

Inside Legal & Compliance: APSCo Board Briefing Q1 2024

Ziel von Inside Legal and Compliance ist es, den Vorständen der Mitglieder sowie den Rechts- und Compliance-Teams einen Überblick über bevorstehende rechtliche Änderungen und Leitlinien zu geben, die sich auf den Bereich der professionellen Personalbeschaffung auswirken, um eine proaktive Reaktion und potenzielle Wettbewerbsvorteile zu ermöglichen.

Dieses Inside Legal & Compliance findet ihr auch hier:

[Trusted Partner Unterstützung](#)

[APSCo News](#)



Thema	Wichtige Daten	Aktionen
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> Drei-Säulen-Modell zur Erleichterung und Steigerung der Einwanderung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte: <ul style="list-style-type: none"> Erste Säule (Fachkräftesäule) ist seit 18. November 2023 in Kraft: Geringere Mindestverdienstgrenzen für den Erhalt einer Blauen Karte EU; vereinfachte Voraussetzungen für Aufenthaltserlaubnisse. Zweite Säule (Erfahrungssäule) tritt im März 2024 in Kraft: Menschen aus Drittstaaten können beschäftigt werden, ohne dass ein formal anerkannter Abschluss benötigt wird. Dritte Säule (Potentialssäule) tritt im Juni 2024 in Kraft: Einführung einer Chancenkarte zur Arbeitsplatzsuche; Personen aus Drittstaaten können zur Arbeitssuche für max. 12 Monate nach Deutschland einreisen. 	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisnahme der Anforderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes Anpassung des Hiring-Prozesses für ausländische Kandidaten
Neue Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobs	<ul style="list-style-type: none"> Ab 1. Januar 2024 liegt die Minijob-Grenze bei EUR 538 (zuvor bei EUR 520). 	<ul style="list-style-type: none"> Zahlung der entsprechend erhöhten Entgelte
Neue Beitragsbemessungsgrenzen für 2024	<ul style="list-style-type: none"> Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung steigen an: <ul style="list-style-type: none"> Beitragsbemessungsgrenze in der GKV liegt bei EUR 62.100/Jahr (EUR 5.175/Monat) Versicherungspflichtgrenze in der GKV liegt bei EUR 69.300/Jahr (EUR 5.775/Monat) Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung liegt bei EUR 7.450/Monat (Ost) und EUR 7.550/Monat (West) Bezugsgröße Sozialversicherung liegt bei EUR 3.535/Monat (West) und EUR 3.465/Monat (Ost) 	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisnahme der neuen Beitragsbemessungsgrenzen
Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitgeber, die als Verleiher auftreten, sind verpflichtet, ein Mindest-Bruttoentgelt an den Arbeitnehmer zu bezahlen. Vom 1. Januar 2024 bis zum 31. März 2024 beträgt es EUR 13,50. 	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisnahme der Lohnuntergrenze Zahlung der entsprechend erhöhten Entgelte

Rechtsprechung: [BGH, Urteil vom 8. März 2023 – 1 StR 188/22 zum Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt und zur Abgrenzung zwischen freien Mitarbeitern und Scheinselbständigen](#)

Überblick: Der Angeklagte beauftragte zwölf Rechtsanwälte in seiner Kanzlei auf Grundlage eines Vertrags über eine freie Mitarbeit. Den Mitarbeitern wurden Mandate direkt zugeiwesen, sie nutzten die Kanzleiräume und erhielten ein festes Gehalt.

Der BGH hat entschieden, dass der Straftatbestand des § 266a StGB erfüllt ist. Der Angeklagte hat mit zwölf Mitarbeitern, trotz vertraglicher Vereinbarung einer freien Mitarbeit, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründet. Es wurden Weisungen hinsichtlich der Arbeitszeiten, des Arbeitsortes, des Inhalts und der Art der Tätigkeit erteilt. Außerdem trugen die Mitarbeiter keinerlei Unternehmerrisiko. Sie erhielten ein festgelegtes Jahreshonorar bei voller Arbeitsleistung (40 bis 60 Stunden/Woche). Es handelt sich somit um Scheinselbständigkeit.

