

Zweifelsfragen und Umsetzungsprobleme beim 2. Sozialversicherungs-Änderungsgesetz ab 1. Januar 2009 (Sofortmeldung und Ausweismitführungspflicht)

Stand: 5. März 2009

1. Gelten die Neuregelungen auch in sog. „**Einfühlungsverhältnissen**“? Erkennen Sozialversicherungsträger und FKS die (obergerichtliche) Rechtsprechung im Arbeitsrecht zur Abgrenzung von Einfühlungs- und Arbeitsverhältnis an? Was bedeutet „Beschäftigung“ im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV?

Nach Auslegung des BMAS gemäß Schreiben vom 26.1.2009 besteht bei „Einfühlungsverhältnissen“ (ohne Arbeitspflicht) keine Meldepflicht. Abzugrenzen von „Probearbeitsverhältnissen“ (mit Arbeits- und Vergütungspflicht). Rechtsauffassung soll noch von DRV und FKS umgesetzt werden. Vorsicht bei praktischer Umsetzung geboten! Das BMAS geht von einer sehr einschränkenden Auslegung aus!

2. Was gilt bei **Praktika**?

Das Schreiben des BMAS antwortet auf diese Frage nicht ausdrücklich, im Prinzip lässt sich die Argumentation für die Einfühlungsverhältnisse (entscheidendes Kriterium Arbeitspflicht) aber auf Praktika übertragen. Laut mündlicher Auskunft des BMAS vom 26. Februar 2009 verfolgt man bei Praktika eine sehr restriktive Linie. Von der Schule organisierte und begleitete Praktika und Pflichtpraktika, die durch die Studien- bzw. Prüfungsordnung vorgesehen sind, sind nicht meldepflichtig. Bei allen anderen Praktika geht das BMAS davon aus, dass eine „Beschäftigung“ im Sinne des § 7 SGB IV immer dann vorliegt, wenn aktiv im Betrieb mitgearbeitet wird. Dann besteht damit nicht nur die Sofortmeldepflicht, sondern auch die reguläre Meldepflicht, die Pflicht zur Abführung des Mindestsozialversicherungsbeitrags und grundsätzlich auch Vergütungspflicht.

Es wird abzuwarten sein, wie die entsprechende Verlautbarung der Sozialversicherungsträger aussieht. Der DEHOGA sieht hier massive Probleme und Verwerfungen insbesondere bei sog. „Schnupperpraktika“ und wird sich für eine pragmatische Lösung einsetzen.

3. Ist auch bei **vorheriger regulärer Anmeldung** eine Sofortmeldung erforderlich?

Nach derzeitigem Stand ja, und zwar auch dann, wenn vor Beschäftigungsbeginn bereits die reguläre Meldung abgesetzt wurde. Ursprünglich war durch die GKV noch anders informiert worden. Die Begründung des BMAS liegt in den unterschiedlichen Datenübertragungswegen und in dem Zeitfenster, dass zwischen Absetzen der regulären Anmeldung und der automatischen Übertragung der Daten liegt.

Nach Auffassung des DEHOGA liegt hierin überflüssige Bürokratie, da so eine doppelte Meldung abgesetzt werden muss. Technische Anforderungen der Sozialversicherung werden auf Kosten der Unternehmen gelöst. Wir werden uns daher weiter für eine einfache Lösung einsetzen.

Wenn die Lohnbuchhaltung mit einem Lohnabrechnungsprogramm durchgeführt wird, ist darauf zu achten, dass das Programm aus der regulären Anmeldung automatisch die Sofortmeldung generiert. Dies ist bei den meisten Programmen der Fall. Sollte bei Ihrem Programm eine entsprechende Funktion fehlen, empfehlen wir Ihnen, Ihren Softwarehersteller darauf hinweisen.

4. Gelten die Neuregelungen auch für in den genannten Branchen eingesetzte **Zeitarbeiter**?

vermutlich nein. Diese Frage steht zur Klärung zwischen Deutscher Rentenversicherung, BMAS und BMF an.

5. Für welche **Betriebstypen** gelten die Neuregelungen?

In der Verlautbarung der Sozialversicherung wird zur Abgrenzung noch auf das Gaststättengesetz abgestellt. Mittlerweile hat sich die Auffassung durchgesetzt, dass diese Abgrenzung nicht tauglich ist. Es werden zwischen BMF und BMAS zwei Varianten kontrovers diskutiert.

- Wirtschaftsklassenschlüssel
- Abstellen auf die Begrifflichkeiten des Gaststättengesetzes (Verabreichen von Speisen und/oder Getränken zum Verzehr an Ort und Stelle) sowie Beherbergungsbetriebe

Unterschiede ergeben sich bei der Beurteilung von Jugendherbergen sowie von Lebensmittelhandwerkern (Bäckereien, Konditoreien, Metzgereien) mit gastronomischem Teil. Der DEHOGA wird hier auf die Einhaltung der Wettbewerbsgleichheit drängen.

