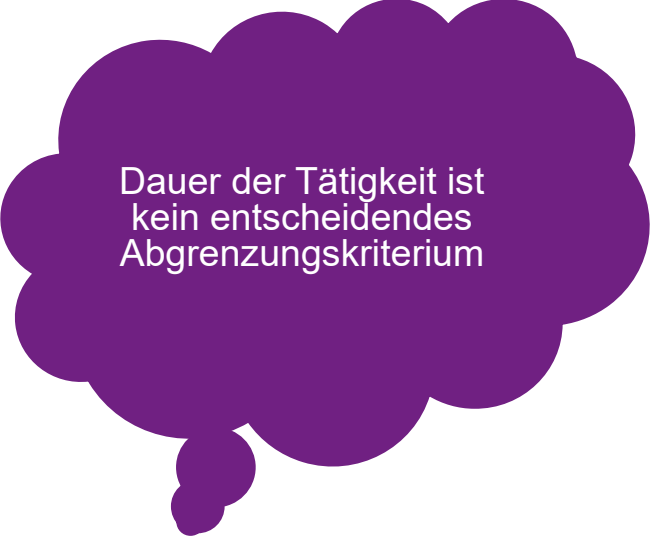
Sachverhalt
• Interimsmanager hatte eine regelmäßige Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag • Honorar wurde für Arbeitstage berechnet • Keine wesentliche Freiheit hinsichtlich des Arbeitsortes und eigenes Büro im Betrieb • Regelungen über Reisekostenerstattung und Gewährung eines Dienstwagens • Kein Urlaubsanspruch oder Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall • Teilnahme an Besprechungen und Berichtspflichten

Entscheidung
• Interimmanager war in die Arbeitsorganisation eingebunden und weisungsabhängig • Kein unternehmerisches Risiko aufgrund der Festvergütung • Vertraglicher Ausschluss von Entgeltfortzahlung bei Krankheit und im Urlaub ist kein für Selbstständigkeit sprechendes Indiz • Haftungsregelungen sprechen nicht für Selbstständigkeit



Teil 4: Fallgruppen

Interimsmanager



Dauer der Tätigkeit ist
kein entscheidendes
Abgrenzungskriterium

Interimsmanagern muss zeitliche und räumliche Flexibilität gewährt werden.

Keine Einräumung von Arbeitsmitteln (IT, Büro, Dienstwagen etc.)

Nutzungsentgelt für Software, Hardware und Büroräume?

Teil 4: Fallgruppen

Freie Berufe (BGH vom 08.03.2023 – 1 StR 188/22)

Sachverhalt	Entscheidung
• Angeklagter beschäftigte 12 Rechtsanwälte als freie Mitarbeiter • Rechtsanwälte waren ausschließlich für den Angeklagten tätig • Mandate wurden vom Angeklagten zugewiesen und während der Kanzleizeiten in den Kanzleiräumen erbracht • Angeklagter stellte ohne Kostenbeteiligung eigenes Büro, geschultes Personal und Kanzleinfrastruktur zur Verfügung • Das vereinbarte Jahreshonorar wurde monatlich und unabhängig von dem erwirtschafteten Umsatz abgerechnet	• Der Status der Anwaltschaft als „freier“ Beruf ist unerheblich • Angeklagter hat Zeit, Ort, Inhalt und Art der Tätigkeit bestimmt • Rechtsanwälte trugen kein Unternehmerrisiko und erhielten eine vom Kanzleigewinn unabhängige Vergütung • Angeklagter wurde wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt verurteilt (§ 266a StGB)



Teil 4: Fallgruppen

Fazit

Keine Weisungen

- Einerseits: Festlegung einer klar abgrenzbaren Leistung
- Andererseits: Dem Selbstständigen muss nennenswerter eigener Gestaltungsspielraum verbleiben

Keine organisatorische Eingliederung („Hand-in-Hand“)

- Selbstständiger hat optimalerweise eine eigene betriebliche Organisation
- Ggfs. räumliche Abgrenzung bei Onsite-Einsätzen etablieren
- Klare Trennung der Organisationen durch Kommunikation nur über zuvor definierte Ansprechpartner / Funktionen

Weitere Kriterien

- Unterschiedliche Dienstkleidung (insb. im Einzelhandel)
- Telefonverzeichnis, E-Mail-Signaturen
- Generell: äußeres Erscheinungsbild verdeutlicht Trennung

Teil 5: Konsequenzen von Scheinselbstständigkeit

- Arbeitsverhältnis
- Rückwirkende Haftung für Sozialversicherungsbeiträge
- Lohnsteuerhaftung
- Ordnungswidrigkeiten / Strafbarkeit
- Vergaberechtliche Sanktionen

