

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Meldepflicht
  - 2.1 Verpflichtete Unternehmen
  - 2.2 Mitführungspflicht Arbeitnehmer
3. Inhalt und Verfahren
4. Meldefrist
5. Verletzung der Pflichten

### Information

#### 1. Allgemeines

Für bestimmte Branchen ist eine Sofortmeldung vorgeschrieben. Diese muss spätestens bei Beschäftigungsbeginn bei der Datenstelle der Rentenversicherung vorliegen, sofern die Voraussetzungen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorliegen. Ziel ist es, Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung zu bekämpfen. Verhindert werden soll die Ausrede bei Zollkontrollen, der Mitarbeiter sei seit kurzer Zeit tätig und die Anmeldung noch nicht erfolgt. Fehlt die Meldung, wird dies mit einem Bußgeld geahndet und darüber hinaus auch als Indiz für Schwarzarbeit gewertet.

#### 2. Meldepflicht

##### 2.1 Verpflichtete Unternehmen

Zur Abgabe einer Sofortmeldung sind Unternehmen verpflichtet, die Mitarbeiter in folgenden Wirtschaftsbereichen oder –zweigen beschäftigen:

- Im Baugewerbe,
- im Gaststätten- oder Beherbergungsgewerbe,
- im Personenbeförderungsgewerbe,
- im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- im Schaustellergewerbe,
- bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
- im Gebäudereinigungsgewerbe,
- bei Unternehmen, die sich im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- in der Fleischwirtschaft,
- im Prostitutionsgewerbe.
- im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Die Meldepflicht bezieht sich auf die Zugehörigkeit des Unternehmens zu diesen Wirtschaftszweigen. Keine Rolle spielt, mit welchen Tätigkeiten der jeweilige Mitarbeiter beschäftigt wird.

Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleister sind nicht zur Abgabe der Sofortmeldung verpflichtet, da sie nicht zu den genannten Wirtschaftszweigen gehören. Die Sofortmeldung ist nur bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses abzugeben; Veränderungen lösen auch dann keine erneute Meldepflicht aus, wenn eine Ab- und/oder Anmeldung erforderlich ist.

Die Sofortmeldung ist für alle Beschäftigten erforderlich – damit auch für Aushilfskräfte (selbst wenn sie nur sehr kurze Zeit im Unternehmen tätig sind).

Wechselt der Arbeitnehmer innerhalb desselben Unternehmens seinen Arbeitsplatz und wird in einem anderen Rechtskreis tätig (von den alten in die neuen Bundesländer oder umgekehrt) ist aufgrund dessen die reguläre An- und Abmeldung zu machen; eine erneute Sofortmeldung ist aber nicht erforderlich. Eine neue Sofortmeldung ist aber neben der Ab- und Anmeldung erforderlich, wenn ein Mitarbeiter innerhalb des Konzerns zu einem anderen Betrieb mit eigener Hauptbetriebsnummer wechselt.

### **Praxistipp:**

Fragen zu den Sofortmeldungen entscheiden die Krankenkassen und - bei geringfügig Beschäftigten - die Mini-Job-Zentrale. Dies gilt auch, wenn unklar ist, ob Ihr Unternehmen zu den meldepflichtigen Wirtschaftszweigen gehört. Evtl. kann dann auch die Bundesagentur für Arbeit eingeschaltet werden.

## **2.2 Mitführungspflicht Arbeitnehmer Praxistipp:**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitarbeiter darüber nachweislich und schriftlich aufzuklären. Damit Sie im Bedarfsfall die Aufklärung nachweisen können, sollten Sie sich den Empfang des Aufklärungsschreibens quittieren lassen und zu den Personal- bzw. Entgeltunterlagen nehmen.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass Mitarbeiter in den genannten Gewerben verpflichtet sind, bei der Arbeit ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mit sich zu führen und den Zollbehörden auf Verlangen vorzulegen ( § 2a SchwarzArbG ). Außerdem haben Arbeitgeber dieser Branchen mit Sitz im Ausland und Entleiher von Arbeitnehmern aus dem Ausland vor Beschäftigungsbeginn Meldungen an die Zollbehörden zu übermitteln ( § 16 Abs. 3 MiLoG ). Dafür ist seit 01.01.2017 eine elektronische Meldung über das Internetportal der Zollverwaltung vorgesehen.

## **3. Inhalt und Verfahren**

Die Sofortmeldung muss auf elektronischem Weg über das Entgeltabrechnungsprogramm oder mit Ausfüllhilfe (sv-net) erfolgen. Sie enthält folgende Angaben über den Beschäftigten:

- Familien- und Vorname
- Versicherungsnummer (wenn nicht bekannt, sind die zur Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlichen Angaben zu machen),
- Betriebsnummer,
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

Die elektronische Ausfüllhilfe sv.net ermöglicht es Arbeitgebern, die kein Entgeltabrechnungsprogramm haben, die notwendigen Daten an die zuständige Einzugsstelle zu übermitteln. Dazu gehören neben der Sofortmeldung auch alle anderen Meldungen sowie die Beitragsnachweise.

Als Abgabegrund für die Meldung ist "20" anzugeben. Die Meldung geht direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung und wird dort vorgehalten; die Zollbehörden können darauf Online zugreifen. Die Abgabe muss, wie bei anderen Sozialversicherungsmeldungen auch, gegenüber dem Arbeitnehmer nachgewiesen und im Lohnkonto dokumentiert werden. Zusätzlich ist innerhalb von sechs Wochen die übliche Anmeldung bei der Krankenkasse (Meldegrund 10) einzureichen. Dadurch wird die Sofortmeldung bei der Datenstelle der Rentenversicherung gelöscht.

### **Praxistipp:**

1. Weitere Informationen, insbesondere zur technischen Abwicklung erhalten Sie unter [www.deutsche-rentenversicherung.de/Experten/Arbeitgeber](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Experten/Arbeitgeber) und Steuerberater/Meldeverfahren nach der DEÜV/Sofortmeldungen.

### **Praxistipp:**

2. Soweit die Versicherungsnummer nicht bekannt ist, kann dies unmittelbar aus dem Abrechnungsprogramm bei der Rentenversicherung erfragt werden.

Wurden versehentlich falsche Angaben gemeldet, muss die Meldung storniert und neu abgegeben werden. Für die Stornierung ist die Versicherungsnummer erforderlich. Bei Änderungen im Versicherungsverhältnis, wie z.B. bei Krankenkassenwechsel ist keine neue Sofortmeldung notwendig.

#### **4. Meldefrist**

Die Sofortmeldung ist spätestens bis zur Aufnahme der Beschäftigung abzugeben: Beginnt z.B. die Arbeitszeit des neuen Mitarbeiters am ersten Tag der Beschäftigung um 08.00 Uhr, muss zu diesem Zeitpunkt die Meldung vorliegen

#### **5. Verletzung der Pflichten**

Bei Verletzung der Pflichten drohen erhebliche Bußgelder. So wird die Missachtung der Meldepflicht durch den Arbeitgeber mit bis zu 25.000 EUR geahndet. Verletzt der Arbeitnehmer seine Verpflichtung zur Mitführung der Identifikationspapiere, droht ein Bußgeld bis zu 5.000 EUR.