

Die nächste Prüfung kommt bestimmt!

A. Prüfungsschwerpunkte aus den letzten Sozialversicherungs- und Lohnsteuerprüfungen

Aus aktuellem Anlass und getreu unserem Motto „Einfach näher dran“ möchten wir Sie auf Besonderheiten hinweisen, die im Rahmen einiger Sozialversicherungs- und Lohnsteuerprüfungen in unserem Hause aufgefallen sind. Bitte beachten Sie dies bei Ihrer persönlichen Lohnbuchhaltung zeitnah, damit keine bösen Überraschungen bei einer Sozialversicherungs- oder Lohnsteuerprüfung auf Sie zukommen!

1) Zeitanteilige Vergütung bei geringfügig Beschäftigten:

Bei Beschäftigung nur während eines Teils eines Monats kann nur ein Teilbetrag der 400,00€ verdient werden, da der 400,00€ Betrag ein Monatsbetrag ist.

Beispiel: beginnt eine geringfügig Beschäftigter seine Tätigkeit am 15.06., kann er im Monat Juni maximal 200,00€ verdienen.

Praxistipp: bei den Stundenaufzeichnungen achten die Prüfer darauf, dass am Tag des Beginns der Beschäftigung auch tatsächlich gearbeitet wurde. Wenn nicht, sind die Prüfer der Auffassung, dass die geringfügige Beschäftigung erst zu einem späteren Zeitpunkt begonnen hat. Daraus folgt: die **anteiligen** 400,00€ sind überschritten, somit liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohn vor! Folge: der Arbeitgeber zahlt aus diesem Betrag ca. 40% Sozialabgaben zzgl. Säumniszuschlägen.

2) Überschreiten der Arbeitszeitgrenze bei geringfügig Beschäftigten:

Ein geringfügig Beschäftigter darf nur so viele Stunden im Monat arbeiten, dass die 400,00€ erreicht werden. Bei mehr geleisteten Stunden ist er sofort ein „Normalbeschäftigter“, das heißt, er ist voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Einzigste Ausnahme: unvorhergesehenes Überschreiten durch plötzliches Eintreten eines unvorhersehbaren Ereignisses (z.B. Krankheit). Dieses Ereignis ist zu dokumentieren und zu den Lohnunterlagen zu nehmen.

Anmerkung: Weihnachten, Ostern und Urlaub sind **keine** unvorhersehbaren Ereignisse.

Wichtig: alle gearbeiteten Stunden sind einem geringfügig Beschäftigten in dem Monat auszuzahlen in dem sie geleistet wurden. Ein Verschieben in andere Zeiträume ist nicht zulässig. Die Folge wäre: über 400,00€ Verdienst führt zu steuer- und sozialversicherungspflichtigem Arbeitslohn.

Praxistipp: Durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld dürfen die 400,00€ überschritten werden. Dabei ist aber zu beachten, dass der Verdienst über das Jahr gesehen 4.800,00€ nicht übersteigen darf. Dauert die Beschäftigung nicht vom 1.1.-31.12. ist auch hier die anteilige Grenze zu beachten (also bspw. Beschäftigung 1.7.-31.12. bedeutet maximal 2.400,00€ Verdienst).

3) Arbeitgeber mit mehreren Betrieben:

Hat ein Arbeitgeber (natürliche Person) mehrere Betriebe, so ist er für alle Betriebe als ein Arbeitgeber zu sehen. Dies bedeutet, ein Arbeitnehmer kann nicht in einem Betrieb des Arbeitgebers sozialversicherungspflichtig angestellt sein und in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers als geringfügig Beschäftigter, da ein Arbeitnehmer immer nur ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber eingehen kann.

Folge: Liegen zwei Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber vor, werden die Verdienste zusammengerechnet, der Arbeitgeber zahlt für den Mehrbetrag ca. 40% Sozialabgaben zzgl. Säumniszuschlägen und dem Arbeitnehmer wird die Lohnsteuer für den Verdienst aus dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis berechnet und nach erhoben.

Wichtig: Aus dieser Auslegung des Arbeitgeberbegriffs ergibt sich noch eine weitere Folge: für die Berechnung der Arbeitnehmerzahl zur Lohnfortzahlungserstattung (U1) werden alle Beschäftigten - egal aus wie vielen Betrieben eines Arbeitgebers (natürlich Person) – zusammengezählt. Sind des mehr als 30 Arbeitnehmer, darf der Arbeitgeber nicht mehr am Umlageverfahren zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall teilnehmen.