Teil 5: Konsequenzen

Arbeitsrecht



Teil 5: Konsequenzen

Sozialversicherungsrecht

Es besteht ein beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis



Entstehungsprinzip:

- Beitragspflicht (RV, AV, RV, PV) entsteht zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Vergütungsanspruchs (unabhängig von tatsächlicher Zahlung)
- Das vereinbarte Nettoarbeitsentgelt wird hochgerechnet (§ 14 Abs. 2 SGB IV)
- Ausnahme: bei Einmalzahlungen (z.B. Boni) gilt das Zuflussprinzip

Arbeitgeber schuldet Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge:

- Regress beim Arbeitnehmer nur in den drei Folgeabrechnungszeiträumen zulässig. Achtung vor Pfändungsfreigrenzen.
- Verjährungsfrist 3 Jahre bzw. bei Vorsatz 30 Jahre.
- Da Scheinselbständigkeit i.d.R. erst mit zeitlicher Verzögerung aufgedeckt wird, trifft Arbeitgeber i.d.R. die Haftung für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile.
- Säumniszuschläge werden erhoben (§ 24 Abs. 1 SGB IV: 1% pro Monat!).

Betriebs-
prüfung alle
4 Jahre!

Teil 5: Konsequenzen

Steuerrecht

Lohnsteuer

- Haftung des Arbeitgebers in Höhe der zu Unrecht nicht abgeführten Lohnsteuer
- Arbeitgeber muss etwaige Überzahlung ggü. AN zurückfordern

Lohnsteuer-
außenprüfung
alle 4 Jahre!

Umsatzsteuer

- Korrektur der von dem Scheinselbstständigen in Rechnung gestellten Umsatzsteuer in Höhe von 19%

Teil 5: Konsequenzen

Strafrecht / Ordnungswidrigkeiten

Vorsätzliches Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen:

Freiheitsstrafe bis 5
Jahre oder Geldstrafe
(§ 266a StGB)

Leichtfertige Beitragshinter- ziehung:

bis zu 50.000
Euro Bußgeld (§
8 Abs.3
SchwarzArbG)

Verdeckte Arbeitnehmer- überlassung:

bis zu 30.000
Euro Bußgeld

Verletzung Aufsichtspflicht:

Gelbuße bis
EUR 1 Mio (§ 130
Abs. 3 OWiG)

Nichtabführen von Lohnsteuer:

Strafbarkeit nach §§
370, 378 AO

Verstoß gegen das ArbZG:

Geldbuße bis zu
15.000 Euro

Bei Vorsatz:
Freiheitsstrafe bis
zu einem Jahr

Verstoß gegen das MiLoG:

Geldbuße bis zu
500.000 Euro bei
Nichtzahlung
des
Mindestlohns

Teil 5: Konsequenzen

Vergaberechtliche Sanktionen

Absoluter Ausschlussgrund § 123 Abs. 4 GWB

Ausschluss von
öffentlichen
Ausschreibungen
aufgrund fehlerhaften
Fremdpersonaleinsatzes
und/ oder verdeckter
Arbeitnehmerüberlassung

Fakultativer Ausschlussgrund § 124 Abs. 1 Nr. 1 GWB

Ausschluss von
Vergabeverfahren bei
Verstößen gegen
geltende sozial- und
arbeitsrechtliche
Verpflichtungen

Fakultativer Ausschlussgrund § 19 Abs. 1 MiLoG

Ausschluss von
Vergabeverfahren bzgl.
Liefer-, Bau- oder
Dienstleistungsaufträgen
bei Verstößen gegen
Mindestlohnpflichten

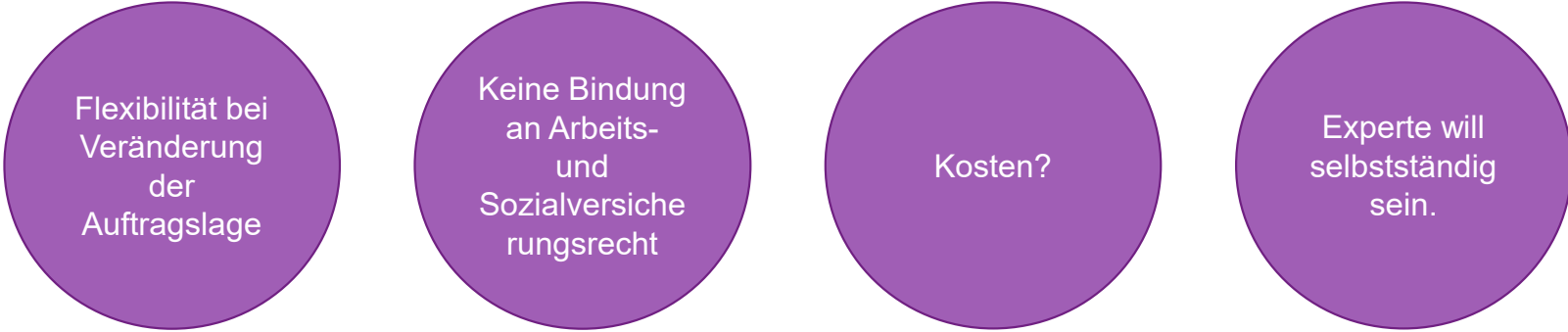
Fakultativer Ausschlussgrund § 21 SchwarzArbG