6. Was gilt für Unternehmen mit **gemischter Branchenzugehörigkeit**? Gilt dort die Sofortmeldepflicht für alle Arbeitnehmer, egal in welchem Bereich sie eingesetzt werden?

Die Frage steht derzeit zwischen DRV, BMAS und BMF zur Klärung an. Nach dem Wortlaut des § 28 a Abs. 4 SGB IV gilt die Sofortmeldepflicht für „Arbeitgeber..., sofern sie Personen in ... Wirtschaftsbereichen beschäftigen“. Wortlautgetreu würde dies bedeuten, dass ein Großunternehmen, das nur eine einzige Reinigungskraft beschäftigt, bereits in den Anwendungsbereich fiel. Unter allen Beteiligten besteht Klarheit darüber, dass dies vom Gesetzgeber nicht gemeint gewesen sein kann. Voraussichtlich wird auf den Hauptzweck des Unternehmens abgestellt. Dann wären z.B. in Eigenregie geführte Kantinen oder Krankenhaus-Dienstleister, die überwiegend in der Pflege, teilweise auch in der Verpflegung und Reinigung tätig sind, nicht erfasst.

7. Was gilt in Unternehmen mit verschiedenen Betriebsnummern im Konzern oder in Filialstrukturen, wenn Auszubildende oder Mitarbeiter in einem Betrieb eingesetzt werden, der nicht der rechtliche Arbeitgeber ist? Was gilt, wenn Arbeitnehmer im Konzern an andere Konzernunternehmen ausgeliehen werden?

8. **Ausweismitführungspflicht:** Wie kann praktisch in Betrieben vorgegangen werden, in denen Mitarbeiter keine persönlichen Dinge bei der Arbeit mit sich führen dürfen?

Nach dem Wortlaut des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz ist ohne Ausnahme im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe das Original des Personalausweises, Passes, Passersatzes oder Ausweisersatzes mitzuführen. Weit mehr als bei der bisherigen Mitführungspflicht des Sozialversicherungsausweises zeigt sich aber aktuell insbesondere bei ausländischen Beschäftigten die Angst vor einem Verlust der schwer wiederzubeschaffenden Dokumente. Der DEHOGA wird daher im Dialog mit der FKS eine pragmatische Lösung suchen. Bereits sichergestellt wurde, dass der Ausweis nicht am Körper mitgeführt werden muss, sondern eine Aufbewahrung im Spind möglich ist. Auf das Mitführen des Originals besteht jedoch die FKS, da nur dieses fälschungssicher ist.

9. **sv.net:** Die **Anwenderfreundlichkeit** und die Eingabedaten/Maske auf www.itsg.de sind unbefriedigend. Bei Öffnen der Webseite ist die Sofortmeldung nicht gut auffindbar. Die **Eingabemaske** entspricht der bei der „normalen“ Anmeldung und es ist für den Nutzer nicht erkennbar, welche Daten überhaupt für die Sofortmeldung eingegeben werden müssen. Die Meldung kann nicht abgeschickt werden, wenn nicht Nationalität und Art der Beschäftigung eingegeben werden, obwohl das Gesetz dies gar nicht vorsieht. Ob die Sofortmeldung richtig abgesetzt wurde, kann nur von dem PC aus eingesehen werden, von dem die Meldung auch abgesetzt würde, dies ist bei Konstellationen mit einer Zentrale und mehreren Filialen unbefriedigend.

Laut ITSG sind Fehlprogrammierungen mittlerweile behoben. Die BDA hat uns zugesichert, sich um eine einfachere und anwenderfreundlichere Darstellung auf der Webseite für unerfahrenere Anwender (z.B. Extra-Button auf der Startseite, „entschlackte“ Eingabemaske) einzusetzen. Der DEHOGA hat noch im alten Jahr auch auf politischer Seite auf die unsachgemäße Umsetzung hingewiesen und Verbesserungen angemahnt.

10. Wie kann die **Meldung am Abend und am Wochenende in Unternehmen oder Betrieben ohne Internetanbindung** erfolgen? Das gleiche Problem ergibt sich, wenn Betreiber oder Betriebsleiter mit sv.net nicht zurechtkommen?

Der DEHOGA hat ein Rahmenabkommen für einen Anbieter einer 24-Stunden-Hotline mit Sonderkonditionen für Mitglieder abgeschlossen (www.arbeitnehmer-sofortmeldung.de). Abzuwarten wird weiterhin sein, wie sich die Steuerberater hierzu positionieren.