4) Scheinselbständigkeit

Ein bedeutender Schwerpunkt bildet zur Zeit die Prüfung, ob Fremdleistungen von Selbständigen oder Scheinselbständigen (=Arbeitnehmern) erbracht werden.

Sollten „Fremdleister“ zu unrecht als Selbständige behandelt worden sein, kann dies existenzbedrohende Folgen für den „Arbeitgeber“ haben.

In diesem Punkt ist dringend ein **Umdenken** notwendig, denn bisher ging man von folgenden Voraussetzungen aus: wer ein Gewerbe angemeldet hat und Rechnungen mit Umsatzsteuer schreibt, ist automatisch selbständig.

Die geltende Rechtslage sieht anders aus: Eine Gewerbebeanmeldung stellt lediglich eine Rechtsfolge einer selbständigen Tätigkeit dar und sagt daher nichts über den Status der Beschäftigung aus. Ebenso eine Rechnung mit Umsatzsteuerausweis. **Somit scheiden diese Punkte zur Prüfung der Selbständigkeit aus!**

Die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer (Scheinselbständigen) und Selbständigen ist nicht immer einfach. Folgende Punkte sind zur Abgrenzung zwischen Selbständigen und Scheinselbständigen zu prüfen:

Ein Scheinselbständiger (Arbeitnehmer) muss mindestens 3 der nachfolgenden Merkmale aufweisen:

- * Die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber
- * Der freie Mitarbeiter beschäftigt keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer
- * Es liegt eine Weisungsgebundenheit gegenüber dem Auftraggeber vor
- * Es erfolgt eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers
- * Es liegt keine unternehmerische Tätigkeit am Markt vor (kein Firmenschild etc.)
- * Andere Angestellte des Unternehmers verrichten eine ähnliche Arbeit
- * Der freie Mitarbeiter hat einen festen zugewiesenen Arbeitsplatz und feste Arbeitszeiten
- * Er erhält bezahlten Urlaub.

Einen Selbständigen machen aus:

- er trägt das Unternehmerrisiko
- kann seine Arbeit selbst gestalten
- freie Bestimmung über Art, Zeit und Ort der Tätigkeit
- hat mehrere Auftraggeber
- Leistung muss nicht in eigener Person erbracht werden
- Umdrehung der Arbeitnehmermerkmale

In folgenden Fällen liegt NIE Selbständigkeit vor:

- es wird auch während des Urlaubs eine Vergütung gezahlt
- es wird auch während eines Krankheitsfalls eine Vergütung gezahlt
- vom Auftraggeber werden Räumlichkeiten unentgeltlich zu Verfügung gestellt
- vom Auftraggeber werden Arbeitsmittel (PC, Programme ...) unentgeltlich zur Verfügung gestellt

- angestellte Arbeitnehmer des Auftraggebers werden zur Erbringung der Leistung unentgeltlich zur Verfügung gestellt

Folge: Wird Scheinselbständigkeit festgestellt, werden vom Arbeitgeber rund 40% **Sozialversicherungsbeiträge** zzgl. Säumniszuschläge rückwirkend für bis zu 4 Jahre erhoben. Der Arbeitgeber kann vom „Arbeitnehmer“ aber nur einen Bruchteil davon zurückfordern. Der Arbeitgeber haftet für die **Lohnsteuer** auf die Honorare des Fremdleisters, sollte dieser seiner Pflicht zur Zahlung der Einkommensteuer nicht nachgekommen sein. Zudem entfällt die steuerliche Unternehmereigenschaft, d.h. vom Auftraggeber gezogene **Vorsteuerbeträge** müssen an das Finanzamt zurückbezahlt und vom Fremdleister eingefordert werden. Dies bedeutet eine enorme finanzielle Belastung die häufig die Existenz des Auftraggebers bedroht!

Wichtig: Bei Zweifeln über den Status eines Fremdleisters raten wir dem Auftraggeber, unbedingt ein Statusfeststellungsverfahren vor Beginn der Tätigkeit des Fremdleisters vorzunehmen. Zuständig ist die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Antrag zur Feststellung des Status ist spätestens 14 Tage nach Aufnahme der Tätigkeit zu stellen Deutsche Rentenversicherung Bund Clearingstelle, 10704 Berlin Telefonhotline 0800/6100600.

B. Auskunfts- und Nachweispflichten

Die Hektik des Alltags bringt es mit sich, dass grundlegende Bestimmungen und Nachweispflichten für die Lohnbuchhaltung nicht so bewusst wahrgenommen werden, wie es notwendig wäre.

