

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Beiträge zur Krankenversicherung	2
Sozialausgleich wird abgeschafft	
Der Verein als Arbeitgeber	4
Worauf achtet der Betriebsprüfdienst?	
Betriebsübergang und Verschmelzung	12
Wer haftet?	
Hauptberuflichkeit in der Landwirtschaft	15
18 oder 20 Stunden?	
summa summarum online	16
Ab 2015 auf neuen Wegen	



Berechnung und Nachweis der Beiträge zur Krankenversicherung ab 1. Januar 2015

summa summarum

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: 23.9.2014

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.

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Finanzstruktur und Qualität in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FQWG) erhalten die Krankenkassen die Möglichkeit, einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag zu erheben. Darüber hinaus wird der Sozialausgleich abgeschafft. Beide Neuerungen wirken sich auf den Beitragsnachweis aus, sodass dieser zum 1. Januar 2015 anzupassen ist.

Berechnung der Beiträge zur Krankenversicherung

Ab Januar 2015 wird der Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung auf 14,6 % (allgemein) bzw. 14,0 % (ermäßigt) festgesetzt. Die Beitragstragung erfolgt paritätisch, d.h., der Beitrag wird je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Damit verbunden ist die Abschaffung des alleine von den Arbeitnehmern zu tragenden Beitragsanteils in Höhe von 0,9 %. Kommen Krankenkassen mit den finanziellen Zuweisungen des Gesundheitsfonds nicht aus, haben sie künftig die Möglichkeit, von ihren Mitgliedern einen individuell festgelegten einkommensabhängigen Zusatzbeitrag als Prozentsatz von den beitragspflichtigen Einnahmen zu erheben. Für einige besondere Personengruppen (z. B. Geringverdiener, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr) ist statt des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes der jährlich neu festzulegende durchschnittliche Zusatzbeitragssatz maßgebend. Abzuführen ist der Zusatzbeitrag zusammen mit dem übrigen Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuständige Einzugsstelle. Für Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung ist kein Zusatzbeitrag zu erheben.

Darüber hinaus werden der bisherige pauschale Zusatzbeitrag sowie der Sozialausgleich abgeschafft.

Darstellung im Beitragsnachweis

Der Arbeitgeber übermittelt die zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge als Beitragsnachweis durch Datenübertragung an die Einzugsstellen. Den bundeseinheitlichen Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen bestimmen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in gemeinsamen Grundsätzen. Die Gemeinsamen Grundsätze wur-

den nunmehr unter Berücksichtigung des einkommensabhängigen Zusatzbeitrags sowie des Wegfalls des Sozialausgleiches mit Wirkung ab 1. Januar 2015 angepasst.

Der Zusatzbeitrag ist wegen der gegenüber dem Gesundheitsfonds bestehenden Nachweispflichten im Beitragsnachweis gesondert aufzuführen. Daher sind die Beiträge zur Krankenversicherung für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer unter der Beitragsgruppe 1000 (allgemein) bzw. 3000 (ermäßigt) ohne Berücksichtigung der Zusatzbeiträge aufzuführen. Gleichermaßen sind die Beiträge zur Krankenversicherung für freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber im Firmenzahlverfahren abführt, ohne Berücksichtigung der Zusatzbeiträge nachzuweisen. Die Summen der Zusatzbeiträge sind in diesen Fällen jeweils gesondert in den hierfür eigens geschaffenen Feldern auszuweisen.

Alle bisher für den Sozialausgleich vorgesehenen Angaben im Beitragsnachweis entfallen ersatzlos.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Der Verein als Arbeitgeber

Wenn Vereine Personen beschäftigen, werden sie als Arbeitgeber tätig. Für den Verein gelten dann dieselben Regelungen wie für alle anderen Arbeitgeber auch. So sind steuerrechtliche Pflichten ebenso zu beachten wie Vorschriften des Arbeitsrechts. Gegenstand dieses Beitrags sind die sozialversicherungsrechtlichen Arbeitgeberpflichten. Worauf schauen die Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger? Welche Sachverhalte kommen in Vereinen immer wieder vor?

