



Merkblatt **16a**

**Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer
aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien
im Rahmen von Werkverträgen in der
Bundesrepublik Deutschland**

Voraussetzungen, Zulassungsverfahren

Dieses Merkblatt steht nur in deutscher Sprache zur Verfügung

VORWORT

Bulgarien und Rumänien sind seit dem 1. Januar 2007 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Kroatien ist am 1. Juli 2013 der EU beigetreten. Mit dem Beitritt genießen Unternehmen aus diesen Staaten die Freiheit, ungehindert Dienstleistungen grenzüberschreitend anzubieten und zu erbringen (Dienstleistungsfreiheit gem. Artikel 56 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union). Die Beitrittsverträge sehen abgestufte Übergangsbestimmungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und für die Arbeitnehmerentsendung für Dienstleistungen im Baugewerbe (und verwandten Wirtschaftszweigen), im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie bei der Tätigkeit von Innendekorateuren vor.

In den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen können bulgarische, rumänische und kroatische Unternehmen ihr Personal nur im Rahmen der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen entsenden. Die Übergangsregelung für Bulgarien und Rumänien endet am 31. Dezember 2013. Für Kroatien endet die erste zweijährige Phase am 30. Juni 2015.

Nähere Einzelheiten hierzu können Sie der **Information** über die EU- Dienstleistungsfreiheit / Übergangsregelung - Abgrenzung der Dienstleistungen in den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen von sonstigen Dienstleistungen – entnehmen. Diese ist im Internet unter dem Pfad www.zav.de/arbeitsmarktzulassung abrufbar oder bei dem für das Werkvertragsverfahren zuständigen Standort der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) Stuttgart erhältlich.

Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ausländischer Unternehmen auf der Grundlage von Werkverträgen bestehen mit den nachfolgenden Staaten:

► **innerhalb der Europäischen Union:**

- Bulgarien
- Rumänien
- Kroatien

► **außerhalb der Europäischen Union:**

- Bosnien und Herzegowina
- Mazedonien
- Serbien
- Türkei



Arbeitnehmer aus diesen Staaten können im Rahmen fest vereinbarter Höchstzahlen, so genannter Beschäftigungskontingente, zur Ausführung von Werkverträgen zwischen ihrem Arbeitgeber und einem deutschen Unternehmen oder einem Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat der EU (sofern Auftragnehmer und Auftraggeber nicht aus dem gleichen EU-Mitgliedstaat stammen) für eine begrenzte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden.

Die Regierungsvereinbarungen regeln, wann und zu welchen Bedingungen die ausländischen Unternehmen (Auftragnehmer) ihre Arbeitnehmer zur Durchführung geschlossener Werkverträge in Deutschland einsetzen können. Aus den Vereinbarungen ergibt sich auch, dass die deutschen Gesetze und Rechtsvorschriften zu beachten sind.

Mit der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen wurde die **Bundesagentur für Arbeit**, beauftragt.

Zur Information über die Voraussetzungen für das Zulassungsverfahren und über die von den ausländischen Unternehmen (Auftragnehmer) und ihren Werkvertragsarbeitnehmern zu beachtenden Rechtsvorschriften wurde dieses Merkblatt 16a entwickelt, das diesen Unternehmen gegen eine **Empfangsbestätigung** im Herkunftsland und in der Bundesrepublik Deutschland ausgehändigt wird.

Dieses Merkblatt gibt die Zulassungsvoraussetzungen und das Verfahren in Kurzform wieder. Es kann daher nicht alle Bestimmungen erschöpfend darstellen. Es macht aber auch deutlich, dass das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) bei Rechtsverstößen von einer weiteren Tätigkeit in Deutschland ausgeschlossen werden kann. Über weitere Einzelheiten informiert der zuständigen Standorte der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung in Stuttgart (Abschnitt 4.2). Dort erhalten Sie auch die erforderlichen Vordrucke.



Weitergehende Informationen über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern aus den Ländern außerhalb der EU enthält das **Merkblatt 16**.

INHALT SEITE

| | |
|--|-----------|
| 1. Grundlagen | 4 |
| 2. Voraussetzungen..... | 5 |
| 2.1 Was ist ein Werkvertrag?..... | 5 |
| 2.1.1 Werkverträge im Baugewerbe..... | 6 |
| 2.1.2 Werkverträge im Bergbau..... | 8 |
| 2.1.3 Werkverträge im Feuerfest- und Schornsteinbau | 8 |
| 2.2 Kooperationspartner im Sinne der Vereinbarungen | 9 |
| 2.3 Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmer | 9 |
| 2.4 Lohnvergleich | 10 |
| 2.5 Kontingente | 12 |
| 2.6 Gebühren..... | 13 |
| 3. Arbeitsmarktschutzklausel | 14 |
| 4. Verfahrensregelungen | 15 |
| 4.1 Welche Unterlagen sind einzureichen? | 15 |
| 4.2 Wo sind die Unterlagen einzureichen? | 16 |
| 4.3 Arbeitserlaubnis-EU | 17 |
| 4.4 Aufenthaltsrecht | 17 |
| 5. Pflichten ausländischer Auftragnehmer | 18 |
| 5.1 Gewerbe- und handwerksrechtliche Bestimmungen | 18 |
| 5.2 Steuerrecht | 18 |
| 5.3 Sozialversicherungsrecht..... | 19 |
| 5.4 Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung | 20 |
| 5.5 Auskünfte und Mitwirkungspflichten..... | 20 |
| 6. Welche Folgen treten bei Verstößen ein?..... | 21 |
| 6.1 Untertarifliche Entlohnung | 21 |
| 6.2 Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis-EU | 22 |
| 6.3 Beschäftigung als Leiharbeitnehmer..... | 22 |
| 7. Sonstiges | 23 |
| 7.1 Rechtsbehelf..... | 23 |
| 7.2 Niederlassungspersonal/Schlüsselpersonal..... | 23 |
| 7.3 Zusammenarbeit mit anderen Behörden | 23 |
| 7.4 Rechtsberatung..... | 23 |
| 7.5 Datenschutz..... | 23 |

Anlagen

Anlage 1: Selbstauskunft für Unternehmen im Inland

Anlage 2: Selbstauskunft EU/EWR

Anlage 3: Erklärung zum Werkvertrag

Anhang: Rechtsgrundlagen

Empfangsbestätigung (Stand 7/2013)

1. GRUNDLAGEN

Die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union regelt das **Freizügigkeitsgesetz/EU**. Für Staatsangehörige aus den nicht EU/EWR-Staaten findet das Aufenthaltsgesetz Anwendung. Informationen hierzu enthält das *Merkblatt 16*.

