

Sozialversicherungsrechtlicher Status von mitarbeitenden Ehegatten und Familienangehörigen

Allgemeines zur Sozialversicherungspflicht – oder: warum stellt sich die Frage überhaupt?

Die gesetzliche Sozialversicherung unterscheidet grundsätzlich zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern.

Arbeitnehmer haben einen Arbeitsvertrag, sind weisungsabhängig beschäftigt, haben also zu tun, was der Chef aufgibt, erwarten regelmäßige und pünktliche Lohnzahlungen. Es handelt sich bei dem Arbeitsverhältnis um ein sog. Über-/Unterordnungsverhältnis. Am Unternehmen haben Arbeitnehmer darüber hinaus in der Regel kein weiteres Interesse. Das ist typisch sozialversicherungspflichtig.

Unternehmer (z.B. Einzelkaufleute oder GmbH-Gesellschafter/Geschäftsführer mit mindestens 50% Geschäftsanteil) sind hingegen völlig weisungsfrei tätig, sie müssen selbst entscheiden, wie sie ihre Tätigkeit gestalten und welche Ziele sie verfolgen. Das ist typisch sozialversicherungsfrei.

Zwischen diesen beiden typischen Tätigkeiten gibt es jedoch eine Reihe von Personen, deren Beschäftigungsverhältnis nicht klar definiert ist. Es kann sich nach der jeweiligen Ausgestaltung um ein Arbeitsverhältnis, aber auch um eine Unternehmertätigkeit handeln. Es geht dabei um die Frage, wie das Beschäftigungsverhältnis im konkreten Fall ausgestaltet ist. Hier müssen verschiedene Kriterien geprüft werden, um das Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer- oder Unternehmertätigkeit qualifizieren zu können.

Personengruppen, bei denen diese Prüfung in den meisten Fällen notwendig ist, sind vor allem

- im Familienunternehmen mitarbeitende Angehörige (Familienmitglieder) und
- minderbeteiligte Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft (z.B. GmbH).

Diese Personen haben oftmals zwar formell einen Arbeitsvertrag, haben aber ein ganz anderes Interesse als der typische Arbeitnehmer. Zum Beispiel arbeiten sie oftmals mehr als 40 Wochenstunden, auch abends und am Wochenende, verzichten vielleicht zeitweise auf ihr Gehalt, haben dem Unternehmen Darlehen gewährt oder Bürgschaften für Unternehmenskredite übernommen. Jedenfalls genießen sie sehr oft Freiheiten, die der „normale“ Arbeitnehmer nicht hätte.

Daher ist der sozialversicherungsrechtliche Status zu bestimmen und ggf. zu prüfen, damit die Perso-

nen den korrekten SV-Status haben. Es gibt nur „sv-pflichtig“ oder „sv-frei“, ein Status dazwischen ist nicht möglich.

Sofern Sie Familienangehöriger sind und als Gesellschafter in einer Kapitalgesellschaft (GmbH) oder einer Kommanditgesellschaft (KG) tätig sind, lesen Sie bitte auch das entsprechende Infoblatt.

Mögliche Folgen eines ungeklärten Status

Nach wie vor sind in Deutschland viele, sehr viele Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status nicht geklärt. Es werden zwar Beiträge zur Sozialversicherung (insbesondere zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung) abgeführt. Eine Prüfung des Beschäftigungsverhältnisses hat jedoch nie stattgefunden.

Die gesetzliche Sozialversicherung nimmt zwar gern die Beiträge entgegen. Ob jedoch ein Anspruch auf eine Leistung der gesetzlichen Sozialkassen besteht, wird erst geprüft, wenn ein Leistungsantrag gestellt wird.

Erst dann werden die verschiedenen Kriterien nachgefragt. Erst dann bildet sich der Sozialversicherungsträger eine Meinung.

Beispiel 1:

Ehefrau F ist sv-pflichtig angemeldet, zahlt SV-Beiträge, stellt dann einen Antrag auf Gewährung von SV-Leistungen. Es wird festgestellt, dass sie überwiegend wie eine Unternehmerin tätig ist. Der Antrag wird abgelehnt.

Die Konsequenzen können aber noch darüber hinaus sehr unangenehm sein. Beispiele für den Fall, dass jemand sozialversicherungspflichtig gemeldet war und nun sozialversicherungsfrei eingestuft wird:

Kein Arbeitslosengeld

Wird z.B. aufgrund eines Auftragsmangels ein Familienangehöriger entlassen und will er Arbeitslosengeld bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) beantragen, wird nicht selten die Leistung verweigert. Der Grund: es lag kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Auch wenn jahrelang Beiträge zur Sozialversicherung entrichtet worden sind, verpflichtet dies die BA nicht dazu, Leistungen zu erbringen. Die Beitragsabführung für das Familienmitglied wäre demnach nicht berechtigt gewesen.