Trainer, mithelfende Mitglieder, Sportler, Musiker oder Laienschauspieler, Übungsleiter, Platzwarte, Geschäftsführer, Musiker und Chorleiter, Angestellte in der Geschäftsstelle, Betreuer, Vorstandsmitglieder usw.: In einem Verein kann es ganz unterschiedliche Personengruppen geben, ob es nun der klassische Sportverein ist oder ob es sich um Vereine handelt, die z. B. in der Kinder- und Jugendarbeit, im karitativen Bereich, im Bereich Kunst und Kultur oder in der Brauchtums- und Traditionspflege tätig sind. Bei den im und für den Verein erbrachten Leistungen der verschiedenen Personen kann es sich um abhängige Beschäftigungen oder selbstständige Tätigkeiten handeln.

Beschäftigung ...

Sozialversicherungsrechtliche Relevanz gewinnt die Leistung, wenn sie im Rahmen eines (abhängigen) Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird und hierfür Arbeitsentgelt gezahlt wird. Im Sinne des SGB IV (§ 7 Abs. 1) ist Beschäftigung „die nicht-selbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“ Neben den vorstehend genannten Kriterien hat die Rechtsprechung noch eine Vielzahl weiterer Kriterien zur Abgrenzung der abhängigen Beschäftigung von der selbstständigen Tätigkeit entwickelt. Zu nennen sind hier z. B. die Weisungsfreiheit oder Weisungsgebundenheit hinsichtlich Art, Zeit und Ort der Leistung, die (Nicht-)Vorhaltung eigenen Arbeitsmaterials oder eigener Betriebsmittel und das (Nicht-)Vorhandensein eines Unternehmerrisikos. Der maßgebliche sozialversicherungsrechtliche Status ergibt sich aus der Gesamtschau der einzelnen Kriterien und der Beurteilung der tatsächlichen Verhältnisse im Einzelfall. Auf die im Hinblick auf ein gewünschtes Ergebnis evtl.

Beschäftigungsverhältnis

Eine der Voraussetzungen für die Sozialversicherungspflicht von Arbeitnehmern ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Arbeitsentgelt

Zum Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden.

gewählte Bezeichnung der Leistung, z. B. als „freier Mitarbeiter“ oder „Honorarkraft“, usw. und auf eine lediglich entsprechende Vertragsgestaltung kommt es dagegen nicht an.

Statusbeurteilung durch Verein oder Entscheidung durch Einzugsstelle oder Clearingstelle

Der Verein (als potentieller Arbeitgeber) muss im Rahmen seiner sozialversicherungsrechtlichen Pflichten (Zahlung von Beiträgen, Erstellen von Meldungen) beurteilen, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Diese Beurteilung fällt beispielsweise bei einer mit der Mitgliederverwaltung und der Buchhaltung beauftragten Angestellten in der Geschäftsstelle eines großen Vereins nicht schwer. Regelmäßig wird vom Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses auszugehen sein. Andere Personengruppen sind nicht so einfach zu beurteilen. Hier kann sich der Verein aber durch die Einzugsstelle (Krankenkasse) unterstützen lassen und dort nach § 28h Abs. 2 SGB IV eine Entscheidung über die Versicherungs- und Beitragspflicht beantragen. Außerdem besteht die Möglichkeit, zur Klärung der Frage, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, eine Statusanfrage an die Clearingstelle der DRV Bund, 10704 Berlin zu richten (§ 7a SGB IV). Antragsformulare können über die Homepage der DRV Bund, www.driv-bund.de, abgerufen werden.

Vereinspezifische Personengruppen

Zum Versicherungsstatus bestimmter, gerade oder ausschließlich in Vereinen vorkommender Personengruppen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger, oft auf Grundlage ergangener Rechtsprechung, bereits Festlegungen getroffen.

Übungsleiter (Trainer)

Gerade bei diesem Personenkreis ist eine generelle Aussage über den versicherungsrechtlichen Status nicht möglich. Hier muss eine Gesamtwürdigung aller im konkreten Einzelfall vorliegenden Umstände vorgenommen werden.