Für Werkvertragsarbeitnehmer aus den neuen EU-Mitgliedstaaten gelten für die Dauer der Übergangsregelungen die bisherigen Grundlagen des Arbeitsgenehmigungsrechts weiter. Das heißt, sie benötigen weiterhin eine Arbeitserlaubnis, die als **Arbeitserlaubnis-EU** erteilt wird. Der einheitliche *Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten* ist beim Standort der ZAV in Stuttgart erhältlich.

Die arbeitsgenehmigungsrechtlichen **Grundlagen** ergeben sich aus

- dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)
- der Arbeitsgenehmigungsverordnung - ArGV
- den zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die jeweils im Bundesgesetzblatt Teil II veröffentlicht sind und im Internet abgerufen werden können, unter: www.zav.de/arbeitsmarktzulassung

2. VORAUSSETZUNGEN

2.1 Was ist ein Werkvertrag?

Die Entsendung ausländischer Arbeitnehmer von im Ausland ansässigen Unternehmen zur Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland kann **nur** auf der **Grundlage eines Werkvertrages** erfolgen. Der Werkvertrag muss den Kriterien der §§ 631 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) entsprechen. Diese Kriterien finden Anwendung, gleichgültig ob der Auftraggeber im Bundesgebiet oder in einem anderen EU-Mitgliedstaat niedergelassen ist:

► Werkvertrag

Grundsätzlich sind folgende Merkmale für einen **Werkvertrag** maßgebend:

- Vereinbarung und Erstellung eines **konkret** bestimmten **Werkergebnisses** bzw. Veränderung einer Sache;
- **Eigenverantwortliche Organisation** aller sich aus der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer (unternehmerische Dispositionsfreiheit, auch in zeitlicher Hinsicht); **keine Einflussnahme des Auftraggebers** auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmer; in der Regel eigene Arbeitsmittel;
- **Weisungsrecht des Auftragnehmers** gegenüber seinen im Betrieb des Auftraggebers tätigen Arbeitnehmern; keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Auftraggeberbetriebes;
- **Tragen des Unternehmerrisikos** durch den Auftragnehmer, insbesondere **Gewährleistung** für Mängel des Werkes, Erlöschen der Zahlungspflicht des Bestellers bei zufälligem Untergang des Werkes;
- **Ergebnisbezogene Vergütung**, grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten.

► Werklieferungsvertrag

Auch bei einem **Werklieferungsvertrag** im Sinne des § 651 BGB sind die Regierungsvereinbarungen Grundlage für die Entscheidung über den Einsatz ausländischer Arbeitnehmer, soweit sie unter die von der Übergangsregelung erfassten Wirtschaftssektoren fallen (z.B. für die Montage gelieferter Schalungen, Fassaden für Bauten, Baufertigteile oder den Einbau von gelieferten Fenstern und Türen).

Hinweis: Als **Anlage** sind nur gewerblich genutzte selbstständige technisch industrielle Einheiten zu verstehen.

Ausländischen Arbeitnehmern, die zur Montage von Fertig- und Ausbauhäusern bzw. Fertig- und Ausbauhallen eingesetzt werden, kann eine Arbeitserlaubnis-EU unter bestimmten Voraussetzungen erteilt werden.

Auskünfte über die Voraussetzungen und das Zulassungsverfahren erteilt der Werkvertragsstandort der ZAV in Stuttgart. Weiterführende Informationen erhalten Sie hier: www.zav.de/arbeitsmarktzulassung

► Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung ist gegeben, wenn der ausländische Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen wird. Sie erschöpft sich also im bloßen zur Verfügung stellen von Arbeitskräften, die der Dritte nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.

Die Überlassung von ausländischen Arbeitnehmern ist verboten!

Weitere Hinweise zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen enthält das **Merkblatt AÜG 10**, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Rechtsgrundlagen > Arbeitnehmerüberlassung < abrufbar ist.

Zur Beurteilung der Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung sind die zwischen den Beteiligten vereinbarten Verträge entscheidend.

Widersprechen sich schriftliche Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung des Vertrages, so kommt es auf die tatsächliche Durchführung an.

Handelt es sich hingegen um Lieferung und Montage einer verwendungsfähigen **Anlage** oder **Maschine**, die gewerblichen Zwecken dient, oder die Lieferung von **Fertig- oder Ausbauhäusern** und **Fertig – oder Ausbauhallen** finden die Regierungsvereinbarungen keine Anwendung.

2.1.1 Werkverträge im Baugewerbe

► Obergrenzen für Arbeitnehmer der Bauwirtschaft (Quotierung)

- Um den Interessen kleiner und mittelständischer Unternehmen besser zu entsprechen, sind für die Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern im Baubereich Obergrenzen festgelegt worden, die sich an der Personalstärke der gewerblichen Arbeitnehmer beim deutschen Baubetrieb orientieren (§ 12h der Arbeitsgenehmigungsverordnung).

Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden folgende Obergrenzen (Quoten) festgelegt:

Für Werkverträge mit in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen, die

- **bis zu 50 gewerbliche Arbeitnehmer** beschäftigen, darf die Arbeitserlaubnis-EU für **bis zu 15 Werkvertragsarbeitnehmern** erteilt werden, wobei die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer des deutschen Betriebes nicht übersteigen darf
- **mehr als 50 gewerbliche Arbeitnehmer** beschäftigen, darf die Arbeitserlaubnis-EU für **bis zu 30 %** der gewerblichen Arbeitnehmer des deutschen Betriebs, **höchstens 300 Werkvertragsarbeitnehmern**, erteilt werden.

Diese Regelungen zum Schutze des deutschen Arbeitsmarktes sind auch auf Unternehmen (Auftraggeber) mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR anzuwenden.

Maßgebend für die Festsetzung der Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer ist die Jahresdurchschnittszahl der beim Auftraggeber beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer. Diese Angaben muss der deutsche Auftraggeber auf dem Vordruck „Selbstauskunft“ (Anlage 1) und der Auftraggeber aus einem Mitgliedstaat der EU/des EWR auf dem Vordruck „Selbstauskunft EU/des EWR“ (Anlage 2) bestätigen.

Hinweis:

Für jeden Baubetrieb wird für den jeweils geltenden Abrechnungszeitraum (Oktober bis September des Folgejahres) eine Höchstzahl (Quote) festgesetzt, die die Anzahl der ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer zahlenmäßig begrenzt.

Ein Werkvertrag kann daher nur zugelassen werden, wenn für den gesamten Ausführungszeitraum eine entsprechende Quote zur Verfügung steht bzw. die Gesamtquote noch nicht ausgeschöpft ist.

- Die Abgrenzung der Werkverträge über Bauleistungen/Betriebe des Baubereichs von den übrigen Wirtschaftsbereichen erfolgt in Anlehnung an die Baubetriebe-Verordnung in Verbindung mit dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe und dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe. Eine Zusammenfassung beinhaltet die so genannte

- **Positivliste**
(Arbeiten, die nicht unter die Quotierung fallen)
- **Negativliste**
(quotierungspflichtige Arbeiten)

Diese Listen können bei dem Standort der ZAV in Stuttgart eingesehen oder angefordert werden.

