

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Künstlersozialabgabe	2
Ab 2015 Thema bei jeder Arbeitgeberprüfung	
Sonstige Sachbezüge und Beitragspflicht	4
Spitzenorganisationen folgen BSG-Urteil vom 31. Oktober 2013	
Befreiung für Pflichtmitglieder berufständischer Versorgungseinrichtungen	6
Was ist bei der Betriebsprüfung zu beachten?	
„Abgeschlossene Prüfzeiträume“	8
Eingriff laut BSG zulässig	
Mindestlöhne	12
Für viele Branchen heute schon Realität	
Tätigkeitsschlüssel	15
Ab 1. Dezember 2014 auch für behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten notwendig	



Ab 2015: Künstlersozialabgabe Thema bei jeder Arbeitgeberprüfung

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Verlag und Herstellung: Deutsche Rentenversicherung Bund.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern-Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt

Schriftleitung:

Günter Gemeinhardt, Deutsche Rentenversicherung Nordbayern
Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Bund,
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund.

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 23.5.2014

ISSN 1434-2901

Gemäß § 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.summa-summarum.eu.

Der Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabegesetzes (Künstlersozialabgabestabilisierungsgesetz) – BR-Drs. 181/14 vom 2. Mai 2014 – sieht vor, dass die Rentenversicherungsträger die Künstlersozialabgabe im Rahmen der turnusmäßigen Arbeitgeberprüfungen mit prüfen beziehungsweise die Arbeitgeber über dieses Thema informieren und beraten.

Künftig jährlich rund 400.000 Prüfungen wegen der Künstlersozialabgabe bei Arbeitgebern


Schon seit 2007 haben die Rentenversicherungsträger bei einem Teil der wegen ihrer Beschäftigten turnusmäßig zu prüfenden Arbeitgeber eine etwaige Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) geprüft. Während bislang ca. 70.000 Arbeitgeber pro Jahr von diesen Prüfungen betroffen waren, werden es ab 2015 rund 400.000 sein.

Die Neuregelungen im Einzelnen

Die Träger der Rentenversicherung werden künftig verpflichtet, anlässlich einer Arbeitgeberprüfung alle Arbeitgeber, die mehr als 19 Beschäftigte haben, zusätzlich auch dahingehend zu prüfen, ob und ggf. in welcher Höhe eine Abgabepflicht nach dem KSVG vorliegt. Bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Beschäftigten sollen pro Jahr 40 Prozent der Arbeitgeberprüfungen mit der Prüfung einer etwaigen Abgabepflicht nach dem KSVG verbunden werden. Die übrigen 60 Prozent dieser Kleinst- und Kleinrentner sind anlässlich der Arbeitgeberprüfung schriftlich über die Künstlersozialabgabe zu informieren; der Arbeitgeber muss in diesen Fällen bestätigen, dass er die Information erhalten hat und abgabepflichtige Sachverhalte melden wird. Gibt er diese Bestätigung nicht ab, muss der Rentenversicherungsträger eine Künstlersozialabgabeprüfung vornehmen. Schließlich wird bei allen Arbeitgebern, deren Abgabepflicht bereits feststeht, anlässlich der Arbeitgeberprüfung kontrolliert, ob die Künstlersozialabgabe der Höhe nach korrekt festgesetzt wurde.

Eigenes Prüfrecht auch für die Künstlersozialkasse

Die Künstlersozialkasse (KSK) erhält wieder ein eigenes Prüfrecht bei Arbeitgebern, um im Arbeitgeberbereich branchenspezifische Schwerpunktprüfungen und anlassbezogene Prüfungen



gen selbst durchzuführen. Seit 2007 war das Prüfrecht der KSK ausschließlich auf Prüfungen bei Unternehmen ohne Beschäftigte sowie bei Ausgleichsvereinigungen beschränkt.

