

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Mehr als Arbeitgeberprüfungen	2
Aufgaben des Prüfdienstes	
Erwerbstätige in GmbHs	5
Grundsätze der Statusbeurteilung überarbeitet	
Pauschale Nachtarbeitszuschläge	9
BSG gibt Hinweise	
Landwirtschaftliche Unternehmen	11
U1/U2 für Familienangehörige	
Die euBP kommt	13
Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung	
8,50 Euro Mindestlohn ab 1. Januar 2015	16
Deutscher Bundestag beschließt Gesetz	



wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

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
Bettina Segebrecht, Deutsche Rentenversicherung Bund
Alfred Neidert, Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 23.7.2014

ISSN 1434-2901

Gemäß § 13 ff. 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.


Mehr als Arbeitgeberprüfungen – bekannte und weniger bekannte Aufgaben des Prüfdienstes

Seit Beginn des Jahres 1997 informiert summa summarum alle zwei Monate über aktuelle Themen aus der Betriebsprüfung. In über 17 Jahren sind Arbeitgebern und Steuerberatern so mehr als 100 Zeitschriften und jedes Jahr vier Broschüren zu den Themen „Versicherung“, „Beitrag“, „Meldungen“ und „Prüfung von A bis Z“ zur Verfügung gestellt worden.

Im Mittelpunkt der Beiträge standen dabei regelmäßig Themen aus der „normalen“ Betriebsprüfung. Das Aufgabenspektrum des Prüfdienstes geht jedoch darüber hinaus. Wir wollen daher in der nächsten Zeit in loser Folge über Aufgaben des Prüfdienstes berichten, die wenig oder gar nicht bekannt, gleichwohl aber genau so wichtig sind wie die klassische Arbeitgeberprüfung. Der erste Beitrag widmet sich der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit und der Zusammenarbeit mit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Hauptzollämter. Anlass ist das zehnjährige Bestehen der FKS dieser Tage.

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz verpflichtet eine ganze Reihe von Behörden zur Zusammenarbeit mit der FKS. Dazu gehört auch der Prüfdienst der Rentenversicherungsträger. FKS und Prüfdienst haben dabei unterschiedliche Aufgaben und Rollen. Die FKS mit ihren vergleichbar der Polizei ausgestatteten Befugnissen deckt Beitragshinterziehungen auf. Die Rentenversicherungsträger werten die Ergebnisse der FKS sozialversicherungsrechtlich aus, fordern ggf. Beiträge nach und verfolgen diese Ansprüche notfalls auch gerichtlich. Sie realisieren damit aus den Ermittlungsergebnissen der FKS für die Solidargemeinschaften der Sozialversicherung einen materiellen Ertrag in Form von Beiträgen, dies ist gleichsam ein wesentlicher Aspekt der Schadensbehebung.

Die Ergebnisse dieser Arbeit können sich sehen lassen. Rund 5.300 Prüfungen und rund 450 Millionen Euro an Beitragsnachforderungen – das ist die Bilanz der Rentenversicherungsträger aus den Prüfungen wegen illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit im Jahr 2013. Gemessen an der Gesamtzahl der rund 780.800 Prüfungen ist dies lediglich ein Anteil von 6,7 %, die Nachforde-




runngssumme macht aber ca. 46 % der insgesamt rund 976 Millionen Euro an nachgeforderten Sozialversicherungsbeiträgen aus.

Möglich ist dieses Ergebnis nur durch die enge Zusammenarbeit mit der FKS. Sie ist Teil der insgesamt 42 Hauptzollämter und im gesamten Bundesgebiet an 113 Standorten vertreten. Dort werden die Aufgaben der FKS in den Gebieten Kontrollen, Prüfungen sowie Ermittlungen und Ahndung wahrgenommen. Die Hauptzollämter sind als örtliche Zusammenarbeitsbehörden die lokalen Ansprechpartner für die Rentenversicherungsträger. Insgesamt sind im Bereich Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit rund 7.000 Bedienstete der Zollverwaltung tätig. Nur durch das Zusammenwirken beider Institutionen kann ein hohes Maß an Abschreckung erzeugt werden.

