



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Oktober 2020 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Der erste Teil erläutert die Kündigungsfrist bei Geschäftsführerdienstverträgen.

Der zweite Teil befasst sich mit der Rückforderung überzahlter Honorare bei Scheinselbständigkeit.

Die Tipps im Oktober beleuchten den Status einer Pflegefachkraft.

Inhalt

- 1. Gesetzliche Kündigungsfrist bei Geschäftsführerdienstverträgen**
(BAG vom 11.06.2020 – 2 AZR 374/19)
- 2. Rückforderung überzahlter Honorare bei Scheinselbständigkeit**
- 3. Tipps: Status einer Pflegefachkraft**

Gesetzliche Kündigungsfrist bei Geschäftsführerdienstverträgen (BAG vom 11.06.2020 – 2 AZR 374/19)

Geschäftsführer einer GmbH können sich grundsätzlich **nicht auf den Kündigungsschutz** des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) stützen, da sie **keine Arbeitnehmer** im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG sind. Vielmehr bestimmt § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG, dass die Kündigung eines Geschäftsführers **keiner sozialen Rechtfertigung** im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG bedürfe.

Aus diesem Grund vereinbaren Geschäftsführer häufig eine **lange Kündigungsfrist** im Geschäftsführer-Anstellungsvertrag, um im Falle einer Kündigung noch für einen entsprechend langen Zeitraum die vertraglich vereinbarte Vergütung zu erhalten.

Bislang hatte das Bundesarbeitsgericht noch nicht explizit entschieden, ob insbesondere für **Fremdgeschäftsführer** bei Vereinbarung der „gesetzlichen Kündigungsfrist“ **§ 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB** und damit die je nach Betriebszugehörigkeit verlängerten Kündigungsfristen **wie für einen Arbeitnehmer** oder ob **§ 621 BGB** zum Tragen kommt, wonach sich die Kündigungsfrist danach bemisst, in **welchen Zeitschnitten die Vergütung** gezahlt wird.

In einer aktuellen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht hierzu erstmals Stellung genommen (Urteil vom 11.06.2020 – 2 AZR 374/19).



Beispiel

A wurde im Juli 2009 zur Geschäftsführerin einer GmbH bestellt und am 01.12.2009 ein schriftlicher Anstellungsvertrag mit einem Jahresentgelt in Höhe von € 100.000,00 vereinbart. Als Kündigungsfrist einigte man sich auf die „gesetzliche Kündigungsfrist“.

Nachdem es zwischen der Geschäftsführerin A und den Gesellschaftern immer häufiger zu Querelen gekommen ist, entschied sich die Gesellschafterversammlung am 28.02.2018, den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ordentlich zu kündigen.

Das auf den 27.02.2018 datierte und A am Folgetag übergebene Kündigungsschreiben enthielt schließlich eine ordentliche Kündigung

zum 31.05.2018. Die Gesellschaft wandte dabei die Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Nr. 3 BGB an, mithin eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats aufgrund der Betriebszugehörigkeit von neun Jahren.

A ging gegen diese Kündigung vor und monierte zum einen, dass es keinen Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gegeben habe und zum anderen die Kündigungsfrist falsch berechnet worden sei.

Wie werden die Gerichte entscheiden?

Kündigungsfristen eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrages

Die Kündigungsfrist eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrages wurde nach herrschender Meinung bislang danach geprüft, ob es sich um einen **Fremdgeschäftsführer** oder einen **Gesellschafter-Geschäftsführer** mit maßgeblichem Einfluss auf die Gesellschaft handelte.

Der **Fremdgeschäftsführer** wurde danach dem **Arbeitnehmer** im Hinblick auf die **Kündigungsfrist gleich gestellt**, sodass § 622 BGB zur Anwendung kam, wonach sich die Kündigungsfrist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit nach der folgenden Staffelung erhöht:

Wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Kalendermonatsende,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

§ 621: Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Handelt es sich hingegen um einen **Gesellschafter-Geschäftsführer** mit **maßgeblichem Einfluss**, kamen bereits bislang die Kündigungsfristen gemäß **§ 621 BGB** zum Tragen. Danach ist bei einem **Dienstverhältnis**, das **kein Arbeitsverhältnis** im Sinne des § 622 ist, die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;
4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahres;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit, bei einem die Erwerbstätigkeit des verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

BAG vom 11.06.2020 – 2 AZR 374/19

Das **LAG Berlin-Brandenburg** hatte in der Berufung zunächst die Klage der Geschäftsführerin im Wesentlichen abgewiesen und festgestellt, dass das Anstellungsverhältnis mit Ablauf des 30.06.2018, mithin unter Anwendung des **§ 621 BGB** geendet habe.

