

Update der Rechtsprechung zum Standpunkt Beauftragung: Haftungsrisiken für Veranstalter und selbständige Einzelunternehmer

Über das Thema zur Beauftragung selbständiger Einzelunternehmer hat der VPLT schon vor der Corona-Krise intensiv mit seinen Mitgliedern diskutiert. Auch die Fachgruppe Personal hatte ihren Standpunkt zur Beauftragung selbständiger Einzelunternehmer in 2020 veröffentlicht: <https://www.vplt.org/artikel/standpunkt-der-fachgruppe-personal-zur-beauftragung-selbstaendiger-einzelunternehmer>.

Wichtig war und ist dem Verband, alle Beteiligte für die Problematik zu sensibilisieren, das eigene unternehmerische Handeln zu überprüfen und gemeinsam Optionen für eine weitere Zusammenarbeit zu finden. Dass das Thema weiter schwelt, belegen nun Gerichtsentscheidungen und neue Aspekte, die im Zuge der aktuellen Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zunehmend diskutiert werden.

So gab es bisher in erster Linie die beiden Akteure: selbständiger Einzelunternehmer als Auftragnehmer und das Unternehmen als Auftraggeber. Inzwischen ist jedoch in der Betrachtung auch der Veranstalter, ebenfalls als möglicher Arbeitgeber, hinzugekommen. Nicht selten tritt im Auftragsverhältnis bekanntlich die Situation auf, dass der Veranstalter vor Ort erheblichen Einfluss auf die Leistungserbringung nimmt, also dem vor Ort tätigen zum Beispiel Anweisungen erteilt oder Leistungen kontrolliert.

In diesem Fall ist also nicht die mögliche Scheinselbständigkeit das (alleinige) Problem, sondern es liegt gegebenenfalls eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vor. In den Fokus der DRV geraten dann auch die Veranstalter. Die DRV kann sich hier häufig aussuchen, wen sie in Anspruch nimmt: das Unternehmen oder den Veranstalter. Wird einer der beiden in Anspruch genommen, kann es zu Ausgleichsforderungen im Innenverhältnis zwischen Unternehmen und Veranstalter kommen.

Lebhafte Debatte verlangt klare Regeln

Im Mittelpunkt einer lebhaften rechtlichen Debatte treten in der Folge Fragen auf wie: Wann ist eventuell der Veranstalter in der Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen? Muss sich die DRV einfach auf andere Schuldner verweisen lassen? Darf sie sich aussuchen, bei wem sie die Haftung geltend macht? Und wie verändert sich dadurch das Innenverhältnis der Akteure?

Alle Akteure befinden sich in einer komplizierten Haftungsbeziehung. Empfehlenswert ist deshalb nach wie vor: Es braucht für jeden Auftrag klare rechtliche Regeln. Diese beschreiben idealerweise die Umsetzung der Auftragsannahme jeweils vor Ort. Sie legen aber auch vertraglich vorher fest, wer mögliche Ansprüche hat und wer im Innenverhältnis Pflichten übernimmt.

Rückzahlungen von Honoraren

Außerdem gibt es wichtige Entscheidungen von Bundes- und Landesarbeitsgericht(en) in Bezug auf die Rückzahlung von (Werk-)lohn: So hatte das Bundesarbeitsgericht bereits geurteilt:

„1. Der Arbeitgeber kann die Rückzahlung überzahlter Honorare verlangen, wenn der Arbeitnehmerstatus eines vermeintlich freien Mitarbeiters rückwirkend festgestellt wird und die im Arbeitsverhältnis geschuldete Vergütung niedriger ist als das für das freie Dienstverhältnis vereinbarte Honorar (Rn. 15).“

(BAG, Urt. v. 26.6.2019 – 5 AZR 178/18, NZA 2019, 1558, beck-online)

Die Sache ist allerdings kompliziert. Denn ein Unternehmen muss diese mögliche Rückforderung berücksichtigen, wenn die DRV Sozialversicherungsbeiträge erstattet haben will. Hier stellt sich immer wieder die Frage: Gilt die bezahlte Auftragssumme als fingierte Lohnsumme zur Bemessung der Höhe der zu erstattenden Summen oder ein meist geringerer fiktiver und realistischer Lohn, der in einem Arbeitsvertrag geregelt worden wäre.

Das Argument: Hätte ein Unternehmen dem Auftragnehmer einen Arbeitnehmerlohn gezahlt, dürfte der deutlich niedriger ausfallen als der Werklohn. Die DRV erkennt diese Argumente aber nur an, wenn der Auftraggeber seinen Auftragnehmer auch tatsächlich in Regress nimmt und überzahlte Honorare zurückfordert.

Mögliche Regresshaftung des Auftragnehmers

Allerdings hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein nun das obige Urteil des Bundesarbeitsgerichts wie folgt ausgelegt:

„1. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich nicht die Rückzahlung der gezahlten Honorare für einen freien Mitarbeiter verlangen, wenn sich das Rechtsverhältnis im Nachhinein als Arbeitsverhältnis erweist. Gegenüber dem entsprechenden Begehren kann sich der Arbeitnehmer grundsätzlich auf Vertrauensschutz berufen (mit BAG v. 8.11.2006 – 5 AZR 706/05, BAGE 120, 104 = NZA 2007, 321).“

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 16.1.2020 – 5 Sa 150/19 (ArbG Elmshorn, Urt. v. 6.6.2019 – 1 Ca 1668 c/18)

Entscheidend ist hier das Wort Vertrauensschutz: Der Auftragnehmer vertraute demnach darauf, dass er nicht als Arbeitnehmer beschäftigt wurde, sondern frei tätig war. Wie weit aber kann das gehen? Was ist, wenn der Auftragnehmer von den rechtlichen Zweifeln und Unsicherheiten wusste?

Außerdem sagt das LAG Schleswig-Holstein einschränkend:

„2. Das gilt nicht, wenn der vermeintliche freie Mitarbeiter selbst eine Statusklage beim Arbeitsgericht erhoben hat oder ein sozialversicherungsrechtliches Statusverfahren eingeleitet hat.“

Nach dem Urteil des LAG Schleswig-Holstein können Auftragnehmer also nur unter bestimmten Voraussetzung Rückzahlungen fordern. Es wird sich also noch zeigen müssen, wie das Bundesarbeitsgericht zu verstehen ist und was das dann für die Praxis bedeutet.

Das Ergebnis: Alle haften vielleicht, alle müssen gegeneinander Forderungen erheben, ohne zu wissen, ob diese überhaupt bestehen. Die Folge: weitere Unsicherheit.

Verantwortlichkeiten für den Haftungsfall

Wichtig aber: Nicht nur Unternehmen, in der Regel die Auftraggeber, können durch hohe finanzielle Rückforderungen oder ihre Geschäftsführer gar durch Verfolgung nach dem Strafgesetzbuch bedroht sein. Auch selbständigen Einzelunternehmern können als Auftragnehmer sowie Veranstaltern als potenzielle Entleiher finanzielle Schäden entstehen.

Einstige Vertragspartner stehen sich dann unversöhnlich gegenüber, weil es meist um die wirtschaftliche, manchmal um die persönliche Existenz geht. Umso wichtiger ist es, frühzeitig und klar Verantwortlichkeiten im Haftungsfall untereinander zu regeln und die Umsetzung vor Ort klar zu strukturieren.



VPLT – Der Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik e.V.

Wohlenbergstraße 6

30179 Hannover

E-Mail: info@vplt.org

Tel: +49 511 2707474

www.vplt.org