Häufige Feststellungen bei den sog. Schwarzarbeitsprüfungen sind verdeckte Lohnzahlungen durch Scheinrechnungen, das Aufteilen von Lohn, um die Sozialversicherungspflicht zu umgehen, die Beschäftigung von scheinselfständigen Personen, der Missbrauch von Werkverträgen und die Unterschreitung von Mindestlöhnen.

FKS und Rentenversicherungsträger tauschen ihre Informationen und Daten im Rahmen eines technischen Verfahrens aus, das eigens für diese Art von Prüfungen konzipiert worden ist. Dabei können die Rentenversicherungsträger die von der FKS erfassten Daten unmittelbar in ihre Anwendung zur Berechnung der Beiträge übernehmen. Die Rentenversicherungsträger übermitteln ihre Ergebnisse derzeit noch auf dem Postwege an die FKS. Die Einführung eines elektronischen Austauschverfahrens ist geplant.

Feststellungen der FKS haben häufig nicht nur sozialversicherungsrechtliche Folgen, sie ziehen auch Ordnungswidrigkeits- und Strafverfahren nach sich. Nach § 266a Strafgesetzbuch ist das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen ein Straftatbestand. Im Rahmen der staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahren wird häufig die Hilfe der Rentenversicherungsträger benötigt. Sie müssen gutachterlich feststellen, wie hoch der herbeigeführte Beitragsschaden mutmaßlich ist. Davon abhängig entscheidet die Staatsanwaltschaft, ob und ggf. wie Anklage erhoben wird.



Bei der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit arbeiten viele Behörden zusammen. So will es das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Die Arbeit der Prüfdienste ist ein wichtiger Baustein in diesem Gefüge.

Die Reihe mit Beiträgen zu den Aufgaben des Prüfdienstes wird fortgesetzt.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Grundsätze der Statusbeurteilung von Erwerbstätigen in GmbHs überarbeitet

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Anlage 3 im Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 13. April 2010 überarbeitet. Die Anlage 3 befasst sich mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Gesellschafter-Geschäftsführern, Fremdgeschäftsführern und mitarbeitenden Gesellschaftern sowie Geschäftsführern einer Familien-GmbH. Anlass für die Überarbeitung sind die Auswirkungen der Urteile des BSG vom 29. August 2012 (B 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R). Danach kann es bei der Statusbeurteilung in sog. Familien-GmbHs keine „Schönwetter-Selbstständigkeit“ geben (vgl. *summa summarum* 4/2013).

„Schönwetter-Selbstständigkeit“ ist dem Sozialversicherungsrecht fremd

Das BSG hat in o. g. Urteilen festgestellt, dass ein rechtlich bestehendes Weisungsrecht - auch wenn es tatsächlich nicht ausgeübt wird - bei der sozialversicherungsrechtlichen Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit maßgeblich ist.

Rechtsmacht

Maßgeblich für die Abgrenzung von abhängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit ist das Vertragsverhältnis der Beteiligten, so wie es im Rahmen des rechtlich Zulässigen tatsächlich vollzogen wird. Die sich aus vertraglichen Vereinbarungen (z. B. Gesellschaftsvertrag einer GmbH) und ggf. gesetzlichen Vorgaben (z. B. GmbHG) ergebende Rechtsmacht ist daher für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung bedeutsam, auch wenn sie tatsächlich nicht ausgeübt wird.

In seiner älteren Rechtsprechung hatte das BSG noch grundsätzlich den tatsächlichen Verhältnissen den Vorrang eingeräumt, wenn diese von den vertraglichen Vereinbarungen abwichen. Nach den neueren Urteilen ist dem Sozialversicherungsrecht aber eine solche „Schönwetter-Selbstständigkeit“ fremd, die nur so lange bestehen kann, wie keine Konflikte auftreten. Im jederzeit denkbaren Konfliktfall, z. B. bei Meinungsverschiedenheiten oder gar einem (familiären) Zerwürfnis der Beteiligten, ist aber entscheidend, was vertraglich vereinbart ist, d. h., wer in der GmbH die **Rechtsmacht** besitzt. Die Rechtsmacht wird durch Gebrauch bestätigt, geht aber durch fehlenden Gebrauch in „Schönwetterphasen“ nicht verloren. Sonst würde die versicherungsrechtliche Beurteilung davon abhängen, ob, und wenn ja, wie lange die Tätigkeit aus Sicht des Rechtsmachtinhabers beanstandungsfrei ausgeübt wird.