Ziele der Neuregelungen

Mit dem neuen Prüfmodell und vor allem der erheblichen Ausweitung der Anzahl der Künstlersozialabgabeprüfungen bei Arbeitgebern soll der Koalitionsvertrag vom 16. Dezember 2013 umgesetzt werden. Ein weiterer Anstieg der Künstlersozialabgabe soll verhindert, Abgabengerechtigkeit hergestellt und durch regelmäßige Überprüfungen sichergestellt werden, dass alle abgabepflichtigen Unternehmen die Künstlersozialabgabe entrichten.

450-Euro-Geringfügigkeitsgrenze

Der Gesetzentwurf sieht zudem die Einführung einer jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro vor, mit der das Tatbestandsmerkmal der nur „gelegentlichen Auftragserteilung“ im Bereich der Eigenwerbung und der Unternehmen, die unter die „Generalklausel“ fallen, konkretisiert werden soll.

Über den weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens und die Auswirkungen auf die Prüfungen auch in Ihrem Unternehmen werden wir in summa summarum weiter berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Sonstige Sachbezüge unterliegen nach Pauschalversteuerung nicht der Beitragspflicht

Das BSG hat mit Urteil vom 31. Oktober 2012 entschieden, dass pauschal versteuerte „sonstige Sachbezüge“, die Arbeitnehmer erhalten, nicht der Beitragspflicht unterliegen. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen dem Urteil.

Die rechtliche Grundlage

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind „sonstige Bezüge“ nicht dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn sie vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuert werden.

Dies gilt jedoch nicht, wenn diese Bezüge „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“ nach § 23a SGB IV sind. Hier müssen Beiträge gezahlt werden.

Gehören sonstige Sachbezüge zum einmalig gezahlten Arbeitsentgelt?

Der Begriff des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung umfasst Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, im Gegensatz zum laufenden Arbeitsentgelt aber nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.

Zuwendungen dieser Art gelten jedoch nach der ausdrücklichen Bestimmung in § 23a Abs.1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV dann nicht als „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“, wenn sie „sonstige **Sachbezüge**“ sind.


Bisherige Auffassung der Spitzenorganisationen

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben bislang die Auffassung vertreten, dass zu solchen „sonstigen Sachbezügen“ nur regelmäßige Vergünstigungen (z. B. Dienstwagen und Dienstwohnungen) zählen.

Demgegenüber wurden einmalige Zuwendungen des Arbeitgebers zu besonderen Anlässen, z. B. wegen besonderer Leistungen oder eines Jubiläums des Arbeitnehmers, nicht als „sonstige Sachbezüge“, sondern als „einmaliges Arbeitsentgelt“ im Sinne der Sozialversicherung angesehen. Selbst wenn solche einmalig-

Sachbezüge

Sachbezüge sind mit den für sie maßgebenden Werten Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.



gen Zuwendungen vom Arbeitgeber pauschal versteuert wurden, führte dies bislang nicht zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Entscheidung des BSG

Das BSG ist dieser Sichtweise nicht gefolgt. Es führt in seinem Urteil vom 31. Oktober 2012 (B 12 R 15/11 R) aus, dass die Vorschrift des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV alle „sonstigen Sachbezüge“ umfasst und nicht nur solche Vergünstigungen, die regelmäßig oder wiederholt gewährt werden.

Nach Auffassung des BSG gelten vom Arbeitgeber erbrachte „sonstige Sachbezüge“ also generell nicht als „einmalig gezahltes Arbeitsentgelt“.

Im Streitfall gewährte ein Arbeitgeber an seine Mitarbeiter Zuwendungen als „anlassbezogene Belobigungsprämien“ in Form von Sachbezügen. Das BSG sah die „anlassbezogenen Belobigungsprämien“ als „sonstige Sachbezüge“ im Sinne des § 23a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IV an und somit nicht als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

Da die Prämien zudem gemäß § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuert wurden, waren sie nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SVEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und konnten deshalb nicht für die Bemessung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge herangezogen werden.