- **Voraussetzung** ist, dass es sich bei dem Auftraggeber um ein **Unternehmen der Bauwirtschaft** handelt. Grundlage ist bei deutschen Auftraggebern die Zugehörigkeit zur Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Baugewerbes. Bei Auftraggebern aus einem Mitgliedstaat der EU/des EWR sind grundsätzlich die Angaben in der „Selbstauskunft EU/EWR“ maßgebend.

Das gilt auch für Betriebe des Baugewerbes, die unter den Geltungsbereich

- des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk,
- des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbaugewerbe und
- den Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau fallen.

► Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zu beachten. Das AEntG ist ein Gesetz, auf dessen Grundlage in bestimmten Branchen **Mindestarbeitsbedingungen** für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen festgelegt werden. Der Anwendungsbereich des Gesetzes erstreckt sich auf Arbeitgeber der Baubranche, der Gebäudereinigung, der Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken und auf weitere, hier nicht benannte Bereiche. Diese Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern für die Zeit der Entsendung die am jeweiligen Arbeitsort in Deutschland maßgeblichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Ausführliche Informationen zu den maßgeblichen Arbeitsbedingungen sowie zum Verfahren finden Sie auf der Homepage der mit der Kontrolle des Gesetzes beauftragten Behörden der Zollverwaltung unter www.zoll.de > Fachthemen > Arbeit <

- Sofern überwiegend Bauleistungen im Sinne von § 175 Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch^{*)} erbracht werden, müssen den in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmern die im AEntG zwingend vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewährt werden. Dabei handelt es sich um die Gewährung des **Mindestlohnes** einschließlich der Überstundenzuschläge und vorgeschriebener Urlaubsbedingungen sowie die Abführung von **Urlaubskassenbeiträgen**.

Zuständig für die Durchführung des Urlaubskassenverfahrens ist die

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
(ULAK) Hauptabteilung Europa
Wettinerstraße 7,
65189 Wiesbaden

Telefon: +49 (611) 707- 0
Telefax: +49 (611) 707- 4555
Internet: www.soka-bau.de >> Europaverfahren

Bitte melden Sie sich dort an. Sie erhalten von dort weiteres Informationsmaterial.

Hinweis:

Die Zusicherung der Arbeitserlaubnis-EU zur Durchführung neuer Werkverträge sowie die Erteilung von neuen Zusicherungen und Arbeitserlaubnissen-EU bei bereits laufenden Werkverträgen erfolgt nur, wenn im Rahmen des Informationsaustausches zwischen der ZAV und der ULAK festgestellt wird, dass das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) seiner Verpflichtung zur Beitragszahlung nachkommt.

Bei einem Verstoß gegen die Beitragspflicht kann dies zu weiteren rechtlichen Konsequenzen führen. Bitte informieren Sie sich hierüber im **Abschnitt 6**.

- Darüber hinaus besteht nach dem AEntG die Verpflichtung, vor Beginn jeder Bauleistung eine schriftliche **Meldung** abzugeben. Diese richten Sie bitte an die

Bundesfinanzdirektion West
Wörthstr. 1-3
50668 Köln
Telefax: +49 (221) 964870

Bei Verstößen gegen die Meldepflicht nach § 18 Abs. 1 AEntG handelt es sich um Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen geahndet werden können (§ 23 Abs. 1 Nr. 5-7 AEntG).

^{*)} Auszug § 175 Abs. 2 SGB III: *Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Bauproduktmarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen...*

Weitere Auskünfte zur Durchführung des AEntG erhalten Sie beim Informations- und Wissensmanagement Zoll (IWM)

Informations- und Wissensmanagement Zoll
Carusufer 3 - 5
01099 Dresden

Postfach 100761
01077 Dresden

Telefon: +49 (351) 44834-520
Telefax: +49 (351) 44834-590
info.gewerblich@zoll.de

2.1.2 Werkverträge im Bergbau

Der Bergbau umfasst die Gewinnung natürlich vorkommender Rohstoffe im Untertage- und Tagebau.

Diese Tätigkeiten können im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit ohne arbeitsgenehmigungsrechtliche Beschränkungen ausgeführt werden.

Zu den bergbaulichen Arbeiten gehören auch alle Tätigkeiten, die das Lösen und Feisetzen von Bodenschätzen vorbereiten, begleiten oder derartigen Tätigkeiten nachfolgen.

2.1.3 Werkverträge im Feuerfest- und Schornsteinbau

Die Regierungsvereinbarungen gelten nicht für Arbeitnehmer im Bereich des Feuerfest- und Schornsteinbaus.

2.2 Kooperationspartner im Sinne der Vereinbarungen

Ziel der bilateralen Vereinbarungen ist, die Kooperation zwischen privatrechtlichen **Unternehmen** zu fördern. **Dieses Ziel wird nicht erreicht, wenn beide Kooperationspartner ihren Sitz im selben EU/EWR-Mitgliedstaat haben.**

- **Auftraggeber** kann ein in der Bundesrepublik Deutschland oder in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR ansässiges Unternehmen sein. Das gilt grundsätzlich auch für Arbeitsgemeinschaften (ARGE). In diesem Fall muss entsprechender ARGE-Vertrag den Antragsunterlagen beigelegt sein.

Die Zulassung ist grundsätzlich nicht auf Werkverträge von Unternehmen der gleichen Branche beschränkt; hiervon ausgenommen sind Werkverträge über Bauleistungen (Abschnitt 2.1.1).

Nicht zugelassen werden können Werkverträge, die von öffentlichen deutschen Auftraggebern (z.B. Städte oder Gemeinden) oder Privatpersonen abgeschlossen wurden.

Ausnahme:

Verträge über Restaurierungsarbeiten im Bereich schutzwürdiger Objekte der Denkmalpflege.

Der Nachweis, dass es sich um schutzwürdige Objekte der Denkmalpflege handelt, ist durch eine Bescheinigung des Landesamtes für Denkmalpflege oder einer örtlich zuständigen Behörde des Denkmalschutzes zu erbringen.

- **Auftragnehmer** kann nur ein Unternehmen mit Sitz im Ausland sein, das als Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zur Durchführung des Werkvertrages in das Bundesgebiet entsendet.

Er muss von seiner materiellen Ausstattung (Kapital, Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge, eine dem Unternehmen entsprechende büromäßige Organisation) und seiner fachlichen Kompetenz (qualifiziertes Personal) her in der Lage sein, die geschuldete Leistung selbständig zu planen, zu organisieren und eigenverantwortlich durchzuführen und zu überwachen. Dazu gehört auch, dass für die Ausführung von Werkverträgen überwiegend Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation eingesetzt werden (Abschnitt 2.3).

