

Genossenschaftsmodell als Lösung des Problems der Scheinselbständigkeit?

Eine Untersuchung der für das Arbeitsrecht bislang weitgehend unbekannt Form der Genossenschaft

Verena Weiss-Bözl*

In der jüngeren Vergangenheit wird in verschiedenen Berufszweigen das sog. Genossenschaftsmodell als „der“ Ausweg aus der Scheinselbständigkeit beworben.¹ Vorreiter dieses Konzepts war nach eigenen Angaben der Berufsverband der Honorarärzte e.V., der 2012 ein Genossenschaftsmodell für Solo-Selbständige Ärzte vorgestellt hat.² Angeschlossen haben sich mittlerweile weitere Berufszweige, so auch die Pflegebranche oder der IT-Bereich. Im folgenden Beitrag soll der Frage nachgegangen werden, ob das Genossenschaftsmodell tatsächlich einen rechtssicheren Ausweg aus der Scheinselbständigkeit darstellen kann.

1. Einführung in die Problematik

Vor allem im medizinischen Bereich, sei es in der Pflege oder im Rahmen der ärztlichen Tätigkeit, hat sich das Thema der Scheinselbständigkeit in den vergangenen Jahren besonders zugespitzt. Aufgrund des großen Fachkräftemangels in diesen Bereichen wurde vielfach auf Honorarkräfte zurückgegriffen. Andernfalls hätte eine ordnungsgemäße medizinische oder pflegerische Versorgung nicht mehr gewährleistet werden können. Es fanden bereits zahlreiche Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung Bund in Kliniken und medizinischen Einrichtungen statt, die regelmäßig eine abhängige Beschäftigung angenommen haben.³ Auch Anzeigen der Heimleitungen führten zu Prüfungen, die im Ergebnis die Scheinselbständigkeit der Honorarpflegekräfte feststellten. Neben den sozialversicherungsrechtlichen Folgen führte die Feststellung, dass nach Auffassung der Behörden tatsächlich eine abhängige Beschäftigung vorlag, nicht selten auch zur Einleitung von Ermittlungsverfahren, so dass sich die für die Einrichtung oder Klinik verantwortlich handelnden Personen auch einem strafrechtlich bestehenden Risiko aussetzten. Durch die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen ist bei vorsätzlichem Handeln der Straftatbestand des § 266a StGB erfüllt. Auch wenn sich die Politik diesem Themenkreis zumindest in einem kleinen Bereich – nämlich dem der nebenberuflich tätigen Notärzte im Rettungsdienst⁴ – angenommen hat, gibt es für einen Großteil der Tätigkeiten in der Praxis nach wie vor keine Lösung. Die Solo-Selbständigen schätzen aufgrund der Flexibilität sowie der damit verbundenen Freiheiten ihre Selbständigkeit und wollen diese in der Regel beibehalten. Sowohl für die Auftraggeber einerseits sowie für die Solo-Selbständigen andererseits besteht somit das Bedürfnis nach einer rechtssicheren Gestaltung der selbständigen Tätigkeit, so dass in der Praxis neue Modelle diskutiert und eingeführt wurden. Ein Modell davon ist das sog. Genossenschaftsmodell.

2. Das Genossenschaftsmodell

In Genossenschaften schlossen sich früher vor allem Handwerker oder Landwirte zusammen. Heute kennt man die Genossenschaften insbesondere aus dem Bereich der Banken oder dem Wohnungsbau, aber auch von Winzern, die sich zu Winzergenossenschaften zusammenschließen.⁵ Im Arbeitsrecht ist diese Rechtsform bislang aber weithin unbekannt, so dass zunächst die Besonderheiten einer Genossenschaft dargestellt werden, um ein besseres Verständnis für das Genossenschaftsmodell zur Vermeidung der Scheinselbständigkeit zu ermöglichen.

2.1 Die Genossenschaft nach dem Genossenschaftsgesetz

Die Genossenschaft kann als eine Mischung aus Kapitalgesellschaft und Verein beschrieben werden und ist demnach eine juristische Person.⁶ Zweck einer Genossenschaft ist es, die unternehmerische Tätigkeit ihrer Mitglieder oder deren soziale oder kulturelle Belange durch den gemeinsamen Geschäftsbetrieb zu fördern (§ 1 GenG). So erfolgt vor allem eine Bündelung von Angebots- und Nachfragemarkt kleiner bis mittlerer Unternehmen, um mit größeren Unternehmen konkurrieren zu können.⁷ Dabei spielt insbesondere die im Genossenschaftsregister eingetragene Genossenschaft eine praktische Rolle. Sie muss Mitglied in einem Prüfungsverband sein, der Kontroll- und Aufsichtsrechte wahrnimmt. Die Genossenschaft muss dabei aus mindestens drei Mitgliedern bestehen (§ 4 GenG) und hat darüber hinaus neben den Mitgliedern auch Organe, wie bspw. den Vorstand oder gar den Aufsichtsrat (§ 9 GenG).

