



Stand: 20.02.2020

Statusfeststellung. & Honorarrückforderung

Honorarrückforderung bei vermeintlich freiem Dienstverhältnis möglich
Bundesbearbeitungsgericht, Urteil 26.06.2019
[Aktenzeichen 5 AZR 178/18]

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Sie beschäftigen einen freien Mitarbeiter und zahlen ihm ein Honorar von 50 EUR pro Stunde. Sie gehen davon aus, dass die Person nicht abhängig beschäftigt und für ihre Sozialabgaben selbst verantwortlich ist. Stellt sich auf Betreiben des freien Mitarbeiters aber später heraus, dass sozialversicherungsrechtlich ein **Beschäftigungsverhältnis** vorlag, können Sie die Rückzahlung überzahlter Honorare verlangen. In welchem Rahmen das möglich ist, zeigt eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber 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.

Nach Ansicht des BAG kann eine für freie Mitarbeit individuell getroffene **Vergütungsvereinbarung** in der Regel nicht zugleich für eine Beschäftigung im Arbeitsverhältnis als maßgeblich angesehen werden. Für eine solche Annahme bedürfe es besonderer Anhaltspunkte, die der Arbeitnehmer darzulegen habe. Fehle es daran, sei die „übliche Vergütung“ geschuldet.

Hinweis Die Berechnung einer hypothetischen Vergütung ist ein komplexes Unterfangen. Der Arbeitgeber im Urteilsfall hatte noch keine solche Berechnung vorgelegt. Das BAG hat den Rechtsstreit nun mit der Maßgabe an die Vorinstanz zurückverwiesen, dass über die Höhe des Rückzahlungsanspruchs noch Feststellungen zu treffen seien.

Bei der Rückzahlung überzahlter Honorare müsse sich der Arbeitgeber nicht nur die im Arbeitsverhältnis geschuldete Bruttovergütung, sondern auch die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag anrechnen lassen.



Ein **Rückzahlungsanspruch** kommt laut BAG von vornherein nur in dem Umfang in Betracht, wie die Summe beider Positionen - Bruttoarbeitsverdienst zuzüglich Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag - gegenüber den geleisteten Honoraren einen Saldo zugunsten des Arbeitgebers ergibt. Einen Anspruch auf Erstattung geleisteter Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung habe der Arbeitgeber allerdings nicht. Diesen müsse er kraft Gesetzes selbst tragen.