Familiäre Verbundenheit oder Rücksichtnahme kann aber kein rechtlich entscheidendes Kriterium zur Unterscheidung von ab-

hängiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit sein. Unter dieser Prämisse wurden die Grundsätze überarbeitet.

Besitz der Rechtsmacht schließt Beschäftigung nach wie vor aus

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur GmbH kann aufgrund der Kapitalbeteiligung oder besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag – und der sich daraus ergebenden Rechtsmacht – nach wie vor von vornherein rechtssicher ausgeschlossen werden. Insoweit ergeben sich hier aus der neueren Rechtsprechung des BSG keine Änderungen. Für Gesellschafter-Geschäftsführer und mitarbeitende Gesellschafter gilt daher weiter Folgendes:

Gesellschafter-Geschäftsführer


Ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der über mindestens 50 % des Stammkapitals verfügt oder aufgrund besonderer Vereinbarungen im Gesellschaftsvertrag sämtliche Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern kann (sog. umfassende Sperrminorität), hat auch die Rechtsmacht, Beschlüsse zu verhindern, die sein Dienstverhältnis benachteiligen würden. In diesen Fällen scheidet eine Beschäftigung aus.

Mitarbeitende Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion

Für einen mitarbeitenden Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ist eine Beschäftigung ausgeschlossen, wenn er über mehr als 50 % des Stammkapitals verfügt. Zwar obliegt das Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten der GmbH der Geschäftsführung und nicht der Gesellschafterversammlung. Ein derartiger Gesellschafter hat aber aufgrund seiner gesellschaftsrechtlichen Position letztlich auch die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer und unterliegt damit nicht dessen Weisungsrecht. Seine Abhängigkeit kann er aufgrund seiner Rechtsmacht jederzeit beenden, indem er einen ändernden Mehrheitsbeschluss herbeiführt.

Fehlende Rechtsmacht spricht für Beschäftigung

Eine fehlende Rechtsmacht spricht für die persönliche Abhängigkeit des Betroffenen und damit ganz regelmäßig für eine abhängige Beschäftigung. Dies ist bei Gesellschafter-Geschäftsführern mit weniger als 50 % Kapitalbeteiligung oder einer nur eingeschränkten Sperrminorität, die nicht auf alle Angelegenheiten der



Gesellschaft Anwendung findet, und bei mitarbeitenden Gesellschaftern mit einer Kapitalbeteiligung bis zu 50 % bzw. mit einer Sperrminorität der Fall.

Auf eine fehlende Rechtsmacht trifft man auch bei Fremdgeschäftsführern und gleichmäßig beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern:

Fremdgeschäftsführer


Ein Fremdgeschäftsführer einer GmbH oder ein Geschäftsführer einer sog. Familien-GmbH, der nicht am Stammkapital beteiligt ist, steht nach der Rechtsprechung des BSG grundsätzlich in einem Beschäftigungsverhältnis. Das ist so, weil er - ohne eigene Rechtsmacht - letztlich, z. B. im Konfliktfall, den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegt.

Gleichmäßig beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Personenidentität von gleichmäßig bzw. nahezu gleichmäßig beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführern einer GmbH (z. B. mit jeweils 25 % oder mit 32 %, 33 % und 35 %) ändert an der Rechtsmacht der Gesellschafter und der Weisungsgebundenheit der Geschäftsführer nichts. Der im Arbeitnehmer-/Arbeitgeberverhältnis als fehlend erachtete typische Interessengegensatz bei dieser Personenidentität wird vom BSG nicht mehr als geeignetes Abgrenzungskriterium angesehen (Urteile vom 4. Juli 2007 B 11a AL 5/06 R und B 11a AL 45/06 R). Nach früherer Auffassung legte diese Identität noch den Schluss nahe, dass die Geschäftsführer im „eigenen“ Unternehmen tätig und damit selbstständig Tätige waren.

