

## **Informationen zur Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung**

Durch die Einführung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) zum 01.01.2015, haben sich die Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers für seine Beschäftigten nochmals verschärft. Neben den Prüfern der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung, die die Einhaltung des MiLoG überwacht, legen auch die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung einen besonderen Fokus darauf. Über diese und einige andere Schwerpunktthemen der zuletzt in unserem Hause begleiteten Betriebsprüfungen, möchten wir Sie im Folgenden noch einmal ausführlich informieren. Sehr gerne beraten wir Sie zur betrieblichen Umsetzung persönlich und stehen Ihnen für Fragen jederzeit gern zur Verfügung.

### **Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten beim Mindestlohn:**

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch überall tatsächlich für die geleistete Arbeitszeit gezahlt wird, müssen gemäß § 17 Abs. 1 MiLoG Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von Beschäftigten (einschließlich der Pausen) spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages erfasst werden. Die Aufzeichnungen sind dann für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren – beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt – aufzubewahren. Es gibt seitens des Gesetzgebers keine Vorgaben, wie die Dokumentation der Arbeitszeit zu erfolgen hat. So können diese Angaben z. B. in Papierform, elektronisch mit Hilfe von Excel oder auch über elektronische Zeiterfassungssysteme vorgenommen werden.

Die Aufzeichnungspflicht gilt

- für geringfügig und kurzfristig Beschäftigte (Minijobber / 450-Euro-Jobber) im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV, und zwar unabhängig von der Branche oder dem Wirtschaftszweig, dem sie angehören,
- grundsätzlich für alle Arbeitnehmer in den Branchen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht.

Ausgenommen von der Dokumentationspflicht sind:

- enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder),
- Arbeitnehmer, deren verstetigtes monatliches Gehalt höher als 2.958 € (brutto) ist,
- Arbeitnehmer, die in den letzten zwölf Monaten kontinuierlich mehr als 2.000 € brutto pro Monat verdient haben (die Gehaltszahlung muss belegt werden können),
- Minijobber im privaten Bereich.

Für die Prüfung der Zahlung des Mindestlohns sowie für die Ahndung von Verstößen ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung zuständig. Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht oder die Vorlagepflicht der Unterlagen können mit Geldbußen bis zu 30.000 € und die verspätete oder unterbliebene Zahlung von gesetzlichem Mindestlohn mit Geldbußen mit bis zu 500.000 € geahndet werden. Bei Geldbußen von wenigstens 2.500 € droht zudem der Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

### **Sofortmeldepflicht beachten**

In den folgenden Wirtschaftsbereichen, in denen –nach Einschätzung der Sozialversicherungsträger und Finanzverwaltung- ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit vorliegt, muss der Arbeitgeber vor der originären Anmeldung zur Krankenkasse gemäß § 28a Absatz 4 SGB IV eine sogenannte Sofortmeldung spätestens zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung abgeben. Gemäß § 28a Absatz 9 SGB IV gilt die Sofortmeldepflicht ebenfalls für versicherungsfrei geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte:

- Baugewerbe  
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe  
Personenbeförderungsgewerbe  
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe  
Schaustellergewerbe

- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe

Ferner gilt zu beachten, dass in den Wirtschaftsbereichen, in denen die Sofortmeldepflicht gilt, alle Beschäftigten ihre Ausweispapiere mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen haben (§ 2a Absatz 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz/SchwarzArbG). Auf diese Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten nachweislich und schriftlich hinzuweisen (§ 2a Absatz 2 SchwarzArbG).

Die Deutsche Rentenversicherung speichert die Sofortmeldungen in einer zentralen Datei. Die Hauptzollämter greifen bei Vor-Ort-Prüfungen auf diese Daten online zu und können unmittelbar feststellen, ob der angetroffene Mitarbeiter der Sozialversicherung mit der Sofortmeldung angezeigt wurde oder schwarz arbeitet.

Verstößt ein Arbeitgeber vorsätzlich oder leichtfertig gegen die Meldepflicht zur Sozialversicherung, liegt eine Ordnungswidrigkeit vor. Es kann ein Bußgeld bis zu 25.000 € verhängt werden (§ 111 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4 SGB IV).

