

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Beginn des Arbeitsverhältnisses
3. Lauf des Arbeitsverhältnisses
4. Ende des Arbeitsverhältnisses
5. Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Anmeldung bei der Krankenkasse
 - 6.2 Rechtsweg

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** und seine Personaler haben **nicht nur arbeitsrechtliche Pflichten** zu erfüllen. Die Beschäftigung von Arbeitnehmern bringt für sie **auch eine Vielzahl sozialversicherungsrechtlicher Pflichten** mit sich. Das geht vom Vorlegenlassen des Sozialversicherungsausweises über die **Anmeldung** des Arbeitnehmers bei der Einzugsstelle bis hin zu seiner **Abmeldung** am Ende des Beschäftigungsverhältnisses (s. dazu Gliederungspunkt 4.). Damit noch nicht genug: Arbeitgeber sind zudem verpflichtet, ihren Mitarbeitern **Bescheinigungen** über gemeldete Sachverhalte zu geben.

Praxistipp:

Es ist für Arbeitgeber und Personaler enorm wichtig, die sozialrechtlichen Melde- und Nachweispflichten zu beachten. Wer das nicht tut, verhält sich ordnungswidrig und riskiert eine Geldbuße. Zudem haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre Ansprüche - je nach Rechtsgebiet - vor dem Arbeits- oder Sozialgericht geltend zu machen.

Die **grundlegende Norm** sozialversicherungsrechtlicher Meldungen ist **§ 28a SGB IV** (s. dazu Gliederungspunkt 2.). § 28o SGB IV verpflichtet **Arbeitnehmer** im Gegenzug, ihren Arbeitgebern die zur Durchführung des Meldeverfahrens erforderlichen **Angaben zu machen** (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Dazu gehört nach § 18h Abs. 3 SGB IV auch die **Verpflichtung**, dem Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung den **Sozialversicherungsausweis vorzulegen**. Obwohl Beschäftigte nicht mehr gehalten sind, ihren Sozialversicherungsausweis bei der Arbeit mitzuführen: **In bestimmten Branchen**, z.B. im Verkehrsgewerbe oder in der Gastronomie, müssen sie **Ausweispapiere dabei haben** (§ 2a SchwarzArbG). Einzelfragen werden im **Rechtsprechungs-ABC** angesprochen (s. dazu Gliederungspunkt 6.).

2. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Arbeitgeber oder andere Meldepflichtige haben nach Maßgabe des § 28a SGB IV eine **gesetzliche Meldepflicht**, die gemäß § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV schon "bei Beginn der versicherungspflichtigen Beschäftigung" entsteht. Der **Beschäftigte** hat dem Arbeitgeber daher die zur **Durchführung**

- **des Meldeverfahrens** und
- **der Beitragszahlung**

erforderlichen **Angaben** zu machen (§ 28o Abs. 1 Halbs. 1 SGB IV). Soweit erforderlich, muss er dazu auch die notwendigen **Unterlagen vorlegen** (§ 28o Abs. 1 Halbs. 1 SGB IV). Bei mehreren Beschäftigungen sowie beim Bezug weiterer in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtiger Einnahmen gelten die Verpflichtungen aus dem 1. Halbsatz gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern (§ 28o Abs. 1 Halbs. 2 SGB IV

).

Praxistipp:

Die Daten für die Krankenversicherung lassen sich am besten der Versichertenkarte entnehmen. Diese Karte sollten sich Arbeitgeber gleich zu Beschäftigungsbeginn vorlegen lassen und kopieren. Sie ermöglicht mit ihrem Lichtbild zudem eine schnelle Identitätskontrolle.

Die Deutsche Rentenversicherung stellt allen Beschäftigten einen **Sozialversicherungsausweis** aus (§ 18h Abs. 1 SGB IV). Dieser Sozialversicherungsausweis enthält u.a. die für die Anmeldung wichtige **Versicherungsnummer** (§ 18h Abs. 1 SGB IV). Beschäftigte sind **verpflichtet**, ihrem Arbeitgeber den **Sozialversicherungsausweis** bei Beschäftigungsbeginn **vorzulegen** (§ 18h Abs. 2 Satz 1 SGB IV). Klappt das bei Aufnahme der Beschäftigung nicht, müssen sie die Vorlage unverzüglich nachholen (§ 18h Abs. 2 Satz 2 SGB IV).

