

Sozialversicherungspflicht bei mitarbeitenden Familienangehörigen

Die große Mehrzahl der Güterkraftverkehrs- und privaten Busunternehmen in Deutschland sind Familienunternehmen. Das bedeutet, dass oft mehrere Generationen einer Familie gleichzeitig in einem solchen Unternehmen tätig sind – je nach Rechtsform als Inhaber, Gesellschafter, Prokuristen, Geschäftsführer oder technische bzw. kaufmännische Angestellte. Oft bilden speziell auf diese Firmenstrukturen ausgerichtete Arbeitsverträge die formale Basis für die Beschäftigungsverhältnisse. Häufig jedoch ist den Betroffenen nicht oder nicht hinreichend bewusst, ob – trotz oft langjähriger Beitragszahlungen an die Sozialversicherungsträger – tatsächlich Versicherungsschutz im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherungssysteme besteht.

So kommt es häufig vor, dass im Fall der Auflösung eines solchen Arbeitsverhältnisses die Bundesagentur für Arbeit die Zahlung von Arbeitslosengeld verweigert, weil ihrer Einschätzung nach kein tatsächliches Arbeitsverhältnis wie mit Fremden geschlossen wurde, sondern eine faktische Mitunternehmerschaft besteht. Ohne auf den konkreten Einzelfall eingehen zu können, sollen im nachfolgenden Beitrag einige wesentliche Aspekte erläutert werden, die Unternehmern und ihren im Betrieb tätigen Familienangehörigen Orientierungshilfen bieten.

Einleitend ist anzumerken, dass im Zusammenhang mit dem IV. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) seit Januar 2005 – allerdings nur für neu, d. h. nach dem 01.01.2005 – aufgenommene Mitarbeit von Familienangehörigen Neuregelungen in der Sozialversicherung gelten. Dies macht die ohnehin komplizierte Situation verschiedentlich noch unübersichtlicher.

Zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses zeigt der Arbeitgeber mit der Anmeldung zur Sozialversicherung bei der Einzugsstelle, d. h. der Krankenkasse an, ob es sich bei seinem neuen Mitarbeiter um einen Familienangehörigen handelt. Aufgrund dieser Meldung, bei der das sog. Statuskennzeichen „1“ zu setzen ist, folgt automatisch eine Prüfung des versicherungsrechtlichen Status. Dazu erhält der Versicherungsnehmer, d. h. also der mitarbeitende Familienangehörige selbst, einen Fragebogen, der auszufüllen und an die Krankenkasse zurückzusenden ist. Bei schwierigen Beurteilungsfällen leitet die Krankenkasse den Vorgang an die Clearingstelle der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte weiter, welche ihrerseits dann die abschließende Statusfeststellung vornimmt. Entgegen der früheren Praxis ist diese Statusfeststellung des Rentenversicherungsträgers verbindlich auch für die anderen

Sozialversicherungsträger. In der Vergangenheit konnte es vorkommen, dass unterschiedliche Feststellungen getroffen wurden, die im Hinblick auf den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen wie Arbeitslosengeld, Rentenansprüche oder Krankenversicherungsschutz verschiedene Auswirkungen hatten.

Doch auch für schon vor dem 01.01.2005 bestehende Beschäftigungsverhältnisse kann eine solche Statusfeststellung beantragt werden. Dies ist insbesondere dann von Vorteil, wenn Zweifel bestehen, ob es sich um ein tatsächliches Mitarbeiterverhältnis oder um eine Mitunternehmerschaft handelt. Der verbindlichen Statusfeststellung kann auch ein Abstimmungsgespräch mit dem zuständigen Berater der Einzugsstelle, bei Innungsbetrieben z.B. der IKK oder ihres Kooperationspartners, der SIGNAL IDUNA Gruppe, vorangehen. Verbindlich ist allerdings nur der rechtskräftige Bescheid! Bei vor dem 01.01.2005 begründeten Arbeitsverhältnissen ist zudem noch das Zustimmungsverfahren gegenüber der Bundesagentur für Arbeit verbindlich. Danach beurteilt die Bundesagentur ebenfalls – sowohl für die Vergangenheit als auch zeitlich befristet für die Zukunft – die Mitarbeiter- oder Mitunternehmereigenschaft mit Konsequenzen für eventuelle Ansprüche gegenüber der Arbeitsverwaltung. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, das der Versicherungsnehmer im Hinblick auf das Ende der Gültigkeitsfrist rechtzeitig eine neue Feststellung bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt.