Nachzahlung von Beiträgen in der Krankenversicherung

Die Krankenversicherung behandelt den betroffenen Familienangehörigen rückwirkend nicht mehr als gesetzlich krankenversichert, sondern als „freiwillig“ gesetzlich krankenversichert. Die freiwilligen Mitglieder der Krankenkasse zahlen aber in den meisten Fällen höhere Beiträge als die gesetzlich Versicherten.

Es kommt dann häufig zu Beitragsnachforderungen der Krankenkasse.

Keine Erwerbsminderungsrente

Wenn das Familienmitglied keine Pflichtbeiträge, sondern nur freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung geleistet hat, besteht u. U. kein Anspruch auf Erwerbsminderungsrente (Ausnahme: mindestens 60 Monate Beiträge vor dem 01.01.1984 bezahlt).

Auch andere Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind von der Leistung von Pflichtbeiträgen abhängig, wie z.B. Kuren oder Altersrente nach Altersteilzeit. Zudem werden Kindererziehungszeiten bei der Rentenberechnung nicht mehr berücksichtigt.

Nachforderung von Steuernachzahlungen

Weiter kann es bei falscher Einstufung als vermeintlich Sozialversicherungspflichtiger u. U. zu Steuernachforderungen kommen. Denn die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind nur bei Arbeitnehmern für diesen steuerfrei. Arbeitgeberbeiträge zugunsten von sv-freien Personen sind hingegen steuerpflichtig. Die Folge ist, dass diese Arbeitgeberbeiträge von der betroffenen Person nachzusteuern sind.

Verlust von Rentenansprüchen bei Insolvenz

Kommt es zur Insolvenz der Firma, kann der Insolvenzverwalter u. U. nach einer sozialversicherungsfreien Beurteilung von den Sozialversicherungsträgern die zu Unrecht geleisteten Arbeitgeberbeiträge zurückfordern. Dies hat zur Folge, dass z.B. die Altersrentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung für die letzten max. fünf Jahre um die Hälfte reduziert werden.

„Riester“ Verträge

Bei staatlich geförderten Altersvorsorgeverträgen kann es weiter dazu kommen, dass die Zulagen bzw. Vergünstigungen zurückbezahlt werden müssen, da die betroffenen Person gar nicht förderfähig gewesen ist, denn dies sind nur rentenversicherungspflichtig tätige Personen.

Tipp: Vor Abschluss eines Riester-Vertrags sollte bei mitarbeitenden Ehegatten und Familienangehörigen stets eine sozialversicherungsrechtliche Statusprüfung stattfinden!

Aber auch im umgekehrten Fall, können sich unangenehme Konsequenzen ergeben.

Beispiel 2:

Sohn S ist in das elterliche Unternehmen eingetreten, wurde aber nie zur Sozialversicherung angemeldet. Im Rahmen einer turnusmäßigen SV-Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung wird festgestellt, dass er die Kriterien eines Unternehmers nicht erfüllt und wird sozialversicherungspflichtig beurteilt.

Folgende Konsequenzen können eintreten:

Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge

Die Verjährungsfrist für die Nachforderung beträgt grundsätzlich vier Jahre. Sie beginnt allerdings erst mit dem Schluss des Jahres, in dem die Beiträge zu zahlen gewesen wären. Daher können die rückständigen SV-Beiträge für die vergangenen bis zu fünf Jahre nachgefordert werden.

Diese Nachzahlung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) trifft in der Regel das Unternehmen, denn der Arbeitnehmer kann nur bei den jeweils folgenden drei Lohnabrechnungen zu der Nachzahlung von SV-Beiträgen herangezogen werden.

In beiden Fällen lässt sich das Interesse an der abschließenden Klärung des SV-Status anhand der Summe der Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil, zusammen ca. 40%) ersehen:

Monatliches Gehalt z.B. EUR 4.000,00 brutto
SV-Beiträge (40%) monatlich gesamt: EUR 1.600,00
SV-Beiträge pro Jahr: EUR 19.200,00
SV-Beiträge für fünf Jahre: EUR 96.000,00

Daher sollte der Status rechtssicher geklärt werden. Allerdings sollte man nach Möglichkeit auch den SV-Status erhalten, der dem eigenen Empfinden des Charakters der Tätigkeit entspricht. Dazu sollte vor einer Einreichung des Antrags auf Klärung des SV-Status das Beschäftigungsverhältnis durch kompetente und erfahrene Rechtsanwälte geprüft werden, damit am Ende nicht ein ungewünschtes Ergebnis herauskommt.

Unabhängig von der Unternehmensform

Diese Frage stellt sich unabhängig davon, in welcher Rechtsform das Familienunternehmen betrieben wird. Sowohl in einem Einzelunternehmen als auch bei einer GmbH, KG oder AG ist daher die Frage der Sozialversicherungspflicht oder Sozialversicherungsfreiheit der mitarbeitenden Familienangehörigen zu prüfen.

Rechtsanwälte für sozialversicherungsrechtliche Statusklärung

Sozialversicherungspflichtige oder sozialversicherungsfreie Kriterien?