Keine Unternehmen im Sinne der Regierungsvereinbarungen sind

- ▶ **Geschäftsvereinigungen oder Verwaltungsfirmen**, die ausschließlich Serviceleistungen für ihre Mitgliedsfirmen erbringen.
- ▶ Unternehmen, die im Heimatland lediglich ein **Büro** unterhalten und für den Einsatz im Bundesgebiet Arbeitnehmer anwerben.

2.3 Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmer

Die Vereinbarungen setzen voraus, dass für die Vertragsausführung überwiegend Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation (**Facharbeiter**) eingesetzt werden. Maßgeblich hierfür ist die Art der auszuführenden Tätigkeiten. Arbeitnehmern ohne berufliche Qualifikation (**Helfer**) wird die Arbeitslaubnis-EU erteilt, soweit dies zur Ausführung der Arbeiten unerlässlich ist.

Ohne weitere Prüfung wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass bei einem Helferanteil von bis zu 10% ein angemessenes Verhältnis zwischen Facharbeitern und Helfern besteht. Hiervon sind im Rahmen einer Einzelfallentscheidung Abweichungen möglich.

Für eine Einzelfallbetrachtung werden differenzierte Angaben zum Personaleinsatz benötigt. Diese können durch ein Gutachten eines in Deutschland amtlich oder staatlich anerkannten Sachverständigen, in dem bestätigt wird, dass ein erhöhter Einsatz von Helfern unerlässlich ist, nachgewiesen werden.

Andernfalls sind die vertraglich vereinbarten Leistungen, die den Einsatz von Facharbeitern bzw. den Einsatz von Helfern erfordern, nach Umfang und Zeitaufwand getrennt aufzuschlüsseln.

Erforderlichenfalls werden für die Beurteilung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fach- und Hilfskräften unabhängige Stellen zum dargestellten Personaleinsatz beteiligt.

Bitte bedenken Sie, dass sich dadurch längere Bearbeitungszeiten ergeben können.

Hinweis:

Bei den von der Übergangsregelung erfassten Reinigungsarbeiten aller Art, wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass zur Ausführung dieser Tätigkeit nicht in der überwiegenden Anzahl Facharbeiter benötigt werden und damit die Voraussetzungen nach den Regierungsvereinbarungen nicht vorliegen.

2.4 Lohnvergleich

Die Lohnbedingungen nach den Regierungsvereinbarungen dürfen nicht ungünstiger sein als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer.

Die Entlohnung, **einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird**, muss dem Lohn entsprechen, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen. Neben den zu Grunde zu legenden Tariflöhnen vergleichbarer Arbeitnehmer ist anteilig auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu berücksichtigen.

► Lohn nach den Regierungsvereinbarungen (Nettolohn)

Grundlage für den Lohnvergleich ist die Berechnung des **Nettolohnes**. Das heißt, im Rahmen des Antragsverfahrens müssen die Löhne angegeben werden, die den Arbeitnehmern nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für den Einsatz im Bundesgebiet tatsächlich gezahlt werden. Diese Angaben sind im Vordruck "*Erklärung zum Werkvertrag*" (Anlage 3) zu bestätigen. Die erklärten Nettolohnbedingungen werden dem für vergleichbare Tätigkeiten zu Grunde zu legenden Tariflohn nach Abzug der deutschen Steuer und Sozialabgaben gegenübergestellt.

Wegen der Vielzahl der in den einzelnen Tarifverträgen bestehenden Lohnstrukturen ist aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität von dem typischen Durchschnittslohn eines Facharbeiters (Ecklohn) auszugehen.

Die Auszahlung muss nicht ausschließlich in Euro erfolgen.

► Lohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Bruttolohn)

Werden Leistungen erbracht, die vom Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erfasst werden, sind Mindestlöhne aufgrund von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (Abschnitt 2.1.1) zu zahlen.

Bei Betrieben, die von den betrieblichen Geltungsbereichen mehrerer Tarifverträge erfasst werden, ist entscheidend, welche Arbeiten sie arbeitszeitlich überwiegend ausführen.

Die nach dem AEntG anzuwendenden Tarifverträge sind im Internet unter www.zoll.de > *Fachthemen* > *Arbeit* abrufbar.

Bitte beachten Sie, dass ausländische Unternehmen, die Werkverträge im Baubereich ausführen, sowohl die Lohnbedingungen nach der Regierungsvereinbarung (Nettolohn) als auch die Mindestlohnbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Mindestbruttolohn) erfüllen müssen.

Weitere **Informationen zum Lohnvergleich** und über die **Nettolohnbedingungen** können Sie der Veröffentlichung im Internet unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung entnehmen.

► Auslösung

Grundsätzlich dürfen dem Werkvertragsarbeiter durch die Beschäftigung in Deutschland keine zusätzlichen Kosten entstehen. Mit der Auslösung ist der Mehraufwand des entsandten Arbeitnehmers für Verpflegung und Übernachtung (Unterkunft) auszugleichen. Die Leistungsverpflichtung des Werkvertragsunternehmens besteht **zusätzlich zum Lohn** und kann, im Gegensatz zu den einschlägigen deutschen Auslöseregelungen, wahlweise als Geld- und/ oder Sachleistung erbracht werden.

Die Verpflichtung ist bis auf weiteres auf Werkvertragsarbeiter im Baugewerbe, das vom Bundesrahmentarifvertrag-Bau erfasst wird und auf Monteure der Metall- und Elektroindustrie (Bundesmontagetarifvertrag) begrenzt.

Wenn Unterkunft und die gesamte Verpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) frei zur Verfügung gestellt werden, sind die Voraussetzungen nach den Regierungsvereinbarungen erfüllt. Eine geldliche Bewertung der gewährten Leistungen findet nicht statt. Die steuerrechtlichen Vorschriften sind zu beachten.

Wird keine Unterkunft oder Verpflegung oder die Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt, müssen Geldleistungen gewährt werden, die sich an den jeweils für das Kalenderjahr geltenden Sätzen der **Sozialversicherungsentgeltverordnung** (vormals Sachbezugsverordnung) orientieren. Da diese Sätze als Auslösung anstelle der Auslösesätze in den jeweiligen Tarifverträgen anerkannt werden, sind Abzüge nicht zulässig.

Hinweis: Sachinvestitionen für die zusätzliche Ausstattung einer Unterkunft können anteilmäßig auf die Verpflegungskosten angerechnet werden. Die Investitionen müssen der Zubereitung von Mahlzeiten dienen. Soweit eine mit einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit vorhanden ist, kann ein Abschlagsbetrag von 60 EURO pro Arbeitnehmer und Monat anerkannt werden.

2.5 Kontingente

Die zwischenstaatlichen Regierungsvereinbarungen beinhalten Höchstzahlen, sogenannte Kontingente, die zum Oktober eines jeden Jahres an die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland angepasst werden.