Ausschluss von
Vergabeverfahren bzgl.
Liefer-, Bau- oder
Dienstleistungsauftrag

Konsequenzen

Motivationslage trotz der potentiellen Konsequenzen?

Maßgeblich können insbesondere sein:



Flexibilität bei
Veränderung
der
Auftragslage

Keine Bindung
an Arbeits-
und
Sozialversiche-
rungsrecht

Kosten?

Experte will
selbstständig
sein.

Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

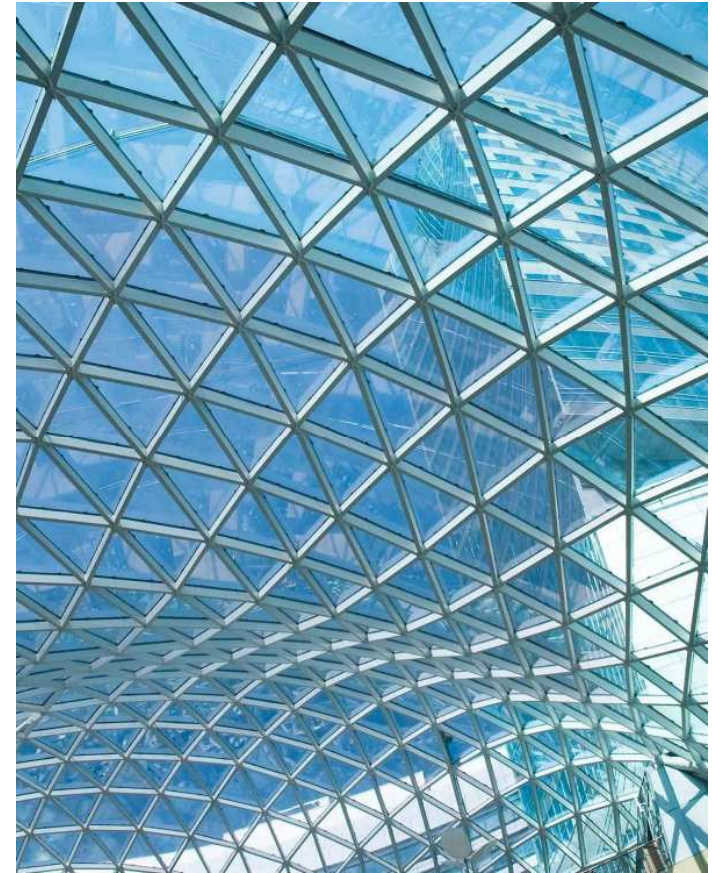
- Prüfung / Beendigung bestehender Verträge
- Kontakt mit Behörden
- Vertragsgestaltung
- Statusfeststellung
- Schulungen
- Dokumentation (



Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Präventive Maßnahmen – Vertragsmanagement

- ✓ Möglichst konkrete Aufgabenbeschreibung
- ✓ Vermeidung gewisser Formulierungen:
 - „Unterstützung“ (Weisungen)
 - „Zusammenarbeit“ (Eingliederung)
- ✓ Dokumentation von Abgrenzungsstrukturen
 - Repräsentanten-Modell / Single Point of Contact
 - Ticketsystem
- ✓ Besondere Expertise des externen Dienstleisters hervorheben
- ✓ Formulierungen, die eigenverantwortliche Tätigkeit implizieren



Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Präventive Maßnahmen – Compliance-Management

- ✓ Vertragsmanagement
- ✓ Regelmäßige anlasslose (!) Überprüfung / Auditierung der tatsächlichen Umsetzung und Dokumentation
- ✓ Schulungen, Handbücher für Verantwortliche
- ✓ Hinweisgebersystem
- ✓ Anpassungen vornehmen, falls Schwachstellen gefunden werden
- ✓ Im Zweifel: Anrufungsauskunft und Antrag auf Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens



Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Statusfeststellungsverfahren (1/3)

- Seit 1999 Möglichkeit der Beteiligten (Auftragnehmer und Auftraggeber), auf Antrag bei DRV Versicherungspflicht in gesetzlicher Sozialversicherung prüfen zu lassen (§ 7a Abs. 1 S. 1 SGB IV – Optionales Anfrageverfahren).
- Aber Klärung bislang
 - nur im 2-Personen-Verhältnis.
 - erst nach Aufnahme der Tätigkeit.
- Gesetzesänderung seit April 2022 befristet bis 30. Juni 2027 (§ 7a Abs. 7 SGB IV n.F.):
 - Ziel, den Beteiligten mehr Gewissheit über Beschäftigtenstatus zu verschaffen.

Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Statusfeststellungsverfahren (2/3)

Elementenfeststellung
(§7a Abs. 1 S. 1 SGB IV n.F.)

- Entscheidung künftig auch über **Erwerbsstatus** (selbständig vs. abhängig), nicht mehr allein über Versicherungspflicht.
- Soll Umfang der Angaben und der Prüfung reduzieren.

Dreiecksverhältnisse
(§7a Abs. 2 S. 2 SGB IV n.F.)

- Bisher 2 getrennte Verfahren, um Rolle des Endkunden bei Dreiecksverhältnissen zu klären (verdeckte ANÜ?).
- Nun **in einem Verfahren** möglich. Antragsrecht Endkunde.

Gruppenfeststellung
(§7a Abs. 4b SGB IV n.F.)

- Bei Entscheidung im Einzelfall über Erwerbsstatus soll DRV auf Antrag Auftraggeber Erwerbsstatus der **Auftragnehmer in gleichen Auftragsverhältnissen** begutachten.
- Dann aber **kein Verwaltungsakt** mit Bindungswirkung.

Prognoseentscheidung
(§7a Abs. 4a SGB IV n.F.)

- Verfahren nun schon **vor Tätigkeitsbeginn** möglich.
- Zweifel an Umsetzbarkeit: Antizipierte Umstände müssen hinreichend konkret dargelegt sein, sonst droht Ablehnung.

Mündliche Anhörung im
Widerspruchsverfahren
(§7a Abs. 6 S. 2 SGB IV n.F.)

- Möglichkeit Antrag auf mündliche Anhörung, aber erst im Widerspruchsverfahren.
- Kritik: Anhörung sinnvoll, Antragsrecht aber zu spät.

Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

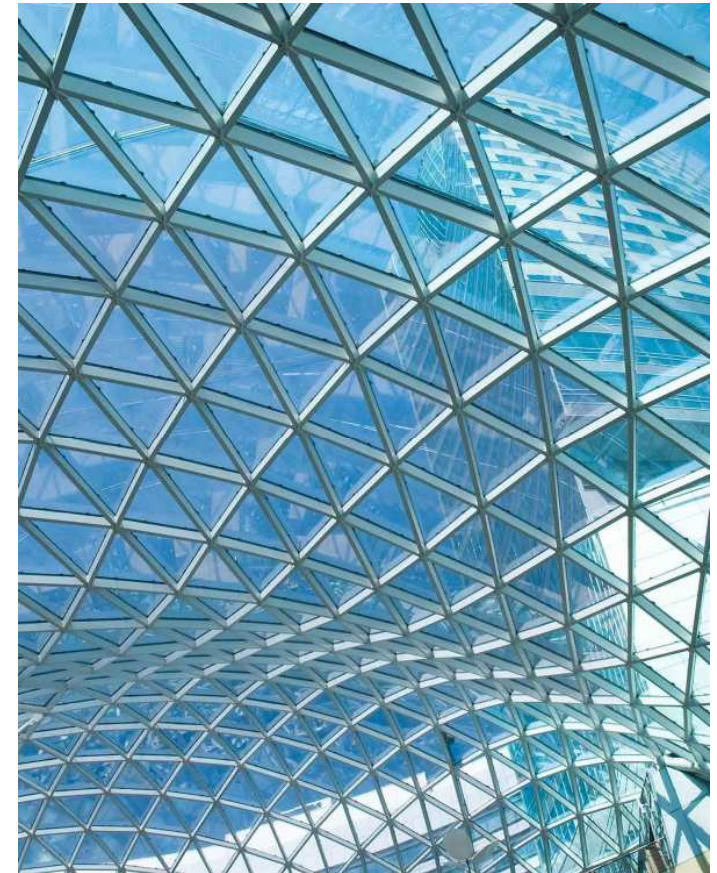
Statusfeststellungsverfahren (3/3)

- Wird der Antrag innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt:
 - Fälligkeit Beitragspflicht erst mit Bekanntgabe der Entscheidung
 - Keine Rückwirkung

Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Repressive Maßnahmen

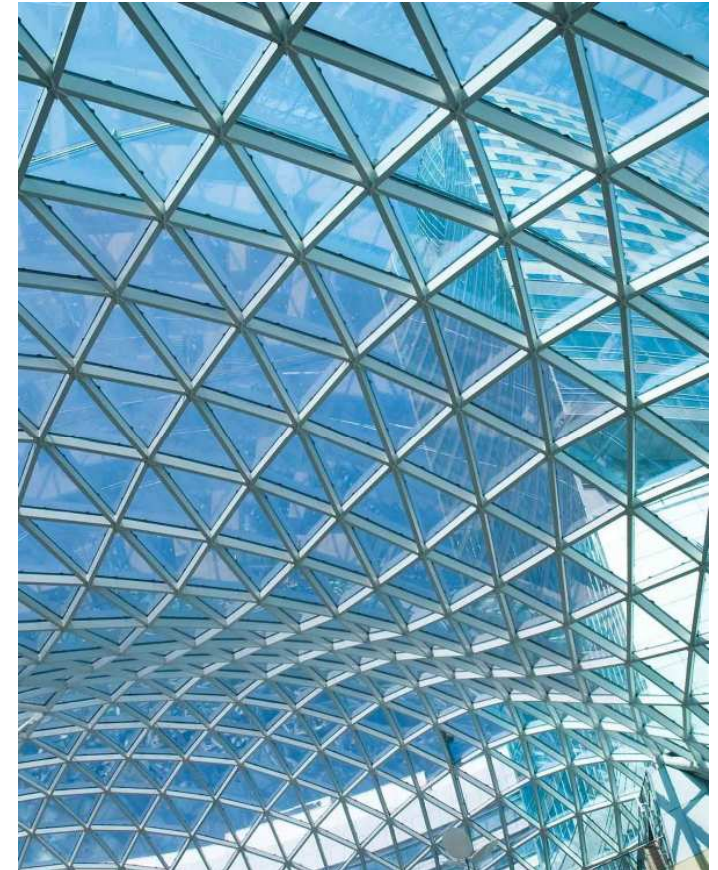
- ✓ Laufende (und künftige) Verträge unverzüglich anpassen
- ✓ Laufende Projekte neu strukturieren
- ✓ Im Rahmen der Betriebsprüfung:
 - Diskussion über das “ob”
 - Prüfung Vermeidung von Säumniszuschlägen
 - Prüfung Bemessungsgrundlage Arbeitsentgelt
 - Prüfung Möglichkeit Summenbeitragsbescheid
 - Aufnahme geprüfte Arbeitsverhältnisse in den Prüfbericht
- ✓ Erght ein Beitragsbescheid der DRV
 - Prüfung Formalien des Bescheids
 - Aufschiebende Wirkung Widerspruch prüfen
 - Klagemöglichkeit prüfen



Teil 6: Fremdpersonal-Compliance

Repressive Maßnahmen

- ✓ Ggfs. Unverzügliche Lohnsteueranrufungsauskunft und strafbefreiende steuerrechtliche Selbstanzeige
- ✓ § 266a Abs. 6 StGB: Unverzügliche Mitteilung ggü. Einzugsstelle (i.d.R. verfristet)
- ✓ Offenlegung und Kommunikation mit (Ermittlungs-) Behörden (Finanzbehörden, Sozialversicherungsbehörden ...)

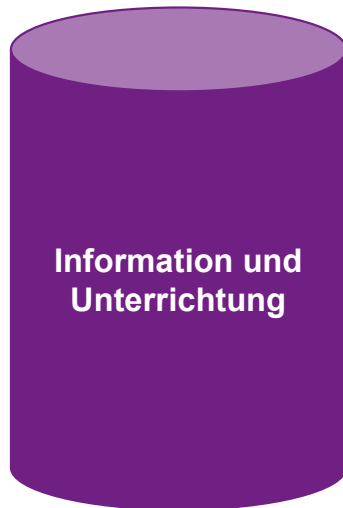


Teil 7: Beteiligungsrechte des Betriebsrates beim Einsatz von Selbstständigen



Teil 7: Beteiligungsrechte des Betriebsrates

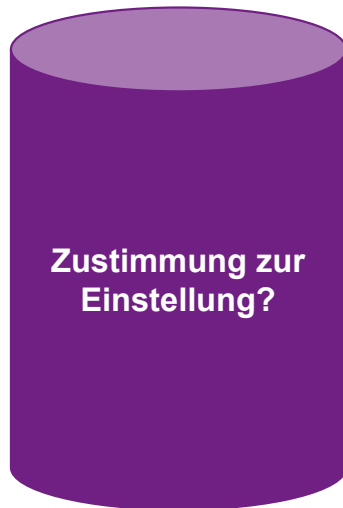
Informatorische Mitbestimmung



- Informationsrechte in Bezug auf Fremdpersonaleinsatz, insb. über Arbeitsaufgaben, Einsatzort, zeitlichen Umfang (§ 80 Abs. 1 S. 1 BetrVG)
- Vorlage der erforderlichen Unterlagen über den Einsatz des Fremdpersonals, insb. der Verträge (§ 80 Abs. 2 S. 2, S. 3 BetrVG)
- Unterrichtsrecht hinsichtlich der Personalplanung von Fremdpersonal (§ 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG)