Die **Revision der Gesellschaft** gegen dieses Urteil hatte **keinen Erfolg**.

Zunächst stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass der Kündigung vom 27.02.2018 **keine Unwirksamkeitsgründe** entgegen stehen, da das Kündigungsschutzgesetz im Hinblick auf das Vorliegen von Kündigungsgründen auf Geschäftsführer nicht anwendbar sei.

Bei einem Fremdgeschäftsführer kann in der Regel auch **kein Arbeitsverhältnis** angenommen werden; eine Weisungsgebundenheit eines GmbH-Geschäftsführers, die so stark sei, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lasse, komme **allenfalls in extremen Ausnahmefällen** in Betracht, die vorliegend nicht zu bejahen waren.

Anwendbare Kündigungsfrist

Darüber hinaus stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass sich die im Anstellungsvertrag vereinbarte „**gesetzliche Kündigungsfrist**“ im vorliegenden Fall aus **§ 621 Nr. 4 BGB** und **nicht aus § 622 Abs. 2 BGB** ergäbe, auch wenn es sich um eine **Fremdgeschäftsführerin** gehandelt habe.

Zwar habe der Bundesgerichtshof in älteren Entscheidungen § 622 BGB für anwendbar gehalten; nach der Gesetzesreform im Jahr 1993 findet nach Ansicht des BAG jedoch nicht § 622 Abs. 2 BGB, sondern § 621 BGB auf Anstellungsverhältnisse von GmbH-Geschäftsführern Anwendung, die **keine Arbeitsverhältnisse** seien.

Für eine Anwendung von § 622 BGB fehle es – so die Erfurter Richter – bereits an einer **planwidrigen Regelungslücke**.

Im Hinblick auf das **vereinbarte Jahresgehalt** der Geschäftsführerin fand schließlich nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts § 621 Nr. 4 BGB Anwendung mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Rückforderung überzahlter Honorare bei Scheinselbständigkeit (BAG vom 26.06.2019 – 5 AZR 178/18)

Wird zwischen zwei Parteien ein **freies Dienstverhältnis** auf **selbständiger Basis** vereinbart und der Dienstverpflichtete in der Folge jedoch in die **Betriebsorganisation des Auftraggebers eingegliedert** und erteilt der Auftraggeber **arbeitsrechtliche Weisungen** im Hinblick auf den Arbeitsort, die Arbeitszeit sowie die fachliche Durchführung der Tätigkeit besteht die Gefahr, dass das Vertragsverhältnis im Nachhinein als **abhängige Beschäftigung** qualifiziert wird. In diesem Fall spricht man umgangssprachlich von einer „**Scheinselbständigkeit**“.

In der Regel erhält ein freier Dienstnehmer ein **höheres Honorar** als ein angestellter Arbeitnehmer, da er sich selbständig in der Renten-, Kranken-, Pflege- und gegebenenfalls Arbeitslosenversicherung absichern muss; zudem dient ein höheres Honorar dazu, den Verlust des Vergütungsanspruchs bei Arbeitsausfällen, den fehlenden Kündigungsschutz sowie etwaige höhere Haftungsrisiken auszugleichen.

Wird nun das vermeintlich freie Dienstverhältnis als Arbeitsverhältnis qualifiziert, hat der Mitarbeiter in der Regel für die Vergangenheit nur einen Anspruch auf die für einen **Arbeitnehmer übliche Bruttovergütung** gemäß § 612 Abs. 2 BGB.

Für den ehemaligen Auftraggeber und nach der Feststellung als Arbeitgeber zu qualifizierenden Vertragspartner stellt sich damit die Frage, ob **überzahlte Honorare** zurückgefordert werden können. Hiermit hat sich das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 26.06.2019 (Aktenzeichen: 5 AZR 178/18) befasst.



Beispiel

A war seit 01.02.2001 auf Basis eines „Dienstleistungsvertrages über EDV-Systemadministration“ bei B tätig. Nach Beendigung des Vertragsverhältnisses zum 16.03.2019 stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund auf Antrag des A fest, dass dieser während der gesamten Tätigkeit bei B in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden hat.

In der Folge musste B die zuvor nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge an die zuständige Einzugsstelle nachzahlen.

Schließlich forderte B von A die Rückzahlung des Differenzbetrages zwischen dem gezahlten Honorar sowie der üblichen Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers zurück. Nachdem A sich geweigert hatte, den Anspruch anzuerkennen, klagte B den Differenzbetrag vor dem zuständigen Arbeitsgericht ein.

