

Vortrag Ecovis März 2016

Besondere Ansatzpunkte bei Prüfungen der Sozialversicherung

Die heutigen Themen ...

Zuständigkeiten

Prüfungsumfang

Statusentscheidungen -
Schein selbstständigkeit

Künstlersozialversicherung und Unfallversicherung

geringfügige/kurzfristige Beschäftigung

Saisonarbeitskräfte in und außerhalb der
Landwirtschaft

Mindestlohnregelungen - Auswirkungen



Zuständigkeitsregelung

Prüfziffer (letzte Ziffer) in der Betriebsnummer: **0-4**

Zuständiger Rentenversicherungsträger: **DRV Bund**

Prüfziffer (letzte Ziffer) in der Betriebsnummer: **5-9**

Zuständiger Rentenversicherungsträger: **DRV Bayern Süd**

Sofern eine Abrechnungsstelle (z. B. Steuerbüro) vorliegt,

entscheidet die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle

Prüfungsumfang

Stichprobenprüfung

- im Bereich der Lohnabrechnung

und

im Bereich des Rechnungswesens

- Der Prüfer muss -im Rahmen der Prüfung- in die Lage versetzt werden, innerhalb einer angemessenen Zeit die versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung des Arbeitgebers nachzuvollziehen
- Wg. des stichprobenartigen Charakters der Prüfung i.d. R. kein Vertrauenschutz

Ermittlungen der Zollverwaltung

Beteiligung der Sozialversicherung – Betriebsprüfung - bereits im Rahmen der Vorermittlungen

u.a. zur

- Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status mit gutachterlicher Stellungnahme**
- Schadensberechnung für Schlussbericht an Staatsanwaltschaft**

ACHTUNG !!

Ein sogenannter

„Vermittler“

**wird niemals zum Arbeitgeber, so dass immer Sie als
Arbeitgeber für den entstandenen Beitragsschaden
haften.**

„Schönwetterselbständigkeit“

Problematik der letzten Jahre gerade bei der sog.

Familien-GmbH

BSG v. 29.08.2012 (B 12 KR 25/10R und B 12 R 14/10R)
s. a. BSG 30.04.2013 (B12 KR 19/11R)
zu „Familien-Gesellschaft“

d.h. immer bei gesellschaftsrechtlichen Änderungen in der
GmbH eine neue Klärung der sozialversicherungsrechtlichen
Beurteilung durchführen!

Werkverträge mit ausländischen Unternehmen

Prüfung, ob es sich tatsächlich um einen Werkvertrag handelt

Entsendung von Mitarbeitern eines im Ausland ansässigen Unternehmens nach Deutschland

Entsendung eines im Ausland ansässigen Unternehmens nach Deutschland (Einzelunternehmer)

**Auch immer noch / wieder problematisch:
Gründung von GbRs (Schein-GbRs) in Deutschland
Siehe auch aktuelle Urteile....**

Urteile aktuell

SG München vom 17.12.2015 - S 31 R 1567/13 - bei der vorliegenden GbR, bestehend aus meist ungarischen Staatsangehörigen, handelt es sich um eine Scheinfirma, die Gesellschafter sind tatsächlich abhängig Beschäftigte. Die Anwendung der Nettolohnfiktion des § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV wurde bestätigt

SG Regensburg vom 17.11.2015 - S 10 R 8026/15 - osteuropäische Bauhelfer mit Gewerbeanmeldung und eigenem Werkzeug sind abhängig Beschäftigte

Wie kann man sich schützen?

Formular A1

(ehemals E101)

Sozialversicherungsrechtliche Aufzeichnungs- und Nachweispflichten

Lohnunterlagen (Mindestumfang)

- genaue Personalien
- das monatliche Arbeitsentgelt
- Beschäftigungsdauer
- regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
- ***und die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden***
- weitere Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr

**Sozialversicherung von Arbeitskräften (überwiegend) in
der Landwirtschaft Prüfung durch die
Rentenversicherung**

„Problemfälle“

Beanstandungen oft bei folgenden Sachverhalten:

- Hausmänner
- Hausfrauen, ledig/unverheiratet , „jung“
- Studenten, Schüler
- Arbeitnehmer mit bezahltem Urlaub
- Selbstständige Tätigkeit im Heimatland
- Selbstständige Landwirte im Heimatland
- Berufsmäßigkeit

Vollständig ausgefüllte Fragebögen liegen vor...

