



## Merkblatt für die HTL-Transportpartner

Beschäftigung  
im Transportgewerbe

# Beschäftigung im Transportgewerbe

## 1. Einführung/Allgemeines

Frachtführer setzen zur Durchführung der von ihnen zu erbringenden Leistungen sowohl eigene Arbeitnehmer wie auch Leiharbeiter und Subunternehmer (Selbständige) ein.

Die staatlichen Stellen (insbesondere der Zoll) prüfen in letzter Zeit ebenso häufig wie besonders genau, ob es sich bei Subunternehmern um „echte“ Selbständige oder um sog. „Scheinselbständige“ handelt. Da mit einer Scheinselbständigkeit gravierende, im Einzelfall sogar existenzvernichtende Risiken für die Auftraggeber (Frachtführer) verbunden sind, soll Ihnen dieses Merkblatt dabei helfen, Risiken zu erkennen und nach Möglichkeit zu vermeiden.



## 2. Wann ist ein Subunternehmer wirklich selbständig?

Die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und „echten“ Selbständigen erfolgt anhand einer Vielzahl verschiedener Abgrenzungskriterien. Diese sind u. a. die Weisungsgebundenheit, die Zeithoheit, die Eingliederung in den Betrieb sowie das Vorhandensein eines eigenen unternehmerischen Risikos.

Die zuständigen staatlichen Stellen prüfen in jedem Einzelfall die Gesamtheit aller vorliegenden Indizien (für und gegen „echte“ Selbständigkeit) und entscheiden sodann nach einer wertenden Gesamtschau.

Dabei wird zwar auch auf die formale Ausgestaltung der Vertragsverhältnisse geachtet. Letztlich entscheidend ist jedoch nicht, was in dem jeweiligen Vertrag steht, sondern die Realität, also wie das Vertragsverhältnis tatsächlich „gelebt“ wird.

Ein „echter“ Selbständiger trägt ein unternehmerisches Risiko und hält mit eigenem Kapital eigene Betriebsmittel vor. Nach Auffassung der zuständigen Behörden ist es im Transportgewerbe von besonderer Bedeutung, dass der Subunternehmer beim Transport ein eigenes Fahrzeug einsetzt, welches auf ihn zugelassen ist und von ihm mit eigenem Kapitalaufwand gekauft oder geleast worden ist.



Darüber hinaus erfordert eine „echte“ Selbständigkeit des Subunternehmers, dass ihm weder Dauer oder Beginn und Ende der Arbeitszeit vorgeschrieben, ihm keine konkreten Weisungen zur Auftragsdurchführung erteilt werden und er auch nicht sonst wie ein Arbeitnehmer in den Betrieb des Auftraggebers (Frachtführers) integriert wird. Eine solche – unzulässige – Integration in den Betrieb kann auch dadurch eintreten, dass dem Subunternehmer durch die Häufigkeit und Dauer der Einsätze für einen Auftraggeber die praktische Möglichkeit genommen wird, Transporte für andere Kunden auf eigene Rechnung durchzuführen.

Besitzt der Subunternehmer die Erlaubnis nach § 3 Güterkraftverkehrsgesetz (GüKG) oder die Gemeinschafts-lizenz nach Art. 3 der Verordnung (EWG) 881/92, kann ihm vorgegeben werden, die Farben oder ein „Logo“ eines Unternehmens zu nutzen. Dies gilt selbst dann, wenn der Subunternehmer allein ohne weitere Mitarbeiter nur für einen Frachtführer tätig wird.

**Tipp:** Der Auftraggeber sollte nur solche Personen als Subunternehmer (Selbständige) beschäftigen, die beim Transport ein eigenes (selbst finanziertes) Fahrzeug einsetzen und diesen keine Weisungen zu Dauer sowie Beginn und Ende der Arbeitszeit oder zur Auftragsdurchführung erteilen und sie auch sonst nicht wie einen eigenen Arbeitnehmer in seinen Betrieb integrieren. Nur wenn der Subunternehmer eine Erlaubnis nach § 3 GüKG oder die Gemeinschafts-lizenz nach Art. 3 der Verordnung (EWG) 881/92 besitzt, kann ihm ausnahmsweise vorgegeben werden, die Farben oder das „Logo“ eines Unternehmens zu nutzen.

