

Wenn ein anderes Dokument erzeugt werden soll, wird über „Umformen“ ausgewählt. Dann fragt Hapak zunächst nach dem Datum des neuen Dokuments und stellt einen Kalender zur Auswahl bereit. Sobald ein weiteres Dokument generiert wurde, wird dies in der Projektübersicht angezeigt. **Rechnung.** Das Erstellen einer Rechnung oder auch von Teilrechnungen – bei HWP – funktioniert nach dem gleichen Prinzip.

**HWP:** Bei HWP verläuft die Umwandlung in einen Lieferschein in gewohnter Art und Weise. Nachdem der Auftrag im Regiezentrum über „Projekte offen“ ausgewählt und geöffnet wurde, klickt man links im Suchbaum auf die drei Punkte unter „Lieferscheine“. Es öffnet sich ein Fenster, in dem man auswählen kann, ob der angezeigte oder ein anderer Auftrag zum Lieferschein umgewandelt werden soll oder ggf. ein Teillieferschein erstellt wird. Falls ein Artikel nicht geliefert werden konnte, sind die Mengen entsprechend zu ändern. Sind die fehlenden Artikel geliefert worden, öffnet man erneut den Auftrag und klickt auf „Lieferscheine“. Auf Wunsch wird ein zweiter Teillieferschein erstellt, der lediglich die Mengenbezeichnungen der fehlenden Positionen enthält. Alternativ ist über die Auswahl des Projekts das komplette Angebot in einen (Teil-)Lieferschein zu übernehmen.

**Rechnung.** Ebenso verfährt man mit der Übernahme der Daten aus dem (Teil-) Lieferschein in die (Teil-) Rechnung. HWP vergibt die Rechnungsnummern automatisch.

## Fazit

Wenn alle Stammdaten eingegeben sind, kann der Nutzer in beiden Lösungen seine täglichen Aufgaben vom Angebot bis zur Rechnung effizient erledigen.

**HWP:** Bei der Bedienung kommt HWP die große Nähe zu Windows und die sehr gute Integration in die Office-Welt zugute, was sich letztlich auch im direkten Arbeiten mit der Lösung niederschlägt.

**Hapak:** Die Dokumentation in den Hilfetexten in Hapak ist teilweise unvollständig oder gar

nicht vorhanden. Das 36 Seiten starke Handbuch gibt lediglich Einblicke in die Grundeinstellungen und die Modulfreischaltung. Wer Fragen hat, der muss sich entweder mühselig durch die unvollständigen Hilfetexte im Programm oder das in 38 unterschiedliche PDF-Dateien aufgeteilte Handbuch auf der Programm-CD durchwühlen.

**Hotline.** Alternativ kann man die Hotline nutzen, die laut Hersteller grundsätzlich nur in Einzelfällen oder aber nach Abschluss eines Wartungsvertrags kostenlos ist. Eine Hotline-Unterstützung bietet auch Sage lediglich nach Abschluss eines Wartungsvertrags an.

**Handbuch.** Auch wenn man seitens CSK betont, man habe die Erfahrung gemacht, die Anwender würden kein Handbuch nutzen und außerdem erhalte jeder zumindest eine zweistündige kostenfreie Einweisung, hätte ein gedrucktes vollständiges Handbuch nicht geschadet. Zwar lassen sich alle Grundaufgaben mit etwas Übung von jedem erfahrenen PC-Anwender vergleichsweise einfach erledigen. Doch für die Nutzung aller Funktionen, selbst wenn es nur um die beschriebenen Basislösungen geht, reichen die vorhandenen Unterlagen – zumindest bei Hapak – kaum aus. Auf Wunsch liefert Sage ein über 500-seitiges Handbuch mit Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Doch für beide Lösungen ist ab einer bestimmten Ausbaustufe eine Schulung unvermeidbar, um möglichst viele Details der Aufgaben eines Handwerksbetriebes abzubilden.