### **Mindestlohn ab 01.01.2019**

Der Gesetzgeber schreibt seit 1. Januar 2019 einen Mindestlohn in Höhe von **9,19 € pro Stunde** vor. Zuvor lag er bei 8,84 €. Zum 1. Januar 2020 steigt der gesetzliche Mindestlohn erneut. Ab dann müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten mindestens **9,35 € brutto pro Stunde** bezahlen.

Der gesetzliche Mindestlohn wurde 2015 in Deutschland eingeführt und regelt die absolute Lohnuntergrenze. In vielen Branchen und Unternehmen ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, einen höheren Stundensatz zu bezahlen. Grund hierfür sind in Tarifverträgen festgelegte Tariflöhne oder Branchen-Mindestlöhne. Diese werden in der Regel zwischen Gewerkschaften und einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Eine Gesamtübersicht der derzeit gültigen Branchen- bzw. Tarif-Mindestlöhne können Sie unserer Homepage entnehmen.

Wichtig hierbei: Der Tariflohn **darf nicht unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen** und ist in der Regel ausschließlich **für die beteiligten Tarifpartner verpflichtend**. Wie der Mindestlohn stellt auch der Tariflohn eine Lohnuntergrenze dar. Es ist also durchaus möglich, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern mehr als die im Tarifvertrag festgelegte Vergütung bezahlen

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer über 18 Jahren, also beispielsweise auch für Rentner, Minijobber, ausländische Beschäftigte, Saisonarbeiter, nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer und volljährige Schüler. Das Mindestlohngesetz (MiLoG) sieht jedoch auch Ausnahmen vor. Folgende Personen- und Berufsgruppen haben keinen Anspruch auf den Mindestlohn:

- Auszubildende
- ehrenamtlich Tätige
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung
- Selbstständige
- Heimarbeiter nach dem Heimarbeitsgesetz
- Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten
- Personen, die ein verpflichtendes Praktikum (schul-, hochschulrechtlich, Ausbildungsordnung, gesetzlich geregelte Berufsakademie) absolvieren
- Personen, die ein freiwilliges Praktikum bis zu drei Monate zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums beziehungsweise begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolvieren, wenn nicht zuvor mit demselben Auszubildenden ein solches Praktikumsverhältnis bestand

- Personen im Rahmen einer Einstellungsqualifizierung (§ 54 a SGB III) oder Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz
- Teilnehmer einer Maßnahme der Arbeitsförderung (z.B. 1-Euro-Jobs)
- Menschen mit Behinderungen in einem "arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis"

Genauso wie bei den Kontrollen zur Schwarzarbeit nehmen die Prüfer der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung bei den Mindestlohn-Kontrollen Betriebe, Beschäftigte und Arbeitsverträge genau unter die Lupe. Arbeitgeber, die weniger bezahlen als es geltende tarifliche Löhne vorsehen, begehen eine Ordnungswidrigkeit. Es kann ein Bußgeld bis zu 500.000 € verhängt werden ( § 23 A-entG).

### **Fremdleistungen/Subunternehmer („Scheinselbständigkeit“):**

Sie beschäftigen Selbstständige im Rahmen von Werkverträgen, die keine eigenen Beschäftigten haben? Es wird nach Stunden abgerechnet? Schriftliche Verträge gibt es nicht oder sie wurden ohne fachliche Beratung erstellt?

Bei dieser Sachlage ist die Gefahr groß, dass im Rahmen einer Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung Sozialversicherungsbeiträge nacherhoben werden. Die Deutsche Rentenversicherung schaut sich derzeit Buchhaltungskonten zu Fremdleistungen genau an. Dies betrifft Unternehmen aller Art und Freiberufler.