Auch „Fiktionen“ beseitigen fehlende Rechtsmacht nicht

In einer GmbH oder einer sog. Familien-GmbH kann bei der Gesamtabwägung die sich aus den bindenden Regelungen des Gesellschaftsvertrags bzw. ergänzend aus denen des Anstellungsvertrages ergebende Rechtsmacht auch nicht durch anderweitige „Fiktionen“, die aus den tatsächlichen Umständen hergeleitet werden, beseitigt werden. Zu dieser Auffassung gelangten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung im Hinblick auf die Ausführungen des BSG. In diesen Fällen ist auch zu berücksichtigen, dass der Anstellungsvertrag nicht mehr an Kompetenzen vermitteln kann, als es der Gesellschaftsvertrag zulässt. Die Abbedingung von Regelungen im Gesellschaftsvertrag wiederum ist



an die notarielle Form gebunden. Daher kann es keine formfreie und erst recht keine faktische Gestaltung des Gesellschaftsvertrages geben. Es kommt daher im Sinne der o. g. Rechtsprechung nicht mehr auf „faktische Machtpositionen“ an, wonach die zu beurteilende Person „Kopf und Seele“ der GmbH oder alleiniger Branchenkenner ist oder in der GmbH faktisch frei schalten und walten kann wie sie will, weil sie die Gesellschafter persönlich und/oder wirtschaftlich dominiert.

Gesamtabwägung bei gänzlich atypischen Fällen

Spricht zunächst allein die fehlende Rechtsmacht für eine abhängige Beschäftigung, kann sich bei der weiteren Gesamtabwägung herausstellen, dass ein gänzlich atypischer Sonderfall vorliegt.

Das BSG hat in seinen o.g. Urteilen zur „Schönwetter-Selbstständigkeit“ nämlich offen gelassen, ob in gänzlich atypischen Sonderfällen trotz fehlender Rechtsmacht eine abhängige Beschäftigung ausgeschlossen sein kann, wenn die tatsächlichen Verhältnisse die rechtlichen überlagern. Das Vorliegen eines solchen atypischen Sonderfalls muss im Einzelfall nachgewiesen werden.

Statusanfragen empfohlen

Um Zweifelsfälle rechtssicher zu klären, bietet es sich an, ein optionales Statusfeststellungsverfahren bei der **Clearingstelle** der Deutschen Rentenversicherung Bund durchzuführen. Je früher dieses beantragt wird, umso eher besteht Rechtssicherheit. Weitere Informationen zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen finden Sie hier:

www.deutsche-rentenversicherung.de (siehe Fachinfos „Arbeitgeber und Steuerberater“ Betriebsprüfendienst, Publikationen, Besprechungsergebnisse, Beitragseinzug, 2014, Anlage 1 zu Top 1).

Clearingstelle

Statusanfragen bezüglich der Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit sind von Auftraggeber und/oder Auftragnehmer schriftlich an die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, 10704 Berlin, zu richten.

BSG gibt Hinweise zur Sozialabgabepflicht pauschaler Nachtarbeitszuschläge

Das BSG hatte in seinem Termin am 7. Mai 2014 über die Sozialabgabepflicht von Nachtarbeitszuschlägen zu entscheiden. Zwar hat es die Angelegenheit an die Vorinstanz zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Entscheidung zurückverwiesen, dennoch machte es deutlich, welche wesentlichen Aspekte bei der Beurteilung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen zu beachten sind. Hier ein kurzer Überblick; sobald die Entscheidungsgründe vorliegen, wird *summa summarum* ausführlicher berichten.