Grundsätzlich muss die Frage „Sozialversicherungspflicht oder Sozialversicherungsfreiheit“ anhand der gelebten Praxis beantwortet werden. D.h. was auf dem Papier steht, ist nicht alleine maßgeblich. So muss in nicht wenigen Fällen der mitarbeitenden Familienangehörigen von einem nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen werden, da z.B. die Ehefrau (abgesehen von bestimmten wichtigen Geschäften) ihre Tätigkeit im wesentlichen frei bestimmen und gestalten kann und keine Bindung bzgl. Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsart vorliegt. Weiter ist die Ehefrau oftmals nicht wie eine fremde Arbeitskraft in den Betrieb eingegliedert, d.h. sie kann in der Regel außerbetriebliche Besorgungen auch während der Arbeitszeit verrichten, die Kinder von der Schule abholen etc.. Darüber hinaus steht für gewöhnlich die familienhafte Rücksichtnahme und Mithilfe im Arbeitsverhältnis im Vordergrund. Dies sind Indizien, die auf ein sozialversicherungsfreies Beschäftigungsverhältnis hinweisen können.

Zudem ist in der Praxis auch nicht selten anzutreffen, dass Ehepartner dem Unternehmen ein Darlehen gewähren oder eine Bürgschaft für die Firma übernommen haben. Damit übernehmen sie immer auch ein Stück unternehmerisches Risiko.

Ob die Familienangehörigen dann sv-frei oder sv-pflichtig eingestuft werden, wird anhand einer Gesamtschau aller Kriterien geprüft. In aller Regel ist nicht ein Kriterium entscheidend, sondern es wird geprüft, welche Kriterien der Tätigkeit überwiegen. Das ist nicht immer leicht festzustellen und häufig auch eine individuelle Einschätzung. Gerade daraus folgt häufig die Rechtsunsicherheit eines ungeklärten SV-Status.

Handlungsbedarf erkennen

Es muss grundsätzlich jedem mitarbeitenden Familienangehörigen und jeder mitarbeitenden Ehefrau empfohlen werden, den sozialversicherungsrechtlichen Status überprüfen zu lassen. Denn Rechtssicherheit ist für die Betroffenen auf alle Fälle von Nöten. Um adäquat planen zu können, mit welchen Leistungen man im Fall der Fälle von den Sozialversicherungsträgern rechnen kann oder ob man privat Vorsorge treffen muss, sollte ein sozialversicherungsrechtliches Statusverfahren eingeleitet werden. Nur so können die Betroffenen Rechtssicherheit erreichen.

Rechtssicherheit schaffen

Die Statusprüfung übernimmt für Ehegatten/Lebensgefährten, deren Arbeitsvertrag ab dem 01.01.2005 geschlossen worden ist, i.d.R. die

Deutsche Rentenversicherung Bund. Für „Altfälle“ liegt die Zuständigkeit bei der Krankenkasse. Es sollte dringend ein erfahrener Rechtsanwalt zur Begleitung der sozialversicherungsrechtlichen Überprüfung hinzugezogen werden, um auch eine der Realität gerecht werdende Einschätzung zu bekommen und nicht eine, die von der Willkür der Sozialversicherungsträger bestimmt ist. Nicht selten sind Fälle, in denen die Krankenkasse mit sozialversicherungspflichtig urteilt, die Bundesagentur für Arbeit später jedoch bei Arbeitslosigkeit Leistungen verweigert, da ihres Erachtens Sozialversicherungsfreiheit vorgelegen hat.

SV-Befreiung nicht durch Wechsel der Krankenkasse

Bitte hüten Sie sich davor, die SV-Befreiung durch den „Trick“ des Wechsels der gesetzlichen Krankenkasse zu erreichen. Wenn die gesetzliche Krankenkasse nicht zuständig ist, ist der befreiende Bescheid nichts wert und Beiträge können nachgefordert werden.

Wer kann helfen?

Lassen Sie sich von einem versierten Rechtsanwalt beraten. Ihr Berater sollte über ein deutliches Maß an Erfahrung im Umgang mit der Deutschen Rentenversicherung – Clearingstelle – verfügen. Ihr Rechtsberater sollte zudem keine Provisionsinteressen haben und nicht nach Erfolg vergütet werden. Nur so ist eine unabhängige, objektive und neutrale Beratung möglich.

Der Anspruch von KLEFFNER Rechtsanwälte ist höchste Qualität und Professionalität in der juristischen Beratung. Wir machen konkrete und unzweideutige Handlungsempfehlungen für den Mandanten. Nur auf diese Weise schaffen wir Vertrauen.

Wir übernehmen keine Mandate, in denen wir keine Möglichkeit sehen, das angestrebte Ziel zu erreichen. **Die Klärung, ob wir ein Mandat übernehmen, ist immer kostenfrei.**

Über KLEFFNER Rechtsanwälte kann die sozialversicherungsrechtliche Statusprüfung eingeleitet und begleitet werden.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalt Markus Kleffner

Tel. 0341 580 622 36
info@kleffner-rechtsanwaelte.de
www.sv-statusverfahren.de

Rechtsanwälte für sozialversicherungsrechtliche Statusklärung