Praxistipp:

Zur eigenen Sicherheit und zum Nachweis bei Betriebsprüfungen empfiehlt es sich, den Sozialversicherungsausweis der Mitarbeiters zu kopieren und die Kopie zur Personalakte zu nehmen.

Eine **Mitführungspflicht** besteht für den Sozialversicherungsausweis **nicht**.

Der **Arbeitgeber** - oder ein anderer Meldepflichtiger - hat der **Einzugsstelle** für jeden in der

- Arbeitslosen-,
- Kranken-,
- Pflege-
- Rentenversicherung

kraft Gesetzes Versicherten eine Meldung **zu erstatten** (§ 28a Abs. 1 SGB IV). Das Meldeverfahren ist in den §§ 1 ff. DEÜV - der **Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger Sozialversicherung** (kurz: Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung) - geregelt. Mehr dazu in den entsprechenden Stichwörtern des Sozialversicherungsglossars der Personalpraxis24.

3. Lauf des Arbeitsverhältnisses

Beschäftigte sind im laufenden Arbeitsverhältnis **nicht verpflichtet**, ihren **Sozialversicherungsausweis mitzuführen**. Es gibt aber **bestimmte Branchen**, in denen Arbeitnehmer dazu angehalten sind, ihren

- **Personalausweis**,
- **Pass**,
- Passersatz oder
- Ausweisersatz

mizuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen **vorzulegen** (§ 2a Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 11 SchwarzArbG):

- im Baugewerbe,
- im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- im Personenbeförderungsgewerbe,
- im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- im Schaustellergewerbe,
- bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
- im Gebäudereinigerhandwerk,
- bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- in der Fleischwirtschaft

- im Prostitutionsgewerbe und
- im Wach- und Sicherheitsgewerbe.

Praxistipp:

Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter nachweislich und schriftlich auf ihre Pflicht nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG hinweisen. Sie müssen diesen Hinweis für die "Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen" aufbewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen der Zollverwaltung nach § 2 Abs. 1 SchwarzArbG vorlegen (§ 2a Abs. 2 SchwarzArbG).

Damit Arbeitnehmer **wissen, was** über sie und für sie **gemeldet wird**, schreibt § 25 Abs. 1 Satz 1 DEÜV vor:

"Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten mindestens einmal jährlich bis zum 30. April eines Jahres für alle im Vorjahr durch Datenübertragung erstatteten Meldungen eine maschinell erstellte Bescheinigung zu übergeben, die inhaltlich getrennt alle gemeldeten Daten ohne die Angaben für die gesetzliche Unfallversicherung wiedergeben muss."

Die Bescheinigung nach § 25 Abs. 1 DEÜV kann **auch auf den üblichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen** erteilt werden (§ 25 Abs. 2 Satz 1 DEÜV). Der Arbeitgeber muss "den Inhalt der Bescheinigung wie Lohnunterlagen .. behandeln und [ihn] bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung nach § 28p ... [SGB IV] folgenden Kalenderjahres" aufbewahren (§ 25 Abs. 2 SGB IV).

Der Arbeitgeber hat auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses die unterschiedlichsten **Melde- und Nachweispflichten**. Wegen der Einzelheiten wird auch an dieser Stelle auf die entsprechenden Stichwörter des Sozialversicherungslexikons der Personalpraxis24 verwiesen.

4. Ende des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber - oder ein sonst Meldepflichtiger - der Einzugsstelle ebenfalls eine Meldung nach § 28a Abs. 1 SGB IV - dieses Mal als **Abmeldung** - erstatten ("Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung", § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV; "Auflösung des Arbeitsverhältnisses", § 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SGB IV).

Das **Ende einer versicherungspflichtigen Beschäftigung** ist mit der nächsten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach der Beendigung, zu melden (§ 8 Abs. 1 DEÜV = Abmeldung). Dabei können eine **An- und eine Abmeldung** innerhalb der Frist des § 6 DEÜV - "mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach" Beschäftigungsbeginn - **zusammen** erstattet werden, wenn bis zur Abmeldung noch keine Anmeldung erfolgt ist" (§ 8 Abs. 2 DEÜV).

