

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Alles Wichtige zur Betriebsprüfung“ vom September 2024

Fragen und Antworten im Überblick

Zuständigkeit und Durchführung

Was ist, wenn ein Steuerberater Lohn und ein anderer Steuerberater die Fibu macht?

Beide Stellen können Daten zur elektronischen Betriebsprüfung übermitteln.

Werden die Feststellungsergebnisse an das zuständige Finanzamt weitergeleitet?

Aktuell werden die Prüfergebnisse der Sozialversicherung nicht an die Finanzverwaltung weitergegeben.

Habe ich das richtig verstanden, sobald ein Mitarbeiter bei der Knappschaft Bahn See RV ist, wird die Prüfung durch die Knappschaft durchgeführt?

Ja. Von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See werden die Betriebe mit knappschaftlich rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern geprüft. Die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See bleibt so lange bestehen, wie mindestens ein Arbeitnehmer, der der knappschaftlichen Rentenversicherungspflicht unterliegt, noch in dem Betrieb tätig ist.

Wie funktioniert die vorgezogene euBP, z.B. bei Betriebsaufgabe (wir hatten Prüfung bis 2023 Betriebsaufgabe war zum April 24)?

Setzen Sie sich bitte mit der RV in Verbindung, ob gleich eine Abschlussprüfung "nachgeschoben" wird.

Wenn ein Mandant den Steuerberater gewechselt hat, wer ist für die Betriebsprüfung der Vorjahre zuständig? Das neue oder das alte Steuerberaterbüro?

Es wäre gut zum Zeitpunkt des Wechsels eine außerordentliche Prüfung durch die DRV zu beantragen.

Die Bescheide der Lohnsteueraußenprüfung müssen an die Prüfstelle Rente geschickt werden. Ist das andersherum ebenso?

Es können sich auch aus dem Erlass eines Beitragsbescheids der Rentenversicherungsträger ebenfalls steuerrechtliche Konsequenzen ergeben, die der Arbeitgeber im Zweifelsfall mit seinem Betriebsstättenfinanzamt besprechen sollte.

Frage zu Folie 11: Die euBP wird bei uns in der Steuerberatung bereits incl. Fibu-Daten genutzt. Problem ist aber, dass das letzte Jahr des Prüfungszeitraums oft zu Beginn des nächsten Jahres, in dem ja bereits die Prüfung stattfindet, die Fibu noch nicht gebucht ist (Quartals- und Jahresfinanzbuchhaltungen). Bei einer Prüfung im ersten Halbjahr sind deshalb die Fibu-Daten unvollständig. Wie wird das in Zukunft gehandhabt?

Die Prüfenden entscheiden im Einzelfall, ob z.B. das nicht gebuchte Jahr erst in der nächsten Betriebsprüfung mitgeprüft wird (dann schon nach drei statt vier Jahren) oder ob Auskünfte zu den nicht gebuchten Sachverhalten „ausreichen“, um dennoch die Prüfung auch für diese Zeit abzuschließen.

Eine Abrechnungsstelle arbeitet im Auftrag eines Arbeitgebers. Was ist, wenn sich die Abrechnungsstelle weigert, Unterlagen und Informationen rauszugeben? Bekommt der Arbeitgeber oder die Abrechnungsstelle die Ordnungswidrigkeit?

Bei einer Mandatsniederlegung durch den Steuerberater endet zwar die Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber zur Führung der Entgeltunterlagen, nicht jedoch die gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage der Entgeltunterlagen gegenüber dem prüfenden Sozialversicherungsträger. Diese endet erst, wenn sich die Entgeltunterlagen nicht mehr in seinem Besitz befinden. So ist sichergestellt, dass der Sozialversicherung keine Beiträge vorenthalten werden. Es trifft zu, dass Steuerberater unter Berufung auf §§ 273 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Herausgabe der Abrechnungsunterlagen verweigern können. Dies gilt jedoch ausschließlich im Innenverhältnis gegenüber dem Mandanten. Der Verstoß gegen die Auskunft- und Vorlagepflicht nach § 98 Abs. 5 Nr. 2 SGB X stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 5.000,00 Euro geahndet werden kann und in dem Falle gegen die Abrechnungsstelle gerichtet wäre.