Bei der Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen durch die Einzugsstelle, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und die Bundesagentur für Arbeit gelten die gleichen Grundsätze, die auch sonst für die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt maßgebend sind. In der Praxis bereitet dies aber häufig Schwierigkeiten, weil der Arbeitseinsatz der Familienangehörigen meist von anderen Umständen oder Bedingungen geprägt ist, als dies bei fremden Arbeitnehmern üblich ist. Wegen der engen persönlichen Beziehung zwischen den Familienangehörigen, also zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, muss besonders kritisch geprüft werden, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.



Quelle: IKK

Es kommt auf klare Abgrenzung zwischen Mitunternehmerschaft und Arbeitnehmereigenschaften an!

Nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen kann bei der Beschäftigung zwischen Angehörigen von einem entgeltlichen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden, wenn

- der Familienangehörige die Beschäftigung auch tatsächlich ausübt und in diesem Zusammenhang wie eine fremde Arbeitskraft in den Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert ist,
- der Familienangehörige dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, wobei dies schwächer ausgeprägt sein kann als bei einem fremden Arbeitnehmer,
- der Familienangehörige an Stelle einer fremden Arbeitskraft beschäftigt wird,
- für die Arbeitsleistung des Familienangehörigen ein angemessenes Arbeitsentgelt vereinbart ist und dieses auch regelmäßig gezahlt wird,
- von dem gezahlten Arbeitsentgelt regelmäßig Lohnsteuer entrichtet wird und
- das an den Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt als Betriebsausgabe gebucht wird.

Ob der Angehörige abhängig beschäftigt ist, hängt letztlich davon ab, welche der Merkmale überwiegen. Maßgebend ist das Gesamtbild des Beschäftigungsverhältnisses. Dabei darf es an dem typischen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und abhängig beschäftigtem Arbeitnehmer in punkto beidseitiger Rechte und Pflichten nicht fehlen. Weichen die Vereinbarungen von den tatsächlichen Verhältnissen ab, geben letztere den Ausschlag.

Damit für den Einzelfall feststellbar ist ob es sich bei der Beschäftigung eines Familienangehörigen um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt, sind die einzelnen Merkmale im Folgenden näher beschrieben.

Ein bedeutendes Indiz für ein Beschäftigungsverhältnis ist die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seinem Arbeitgeber. Diese spiegelt sich regelmäßig in dem so genannten Weisungsrecht des Arbeitgebers wider. Das bedeutet, dass dem Arbeitnehmer grundsätzlich von seinem Arbeitgeber Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung vorgegeben werden.

Zwischen Familienangehörigen kann dieses Weisungsrecht bzw. die persönliche Abhängigkeit weniger stark ausgeprägt sein. Das führt aber noch nicht zwangsläufig dazu, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen Familienangehörigen verneint werden muss. Selbst wenn die persönliche Abhängigkeit bzw. das Weisungsrecht nur eingeschränkt bestehen, was insbesondere zwischen Ehegatten der Fall sein dürfte, kommt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis noch in Betracht.



Quelle: IKK

Entscheidend dafür ist, dass das Weisungsrecht nicht vollständig entfällt und der Familienangehörige in die Arbeitsorganisationen des Betriebs eingegliedert ist. Dafür spricht insbesondere eine vom Arbeitgeber vorgegebene Arbeitszeit bzw. ein festes Aufgabengebiet. Sofern ein Familienangehöriger im Betrieb mitarbeitet, muss dies für die betrieblichen Arbeitsabläufe bzw. Zielsetzungen zwingend notwendig sein, d.h. auf diesen Arbeitsplatz kann im Betrieb nicht verzichtet werden. Sofern also die Tätigkeit nicht von dem Familienangehörigen ausgeübt würde, müsste dafür eine fremde Arbeitskraft im Betrieb eingestellt werden.

