

Tarifverträge

1. Tarifverträge und gesetzliche Regelungen

Es existieren für die Entlohnung von Angestellten, Arbeitern und Aushilfen unabhängig vom abgeschlossenen Arbeitsvertrag Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch und Regelungen aufgrund von Tarifverträgen.

Diese Tarifverträge sind immer dann bindend, d. h. sie sind - soweit dies für den Arbeitnehmer günstiger ist - vorrangig vor individuell abgeschlossenen Arbeitsverträgen anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer der entsprechenden Gewerkschaft und der Arbeitgeber dem entsprechenden Arbeitgeberverband angehören. Darüber hinaus gibt es aber auch noch vom Bundeswirtschaftsministerium für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Diese sind immer vorrangig, wenn sie über das im Arbeitsvertrag hinaus vereinbarte Regelungen enthalten.

Nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung Bund existieren in Deutschland circa 57.000 Tarifverträge.

2. Problematik bei der Sozialversicherung

Entgegen der Regelung im Steuerrecht, wo die tatsächlich gezahlten Löhne und Gehälter dem Lohnsteuerabzug unterworfen werden, setzt die Beitragsbemessung in der Sozialversicherung an dem geschuldeten Entgelt an.

Für den Fall, dass das tatsächlich gezahlte Entgelt niedriger als das z. B. nach einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag dem Arbeitnehmer zustehende Entgelt ist, wird das dem Arbeitnehmer zustehende Entgelt der Beitragsbemessung zu Grunde gelegt. Die tatsächliche Auszahlung an den Arbeitnehmer ist ohne Bedeutung.

Ein weiteres Problem besteht dann, wenn bestimmte Leistungen überhaupt nicht gewährt werden, weil andere Leistungen übertariflich abgegolten werden. In diesen Fällen ist bei der

Sozialversicherung die nicht gewährte Leistung *zusätzlich* abzurechnen. Die übertarifliche Leistung in einem anderen Bereich ändert daran nichts; eine Verrechnung ist nicht möglich.

In Fällen mit besonders großer finanzieller Auswirkung kann es sogar vorkommen, dass aus einem mit pauschaler Sozialversicherung abzurechnenden Aushilfslohn aufgrund bestehender Ansprüche ein der regulären Sozialversicherung zu unterwerfendes Gehalt wird. Die Auswirkungen über mehrere Jahre hinweg liegen hier regelmäßig im fünf- und bei entsprechender Arbeitnehmeranzahl sogar im sechsstelligen €-Bereich.

Lediglich für **Einmalzahlungen** (z. B. Weihnachtsgeld) existiert seit dem **1.1.2003** eine Ausnahme: Für den Fall, dass der Arbeitnehmer zu Beginn eines **jeden** Jahres schriftlich auf die ihm zustehende Einmalzahlung verzichtet, führt dieser Anspruch nicht zu einer Sozialversicherungspflicht.

3. Handlungsbedarf

Solange die Prüfung der Sozialversicherungsbeiträge von den Krankenkassen durchgeführt wurde, sind die oben geschilderten Problemfelder nicht aufgegriffen worden. Dies hat sich, seit dem die Prüfungsbefugnis auf die Deutsche Rentenversicherung übergegangen ist, völlig geändert. Der geschilderte Bereich stellt mittlerweile einen Prüfungsschwerpunkt dar.

Da wir nicht in der Lage sind die oben genannte Zahl von 57.000 Tarifverträgen zu überwachen, empfehlen wir ihnen dringend sich an den für sie zuständigen Verband zu wenden und einen ggf. für Sie zutreffenden Tarifvertrag anzufordern. Dieser Tarifvertrag ist dann, gerne mit unserer Mithilfe, darauf hin zu prüfen, ob die bisher von Ihnen gezahlten Löhne und Gehälter diesem Vertrag in allen Bereichen mindestens entsprechen.

Weiterhin empfehlen wir Ihnen ebenso darauf zu achten, dass sie von Ihrem Verband immer den aktuell gültigen Vertrag erhalten und diesen uns möglichst umgehend in Kopie zuleiten bzw. uns die notwendige Anpassung der Löhne und Gehälter mitteilen.

Für weitere Rückfragen und Auskünfte stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.