Teil 7: Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Blockierende Mitbestimmung



- Grundsatz: Zustimmungspflicht nur bei Einstellung von Leiharbeitern (§§ 14 Abs. 3 AÜG, 99 BetrVG), nicht jedoch bei der Einstellung sonstigen Fremdpersonals
- Ausnahme: „Eingliederung“ des Fremdpersonals im Sinne des § 99 Abs. 1 BetrVG, z. B. im Rahmen sog. „Onsite-Dienst-/Werkverträge“
- Auftraggeber muss die für ein Arbeitsverhältnis typischen Entscheidungen über den Arbeitseinsatz des Fremdpersonals treffen



Teil 8: Gesetzliche Entwicklungen

Teil 8: Gesetzliche Entwicklungen

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit

EU-Kommission legte am 09.12.2021 im Rahmen eines Maßnahmenpaketes für die Plattformarbeit einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vor

Plattformarbeit

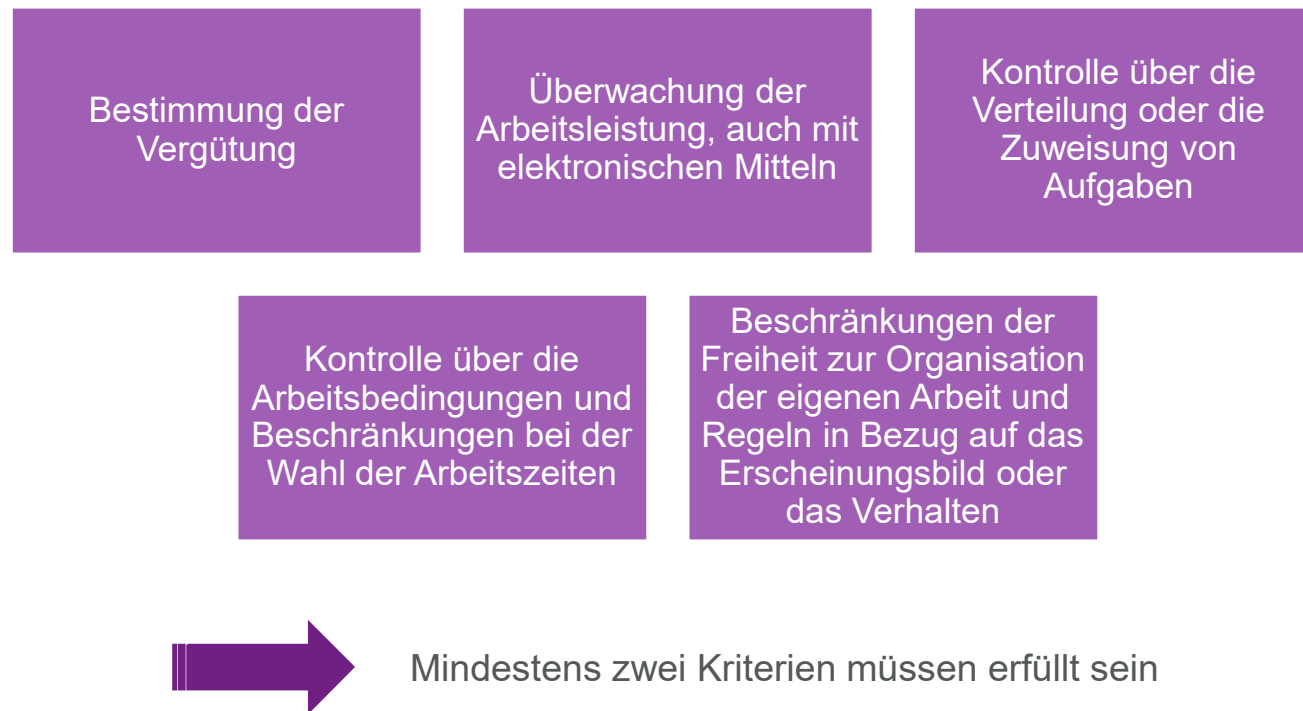
Entgeltliche Tätigkeiten von Personen, die jedenfalls teilweise mit elektronischen Mitteln (z. B. einer Website oder einer App), erbracht werden und bei denen die Organisation der Tätigkeit durch ein automatisiertes Kontroll- oder Entscheidungsprogramm erfolgt



Umfasst klassische Plattformarbeit (Lieferdienst, Fahrdienste etc.), aber ggfs. auch die Vermittlung von Dienstleistern (z. B. IT-Spezialisten) über Portale