Der Zweck der Förderung der unternehmerischen Tätigkeit der Mitglieder sowie der Umstand, dass jedes Mitglied als gleichwertiges Mitglied in der Genossenschaft eine Stimme hat, sind die wesentlichen Gesichtspunkte, weshalb gerade die Genossenschaft Grundlage für die Gestaltung dieses Modells wurde. Es handelt sich also um einen Zusammenschluss von Freiberuflern bzw. selbständig Tätigen, der einer Berufsausübungsgemeinschaft ähnelt.

2.2 Das Genossenschaftsmodell zur Vermeidung der Scheinselbständigkeit

Bei dem Genossenschaftsmodell, welches die Scheinselbständigkeit vermeiden soll, schließen sich viele Selbständige

Weiss-Bözl: Genossenschaftsmodell als Lösung des Problems der Scheinselbständigkeit? (DStR 2017, 2497)

2498 

zusammen und werden Mitglieder der Genossenschaft. Die Mitglieder der Genossenschaft zahlen dabei in der Regel ein Eintrittsgeld an die Genossenschaft und mindestens einen Geschäftsanteil gemäß der Satzung, so dass sie selbst mit einem eigenen Kapital wirtschaftlich an der Genossenschaft beteiligt sind. Die Mitglieder sind somit gleichwertiges und vollwertiges Mitglied der eingetragenen Genossenschaft, weshalb diese Rechtsform bewusst gewählt wurde. Ihre Freiberuflichkeit bleibt erhalten. Sie haben deshalb nach wie vor die Möglichkeit, für mehrere Auftraggeber tätig zu werden und sind für ihre eigene Aus- und Weiterbildung verantwortlich. Auch die übrigen für die Selbständigkeit sprechenden Gesichtspunkte bleiben bestehen. Durch die Mitgliedschaft sind sie am Gewinn und Verlust beteiligt, was in der Praxis ebenfalls als Kriterium für die Selbständigkeit angeführt wird.⁸

Die Auftraggeber beauftragen die Genossenschaft als juristische Person mit bestimmten Dienstleistungen. Diese führt sodann die beauftragten Dienstleistungen durch die Mitglieder der Genossenschaft aus. Der Vorteil dabei ist, wie in der Praxis auch besonders hervorgehoben wird, dass ausschließlich ein Vertrag zwischen der Genossenschaft und der Einrichtung zu Stande kommt, jedoch kein Vertrag zwischen der Honorarkraft und der Einrichtung selbst. Insofern würde auch ausschließlich die Genossenschaft bspw. in einem Dienstplan der Klinik „auftauchen“, nicht jedoch die einzelne Honorarkraft. Ein vertragliches Verhältnis wird somit ausschließlich zwischen der Einrichtung und der Genossenschaft begründet, was idR auch in den Vertragsunterlagen besonders hervorgehoben wird. Darin enthalten sind ebenso konkrete Regelungen, wie die Zusammenarbeit ausgestaltet ist, etwa dergestalt, dass in jedem Fall eine Weisungsfreiheit der tätigen Mitglieder bestehen bleibt und diese im Übrigen auch nicht in den Betrieb eingegliedert werden dürfen. Unterstützt wird dies häufig durch Leitfäden, die für die tatsächliche Ausgestaltung herangezogen werden können.

Im Falle einer Beauftragung der Genossenschaft leitet die Genossenschaft die Anfrage des Auftraggebers an ihre Mitglieder weiter, damit diese in eigenem und freiem Ermessen entscheiden können, ob sie den Auftrag durchführen können und wollen. Es besteht somit für das Mitglied auch im Verhältnis zur Genossenschaft keinerlei Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Aufträgen zu übernehmen, weder gegenüber der Einrichtung noch gegenüber der Genossenschaft selbst.