Der Tatbestand

Ein Gastwirt hatte mit seinem Mitarbeiter eine Vergütungsregelung getroffen, die eine nahezu gleichbleibende monatliche Entgeltzahlung vorsah, sich jedoch abhängig von den angefallenen Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschlägen (SFN-Zuschlägen) aus weiteren variablen Komponenten wie Basisgrundlohn und Ergänzungslohn zusammensetzte. Bei der Vergütungsregelung handelte es sich um ein sog. Entgeltoptimierungsmodell. Die Beteiligten stritten nun über die beitragsrechtliche Behandlung dieser SFN-Zuschläge, die in pauschalierender Form in die Berechnung des Arbeitsentgelts eingeflossen sind.

Vorverfahren

Dem Revisionsverfahren beim BSG (B 12 R 18/11 R) war eine Entscheidung des Bayerischen LSG vom 26. Juni 2011 vorausgegangen (L 5 R 425/08). Dabei hatte das LSG die Entscheidung des zuständigen Rentenversicherungsträgers zur Rechtswidrigkeit des Modells bestätigt. Das BSG hat den Fall nunmehr an das LSG zurückverwiesen, weil wesentliche Teile des Modells unklar geblieben waren.

Entscheidung des BSG

Zunächst sei, so das BSG, das dem Arbeitnehmer nach dem Inhalt des Arbeitsvertrags unter Beachtung zwingender tarifvertraglicher und gesetzlicher Regelungen und der betrieblichen Praxis geschuldete Bruttoarbeitsentgelt zu ermitteln. Dafür gelte das **Entstehungsprinzip**. Erst wenn feststehe, ob und in welcher Höhe der Arbeitsentgeltanspruch entstanden ist, komme es darauf an,

Entstehungsprinzip

Der Beitragsanspruch entsteht, wenn der Arbeitsentgeltanspruch entstanden ist.

ob Teile des so ermittelten Entgeltanspruchs von der Beitragsbemessung auszunehmen sind.

Zuflussprinzip

Die Lohnsteuer wird nur dann erhoben, wenn der Arbeitslohn auch zugeflossen ist.

Das BSG hält zudem für klärungsbedürftig, ob das vom BFH in ständiger Rechtsprechung akzeptierte Berechnungsmodell (pauschale Zuschläge mit einer späteren kalenderjahresbezogenen Einzelabrechnung) mit zwingendem Sozialversicherungsrecht vereinbar ist (vgl. z. B. BFH-Urteile vom 24. September 2013 (VI R 48/12) und vom 8. Dezember 2011 (VI R 18/11)). Es sei zu beachten, dass im Beitragsrecht der Sozialversicherung das Entstehungsprinzip gilt, wohingegen im Steuerrecht das **Zuflussprinzip** maßgeblich ist. Ein Arbeitsentgeltanspruch sei grundsätzlich im jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu verbeitragen. Eine ausdrückliche sozialversicherungsrechtliche Regelung, die dem Wunsch entspricht, SFN-Zuschläge bei der Entlohnung möglichst gleichmäßig pauschalierend mit beitragsfreier Wirkung zu verteilen, gebe es dagegen nicht.

Die Frage, inwieweit das im strittigen Fall angewendete Entgeltoptimierungsmodell mit dem Beitragsrecht der Sozialversicherung vereinbar ist, lässt das BSG offen. Hier hat das Bayerische LSG im Rahmen der Zurückverweisung noch weitere Ermittlungen zu führen und eine Entscheidung zu treffen. Auch bleibt für weitere Erkenntnisse die Veröffentlichung der Entscheidungsgründe des BSG abzuwarten.

Umlagepflicht nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz für Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft

Im vergangenen Jahr hat das LSG Niedersachsen-Bremen zur Umlagepflicht wegen Krankheit und Mutterschaft für Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft entschieden. Die Rentenversicherungsträger folgen dem Urteil. Mit Wirkung vom 1. Januar 2014 unterliegen Mitarbeitende Familienangehörige, die nur geringfügig beschäftigt sind oder weniger als 18 Stunden in der Woche arbeiten, der Umlagepflicht.

