

§ 266a StGB. Die Freelancer-Falle.

Subunternehmer, Freelancer und die Scheinselbstständigkeit.

Freie Mitarbeiter sind flexibel und praktisch – bis die Prüfung feststellt, dass sie in Wahrheit Arbeitnehmer waren. Dann wird rückwirkend zum Arbeitgeber, wer nie einen anstellen wollte.

Status klären. Praxis prüfen.

Für Mittelstand, Agenturen, Tech-Unternehmen und Start-ups.

Vom Honorar zum Strafverfahren.

Nicht nur am Bau

Das Thema gilt längst nicht mehr nur dem Baugewerbe. Gerade junge Unternehmen, Tech-Firmen und Start-ups bauen ihre Struktur um: weniger Festanstellung, mehr „Freelancer“. Genau dort entsteht das Risiko oft unbemerkt.

Die kritische Grenze

Ein Freelancer, der an drei Tagen pro Woche praktisch nur für ein Unternehmen arbeitet, ist hart an der Grenze – denn er ist wirtschaftlich von diesem einen Auftraggeber abhängig. Es kommt nicht auf die Bezeichnung im Vertrag an, sondern auf die gelebte Praxis (§ 7 SGB IV).

Warum daraus Strafrecht wird

Ist der freie Mitarbeiter tatsächlich Arbeitnehmer, gilt der Auftraggeber als Arbeitgeber – und muss Sozialversicherungsbeiträge abführen. Tut er das nicht, steht § 266a StGB im Raum: Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren, gegen die Geschäftsführung persönlich.

Die Nachzahlung überrascht

Nachgefordert werden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil, rückwirkend über Jahre und zuzüglich Säumniszuschlägen. Bei Vorsatz verlängert sich die Verjährung erheblich. Aus einem überschaubaren Honorar wird schnell eine existenzbedrohende Forderung.

Angestellter oder wirklich selbständig?

Spricht für Beschäftigung

- ✗ Weisungen zu Zeit, Ort und Art der Arbeit.
- ✗ Eingliederung ins Team – feste Tools, Firmen-Mail, Meetings.
- ✗ Im Wesentlichen nur ein Auftraggeber.
- ✗ Feste Vergütung nach Zeit statt nach Werk oder Erfolg.
- ✗ Kein eigenes Risiko, keine eigenen Betriebsmittel.

Spricht für Selbständigkeit

- ✓ Eigene Auftraggeber und eigener Marktauftritt.
- ✓ Freie Einteilung von Zeit, Ort und Vorgehen.
- ✓ Abrechnung nach Projekt oder Werk, mit eigenem Risiko.
- ✓ Eigene Betriebsmittel, ggf. eigene Mitarbeiter.
- ✓ Klar abgegrenzte Projekte statt Dauer-Eingliederung.

Entscheidend ist das Gesamtbild der tatsächlichen Verhältnisse – kein Einzelmerkmal für sich.

Vorsorge und Verteidigung.

Status vorab klären (§ 7a SGB IV)

Im Zweifel schafft das Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung verbindliche Klarheit – am besten vor Beginn der Zusammenarbeit. Wer den Status ernsthaft prüfen lässt, entkräftet zugleich den Vorwurf des Vorsatzes.

Vertrag und Praxis in Einklang bringen

Der beste Vertrag nützt nichts, wenn die tatsächliche Zusammenarbeit anders aussieht. Prüfen Sie, wie Ihre Freelancer wirklich arbeiten – und passen Sie an, bevor es eine Betriebsprüfung tut.

Wenn die Prüfung schon läuft

Keine spontanen Angaben, keine Unterlagen ungeprüft herausgeben. Diese Verfahren entscheiden sich an Details – Weisungen, Eingliederung, Risiko – und am Vorsatz. Früh und strukturiert aufbereitet, verteidigt man aus deutlich besserer Position.

Mehr dazu

Einen vertiefenden Beitrag finden Sie in unserem Wissensbereich unter „Scheinselbständigkeit und § 266a StGB“.

Freelancer im Haus?

Wenn Sie intensiv mit freien Mitarbeitern arbeiten, lohnt ein prüfender Blick, bevor eine Betriebsprüfung ihn wirft. Sprechen Sie mit uns – vertraulich und praxisnah.

VERTRAULICH · § 266a · SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT

+49 69 24746870

kanzlei@rstp-rechtsanwaelte.de

Rossertstraße 4 · 60323 Frankfurt am Main

Dieser Leitfaden dient der allgemeinen Orientierung und ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Rechtsstand bei Erstellung; Änderungen vorbehalten.