Wie bei allen anderen Beschäftigungsverhältnissen auch, ist die Zahlung von Arbeitsentgelt für das Zustandekommen eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses zwingend erforderlich. Allerdings kommt es auch auf die Höhe des Arbeitsentgelts an. Es ist von Bedeutung, dass für die von dem Familienangehörigen erbrachte Arbeitsleistung auch ein angemessenes Arbeitsentgelt gezahlt wird. Davon ist in jedem Falle auszugehen, wenn das Arbeitsentgelt in tarifvertraglicher oder ortsüblicher Höhe gezahlt wird. Fällt das Arbeitsentgelt regelmäßig geringer aus, handelt es sich dabei um keinen Ausschlusstatbestand. Vielmehr ist dies ein mehr oder weniger starkes Indiz im Rahmen der Gesamtwürdigung aller Umstände. Zu beachten ist allerdings: das Arbeitsentgelt muss laufend gezahlt werden. Die Zahlung eines einmaligen Jahresbetrages an Stelle der laufenden monatlichen Zahlung kann also nicht anerkannt werden, weil dies bei fremden Arbeitskräften nicht üblich sein dürfte. Darüber hinaus muss der Familienangehörige frei über das Arbeitsentgelt verfügen können. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn das Arbeitsentgelt auf ein eigenes Konto des Familienangehörigen gezahlt wird.

Als Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind grundsätzlich auch Sachbezüge anzusehen. Bei der Beschäftigung von Familienangehörigen müssen hier allerdings einige Besonderheiten beachtet werden. Wichtig ist zunächst, dass die Sachbezüge als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung und

nicht wegen der Unterhaltsverpflichtung der Ehegatten gewährt werden. Sachbezüge, wie z. B. Verpflegung, Wohnung oder Kleidung können nicht als Arbeitsentgelt angesehen werden, weil diese zum Familienunterhalt gehören. Die in einem Beschäftigungsverhältnis zwischen Familienangehörigen vereinbarten Sachbezüge stellen nur dann Arbeitsentgelt dar, soweit sie über den Unterhaltsanspruch des Ehegatten hinausgehen.

Die Besonderheiten bei Sachbezügen gelten nicht nur für den Ehegatten, sondern auch für minderjährige, unverheiratete Kinder, weil auch sie – wie der Ehegatte – einen Unterhaltsanspruch haben.

Ein weiteres wichtiges Merkmal für ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis ist die steuerrechtliche Behandlung des gezahlten Arbeitsentgelts. Das an die in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt wird in der Regel als Betriebsausgabe gebucht. Darüber hinaus behält der Arbeitgeber von dem Arbeitsentgelt die Lohnsteuer ein und führt diese an das Finanzamt ab. Wird das Arbeitsentgelt des Familienangehörigen ebenfalls so behandelt, spricht dies für ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis. Wird vom Arbeitsentgelt allerdings keine Lohnsteuer einbehalten und das Arbeitentgelt auch nicht als Betriebsausgabe gebucht, ist dies ein Indiz dafür, dass kein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis besteht.

Konsequenzen des ehelichen Güterstandes bei mitarbeitenden Ehepartnern

Bei einem Beschäftigungsverhältnis zwischen Eheleuten gelten für die Beurteilung einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung in aller Regel die Grundsätze, die auch bei den sonst üblichen Beschäftigungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gelten. Der eheliche Güterstand spielt bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung grundsätzlich keine Rolle. Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten kann also auch dann bestehen, wenn die Ehegatten im gesetzlichen Güterstand der Zugewinnngemeinschaft leben, durch Vertrag den Güterstand der Gütertrennung oder der Gütergemeinschaft vereinbart haben bzw. wenn sie im gesetzlichen Güterstand der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft nach den Regelungen der ehemaligen DDR leben.

Etwas anderes gilt allerdings, wenn die Ehegatten Gütergemeinschaft vereinbart haben und der Betrieb zum Gesamtgut der Gütergemeinschaft gehört. In diesen Fällen kann nämlich nicht mehr ohne weiteres von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden. Gleiches gilt, wenn die Ehegatten im gesetzlichen Güterstand der Eigentums- und Vermögensgemeinschaft nach den Regelungen der ehemaligen DDR leben und der Betrieb zum gemeinschaftlichen Eigentum gehört. In all diesen Fällen ist