Spitzenorganisationen folgen dem BSG

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen in ihrem Besprechungsergebnis vom 20./21. November 2013 (TOP 6) dem Urteil des BSG vom 31. Oktober 2012.

Die geänderte Rechtsauffassung findet seit der Verkündung des Urteils am 31. Oktober 2012 Anwendung. Soweit vor diesem Zeitpunkt anders verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für Pflichtmitglieder in berufsständischen Versorgungseinrichtungen

In *summa summarum* 4/2013 und 1/2014 wurden die Auswirkungen der BSG-Urteile vom 31. Oktober 2012 auf die Beurteilung der Versicherungspflicht von Mitgliedern berufsständischer Versorgungswerke näher skizziert. Ergänzend hierzu werden nachfolgend weitere aus Sicht der Betriebsprüfung relevante Aspekte dargestellt.

Betriebsprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Pflichten ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Prüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre.

Säumniszuschläge

Nach § 24 Abs. 1 SGB IV hat der Zahlungspflichtige für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die er nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstags gezahlt hat, für jeden angefangenen Monat der Säumnis einen Säumniszuschlag von 1 % des rückständigen auf 50 Euro nach unten abgerundeten Betrags zu zahlen. Für Beiträge, die anlässlich einer Betriebsprüfung nachberechnet werden, gelten die Einschränkungen nach § 24 Abs. 2 SGB IV.

Am 31. Oktober 2012 bestehende Beschäftigungen

Sofern bei einer **Betriebsprüfung** nach § 28p Abs. 1 SGB IV ein Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer, der keine klassische berufsbezogene Tätigkeit ausübt, keinen aktuellen, sondern nur einen alten Befreiungsbescheid vorlegt, erhält der Arbeitgeber im Prüfbescheid bzw. der Prüfmitteilung den Hinweis, dass der Befreiungsantrag nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI nachgeholt werden kann. Den Befreiungsantrag muss der Arbeitnehmer selbst stellen.

Dem Arbeitnehmer wird insofern die Möglichkeit eingeräumt, für eine eventuell bereits seit längerem ausgeübte Tätigkeit die Antragstellung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund nachzuholen, um die Tätigkeit im Hinblick auf die Befreiungsfähigkeit beurteilen zu lassen. Durch den Hinweis auf die Möglichkeit einer nachträglichen Antragstellung erlangt der Arbeitgeber Kenntnis von einer möglichen Zahlungspflicht. Dies ist für die Verjährung von Beitragsansprüchen und die Erhebung von **Säumniszuschlägen** von Bedeutung. Deshalb sollte der Arbeitgeber darauf hinwirken, dass der Beschäftigte baldmöglichst einen Befreiungsantrag stellt und ihn unverzüglich über den Ausgang des Verfahrens informiert. Denn nur so erlangt der Arbeitgeber Rechtssicherheit darüber, ob ausnahmsweise für diesen Beschäftigten keine Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt werden müssen. Die Anforderung zur Antragstellung ist schriftlich zu dokumentieren und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Ergibt die Antragsbearbeitung das Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen, dann sind für diesen Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für diese Beschäftigung weder künftig noch für die Vergangenheit zu zahlen. Der Bescheid über

die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 1 der Beitragsverfahrensverordnung) und auf Verlangen den Prüfdiensten der Deutschen Rentenversicherung bei der Betriebsprüfung vorzulegen.

Für den Fall, dass dem Befreiungsantrag nicht entsprochen wird, ist der Arbeitnehmer unverzüglich zur gesetzlichen Rentenversicherung anzumelden. Ab Beschäftigungsbeginn – längstens allerdings für die letzten vier Kalenderjahre vor dem Jahr der Kenntnis über die mögliche Zahlungspflicht – sind Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten.

Beendete Beschäftigungsverhältnisse

Für bereits beendete Beschäftigungen erteilt die Deutsche Rentenversicherung Bund nachträglich keine Befreiungsbescheide. Insofern entfällt die Möglichkeit einer nachträglichen Antragstellung. Beendete Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch ggf. Gegenstand einer Betriebsprüfung; der Prüfzeitraum entspricht grundsätzlich dem **Verjährungszeitraum** des § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV.