Bei der Beurteilung ist die Ausgestaltung des Trainingsablaufs ein wichtiges Kriterium. Führt der Übungsleiter das Training in eigener Verantwortung durch, legt er Dauer, Lage und Inhalte des Trainings selbst fest und stimmt sich wegen der Nutzung der Sportanlagen selbst mit anderen Beauftragten des Vereins ab,

spricht dies für eine selbstständige Tätigkeit. Regelmäßig sind bei den Übungsleitern der zeitliche Aufwand und die Höhe der Vergütung Maßstäbe: Je geringer der zeitliche Aufwand des Übungsleiters und je geringer seine Vergütung ist, desto mehr spricht für seine Selbstständigkeit; dagegen spricht ein großer zeitlicher Aufwand und eine höhere Vergütung für eine stärkere Eingliederung in den Verein und damit eher für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Anhaltspunkte hierfür können auch mit dem Verein vereinbarte Ansprüche auf durchgehende Bezahlung bei Urlaub, Krankheit oder in ansonsten trainingsfreien Zeiten sowie Ansprüche auf Weihnachtsgeld oder vergleichbare Leistungen sein.

Kommt man nach der Gesamtwürdigung des vorliegenden Sachverhalts zum Ergebnis, dass eine selbstständige Tätigkeit vorliegt (oder trifft die Einzugsstelle oder die Clearingstelle eine solche Entscheidung), bestehen für den Verein keine sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen. Als selbstständig Tätiger unterliegt aber der Übungsleiter grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht gemäß § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, sofern er im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt und mehr als geringfügig selbstständig tätig ist.

Sportler

Wird innerhalb eines Vereins – zur Erholung, zur reinen Freizeitgestaltung oder z. B. aus gesundheitlichen Gründen – Sport getrieben, liegt eine Erwerbstätigkeit generell nicht vor. Wird für sportliche Leistungen aber eine Vergütung gezahlt, handelt es sich u. U. um ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Bei **Berufssportlern** und bei **Vertragssportlern** („Vertragsamateuren“) liegt regelmäßig ein solches Beschäftigungsverhältnis vor. Hier wird der Sport als Mittel zum Gelderwerb ausgeübt und somit ein wirtschaftlicher Zweck verfolgt. Die für ein Beschäftigungsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich aus den vertraglich übernommenen Verpflichtungen zur intensiven Mitarbeit nach den Anordnungen des Vereins, z. B. die geregelte Teilnahme am Trainings- bzw. Spielbetrieb oder die Wahrnehmung auch sonstiger Verpflichtungen.

Amateursportler, die ihren Sport nicht aus wirtschaftlichen Interessen ausüben und bei denen keine Vertragsvereinbarun-

gen bestehen, die von ihrem Verein aber dennoch Zuwendungen erhalten, können in einem Beschäftigungsverhältnis zum Verein stehen. Werden Amateursportler ausschließlich aufgrund mitgliedschaftsrechtlicher Bindungen zum Verein in Erfüllung ihrer mitgliedschaftlichen Vereinspflichten tätig, besteht dann kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Sozialversicherung, wenn hierfür keine wirtschaftlich relevante Gegenleistung erbracht wird.

Ob es sich bei solchen, wie auch immer bezeichneten, evtl. auch pauschal erbrachten, Zuwendungen - z. B. zum Ersatz von Aufwendungen oder zur sportlichen Motivation oder auch zur Vereinsbindung - um für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses bedeutsame, weil wirtschaftlich ins Gewicht fallende Leistungen handelt, hängt von den Umständen des Einzelfalls und von der Höhe der Zuwendungen ab. Im Sinne einer Vereinfachungsregelung haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger darauf verständigt, dass bei Zahlungen bis monatlich 200 Euro widerlegbar vermutet wird, dass keine wirtschaftliche Gegenleistung erbracht und daher keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung ausgeübt wird. Der Betrag wurde in Anlehnung an den Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG gewählt. Prämien für besondere Leistungserfolge (z. B. „Siegprämien“) sind dabei vorausschauend einzurechnen. Im Einzelfall kann auch bei höheren Zahlungen aus besonderen Gründen (z. B. hohe Transportkosten) ein Beschäftigungsverhältnis zu verneinen sein, wie umgekehrt auch bei Zahlungen unterhalb des Grenzbetrags ein Beschäftigungsverhältnis angenommen werden muss, wenn die Vergütung eben nicht nur zur sportlichen Motivation oder zur Vereinsbindung gewährt wird.