ABER

- **Im Rahmen z.B. einer Prüfung vor Ort durch die Zollbehörden usw. stellt sich heraus, dass völlig andere Sachverhalte in der einzelnen Person vorliegen.**
- **Beim Abgleich der Fragebögen aus mehreren Jahren für einzelne wiederholt beschäftigte Saisonarbeitnehmer stellt sich heraus, dass widersprüchliche Angaben enthalten sind.**
- **Angaben werden von „irgendwem“ ergänzt oder abgeändert.**
- **Fragebögen sind zum Zeitpunkt der Beschäftigung längst nicht mehr aktuell.**
- **Nicht übersetzte (nachvollziehbare) Vermerke und Bescheinigungen**

Hausmänner/Hausfrauen

.... Es gibt **keine** Stelle, welche die „Hausmänner- oder Hausfraueneigenschaft **bestätigten** könnte!!

Deshalb erforderlich:

Angaben wie der Lebensunterhalt bestritten wird (z.B. Bescheinigung des ausländischen Versicherungsträgers über Vers.zugehörigkeit, Heiratsurkunde, z.B. Geburtsurkunden für Kinder bzgl. Elternzeit/ Kindererziehung, ggf. Angaben und Nachweise, wovon (Ehe-)Partner den Lebensunterhalt bestreitet, (z.B. Lohnabrechnung o.Ä.)

Für ledige Hausfrauen/-männer kann

grundsätzlich kein

befreiender Status eingeräumt werden – hier sind plausible, glaubhafte und ggf. nachweisbare Angaben zur Bestreitung des Lebensunterhalts erforderlich.

Studenten und Schüler

Zwingend erforderlich sind

- die vollständigen Antworten und Angaben im Fragebogen,
- insbesondere die Angaben über das voraussichtliche Ende der Schulausbildung bzw. des Studiums.

Eine vorgelegte Schul- oder Immatrikulationsbescheinigung kann zwar den Status belegen, ersetzt aber nicht den vollständig ausgefüllten Fragebogen.

Die bescheinigten Inhalte über Ausbildung / Studium müssen in sich plausibel sein.

Arbeitnehmer im Heimatland mit bezahltem Urlaub

- Grundsätzlich wird bezahlter Urlaub von 4 Wochen möglich sein; für darüberhinaus bestätigten (bezahlten oder unbezahlten) Urlaub (z.B. Resturlaub aus Vorjahr, Freistellung für Überstunden usw.) sind genaue und durch Nachweise belegte Angaben erforderlich.
- Hierzu gehören Angaben über die genaue Höhe der Resturlaubsansprüche, Anzahl der abzubauenden Überstunden, Angaben über die Gewährung von unbezahltem Urlaub usw..
- Auch hier ist auf eine Plausibilität zu achten , z.B. im Zusammenhang mit Arbeitgeberwechseln - sowie darauf, dass die Bescheinigung des Arbeitgebers (mit vollständiger Firmenanschrift, ggf. Telefonverbindung, entsprechendem Firmenstempel und (lesbarer) Unterschrift zeitnah – also möglichst unmittelbar vor der Saisonbeschäftigung erfolgt.

Selbstständigkeit im Heimatland

- Das bloße Anmelden eines Gewerbes im Heimatland stellt noch keinen Nachweis einer tatsächlich ausgeübten selbstständigen Tätigkeit dar.
- An- und Abmeldung des Gewerbes unmittelbar vor bzw. nach Abreise in die BRD
- Der Arbeitnehmer muss seinen Lebensunterhalt aus der Selbstständigkeit bestreiten – d.h. er musste davon leben können - auch schon (lange) vor der Aufnahme der Saisonarbeit. Ggf. muss dies durch entsprechende Nachweise, wie z.B. Steuerbescheide der Firma usw. auch belegbar sein.
- Insbesondere bei längeren Beschäftigungen stellt sich die Frage, ob eine echte Selbstständigkeit im Heimatland so lange unterbrochen werden kann, bzw. wer das „Geschäft“ weiterführt.

Selbstständige Landwirte im Heimatland

Erforderlich grundsätzlich

- die Bescheinigung des landwirtschaftlichen Versicherungsträgers über die Zugehörigkeit,
- die Flächen-Angabe mit Katasterauszug oder entspr. Bescheinigung der zuständigen Gemeinde.