Verjährung von Beitragsansprüchen

Nach § 25 Abs. 1 Satz 1 SGB IV verjähren Ansprüche auf Beiträge in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie fällig geworden sind.

Hier gilt es, zwei verschiedene Fallkonstellationen zu unterscheiden:

Bei berufsständisch Versorgten, die in der Vergangenheit für die Ausübung einer berufsspezifischen Tätigkeit befreit wurden, deren Beschäftigungsverhältnisse zum Zeitpunkt der Betriebsprüfung bereits beendet sind und die nach einem Arbeitsplatzwechsel erneut eine berufsspezifische Tätigkeit ausgeübt haben (ohne hierfür einen beschäftigungsbezogenen Befreiungsbescheid erhalten zu haben), werden im Rahmen von Betriebsprüfungen unter Vertrauensschutzaspekten keine Rentenversicherungsbeiträge nacherhoben.

Lediglich in den Fällen, in denen nach einem Arbeitsplatzwechsel eine eindeutig nicht berufsspezifische Tätigkeit, für die trotz des fehlenden Befreiungsbescheides keine Beiträge gezahlt wurden, ausgeübt wurde, werden anlässlich von Betriebsprüfungen Rentenversicherungsbeiträge nacherhoben.

BSG bestätigt abermals: Eingriff in „abgeschlossene Prüfzeiträume“ zulässig

In der Ausgabe 4/2012 hat sich summa summarum mit dem Urteil des Bayerischen LSG vom 18. Januar 2011 – L 5 R 752/ 08 – zur Frage des Eingriffs in abgeschlossene Prüfzeiträume befasst. Das LSG hatte entschieden, dass der Rentenversicherungsträger nur dann in abgeschlossene Prüfzeiträume eingreifen könne, wenn er seinen „alten“ Bescheid aufhebt. Der Artikel kam zu dem Ergebnis, dass dem Urteil nicht gefolgt werden kann, weil es Sinn und Zweck der Betriebsprüfung verkennt und der ständigen Rechtsprechung des BSG widerspricht. In seinem Urteil vom 30. Oktober 2013 – B 12 AL 2/11 R – hat das BSG seine ständige Rechtsprechung nunmehr nochmals bestätigt und Vertrauensschutzüberlegungen nach Betriebsprüfungsbescheiden eine Absage erteilt.

Das Urteil des Bayerischen LSG vom 18. Januar 2011 und seine Folgen

Nach Auffassung des Bayerischen LSG regelt der Beitragsbescheid als Folge einer Betriebsprüfung abschließend alle im Prüfzeitraum bestehenden Beitragspflichten. Ist ein Bescheid ergangen, kann er nur unter den Bedingungen des § 44 ff. SGB X aufgehoben werden. Damit wird der Betriebsprüfung eine Bedeutung zugewiesen, die sie nach dem Willen des Gesetzgebers und der ständigen Rechtsprechung des BSG nicht hat.

In ständiger Rechtsprechung hat das BSG entschieden, dass Betriebsprüfungen im Interesse der Versicherungsträger und mittelbar der Versicherten den Zweck haben, die Beitragsentrichtung zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung zu sichern. Sie sollen einerseits Beitragsausfälle verhindern helfen, andererseits die Versicherungsträger davor bewahren, dass aus der Annahme von Beiträgen für nicht versicherungspflichtige Personen Leistungsansprüche entstehen. Eine über diese Kontrollfunktion hinausgehende Bedeutung kommt den Betriebsprüfungen nicht zu; sie bezwecken insbesondere nicht, den Arbeitgeber als Beitragsschuldner zu schützen und ihm etwa „Entlastung“ zu erteilen.