Chorleiter und Dirigenten

Nebenberufliche Leiter von Laienchören oder Laienorchestern stehen regelmäßig nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Chor oder zum Orchester bzw. zu deren Trägervereinen.

Lehrer (Dozenten) an Musikschulen oder sonstigen privaten Bildungseinrichtungen

Vereine, zum Beispiel Musikvereine, betreiben oftmals auch Musikschulen. Dort - oder auch bei sonstigen privaten Bildungseinrichtungen - eingesetzte Lehrer oder Dozenten stehen dann regelmäßig in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis zu

diesen Schulungseinrichtungen bzw. deren Trägervereinen, wenn sie mit einer von vornherein zeitlich und sachlich beschränkten Lehrverpflichtung betraut sind, weitere Pflichten nicht zu übernehmen haben und sich dadurch von den fest angestellten Lehrkräften erheblich unterscheiden.

Für den Lehrer bzw. Dozenten kommt jedoch ggf. die Rentenversicherungspflicht gem. § 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in Betracht, wenn sie im Zusammenhang mit ihrer in mehr als geringfügigem Umfang ausgeübten Tätigkeit keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigen.

... gegen Arbeitsentgelt

Für die Sozialversicherung bedeutsam wird ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 SGB IV grundsätzlich nur, wenn damit auch die Zahlung von Arbeitsentgelt verbunden ist. Nach § 14 Abs. 1 SGB IV gehören zum Arbeitsentgelt „alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden“.

Liegt ein Beschäftigungsverhältnis vor und wird hierfür Arbeitsentgelt gezahlt, ergeben sich auch für Vereine als Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehenen Folgen: Es tritt dem Grunde nach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung mit der Folge der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen ein. Je nach Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts oder der Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses sind Besonderheiten zu beachten. Beträgt das Arbeitsentgelt z. B. nicht mehr als regelmäßig monatlich 450 Euro, liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor. Bei einem Arbeitsentgelt von monatlich mehr als 450 bis 850 Euro werden die Beiträge nicht hälftig getragen, sondern es sind die besonderen Regelungen für die „Gleitzone“ zu beachten. Wird die Beschäftigung von vornherein auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage (in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2018 drei Monate oder 70 Arbeitstage) begrenzt, liegt u. U. nur eine „kurzfristige Beschäftigung“ vor und es besteht Versicherungsfreiheit und auch Beitragsfreiheit.

Gleitzone

Wenn das Arbeitsentgelt innerhalb der Gleitzone liegt, wird bei der Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags von einem niedrigeren Arbeitsentgelt ausgegangen, bezüglich des Arbeitgeberanteils allerdings vom tatsächlichen Arbeitsentgelt. Dies führt zu einem geringeren Arbeitnehmeranteil.

Steuerfreiheit für nebenberufliche Tätigkeiten

Nach § 3 Nr. 26 EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter steuer- und damit auch beitragsfrei, und zwar bis zur Höhe von 2.400 Euro im Jahr (monatlich 200 Euro).

Übungsleiterpauschale/Ehrenamtspauschale

Insbesondere für Vereine als Arbeitgeber ist die in § 14 Abs. 1 Satz 3 SGB IV enthaltene Regelung zur „Übungsleiterpauschale“ bzw. „Ehrenamtspauschale“ von Bedeutung. Danach finden die in § 3 Nr. 26 und Nr. 26a des EStG genannten Freibeträge Anwendung. Liegen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Freibeträge vor (begünstigt sind nur bestimmte „Tätigkeiten“ für bestimmte „Auftraggeber“, z. B. gemeinnützige Vereine), bleiben damit Arbeitsentgelte bis kalenderjährlich 2.400 Euro bzw. monatlich 200 Euro (Übungsleiterpauschale) respektive bis kalenderjährlich 720 Euro bzw. monatlich 60 Euro (Ehrenamtspauschale) unberücksichtigt.