Wie wird das Gericht entscheiden?

Scheinselbständigkeit

Ein vermeintlich selbständiger Dienstvertrag kann sich im Nachhinein als abhängige Beschäftigung bzw. Arbeitsverhältnis herausstellen, wenn die Bindung zwischen den Parteien bei der Durchführung des Vertragsverhältnisses **zu eng** war.

Sozialversicherungsrechtlich wird eine Beurteilung des Status gemäß **§ 7 Abs. 1 SGB IV** beurteilt. Danach ist Beschäftigung die **nicht selbständige Arbeit**, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine **Tätigkeit nach Weisungen** und eine **Eingliederung in die Arbeitsorganisation** des Weisungsgebers.

Arbeitsrechtlich wird die Beurteilung nach **§ 611a Abs. 1 BGB** vorgenommen, welcher den Arbeitsvertrag definiert.

Die Abgrenzungskriterien sind im Verhältnis zum Sozialversicherungsrecht zwar nicht identisch, jedoch wird die Beurteilung in den allermeisten Fällen das gleiche Ergebnis haben.

BAG vom 26.06.2019 – 5 AZR 178/18

Wird nun ein vermeintlich selbständiges Dienstverhältnis als abhängige Beschäftigung bzw. Arbeitsverhältnis **umqualifiziert**, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber den **Differenzbetrag** zurück verlangen kann, wenn das **vereinbarte Honorar im Rahmen des Dienstvertrages höher** war als die Vergütung, die dem eigentlichen Arbeitnehmer zusteht. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage **bejaht**.

In seiner Entscheidung vom 26.06.2019 kamen die Erfurter Richter zu dem Schluss, dass zwischen den Parteien nicht – wie ursprünglich angenommen – ein freies Dienstverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Dies

folge zwar **nicht unmittelbar aus der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung**, der Mitarbeiter hatte jedoch im Verlauf des arbeitsgerichtlichen Verfahrens **nicht bestritten**, auf **Basis eines Arbeitsverhältnisses** für den Auftraggeber bzw. den späteren Arbeitgeber tätig geworden zu sein.

Der vermeintliche freie Mitarbeiter durfte **ohne weitere Anhaltspunkte** auch nicht davon ausgehen, dass das für das freie Dienstverhältnis vereinbarte Stundenhonorar ihm auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als Bruttoarbeitsentgelt zustehe. Das Honorar eines freien Mitarbeiters decke vielmehr **typischerweise zugleich Risiken** ab, die einen Arbeitnehmer **nicht treffen** (fehlender Schutz in der Sozialversicherung, fehlender Kündigungsschutz, strengere Haftungsrisiken etc.)

Darüber hinaus konnte der Arbeitnehmer **keine besonderen Anhaltspunkte** dafür vortragen, dass ihm das für die freie Mitarbeit vereinbarte Honorar auch als **Vergütung für abhängige Arbeit** zustehen solle.

Aus diesen Gründen könne er nur die für einen Arbeitnehmer **übliche Bruttovergütung** gemäß § 612 Abs. 2 BGB geltend machen.

Rückforderungsanspruch gemäß § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB

Das Bundesarbeitsgericht kam schließlich zu dem Ergebnis, dass die **Differenz zwischen dem**

gezählten Honorar und der dem Arbeitnehmer zustehenden **üblichen Bruttoarbeitsvergütung** gemäß § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1 BGB zurückgefordert werden könne. Hierbei müsse sich der Arbeitgeber allerdings die auf die übliche Bruttoarbeitsvergütung entfallenen **Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag anrechnen** lassen. Schließlich stellte das BAG fest, dass der Rückforderungsanspruch trotz fehlender arbeitsgerichtlicher Feststellung des Arbeitnehmerstatus **nicht unter Vertrauensschutzgesichtspunkten ausgeschlossen** sei. Der Arbeitnehmer hatte in diesem Fall zuvor **selbst** ein sozialrechtliches **Statusfeststellungsverfahren** eingeleitet und aus diesem Grund damit rechnen müssen, dass sich der Arbeitgeber das Ergebnis dieser Prüfung zum Zwecke der Rückabwicklung zu eigen mache.



Hinweis

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dieser Entscheidung seine Rechtsprechung zur Rückzahlung überzahlter Honorare nach rückwirkender Feststellung des Arbeitnehmerstatus bestätigt und erneut klargestellt, dass eine gerichtliche Feststellung des Arbeitnehmerstatus keine Voraussetzung für einen Rückforderungsanspruch des Arbeitgebers sei, sofern der Arbeitnehmer nicht aus anderen Gründen Vertrauensschutz genießt.