## Einsatzmöglichkeiten

**Hapak:** Nach Angaben von CSK rangiert Hapak, was seine Funktionsvielfalt angeht, im Bereich von SAP-Lösungen und wird auch gerne von größeren Handwerksbetrieben eingesetzt.

**HWP:** Laut Sage ist HWP eine Software, die man aufgrund ihrer Modularität und gewerkespezifischen Ausrichtung – HWP wird neben den Basic- und Professional-Varianten zusätzlich in neun gewerkespezifischen Varianten angeboten – sowohl in kleinsten als auch in großen Handwerksbetrieben einsetzen kann.

U. Pesch

## Familiengesellschaft: SV-Pflicht klären

**Mitarbeitende Familienangehörige in einer Familien-GmbH sind häufig nicht sozialversicherungspflichtig. Dennoch werden aus Unkenntnis und unterlassener Statusklärung oft über viele Jahre Sozialversicherungsbeiträge für sie abgeführt. In solchen Fällen kann es später zu bösen Überraschungen kommen.**



### Unternehmereigenschaft ist Einzelfallentscheidung

Mitarbeitende Familienangehörige in einer Familien-GmbH sind häufig nicht sozialversicherungspflichtig. Dennoch werden aus Unkenntnis und unterlassener Statusklärung oft über viele Jahre Sozialversicherungs (SV)-Beiträge für sie abgeführt. In solchen Fällen kann es zu bösen Überraschungen kommen, wenn solche Mitarbeiter Ansprüche auf Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente sowie Arbeitslosenunterstützung geltend machen. Wer nämlich nicht versicherungspflichtig ist, erhält trotz Beitragszahlungen keine Versicherungsleistungen.

In jüngster Zeit wird des öfteren von Familienunternehmen versucht, mit dem Argument, das betreffende Familienmitglied sei gar nicht sozialversicherungspflichtig, Beiträge rückerstattet zu erhalten. Dahinter steht die Erkenntnis, dass eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht auskömmlich ist, und die rückerstatteten Gelder privat angelegt eine bessere Alterssicherung ermöglichen. Die Enttäuschung ist dann groß, wenn später die gezahlten Beiträge nicht oder nicht in voller Höhe erstattet werden.

### Richtungsweisendes Urteil

Mit Urteil vom 15.08.2008 – L4 KA 4577/06 – hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg die Klage einer Familien-GmbH auf Rückerstattung der SV-Beiträge für die Ehefrau abgewiesen.

Die Eheleute sind Gesellschafter der GmbH, die 1978 gegründet wurde – der Ehemann mit 90 %, die Ehefrau mit 10 %. Die Klägerin trug vor, die Ehefrau habe u. a. Bürgschaften übernommen und ein erhebliches unternehmerisches Risiko getragen. Ein späterer Arbeitsvertrag sei nur aus steuerlichen Gründen geschlossen worden und die Ehefrau sei als kaufmännische Leiterin der GmbH tätig.

Das LSG folgte der Entscheidung des Sozialgerichts und der beklagten Krankenkasse. Maßgebend für die Abgrenzung von selbstständiger Tätigkeit zur Unternehmereigenschaft seien – auch bei Familienunternehmen – die Umstände des Einzelfalls. Bei einem vergleichsweise niedrigen Kapitalanteil von 10 % sei im Regelfall ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis anzunehmen. Die Ehefrau habe Beschlüsse der Gesellschafterversammlung nicht verhindern können und keine Möglichkeit gehabt, ihre Tätigkeit im und für den Betrieb

unmittelbar selbst zu gestalten. Der Arbeitsvertrag könne nicht so ausgelegt werden, wie er den Betroffenen jeweils nützlich sei. Diese LSG-Entscheidung trägt nicht gerade zur Klarheit bei, weil das Bundessozialgericht (BSG) 1999 in einem vergleichbaren Fall anders entschieden hat: **BSG v. 14.12.1999, B2 U 48/98 R.** Weil die Verbundenheit zwischen Gesellschaftern und Geschäftsführern in einer Familiengesellschaft ein Gefühl erhöhter Verantwortung füreinander und damit gleichgerichtete Interessen schafft, können Beschäftigte hier durchaus selbstständig tätig sein.