Beispiel

Für eine Beschäftigung als Übungsleiter in einem Sportverein wird eine monatliche Vergütung von

- a) 1.100 EUR
- b) 900 EUR
- c) 500 EUR
- d) 150 EUR

gezahlt.

Die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des „Übungsleiter-Freibetrags“ liegen vor.

Der Freibetrag gem. § 3 Nr. 26 EStG ist kein Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV. Die gezahlten Vergütungen sind somit um einen Betrag in Höhe von monatlich 200 Euro zu reduzieren.

- a) Es liegt eine versicherungspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor. Die Beiträge sind aus beitragspflichtigen Einnahmen in Höhe von monatlich 900 Euro zu berechnen.
- b) Es liegt eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor. Das sozialversicherungsrechtlich relevante Arbeitsentgelt beträgt monatlich 700 Euro. Bei der Beitragsberechnung sind die Regelungen zur Gleitzone zu beachten.
- c) Das maßgebliche Arbeitsentgelt beträgt monatlich 300 Euro. Damit liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.
- d) Nach Anwendung des Freibetrags gem. § 3 Nr. 26 EStG ergibt sich kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Es liegt keine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor. Damit besteht schon dem Grunde nach keine Versicherungspflicht. Die Beschäftigung als Übungsleiter ist sozialversicherungsrechtlich ohne Bedeutung.

Als steuerliche Werte sind die genannten Freibeträge Jahresbeträge. Sie sind bei einer nicht während eines ganzen Jahres erbrachten Dienstleistung nicht zeitanteilig zu kürzen. Somit kann bei einer kürzeren Tätigkeit in einem Jahr auch ein höherer als der zeitanteilige Freibetrag berücksichtigt werden. Wird eine Beschäftigung als Übungsleiter z. B. erst zum 1. September

eines Jahres aufgenommen, können für die Monate September bis Dezember dieses Jahres jeweils 600 Euro berücksichtigt werden. Für zurückliegende Entgeltabrechnungszeiträume kann ein bisher nicht geltend gemachter Freibetrag aber nicht nachträglich berücksichtigt werden. Da die steuerlichen Freibeträge für einen Steuerpflichtigen nur einmal berücksichtigt werden können, muss sich der Verein bei voller Ausschöpfung des Betrags bei dem bei ihm bestehenden Beschäftigungsverhältnis vom Übungsleiter (schriftlich) bestätigen lassen, dass der Freibetrag nicht schon bei weiteren Nebentätigkeiten in Anspruch genommen wurde.

Sonstige Freibetragsregelungen

Neben der Übungsleiter- und der Ehrenamtszuschale können natürlich auch die sonstigen steuerlichen Freibetragsregelungen angewendet werden, die dann grundsätzlich auch beitragsrechtlich zu berücksichtigen sind. Bei Vereinen kommen hier insbesondere die Erstattung von Reisekosten bei auswärtigen sportlichen oder sonstigen Wettbewerben oder Veranstaltungen oder auch - ebenfalls insbesondere im sportlichen Bereich - die Steuerfreibeträge für Zuschläge für Sonntagsarbeit aufgrund an diesen Tagen absolvierter Wettkämpfe in Betracht. Auch die Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung für Zuschüsse für die Fahrten zwischen Wohnung und Trainingsstätte kann dazu führen, dass für diese Zuwendungen Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht. Bei diesen Zuwendungen wie auch bei weiteren, nicht der Beitragspflicht unterliegenden Aufwandsentschädigungen prüfen die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger insbesondere auch, ob die den Vereinen obliegenden Nachweispflichten erfüllt wurden und sich entsprechende eindeutige Angaben und Unterlagen bei den Entgeltunterlagen befinden.

Reisekosten

Zu den Reisekosten bei Auswärtstätigkeiten gehören Fahrtkosten, Kosten der Unterkunft, Mehraufwendungen für Verpflegung sowie Nebenkosten. Die Reisekosten, die der Arbeitgeber erstattet, sind grundsätzlich steuer- und beitragsfrei, soweit sie die steuerfreien Grenzen nicht übersteigen (§ 3 Nr. 13 und 16 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV). Reisekostenabrechnungen muss der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen nehmen.