Die Genossenschaft stellt im Anschluss an die erbrachte Dienstleistung eine entsprechende Rechnung an den Auftraggeber. Nach Ausgleich der Abrechnung durch den Auftraggeber kehrt die Genossenschaft diesen Betrag entsprechend den tatsächlich erbrachten Leistungen eines jeweils tätig gewordenen Genossenschaftsmitglieds aus, ggf. nach Abzug etwaiger Verwaltungskosten. Teilweise übernimmt die Genossenschaft nämlich bestimmte Verwaltungsdienste für die nach wie vor selbständigen Mitglieder, so dass jedes Mitglied auch von der Bündelung der zentralen Dienste bei der Genossenschaft profitiert, indem dort bspw. die Abrechnung etc durchgeführt wird. Hierdurch wird entsprechend dem Sinn und Zweck einer Genossenschaft das einzelne Mitglied auch entlastet und der genossenschaftliche Förderzweck für die Mitglieder erreicht.⁹

3. Auswirkungen des Genossenschaftsmodells für die Frage der Scheinselbständigkeit

3.1 Verhältnis von Genossenschaft zum Auftraggeber

Die zuvor genannte Ausgestaltung und Darstellung des Genossenschaftsmodells zeigen grundsätzlich, dass wesentliche Argumente vorliegen, die gegen eine Scheinselbständigkeit sprechen, da Auftragnehmer die Genossenschaft und damit eine juristische Person ist. Insofern wird die Dienstleistung von einer Gesellschaft, nicht hingegen von einer natürlichen Person geschuldet. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Gesellschaft selbstverständlich zur Auftragsdurchführung auf natürliche Personen (nämlich die Mitglieder der Genossenschaft) zurückgreift. Darüber hinaus werden auch keinerlei Vertragsbeziehungen zwischen dem Auftraggeber und den Honorarkräften begründet, sondern ausschließlich mit der Genossenschaft verabredet. Konsequenterweise erfolgt auch die Abrechnung ausschließlich über die Genossenschaft, so dass keinerlei direkte Verbindungen zu einer Honorarkraft bestehen. Wie bei anderen Gesellschaftsformen spricht die Beauftragung einer juristischen Person grundsätzlich gegen eine abhängige Beschäftigung.¹⁰ Dieser Grundsatz muss insofern auch in den vorliegenden Fällen der Beauftragung einer Genossenschaft beachtet werden. Die Gestaltung einer solchen Zusammenarbeit in rechtlich zulässiger Weise stellt ohne konkrete Anhaltspunkte nach meinem Dafürhalten auch keine Umgehung dar. Bei losgelöster und ausschließlicher Betrachtung des Verhältnisses zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer beim Genossenschaftsmodell ergeben sich somit keine Anhaltspunkte für eine Scheinselbständigkeit.

3.2 Verhältnis der Genossenschaftsmitglieder zur Genossenschaft bzw. zum Auftraggeber – Verlagerung des Problems?

Nicht geklärt ist damit allerdings die Frage, ob die Mitglieder der Genossenschaft im Verhältnis zur Genossenschaft selbst tatsächlich selbständig sind, und die weitere Frage, wie die Mitglieder für den Auftraggeber tätig werden. Die Frage der Scheinselbständigkeit könnte sich für den Auftraggeber somit auf andere Art und Weise stellen, so dass die Problematik unter Umständen nur verlagert wäre. Um von einer rechtssicheren Gestaltung ausgehen zu können, müsste auch eine Arbeitnehmerüberlassung ausgeschlossen werden.

3.2.1 Illegale Arbeitnehmerüberlassung?

Würde ein Beschäftigungsverhältnis zwischen den Mitgliedern und der Genossenschaft angenommen werden,

Weiss-Bözl: Genossenschaftsmodell als Lösung des Problems der Scheinselbständigkeit? (DStR 2017, 2497)

2499 

könnte es sich bei der Konstruktion, wie sie das Genossenschaftsmodell vorsieht, um eine illegale Arbeitnehmerüberlassung handeln. Denn es stünde der Vorwurf im Raum, dass Honorarkräfte zur Erbringung der Tätigkeit an die Auftraggeber „verliehen“ würden, so dass es letztlich wiederum auf die üblichen Abgrenzungskriterien zur Scheinselbständigkeit ankäme.¹¹ Die Diskussion der Scheinselbständigkeit wäre dann nicht vermieden, sondern würde unter einem anderen Deckmantel geführt werden müssen.

Der Auftraggeber hätte sodann Konsequenzen aus einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung zu befürchten, da die Honorarkräfte aufgrund der aktuellen Gesetzeslage unter Umständen wegen der gesetzlichen Fiktionswirkung der §§ 9, 10 AÜG in einem Arbeitsverhältnis zum Auftraggeber stünden.¹² Er hätte somit alle Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers und würde so letztlich auch für die Abführung etwaiger Sozialversicherungsbeiträge haften.

