

Tipps für die erfolgreiche Betriebsprüfung

Grundsätzlich ist es im Bereich der Sozialversicherung so, dass gemäß § 28 p des Sozialgesetzbuches (SGB) IV mindestens alle vier Jahre eine Prüfung bei den Arbeitgebern zu erfolgen hat. Dabei werden zum einen die **Vollständigkeit der Meldungen zu der Sozialversicherung** und zum anderen die **Richtigkeit der Beitragszahlung** überprüft. Der Arbeitgeber hat in diesem Zusammenhang die Pflicht, eine angemessene Prüfhilfe zu leisten.

Stellt sich bei der Betriebsprüfung heraus, dass die Meldungen nicht, nicht vollständig oder aber nicht rechtzeitig veranlasst worden sind, besteht die Gefahr eines Bußgeldes gemäß § 111 SGB IV. Darüber hinaus besteht eine strafrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Nichtabführung der Versicherungsbeiträge gemäß § 266 a des Strafgesetzbuches.

Im Vorwege der Betriebsprüfung gilt es daher zunächst zu klären, welche bei Ihnen abhängig Beschäftigten der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Hierbei ist es sinnvoll, folgende Prüfungsreihenfolge einzuhalten und die entsprechenden Nachweise (vgl. § 28 f SGB IV) bereitzuhalten. Fehlende Informationen und Nachweise zur Abklärung des Versicherungsstatus können beim Arbeitnehmer angefordert werden gemäß § 28 o SGB IV:

1. Erstellung einer Liste über sämtliche für Sie tätige Personen
2. Klärung, welche Personen eindeutig aufgrund arbeitsvertraglicher Beziehungen mit Ihnen sozialversicherungspflichtig sind
 - a. Ggf. Prüfung, ob alle Beschäftigten bei der Sozialversicherung gemeldet sind (Meldepflicht gemäß § 28 a SGB IV; Meldeunterlagen bereitstellen)
 - b. Ggf. Prüfung, ob Sozialversicherungsbeiträge pünktlich und vollständig gezahlt worden sind (Lohnunterlagen entsprechend der Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers aus § 28 f SGB IV bereithalten)
3. Herausfiltern der Beschäftigten, die ausnahmsweise von der Versicherungspflicht entbunden sind, wie etwa geringfügig Beschäftigte, Schüler oder Praktikanten
4. Prüfung, ob bei Familienmitarbeit abhängige Beschäftigung vorliegt; ggf. Prüfung wie oben unter 2a. und 2b.
5. Prüfung, ob Scheinselbständigkeit ausgeschlossen werden kann. Hierzu kommt es auf folgende Kriterien an:
 - a. Anordnungsrecht des Auftraggebers bezüglich Art, Zeit, Ort der Arbeitsausführung
 - b. Intensität der Weisungsgebundenheit des Auftragnehmers
 - c. Zeitliche Dauer der Tätigkeit für den Auftraggeber
 - d. Eigentümerstellung des Auftragnehmers hinsichtlich des Arbeitsmaterials

- e. Ausführung der Arbeiten in einer Betriebsstätte des Auftraggebers
- f. Überwachung der Arbeit durch den Auftraggeber
- g. Einteilung der Arbeitsabfolge und der Arbeitsgänge durch den Arbeitgeber (sprich Eingliederung in den betrieblichen Ablauf)
- h. Vereinbarung bezahlten Urlaubs
- i. Pflicht zur Mitteilung über Arbeitsunfähigkeit
- j. Pflicht des Auftragnehmers zur persönlichen Leistungserbringung
- k. Feste Entlohnung statt Provision oder Gewinn- und Verlustbeteiligung
- l. Tätigkeit für nur einen Auftraggeber
- m. Eigenes unternehmerisches Risiko (eigenständige Entscheidungen über Ein- und Verkaufspreise, Warenbezug; Einstellung von Personal; Art und Umfang der Kundenaquisition; Art und Umfang der Werbemaßnahmen für das eigene Unternehmen)

6. Verbleiben Zweifel hinsichtlich der Frage der Selbstständigkeit, dann gilt es, Schutzmaßnahmen hinsichtlich möglicher Beitragsnachforderungen im Rahmen der Betriebsprüfung zu ergreifen. Hierfür bieten sich grundsätzlich zwei Möglichkeiten, wobei infolge der Ankündigung der Betriebsprüfung die Möglichkeit der Statusfeststellung bei der Deutschen Rentenversicherung gemäß § 7a SGB IV leider verschlossen bleibt.

Denkbar ist jedoch in allen Fällen, in denen nicht klar ist, ob eine für Sie tätige Person selbstständig im Sinne der Sozialversicherungsfreiheit ist, einen Beitragsaufschub gemäß § 7b SGB IV zu veranlassen.

Voraussetzung für die auf diese Weise mögliche Hinausschiebung der Versicherungspflicht ist, dass:

- der „freie Mitarbeiter“ zustimmt
- der „freie Mitarbeiter“ für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Entscheidung über den Status durch die BfA (ab 1.10.2005 Deutsche Rentenversicherung Bund) eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung (= jede Art der Altersvorsorge, auch Lebensversicherungen) entspricht und
- weder der „freie Mitarbeiter“ noch sein Auftraggeber vorsätzlich oder grob fahrlässig von einer selbstständigen Tätigkeit ausgegangen sind.