### Wer unterliegt der Sozialversicherungspflicht?

Nach § 7 Abs. 1, Satz 1 SGB (Sozialgesetzbuch) IV ist die „**Beschäftigung in nicht selbstständiger Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis**“, sozialversicherungspflichtig. Diese Formulierung ist zu allgemein, als dass man daraus Hinweise für den Einzelfall gewinnen kann. Hilfreicher ist die Definition der Bundesanstalt für Arbeit:

„**Sozialversicherungspflichtig ist, wer funktionsgerecht dienend am Arbeitsprozess teilhat, keinen wesentlichen Einfluss auf die Geschicke der Firma hat und für seine Anstellung Arbeitsentgelt bezieht.**“

Irrig ist die Auffassung, dass die steuerrechtliche Beurteilung für die Sozialversicherungspflicht relevant sei. Die steuerrechtliche Würdigung stellt nur ein Indiz dar. Weitere Indizien, anhand derer geprüft werden kann, ob jemand weisungsgebunden und somit sozialversicherungspflichtig ist:

- selbstständige Einstellung und Entlassung von Personal
- Ausgestaltung des Arbeitsvertrags
- Vereinbarung einer Kündigungsfrist
- feste Arbeitszeiten und Arbeitsdauer
- genehmigungspflichtiger Urlaub
- Entlohnung von Überstunden
- Zahlung von Tantiemen
- Berichterstattungspflicht.

Dies sind lediglich einige Prüfkriterien. Ein einzelnes Merkmal ist für die Beurteilung meist nicht ausschlaggebend. Nur im Zusammenwirken einer Reihe von Kriterien lässt sich beurteilen, ob SV-Freiheit besteht oder nicht.

### Sozialversicherungspflicht und Besteuerung

Je nachdem, ob Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerstatus besteht, werden Gewinneinkünfte oder Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit erzielt. Sozialversicherungsfreiheit kann steuerlich nachteilig sein. Der Arbeitgeber kann nämlich keinen steuerfreien Zuschuss zur Krankenversicherung gewähren. Der betroffene Nicht-Sozialversicherungspflichtige muss seine Krankenversicherung selbst finanzieren und kann einen Netto-Einkommensverlust nur dadurch vermeiden, dass sein Gehalt entsprechend erhöht wird. Werden dem als selbstständig Eingestuften zu Unrecht entrichtete Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge erstattet, so führt eine solche Erstattung beim Arbeitgeber zu steuerpflichtigen Betriebseinnahmen im Jahr der Erstattung. Leitet der Arbeitgeber die Erstattungen an den betreffenden Arbeitnehmer weiter, so entsteht Arbeitslohn, der bei Auszahlung der Lohnsteuer zu unterwerfen ist. Die Erstattung der Arbeitnehmeranteile ist nicht als Arbeitslohn zu versteuern, da diese Anteile aus versteuertem Einkommen gezahlt wurden.

### Obligatorisches Statusfeststellungsverfahren

Folgender Fall stellt keineswegs eine Ausnahme dar:

In einem familieneigenen Handwerksbetrieb arbeitet die Ehefrau über zwanzig Jahre mit angemessenem Gehalt mit. Für sie wurden für diesen Zeitraum SV-Beiträge abgeführt. Als der Betrieb Insolvenz anmelden musste, beantragte die Frau Arbeitslosengeld. Das Arbeitsamt lehnte den Antrag wegen fehlender Sozialversicherungspflicht ab. Daran änderte auch die Beitragszahlung der Antragstellerin nichts.