Würde man der Auffassung des Bayerischen LSG folgen, stünde dies im Widerspruch zur höchstrichterlichen Rechtsprechung. Die Auswirkungen wären weitreichend. Arbeitgeber könnten sich nicht nur in den aktuellen Prüfungen – z. B. im Zusammenhang mit der Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP) oder bei der Erteilung von Lohnsteuerhaftungsbescheiden – für bereits geprüfte Zeiträume auf Vertrauensschutz berufen. Ein Vertrauensschutz müsste auch in den Fällen geprüft werden, in denen nach einer turnusmäßigen Prüfung für den geprüften Zeitraum Fälle von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit aufgedeckt werden.

Urteil des BSG vom 30. Oktober 2013: Eingriff in abgeschlossene Prüfzeiträume zulässig

All diesen Vertrauensschutzüberlegungen hat das BSG in seinem Urteil vom 30. Oktober 2013 eine klare Absage erteilt. Der erkennende Senat hat seine bisherige ständige Rechtsprechung bekräftigt und dabei explizit auf die Rechtsprechung des Bayerischen LSG sowie Veröffentlichungen im Schrifttum dazu (Rittweger, DB 2011, 2147 ff., Neidert/Scheer, DB 2011, 2547) Bezug genommen. Das Prinzip der Stichprobe gilt ausdrücklich auch für kleine Betriebe und Kleinbetriebe (mit nur einem Beschäftigten). Unabhängig davon kann es nahe liegen, dass eine Stichprobe umso dichter ausfällt, je kleiner ein Betrieb ist.

Gegen die Annahme eines umfassenden Vertrauensschutzes spricht nach Ansicht des BSG auch das gleichwertige Nebeneinander der Zuständigkeiten der **Einzugsstellen** nach § 28h SGB IV, der **Clearingstelle** der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a SGB IV und des prüfenden Rentenversicherungsträgers nach § 28p SGB IV. Die Einzugsstelle und die Clearingstelle können – unabhängig von dem Zeitpunkt einer Betriebsprüfung – jederzeit darüber entscheiden, ob eine Erwerbstätigkeit Beschäftigung mit Versicherungspflicht ist oder nicht. Verwaltungsakte zum (Nicht-) Bestehen von Versicherungspflicht können nach Ansicht des BSG im Einzugsstellenverfahren und im Statusfeststellungsverfahren unabhängig davon ergehen, ob die Erwerbstätigkeit vorher von einer Einzugsstelle, der Clearingstelle oder der Betriebsprüfung beurteilt und ohne Beanstandung geblieben ist. Was für das Einzugsstellenverfahren und das Statusfeststellungsverfahren gilt, muss auch für die Betriebsprüfung gelten.

Einzugsstelle

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die der Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen ist. Dies sind die Orts-, Betriebs- und Innungskrankenkassen, die landwirtschaftliche Krankenkasse, die Knappschaft als Krankenversicherungsträger und die Ersatzkassen.

Clearingstelle

Statusanfragen zur Klärung, ob bei Ausübung einer Erwerbstätigkeit eine abhängige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt oder es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, sind vom Auftraggeber und/oder Auftragnehmer schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, Postfach, 10704 Berlin, zu richten.

Ein Bescheid über die Betriebsprüfung erfüllt nur dann die Voraussetzungen des § 44 ff. SGB X, wenn er konkrete Festlegungen zu einem bestimmten Sachverhalt oder zu einer bestimmten Person enthält. Nur dann kann ein Vertrauen geschützt sein. In den Fällen, in denen die Prüfung ohne Beanstandung mit einer Prüfmitteilung abgeschlossen wird, fehlt es bereits an den materiellrechtlichen Voraussetzungen für einen Vertrauensschutz. Die Prüfmitteilung ist eine (unverbindliche) Mitteilung des Rentenversicherungsträgers über die Betriebsprüfung, sie erfüllt nicht die Voraussetzungen eines **Verwaltungsakts**.

Verwaltungsakt

Ein Verwaltungsakt ist jede Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalls auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist (§ 31 SGB X).