Das meiner Ansicht nach Entscheidende ist somit, dass auch die Genossenschaftsmitglieder in jedem Verhältnis – sowohl zur Genossenschaft wie auch zum Auftraggeber – dauerhaft als selbständig zu qualifizieren sind.

3.2.2 Verhältnis der Genossenschaftsmitglieder zur Genossenschaft

Für eine rechtssichere Ausgestaltung müsste die Scheinselbständigkeit somit auch im Verhältnis der Mitglieder zur Genossenschaft ausgeschlossen werden. Zwar wurde jüngst durch das BAG bei der Einordnung der Tätigkeit der Rote-Kreuz-Schwester unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH¹³ ausgeführt, dass für die Frage der Arbeitnehmereigenschaft weder die rechtliche Einordnung des zwischen der betreffenden Person und dem Leiharbeitsunternehmen bestehenden Verhältnisses nach nationalem Recht noch die Art ihrer Rechtsbeziehungen oder die Ausgestaltung dieses Verhältnisses ausschlaggebend sei.¹⁴ Die Konstellation war mE aber eine andere, da die Verträge bereits als „Gestellungsvertrag“ bezeichnet waren und im Übrigen auch weisungsgebundene Tätigkeiten unter Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers bewusst stattgefunden hatten.

3.2.2.1 Selbständigkeit der Mitglieder der Genossenschaft

In der Genossenschaft schließen sich Selbständige und Freiberufler als eine Art Berufsausübungsgemeinschaft zusammen, sie geben dadurch grundsätzlich ihre Selbständigkeit nicht auf. Die Genossenschaft hat – wie in der Praxis regelmäßig der Fall – auch darauf zu achten, dass die Selbständigkeit der Mitglieder gewahrt bleibt. Insofern ergibt sich in der Regel bereits aus der Satzung keinerlei Verpflichtung zum Tätigwerden der Mitglieder, so dass sie frei und eigenständig darüber entscheiden können, ob und wie viele Aufträge sie für die Genossenschaft ausführen wollen. Im Übrigen ergibt sich die Beziehung zwischen Mitgliedern und Genossenschaft aber allein aus der Satzung selbst. Sie hat demnach ausschließlich eine gesellschaftsrechtliche Grundlage, während regelmäßig keine gesonderten vertraglichen Vereinbarungen bestehen.

Dieser Umstand stellt bereits ein wichtiges Indiz für die Selbständigkeit dar. Auch im Übrigen bestehen nach der Idee des Genossenschaftsmodells von Seiten der Genossenschaft gegenüber den Mitgliedern keinerlei Weisungsrechte in arbeitsrechtlicher Hinsicht.

3.2.2.2 Rechtsprechung und Auffassung der Behörden

Gerichtliche Entscheidungen zu der vorliegenden Frage bezüglich der Mitglieder einer Genossenschaft existieren bislang nahezu keine, erst recht nicht zum vorliegend diskutierten Genossenschaftsmodell. Lediglich zu Vorstandsmitgliedern einer Genossenschaft finden sich vereinzelt Entscheidungen, die sich für eine abhängige Beschäftigung ausgesprochen haben.¹⁵ Dabei ging deren Tätigkeit jedoch über die Organstellung hinaus bzw. lagen gesonderte Vereinbarungen über die entsprechende Tätigkeit zugrunde, so dass sich die Rechte und Pflichten – anders als bei dem zuvor beschriebenen Genossenschaftsmodell – nicht allein aus der Satzung und demnach nicht aus gesellschaftsrechtlichen Regelungen ergaben.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund¹⁶, die für etwaige Betriebsprüfungen zuständig ist, ist allerdings pauschal und ohne jedwede Differenzierung¹⁷ der Auffassung, dass Mitglieder einer Genossenschaft der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Weiter wird ausgeführt, dass Vorstandsmitglieder von Genossenschaften, die neben ihrer Funktion als Organmitglied die Geschäfte der Genossenschaft führen und hierbei an Weisungen der Generalversammlung gebunden sind sowie einer umfassenden Beaufsichtigung durch den Aufsichtsrat unterliegen und für ihre Geschäftsführertätigkeit eine monatlich gleichbleibende Vergütung erhalten, ebenfalls in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zur Genossenschaft stehen und demnach

sozialversicherungspflichtig sind. Insofern überträgt sie Grundsätze, die sie für andere Gesellschaften, wie etwa die GmbH, aufgestellt hat, auch auf Genossenschaften. Die Besonderheiten einer Genossenschaft werden hingegen nicht berücksichtigt.

