

Freie Mitarbeiter in Steuerberaterkanzleien

Aufgrund verschiedener Hinweise von Steuerberatern, die von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund im Statusfeststellungsverfahren nicht wie beantragt als freie Mitarbeiter, sondern als abhängige Beschäftigte eingestuft wurden, hat sich das Präsidium der Bundessteuerberaterkammer mit dieser Thematik eingehend befasst. Problematisch ist, dass die Deutsche Rentenversicherung berufsrechtliche Regelungen oder aber in der Praxis übliche Ausgestaltungen, wie z. B. Mitversicherung von freien Mitarbeitern in der Berufshaftpflicht der Auftrag gebenden Kanzlei, Vergütung auf Stundenbasis oder aber Aufnahme des freien Mitarbeiters auf dem Briefpapier der Kanzlei, als Indizien für eine abhängige Beschäftigung wertet. Bekanntermaßen sind Steuerberater, wenn sie als angestellte Mitarbeiter tätig werden, in allen Zweigen der Sozialversicherung (ggf. mit der Möglichkeit, sich bei einer Mitgliedschaft in einem Versorgungswerk auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen) versicherungspflichtig. Anhand der bekannt gewordenen Fälle ist das Präsidium zu der Auffassung gelangt, dass die von den Kanzleien geltend gemachten Argumente tatsächlich eher für eine Annahme von Tätigkeiten im Anstellungsverhältnis, mithin für eine scheinselfständige Tätigkeit, sprechen, als für Tätigkeiten in einem freien Mitarbeiterverhältnis.

Auch wenn Steuerberater zu den Freien Berufen zählen, lässt sich dadurch allein keine Tätigkeit als freier Mitarbeiter begründen. Maßstab für die Abgrenzung der abhängigen Beschäftigung von der selbstständigen Tätigkeit, zu der auch die freie Mitarbeit zählt, ist § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. In Satz 2 heißt es, dass Anhaltspunkte für eine Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers sind. Entscheidend ist – so hat das BSG in ständiger Rechtsprechung entschieden – immer eine Betrachtung und Abwägung aller Kriterien im Einzelfall, die für eine abhängige Tätigkeit und die für eine selbstständige Tätigkeit sprechen. Gerade die Abwägung im Einzelfall macht eine verlässliche und einfache Aussage, wie eine bestimmte Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich einzuordnen ist, schwierig. In der Fachliteratur gibt es eine Reihe von Checklisten, die für die richtige Beurteilung Hinweise und Maßstäbe geben können. Auch die Rechtsprechung hat in einer ganzen Reihe von Urteilen versucht, die beiden Kriterien des § 7 SGB IV weiter zu konkretisieren.

Da zu erwarten ist, dass auch die Betriebsprüfer die freien Mitarbeiter-Verhältnisse in den Kanzleien – wie auch in der Betriebsprüfung bei Mandanten – immer eingehend untersuchen werden, sollten die Kanzleien die freien Mitarbeiter-Verhältnisse noch einmal auf den Prüfstand stellen und ggf. notwendige Anpassungen vornehmen.

Betroffen sind in besonderem Maße diejenigen Kanzleien, die vor Aufnahme der Tätigkeit kein Statusfeststellungsverfahren für die freien Mitarbeiter eingeleitet haben. Schlussendlich binden nur Statusfeststellungsbescheide, ohne dass sich die Verhältnisse in den Kanzleien oder der Tätigkeit nach dem Statusbescheid geändert haben, die Betriebsprüfer. Soll ein freier Mitarbeiter in einer Kanzlei tätig werden, sollte folglich bereits vor Aufnahme einer Tätigkeit ein Antrag bei der Clearingstelle eingereicht werden. Wird nachträglich festgestellt, dass der freie Mitarbeiter fälschlich als selbstständig eingestuft wurde, trägt die Kanzlei als Beitragsschuldner die Sozialversicherungsbeiträge – sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerbeiträge – im Rahmen der gesetzlichen Verjährungsfristen alleine. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht scheidet regelmäßig auch aus, da diese nur unter den engen zeitlichen Voraussetzungen des § 6 Abs. 4 SGB IV rückwirkend möglich ist.

18. Februar 2016