

Trittsicher beim Einsatz von Fremdpersonal

Viele Unternehmen können auf den Einsatz von freien Mitarbeitern, Subunternehmen und Leiharbeitnehmern nicht verzichten. Wir zeigen Ihnen, wie Sie dabei sozialversicherungs-, arbeits- und steuerrechtliche Risiken vermeiden.

Was Sie über Risiken beim Einsatz von Fremdpersonal wissen sollten

Um Fremdpersonal rechtskonform einzusetzen, müssen zahlreiche arbeitsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Aspekte bedacht werden. Was können Unternehmen tun, um Scheinselbstständigkeit, unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung, unerfreuliche Betriebsprüfungen und strafrechtliche Risiken für die Geschäftsführung zu vermeiden?

Der Hintergrund

Im betrieblichen Alltag ist Fremdpersonal häufig unverzichtbar: Freie Mitarbeiter, Subunternehmer und Leiharbeiter sind flexibel einsetzbar und können Auftragsspitzen abfangen. Im Unterschied zu fest angestellten Arbeitnehmern entfallen bei ihnen unter anderem Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuerabzug und Kündigungsschutz. Doch die Grenzen zwischen Fremdpersonal und abhängig Beschäftigten sind fließend und führen in der Praxis oft zu Abgrenzungsproblemen.

Diese Abgrenzung betrifft das Arbeitsrecht („Arbeitnehmer oder nicht?“), das Sozialversicherungsrecht („Sozialversicherungsbeiträge – ja oder nein?“), das Steuerrecht („Lohnsteuer- oder Umsatzsteuerpflicht?“) und das Strafrecht („Sozialversicherungsbeiträge vorenthalten?“, „Betrug?“).

Es gibt zahlreiche Anlässe, bei denen verdeckte Beschäftigungsverhältnisse aufgedeckt werden, etwa eine Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV), eine Razzia der Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Hauptzollamts (FKS), eine Kündigungsschutzklage eines freien Mitarbeiters oder ein sogenanntes Statusfeststellungsverfahren bei der DRV. Die Aufdeckung kann für Unternehmen schwerwiegende finanzielle Folgen haben, da sie in diesem Fall für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag – also auch für den Arbeitnehmeranteil und gegebenenfalls die abzuführende Lohnsteuer – haften.

Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass mit freien Mitarbeitern und Leihararbeitnehmern unbeabsichtigt ein Arbeitsverhältnis begründet wird, das nur durch den Ausspruch einer (betriebsbedingten) Kündigung beendet werden kann.

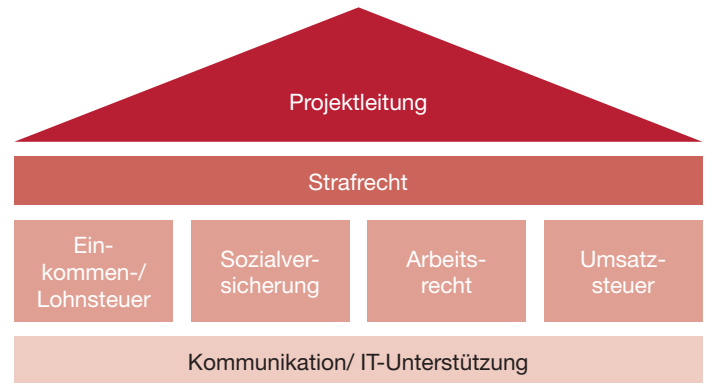
Das Thema Fremdpersonaleinsatz ist damit zweifelsohne „Chefsache“ – nicht zuletzt auch angesichts des Strafbarkeitsrisikos.

Die Herausforderung

Die gesetzlichen Regeln verschärfen sich zunehmend, vor allem im Bereich der Leiharbeit. Und auch die Rechtsprechung sowohl der Arbeits- als auch der Sozialgerichte bis hin zu Bundesarbeitsgericht und Bundessozialgericht entwickelt sich fortlaufend weiter. Unternehmen sollten ihre Verträge und internen Prozesse rund um den Einsatz von freien Mitarbeitern, Subunternehmern und Leiharbeitnehmern daher regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls entsprechend anpassen.

Die Abgrenzung selbstständiger freier Mitarbeiter und Subunternehmer von der sogenannten Scheinselbstständigkeit ist in der Praxis immer schwierig. Denn meist obliegt der Personaleinsatz nicht den Juristen der Rechts- oder Personalabteilung, sondern den Fachabteilungen. Dort fehlt es jedoch oft am notwendigen Know-how. Zudem sind hier mehrere Rechtsgebiete betroffen, was in der Regel dazu führt, dass mehrere Abteilungen des Unternehmens involviert sind. Eine umfassende Lösung setzt somit immer einen interdisziplinären Ansatz voraus.