### **3. Vertragsgestaltung und Durchführung**

Schon der schriftlich fixierte Vertragstext sollte deutlich zu erkennen geben, dass es sich um einen Auftrag an einen „echten“ Selbständigen handelt. Noch viel wichtiger ist jedoch die Vertragsdurchführung in der Praxis (der sog. „gelebte“ Vertrag). Der Auftraggeber sollte daher insbesondere darauf achten, dass in der täglichen Praxis keine Anweisungen zu Dauer sowie zu Beginn und Ende der Arbeitszeit und zur Auftragsdurchführung erteilt werden und der Auftragnehmer (Subunternehmer) nicht sonst wie ein Arbeitnehmer in den Betrieb des Auftraggebers integriert wird.

### **4. Anfrage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund**

Wenn Auftraggeber häufiger oder längere Zeit mit einem Subunternehmer zusammenarbeiten, sollten sie ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund gemäß § 7a SGB IV einleiten, um rasch Klarheit über den rechtlichen Status Ihres Auftragnehmers zu erlangen. Dabei ist darauf zu achten, dass die vertragliche Ausgestaltung und die tatsächliche Zusammenarbeit nach einer Feststellung der Selbständigkeit durch die Deutsche Rentenversicherung Bund unverändert bleiben müssen. Ist dies nicht der Fall, sollte zur Sicherheit ein erneutes Statusfeststellungsverfahren eingeleitet werden.

## 5. Gewinnung von Subunternehmern über Vermittler („Mietfahrer“)

Die Vermittlung von Subunternehmern durch Vermittlungsagenturen bietet keine Sicherheit dafür, dass der Subunternehmer „echter“ Selbständiger ist. Im Gegenteil werden diese Fälle aktuell vermehrt von den staatlichen Behörden (insbesondere dem Zoll) besonders kritisch überprüft.

Eine „echte“ Selbständigkeit des vermittelten Subunternehmers liegt auch bei Einschaltung einer Vermittlungsagentur nur dann vor, wenn die o. g. genannten Voraussetzungen gegeben sind.

## 6. Worauf ist bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern zu achten?

Der Auftraggeber sollte bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern darauf achten, dass

- ein Stunden-/Wochen- oder Monatsentgelt gezahlt wird, das nicht sittenwidrig niedrig ist (das Entgelt sollte zumindest zwei Drittel des in der Transportbranche im Bundesland des Auftraggebers üblichen Entgelts betragen),
- ab dem 1. Januar 2015 die gesetzlichen Vorschriften über den Mindestlohn zu beachten sind, so dass zumindest ein Stundenlohn von 8,50 Euro brutto gezahlt werden muss,
- die Agenturen für Arbeit die Einstellung von arbeitslosen Menschen mit Zuschüssen fördern, die eine etwaige Minderleistung während der Einarbeitungszeit ausgleichen sollen,
- bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern die Arbeitsschutzbestimmungen (u. a. das Arbeitszeitgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Bundesurlaubsgesetz) eingehalten werden.

## 7. Gewinnung von nicht selbständigen Fahrern über Vermittler („Mietfahrer“)

Wenn über eine Vermittlungsagentur ein nicht selbständiger Fahrer gewonnen wird, der in einem Arbeitsverhältnis zu der Vermittlungsagentur steht, ist eine Arbeitnehmerüberlassung gegeben. Diese ist nur dann zulässig, wenn die Vermittlungsagentur hierfür eine behördliche Erlaubnis besitzt. Ist dies nicht der Fall, wird der Auftraggeber (Frachtführer/Entleiher) ungewollt selbst zum Arbeitgeber des ausgeliehenen Fahrers. In diesen Fällen ist er selbst für den Einbehalt und die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich und kann möglicherweise auch ordnungswidrigkeitenrechtlich oder gar strafrechtlich verfolgt werden. Zudem hat er dem „Mietfahrer“ in diesem Fall ab dem 1. Januar 2015 zumindest den jeweils festgelegten Mindestlohn zu zahlen.

**Tipp:** Der Auftraggeber sollte sich bei der Vermittlung von nicht selbständigen „Mietfahrern“ stets die Erlaubnis des Vermittlers zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen lassen und prüfen, ob diese noch gültig ist. Ferner sollte er sich schriftlich versichern lassen, dass die Erlaubnis nicht widerrufen wurde oder auf andere Weise zwischenzeitlich erloschen ist.



Nachfolgende Links führen zu weitergehenden Informationen zur Thematik der Beschäftigung von Mitarbeitern und Unternehmern. Die Links sind mit Stand Mai 2014 ermittelt worden.