Bisherige Rechtsauslegung


Im Jahre 2010 hatten die Rentenversicherungsträger entschieden, dass für den Ausschluss vom Erstattungsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) die Versicherungspflicht nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG 1989) nicht entscheidend sei. Es wurde seitdem allein auf die Zugehörigkeit zum Personenkreis nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 KVLG 1989 abgestellt.

Danach mussten in der Praxis weder für versicherte noch für nur geringfügig beschäftigte Mitarbeitende Familienangehörige und auch nicht für lediglich familienversicherte Ehegatten eines landwirtschaftlichen Unternehmers die Umlage 1 (Ausgleichsverfahren für Arbeitgebераufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit) und die Umlage 2 (Ausgleichsverfahren für Arbeitgebераufwendungen für Mutterschaftsleistungen) gezahlt werden.

Urteil des LSG Niedersachsen-Bremen vom 20. Juni 2013

Dieser Rechtsauffassung folgten die Richter des LSG Niedersachsen-Bremen in ihrem Urteil vom 20. Juni 2013 (L 1 KR 501/11) nicht. Vielmehr sahen sie gerade durch den Gesetzeswortlaut („sind versicherungspflichtig ... Mitarbeitende Familienangehörige ...“) diese Auffassung nicht gestützt. Anders als von den Rentenversicherungsträgern vertreten, sei die Versicherungspflicht von entscheidender Bedeutung.

Die Pflicht zur Zahlung der Umlage 1 und 2 ergibt sich danach ausschließlich aus der Frage, ob Versicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 2 Abs. 4 KVLG 1989 in der Krankenversicherung der Landwirte besteht oder nicht.



Im vorliegenden Fall war die Ehefrau eines landwirtschaftlichen Unternehmers in der Zeit vom 27. Januar 2009 bis 9. März 2009 als geringfügig Beschäftigte (Minijobberin) bei ihm angestellt gewesen. Sie hatte in dieser Zeit ein Arbeitsentgelt in Höhe von insgesamt 560 Euro erhalten und war nach § 7 KVLG 1989 familienversichert gewesen. Für sie wurden Umlagen gezahlt. Streitig war die Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen nach dem AAG. Diese wollte die DRV KBS nicht zahlen, da nach ihrer Auffassung die Ausnahmegvorschrift des AAG galt und insofern weder Beiträge hätten gezahlt werden dürfen noch Erstattungen vorzunehmen seien. Vielmehr sei die Ehefrau mitarbeitende Familienangehörige gewesen. Dies verneinte das Gericht, da § 2 Abs. 4 Satz 3 KVLG 1989 Ehegatten allenfalls dann als mitversicherte Familienangehörige ansieht, wenn diese nach § 5 SGB V versicherungspflichtig sind.

Neue Rechtsauslegung

Die Rentenversicherungsträger folgen dem Urteil des LSG. Das bedeutet, dass für mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers, die nur geringfügig beschäftigt sind oder weniger als 18 Stunden in der Woche arbeiten und nicht in der Krankenversicherung der Landwirte versicherungspflichtig sind, die Umlagen 1 und 2 erhoben werden müssen und Erstattungsansprüche nach § 1 AAG geltend gemacht werden können. Gleiches gilt auch für familienversicherte Ehegatten. Diese Mitarbeiter sind auch bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Die geänderte Rechtsauffassung ist mit Wirkung vom 1. Januar 2014 anzuwenden. Sofern für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 abweichend von der geänderten Rechtsauffassung verfahren wurde, hat es damit sein Bewenden.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung – die euBP kommt!

Wiederholt hat summa summarum über die euPB berichtet. Nach Abschluss der Pilotphase setzen die Rentenversicherungsträger seit Anfang 2014 nunmehr die euBP flächendeckend produktiv ein. Mit § 28p Abs. 6a SGB IV hatte der Gesetzgeber hierfür den rechtlichen Rahmen geschaffen.

Die optional angebotene euBP vereinfacht dem Arbeitgeber die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsprüfung. Auch die Tatsache, dass dem Betriebsprüfer vor Ort weniger oder keine Unterlagen mehr vorgelegt werden müssen, spart Zeit und Geld.