Wir lassen unsere Abrechnungen von einer Firma erstellen. Zwar geben wir sämtliche Stamm-, Bewegungs- und Abrechnungsdaten ein. Die Abrechnung direkt erhalten wir dann aber von der "Abrechnungsstelle". Erfolgt dann tatsächlich die Prüfung dort?

Die Prüfung findet dort statt, wo es Sinn macht. Wenn Sie eine Firma beauftragt haben, die Ihre Abrechnungen erstellt, dann empfiehlt es sich auch, dort die Prüfung vorzunehmen. Das ist bei Steuerberatern so üblich, dass dort alle Mandanten gesammelt geprüft werden. Alternativ können Sie die Prüfung in Absprache mit der DRV bei Ihnen durchführen lassen. Sofern das auch Sinn macht.

Wer prüft die Schwerbehindertenabgabe?

Das macht die Bundesagentur für Arbeit. Die Meldung für 2024 ist bis 31.04.2025 bei der BA einzureichen.

Wenn jetzt bzw. spätestens 2027 nur noch euBP. Wenn z. B. der StB gewechselt wurde, muss der alte StB die Daten elektronisch übermitteln? Darf er überhaupt noch übermitteln, wenn kein Mandat mehr existiert? Darf er überhaupt die Daten noch haben? Aktuell wird i.d.R. Lohn-Archiv-DVD erstellt, dies ist aber nicht mehr zulässig, richtig?

Grundsätzlich hat bei Mandatsende der bisherige Steuerberater alle Unterlagen an den Betrieb auszuhändigen, auch die elektronischen. Sollte der bisherige Steuerberater die Daten noch haben und bereit sein, sie zu übermitteln, dann spricht nichts dagegen. Es liegt in der Verantwortung des Betriebs, dafür zu sorgen, dass bei der nächsten Prüfung alle notwendigen Unterlagen und Daten vorgelegt werden.

Wie lang ist die Frist beim Widerspruch?

Die Frist zur Einlegung des Widerspruchs beträgt einen Monat nach Bekanntgabe der Entscheidung.

Ich wurde bis jetzt immer durch die Vorlagenprüfung geprüft, da ich nur 1 AN beschäftige. Muss ich mich jetzt trotzdem von der euBP befreien lassen?

Die „Vorlagenprüfung“ sagt nur etwas über den Ort der Prüfung aus. An den generellen Regeln wie Verpflichtung zur euBP ändert das nichts. Sollte eine Befreiung gewünscht sein, dann ist ein entsprechender Antrag nötig. Am besten können sie das im Vorfeld des Prüftermins mit der DRV klären.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Ab wann bin ich verpflichtet die Unterlagen in elektronischer Form vorzulegen? Auch ab 01.01.2023? Müssen dann alle Unterlagen nachdigitalisiert werden für alle noch vorhandenen Mitarbeiter?

Die Pflicht zur Führung von Entgeltunterlagen gilt für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, die sich ab 01.01.2022 ergeben. Eine rückwirkende elektronische Führung der Entgeltunterlagen ist nicht zwingend erforderlich.

Ist die Fibu Übermittlung mit dem Gpdu Standard ausreichend?

Die GDPDU Datenübermittlungen gehen nur an die Finanzverwaltung. Für die Betriebsprüfung der Sozialversicherung können diese Daten nicht verwendet werden. Sie müssen per euBP übermittelt werden.

Welche Bezeichnung müssen die digitalen Unterlagen haben?

In den "Gemeinsamen Grundsätzen zur Führung elektronischer Entgeltunterlagen" (§ 9a BVV) genannt. Dateien müssen sprechende Namen haben (z.B. Immatrikulationsbescheinigung Max Mustermann Wintersemester 2020/2021). Alternativ muss eine Legende oder tabellarische Zuordnung vorhanden sein.

Müssen die digitalisierten Unterlagen ein bestimmtes Format haben? Reicht PDF?