Kriterien für die Arbeitnehmerstellung und die Sozialversicherungspflicht von Ehe-/Lebenspartnern, Familienangehörigen	Kriterien gegen die Arbeitnehmerstellung und die Sozialversicherungspflicht von Ehe-/Lebenspartnern, Familienangehörigen
Tatsächliche Beschäftigung und Eingliederung in den Betrieb wie bei anderen Arbeitnehmern	Betrieb zählt zum Gesamtgut der vertraglich ehelichen Gütergemeinschaft
Ausübung des Weisungsrechts durch Arbeitgeber	Übernahme von Kreditbürgschaften für den Betrieb (jedoch nicht allein ausschlaggebend)
Beschäftigung anstelle einer fremden Arbeitskraft	Gewährung von Unternehmenskrediten
Vereinbartes Arbeitsentgelt wird regelmäßig laufend gezahlt und entspricht dem anderer Arbeitnehmer – oder ist zumindest vergleichbar	Regelmäßiger Verzicht auf Gehalts- oder Urlaubsansprüche, erhebliche unentgeltliche Überstunden
Vom Arbeitsentgelt wird regelmäßig Lohnsteuer entrichtet	Beteiligung am Betrieb
Arbeitsentgelt wird als Betriebsausgabe gebucht	Uneingeschränkte Verfügungsmacht über die Betriebskonten
	Betriebsgebäude sind Eigentum des Familienmitglieds bzw. -angehörigen
	Kostenlose oder verbilligte Nutzungsüberlassung von Betriebsgebäuden oder -fahrzeugen

Auswahl von Abgrenzungskriterien für die Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen und Mitunternehmereigenschaften
(Quelle: SIGNAL IDUNA Gruppe)

der Ehegatte nämlich als Mitunternehmer anzusehen, sodass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hier von vornherein ausscheidet.

_____ Fortsetzung auf Seite 9

Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz für mitarbeitende Familienangehörige

Im Gespräch mit der Fuhrgewerbe-Innung: Michael Tostmann, Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen, Hamburg

FGI: Besteht für mitarbeitende Familienangehörige - wie für andere Arbeitnehmer auch - eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung bzw. genießen diese prinzipiell auch Versicherungsschutz?

Tostmann: Für mitarbeitende Familienangehörige besteht - wie für andere Arbeitnehmer auch - eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung. Voraussetzung hierfür ist, dass für diese Personen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht. Hierfür sprechen z.B. folgende Kriterien:

- Der Angehörige ist wie eine fremde Arbeitskraft in den Betrieb eingebunden.
- Er/Sie unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers.
- Es wird ein der Arbeitsleistung angemessenes Arbeitsentgelt gezahlt.
- Das Entgelt wird als Betriebsausgabe gebucht. Hierfür wird Lohnsteuer abgeführt.
- Ohne die Beschäftigung des Angehörigen müsste zwingend eine fremde Arbeitskraft eingestellt werden.

Ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis gegeben, besteht selbstverständlich auch Versicherungsschutz.

Nicht versichert sind dagegen Familienangehörige, die nur aufgrund der verwandtschaftlichen Beziehung tätig werden, z.B. bei kleineren Handreichungen im Rahmen der familiären Mithilfe. Als Maßstab für die Abgrenzung zu den versicherten Arbeitnehmern wird auch darauf abgestellt, welche Arbeiten bei dem jeweiligen Verwandtschaftsgrad üblicherweise erwartet werden können.

FGI: Müssen mitarbeitende Familienangehörige bei den Meldungen zur BGF gesondert herausgehoben werden oder gelten sie „anonym“ mit der Lohnsummen- und Mitarbeiterzahlmeldung automatisch zum Versichertenkreis?

Tostmann: Die versicherten Familienangehörigen müssen auf dem Lohnnachweis nicht gesondert herausgehoben gemeldet werden. Das Unternehmen kann jedoch keinen „automatischen“

Versicherungsschutz für **nicht versicherte** Familienangehörige erlangen, indem es sie „anonym“ im Lohnnachweis mit aufführt.

Bei Unfällen von Familienangehörigen, bei denen der Versicherungsstatus unklar ist, sollte die Unfallmeldung einen entsprechenden Hinweis enthalten.

FGI: Wenn sich der Unternehmer auf Basis der Satzung der BGF von der gesetzlichen Unfallversicherung befreien lässt, gilt diese Befreiung dann automatisch auch für mitarbeitende Familienangehörige? Anders herum, können sich auch mitarbeitende Familienangehörige von der Unfallversicherung befreien lassen, wenn die betrieblichen Voraussetzungen die Befreiung des Unternehmers zulassen?