Daten für die Betriebsprüfung


Im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung werden regelmäßig die Daten der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung sowie des betrieblichen Rechnungswesens ausgewertet. Art und Umfang der für die Betriebsprüfung relevanten Daten und Unterlagen ergeben sich insbesondere aus § 8 ff. der Beitragsverfahrensverordnung (BVV).

Bedingt durch die unterschiedlichen Strukturen der Datenhaltung der verfügbaren Softwareprodukte waren einheitliche Datensätze mit Datenbausteinen zur Übermittlung der Daten aus Entgeltabrechnung und Finanzbuchhaltung für die euBP zu entwickeln. Darin ist fest definiert, in welcher Struktur die Daten für die euBP anzuliefern sind. Die komplexe Datensatzbeschreibung stellt aber letztlich ein Abbild der betrieblichen Entgeltabrechnung mit all ihren Fallgestaltungen dar. Voraussetzung für die Teilnahme an der euBP ist die Implementierung der euBP-Schnittstelle in das Abrechnungssystem durch den jeweiligen Softwareanbieter.

Pilotphase – Evolution durch Evaluation

Als Test auf Praxistauglichkeit und zur Sicherstellung eines funktionsfähigen und weitgehend ausgereiften Verfahrens wurde bis Ende 2013 eine mehrmonatige Pilotphase durchgeführt. Die Deutsche Rentenversicherung wurde hierbei von einzelnen Softwareanbietern unterstützt.

Neben einzelnen marginalen Änderungen in der Datensatzbeschreibung haben sich aus der Pilotphase auch Anpassungen



ergeben, die strukturelle Auswirkungen hatten: Stamminformationen zu verwendeten Lohnarten werden nun nicht mehr global für den Betrieb, sondern direkt beim einzelnen Beschäftigten hinterlegt. Dies ermöglicht die Darstellung individueller Berechnungsfaktoren und Besonderheiten bei den einzelnen Beschäftigten. Der Datensatz Stammdaten Lohnarten (DSSL) konnte somit eingespart werden.

Daneben hat sich gezeigt, dass in der betrieblichen Praxis oftmals zusätzliche Ordnungsmerkmale unterhalb der Ebene Betriebsnummer verwendet werden. Dies ist u.a. dann der Fall, wenn verschiedene Abrechnungskreise für einzelne Beschäftigtengruppen verwendet werden - z. B. Trennung Angestellte und Geschäftsführung. Zur Lösung wurde ein zusätzliches Feld „Mandanten“ in allen Datensätzen aufgenommen.


Die sich aus der Pilotphase ergebenden Änderungen wurden in die Grundsätze nach § 28p Abs. 6a SGB IV für das elektronisch unterstützte Betriebsprüfungsverfahren in der ab 1. Januar 2014 geltenden Fassung aufgenommen.

Neu: technische Unterstützung für Meldekorrekturen nach einer Betriebsprüfung

Dem vielfach vorgetragenen Wunsch der Arbeitgeber und Steuerberater nach einer technischen Unterstützung zur Korrektur von Meldungen nach Betriebsprüfungen folgend, stellt die Deutsche Rentenversicherung den Arbeitgebern - quasi als Rückweg der euBP - maschinell Grunddaten für die Berichtigung der Entgeltmeldungen zur Verfügung. Hier wird ein zusätzlicher Mehrwert geschaffen, da die an der euBP teilnehmenden Unternehmen direkt von manuellen Tätigkeiten entlastet werden.

Die Korrektur der Meldung muss jedoch von demjenigen veranlasst werden, der sie erstattet hat (vgl. § 28a SGB IV). Eine Richtigstellung auch der eigenen Meldebestände wird nur dann gewährleistet, wenn der Arbeitgeber die Meldung im eigenen Entgeltabrechnungssystem korrigiert.