Pauschalbesteuerung

Nicht für einen bestimmten Entgeltabrechnungszeitraum (z. B. nicht monatlich) gewährte Zuwendungen, für die die Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz erhoben wurde, sind nicht dem Arbeitsentgelt zuzuordnen.

Lohnzahlungen durch Dritte

Werden Zuwendungen nicht durch den Verein selbst, sondern durch Dritte erbracht, sind diese gleichwohl zu berücksichtigen und dem Verein zuzurechnen. Solche „Lohnzahlungen durch Dritte“ kommen häufig im Bereich des Sports im Rahmen von Sponsoring-Verträgen vor. Dem Verein als Arbeitgeber obliegt auch in diesen Fällen die Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Berechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge (wie natürlich auch der Lohnsteuer). Der Beschäftigte hat gegenüber dem Verein eine Anzeigepflicht; es empfiehlt sich, ihn darauf hinzuweisen.

Künstlersozialabgabe

Auch Vereine können abgabepflichtig nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) sein und müssen ggf. Künstlersozialabgabe (KSA) entrichten. Während die abgabepflichtigen „typischen Verwerter künstlerischer oder publizistischer Leistungen“ (§ 24 Abs. 1 Satz 1 KSVG) - das sind z. B. Theater(vereine) oder Kunstvereine, die eine Galerie betreiben - in der Regel von ihrer Abgabepflicht wissen, ist dies bei anderen Abgabepflichtigen oft nicht der Fall.

Die KSA muss so auch für nicht nur gelegentlich von selbstständigen Künstlern oder Publizisten in Anspruch genommene Leistungen zur Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit für den Verein („Eigenwerber“, § 24 Abs. 1 Satz 2 KSVG) abgeführt werden. Dies gilt auch für nicht nur gelegentliche Aufträge an Künstler und Publizisten, die aus anderen Gründen für Zwecke des Vereins erteilt werden, wenn im Zusammenhang damit Einnahmen erzielt werden sollen („Generalklausel“; § 24 Abs. 2 KSVG). Die KSA - in Höhe von derzeit 5,2 Prozent der in Anspruch genommenen künstlerischen oder publizistischen Leistung - kann zum Beispiel für die Erstellung der Homepage des Vereins, für die Gestaltung eines Flyers zur Mitgliederwerbung oder für anlässlich von Vereinsveranstaltungen engagierte Künstler anfallen. Nähere Einzelheiten sind über die Homepage der Künstlersozialkasse (www.kuenstlersozialkasse.de) ersichtlich.

Betriebsübergang und Verschmelzung: Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Betriebsübergänge und Verschmelzungen sind im Wirtschaftsleben alltägliche Vorgänge. Dabei spielen vor allem wirtschaftliche Interessen eine Rolle. Nach einem Betriebsübergang stellt sich aber nicht selten die Frage, wer für die unterschiedlichen Ansprüche aus der Zeit vor dem Betriebsübergang haftet. Dabei kann es sich um arbeitsrechtliche, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Ansprüche handeln. Der folgende Beitrag befasst sich insbesondere mit den sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen. Es geht um die Frage, an wen bei einer Betriebsprüfung die Beitragsforderungen zu richten sind, wenn die Beitragsansprüche zeitlich gesehen vor dem Betriebsübergang entstanden sind.

Nach § 28e Absatz 1 Satz 1 SGB IV ist der Arbeitgeber alleiniger Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Feststellungen und Forderungen über zu wenig gezahlte Beiträge sind als Ergebnis einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger an den Arbeitgeber zu richten.

Im Rahmen einer Betriebsprüfung wird nicht selten festgestellt, dass innerhalb des Prüfzeitraums ein Eigentümerwechsel erfolgte, weil die Firma verpachtet oder verkauft wurde oder weil Betriebe fusionierten oder verschmolzen.

Ein Betriebsübergang im Sinne des BGB setzt voraus, dass eine wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität auf den Erwerber übergeht. Er kommt durch ein Rechtsgeschäft, z. B. Kaufvertrag, Pachtvertrag, Eintrag ins Handelsregister, zustande. Rechte und Pflichten des Betriebsübergangs sind in § 613a BGB geregelt. Danach tritt bei einem Betriebsübergang der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Ein neuer Arbeitsvertrag ist daher nicht erforderlich.