Das BSG weist zwar auf die formellen Unterschiede zwischen Prüfmitteilung und Bescheid hin, im Ergebnis kommt es aber nicht darauf an, wie die Prüfung abgeschlossen wurde. Dies ist konsequent. Prüfmitteilung und Bescheid sind beide das Ergebnis einer stichprobenhaften Prüfung. Die Frage des Vertrauensschutzes kann nicht von Zufälligkeiten abhängen.

Es wäre beispielsweise nicht nachvollziehbar, wenn ein umfassender Vertrauensschutz zu einem bestimmten Sachverhalt im Einzelfall davon abhinge, dass der Rentenversicherungsträger zu einem völlig anderen Sachverhalt eine marginale Feststellung in Gestalt eines Bescheides getroffen hätte. Beide – Prüfmitteilung und Bescheid – entfalten keine vertrauensschützende Wirkung.

Neue rechtliche Rahmenbedingungen für den Abschluss einer Betriebsprüfung nicht erforderlich

Das BSG erteilt auch Überlegungen in der Literatur nach neuen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Abschluss einer Betriebsprüfung, insbesondere einem „Prüfungsabschlussbescheid“ nach dem Muster des Steuerrechts eine klare Absage. Nach § 173 Abs. 2 Abgabenordnung können Steuerbescheide aufgrund einer Außenprüfung nur unter erschwerten Bedingungen aufgehoben werden. Die Regelung ist aber nicht nur begünstigend für Arbeitgeber und Beschäftigte. Denn eine begünstigende höchstrichterliche Rechtsprechung nutzt dem Steuerschuldner dann nicht mehr, wenn ein bindender Bescheid aus der Prüfung vorliegt.

Anders das Verfahrensrecht der Sozialversicherung. Hier kann ein Verwaltungsakt, auch nachdem er unanfechtbar geworden ist, für die Vergangenheit zurückgenommen werden. Wer demnach



eine neue Beitragsordnung nach dem Muster des Steuerrechts vorschlägt, darf nicht allein die verfahrensrechtlichen Vorteile des Steuerrechts sehen. Angesichts der jahrzehntelangen, dem Gesetzgeber bekannten höchstrichterlichen Rechtsprechung zum stichprobenhaften Charakter der Prüfung sieht das BSG auch keine Gesetzeslücke, die durch Analogie zu schließen wäre.

Mindestlöhne: Für viele Branchen schon jetzt Realität

Am 11. April 2014 hat das Bundeskabinett den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegten Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie in den Bundesrat eingebracht (BR-Drs. 147/14). Neben der Lockerung der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen enthält der Entwurf insbesondere das im Koalitionsvertrag vom 16. Dezember 2013 bereits angekündigte Mindestlohngesetz, das einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn ab dem Jahre 2015 vorsieht. Aber bereits jetzt gelten in zahlreichen Branchen Mindestlöhne, die von den Arbeitgebern zu beachten sind.

Vorhaben

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) wird einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von anfänglich 8,50 Euro pro Stunde bestimmen, wobei der Gesetzentwurf vorsieht, dass eine Mindestlohnkommission jährlich die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns zu beschließen hat. Bezüglich des persönlichen Geltungsbereichs der Mindestlohnregelung sollen eine Reihe von Ausnahmen gelten. So sollen Praktikanten, Jugendliche (unter 18 Jahren) und Langzeitarbeitslose (für die ersten sechs Monate) nicht in den Genuss des gesetzlichen Mindestlohns kommen. Unabhängig von den geplanten Neuregelungen unterliegen jedoch bereits jetzt zahlreiche Arbeitnehmer Mindestlohnregelungen. Sie gelten auch nach Inkrafttreten des MiLoG weiter, soweit sie den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn von 8,50 Euro überschreiten. Für Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unterhalb von 8,50 Euro regelt § 23 MiLoG, dass diese längstens bis zum 31. Dezember 2016 weiterhin Gültigkeit haben.