Bei einer Änderung der Arbeitsmarktlage führt das zu einer Erhöhung oder Verringerung der Kontingente. Die nach dieser Anpassung den einzelnen Vertragsstaaten zur Verfügung stehenden Kontingente können bei den zuständigen Standorten der ZAV erfragt werden.

Bei den Kontingenten handelt es sich um Jahresdurchschnittszahlen, die insgesamt nicht überschritten werden dürfen. Die Einhaltung der Höchstgrenzen wird von der ZAV überwacht.

Zur Feststellung des Kontingentverbrauchs wird monatlich die Zahl der beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer erhoben. Die statistische Grundlage dafür ist die erteilte Arbeitserlaubnis-EU.

Hinweis:

Eine festgestellte Überschreitung der Kontingente führt zu einem Annahmestopp weiterer Werkverträge. Auskünfte erteilen die zuständigen Standorte der ZAV (Abschnitt 4.2).

► Wer verteilt die Kontingente?

Die Kontingente werden ausschließlich vom zuständigen Ministerium im Heimatland (Kontingentvergabestelle) auf die Unternehmen, die den jeweils festgelegten Vergabekriterien entsprechen, verteilt und bestätigt.

Die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit haben auf diese Vergabe keinen Einfluss.

Die Original-Kontingentbestätigung ist mit den Unterlagen beim ZAV-Standort Stuttgart einzureichen.

Für grenzüberschreitende Dienstleistungen in den nicht von der Übergangsregelung erfassten Sektoren werden keine Kontingente benötigt.

► Welche Arbeitnehmer werden auf das Kontingent angerechnet?

Alle Arbeitnehmer, die zur Ausführung eines Werkvertrages beschäftigt werden, also auch Werkvertragsarbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit im Rahmen des konkreten Werkvertrages (Abschnitt 4.4), werden auf das Kontingent angerechnet.

Ausnahme:

Das Personal in den Niederlassungen (Abschnitt 7.2).

2.6 Gebühren

Für die Aufwendungen, die der Bundesagentur für Arbeit bei der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen entstehen, wird vom **ausländischen Arbeitgeber (Auftragnehmer)** eine Gebühr erhoben (§ 287 SGB III). Die gebührenpflichtigen Tatbestände und die Höhe der Gebühren wurden durch den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit in einer Anordnung, die im Anhang abgedruckt ist, festgelegt.

Die Gebühren-Anordnung umfasst folgende Gebühren:

- **Grundgebühr** in Höhe von **200 Euro** für jede Prüfung neu vorgelegter Werkvertragsunterlagen (**Neuvertrag**). Das gilt auch für Nachträge bei inhaltlichen Vertragsänderungen über 10% des ursprünglichen Auftragsvolumens (Auftragserweiterungen/Massenmehrungen).
- **Laufzeitgebühr** in Höhe von **75 Euro** für jeden einzelnen Arbeitnehmer für jeden angefangenen Kalendermonat der Beschäftigung. Sie wird mit dem Zeitpunkt der Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU fällig.

Für jeden **Nachtrag** zum Neuantrag auf Verlängerung der Ausführungszeit, für eine Personalaufstockung sowie für Gewährleistungsarbeiten beträgt die Grundgebühr **100 Euro**.

Die Grundgebühr wird mit Einreichung der Vertragsunterlagen fällig.

Die Zahlung der Grundgebühr begründet keinen Anspruch auf die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern.

Hinweis:

Grundsätzlich ist die Gebühr je Arbeitnehmer für die gesamte Laufzeit des Werkvertrages unter Berücksichtigung der individuellen Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmer, die im Einsatzplan festgelegt sind, zu entrichten.

Bei längeren individuellen Beschäftigungszeiten kann die Zahlung der Gebühr in Abschnitten von 6 Monaten zugelassen werden (Teilgebühr).

Bitte beachten Sie, dass sich der Arbeitgeber die Gebühren weder ganz noch teilweise von dem ausländischen Arbeitnehmer oder einem Dritten erstatten lassen darf (§ 287 Abs. 3 SGB III).

► Einzahlung der Gebühren

Die Gebühren sind auf das Konto der ZAV, bei der Deutschen Bundesbank, einzuzahlen. Dies kann durch Überweisung von Konto zu Konto oder durch Bareinzahlung auf dieses Konto bei jeder Bankfiliale in Deutschland erfolgen.

Der Zahlungsnachweis erfolgt grundsätzlich durch:

- Geldeingang auf dem Konto der ZAV oder
- Vorlage des Bareinzahlungsbeleges von der Deutschen Bundesbank

Bitte bedenken Sie, dass die Zusicherung/Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU erst nach Eingang der Gebühren bzw. mit dem Nachweis der Einzahlung erfolgen kann.

► Erstattung der Gebühren

Die **Laufzeitgebühr** kann für die vollständigen Kalendermonate, für die die Arbeitserlaubnis-EU wegen Nichtbeschäftigung zurückgegeben oder nicht beantragt wurde, auf Antrag erstattet werden. Antragsvordrucke erhalten Sie bei den zuständigen Standorten der ZAV.

Bitte beachten Sie, dass eine Erstattung der Gebühr erst nach Abschluss des Werkvertrages im Rahmen einer Gesamtabrechnung vorgenommen wird.

Die **Grundgebühr** wird nicht erstattet.

Bestätigungen über eine arbeitsgenehmigungsfreie Dienstleistung sind nicht gebührenpflichtig. Soweit hierfür Gebühren vorgeleistet wurden, werden diese erstattet.

3. ARBEITSMARKTSCHUTZKLAUSEL

Im Rahmen der festgelegten Höchstzahlen ist die erforderliche Arbeitserlaubnis-EU unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu erteilen; das heißt, eine individuelle Arbeitsmarktprüfung findet damit grundsätzlich nicht statt. Trotz dieser Festlegung verpflichten die Regierungsvereinbarungen die Vertragsparteien, bei der Durchführung darauf zu achten, dass es nicht zu einer regionalen oder sektoralen Konzentration bei der Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern auf dem deutschen Arbeitsmarkt kommt. Mit der Regelung soll verhindert werden, dass in Regionen oder Wirtschaftsbereichen, in denen die wirtschaftliche Lage über das übliche Maß hinaus Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit in Deutschland zur Folge hat, die Situation der einheimischen Arbeitnehmer nicht noch dadurch verschärft wird, dass ausländische Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt werden.

Hier greift die sogenannte **Arbeitsmarktschutzklausel**.

Grundsätzlich finden die Regelungen zur Arbeitsmarktschutzklausel keine Anwendung auf Auftraggeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU/des EWR. Eine Ausnahme liegt vor, wenn der Auftraggeber über eine Niederlassung in Deutschland verfügt und der Durchführungsort des Werkvertrages in deren regionalen Zuständigkeitsbereich fällt. In diesen Fällen finden die Arbeitsmarktschutzregelungen auf diese Niederlassung Anwendung.