Zur Klarstellung, welche Aufzeichnungs- und Nachweispflichten ein Arbeitgeber hat, hier ein Überblick über die wichtigsten und im Rahmen einer Sozialversicherungs- oder Lohnsteuerprüfung immer wieder geprüften Punkte.

1. Nachweise

folgende Nachweise sind in den Lohnunterlagen aufzubewahren und dem Lohnbüro zur Verfügung zu stellen

- Lohnsteuerkarten
- Rentenversicherungsausweise (Kopie)
- Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkasse (auch bei Privatversicherten)
- Nachweis über die Höhe der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, (sonst ist ein Arbeitgeberzuschuss nicht möglich)
- Schulbescheinigungen
- Studienbescheinigungen
- Immatrikulationsbescheinigungen
- Auszug aus der Prüfungsordnung der Universität oder Hochschule bei einem Praktikum eines Studenten (vorgeschriebenes Praktikum)
- Arbeitserlaubnis
- komplett ausgefüllter Personalbogen (alle Angaben)
- komplett ausgefülltes Beiblatt zur Beurteilung geringfügig oder kurzfristig Beschäftigter (mit Datum und Unterschrift)
- Fragebogen über Kinder (für alle die über 400,00€ verdienen) zusammen mit den erforderlichen Nachweisen zu den Elterneigenschaften (mit Datum und Unterschrift)
- Fragebogen zur Rentenoption (für alle die zwischen 0,01€-800,00€ verdienen) mit Datum und Unterschrift

- Verträge über die Anlage vermögenswirksamer Leistungen, bei Zahlung eines Arbeitgeberanteils dazu eindeutige Mitteilung über die Höhe des Arbeitgeberanteils und den Zeitpunkt
- Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Eindeutig sollten folgende Punkte aus dem Vertrag zu entnehmen sein bzw. gesondert mitgeteilt werden:
 - o Art der Altersvorsorge (Direktversicherung, Pensionskasse...)
 - o Betrag (monatlich oder halbjährlich oder jährlich)
 - o Finanzierung der Altersvorsorge (Gehaltsumwandlung, Umwandlung von Einmalzahlungen, Finanzierung durch den Betrieb oder anteilig durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
 - o Beginn und Ende des Vertrages
 - o Zahlung durch Bankeinzug oder Überweisung
 - o Vertragsnummer
- Arbeitsvertrag (besonders bei nahen Angehörigen, Gesellschafter-Geschäftsführern und alle Veränderungen zum Erstvertrag)
- Arbeitsvertrag mit kurzfristig Beschäftigten muss Eintritts und Austrittsdatum enthalten
- bei Stellung eines Betriebsfahrzeuges auch zur privaten Nutzung
 - o - Nachweis über den Bruttolistenpreis
 - o Mitteilung über die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (bei Umzug bitte Änderungen der Entfernung mitteilen)
 - o wenn ein Fahrtenbuch geführt wird, ist dieses lückenlos zu führen und nach Abschluss des Jahres zur abschließenden Berechnung an das Lohnbüro zu geben

2. Aufzeichnungen

Folgende Aufzeichnungen sind zu führen und zwingend zur Sozialversicherungs- oder Lohnsteuerprüfung vorzulegen:

- Stundennachweise für geringfügig Beschäftigte
- Tagesnachweise für kurzfristig Beschäftigte (bei Rahmenarbeitsvertrag)
- Stundenaufzeichnungen über alle Stunden, für die steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschläge bezahlt wurden (Datum, von ... Uhr bis ... Uhr)
- Aufzeichnungen über alle Reisekosten, die der Arbeitgeber ersetzt hat
- Belege über Geschenke an Arbeitnehmer.
Wichtig: bestehen Geschenke in Geld (z.B. Gutschein über 20,00€ zum Geburtstag, Tankgutschein über 40,00€ - Musterhafter Gutschein siehe Folgeseite) ist dies sofort steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn
- Belege über Betriebsveranstaltungen und sonstige Zuwendungen, die der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer erbracht hat

Musterhafter Tankgutschein:

<i>Briefkopf des Arbeitgebers</i>		
Gutschein		
für	:	<i>Name des Mitarbeiters</i>
einzulösen bei	:	<i>Tankstelle</i>
		<i>Str.</i>
		<i>Ort</i>
für Monat	:	<i>Monats- und Jahresangabe</i>
über	:	<i>Art und Menge des Kraftstoffes</i>