Tipps: Status einer Pflegefachkraft

Die Abgrenzung zwischen einer selbständigen Tätigkeit und einer abhängigen Beschäftigung ist in vielen Branchen ein Dauerbrenner und führt häufig dazu, dass vermeintlich freie Dienstverhältnisse im Nachhinein durch die Einzugsstelle, im Rahmen einer Sozialversicherungsprüfung oder einer Statusfeststellung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, durch Sozialgerichte oder auch Arbeitsgerichte umqualifiziert wird.

Die Schwierigkeit bei der Abgrenzung besteht darin, dass es nicht zwei oder drei Abgrenzungskriterien gibt, bei deren Vorliegen bzw. Nicht-Vorliegen eine selbständige oder abhängige Beschäftigung angenommen werden kann. Vielmehr prüft die Rechtsprechung anhand einer **Vielzahl einzelner Merkmale**, wie ein Vertragsverhältnis zu qualifizieren ist.

Im Bereich der **Pflege** ist in den vergangenen Jahren ein großer Markt entstanden, auf dem nicht nur festangestellte Mitarbeiter, sondern mangels Verfügbarkeit ausreichender Fachkräfte auch immer mehr (**vermeintlich**) **selbständige Pflegefachkräfte** tätig geworden sind.

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg musste sich in einer aktuellen Entscheidung mit der Frage auseinandersetzen, ob eine **Pflegefachkraft** in einer **Wohneinheit für an Demenz erkrankte Bewohner** im Schichtdienst ihre Arbeitsleistung als selbständig tätige Mitarbeiterin oder im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung erbracht hat (Urteil vom 10.08.2020 – L 4 BA 2513/19).



Beispiel

A ist seit vielen Jahren aufgrund unterschiedlicher Verträge als „freiberufliche Pflegefachkraft“ für verschiedene Pflegeheime tätig. Die Vertragsverhältnisse kommen über eine Vermittlungsagentur zustande. An die jeweiligen Heimträger stellte A unter Angabe der täglichen geleisteten Arbeitsstunden Rechnungen, die sie unabhängig vom jeweiligen Auftraggeber fortlaufend durchnummeriert.

Für die Tätigkeit der A für das Pflegeheim B stellt die Deutsche Rentenversicherung Bund eine abhängige Beschäftigung fest, da nach deren Auffassung A in die Betriebsabläufe eingegliedert und auch mit den festangestellten Mitarbeitern wie eine Arbeitnehmerin zusammen arbeite.

A führt die Aufgaben der Tagesschicht bei B durch; diese Pflegeeinheit übernimmt und übergibt sie zu einem verabredeten Zeitpunkt von einer bzw. an eine andere Pflegekraft. Die Nachtschicht übernimmt eine festangestellte Pflegekraft der B, die A auch über die erforderliche Medikamentengabe und weiter Umstände informiert.

Schließlich trägt A eigene Dienstkleidung mit einem sie als „freiberufliche Pflegefachkraft“ ausweisenden Namensschild, verwendet ansonsten aber die in der Wohngemeinschaft der B vorhandenen Pflegemittel.

Da B sich mit dieser Entscheidung nicht zufrieden geben möchte, klagt sie vor dem zuständigen Sozialgericht auf Feststellung, dass das Vertragsverhältnis mit A als selbständige Tätigkeit zu werten ist.

Wie wird das Sozialgericht entscheiden?

Abhängige Beschäftigung gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV

Beschäftigung ist nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die nicht selbständige Tätigkeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis; Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt eine Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber **persönlich abhängig** ist. Bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb ist dies der Fall, wenn der Beschäftigte in dem **Betrieb eingegliedert** ist und dabei einem **Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassende Weisungsrecht** des Arbeitgebers unterliegt.

Diese Weisungsgebundenheit kann – vornehmlich bei Diensten höherer Art – eingeschränkt und zur „funktionsgerecht dienenden Teilhabe am Arbeitsprozess“ verfeinert sein.

Demgegenüber ist eine **selbständige Tätigkeit** vornehmlich durch das eigene Unternehmerrisiko, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft sowie die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit gekennzeichnet.

Umfassende Abwägung

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, hängt davon ab, welche **Merkmale überwiegen**. Maßgebend ist das **Gesamtbild der Arbeitsleistung**.