Ein PDF-Dokument ist ausreichend. Das elektronische Führen einer Entgeltunterlage beim Arbeitgeber ist auch dann erfüllt, wenn zu einer Unterlage in elektronischer Form ohne jegliche Signatur zusätzlich das Originaldokument in Papierform vorgehalten wird.

Wie ist es mit der Unterschrift auf Befreiungsanträgen bei Minijobbern? Reicht es den Befreiungsantrag einzuscannen mit der Unterschrift?

Ja, das ist ausreichend.

Können die Daten auch auf einem Datenträger eingereicht werden?

Eine Annahme von Datenträgern der jeweiligen Softwarehersteller ist nicht möglich (geschlossenes Verfahren).

Gibt es eine Vorschrift zur digitalen zertifizierten Signatur auf den Unterlagen? Vorschrift/Voraussetzungen der Software?

Der Arbeitgeber kann die Überführung der Papierunterlagen in die elektronische Form mit einer fortgeschrittenen elektronischen Signatur versehen. Überführt der Arbeitgeber das Original ohne fortgeschrittene Signatur in die elektronische Form, muss er das Originaldokument zusätzlich in Papierform aufbewahren.

Müssen die elektronischen Entgeltunterlagen wie Personalfragebogen, Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, Arbeits-/Gesellsch.-Verträge, usw. ab dem 01.01.2027 in einer bestimmten Form geführt werden (Formvorschriften)?

Die Speicherung der Unterlagen soll in analoger Anwendung der Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) erfolgen, soweit keine abweichenden Bestimmungen im Bereich der Sozialversicherung dem entgegenstehen. Erlaubt sind hierbei PDF-Dateien und Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.

Bei Befreiung bis 2026 müssen Unterlagen, wie RV-Befreiung Minijobber, Arbeitsverträge etc. vor 2027 auch elektronisch vorliegen oder gilt dies dann nur alle Unterlagen ab 2027? Welche Entgeltunterlagen sind elektronisch zu führen?

Die ergänzenden Unterlagen zu den Entgeltunterlagen sind in § 8 Abs. 2 BVV aufgelistet. Dazu gehören unter anderem: Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen, Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht, Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind, Nachweis der Elterneigenschaft.

Gibt es einen Zeitraum, in welchem die euBP-Daten nach Bekanntgabe des Prüfungstermins bis zum Prüfungstermin bereitgestellt werden dürfen?

In der Prüfankündigung wird ein Übermittlungszeitpunkt für die Übersendung der euBP-Daten angegeben.

Folie 11 - Die Löhne werden beim AG erfasst, die FiBu aber beim Steuerberater. Kann die Übermittlung von 2 Stellen erfolgen?

Grundsätzlich ja.

Betriebsprüfung vor Ort

Reicht es den Antrag auf Verzicht der euBP bei Ankündigung der Prüfung zu stellen?

Eine Antragsfrist ist nicht vorgesehen, so dass ein Antrag auch noch vor der nächsten Betriebsprüfung erfolgen kann.

Inwieweit werden Feststellungen vorab besprochen, um eventuelle Unklarheiten zu beseitigen? Wir hatten letztes eine Prüfung vor Ort, wo eine angebliche Mindestlohnunterschreitung vorliegen sollte. Es lag aber ein Missverständnis vor.

Eine Betriebsprüfung endet regelmäßig mit der gemeinsamen Erörterung der wesentlichen Arbeitsergebnisse des Betriebsprüfers im Schlussgespräch. Dabei stehen die mündliche Bekanntgabe und Erörterung des Prüfergebnisses im Vordergrund. Das Schlussgespräch gilt dabei als Anhörung im Verwaltungsverfahren und gibt dem Arbeitgeber Gelegenheit, sich vor Erlass des Beitragsbescheides zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern. Es kann auch eine schriftliche Anhörung erfolgen, stets vor Bescheiderteilung.

Die Ausnahme der euBP gilt nur für die Betriebsprüfung oder eben auch für die mittlerweile Vorgabe von Dokumenten, die in elektronischer Form nach bestimmten Kriterien gespeichert sein müssen?