Probleme regelmäßig durch

- fehlende Angabe der Flächen, bzw. durch zu geringe Größe der Nutzflächen
- Von der eingetragenen landwirtschaftl. Fläche leben „eingetragene“ Ehegatten, mehrere Kinder usw. zum Teil als „landw. Mitunternehmer“

Auch hier ist auf Plausibilität zu achten – d.h. bei 5 - 6 „Landwirten“ auf insgesamt 0,9 ha kann sicher kein Lebensunterhalt für alle bestritten werden. In diesen Fällen sind neben den sonstigen Punkten im Fragebogen auch Angaben zu machen, wovon im Einzelnen der Lebensunterhalt bestritten wird – ggf. führt die Beschäftigung als Haupterwerb dann zur Berufsmäßigkeit und damit Versicherungspflicht.

Berufsmäßigkeit

- Überschreiten der zeitlichen Grenzen einer kurzfristigen Beschäftigung
 - 50 Arbeitstage/60 Kalendertage im Kalenderjahr
- Änderungen auf 70 Arbeitstage /90 Kalendertage im Kalenderjahr für die Zeit 01.01.2014 bis 31.12.2018 (Achtung Problem „Berufsmäßigkeit?!“)
- Verlängerung der „ursprünglich geplanten“ Beschäftigungszeit (z.B. zunächst 8 Wochen - dann verlängert auf 12 Wochen)
- Wiederholte „verlängerte“ Beschäftigungen in Folgejahren
- Arbeitslosigkeit bzw. Erwerbslosigkeit (im Heimatland ohne Meldung beim Arbeitsamt)

Nicht akzeptiert werden:

- **Unterlagen ohne mehrsprachigen offiziellen Fragebogen**
- **Kopierte (ausgefüllte) Formblätter / Farbkopien**
- **Formblätter als Einzelblätter („lose Blattsammlung“!)**
- **Formblätter nicht vollständig ausgefüllt:
„JA“ oder „Nein“ !!!**
- **Blanko – Formblätter**
- **Nicht unterschriebene und nicht datierte Formblätter**

Mindestlohn

Tarifvertrag Land-Forstwirtschaft und Gartenbau ist
allgemeinverbindlich erklärt.

deshalb maßgeblich
(NICHT MiLOG - sondern
Arbeitnehmerentsendegesetz!)

Achtung!

Hier ist eine Anrechnung von Sachleistungen nicht zulässig!

Saisonarbeitnehmer außerhalb der Land- und Forstwirtschaft

Anwendung des **Mindestlohngesetzes** mit der Besonderheit:

hier dürfen Sachbezüge im maßgeblichen Mindestlohn enthalten sein!

D.h. **im erforderlichen Mindeststundenlohn** ist u.U. ein Anteil für **Unterkunft** und **Verpflegung** enthalten.

Der Bruttolohn **kann** bestehen aus Barlohn und Sachbezug – zusammen mindestens Mindestlohn. (ansetzbare Werte wie Sachbezugsverordnung)

Aber: Anrechnung nur wenn Nettozahlung an AN > unpfändbarer Betrag!

Beispiel:

(Bar-)Lohn und K/W mtl. 1300,-€

z.B. 140 Std. je 7,-€ + tgl. KW 10,60 €

Mindestlohn erfüllt? 1300,- : Arbeitsstunden = ?

9,29 €

Abrechenbarer Sachbezug aber max. 1300 € - 1073 € =
227 €

d.h. Mindestlohn i.O. wenn: Auszahlung **mind. 1073€**

Gilt nur für Saison – Arbeitnehmer außerhalb L&F !!

Alle anderen AN :

„Geld“-Lohn muss mind. Mindestlohn sein!

Ich darf unter Umständen „aufrechnen!“ d.h. aber mit zwei getrennten Abrechnungen:

- 1. Leistung für Arbeit wird abgerechnet... d.h. Lohnabrechnung.**
- 2. Leistung des AG für K und W wird abgerechnet, ... d.h. Mietvertrag/Verpflegungsvertrag o.Ä.**

Aufrechenbare Leistungen lt. Zoll bis zur Untergrenze des pfändbaren Betrages unter Zugrundelegung der Sachbezugswerte!