Tostmann: Die Befreiung eines Unternehmers von der satzungsmäßigen Pflichtversicherung der BGF berührt den etwaigen Versicherungsschutz seines Familienangehörigen nicht. Die Befreiungsmöglichkeit bezieht sich nur auf die **satzungsmäßigen** Unternehmerpflichtversicherung. Für die Familienangehörigen ist dagegen keine Befreiung möglich, da es sich um einen gesetzlichen Versicherungsschutz handelt.

FGI: Hat die Statusfeststellung der Krankenkasse oder der BfA in den Fällen, in denen kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis festgestellt wird, auch Auswirkungen auf den Unfallversicherungsschutz? Anders gefragt, bedeutet die Statusfeststellung dann, dass kein Unfallversicherungsschutz (mit allen Konsequenzen) besteht?

Tostmann: Die Statusfeststellung der Krankenkasse oder der BfA wird im Regelfall mit der Entscheidung der Berufsgenossenschaft übereinstimmen. Dennoch kann es in Einzelfällen zu Abweichungen kommen. Wir empfehlen daher, die unfallversicherungsrechtliche Stellung der Familienangehörigen durch die BGF überprüfen zu lassen. Hierfür kann das Unternehmen auch die bereits gegenüber der Krankenkasse beantworteten Fragebögen der BGF in Kopie einreichen. So erspart sich der Betrieb doppeltes Ausfüllen von Vordrucken.

FGI: Gibt es sonstige Besonderheiten bei der Beschäftigung mitarbeitender Familienangehöriger hinsichtlich Unfallversicherungsschutz, Leistungen der BGF usw.?

Tostmann: Die Leistungen der BGF für versicherte Familienangehörige unterscheiden sich nicht von denen anderer Arbeitnehmer.

FGI: Wir danken für das Gespräch.

Fortsetzung von Seite 8

Ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis liegt selbst dann nicht vor, wenn nur einem Ehegatten die Verwaltung und Führung des Betriebs übertragen wurde. Der nicht verwaltende Ehegatte bleibt in diesen Fällen immer noch Mitunternehmer, sodass auch hier kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen den Ehegatten besteht.

Von dem zuvor beschriebenen Grundsatz gibt es allerdings eine Ausnahme: Ein Ehegatte wird nämlich dann nicht mehr als Mitunternehmer angesehen, wenn seine persönliche Arbeitsleistung in dem zum Gesamtgut bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörenden Betrieb in den Vordergrund rückt, weil im Betrieb kein nennenswertes in das Gesamtgut fallendes bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörendes Kapital eingesetzt wird. In diesen Fällen tritt dann die Mitunternehmerschaft in den Hintergrund. Kein nennenswertes Kapital und damit der Ausschluss der Mitunternehmerschaft liegt immer dann vor, wenn der Wert der in das Gesamtgut fallenden bzw. zum gemeinschaftlichen Eigentum gehörenden Betriebsgrundstücke, Betriebsgebäude, Betriebsanlagen und das betriebliche Anlage- und Umlaufvermögen das Sechsfache des Jahresarbeitsentgelts des mitarbeitenden Ehegatten nicht übersteigt. Gehören nur Betriebsgrundstücke, Betriebsgebäude und Betriebsanlagen, nicht aber der Betrieb selbst, zum gemeinschaftlichen Eigentum oder zum Gesamtgut, führt dies nicht automatisch zum Ausschluss eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen den Eheleuten. Eine kostenlose oder verbilligte Nutzungsüberlassung oder die Gewährung von Krediten oder die Übernahme von Bürgschaften zu Gunsten des Ehegatten sprechen allerdings für den Ausschluss eines Beschäftigungsverhältnisses, weil es in solchen Fällen an dem für ein Beschäftigungsverhältnis typischen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mangelt.