### **Zur Thematik der (Schein-)Selbständigkeit**

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat mit Wirkung ab dem 01.06.2010 das Gemeinsame Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands Berlin, der Deutschen Rentenversicherung Bund, Berlin und der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, vom 13. April 2010 veröffentlicht, aus dem sich alle wesentlichen Aspekte zum Thema „Scheinselbständigkeit und Statusprüfung“ ergeben. Abrufbar ist das Rundschreiben unter:

[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3\\_Infos\\_fuer\\_Experten/02\\_arbeitgeber\\_steuerberater/01\\_betriebspruefdienst/02\\_publicationen/03\\_rundschreiben/2010/april\\_rs\\_selbstaendigkeit\\_pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/02_arbeitgeber_steuerberater/01_betriebspruefdienst/02_publicationen/03_rundschreiben/2010/april_rs_selbstaendigkeit_pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=4)

Eine Zusammenfassung zur Problematik der Scheinselbständigkeit finden Sie auf der Website der Industrie- und Handelskammer (IHK) für München und Oberbayern:  
<https://www.muenchen.ihk.de/de/recht/Anhaenge/Scheinselbstaendigkeit.pdf>

Ein Merkblatt zur Abgrenzung selbständige Kraftfahrer – Scheinselbstständigkeit finden Sie auf der Website der Industrie- und Handelskammer (IHK) Stuttgart:  
[http://www.stuttgart.ihk24.de/Branchen/Verkehrswirtschaft/Gueterverkehr/980548/Selbstaendige\\_Kraftfahrer.html](http://www.stuttgart.ihk24.de/Branchen/Verkehrswirtschaft/Gueterverkehr/980548/Selbstaendige_Kraftfahrer.html)

Ein Merkblatt zu Kontrollpflichten des Auftraggebers im Güterverkehr finden Sie auf der Website der Industrie- und Handelskammer (IHK) Stuttgart:  
[http://www.stuttgart.ihk24.de/Branchen/Verkehrswirtschaft/Gueterverkehr/980424/Kontrollpflichten\\_des\\_Auftraggebers.html](http://www.stuttgart.ihk24.de/Branchen/Verkehrswirtschaft/Gueterverkehr/980424/Kontrollpflichten_des_Auftraggebers.html)

Informationen zur Statusklärung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund mit entsprechenden Erläuterungen und Antragsformular finden Sie unter:

- Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/217144/publicationFile/66384/V0027.pdf>
- Erläuterungen zum Antrag auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status  
<http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/217146/publicationFile/66385/V0028.pdf>



## **Zur Thematik von Beschäftigungsverhältnissen**

Informationen zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (sog. Minijobs) im gewerblichen Bereich finden Sie unter:

[http://www.minijob-zentrale.de/DE/0\\_Home/01\\_mj\\_im\\_gewerblichen\\_bereich/node.html](http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/node.html)

Über die Möglichkeiten der Beschäftigung von Mitarbeitern in Teilzeit können Sie sich erkundigen unter:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Arbeitszeitmodelle/inhalt.html>

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat weitreichende Informationen zum Thema „Arbeitsschutz“ veröffentlicht. Diese finden Sie unter:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/inhalt.html>



[www.heuking.de](http://www.heuking.de)

Diese Broschüre beinhaltet keinen Rechtsrat. Die enthaltenen Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise wieder und können eine den Besonderheiten des einzelnen Sachverhalts gerecht werdende individuelle Beratung nicht ersetzen.

## Kontakt

### Joachim Littig

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Unter den Linden 10

10117 Berlin

T +49 30 88 00 97-57

F +49 30 88 00 97-99

[j.littig@heuking.de](mailto:j.littig@heuking.de)

### Berlin

Unter den Linden 10  
10117 Berlin  
T +49 30 88 00 97-0  
F +49 30 88 00 97-99

### Brüssel

Rue Froissart 95  
1040 Brüssel/Belgien  
T +32 2 646 20-00  
F +32 2 646 20-40

### Chemnitz

Weststraße 16  
09112 Chemnitz  
T +49 371 38 203-0  
F +49 371 38 203-100

### Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4  
40474 Düsseldorf  
T +49 211 600 55-00  
F +49 211 600 55-050

### Frankfurt

Goetheplatz 5-7  
60313 Frankfurt am Main  
T +49 69 975 61-0  
F +49 69 975 61-200

### Hamburg

Neuer Wall 63  
20354 Hamburg  
T +49 40 35 52 80-0  
F +49 40 35 52 80-80

### Köln

Magnusstraße 13  
50672 Köln  
T +49 221 20 52-0  
F +49 221 20 52-1

### München

Prinzregentenstraße 48  
80538 München  
T +49 89 540 31-0  
F +49 89 540 31-540

### Zürich

Bahnhofstrasse 3  
8001 Zürich/Schweiz  
T +41 44 200 71-00  
F +41 44 200 71-01