Aus den erteilten Auskünften wird häufig abgeleitet, dass es sich nicht um ein selbständiges Verhältnis, sondern um ein Anstellungsverhältnis handelt. Die Folge ist, dass Sozialversicherungsbeiträge in beträchtlicher Höhe nachzuzahlen sind. Kriterien, die für eine Scheinselbständigkeit in Betracht gezogen werden:

- Der Selbständige hat keine eigenen Arbeitnehmer (oder nur Arbeitnehmer auf 450 € Basis) beschäftigt.
- Der Unternehmer bezieht seine gesamten Einnahmen oder mindestens fünf Sechstel seiner Einnahmen vom selben Auftraggeber (Weitere Auftraggeber müssen durch tatsächliche Aufträge nachgewiesen werden).
- Der Auftraggeber des Unternehmers hat Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit ausüben wie der Selbständige.
- Der Selbständige ist in das Unternehmen des Auftraggebers eingebunden und tritt zum Beispiel in der Arbeitskleidung des Auftraggebers auf oder ist an dessen Arbeitszeiten gebunden.
- Der Freiberufler hat vorher die gleiche Arbeit als Arbeitnehmer beim Auftraggeber verrichtet.

Sichern Sie sich ab, stimmen Sie schon im Rahmen einer Betriebsprüfung die zu erteilenden Auskünfte mit uns ab. Gestalten Sie Ihre Werkverträge richtig, so dass sie als Verträge mit Selbständigen anerkannt werden. Teilweise kann ein Statusfeststellungsverfahren sinnvoll sein. Hierbei ist es bei richtiger Gestaltung sogar möglich, aus einem laufenden Beschäftigungsverhältnis in ein selbstständiges Verhältnis zu wechseln, obwohl einer der Auftraggeber der frühere Arbeitgeber ist.

### **Geschenke an Mitarbeiter**

Es gibt viele Anlässe, um Mitarbeitern ein Geschenk als Anerkennung und Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Das Lohnsteuerrecht bietet bei Sachgeschenken zahlreiche Möglichkeiten für eine steuer-günstige Gestaltung. Geldgeschenke hingegen sind immer in vollem Umfang steuerpflichtig. Nachfolgend ein Überblick, welche Besonderheiten zu beachten sind.

#### **Geschenke: Sachbezugsfreigrenze bis 44 Euro monatlich**

Werden Geschenke an Mitarbeiter verteilt, kommt die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 € in Betracht. Sofern diese Grenze im laufenden Monat noch nicht für andere Sachleistungen an die Mitarbeiter genutzt wird, beispielsweise für eine Ticket-Plus-Card, können bis zu diesem Wert Sachgeschenke steuer- und sozialversicherungsfrei überlassen werden.

### Sachbezugsfreigrenze für Gutscheine und Prepaidkarten

Die Anwendung der 44-Euro-Sachbezugsfreigrenze für **Gutscheine** mit Geldbetrag ist weiterhin möglich. Ebenso eine Zahlung des Arbeitgebers an den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, die mit der Auflage verbunden ist, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden. Auch für Prepaidkarten ist die 44-Euro-Grenze grundsätzlich anwendbar. **Eine Barauszahlung des Guthabens darf aber nicht möglich sein.** Insbesondere darf es sich um keine Karte handeln, die eine Kreditkartenfunktion hat.

### Geschenke bei persönlichen Ereignissen: Steuerfrei sind Aufmerksamkeiten bis 60 Euro

Die Steuerbefreiung für sogenannte Aufmerksamkeiten in Höhe von 60 Euro gilt **nur für persönliche Ereignisse**, wie beispielsweise Geburtstage, Hochzeiten und Ähnliches. Weihnachten ist kein derartiges persönliches Ereignis.

### Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG für Geschenke an Mitarbeiter

Für Geschenke an **eigene Mitarbeiter** gibt es zudem die Möglichkeit der pauschalen Steuerübernahme mit einem Steuersatz von 30 Prozent nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG).

Die Steuerübernahme ist zwar keine Pflicht, wird aber in Lohnsteuer-Außenprüfungen gerne aufgegriffen, weil sonst unliebsame Überraschungen beim Empfänger auftreten können.

### Geschenke bei der Weihnachtsfeier

Oftmals erfolgt die Übergabe von Geschenken auch anlässlich der Weihnachtsfeier des Unternehmens. Zunächst gilt für die Feier (und damit auch für anlässlich der Feier überreichte Geschenke) ein **Freibetrag von 110 €** für bis zu zwei Veranstaltungen pro Jahr.