Endet das Arbeitsverhältnis, ist die Bescheinigung nach § 25 Abs. 1 Satz 1 DEÜV "unverzüglich nach Abgabe der letzten Meldung auszustellen" (§ 25 Abs. 1 Satz 2 DEÜV).

Wie bei Lohnsteuerbescheinigung und Lohnsteuerkarte gibt es auch bei der nach § 25 DEÜV maschinell zu erstellenden Bescheinigung **kein Zurückbehaltungsrecht**. Es besteht kein Zusammenhang zwischen Leistung und Gegenleistung i.S.d. § 273 BGB .

Beispiel:

Versicherungskauffrau Ally Arns schuldet ihrem Arbeitgeber die Rückzahlung überzahlter Provisionen. Das Arbeitsverhältnis endet am 30.06. Bis dahin wollte Ally ihre Schulden einlösen. Ihr Arbeitgeber stellt jedoch Anfang Juli fest, dass keine Zahlung erfolgt ist. Um auf Frau Arns Druck auszuüben, schreibt er ihr, dass sie ihre Sozialversicherungsnachweise nicht eher bekommen wird, bis sie die überzahlte Provision zurückgezahlt hat. Das geht nicht. Es gibt kein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers an den DEÜV -Nachweisen.

Auch zur Abmeldung gibt es weiterführende Informationen in den entsprechenden Stichwörtern des Sozialversicherungslexikons der Personalpraxis24.

Ganz wichtig: die **Arbeitsbescheinigung** nach § 312 Abs. 1 SGB III (s. dazu unbedingt das Stichwort Arbeitspapiere - Arbeitsbescheinigung). Der Arbeitgeber muss nämlich auf Verlangen

- seines Mitarbeiters oder
- der Bundesagentur für Arbeit

alle Tatsache bescheinigen, "die für die Entscheidung über den **Anspruch auf Arbeitslosengeld** oder Übergangsgeld erheblich sein können" (§ 312 Abs. 1 Halbs. 1 SGB III). Er hat in der Arbeitsbescheinigung nach § 312 Abs. 1 Satz 2 SGB III insbesondere

- die Tätigkeitsart,
- **Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses** mit den Gründen seiner Beendigung sowie
- das Arbeitsentgelt und sonstige Geldleistungen, die der Arbeitnehmer erhalten oder zu beanspruchen hat,

anzugeben.

Was die Arbeit erleichtert: Der Arbeitgeber muss für die Arbeitsbescheinigung den von der Bundesagentur dafür vorgesehenen **Vordruck benutzen** (§ 312 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 SGB III) oder eine **elektronische Bescheinigung** erstellen (§ 313a SGB III). Die Arbeitsbescheinigung ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen (§ 312 Abs. 1 Satz 3 SGB III). In puncto **elektronische Bescheinigung** wird auf § 313a SGB III verwiesen. Auch dazu mehr im Sozialversicherungslexikon und im Stichwort Arbeitspapiere - Arbeitsbescheinigung).

5. Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen

Wenn der Arbeitgeber oder eine sonst meldepflichtige Person eine **Meldung** nach § 28a Abs. 1 bis 3 , 4 Satz 1 oder Abs. 9 SGB IV , jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 28c Nr. 1 SGB IV , nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstattet, läuft er Gefahr, nach Maßgabe des § 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV mit einem **Bußgeld** belegt zu werden.

Die **Geldbuße** kann in den Fällen des § 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bis zu 25.000 EUR betragen (§ 111 Abs. 4 SGB IV).

Praxistipp:

Wer seinen Sozialversicherungsausweis nicht vorlegt, hat vielleicht etwas zu verbergen. Er bezieht möglicherweise Arbeitslosengeld oder andere Sozialleistungen oder geht einer Doppelbeschäftigung nach. Für den Arbeitgeber ist es in dieser Situation manchmal angezeigt, das Beschäftigungsverhältnis gar nicht erst einzugehen und dem Sozialversicherungsträger eine entsprechende Mitteilung zu machen.