Ergebnis der Statusfeststellung birgt mitunter unliebsame Überraschungen

Welche Konsequenzen hat nun das Resultat der Statusfeststellung? Bestätigt die Feststellung ein Beschäftigungsverhältnis, genießt der Familienangehörige Sozialversicherungsschutz wie jeder andere Mitarbeiter auch. Wird allerdings eine Mitunternehmerschaft festgestellt, führt das bei Leistungsanträgen zur Versagung von Sozialleistungen wie z. B. von Arbeitslosengeld oder Erwerbsminderungsrenten. Besonderheiten gelten beim gesetzlichen Unfallversicherungsschutz bei der Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen (s. Infoblock „Unfallversicherungsschutz“). Bei längeren Zeiträumen, in denen im Falle der Nichtbestätigung eines Beschäftigungsverhältnisses Beiträge gezahlt wurden, werden diese – sofern keine Verjährungsfristen gelten – zurückerstattet. Dies bedeutet, dass im Falle keiner Leistungsanspruchnahme Krankenversicherungsbeiträge

für bis zu vier Jahre zurückerstattet werden (bei Inanspruchnahme von Versicherungsleistungen der Krankenversicherung – auch durch ggf. beitragsfrei mitversicherte Familienangehörige – verkürzt sich der Erstattungszeitraum auf die Frist seit der Inanspruchnahme der Leistung). Dies gilt sowohl für Arbeitnehmer- als auch für Arbeitgeberanteile. Dies führt in der Praxis nicht selten zu weiteren Problemen. Dazu zählen beispielsweise die Nachversteuerung des zurückfließenden Arbeitgeberanteils (s. Infoblock „Steuerrechtliche Aspekte der Statusfeststellung“) als Betriebseinnahmen, Verlust von Sozialversicherungsanwartschaften des vermeintlichen Arbeitnehmers, Erlöschen des gesetzlichen Krankenversicherungsschutzes, keine Versicherbarkeit des Betroffenen in der privaten Vorsorge aufgrund des Gesundheitszustandes u. ä.

Fortsetzung auf Seite 10

Steuerrechtliche Aspekte der Statusfeststellung

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass bei Eintritt eines vermeintlichen Leistungsbezugs für einen mitarbeitenden Familienangehörigen seitens des Sozialversicherungsträgers festgestellt wird, dass in der zurückliegenden Zeit kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bestanden hat und somit kein Leistungsanspruch, z.B. bei der Bundesagentur für Arbeit besteht. Im Gegenzug werden – für noch nicht verjährte Beitragszeiträume – die gezahlten Beiträge zurückerstattet. Das hat natürlich auch steuerrechtliche Auswirkungen. Im Gespräch dazu antwortet Peter Fabry, Rechtsanwalt und Steuerberater bei Rölfs RP Steuerberatungsgesellschaft GmbH, Niederlassung München, auf Fragen der Fuhrgewerbe-Innung.

FGI: Wenn für mehrere Jahre gezahlte Sozialversicherungsbeiträge zurück erstattet werden, wie sind diese betrieblich zu verbuchen? Werden sie als außerordentlicher Ertrag im Jahr der Erstattung gebucht (und steuerlich berücksichtigt), oder müssen die – möglicherweise bereits mit Steuerbescheid rechtskräftig gewordenen – Jahresabschlüsse für die Erstattungszeiträume geändert werden?

Fabry: Die erstatteten Beiträge sind zunächst in den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmeranteil aufzuteilen. Daneben ist zwischen bilanzierenden und nicht bilanzierenden Unternehmen zu unterscheiden.

Bei bilanzierenden Unternehmen ist der zurück-erstattete Arbeitgeberanteil spätestens im Zeitpunkt der Kenntnisnahme von dem Erstattungsanspruch als Forderung zu verbuchen. Dies führt zu sonstigem betrieblichen Ertrag und grundsätzlich zu einer Erhöhung der Steuerlast. Es kommt aber auch eine Berichtigung der Bilanzen für die bereits beendeten Geschäftsjahre durch den Steuerpflichtigen in Betracht. Die Berichtigung einer Bilanz, die einer