Inzwischen ist für solche Fälle das obligatorische Statusfeststellungsverfahren eingeführt worden, welches eine zeitnahe Klärung ermöglicht – **§ 28a III 2 Nr. 1d SGB IV**. Danach müssen die Meldungen der Arbeitgeber die Angabe enthalten, ob es sich bei den Beschäftigten um Ehegatten, Lebenspartner oder Abkömmlinge handelt oder um einen geschäftsführenden Gesellschafter einer GmbH. Die Einzugsstellen

# Brandmeldeanlagen professionell planen



Mit **Projekt 2095 pro** können Sie einfach, schnell und normgerecht Brandmelder **nach neuer VdS 2095** planen – ganz gleich, ob für Räume mit oder ohne Unterzügen, Flure und schmale Gänge, Hochregale oder Podeste.

Bestimmen Sie in einfachen Arbeitsschritten Melderart und zu berücksichtigende Größen und berechnen Sie ganz unkompliziert benötigte Melderanzahl, Überwachungsflächen und exakte Position der einzelnen Melder im Raum.

**Projekt 2095 pro** ermöglicht auch die Planung der Rohre für RAS-Systeme und übernimmt dafür Ihre Zeichnungen aus der Raumplanung.

Für die berechneten Brandmelder können Sie zusätzlich basierend auf hinterlegten Herstellerdaten, Brandmeldezentralen planen. Musterplanungen und Plausibilitätsprüfungen unterstützen Sie dabei.

Mehr Informationen unter:  
[www.projekt2095.de](http://www.projekt2095.de)

**ep ELEKTROPRAKTIKER**  
10 % Preisvorteil für ep-Abonnenten. epPLUS-Abonnenten erhalten 20 % Preisvorteil.

**Testen Sie kostenfrei Projekt 2095 pro!**

**shop huss**  
HUSS-MEDIEN GmbH  
10400 Berlin

**Direkt-Bestell-Service:**  
Tel. 030 42151-325 · Fax 030 42151-468  
E-Mail: [bestellung@huss-shop.de](mailto:bestellung@huss-shop.de)  
[www.huss-shop.de](http://www.huss-shop.de)

Preisänderungen und Liefermöglichkeiten vorbehalten

## Jetzt bestellen!

Ich bestelle zur Lieferung gegen Rechnung zzgl. Versandkosten zu den mir bekannten Geschäftsbedingungen beim **huss-shop HUSS-MEDIEN GmbH 10400 Berlin**

| Expl. | Bestell-Nr. | Titel   | €/Stück    |
|-------|-------------|---|------------|
|       |             | <b>Bitte senden Sie mir, sobald erschienen:</b>                                     |            |
|       | 7341-1611   | <b>Projekt 2095 pro Einzellizenz</b>  | 490,00     |
|       | 7341-1613   | <b>Projekt 2095 pro Demoversion</b><br>(Vollversion mit eingeschränkten Funktionen) | kostenfrei |

KUNDEN-NR. (siehe Adressaufkleber oder letzte Warenrechnung)

Ja, ich möchte zukünftig per E-Mail über aktuelle Angebote informiert werden. Alle Preise zzgl. MwSt.

Firma/Name, Vorname \_\_\_\_\_

Branche/Position \_\_\_\_\_ z. Hd. \_\_\_\_\_

Telefon \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_ Postfach \_\_\_\_\_

Land/PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_ ep 0904

der Sozialkassen müssen bei einer Anmeldung zur Sozialversicherung zeitnah und verbindlich entscheiden, ob Versicherungspflicht besteht oder nicht. Durch dieses neue Verfahren, das 2005 eingeführt und 2008 auf Abkömmlinge erweitert wurde, soll eine rückwirkende Klärung über viele Jahre hinweg vermieden werden.

Immerhin ist für zurückliegende Fälle vor 2005 das Anfrageverfahren – § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV – am 01.01.1999 eingeführt worden und zwar für objektive Zweifel am sozialrechtlichen Status eines Mitarbeiters. Das Anfrageverfahren ist nicht möglich, wenn bereits von der Einzugsstelle eine Entscheidung getroffen wurde. Immerhin ist jetzt generell eine Statusfeststellung über eine lange Zeit zurück möglich. Für zu Unrecht entrichtete Beiträge besteht nach § 26 Abs. 2 SGB IV ein Anspruch auf Erstattung. Allerdings verjährt dieser Anspruch vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahrs der Zahlung. In der Rentenversicherung allerdings wird die Vierjahresfrist gehemmt, wenn ein Beitrags- oder Rentenverfahren durchgeführt wird.