► Kurzarbeit

Werkvertragsarbeitnehmer werden **nicht** zugelassen, wenn in dem Betrieb bzw. Betriebsteil des Auftraggebers in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer kurzarbeiten oder das Unternehmen bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeit **angezeigt** hat.

Das gilt auch, wenn bei der Niederlassung des Auftraggebers, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich der Werkvertrag durchgeführt werden soll, Kurzarbeit angezeigt ist oder durchgeführt wird.

► Entlassungen

Entlässt der Auftraggeber in Deutschland Arbeitnehmer oder sind Entlassungen beabsichtigt, kann ein zur Entscheidung vorliegender Werkvertrag grundsätzlich nicht zugelassen werden. Ausländischen Werkvertragsarbeitnehmern kann die Arbeitserlaubnis-EU nicht erteilt werden, wenn die Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen in dem Betriebsteil erfolgen, in dem der Werkvertrag durchgeführt werden soll.

Durchgeführte Entlassungen wirken sich innerhalb der nächsten 12 Monate auf die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern aus.

Werkvertragsarbeitnehmer können auch dann nicht zugelassen werden, wenn der inländische Vertragspartner die Kooperation im Rahmen von Werkverträgen mit anderen inländischen Unternehmen nicht fortsetzt und im Zusammenhang damit Arbeitnehmer bei diesen Unternehmen entlassen werden oder kurzarbeiten müssen (Austausch inländischer durch ausländische Werkvertragsarbeitnehmer).

Das gilt auch, wenn bei der Niederlassung des Auftraggebers, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich der Werkvertrag durchgeführt werden soll, in den letzten 12 Monaten in erheblichem Umfang Entlassungen vorgenommen wurden.

► Agenturbezirke mit hoher Arbeitslosigkeit

Werkverträge werden grundsätzlich nicht zugelassen, soweit sie in einem Agenturbezirk durchgeführt werden sollen, in dem die Arbeitslosenquote im Durchschnitt der letzten 6 Monate mindestens um 30 % über der Arbeitslosenquote der Bundesrepublik Deutschland gelegen hat.

Die [Zusammenstellung der Agenturbezirke](#), die unter diese Regelung fallen, wird vierteljährlich aktualisiert. Sie ist bei den Standorten der ZAV erhältlich oder im Internet abrufbar: www.zav.de/arbeitsmarktzulassung

Ausnahme:

In **begründeten Einzelfällen** kann der für die Entscheidung zuständige Standort der ZAV Ausnahmen nur in Abstimmung mit der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Werkvertrag durchgeführt werden soll, zulassen.

4. VERFAHRENSREGELUNGEN

4.1 Welche Unterlagen sind einzureichen?

Für die Entscheidung über die Zusicherung der Arbeiterlaubnis-EU werden nachfolgende Unterlagen benötigt:

► Neuverträge

- Werkvertrag** (Rahmenvertrag/ Teilleistungsvertrag, getrennt nach einzelnen Vorhaben) im **Original**
- Leistungsverzeichnis / Leistungsbeschreibung** mit genauen Angaben über das zu verrichtende Gewerk (Mengen/ Stückzahlen/ Einzel-/ Gesamtpreis)
- Kontingentbestätigung** der zuständigen Vergabestelle des Herkunftslandes im **Original**
- Vordruck "Erklärung zum Werkvertrag"** über die Lohn- und Arbeitsbedingungen (2-fach)
- Personaleinsatzplan** (bei wechselnder Personalstärke)
- ggf. **ARGE-Vertrag**

Weitere Unterlagen sind erforderlich bei einem **Werkvertrag**

- **über Bauleistungen:**

Vordruck "Selbstauskunft" (Anlage 1) über die betrieblichen Verhältnisse beim deutschen Auftraggeber mit Kopien der Meldungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes.

Vordruck "Selbstauskunft EU/EWR" (Anlage 2) über die betrieblichen Verhältnisse des Auftraggebers mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR mit einer Bestätigung/Bescheinigung einer nationalen Behörde oder des Sozialversicherungsträgers im Heimatland.

- **über Restaurierungsarbeiten:**

Bescheinigung des Landesamtes für Denkmalpflege oder einer örtlich zuständigen Behörde des Denkmalschutzes, dass es sich um schutzwürdige Objekte der Denkmalpflege handelt (Abschnitt 2.1)

- **im Werk des Auftraggebers:**

Erklärung zur organisatorischen und räumlichen Trennung der Arbeitnehmer von den Stammarbeitnehmern des Auftraggebers, soweit es sich um Leistungen handelt, die von der Übergangsregelung erfasst werden.

- **für mehrere Bauvorhaben:**

Begründung für die Zusammenlegung der Gewerke

In Fällen des Vorliegens einer Arbeitsgemeinschaft ist die Vorlage des ARGE-Vertrages erforderlich.

Hinweis: Arbeitnehmerüberlassung ist auch in den dienstleistungsfreien Bereichen **unzulässig**.

► Nachträge

Je nach Fallgestaltung, zum Beispiel, wenn der vorgesehene Termin der Fertigstellung nicht eingehalten werden kann, eine Aufstockung des Personals zur Einhaltung des Termins erforderlich wird oder Gewährleistungsarbeiten ausgeführt werden müssen, werden nachfolgende Unterlagen benötigt:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Nachtrag zum bestehenden Werk-/ Teilleistungsvertrag im Original | <input type="checkbox"/> ggf. Restleistungsverzeichnis |
| <input type="checkbox"/> Erklärung zum Werkvertrag (Anlage 3) in 2-facher Ausfertigung | <input type="checkbox"/> ggf. Mängelrüge des Auftraggebers |
| <input type="checkbox"/> ggf. Begründung , soweit dies aus dem Nachtrag nicht hervorgeht. | <input type="checkbox"/> ggf. Kontingentbestätigung |
| | <input type="checkbox"/> ggf. geänderter Personaleinsatzplan |

In Zweifelsfällen hilft Ihnen die ZAV Stuttgart

4.2 Wo sind die Unterlagen einzureichen?

Für die Durchführung der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zuständig. Die ZAV ist eine Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit und hat ihren Hauptsitz in Bonn.

Für die Antragsbearbeitung und die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU auf der Grundlage der zwischenstaatlichen Vereinbarungen ist der Standort der ZAV in Stuttgart die durchführende Stelle

Stuttgart

Nordbahnhofstraße 30-34
70191 Stuttgart

☎ (0711) 920 – 3200, 3250, 3010, 3011

Mail: ZAV-Stuttgart-WVV@arbeitsagentur.de

Bitte bedenken Sie, dass Anträge in großer Zahl gestellt werden und die Prüfung der Antragsunterlagen und der Zulassungsvoraussetzungen eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen.

