

Nachträgliche sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung und ihre lohnsteuerlichen Folgen

Prof. Dr. Nikolaus Kastenbauer und Iris Brandes*

Das Statusfeststellungsverfahren ist ein probates Instrument, Unsicherheiten bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung einer Tätigkeit zu beseitigen. Wie mit einem Antrag auf Statusfeststellung, die für eine zum Antragszeitpunkt bereits beendete Tätigkeit erfolgen soll, umzugehen ist, zeigt eine aktuelle Entscheidung des LSG Niedersachsen-Bremen. Mögliche Auswirkungen auf die lohnsteuerliche Behandlung der Betätigung dürfen dann nicht aus dem Blick geraten.

Ausführlicher Beitrag
s. Seite 768

Den ausführlichen Beitrag finden Sie hier.

Statusfeststellungsverfahren

Jeder Auftraggeber hat zu prüfen, ob ein Auftragnehmer bei ihm abhängig beschäftigt oder für ihn selbständig tätig ist. In Zweifelsfällen wird auch zur Vermeidung der (rückwirkenden) Arbeitgeberhaftung empfohlen, das Anfrageverfahren zur optionalen Statusklärung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) einzuleiten (vgl. § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

In Zweifelsfällen ist
das Verfahren zu emp-
fehlen

Hinsichtlich des Zeitpunkts der Antragstellung hat das LSG Niedersachsen-Bremen nun entschieden, dass auch mit Blick auf eine dann bereits beendete Tätigkeit eine Statusfeststellung initiiert werden kann. Allerdings hat eine Statusfeststellung mit zunehmendem Zeitablauf immer geringere Bedeutung, so dass Gründe für die nachträgliche Feststellung erkennbar sein müssen. Ein Grund kann sein, dass die im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens beantwortete Frage im steuerrechtlichen Verfahren tatsächlich entscheidungserheblich ist.

Antragstellung nach
beendeter Tätigkeit
zulässig

Lohnsteuerliche Folgen bei sozialversicherungsrechtlicher Umqualifizierung

Steuerrechtlich kann ein Dienstverhältnis vorliegen, nach dem Sozialversicherungsrecht dagegen nicht und umgekehrt. Dieser Umstand erzeugt Unsicherheit für den Berater – vor allem dann, wenn wie im Fall des LSG Niedersachsen-Bremen eine Entscheidung weit nach Beendigung der Zusammenarbeit von Auftrag-/Arbeitgeber und Auftrag-/Arbeitnehmer getroffen wird. Um sich der ggf. bestehenden Lohnsteuerhaftung zu entziehen, stehen dem Arbeitgeber verschiedene Instrumente zur Verfügung.

Lohnsteuerhaftung
des AG kann vermei-
den werden

In laufenden Fällen kommen die Anrufungsauskunft nach § 42e EStG, eine verbindliche Auskunft nach § 89 Abs. 2 AO und auch eine verbindliche Zusage gemäß § 204 AO nach einer Lohnsteueraußenprüfung in Betracht. Für zurückliegende Sachverhalte wird insbesondere eine Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG empfohlen, welche zum Ausschluss der Arbeitgeberhaftung führen kann.

Anrufungsauskunft
u. a.

* Prof. Dr. Nikolaus Kastenbauer ist Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)/Steuerberater, Director der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Iris Brandes ist Rechtsanwältin, Director der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Beraterhinweise

Der mögliche Gleichklang der sozialversicherungsrechtlichen und lohnsteuerlichen Einordnung von Betätigungen, die ursprünglich als selbständige Betätigungen eingestuft worden sind, ist im Blick zu behalten. Wegen der drohenden Belastung des Arbeitgebers mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zunächst in der Praxis das Statusfeststellungsverfahren angestrengt. Um auch eine etwaige lohnsteuerliche Arbeitgeberhaftung zu vermeiden, sollte gleichzeitig das hierfür relevante Handwerkzeug parat liegen.

Statusfeststellungsverfahren ist vorrangig zu betreiben

Fundstelle(n):

NWB 2023 Seite 741

NWB LAAAJ-35334