### Klärung liegt im Interesse des Betroffenen

Die Gestaltungsmöglichkeiten familiärer Mitarbeit in einer GmbH lassen keineswegs immer gleich erkennen, ob für den jeweiligen Sozialversicherungspflicht besteht oder nicht. Die Bandbreite der Sozialgerichtsentscheidungen hierzu ist groß. Wie steht es z. B. hinsichtlich eines Ehemanns, der zwar gering an der GmbH beteiligt, aber sehr einflussreich ist oder hinsichtlich einer Ehefrau, die nur wenig mitarbeitet, aber in dem Handwerksbetrieb als Einzige die handwerksrechtlichen Voraussetzungen (Meisterprüfung) erfüllt? Wer sichergehen will, dass er zu Recht versichert oder etwa zu Unrecht nicht versichert ist, sollte seinen Status klären lassen, soweit nicht ohnehin bereits ein obligatorisches Feststellungsverfahren eingeleitet wurde. Unangenehme Überraschungen nach Jahren sollten weder im Interesse der Familienbetriebe noch der Sozialversicherungsträger liegen.

K. Linke

## Neues aus der Welt der Kleintransporter

**Die Anforderungen an moderne Transporter steigen. Einerseits sollen sie preiswert und wirtschaftlich sein, andererseits das bestmögliche Antriebskonzept haben. Während Dacia neue Kastenwagen und Pick-up zum Niedrigpreis anbietet, nimmt VW den Allradantrieb beim Caddy ins Programm.**

### Kleine Nutzfahrzeuge holen auf

Wie wichtig das Segment der kleinen Nutzfahrzeuge ist, zeigt ein neues europäisches Vorhaben: Nach dem Vorbild der Pkw will die EU auch für Transporter künftig Grenzwerte im CO<sub>2</sub>-Ausstoß einführen und damit die Entwicklung sauberer, sparsamerer Transporter fördern. Für den Handwerksbetrieb steht aber nach wie vor die Wirtschaftlichkeit bei Neuananschaffungen im Vordergrund – vor allem der Anschaffungspreis und tägliche Verbrauch.

### Preiswerte neue Modelle

In diesem Punkt können die zwei neuen, ab März angebotenen Dacia-Modelle, überzeugen. Sie liegen mit einem Einstiegspreis von 6990 Euro (ohne MwSt.) fast 2000 bis 3000 Euro unter dem jeweils günstigsten Angebot im Wettbewerb. Das Vorhaben von Renault, unter der rumänischen

Marke Dacia Fahrzeuge zu einem günstigen Preis anzubieten, trägt Früchte. Das gilt auch für das Konzept, die Fahrzeuge auf Basis bewährter Baugruppen und Aggregate von Renault zu bauen. Folgerichtig wendet sich der Hersteller nun mit zwei zusätzlichen Fahrzeugen (Tafel 1) dem gewerblichen Sektor zu. Beide sind vom Logan MCV abgeleitet, der sich bereits als Großraum-Kombi im Praxistest bewährt hat.

### Als Kastenwagen – der Express

**Raumwunder.** Diesen großen Raum bietet nun auch der neue Kastenwagen Express (Bild 1), der wie üblich statt der Fenster mit geschlossenen Blechwänden ausgestattet ist. Anstelle der sonst üblichen einen Schiebetür verfügt der Express über zwei Klapptüren, je eine an jeder Seite, damit der Laderaum beidseitig zugänglich ist (Bild 2). Die Flügeltüren am Heck sind im Verhältnis 1:2 geteilt und lassen sich in drei Stellungen arretieren.