Nach § 613a Absatz 2 BGB haften der alte und der neue Inhaber als Gesamtschuldner für Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind. Dies bezieht sich auf die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers.

Im Steuerrecht regelt zusätzlich § 75 AO, dass bei vollständiger Übereignung eines Unternehmens oder eines in der Gliederung eines Unternehmens gesondert geführten Betriebs der Erwerber für die Steuern haftet, bei denen sich die Steuerpflicht auf den Betrieb des übernommenen Unternehmens gründet. Die Haftung beschränkt sich auf den Bestand des übernommenen Vermögens. Diese Vorschrift soll laut Urteil des Bundesfinanzhofs vom 27. Mai 1986 (VII R 183/83) verhindern, dass die in einem Unternehmen entstandenen Steuerschulden durch die Übertragung des Unternehmens für den Steuergläubiger verloren gehen. Die Haftung nach § 75 AO bezieht sich auch auf Lohnsteuerschulden aus Zeiten vor dem Betriebsübergang.

Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Das Sozialversicherungsrecht kennt eine dem § 75 AO vergleichbare Regelung nicht. Hier haftet der neue Arbeitgeber weder als Gesamtschuldner noch als Bürge für Sozialversicherungsbeiträge aus der Zeit vor dem Betriebsübergang. Diese Rechtsauslegung geht zurück auf ein Urteil des Bayerischen Oberlandesgerichts vom 31. Oktober 1974 - 1 U 2225/74. Das Gericht verneinte die Haftung des Betriebsübernehmers für rückständige Sozialversicherungsbeiträge aus § 613a BGB, weil die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge im öffentlichen Recht festgelegt sei. Die Abführung erwachse nicht aus den Bestimmungen des Arbeitsrechts. § 613a BGB beziehe sich nur auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis. Diese Auslegung ist nicht widerspruchsfrei. Denn Steuern gehören ohne jeden Zweifel in den Bereich des öffentlichen Rechts, sie unterfallen, anders als Sozialversicherungsbeiträge, der Haftung des neuen Arbeitgebers.

Die Entscheidung des Bayerischen Oberlandesgerichts hat ihren Eingang in die Rechtsprechung der Sozialgerichte gefunden (so z. B. im Beschluss des Bayerischen LSG vom 28. Januar 2011 - L 5 R 848/10 B ER -).

Rückständige Gesamtsozialversicherungsbeiträge aus der Zeit vor einem Betriebsübergang hat daher regelmäßig allein der frühere Arbeitgeber zu zahlen, es sei denn, dass sich der neue Arbeitgeber vertraglich verpflichtet hat, rückständige Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen oder ganz allgemein der Betrieb mit allen bestehenden Verbindlichkeiten verkauft oder auf andere Art

und Weise übertragen wurde. Der frühere und der neue Arbeitgeber haften dann als Gesamtschuldner.

Sonderfall Verschmelzung

Bei einer Verschmelzung von Betrieben als mögliche Form des Betriebsübergangs sind zusätzlich gesetzliche Normen des Umwandlungsgesetzes (UmwG) maßgebend. Nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 UmwG erlischt der übertragende Rechtsträger mit der Eintragung der Verschmelzung in das Handelsregister am Sitz des übernehmenden Rechtsträgers. Einer besonderen Löschung bedarf es nicht. Rückständige Beiträge für Zeiten vor der Verschmelzung können daher bei einer Betriebsprüfung nach der Verschmelzung nicht mehr gegen den übertragenden Rechtsträger nach seiner Löschung geltend gemacht werden.

Das BSG hat mit Urteil vom 10. August 2000 - B 12 KR 21/98 R - entschieden, dass Beitragsforderungen gegen den gelöschten Rechtsträger nach der Verschmelzung an den übernehmenden Rechtsträger zu richten sind, da nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG das Vermögen des übertragenden Rechtsträgers einschließlich der Verbindlichkeiten auf den übernehmenden Rechtsträger übergeht.