Reichen Sie daher die für eine Entscheidung erforderlichen Unterlagen rechtzeitig; **mindestens 4 Wochen**, frühestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Ausführungstermin ein. Achten Sie auch auf die Vollständigkeit der Unterlagen. Dadurch lassen sich Rückfragen und Verzögerungen bei der Bearbeitung vermeiden.

4.3 Arbeitserlaubnis-EU

Vor der Arbeitsaufnahme ist die Arbeitserlaubnis-EU beim Standort der ZAV in Stuttgart zu beantragen. Hierzu verwenden Sie bitte den Vordruck *Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten*, der beim Standort erhältlich ist.

Über die Arbeitserlaubnis-EU kann erst entschieden werden, wenn

- der Zusicherungs-/ Gebührenbescheid erteilt wurde und
- die Laufzeitgebühr gezahlt und eingegangen ist (Abschnitt 2.6).



Eine Arbeitsaufnahme ist nur mit einer gültigen Arbeitserlaubnis-EU gestattet.

► Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis-EU

Die Arbeitserlaubnis-EU wird **grundsätzlich** für die voraussichtliche Dauer der Arbeiten zur Erfüllung des Werkvertrages erteilt und ist statistische Grundlage für den Kontingentverbrauch.

Hinweis:

Als beschäftigt gilt ein Arbeitnehmer, der im Besitz einer Arbeitserlaubnis-EU ist.

Urlaubszeiten sind individuelle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Sie gelten daher als Beschäftigungszeiten. Gleiches gilt für die Urlaubszeit zum Jahreswechsel und für Krankheitszeiten.

► Höchstbeschäftigungsdauer/Wartezeit

Zum 1. März 2007 wurden die **arbeitsgenehmigungsrechtlichen** Regelungen zur Höchstbeschäftigungsdauer und zur so genannten Wartezeit aufgehoben.

Das gilt jedoch nicht für die zu beachtenden zeitlichen Begrenzungen einer Entsendung nach der EG-Verordnung 883/2004. Die sozialversicherungsrechtliche Anerkennung von Entsendungen obliegt den zuständigen Sozialversicherungsträgern Ihres Staates. Weitere Informationen hierzu entnehmen Sie bitte dem Punkt 5.3 dieses Merkblattes.

► Geltungsbereich der Arbeitserlaubnis-EU

Die Arbeitserlaubnis-EU wird grundsätzlich nur für die Ausführung **eines** Werkvertrages erteilt. Der Geltungsbereich der Arbeitserlaubnis-EU ist auf die Betriebsstätte /den Einsatzort beschränkt.

Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU für mehrere Einsatzorte ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

Bitte informieren Sie sich beim ZAV-Standort in Stuttgart .

4.4 Aufenthaltsrecht

Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten sind Unionsbürger. Sie benötigen für die Einreise kein Visum und für den Aufenthalt keinen Aufenthaltstitel. Sie müssen jedoch während des Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland einen Pass oder anerkannten Passersatz besitzen.

Bitte informieren Sie sich bei der örtlichen Ausländerbehörde.

5. PFLICHTEN AUSLÄNDISCHER AUFTRAGNEHMER

5.1 Gewerbe- und handwerksrechtliche Bestimmungen

► Gewerberecht

Soweit eine Zweigniederlassung oder eine unselbständige Zweigstelle im Sinne der Gewerbeordnung begründet wird, ist grundsätzlich eine Gewerbeanzeige bei der für den betreffenden Ort zuständigen Behörde (in der Regel die Gemeinde oder der Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt) zu erstatten.

Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, die deutschen Arbeitsschutzbestimmungen zu beachten.

► Handwerksordnung

Werkvertragsunternehmen dürfen ein zulassungspflichtiges Handwerk grundsätzlich nur ausführen, wenn sie in der Handwerksrolle eingetragen sind.

Bitte setzen Sie sich rechtzeitig mit der zuständigen Handwerkskammer in Verbindung.

Hinweis:

Der Zusicherungsbescheid und die Arbeitserlaubnis-EU umfassen nicht die Genehmigungen und Erlaubnisse, die nach dem Gewerbe- und Handwerksrecht erforderlich sind.

Bitte informieren Sie sich rechtzeitig vor Beginn Ihrer Tätigkeit bei den zuständigen Institutionen

5.2 Steuerrecht

Die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) und ihre Arbeitnehmer unterliegen der Steuerpflicht (zum Beispiel Lohn-/ Einkommensteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer).

Auskünfte erteilen die für ausländische Unternehmen zentral zuständigen Finanzämter, die im Wege des Datenaustausches über die Werkvertragstätigkeit im Bundesgebiet unterrichtet werden.

Für in Bulgarien und in Rumänien ansässige Unternehmen gelten nachfolgende Zuständigkeiten:

- **Bulgarien** **Finanzamt Neuwied**
Augustastr. 54
56564 Neuwied
- **Rumänien** **Finanzamt Chemnitz-Süd**
Paul-Bertz-Str. 1
09120 Chemnitz
- **Kroatien** **Finanzamt Kassel-Goethestraße**
Postfach 10 12 29
34012 Kassel

5.3 Sozialversicherungsrecht

Grundsätzlich sind alle auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung versicherungspflichtig (Territorialitätsprinzip). Es kommt nicht auf den Wohnort oder darauf an, wo der Arbeitgeber seinen Betriebssitz hat.

Für Arbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten gelten mit dem Beitritt die Vorschriften der EG; hier die EG-Verordnung Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

Danach gelten die Rechtsvorschriften des Heimatstaates, wenn die Entsendung des Arbeitnehmers im Voraus auf maximal 24 Monate begrenzt ist und der Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitnehmer ablöst, dessen Entsendezeit abgelaufen ist. Die Rechtsvorschriften des Entsendestaates gelten jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Heimatland ausübt.

So reicht es beispielsweise nicht aus, wenn der Arbeitgeber ausschließlich Verwaltungstätigkeiten im Beitrittsstaat verrichtet, ansonsten seine Arbeitnehmer ausschließlich außerhalb des Entsendestaates einsetzt. Der zuständige Träger im Beitrittsstaat beurteilt ob eine Entsendung im Sinne der Verordnung (EG) 883/2004 vorliegt. Ist dies der Fall, erhält der Arbeitnehmer die Bescheinigung **A 1** (vormals E 101). Mit dieser weist der Entsandte nach, dass weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaates und nicht die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit gelten.

Auskünfte über Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung erteilen die:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung - Ausland
Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin
Internet: www.dguv.de

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland DVKA ,

Pennfeldsweg 12c, 53177 Bonn.
Telefon 0228/9530-0 Internet: www.dvka.de

► Ausweispapiere

Die Werkvertragsarbeitnehmer sind verpflichtet, bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen ([§ 2 a Abs. 1 SchwarzArbG](#)).