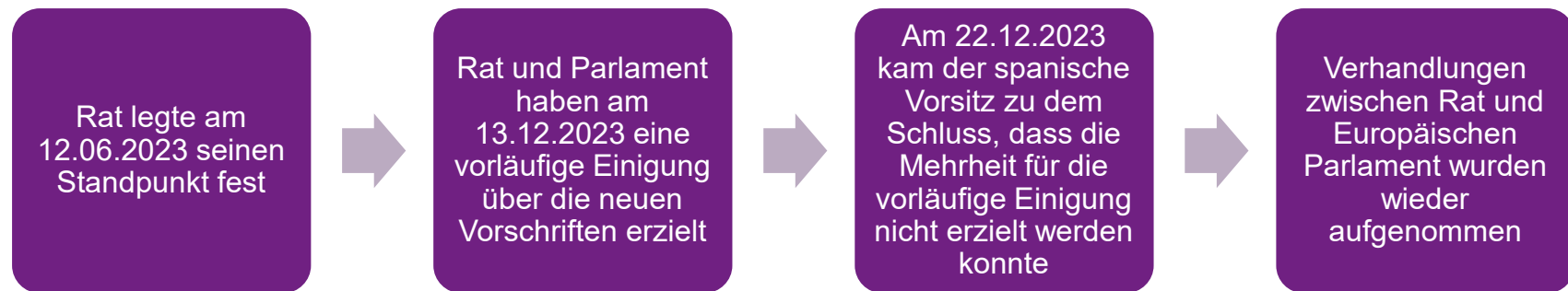
Teil 8: Gesetzliche Entwicklungen

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit – Kriterien zur Bestimmung des Arbeitnehmerstatus



Teil 8: Gesetzliche Entwicklungen

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit – Ausblick



DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 640
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Juve Handbuch 2020 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.

A nighttime photograph of a cityscape, likely Copenhagen, featuring a large body of water in the foreground and several illuminated buildings in the background. A prominent purple diagonal overlay covers the left side of the image. In the top right corner, there is a purple arrow-shaped box containing the word "DENTONS" in white capital letters.

