

## **Aktuelle Entwicklung bei der freien Mitarbeit in der Arztpraxis** Liegt eine selbständige oder nichtselbständige Tätigkeit vor?

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) hat sich seit dem Jahr 2018 mehr und mehr die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern angeschaut und in vielen Fällen entschieden, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt (sog. „Scheinselbständigkeit“). Diverse (Landes-) Sozialgerichte und auch das Bundessozialgericht sind oftmals diesen Entscheidungen gefolgt.

**Wer ist in der Arztpraxis hiervon betroffen?**

Die Urteile gelten u.a. für Praxisvertretungen (auch Urlaubsvertretungen von Ärzten), Abrechnungsstellen, OP-Assistenzen und Pflegekräfte.

**Was sind die Folgen einer Scheinselbständigkeit?**

Wird die Zusammenarbeit als abhängige Beschäftigung gewertet, fallen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge für die Zeit der Beschäftigung an. Für die Gesamtsumme (ca. 40% des Honorars) haftet im Nachhinein der Arbeitgeber und kann lediglich für drei rückwirkende Monate den Arbeitnehmer für seinen Anteil in Anspruch nehmen.

**Was sind Gründe für eine Scheinselbständigkeit?**

Der Argumentation der Gerichte folgend spricht insbesondere für ein Beschäftigungsverhältnis, wenn die freien Mitarbeiter in den Betrieb der Praxis eingegliedert sind und dabei einem Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht des Auftraggebers unterliegen.

Die Umstände, dass ein Vertretungsarzt, der keine eigenen Patienten behandelt und der sowohl die Praxisräume als auch die Einrichtung der Praxis und die Zuarbeit durch das Personal des Auftraggebers unentgeltlich nutzen

kann, werden von der DRV in ihrer Argumentation als schwer gewichtige Indizien für eine selbständige Tätigkeit aufgeführt.

Eine freie Mitarbeit einer Pflegekraft oder OP-Assistenz, die dem Weisungsrecht des behandelnden Arztes unterlegen ist und die in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingebunden ist, wird als Beschäftigungsverhältnis eingestuft.

Die (Lohn-) Buchhaltung, die die Räume, Büro- und EDV-Ausstattung des Betriebes nutzt, die nicht das Unternehmerrisiko für die persönliche Arbeitsleistung trägt, wird nicht als freie Mitarbeit beurteilt.

Helfen mehrere Auftraggeber in der Gegenargumentation?

Ein Tätigwerden für mehrere Auftraggeber schließt nach Meinung der DRV ein Beschäftigungsverhältnis nicht mehr aus. Es kommt ausschließlich auf das zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer bestehende Auftragsverhältnis an.

Handlungsempfehlung

Auch wenn grundsätzlich immer das Gesamtbild der Arbeitsleistung betrachtet werden muss, birgt die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern ein potentiell Risiko. Diesem Risiko kann zur Erlangung von Rechtsicherheit über den Sozialversicherungsstatus mit einem im Vorfeld eingeleitetem Statusfeststellungsverfahren entgegengewirkt werden. Allerdings kann dieses jedoch auch mit der Feststellung der Versicherungspflicht auf Grund der Beurteilung der Zusammenarbeit als Beschäftigungsverhältnis enden. Wir empfehlen Ihnen, bezüglich etwaiger Statusfeststellungsverfahren einen Fachanwalt für Sozialversicherungsrecht heranzuziehen.

Angesichts der für Sie als Auftraggeber/„Arbeitgeber“ erheblichen finanziellen Folgen empfehlen wir, alle freien Mitarbeiter in Ihrer Praxis zu analysieren und diese mit einem Fachanwalt zu besprechen. Für Sie bleibt als sichere Variante, die „freien Mitarbeiter“ anzustellen. In diesem Fall werden die Sozialversicherungsbeiträge ordentlich abgeführt und Sie haben keine weiteren Folgen zu befürchten.

In jedem Fall sind etwaige Haftungsrisiken abzuwägen und es bleibt abzuwarten, wie die Rechtsprechung in weiteren Fällen entscheiden wird.

Sprechen Sie uns gerne an!

Mit herzlichen Grüßen aus unserer Kanzlei

Birgitta Bruder  
Steuerberaterin

Natalie Hermes  
Steuerberaterin