Der Arbeitgeber wird im Bescheid auf die bereitgestellten Datensätze mit Entgeltdifferenzen für Meldekorrekturen hingewiesen. Die Sendung, die neben der Zusammenstellung der Korrekturhinweise auch Grundinformationen über die zu stornierenden



Ursprungsmeldungen enthält, wird ab Ende 2014 bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger bereitgestellt und kann durch den Arbeitgeber im eXtra-Standard über die Abrechnungssoftware abgerufen werden. Für die Zuordnung zum einzelnen Personalfall im Unternehmen werden die in der ursprünglichen Sendung des Arbeitgebers verwendeten Identifizierungsmerkmale berücksichtigt.

Wie läuft die euBP ab?

Bereits bei der Absprache eines Prüftermins kann die Durchführung einer euBP mit dem Betriebsprüfer vereinbart werden. Der Betriebsprüfer wird dann weitere Details zur Datenanlieferung in die schriftliche Prüfanmeldung aufnehmen. Im Rahmen des vereinbarten Zeitfensters sind die prüfrelevanten Daten aus den Abrechnungssystemen an die DSRV zu übermitteln.

Ergeben sich bei der Auswertung der Abrechnungsdaten Hinweise, Unplausibilitäten oder die Notwendigkeit der Einsichtnahme einzelner Belege, wird der Betriebsprüfer diese gezielt beim Arbeitgeber bzw. Steuerberater anfordern. Diese werden insofern entlastet, da im Vorfeld der Betriebsprüfung keine Unterlagen mehr kopiert und zusammengestellt werden müssen.

Durch die Auswertung der übermittelten Daten können im Vorfeld gezielt Sachverhalte aufgegriffen bzw. Belege angefordert werden. Dies kann zu einem wesentlich kürzeren Aufenthalt des Prüfers beim Arbeitgeber vor Ort führen. Sofern nach Auswertung der Daten aus der Lohn- und Finanzbuchhaltung keine weitere Rücksprache oder die Einsichtnahme von weiteren Belegen erforderlich ist, kann ggf. im Einzelfall auch eine Prüfung vor Ort entbehrlich sein.

Weiterhin Prüfungen vor Ort

Zu Beginn der Konzeption und während der Entwicklungsphase der euBP waren die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Bundessteuerberaterkammer, der GKV-Spitzenverband und die Softwareersteller beteiligt. Jetzt kann das neue Verfahren in der Praxis starten. Ganz wichtig: Der persönliche Kontakt zu Arbeitgebern und Steuerberatern bleibt erhalten.

„Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde“

**So lautet § 1 Abs. 2 Satz 1 des neuen Mindestlohngesetzes,
das der Deutsche Bundestag am 3. Juli 2014 verabschiedet hat.**

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dann mindestens Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn - unabhängig von ihrer Arbeitszeit oder dem Umfang der Beschäftigung. Auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte haben den Mindestlohnanspruch. Soweit es sich nicht um geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten handelt, müssen Arbeitgeber künftig Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit gesondert dokumentieren, damit die Einhaltung des Mindestlohns nachprüfbar ist.

Ausdrücklich nicht vom Mindestlohngesetz (MiLoG) umfasst ist die Vergütung von Beschäftigten in Berufsausbildung und der ehrenamtlich Tätigen. Auch Beschäftigte unter 18 Jahren, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und Langzeitarbeitslose im ersten halben Jahr ihrer Beschäftigung nimmt das MiLoG vom Mindestlohn aus. Praktikanten sind grundsätzlich Arbeitnehmer. Auch sie haben daher Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Lediglich für bestimmte Praktika - u.a. solche, die im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung verpflichtend abgeleistet werden müssen - gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht.

Eine stufenweise Einführung des Mindestlohns (75 % im Jahr 2015 und 85 % 2016) sieht das MiLoG für Zeitungszusteller vor. In einer Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2016 erlaubt das Gesetz Löhne unter 8,50 Euro außerdem dann, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag, der auch für nicht Tarifgebundene verbindlich ist, geringere Stundenlöhne vorsieht. Die Möglichkeit der kurzfristigen, versicherungsfreien Beschäftigung - Stichwort „Erntehelfer“ - wurde befristet bis 31. Dezember 2018 von zwei auf drei Monate ausgedehnt.