Entscheidend für die Praxis ist allerdings im Zusammenhang mit der Diskussion um eine mögliche Arbeitnehmerüberlassung, dass die Bundesagentur für Arbeit in ihren fachlichen Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zum Ausdruck gebracht hat, dass bei Genossen einer Genossenschaft und Vereinsmitgliedern im Verhältnis zu ihrer Organisation in der Regel kein Arbeitsverhältnis vorliegt.¹⁸ Insofern wäre danach mangels Arbeitnehmerstellung der Genossen auch eine Arbeitnehmerüberlassung zu verneinen.

Weiss-Bözl: Genossenschaftsmodell als Lösung des Problems der Scheinselbständigkeit? (DStR 2017, 2497)

2500 

Da das Genossenschaftsmodell bislang noch nicht Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen war und die Behörden dazu unterschiedliche Sichtweisen vertreten, verbleibt (derzeit) ein rechtliches Risiko, auch wenn zu vermuten ist, dass die Deutsche Rentenversicherung das hier beschriebene Genossenschaftsmodell (noch) nicht im Blick hatte und somit pauschal zu einer abhängigen Beschäftigung gelangt.

3.2.3 Einsatz beim Auftraggeber

Auch wenn keine direkten vertraglichen Beziehungen zwischen Mitgliedern der Genossenschaft und Auftraggeber bestehen, so sind diese doch zur Erfüllung des Auftrags der Genossenschaft für den Auftraggeber tätig. Deshalb ist auch eine Betrachtung dieser tatsächlichen Ausgestaltung geboten. Dabei sollte in jedem Fall streng darauf geachtet werden, dass die Mitglieder der Genossenschaft auch im Zusammenhang mit dem Auftraggeber weisungsfrei tätig werden und nicht in dessen Betrieb eingegliedert sind. Aus diesem Grunde werden diese wesentlichen Punkte im Dienstleistungsvertrag zwischen Genossenschaft und Auftraggeber ausdrücklich verankert, auch wenn es entscheidend auf die tatsächliche Ausgestaltung der Tätigkeit ankommt.

Die Selbständigkeit der Mitglieder der Genossenschaft muss somit in jedem Verhältnis gewahrt bleiben.

4. Politische Diskussionen

Die Politik befasste sich jüngst bereits mit dem Genossenschaftsmodell als Möglichkeit des Zusammenschlusses von sog. Solo-Selbständigen. So ergiebt etwa aus dem „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales¹⁹, dass neue Geschäftsmodelle und eine Optimierung der Arbeitsprozesse zu einer Aufwertung der Dienstleistungsberufe beitragen können. Betont wird zwar auch, dass die Reduzierung von Schwarzarbeit zu Gunsten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen nach wie vor ein wichtiges Ziel bleibt. Die Idee der Genossenschaft wird darin zumindest aber bereits andiskutiert. Im Juli 2017 wurde das Thema der Genossenschaft bei einem sog. Werkstattgespräch „Arbeiten 4.0“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales nochmals vertieft, insbesondere durch einen Vortrag des Genossenschaftsverbandes zum Thema „Genossenschaften als Organisationsform für Solo-Selbständige“.²⁰ Darin wurde die Möglichkeit aufgezeigt, dass sich Solo-Selbständige in Genossenschaften zusammenschließen, um als Gemeinschaft die Berufsausübung und Berufsförderung zu organisieren.

5. Zusammenfassung und Ergebnis

Zwar kann aus praktischen Erwägungen angeführt werden, dass durch das Genossenschaftsmodell eine Feststellung der Scheinselbständigkeit weniger in Betracht kommt, weil Verträge ausschließlich zwischen dem Auftraggeber und der Genossenschaft bestehen und insofern auch nur in diesem Verhältnis eine Vergütung gezahlt wird, so dass eine Verbindung zwischen Auftraggeber und Honorarkraft nicht offensichtlich vorliegt. Darüber hinaus ergibt sich auch eine Vielzahl an rechtlichen Argumenten, die gegen die abhängige Beschäftigung sprechen. Gleichwohl führt das Genossenschaftsmodell nicht per se zur Vermeidung der Scheinselbständigkeit. Eine ausschließliche Betrachtung des Verhältnisses zwischen Genossenschaft und Auftraggeber, welches keine Anhaltspunkte für eine Scheinselbständigkeit bietet, greift zu kurz. Es ist das gesamte Genossenschaftsmodell in den Blick zu nehmen und es muss in jeglicher Beziehung – auch in tatsächlicher Hinsicht – eine Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Honorarkräfte ausgeschlossen werden können. Es müssen somit alle Facetten der Selbständigkeit bestehen bleiben, so dass sich die Verbundenheit zur Genossenschaft ausschließlich aus der korporationsrechtlich ausgestalteten Mitgliedschaft iSd Genossenschaftsgesetzes ergibt.