Unser Projektansatz



Die Lösung

Wir bieten Ihnen eine umfassende vierstufige Prüfung Ihres Fremdpersonaleinsatzes an. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir Strategien und Prozesse zum rechtssicheren Einsatz von freien Mitarbeitern, Subunternehmern und Leiharbeitnehmern. Im Fall von Ermittlungsverfahren stehen wir Ihnen zudem mit unserer strafrechtlichen Kompetenz zur Seite.

Unsere Vorgehensweise

In der ersten Phase, der Analysephase, beginnen wir mit der Prüfung der von Ihrem Unternehmen verwendeten Verträge und Richtlinien. In einem zweiten Schritt erfassen und untersuchen wir die tatsächlichen Abläufe beim Einsatz des Fremdpersonals. Hierzu werden die freien Mitarbeiter befragt. Auf Basis der Zusammenschau dieser beiden Projektschritte bewerten wir im dritten Schritt die Sachlage – insbesondere das Scheinselbstständigkeitsrisiko – praxisnah mithilfe eines leicht nachvollziehbaren Ampelsystems. In der anschließenden Optimierungs- und Bereinigungsphase ermitteln wir den Handlungsbedarf im Bereich der Vertragsgestaltung als auch bei den innerbetrieblichen Abläufen. Gemeinsam mit Ihnen erarbeiten wir ein passendes Schulungskonzept und führen die Schulungen auf Wunsch auch selbst durch, sodass die Umsetzung der Maßnahmen in Ihrem Haus sichergestellt ist.

Außerdem begleiten wir Sie auch während des vom Gesetzgeber vorgesehenen Statusfeststellungsverfahrens bei der Clearingstelle der DRV und führen gegebenenfalls erforderliche Gerichtsverfahren. Im Bedarfsfall ermitteln wir zudem die Höhe der Haftungs- oder Nachforderungsbeträge und unterstützen Sie bei der Bereinigung von Problemfällen auch vor den Gerichten.

Ihr Nutzen

Mit unserer Hilfe schaffen Sie die Voraussetzungen für einen flexiblen, effektiven und effizienten Mitarbeiter Einsatz und reduzieren vorhandene Risiken. Durch die Umsetzung wirksamer Maßnahmen können Sie wirtschaftliche Schäden erfolgreich abwenden oder zumindest reduzieren.

Unsere Expertise

Die interdisziplinären Spezialisten von PwC und PwC Legal sind mit den komplexen arbeitsrechtlichen-, sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Fragestellungen beim Einsatz von freien Mitarbeitern und Leiharbeitnehmern vertraut. Um unseren Mandanten größtmögliche Handlungssicherheit zu verschaffen, bündeln wir unsere organisatorische, juristische und branchenbezogene Fachkompetenz bedarfsorientiert in interdisziplinären Beraterteams.

Unser Angebot im Überblick

Scan

- Erfassung der vertraglichen Situation
- Erfassung der Einsatzbedingungen/tatsächlichen (Ist-)Situation
- Erfassung der unternehmerischen Sphäre des Freelancers

Risikobewertung

- Rechtliche Analyse der vertraglichen Situation
- Rechtliche Analyse der tatsächlichen Einsatzbedingungen
- Analyse der „Einkaufsprozesse“ für Freelancer
- Stellungnahme und Empfehlung

Begleitung von

- Betriebsprüfungen durch Steuer- und SV-Behörden
- Auseinandersetzung mit Freelancern über den Status der Vertragsbeziehung, auch vor den Arbeits- und Sozialgerichten
- Optimierung der vertraglichen Gestaltung
- Ermittlung von Rückstellungsbeträgen
- Design von stabilen Einsatzprozessen für die Zukunft
- Schulung von Mitarbeitern

Abwicklung

- Rückwirkende Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen
- Anzeige zu wenig abgeführter Lohnsteuer
- Durchführung von Statusfeststellungsverfahren
- Erstattung zu Unrecht gezahlter Umsatzsteuer durch den Freelancer

Ihre Ansprechpartner

Marco Libudda

Tel.: +49 211 981-7109

E-Mail: marco.libudda@de.pwc.com

Dr. Nicole Elert

Tel.: +49 211 981-4196

E-Mail: nicole.elert@de.pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expertennetzwerks in 157 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC. 9.400 engagierte Menschen an 29 Standorten. 1,55 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

PwC Legal. Mehr als 190 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte an 21 Standorten. Integrierte Rechtsberatung für die Praxis.

Die PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bekennt sich zu den PwC-Ethikgrundsätzen (zugänglich in deutscher Sprache über www.pwc.de/de/ethikcode) und zu den Zehn Prinzipien des UN Global Compact (zugänglich in deutscher und englischer Sprache über www.globalcompact.de).

© April 2015 PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.
„PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.