Was akzeptiert der Zoll bei Gewährung von Kost/Wohnung

Qualität: „mittlere Art und Güte...“

Werte für gewährte Verpflegung:

maximal monatlich 229,- € gesamt (Frühstück 49,-; Mittagessen 90,-€; Abendessen 90,-€)

Unterkunft

maximal monatlich 223,- €

(bei Haushaltsaufnahme/Gemeinschaftsunterkunft -15%;

Bei Jugendlichen bis 18.Lj -15 %; bei Mehrfachbelegung mit 2 Beschäftigten - 40%, ..mit 3 Besch. - 50 %; mehr als 3 Beschäftigte - 60 %)

.... Was wurde bislang angerechnet? Vergleichswerte?

Mindestlohn und Betriebsprüfung

Bei kurzfristigen Beschäftigungen hat die Nichtzahlung des Mindestlohns keine beitragsrechtlichen Auswirkungen.

Sind in diesem Fall dennoch die Differenzen für die AAG-, UV- bzw. Insolvenzgeld-Umlage unter Zugrundelegung des Mindestlohns erheblich?

Ja, bei der Bemessung der AAG-, Unfallversicherungs- und Insolvenzgeldumlage für kurzfristig
Beschäftigte ist der Mindestlohnanspruch zu berücksichtigen.

Bei geringfügig entlohten / versicherungspflichtig abgerechneten Arbeitnehmern werden Beiträge /Pauschalbeiträge

aus geschuldetem Mindestlohn

nachberechnet

Überprüfung in der Regel zunächst durch die Zollverwaltung

Dazu müssen - in jedem Fall (!) – die Arbeitszeiten festgehalten werden.

Bei den landwirtschaftlichen Saisonarbeitnehmern dürfte dies sowieso kein Problem darstellen. Hier wurde und mußte immer schon eine Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeiten einschl. Beginn und Ende / Dauer geführt werden.

Die bloße Angabe von Stunden (z.B. Montag bis Freitag je 8,5 Std.) reicht **nicht** mehr aus!

Aufbewahrung für MiLoG max. 2 Jahre,

aber

nach BVV (Beitragsverfahrensverordnung im Rahmen der Verjährung ~ 4 Jahre)

Arbeitszeitregelungen

Tägliche Arbeitszeit grundsätzlich **8 Stunden**

Ausnahme: täglich **bis zu 10 Stunden** ohne besondere Genehmigung!

Mit **Ausnahmegenehmigung** des Gewerbeaufsichtsamtes auch in besonderen Fällen **bis zu 12 Stunden/täglich.**

ABER: Freizeitausgleich (auch davor) danach muss gewährleistet sein!

Problem: Fälligkeit der Lohnzahlung in der Praxis

Der Mindestlohn ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, jedoch spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

Zu den Grundverpflichtungen des Arbeitgebers aus § 20 MiLoG gehört die Zahlung des Mindestlohns spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, nicht jedoch die Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitstermin.

Ist eine Arbeitszeitflexibilisierung vereinbart, sind besondere Regelungen zu beachten.

Beispiel:

Beschäftigung 20.4. bis 13.6.2016

Lohn für Zeitraum 20.-30.4.2016 ist auszuzahlen

spätestens

am 27.05.2016 !!

Probleme: Sicherheit, Diebstahl, Verwahrung,

Problem: Arbeitszeitregelungen/-aufzeichnungen

Bis auf Aufzeichnungspflichten

Kein

Problem

der Sozialversicherungsprüfung !

ABER : Verpflichtung zur Weitermeldung an zuständige Behörde

Achtung Bussgeld § 21 MiLoG

§ 21 Abs. I Nr. 9, und § 21 Abs. II

(d.h. Mindestlohn nicht zahlt oder Werk- bzw. Dienstverträge vergibt, bei denen er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass der beauftragte Unternehme die Mindestlöhne nicht zahlt)

bis 500.000,- €

In den übrigen Fällen § 21 Abs. I Nr. 1 bis 8 (..nicht prüfen lässt, Daten nicht rechtzeitig übermittelt, Meldeverstöße, Aufzeichnungsverstöße, Aufbewahrung usw.

bis zu 30.000,- €

Was ist für die Sozialversicherungsprüfung unbedingt vorzulegen – bereit zu halten?

- Arbeitsvertrag usw.
- Arbeitszeitnachweise
- Lohnabrechnungen
- Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen
- Für die Sozialversicherung zusätzlich Nachweise über Versicherungspflicht/-freiheit

Danke für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit.....

Noch Fragen....??