Arbeitnehmerentsendegesetz

Vorrangig sind hier die Mindestlöhne zu nennen, die in den Branchen gelten, die unter das AEntG fallen. Hierbei handelt es sich derzeit um die folgenden Branchen:

- Bauhauptgewerbe
- Gebäudereinigung
- Briefdienstleistungen
- Sicherheitsdienstleistungen
- Bergbauspezialarbeiten (Steinkohlebergwerke)

- Wäschereidienstleistungen
- Abfallwirtschaft
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
- Pflege

Das AEntG sieht in diesen Fällen eine Normerweiterung geltender Tarifvereinbarungen auf sämtliche Arbeitsverhältnisse vor. Das kann entweder durch eine entsprechende Rechtsverordnung oder durch eine Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) geschehen.

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag

Tarifvertraglich festgelegte Löhne und Gehälter sind auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, sofern es sich um einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag handelt.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Daneben gelten auch in einer Vielzahl von Branchen und Regionen **allgemeinverbindliche Tarifverträge**, deren Entgeltregelungen ebenfalls zwingend zu beachten sind. Derzeit existieren im gesamten Bundesgebiet rund 500 solcher allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Um welche Tarifverträge es sich handelt, kann auf der Internetseite des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) unter www.bmas.de abgerufen werden. Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung ist derzeit, neben einem öffentlichen Interesse, dass die ohnehin tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen müssen. Dieses 50-Prozent-Quorum soll mit den Neuregelungen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes wegfallen, sodass in Zukunft ein „konkretisiertes öffentliches Interesse“ für die Allgemeinverbindlichkeit ausreichend sein soll. Zudem soll für die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlichkeit ein gesondertes Verfahren bei der Arbeitsgerichtsbarkeit etabliert werden.

Arbeitnehmerüberlassung

Schließlich ordnet der am 30. April 2011 in Kraft getretene § 3a AÜG eine Lohnuntergrenze für den Bereich der Leiharbeit an. Die entsprechende Rechtsverordnung trat am 1. Januar 2012 in Kraft. Zusätzlich zu diesen Lohnuntergrenzen haben die Tarifpartner in zahlreichen Branchen Tarifizuschläge für Leiharbeiter vereinbart, was bedeutet, dass Arbeitnehmer, die in eine dieser Branchen verliehen werden, diesen Zuschlag beanspruchen können. Es handelt sich hierbei um die Branchen:

- Metall- und Elektro
- Chemie
- Druck

- Kunststoff und Kautschuk
- Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie
- Schienenverkehr
- Textil und Bekleidung
- Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie

Was gilt es bei Betriebsprüfungen zu beachten?

Allen Mindestlohnregelungen ist gemein, dass sie nicht nur die unterste Anspruchsgrundlage für den Arbeitslohnanspruch des Arbeitnehmers darstellen, sondern aus ihnen auch der selbstständige Beitragsanspruch der Sozialversicherung nach § 22 SGB IV erwächst. Das gilt aufgrund des in der Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips unabhängig davon, ob der Arbeitslohnanspruch des einzelnen Arbeitnehmers fällig ist oder aber überhaupt erfüllt wurde. Aus diesem Grund ist die Prüfung der Einhaltung geltender Mindestlöhne regelmäßig Bestandteil der Betriebsprüfung der Rentenversicherungsträger. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben der bei den Hauptzollämtern angesiedelten Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) die Einhaltung der Mindestlöhne nach dem AEntG und dem AÜG zu überprüfen. Verstöße sind bußgeldbewehrt und unter Umständen nach § 266a Strafgesetzbuch (StGB) auch strafrechtlich relevant. Korrespondierend dazu sieht auch der Entwurf des MiLoG eine Prüfverpflichtung der FKS und eine Bußgeldbewehrung vor.

Arbeitgeber sind vor diesem Hintergrund gehalten, sich über bestehende Mindestlohnregelungen zu informieren und ihren Verpflichtungen nachzukommen. Das gilt auch bereits jetzt, vor der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns.