bestandskräftigen steuerlichen Veranlagung zu Grunde liegt, ist jedoch nur möglich, wenn sie nach den einschlägigen verfahrensrechtlichen Vorschriften noch geändert werden kann. Die Erstattung der Sozialversicherungsbeträge, bzw. die Verneinung der Sozialversicherungspflicht kann dabei als rückwirkendes Ereignis anzusehen sein, wodurch eine Korrektur grundsätzlich möglich sein kann. Das Finanzamt selbst ist nicht befugt die Bilanz zu ändern. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist jedoch ein unrichtiger Bilanzansatz durch den Steuerpflichtigen in der ersten Schlussbilanz richtig zu stellen, in der dies unter Beachtung der für den Eintritt der Bestandskraft und der Verjährung maßgebenden Vorschriften möglich ist. Ist dem Arbeitgeber auch der Arbeitnehmeranteil zu erstatten, führt dies zur Aktivierung der Erstattungsforderung und Passivierung der Weiterleitungsverpflichtung in gleicher Höhe an den Arbeitnehmer, so dass hierdurch kein höherer Ertrag entsteht.

Beim nicht bilanzierenden Unternehmer liegen hinsichtlich der gezahlten Arbeitgeberbeiträge rückwirkend betrachtet keine Betriebsausgaben in den entsprechenden Jahren vor. Auch hier kommt bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine Korrektur der ursprünglichen Steuerbescheide in Betracht. Wegen der Komplexität der Materie ist es in jedem Fall empfehlenswert, sich bei Vorliegen der Erstattungsvoraussetzungen mit seinem steuerlichen Berater hinsichtlich des weiteren Vorgehens in Verbindung zu setzen.

FGI: Also werden bei Beitragsrückerstattungen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile steuerlich unterschiedlich bewertet?

Fabry: Ja, dies wurde ja bereits aus der ersten Antwort deutlich. Der Unterschied zeigt sich auch darin, dass der Arbeitnehmeranteil bereits lohnversteuerter Gehaltsbestandteil ist. Die Erstattung des Arbeitgeberanteils resultiert dagegen aus der nicht bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zur Abführung entsprechender Beiträge.

FGI: Wenn dem mitarbeitenden Familienangehörigen die zurück erstatteten Beiträge ausbezahlt werden, um eine private Absicherung zu finanzieren: welche steuerlichen Konsequenzen ergeben sich im Auszahlungsjahr? Ist die einmalige Auszahlung in vollem Umfang eine abzugsfähige Betriebsausgabe oder gelten Besonderheiten?

Fabry: Wenn der Arbeitgeber den erstatten Arbeitgeberanteil an den Arbeitnehmer zur freien Verfügung weiterleitet, unterliegt dieser zusätzliche „Gehaltsbestandteil“ der Lohnsteuer. Ist der Arbeitnehmer nicht rentenversicherungspflichtig und stellen die Beiträge Zuschüsse zu Aufwendungen des Arbeitnehmers für dessen Zukunftssicherung in Form einer

Lebensversicherung oder freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung dar, unterliegen die Zahlungen bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils bei Vorliegen der Versicherungspflicht nicht der Lohn- und Einkommensteuer. Erfolgt eine Einmalzahlung für die vergangenen Jahre, unterliegt der den höchsten Arbeitgeberbetrag überschießende Betrag der Lohnsteuer.

Beim Arbeitgeber sind die Aufwendungen grundsätzlich als Betriebsausgaben zu berücksichtigen, wenn auch bei Familienangehörigen von Gesellschaftern von Kapitalgesellschaften die Gefahr von verdeckten Gewinnausschüttungen zu beachten ist. Eine Betrachtung des Einzelfalls durch den steuerlichen Berater ist hierbei für eine Beurteilung unabdingbar.

FGI: Wenn auf Basis einer Statusfeststellung dem mitarbeitenden Familienangehörigen die bislang als Sozialversicherungsbeiträge abgeführten Zahlungen direkt ausbezahlt werden, gelten dann Besonderheiten vergleichbar der Behandlung von bisherigen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen? Und wie verhält es sich mit der Lohnsteuer in einem solchen Fall?

Fabry: Dem Arbeitnehmer werden nur die Arbeitnehmeranteile ausgezahlt. Diese sind bereits lohnversteuert, führen folglich zu keiner zusätzlichen Lohnsteuer. Für den Sonderausgabenabzug fällt jedoch beim Arbeitnehmer eine Voraussetzung auch für die Vergangenheit weg. Ist im Jahr der Erstattung eine Verrechnung mit gleichartigen Aufwendungen nicht möglich, ist der Sonderausgabenabzug der Vorjahre zu verringern. Auch bereits bestandskräftige Bescheide werden in diesem Fall zu korrigieren sein.