Das Gesamtbild bestimmt sich nach den **tatsächlichen Verhältnissen**, wobei diese die rechtlich relevanten Umstände sind, die im Einzelfall eine wertende Zuordnung zum Typus der abhängigen Beschäftigung erlauben.

Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ergibt sich aus dem **Vertragsverhältnis** der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen **tatsächlich vollzogen** worden ist.

Eine im **Widerspruch** zu ursprünglich getroffenen Vereinbarungen stehende tatsächliche Beziehung und die sich hieraus ergebende Schlussfolgerung auf die tatsächlich gewollte Natur der Rechtsbeziehung geht der nur formellen Vereinbarung vor, sofern eine – formlose – Abbedingung rechtlich möglich ist.



Hinweis

Wenn sich also die **tatsächliche Durchführung** von der **vertraglichen Grundlage** unterscheiden sollte, ist im Zweifel immer die **tatsächliche Durchführung** des Vertragsverhältnisses für die Feststellung des Status maßgeblich!

LSG Baden-Württemberg vom 10.08.2020 – L 4 BA 2513/19

Das **Sozialgericht** in erster Instanz hat zunächst die Auffassung vertreten, dass das Vertragsverhältnis der Pflegefachkraft als **selbständige Tätigkeit** zu werten sei.

Dieser Auffassung ist das **Landessozialgericht Baden-Württemberg nicht gefolgt**.

Die Richter stellten zunächst fest, dass die Pflegefachkraft in der von der **Heimleitung bestimmten Tagesschicht** tätig geworden ist. Diese schloss sich jeweils an die Nachtschicht an, die von einer **festangestellten Pflegekraft** übernommen worden ist und die vermeintlich selbständige Pflegefachkraft über die erforderliche Medikamentengabe und weitere Umstände informierte.

Die Pflegefachkraft übernahm und übergab die Pflegeeinheit zu einem **verabredeten Zeitpunkt** von einer bzw. an eine andere Pflegekraft, so dass sich der **tägliche Arbeitsbeginn** aus dem

notwendigen **Anschluss an die Nachtschicht** ergab.

Zwischen den Parteien wurde schließlich ein **fester Stundensatz** vereinbart, der zwischen € 29,00 und € 35,00 lag. Die Vergütung wurde nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gezahlt und somit nicht als Pauschale.

Die Pflegefachkraft nutzte **eigene Dienstkleidung** und war auch für **andere Pflegeeinrichtungen** tätig, jedoch nutzte sie ansonsten die Pflegeeinrichtung des Heimes, für das sie tätig geworden ist.

Abhängige Beschäftigung

Nach Abwägung aller Umstände kam das Landessozialgericht zu dem Ergebnis, dass die Pflegefachkraft im Rahmen einer **abhängigen Beschäftigung** tätig geworden ist.

Die Richter gingen davon aus, dass vorliegend eine **Weisungsgebundenheit** gegenüber dem Pflegeheim bestand, indem sie im Wesentlichen als Pflegekraft in der Tagschicht in der Wohngemeinschaft tätig wurde und sich dies aus einer entsprechenden **Zuweisung durch die Heimleitung** ergab.

Darüber hinaus hat die Heimleitung **einseitig den Arbeitsort**, nämlich die Wohngemeinschaft festgelegt, sodass die Pflegefachkraft insoweit keine Freiheit besaß. Insbesondere wäre die Erbringung von Pflegeleistungen auch außerhalb der Wohngemeinschaft in den Wohnungen der mobil betreuten Person möglich gewesen, was vorliegend aber nicht durchgeführt worden ist.

Schließlich konnte die **konkrete Lage der Arbeitszeit** nicht von der Pflegefachkraft frei gewählt werden, sondern sie war an die **Vorgaben des Pflegeheims** gebunden.

Vor diesem Hintergrund sind die für eine selbständige Tätigkeit sprechenden Kriterien wie eigene Dienstkleidung oder die Tätigkeit für mehrere Auftraggeber **nicht entscheidend** ins Gewicht gefallen.



Hinweis

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg nahm eine andere Bewertung desselben Sachverhalts vor wie das Sozialgericht in erster Instanz. Dies macht eine halbwegs rechtssichere Beurteilung von derartigen Vertragsverhältnissen äußerst schwierig bis unmöglich.

Gerade im Pflegebereich sollte ohne Vorliegen besonderer Umstände im Zweifel davon ausgegangen werden, dass es sich um eine **abhängige Beschäftigung** handelt, um teure Nachforderungen durch die Sozialversicherungsträger zu vermeiden.

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de