Ab Dezember 2014 müssen auch für besondere Personengruppen Tätigkeits-schlüssel vergeben werden

Für alle Beschäftigten sind mit der Meldung zur Sozialversicherung auch Angaben zu deren Tätigkeit im Betrieb zu übermitteln. Grundlage ist das Schlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit. Von dieser Verpflichtung waren bislang besondere Personengruppen ausgenommen. Für Meldezeiträume ab dem 1. Dezember 2014 ist auch für sie der sogenannte Tätigkeits-schlüssel in der Meldung anzugeben.

Die Angaben sind dann auch für behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen (Personengruppe 107) sowie Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen (Personengruppe 111) zu machen.

Hintergrund der Regelung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) entwickelt zurzeit die Beschäftigungsstatistik weiter, um die internationalen Vorgaben für die Ermittlung der Erwerbstätigen in Deutschland zu erfüllen. Damit diese Statistik vollständig und aussagekräftig ist, müssen künftig auch Meldungen für die genannten Personengruppen grundsätzlich Angaben im Tätigkeits-schlüssel enthalten.

Welche Meldungen sind betroffen?

Das gilt für alle Meldungen, deren Meldezeitraum Zeiten ab dem 1. Dezember 2014 beinhaltet. Hiervon betroffen sind also bereits die Jahresmeldungen für das Kalenderjahr 2014, die bis zum 15. Februar 2015 abzugeben sind.

Wie ist zu verfahren?

Der Tätigkeitsschlüssel besteht zum einen aus Angaben zur Tätigkeit (Stellen 1 bis 5) und zum anderen aus Angaben zum Schulabschluss, Ausbildungsabschluss und der Vertragsform (Stellen 6 bis 9). Die Meldungen müssen grundsätzlich vollständige Angaben enthalten.

Die Stellen 6 bis 9 sind immer zu befüllen, da die Meldung sonst nicht übermittelt werden kann. Weil aber bei diesen besonderen Personengruppen die individuelle Förderung des behinderten

Menschen im Vordergrund steht, kann nicht in jedem Fall eine Angabe zu einer konkreten Tätigkeit (Stellen 1 bis 5) gemacht werden. Dies gilt insbesondere bei den behinderten Menschen, die sich im Berufsbildungsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen bzw. im Eingangsverfahren befinden.

Sofern die eindeutige Angabe einer ausgeübten Tätigkeit gemäß Schlüsselverzeichnis möglich ist, ist deren Schlüssel einzutragen. Übt die Person mehrere Tätigkeiten aus, ist diejenige anzugeben, die vom zeitlichen Umfang her überwiegt. Dieser Teil des Tätigkeitsschlüssels kann aber leer bleiben, wenn tatsächlich keine Angabe zur Tätigkeit möglich sein sollte.

Hilfen zur Ermittlung des Tätigkeitsschlüssels

Die BA bietet eine Internet-Suche zum Tätigkeitsschlüssel an. Mit dem „Tätigkeitsschlüssel 2010-Online“ kann der passende Tätigkeitsschlüssel direkt im Internet ermittelt werden. Sie finden die Anwendung unter bns-ts.arbeitsagentur.de (bitte geben Sie die Adresse wie angegeben ohne „www“ ein).

Weitere Informationen im Internet

Mehr zum Tätigkeitsschlüssel erfahren Sie im Internet auch unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Sozialversicherung > Schlüsselverzeichnis. Unter „Zusatzinformationen“ finden Sie dann beispielsweise „Häufig gestellte Fragen zum Tätigkeitsschlüssel 2010“ und das Schlüsselverzeichnis 2010 als pdf-Datei zum Herunterladen.

Auskünfte zu Fragen rund um das Thema erhalten Sie beim Betriebsnummern-Service der BA telefonisch von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr unter der Telefonnummer 0800 4 5555 20 (der Anruf ist für Sie gebührenfrei) bzw. per E-Mail an betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de.