Auch für die Bereitstellung von sonstigen elektronischen Unterlagen Befreiungen etc. gilt das Datum 31.12.2026. Der Arbeitgeber kann sich auf Antrag beim zuständigen Betriebsprüfdienst bis 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 3 BVV befreien lassen. Für jeden Themenbereich (Übermittlung elektronischer Daten für euBP einerseits und Führung elektronischer Entgeltunterlagen) ist jeweils ein Antrag zu stellen.

Umfang

Ab welcher Betriebsgröße muss die Arbeitszeit elektronisch erfasst werden?

Ausgenommen von der Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung sind lediglich Unternehmen mit zehn oder weniger Beschäftigten – sie dürfen die Arbeitszeiten auch analog erfassen.

In welcher Form muss der elektronischer Nachweis der Arbeitszeit bereitgestellt werden, welche gesetzliche Grundlage?

In seinem Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) hat das BAG festgestellt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System zur Zeiterfassung einzuführen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat daraufhin am 18. April 2023 einen Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt, der es bislang nicht ins Gesetzgebungsverfahren geschafft hat.

S. 32 Was ist genau mit den Aufzeichnungen zur Arbeitszeit gemeint? Vor allem in elektronischer Form?

Nach dem Referentenentwurf des BMAS sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung "elektronisch" aufzuzeichnen. Eine bestimmte Art der elektronischen Aufzeichnung wird nicht vorgeschrieben. Nicht zulässig sind nach dem Referentenentwurf jedoch Aufzeichnungen, die erst im Anschluss digitalisiert werden, z. B. das Einscannen von zuvor schriftlich auf Papier erfassten Zeiten.

Aufzeichnungen zur Arbeitszeit sind nur 2 Jahre aufzuheben, wie ist es nach Ablauf dieser Zeit?

Nur bezüglich des Mindestlohns gelten die zwei Jahre. Wenn es z.B. um die kurzfristigen oder geringfügig entlohnt Beschäftigten geht, fällt es u.a. in die Kategorie der „Nachweise zur Versicherungsfreiheit“. Und die sind für den gesamten Prüfzeitraum aufzubewahren und vorzulegen. Vgl. Geringfügigkeits-Richtlinien.

Wie können die Aufzeichnungen zur Arbeitszeit übermittelt werden, wenn es noch keine einheitliche gesetzliche Regelung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit gibt? Muss nicht erst das entsprechende Gesetz auf den Weg erarbeitet werden? Die Gerichtsurteile des EuGH decken ja nicht das Thema vollständig ab. Wie stellt sich die RV vor?

Die Aufzeichnungen zur Arbeitszeit gehören aktuell nicht zu den euBP-Daten. Das sind zusätzliche Entgeltunterlagen aus der Entgeltbuchhaltung, die zur Prüfung vorgelegt werden müssen.

Könnten Sie bitten näher auf die Insolvenzsicherung eingehen?

Seit dem 1. Januar 2009 gelten strengere Regelungen zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben im Sinne von § 7b SGB IV. Die Rentenversicherungsträger stellen im Rahmen der Betriebsprüfung fest, ob eine den gesetzlichen Erfordernissen entsprechende Insolvenzschutzmaßnahme durch den Arbeitgeber ergriffen wurde. Beanstandungen können zu einer Auflösung des Wertguthabens führen.

Wie belegt man die Insolvenzsicherung?

Das BMAS informiert dazu: Eine kostengünstige und verwaltungsarme Insolvenzsicherung kann darin bestehen, dass das Unternehmen die Wertguthaben bei einem Anlageinstitut anlegt und die angelegten Wertguthaben an die einzelnen Beschäftigten verpfändet. Es wird eine Einzelverpfändungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber (Verpfändungsschuldner) und Beschäftigter oder Beschäftigte (Verpfändungsgläubiger) getroffen. Diese ist dem Anlageinstitut anzuzeigen, damit sie ihren Schutz entfalten und das Anlageinstitut in einem Insolvenzfall die Wertguthaben an die begünstigten Beschäftigten auszahlen kann.