Bei einer Verschmelzung werden daher im Gegensatz zu den anderen Formen des Betriebsübergangs die Beitragsnachforderungen grundsätzlich gegen den „neuen“ Arbeitgeber geltend gemacht.

Mehr als 18 oder mehr als 20 Stunden? „Hauptberuflichkeit“ geringfügig entlohnter mitarbeitender Familienangehöriger in der Landwirtschaft

In der Ausgabe 4/2014 berichteten wir über die Umlagepflicht für geringfügig entlohnte mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft. Nachfragen zu der für eine „Hauptberuflichkeit“ aktuell maßgeblichen Stundenzahl geben Anlass, diese Frage gesondert aufzugreifen.

Üben mitarbeitende Familienangehörige eines landwirtschaftlichen Unternehmers eine geringfügige Beschäftigung aus, besteht - sofern die sonstigen Voraussetzungen für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren erfüllt sind - Umlagepflicht zu den Ausgleichsverfahren 1 und 2, wenn die betreffenden Personen nicht bei der Landwirtschaftlichen Krankenkasse (LKK) versichert sind.

Eine Versicherung in der LKK setzt voraus, dass der mitarbeitende Familienangehörige in dem landwirtschaftlichen Unternehmen „hauptberuflich“ beschäftigt ist. Trotz nur geringfügig entlohnter Beschäftigung kann das der Fall sein, wenn eine bestimmte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Seit 1. September 2011 müssen dies regelmäßig mehr als 20 Stunden pro Woche sein - zuvor waren es lediglich mehr als 18 Stunden.

Festgelegt ist dies in den „Grundsätzen zur Beurteilung der Hauptberuflichkeit i.S.d. § 2 Abs. 4 Satz 1 KVLG 1989 von mitarbeitenden Familienangehörigen in der Landwirtschaft“, die zuletzt unter dem Datum vom 24. März 2011 herausgegeben wurden. Für die Beschäftigten, die am 31. August 2011 regelmäßig mehr als 18 bis zu 20 Stunden hauptberuflich beschäftigt waren, wird dort das Fortbestehen der Hauptberuflichkeit in dieser Beschäftigung widerleglich vermutet.

Bereits seit 2013 ist die Schriftenreihe summa summarum online. Anfang 2014 wurde die Herausgabe von gedruckten Exemplaren sowohl der Zeitschrift als auch der vier begleitenden Broschüren eingestellt und summa summarum existiert seitdem nur noch als Online-Produkt.

Aktuell finden alle Leserinnen und Leser unter www.summa-summarum.eu die bewährten Informationen rund um die Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen. Das soll auch so bleiben. Zusätzlich zum bekannten Service werden wir Ihnen ab 2015 aber auch ermöglichen, schneller als bisher auf weitere Informationsangebote der Deutschen Rentenversicherung zuzugreifen zu können.

Sie kennen unsere Seite www.deutsche-rentenversicherung.de? In dieses umfassende Angebot aller Träger der Deutschen Rentenversicherung werden wir - beginnend mit der Ausgabe 1/2015 und den vier Broschüren für 2015 - summa summarum online einbetten.

Sie gehen wie gewohnt auf www.summa-summarum.eu - können also beispielsweise angelegte Lesezeichen weiter nutzen - und landen dann direkt bei summa summarum online. Anders als heute können Sie dann aber von dort aus ganz leicht zu den Informationen über das Meldeverfahren nach der DEÜV und den Terminen für Vortragsveranstaltungen navigieren oder für Ihre Mitarbeiter und Kunden eine kostenlose Informationsbroschüre zum Thema „Rente“ bestellen.

Unser Service bleibt selbstverständlich kostenlos und Sie werden auch weiterhin per E-Mail über neue Ausgaben informiert. Hierfür nutzen wir - Ihr Einverständnis voraussetzend - einfach Ihre bereits vorhandene E-Mail-Adresse.

Eine wichtige Neuerung werden Sie entdecken können: Der Login entfällt. In Zukunft können Sie direkt und ohne Anmeldung auf alle Inhalte zugreifen. Darauf haben viele Leserinnen und Leser gewartet.