Ist der Steuerfreibetrag von 110 € bei Betriebsveranstaltungen überschritten oder werden mehr als zwei Veranstaltungen durchgeführt, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Für den besteht aber die Möglichkeit zur begünstigten Besteuerung. Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen kann mit 25 Prozent pauschal besteuert und sozialversicherungsfrei belassen werden.

Dabei sind neuerdings Geschenke (und auch Verlosungsgewinne) ohne Höchstgrenze und von beliebigem Wert in die Berechnung des Freibetrags einzubeziehen. Ist der Freibetrag überstiegen, können die Vorteile insoweit mit **25 Prozent pauschal** besteuert werden.

### Wann eine Feier als Betriebsveranstaltung gilt

Das Geschenk muss aber im Rahmen einer Betriebsveranstaltung überreicht werden. Eine Feier in diesem Sinne ist anzunehmen, wenn die Betriebsveranstaltung ein gewisses Eigengewicht hat. Sie muss über den Rahmen einer bloßen Geschenkverteilung hinausgehen und einen „geselligen“ Charakter haben. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Festvorträge, Musikvorführungen, Bewirtung und Genussmittel dargeboten werden.

### Geschenke an Geschäftspartner

Nach § 4 Abs. 5 Nr. 1 EStG dürfen Geschenke an Geschäftspartner und dessen Arbeitnehmer nur dann als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn

- ihr Wert pro Person und Jahr nicht mehr als 35 € beträgt und
- die Geschenkaufwendungen einzeln und getrennt von den übrigen Betriebsausgaben aufgezeichnet werden.

Die 35 € Grenze ist eine Freigrenze. Übersteigen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten den Betrag von 35 € pro Empfänger und Jahr auch nur um einen Cent, entfällt der Betriebsausgabenabzug insgesamt und nicht nur der Betrag, der über 35 € hinausgeht.

Die 35 € Grenze gilt pro Person und Jahr. Empfänger können natürliche und juristische Personen (z. B. eine GmbH) sein. Zuwendungen an Arbeitnehmer der GmbH (z. B. Gesellschafter-Geschäftsführer) sind jedoch nicht automatisch als Zuwendungen an die GmbH anzusehen. Jede Person, mit der ein Unternehmer im Geschäftsleben zu tun hat, ist als eigenständiger Zuwendungsempfänger anzusehen, z. B. der GmbH-Geschäftsführer, die Sekretärin, der Marketing-Assistent usw. Der Unternehmer und

sein Ehegatte werden allerdings nach Auffassung der Finanzverwaltung als "ein Empfänger" angesehen.

#### Bei Geschenken an Geschäftspartner außerdem beachten

**Pauschalsteuer:** Damit der Beschenkte richtig Freude an seinem Präsent hat und keine Einnahmen dafür versteuern muss, kann der Schenker die 30-prozentige Pauschalsteuer nach § 37b EStG ans Finanzamt abführen. Ist das Geschenk abziehbar, darf auch die Pauschalsteuer als Betriebsausgabe verbucht werden.

**Getrennte Aufzeichnung:** Die Aufwendungen für das Präsent müssen auf einem separaten Konto „Geschenke abziehbar“ verbucht werden (§ 4 Abs. 7 EStG). Wer die Kosten zusammen mit anderen Betriebsausgaben (z.B. sonstige Aufwendungen) verbucht, verliert den Betriebsausgaben- und Vorsteuerabzug.

#### Streuwerbeartikel: Sachzuwendungen bis 10 €

Streuwerbeartikel sind Werbemittel, die durch ihre breite Streuung eine Vielzahl von Menschen erreichen und damit den Bekanntheitsgrad des Unternehmens steigern. Streuwerbeartikel, wie Taschenkalender, Kugelschreiber, Feuerzeuge und dergleichen (bis 10 € je Artikel) und geringwertige Warenproben, sind nicht als Geschenke i. S. d. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 EStG einzustufen.

Die Finanzverwaltung stuft alle Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten 10 € nicht übersteigen, als Streuwerbeartikel ein, die nicht nach § 37b EStG pauschal versteuert werden.