DENTONS

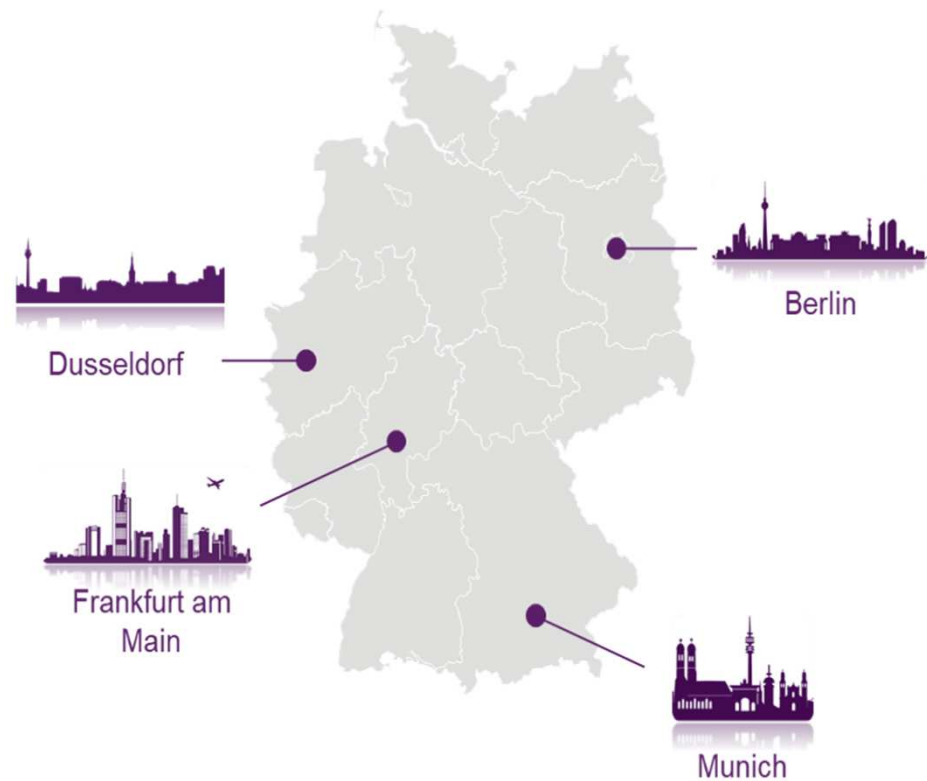
Die Kanzlei Dentons

Dentons auf einen Blick

Dentons in Deutschland

>200 Berufsträger

>300 Mitarbeiter



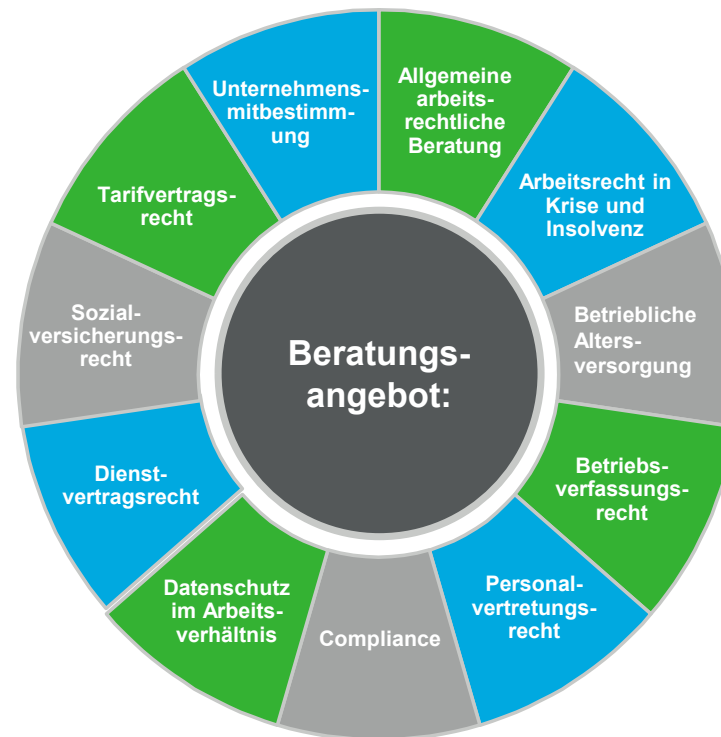
Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Überblick

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis berät nationale und internationale Konzerne, Unternehmensgruppen und Einzelunternehmen, die öffentliche Hand sowie Führungskräfte wie Vorstände, Geschäftsführer oder Aufsichtsräte in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Nur wer das Geschäftsfeld des Mandanten und dessen tägliche Arbeitsabläufe kennt, kann ihm zu den unterschiedlichsten rechtlichen Fragestellungen praxisorientierten Rat geben. Die derzeit 16 Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht besitzen deshalb Spezialkenntnisse in zahlreichen Branchen, die es ermöglichen, auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Mandanten einzugehen.

Ziel und Selbstverständnis unserer Beratung ist, mit unseren Mandanten in einem dauerhaften Beratungsverhältnis zusammenzuarbeiten. Wir identifizieren Probleme systematisch, erörtern diese mit dem Mandanten und entwickeln gemeinsam Lösungen. Mögliche strategische Fragen besprechen wir mit dem Mandanten frühzeitig und erarbeiten Alternativen.



Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Betriebsverfassungsrecht und Arbeitnehmervertretungen

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwältinnen der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Betriebsräten
- Vorbereitung von Anträgen an einen Betriebsrat bei betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern).
- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.).
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Einigungsstellenverfahren, die durch Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten (u.a. dem Bundesarbeitsgericht) in Beschluss- und Urteilsverfahren
- Beratung bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit.
- Beratung bei Fragen der Errichtung eines Betriebsrats (Betriebsratsstruktur), Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsrats,
- Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Betriebsratswahlen (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Betriebsratswahlen oder die rechtssichere Durchführung von Betriebsratswahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern).
- Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Betriebsratsmitgliedern (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung.

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen in der Regel langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.).
- Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmalige Anwendung von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge.)
- Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag).
- Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen).
- Beratung bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit.
- Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren gegen Gewerkschaften.
- Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang.
- Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen.
- Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen
- Beratung in Eingruppierungsfragen und Durchführung der entsprechenden Gerichtsverfahren mit Eingruppierungsthematik (sowohl individualrechtlich als auch betriebsverfassungsrechtlich im Rahmen des § 99 BetrVG).
- Beratung bei der Umsetzung von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln und deren Reichweite.

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten (Altersgruppen, Punkteschemata, Leistungsträgerregelung), Erstellung der erforderlichen Unterlagen, wie Betriebsratsanhörungen, Anträge an das Integrationsamt zur Kündigung von Schwerbehinderten/Gleichgestellten und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen,
- Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und Beantragung von Fördermitteln (Übernahme von Profilierungskosten und Transferkurzarbeitergeld) sowie die Unterstützung der Transfergesellschaft (Einzelfragen).
- Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit).
- Beratung bei Insourcing und Outsourcing.
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Einigungsstellenverfahren, die durch Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten (u.a. dem Bundesarbeitsgericht) in Beschluss- und Urteilsverfahren
- Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen.

Die am meisten ausgezeichnete Kanzlei