Insofern verbleibt nach einer Gesamtbetrachtung und Berücksichtigung der derzeitigen Rechts- und Sachlage nach meiner Auffassung ein rechtliches Restrisiko, nämlich über die Verlagerung der Thematik hin zur Diskussion um eine möglicherweise bestehende Arbeitnehmerüberlassung. Es wäre wünschenswert, wenn die Politik sich dieser Diskussion annähme und vergleichbar der konkreten Weisung der Bundesagentur für Arbeit eine verbindliche Regelung dahingehend treffen würde²¹, dass für die Auftraggeber eine rechtssichere Beauftragung über die Genossenschaft möglich wird.

* Verena Weiss-Bözl ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Kanzlei RB Reiserer Biesinger Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Heidelberg, und Autorin mehrerer Fachveröffentlichungen.

¹ So beispielsweise vom Bundesverband der Honorarärzte e.V.: LOCUMCERT eG (abrufbar unter <http://www.locumcert.de/>); für den IT-Bereich vgl. <http://www.it-projekt-eg.de/>.

² Vgl. Informationen des Bundesverbands der Honorarärzte auf <https://www.bv-honoraraerzte.de/arztboerse/genossenschaft.html>.

³ Vgl. dazu auch Reiserer/Weiss-Bözl DStR 2016, 2535.

⁴ Vgl. gesetzliche Neuregelung des § 23c Abs. 2 SGB IV ab 11.4.2017, der Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Notärzte im Rettungsdienst von der Sozialversicherungspflicht ausnimmt.

⁵ Hirte DStR 2007, 2166.

⁶ Hirte DStR 2007, 2166.

⁷ Hirte DStR 2007, 2166; zur Reform im Genossenschaftsrecht zuletzt auch Fein/Vielwerth DStR 2017, 1881.

⁸ Darstellung bspw. für die Honorarärzte unter <https://www.bv-honoraraerzte.de/arztboerse/genossenschaft.html>; für den IT-Bereich unter http://www.it-projekt-eg.de/kunden/scheinselbststaendigkeit/rechtssicherer_schutz.

⁹ Vgl. dazu auch die Darstellung im Memorandum des FBG e.V. und des Genossenschaftsverbands e.V. von Dezember 2016, abrufbar unter https://www.genossenschaftsverband.de/site/assets/files/37753/genossenschaftsmodell_zur_beurteilung_einer_sozialversicherungspflicht.pdf.

¹⁰ Reiserer/Bözl, Werkvertrag und Selbstständigkeit, 2014, 113 ff.

¹¹ Wank in ErFK, 17. Aufl. 2017, AÜG § 1 Rn. 22.

¹² Vgl. bspw. auch bei Koller-van Delden/Gallini DStR 2017, 206.

¹³ EuGH v. 17.11.2016 – C-216/15, BR der Ruhrlandklinik, EuZW 2017, 68 mAnm Ulrici.

¹⁴ BAG v. 21.2.2017 – 1 ABR 62/12, NZA 2017, 662.

¹⁵ Vgl. LSG Baden-Württemberg v. 18.5.2015 – L 11 R 2602/14, BeckRS 2015, 71951 (Taxi-Funk-Zentrale); LSG Schleswig-Holstein v. 14.3.2007 – L 5 KR 63/06, BeckRS 2007, 44796.

¹⁶ Deutsche Rentenversicherung, Auf den Punkt gebracht: Versicherung, 2017, 50.

¹⁷ So auch Memorandum des FBG e.V. und des Genossenschaftsverbands e.V. (Fn. 9).

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Ziff. 1.1.2 Abs. 7, gültig ab 1.4.2017.

¹⁹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Weißbuch Arbeiten 4.0, Stand März 2017, 132, abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

²⁰ Vgl. Bericht darüber im Newsletter http://www.owus.de/owus_bb_2011/newsletter/newsletter_07_2017.pdf.

²¹ Dafür plädiert auch das Memorandum des FBG e.V. und des Genossenschaftsverbands e.V. (Fn. 9).