FGI: Wir danken für das Gespräch.

(weitere Informationen: Peter Fabry, Rechtsanwalt und Steuerberater, Rölfs RP Steuerberatungsgesellschaft GmbH, Niederlassung München, Nockherstraße 4, 81541 München, Tel.: 089-62408-0, Fax: 089 – 62408-444, e-mail: muenchen@roelfspartner.de)

Fortsetzung von Seite 9 _____

Unseriöse Beratungsunternehmen machen sich die Unsicherheit der Betroffenen häufig zunutze

In diesem Zusammenhang muss vor oft unseriösen Beratungsfirmen gewarnt werden, die diese für den einzelnen Unternehmer und seine im Betrieb mitarbeitenden Familienangehörigen recht unübersichtliche Situation ausnutzen. Ziel solcher Anbieter ist es, die betrieblichen Verhältnisse des Unternehmers mit dem angestrebten Ergebnis zu prüfen, dass mit-

arbeitende Familienangehörige keiner Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Empfehlung lautet dann, die rückwirkende Befreiung von der Sozialversicherung und die Rückerstattung von Beiträgen zu beantragen. Die „erfolgreiche“ Beratung wird dann mit Honoraren von bis zu 30 % der errechneten Beitragserstattung (die im Einzelfall deutlich höher ausfallen kann als die tatsächliche Erstattung) berechnet, mitunter sogar noch verknüpft mit dem Abschluss privater Vorsorgeverträge (private Kranken- und Rentenversicherung, die aufgrund des Alters des „Neuversicherten“ deutlich teurer ausfallen können als die bisher gezahlten Beiträge in der gesetzlichen Versicherung!).

Die beschriebene Problematik macht es erforderlich, die konkreten Einzelfälle mit seriösen Partnern zu erörtern und individuell die den betrieblichen Spezifika angepassten Entscheidungen zu treffen. Die Fuhrgewerbe-Innung wird im Herbst dieses Jahres für Innungsmitglieder eine Informationsveranstaltung zu dieser Thematik anbieten, bei der auch im vorangegangenen Beitrag nicht berücksichtigte Einzelfragen angeschnitten werden können. Innungsmitglieder erhalten Informationen hierzu im Rundschreibendienst.

Quellen:

1. IKK Aktuell „Mitarbeitende Familienangehörige“ u. a. Informationen der IKK
2. SIGNAL IDUNA Gruppe „Betriebliche Altersversorgung – Mitarbeitende Familienangehörige“ u. a. Informationen
3. Gemeinsame Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit an Bescheide in Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten/Lebenspartner und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer (Bindungsregelung Arbeitslosenversicherung) Gemeinsames Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 01.11.2004

Impressum

Herausgeber:

Fuhrgewerbe-Innung Berlin-Brandenburg e. V.
Hedemannstraße 13, 10969 Berlin

Redaktion: Gerd Bretschneider
Sandra Buhe

Tel.: 030.251 06 91 / Fax: 030.251 06 93
www.fuhrgewerbe-innung.de
info@fuhrgewerbe-innung.de

Versand:

Fuhrgewerbe-Innung Berlin-Brandenburg e. V.

Satz, Layout, Druck, Anzeigenverwaltung:

FGIBB Service GmbH
Hedemannstraße 13, 10969 Berlin

Tel.: 030.25 29 50 10 / Fax: 030.25 29 50 11
www.fgibb.de
post@fgibb.de



Titelbild: Quelle IKK

Darauf fahren Sie ab!



Schnell verfügbar!
Mittels Inzahlung rüf!
ANALOG-TACHO

DIE FLOTTE VON KLV mit Mietfahrzeugvermietung.

Mietvorteile:

Spezialfahrzeuge • Korkbodenparken
Inzahlungszahlungen • Personalbefreiung
GUV-Berater • Zufahrtsgarantie • 24h
KVV bei uns - ALLEINER SIND BEI UNS

freecall
0800 / 938 79 68



www.klvrent.de info@klvrent.de

— ☎ (+49) 0 66 21 / 96 44 - 0 —

Brüßel • Berlin • Darmstadt • Nürnberg
Stuttgart • Köln • Gießen • Gießen
3 x in Österreich: Wien • Graz • Wien auf TL