Der Laderaum ist genau 1,93 m lang, insgesamt 2,5 m<sup>3</sup> groß und trägt eine Zuladung von 725 kg. Fahrer und Beifahrer werden von einem stabilen Profil vor ver-rutschender Ladung geschützt. Alternativ gibt es eine geschlossene Trennwand aus Kunststoff. **Motorisierung.** Als Antriebspalette dienen die Benziner 1.4 MPI mit 75 PS und 1.6 MPI mit 87 PS, dazu der Diesel 1.5 dCi in zwei Leistungsstufen mit 68 und 87 PS.

**Fahrwerk.** Das Fahrwerk erhielt vorn einen verstärkten Querstabli-sator und hinten größere Trommelbremsen. Der Express verfügt wie der Pick-up über das neue Bosch-ABS 8.1, das das Verzögerungspotential der Hinterräder besser nutzt. Die Schleuderbremse ESP ist nicht vorgesehen.

### Mit Pritsche – der Pick-up

**Robustes Outfit.** Als robust und zuverlässig kündigt Dacia seinen Pick-up (Bild 3) an, der für den harten Alltagseinsatz ebenso geeignet sein soll wie für schlechte Straßen. Deshalb verfügt er über Steinschlagschutz, eine verzinkte Karosserie und Hohlraumkonservierung. Rammschutzleisten an den Türen und strapazierfähiges Material gehören ebenfalls dazu. **Ladung.** Die Ladefläche (Bild 3) ist 1,80 m lang, 1,37 breit und mit 14 Verzurrösen ausgestattet. Der Pick-up kann auch 725 kg laden und bietet einen Stauraum von 300 l Größe in der Kabine.

Tafel 1 Technische Daten der drei neuen Transporter

| Motor                                    | Dacia Logan           |                   | VW Caddy 4Motion Kastenwagen |
|--|-----------------------|-------------------|------------------------------|
|  | Express 1.5 dCi       | Pick-up 1.6 MPI   |                              |
| Hubraum cm <sup>3</sup>                  | 1461                  | 1598              | 1896                         |
| Nennleistung kW (PS)                     | 50 (68)               | 64 (87)           | 77 (105)                     |
| Kraftstoffverbrauch l/100km              | 5,3                   | 7,6               | 6,6                          |
| CO <sub>2</sub> -Emission g/km           | 140                   | 192               | 172                          |
| Höchstgeschwindigkeit km/h               | 150                   | 163               | 164                          |
| Getriebe                                 | 5-Gang-Hand-schaltung | 5-Gang            | 6-Gang (Allradantrieb)       |
| Reifen                                   | 185/65 R15            | 185/65 R15        | 195/65 R15                   |
| Maße Länge/Breite/Höhe <sup>1)</sup> mm  | 4450/1740/1636        | 4499/1735/1554    | 4405/1794/1866               |
| Radstand/Bodenfreiheit mm                | 2905/155              | 2905/155          | 2682/150                     |
| Laderaum/-fläche L/B <sup>2)</sup> /H mm | 1936/1024/940         | 1807/1024         | 1781/1170/1257               |
| Laderaum m <sup>3</sup>                  | 2,5                   | 0,3 <sup>3)</sup> | 3,2                          |
| Gewichte                                 |                       |                   |                              |
| Leergewicht/zul. Gesamtg. kg             | 1265/1990             | 1165/1890         | 1560/2280                    |
| Nutzlast (einschl. Fahrer) kg            | 725                   | 725               | 720                          |
| Dachlast kg                              | 80                    | –                 | –                            |
| Anhängelast (gebremst) kg                | 1230                  | 1250              | 1500                         |
| Preise (ohne MwSt.) Euro                 | ab 9490               | ab 7590           | ab 18415                     |

<sup>1)</sup> Breite ohne Außenspiegel, Höhe ohne Dachreling

<sup>2)</sup> Breite zwischen den Radkästen

<sup>3)</sup> zusätzlich in der Kabine