Arbeitgeber sollten ihre Pflichten aus § 28a SGB IV nicht auf die leichte Schulter nehmen - und hoffen, dass sie mit allem durchkommen. Die

- **Behörden** der Zollverwaltung,
- die Einzugsstellen und
- die Träger der Rentenversicherung

arbeiten zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten i.S.d. § 111 SGB IV **zusammen**, wenn sich im Einzelfall konkrete Anhaltspunkte für Verstöße gegen die in § 2 Abs. 1 SchwarzArbG genannten Vorschriften ergeben (§ 113 Satz 1 SGB IV). Sie **unterrichten sich** gegenseitig über die für die Verfolgung und Ahndung der Ordnungswidrigkeiten notwendigen Tatsachen (§ 113 Satz 2 SGB IV).

Kommt der Arbeitgeber seinen **Meldepflichten** nicht nach, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Ansprüche im **Klageweg** durchzusetzen.

Praxistipp:

Im laufenden Arbeitsverhältnis kommt eine Klage nicht gut. Schließlich will oder muss man ja noch einige Zeit miteinander auskommen. In diesem Fall macht es eher Sinn, den zuständigen Sozialversicherer einzuschalten. Er kümmert sich gewissermaßen im eigenen Interesse um eine ordnungsgemäße Abwicklung der Meldepflichten - und kann dem Arbeitgeber sogar Geldbußen androhen.

Bei einer **Verletzung von Melde- und/oder Unterrichtungspflichten** drohen von Arbeitnehmerseite unter Umständen auch **Schadensersatzforderungen**.

Praxistipp:

Um späterem Ärger vorzubeugen, ist es aus Arbeitgebersicht sinnvoll, sich bei Beschäftigungsende den Erhalt der vollständigen und vollständig ausgefüllten Arbeitspapiere von seinem Mitarbeiter in einer Empfangsbescheinigung quittieren zu lassen.

Geht es darum, die Meldungen zur Sozialversicherung vorzunehmen oder Durchschriften der erfolgten Mitteilungen zu bekommen, ist der **Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten** eröffnet (§ 2 Abs. 1 Nr. 3. lit. e) ArbGG , s. dazu auch das Stichwort Gerichte - Arbeitsgericht). Geht es darum, die Frage der Berechtigung von Sozialversicherungsbeiträgen oder den Sozialversicherungsstatus klären zu lassen, wären die **Sozialgerichte der richtige Gerichtsweig**. Entscheidend ist, ob es sich noch um eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit handelt oder um eine sozialrechtliche (s. dazu BSG, 12.12.1990 - 11 RAR 43/88 ; BAG, 13.07.1988 - 5 AZR 467/87).

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Arbeitspapiere - Sozialversicherung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

6.1 Anmeldung bei der Krankenkasse

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer bei der jeweils gewünschten oder zuständigen Krankenkasse anzumelden (s. § 28a SGB IV - Meldepflicht). Verlangt ein Arbeitnehmer, dessen **Beschäftigungsverhältnis bereits beendet** ist und der zuvor privat krankenversichert war, von seinem Arbeitgeber (hier: Insolvenzverwalter), ihn rückwirkend für eine bestimmte Zeit bei der gesetzlichen Krankenversicherung anzumelden, ist das keine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG , die vor die Arbeitsgerichte gehört. Für diesen Rechtsstreit - in dem es um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers geht - sind die **Sozialgerichte zuständig** (BAG, 05.10.2005 - 5 AZB 27/05 .

6.2 Rechtsweg

"1. Ein Antrag auf **Berichtigung der Meldebescheinigung** gem. § 25 DEÜV ist im Zweifel auszulegen als Antrag auf **Vornahme einer Korrekturmeldung** gegenüber der Einzugsstelle gem. § 14 DEÜV . Es kann nämlich nicht davon ausgegangen werden, dass ein Arbeitnehmer eine von der tatsächlichen Meldung abweichende Unterrichtung begehren möchte. 2. Ein Anspruch auf Korrekturmeldung gem. § 14 DEÜV ist **öffentlich-rechtlicher Art**, weshalb für diesen die Sozialgerichte rechtswegzuständig sind" (LAG Baden-Württemberg, 02.02.2011 - 18 Ta 2/11).