

Definition (Quelle: Deutsche Rentenversicherung)

Freie Mitarbeit/Honorarkraft

Die Bezeichnung Freie Mitarbeit oder Honorarkraft sagt grundsätzlich noch nichts über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung aus und stellt allein kein Kriterium für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit dar.

Die Beurteilung ist im Wege der Gesamtbetrachtung im Einzelfall vorzunehmen

Entscheidendes Tatbestandsmerkmal bei der Abgrenzung einer selbstständigen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung – mit der Folge der Sozialversicherungspflicht – ist nach § 7 Abs. 1 SGB IV und der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) die persönliche Abhängigkeit des Beschäftigten vom Arbeitgeber.

Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BSG kommt es hierbei entscheidend auf die tatsächlichen Verhältnisse der zu beurteilenden Beschäftigung/Tätigkeit – und nicht in erster Linie auf die vertraglichen Vereinbarungen – an. Liegt ein Rahmenvertrag vor, kommt es für die Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit regelmäßig entscheidend auf die Verhältnisse während der Durchführung der jeweiligen Einzeltätigkeit an, wenn die Hauptleistungspflichten erst mit Übernahme der Einzeltätigkeit entstehen. Der Bezeichnung der Tätigkeit im Arbeitsvertrag kommt dabei nur eine untergeordnete Bedeutung zu.

Das Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich vom Rechtsverhältnis eines freien Dienstnehmers oder Werkvertragnehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit bei der Erledigung der Dienst- oder Werkleistung. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Insoweit lassen sich abstrakte, für alle Beschäftigungsverhältnisse geltende Kriterien nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses als auch im Rahmen freier Dienst- oder Werkverträge erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses. Aus Art und Organisation der Tätigkeit kann auf das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses zu schließen sein.

Selbstständig ist im Allgemeinen jemand, der unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt, ein unternehmerisches Risiko trägt sowie unternehmerische Chancen wahrnehmen und hierfür Eigenwerbung betreiben kann.

Was tun, wenn aber zu wenig Personal da ist?

Der Arbeitgeber entscheidet, wie er die Arbeit in seinem Betrieb organisiert, wie viel und welches Personal er für welche Aufgaben beschäftigt und welche Aufgaben er durch einen Dienstleister (Honorarkraft) erledigen lässt. Dabei trägt er auch die Verantwortung, dass Recht und Gesetz eingehalten werden. Für Honorarkräfte heißt das, sie dürfen nur die Tätigkeiten ausüben, die sie mit ihrem Auftraggeber vereinbart haben.

Für Arbeitnehmer*innen heißt das, sie müssen ihren Arbeitgeber informieren, wo die Mängel sind und z.B. die Gewährleistung Aufsichtspflicht nicht möglich ist, damit er etwas ändern kann.

Um sich selbst abzusichern, sollte dies immer schriftlich z.B. im Rahmen einer Gefährdungs- oder Entlastungsanzeige geschehen.

Mehr Infos (Veranstaltungen, Material, Muster) gibt es dazu bei ver.di:

Kontakt:

Niko Köbbe, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen:

☎ 0211/ 6 18 24-297

niko.koebbe@verdi.de

Sabine Uhlenkott, Fachbereich Gemeinden:

☎ 0211/ 6 18 24-350

sabine.uhlenkott@verdi.de

www.richtig-was-wert.de

ver.di

www.richtig-was-wert.de



Honorarkräfte

in der OGS
(offenen Ganztagsgrundschule)

Bereicherung des Angebotes oder Scheinselbständige und „Mädchen für alles“?

Was ist der Unterschied zum
Arbeitnehmer?

Was ist zu beachten?



ver.di

...zu wenig Personal, zu viele Kinder, zu viele Aufgaben,...

...aber wir haben ja noch die Honorarkräfte!?

Der Dienstplan ist mit der heißen Nadel gestrickt, in jeder Gruppe ist nur eine Kollegin und die OGS ist voll. Die zugesagte Unterstützung aus dem Lehrerkollegium kommt nicht und eine weitere OGS Kollegin wird krank.

Jetzt gibt es zwei Möglichkeiten, entweder eine OGS Gruppe wird geschlossen und die Kinder gehen nach Hause oder die Honorarkraft übernimmt das Mittagessen und unterstützt anschließend die Hausaufgaben. Für die geplante Tanz-AG hat heute sowieso niemand den Kopf, so dass diese ausfällt.

Alle ziehen mit und der „Laden läuft“ auch mit zu wenig Personal.

Ohne Honorarkräfte könnte der normale Alltagsbetrieb vielerorts nicht aufrecht erhalten werden, doch ist das denn richtig und rechtens?

Natürlich nicht, denn der missbräuchliche Einsatz der Kräfte ist unzulässig und führt automatisch dazu, dass ein Arbeitsverhältnis zustande kommt, der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen muss, er in der Lohnsteuerhaftung ist und ggf. Umsatzsteuer nachzahlen muss. Eventuell macht sich der Arbeitgeber sogar des Sozialversicherungsbeitrages strafbar.

Was ist der Unterschied zwischen Honorarkräften und Arbeitnehmern?

Bezeichnung	Honorarkraft/freie Mitarbeiter*in	Arbeitnehmer*in
Status	Übt selbständige Tätigkeit aus (angemeldet Gewerbe) und trägt unternehmerisches Risiko	Befindet sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis
Vertrag	Freier Dienstvertrag/Honorarvertrag zwischen Honorarkraft und Auftraggeber	Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber
Direktions- und Weisungsrecht	Freie Wahl von Ort, Zeit und Art der Aufgabenerledigung, sofern nicht in der Auftragserteilung geregelt, nicht Weisungsgebunden, nicht in den Betrieb eingegliedert	Unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und ist in den Betrieb eingegliedert
Aufgaben	Es geht um eine eigenverantwortliche und eigenständig zu erbringende Tätigkeit, die Dienstleistung muss konkret benannt sein, wie z.B. Durchführung eines Tanzkurses	Ist verpflichtet sich zur Leistung fremdbestimmter, abhängiger oder unselbständiger Arbeit unter Leitung und nach Weisung des Arbeitgebers zu verhalten
Umfang	Haben Aufträge von mehreren Auftraggebern	Beziehen mehr als ein Drittel ihrer Einkünfte von einem Arbeitgeber, sind wirtschaftlich abhängig
Arbeitsrecht	Arbeitsrecht (Kündigungsschutz, Urlaubsrecht, Entgeltfortzahlung, ...) gilt nicht, da es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt	Arbeitnehmerschutzrechte gelten entsprechend
Bezahlung	Vereinbartes Honorar, von dem alle Abgaben selbst abgeführt werden, keine Entgeltfortzahlung, kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld	Tarifentgelt bzw. arbeitsvertraglich vereinbartes Entgelt (mindestens Mindestlohn), sowie Arbeitgeberanteil für Sozialversicherungen
Sozialversicherungsrecht	Arbeitslosen-, Renten-, Kranken-, Pflegeversicherungsbeiträge sind allein zu entrichten	Der Arbeitgeber führt die Beiträge inklusive seines Anteils ab
Steuerrecht	Einkommenssteuer, Kirchensteuer und Solidaritätsabgabe sind selbst zu entrichten	Der Arbeitgeber führt die Beiträge ab