

Sozialrechtliche Bedingungen, gesetzliche Grundlagen

Für den Handwerksmeister und alle Mitarbeiter, die mit Personalaufgaben betraut sind, ist die Kenntnis der gesetzlichen Bedingungen, insbesondere mit Blick auf deren sozial- und arbeitsrechtliche Komponente, eine Grundvoraussetzung für ihre Arbeit.

Das Sozialrecht ist ein eigenes Rechtsgebiet, das die Sozialleistungen zum Gegenstand hat, durch den sozialen Gedanken „Schutz des Schwächeren (AN) gegenüber dem Stärkeren (AG)“ geprägt ist und sich auf diesbezügliche Teile des Rechts, d. h. Gesetze und Bestimmungen in ihrer aktuell gültigen Fassung, fokussiert.

Auch das Arbeitsrecht basiert auf der Grundlage des Schutzes des AN.

Die nachfolgend aufgeführten Gesetze stellen im Sinne der o. g. Definition eine Auswahl der Autoren dar.

Beim Einsatz von Arbeitskräften in Österreich und der Schweiz sind zum Teil abweichende Gesetze und Bestimmungen zu beachten.

Für den Handwerksbetrieb und KMU ist insbesondere folgender § des **Sozialgesetzbuches IV** beachtenswert:

§ 28a SGB IV

„Sofortmeldepflicht“ und „Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren“

Sie besteht lt. § 28a Abs. 4 SGB IV für den Tag des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei dessen Aufnahme.

Die Anmeldung des Mitarbeiters muss bei der Datenstelle der Rentenversicherungsträger vorgenommen werden, wenn die Beschäftigung in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen erfolgt:

- ▶ Baugewerbe,
- ▶ Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- ▶ Personenbeförderungsgewerbe,
- ▶ Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
- ▶ Schaustellergewerbe,
- ▶ Forstwirtschaft,
- ▶ Gebäudereinigungsgewerbe,
- ▶ Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- ▶ Fleischwirtschaft.

Folgende Angaben muss eine Sofortmeldung enthalten:

- ▶ Familien- und Vornamen des Beschäftigten,
- ▶ Versicherungsnummer des Beschäftigten,
- ▶ Betriebsnummer des Arbeitgebers,
- ▶ Tag des Beschäftigungsbeginns.

Vorsätzliche und leichtfertige Zuwiderhandlungen von Arbeitgebern werden mit Bußgeld geahndet.

Alles rund um die Fragen zur Sofortmeldepflicht finden Sie auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Verfügbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Bund/DE/Home/home_node.html
(Abruf: 26.11.2021).

Formulare finden Sie unter:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Online-Dienste/Formularsuche/formularsuche_node.html
(Abruf: 26.11.2021).

§ 2a Abs. 1 Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz

Verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/schwarzarbg_2004/__2a.html (Abruf: 26.11.2021)

Auch in der Arbeitsgesetzgebung ist nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG geregelt, dass Personen, die in o.g. Wirtschaftsbereichen oder -zweigen eine Dienst- oder Werkleistung erbringen, verpflichtet sind, folgende Dokumente stets mitzuführen:

- ▶ Personalausweis,
- ▶ Pass,
- ▶ Passersatz oder
- ▶ Ausweisersatz.

Diese Dokumente müssen den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorgezeigt werden.

Leiharbeitnehmer müssen diese Dokumente auch mit sich führen, wenn die Arbeitnehmerüberlassung in einer der Branchen, für die die Ausweispflicht gilt, erfolgt.

Die Anwendungsbereiche für Sofortmeldepflicht (sozialrechtliche Regelung) und Ausweismitführungspflicht (arbeitsrechtliche Regelung) sind identisch. Hierzu haben sich die Deutsche Rentenversicherung und die Zollverwaltungsbehörden abgestimmt.

Auch Selbstständige, die Dienst- oder Werkleistungen in den benannten Wirtschaftsbereichen erbringen, unterliegen der Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren. Das betrifft z. B. den Architekten, der gerade eine Baustellenkontrolle durchführt.

Die Nachweise müssen nicht direkt am Körper getragen werden, jedoch am unmittelbaren Einsatz-/Tätigkeitsort vorliegen und bei Kontrollen sofort eingesehen werden können.

Achtung! Die Papiere müssen im Original mitgeführt und vorgelegt werden. Vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen werden mit Bußgeld geahndet.

Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss lt. § 2a Abs. 2 SchwarzArbG nachweislich und schriftlich seinen Mitarbeiter auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht hinweisen. Es besteht außerdem die Verpflichtung für den Arbeitgeber, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei Prüfungen nach dem SchwarzArbG vorzulegen.

Vorsätzliche und fahrlässige Zuwiderhandlungen von Arbeitgebern werden mit Bußgeld geahndet.

Weitere §§ aus dem **SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** sind für Handwerksbetriebe und KMU im Umgang mit behinderten Arbeitnehmern wichtig:

§ 208 SGB IX: Zusatzurlaub schwerbehinderter Menschen

Verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__208.html (Abruf 26.11.2021)

§§ 168–175 SGB IX: Besonderer Kündigungsschutz

Verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/index.html (Abruf 26.11.2021)