		Unterschrift des Arbeitgebers
Gutschein erhalten am	:	_____
		Unterschrift des Arbeitnehmers
<p>Ablaufplan zur Gutscheineinlösung ist bekannt; ich bin damit einverstanden, dass es sich bei der Gewährung dieses Gutscheins um eine einmalige, freiwillige Sonderleistung meines Arbeitgebers handelt und ich auch bei wiederholter Gewährung eines solchen Gutscheins über einen bestimmten Zeitraum keinen Rechtsanspruch auf die zukünftige Gewährung solcher Gutscheine erlange.</p>		

		Unterschrift des Arbeitnehmers

C. Hinweise zur Künstlersozialversicherung

Seit Juli 2007 prüft nicht mehr die Künstlersozialkasse(KSK) sondern die Deutsche Rentenversicherung ob eine Abgabepflicht zur Künstlersozialabgabe (KSA) vorliegt. Da die KSK Finanzierungsprobleme hat, wurden die Abgabesätze angepasst und die Überprüfung der abgabepflichtigen Unternehmen intensiviert. Zur Prüfung der Abgabepflicht wurden an viele Unternehmen Erhebungsbögen verschickt. Dieser Bogen ist auszufüllen und an die KSK zurück zu senden. Der Bogen dient nur zur Prüfung und führt nicht automatisch zur Abgabepflicht.

Wer ist abgabepflichtig i.S.d. § 24 KSVG

- Typische Verwerter (Verlage, Presse, Theater, Orchester, Chöre und kulturelle Direktionen, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Hersteller von Bild- und Tonträgern, Galerien und Kunsthandel, Werbeagenturen, Varieté und Zirkus, Aus- und Fortbildungseinrichtungen im künstlerischen Bereich.
- Eigenwerber (Unternehmen, die regelmäßig Werbung für ihr eigenes Unternehmen betreiben und dabei regelmäßig Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten vergeben, z.B. für die Erstellung von Katalogen, Broschüren, Zeitschriften, usw.

Künstlerisch tätig sind auch Werbefotografen und Webdesigner).

- Generalklausel (Jedes Unternehmen, das regelmäßig selbständige künstlerische und publizistische Leistungen für jegliche Zwecke seines U. in Anspruch nimmt. Regelmäßigkeit ist bei mehr als drei Veranstaltungen pro Jahr gegeben.)

d.h.. dass fast jedes Unternehmen von der Abgabepflicht betroffen ist!

Höhe der KSA nach § 25 KSVG

- Beitragsberechnung: Honorarsumme x Abgabesatz = geschuldete KSA
 - Alle Honorare (Entgelte), die an einen selbständigen Künstler oder Publizisten für eine künstlerische oder publizistische Leistung gezahlt werden sind aufzuzeichnen und abgabepflichtig.
 - Zum Entgelt gehören die künstlerische oder publizistische Hauptleistung, sowie Auslagen und Nebenleistungen (nicht-künstlerisch wie z.B. Studiomiete, Material), außerdem Reise- und Bewirtungskosten.
 - Abgabesätze
- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 2000 – 4,0% | 2001 – 3,9% | 2002 – 3,8% |
| 2003 – 3,8% | 2004 – 4,3% | 2005 – 5,8% |
| 2006 – 5,5% | 2007 – 5,1% | 2008 – 4,9% |

Melde- und Aufzeichnungspflichten

- Abgabepflichtige müssen sich selbst ohne weitere Aufforderung bei der KSK melden. (KSK schickt Erhebungsbogen -> Feststellungsbescheid -> KSK schickt Entgelt-Meldebogen -> Abgabenbescheid).
- Alle abgabepflichtigen Entgelte sind bis zum 31. März des Folgejahres bei der KSK zu melden.
- Auf Basis der Vorjahresentgelte sind monatl. Vorauszahlungen zu entrichten.
- Nacherhebung der KSA bei erstmaliger Meldung für 5 Jahre.
- Aufzeichnung aller Entgelte im oben beschriebenen Sinne an selbständige Künstler und Publizisten, ggf. listenmäßige Zusammenführung

Nachweispflicht

Die Rentenversicherung verlangt zur Überprüfung, ob ein Betrieb zur Künstlersozialkasse abgabepflichtig ist, folgende Unterlagen und Auskünfte.

- 1.) Betreibt die Firma Werbung? Wenn ja, in welcher Form und durch wen?
- 2.) Wer hat ihre Internet-Seite erstellt? Von wem wird diese betreut/aktualisiert?
Rechnungen dazu sind vorzulegen.
- 3.) Fanden Betriebsveranstaltungen statt, für die Musiker, Unterhaltungskünstler o.ä. Personen engagiert wurden?
Falls ja, ist die Rechnung vorzulegen.