Auswirkung: Dieser Fall stellt klar, dass die Abgrenzungskriterien der sozialgerichtlichen Rechtsprechung für abhängige Beschäftigte und freier Mitarbeiter auch beim „freien“ Anwaltsberuf Geltung erlangen. Darüber hinaus wird die strafrechtliche Relevanz der Scheinselbständigkeit hervorgehoben.

Aktion: Unternehmen sollten vor dem Hintergrund der sozialversicherungsrechtlichen Abgrenzungskriterien zeitnah überprüfen, wie die Konstellation der freien Mitarbeit in der Praxis gehandhabt wird.

Rechtsprechung: [BSG, Urteil vom 20. Juli 2023 – B 12 BA 1/23 R, B 12 R 15/21 R und B 12 BA 4/22 R zur Sozialversicherungspflicht des alleinigen Gesellschafter-Geschäftsführers](#)

Überblick: Das Bundessozialgericht entschied in drei Revisionsverfahren, dass ein abhängiges, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht deshalb ausgeschlossen ist, weil der Vertragsschluss nicht mit einer natürlichen Person, sondern mit einer Kapitalgesellschaft geschlossen wird, deren alleiniger Geschäftsführer und Gesellschafter die natürliche Person ist. Es wurden Dienstverträge mit einer UG und einer GmbH geschlossen, deren tatsächliche Erbringung durch die natürlichen Personen erfolgte. Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellte eine abhängige Beschäftigung fest.

Das Bundessozialgericht ging in allen Fällen von einer abhängigen Beschäftigung aus. Insgesamt überwogen die für eine abhängige Beschäftigung sprechenden Umstände. Der Vertragsschluss mit einer Kapitalgesellschaft ändere hieran nichts. Die praktische Durchführung des Vertrags und die vertragliche Vereinbarung ist maßgebend, während die von den Parteien gewünschten Rechtsfolge nachrangig sind.

Auswirkung: Diese Entscheidung verdeutlicht, dass eine in der Praxis gewählte Konstellation, Verträge mit einer Ein-Personen-Gesellschaft zu schließen, nicht automatisch zur Einstufung als „freie Mitarbeit“ führt. Dies haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger bereits vor langem festgestellt.

Aktion: Bestehende Verträge mit Ein-Personen-Gesellschaften sollten im Einzelfall auf ihre tatsächliche Ausübung überprüft werden.

Rechtsprechung: [LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 20. September 2023 – L 5 BA 1650/22 zur Einordnung des sozialversicherungsrechtlichen Status eines Golflehrers bei Einpreisung aller Kosten in das Honorar](#)

Überblick: Der Kläger ist ein Verein, der einen Golfclub betreibt. Er schloss einen Dienstleistungsvertrag über eine freiberufliche Zusammenarbeit mit einem Golflehrer. Auf Grundlage des Vertrags wurde Golfunterricht im Auftrag des Klägers und sonstige Leistungen wie beispielsweise Regelabende erbracht. Der Kläger beantragte die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens mit dem Ziel, dass eine abhängige Beschäftigung nicht vorliegt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund nahm eine abhängige Beschäftigung an.

Das Landessozialgericht nahm jedoch eine selbstständige Tätigkeit an. Es liege keine Weisungsgebundenheit vor, weil der Golflehrer in zeitlicher Hinsicht nicht gebunden war und die Tätigkeit frei gestalten konnte. Darüber hinaus liege ein wesentliches Unternehmerrisiko vor. Der Golflehrer hatte Anschaffungskosten zur Durchführung des Trainings sowie jährliche Updatekosten. Dieser Kapitaleinsatz spräche, unabhängig davon, dass der Golflehrer die Kosten in seinen tatsächlichen Stundensatz einpreist, gegen eine abhängige Beschäftigung. Gleiches gilt für die zu zahlende Nutzungsgebühr für den Golfplatz von 120 EUR monatlich.

Auswirkung: Die Entscheidung stellt klar, dass sich eine Verringerung des Unternehmerrisikos nicht daraus ableiten lässt, dass Selbstständige die für die Tätigkeit anfallende Kosten in ihr Stunden- oder Pauschalhonorar einpreisen.

Aktion: Freelancer können ihre Honorare entsprechend der anfallenden Kosten anpassen.