Zuwiderhandlungen sind mit Bußgeld bedroht ([§ 8 Abs. 2 SchwarzArbG](#)).

Hinweis:

Auskünfte die **Behörden der Zollverwaltung**.

5.4 Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung

Die Behörden der Zollverwaltung sind für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung zuständig. Sie haben bei der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aus dem Bereich der Arbeitsmarktdelikte die gleichen Befugnisse wie die Polizeivollzugsbehörde. Ihre Beamten sind insoweit Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung ([Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz](#) - [SchwarzArbG](#)) vom 23. Juli 2004 ist am 1. August 2004 in Kraft getreten.

Schwarzarbeit leistet u.a., wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

- als Arbeitgeber oder Unternehmer seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
- als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,

- als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes nicht nachgekommen ist,
- als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbständig betreibt, ohne in die Handwerksrolle eingetragen zu sein.

Illegale Beschäftigung ist gegeben, wenn

- Ausländer ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare Arbeitnehmer beschäftigt werden,
- Arbeitnehmer einem Entleiher ohne die erforderliche Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen werden,
- die Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht eingehalten werden.

Mehr Informationen zur aktuellen Rechtslage bieten - neben verschiedenen Anbietern im Internet - die Behörden der Zollverwaltung unter: www.zoll.de > *Fachthemen* > *Arbeit* ...

5.5 Auskünfte und Mitwirkungspflichten

Zur Feststellung, ob die Voraussetzungen über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern erfüllt sind, werden in erster Linie Ihre Angaben geprüft und die von Ihnen eingereichten Unterlagen herangezogen.

Möglicherweise werden ergänzende Informationen oder Unterlagen benötigt. Dann sind die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit berechtigt, im erforderlichen Umfang weitere Informationen einzuholen. Bitte achten Sie daher auf die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben. Die Beachtung der Mitwirkungspflichten liegt auch in Ihrem Interesse. Sollten Sie falsche oder unvollständige Angaben machen, setzen Sie sich der Gefahr eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens aus.

Bitte informieren Sie sich über die Rechtsgrundlagen, die im Anhang zu diesem Merkblatt aufgeführt sind.

6. WELCHE FOLGEN TRETEN BEI VERSTÖßEN EIN?

Ausländische Unternehmen (Auftragnehmer), die ihre Arbeitnehmer

- untertariflich entlohnen (Abschnitt 6.1),
- ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis-EU beschäftigen (Abschnitt 6.2),
- unerlaubt überlassen (Abschnitt 6.3),

können nach den in den Vereinbarungen enthaltenen Sanktionsregelungen von der Durchführung künftiger Werkverträge ausgeschlossen werden. Das heißt, sie erhalten im Heimatland kein Kontingent und für die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis-EU mehr.

Die ZAV ist nicht mehr an die Zusicherung zur Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU gebunden, wenn sich nach Abgabe der Zusicherung die Sach- und Rechtslage derart ändert, dass die Behörde bei Kenntnis der nachträglich eingetretenen Änderung die Zusicherung nicht gegeben hätte oder aus rechtlichen Gründen nicht hätte geben dürfen.

6.1 Untertarifliche Entlohnung

Die Arbeitserlaubnis-EU wird nur erteilt, soweit die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Entlohnung einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird, dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen (Abschnitt 2.4).

Die zwischenstaatlichen Vereinbarungen sehen Sanktionen für den Fall vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer diesen Lohn nicht zahlt.

Ziel der Sanktionen ist, den ausländischen Arbeitgeber (Auftragnehmer) zu veranlassen, seinen gegenüber dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis bestehenden Verpflichtungen hinsichtlich des Arbeitsentgelts nachzukommen. Für die Zeit des Urlaubs tritt an die Stelle des Arbeitsentgelts die Urlaubsvergütung.

Zu berücksichtigen ist daher

- der Lohn nach der zwischenstaatlichen Vereinbarung auf der Basis des Tariflohns (netto),
- der Lohn nach dem AEntG auf der Basis des Mindestlohns (brutto) - soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach dem AEntG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden – und
- die Entrichtung von Beiträgen zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK).

Hinweis:

Bei Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen wird der Werkvertragsarbeitnehmer zu ungünstigeren Lohnbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt.

Auch wenn fehlende Lohnanteile nach einem festgestellten Verstoß nachgezahlt werden, sind die Sanktionsregelungen anzuwenden.

► Folgen bei festgestellten Verstößen:

- Bei festgestellten Verstößen kann die Arbeitserlaubnis-EU widerrufen werden.
- Die ZAV ist an die von ihr gegebene **Zusicherung** über die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU nicht mehr gebunden, wenn bei der Prüfung der Lohnunterlagen festgestellt wird, dass mehr als 40 % der auf der Grundlage eines laufenden Werkvertrages zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer nicht den nach den Abkommen vorgeschriebenen vergleichbaren deutschen Tariflohn erhalten.
- Kommt das ausländische Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) seiner Beitragspflicht zur ULAK nach einer Mahnung der ULAK und Setzung einer Frist zur Begleichung der Beitragsrückstände innerhalb der gesetzten Frist nicht vollständig nach **und** umfasst der Beitragsrückstand mehr als 40 % der Gesamtbeitragsverpflichtung, werden keine weiteren Arbeitserlaubnisse-EU für diesen Werkvertrag erteilt.
Bei einem Beitragsrückstand von mehr als 75 % ist die ZAV nicht mehr an ihren Zusicherungsbescheid gebunden. Außerdem werden die für den laufenden Werkvertrag erteilten Arbeitserlaubnisse-EU widerrufen.
- Bei einem Verstoß gegen die im AEntG niedergelegten Pflichten liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann (§ 23 Abs. 1 AEntG). Wird der vorgeschriebene Netto- oder Bruttolohn um 20 % und mehr unterschritten, kann der Straftatbestand des Lohnwuchers erfüllt sein.
- Bitte beachten Sie, dass die festgestellten Verstöße auch zu Sanktionen nach der Regierungsvereinbarung führen können.

6.2 Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis-EU

Ausländer dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit ausüben und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen. (§ 284 Abs. 1 SGB III).

Die Werkvertragsarbeiten dürfen daher **erst nach Erteilung** der Arbeitserlaubnis-EU begonnen werden.

Eine Beschäftigung ohne die erforderliche Arbeitserlaubnis-EU kann mit einer Geldbuße geahndet bzw. mit einer Freiheits- oder Geldstrafe bestraft werden. (§§ 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III und §§ 10, 11 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG).

6.3 Beschäftigung als Leiharbeitnehmer

Die Arbeitserlaubnis-EU gilt nicht für eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer.

Der Verleih und die Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung verstoßen gegen das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG.

Stellt sich bei einer Prüfung heraus, dass bei der tatsächlichen Durchführung des Werkvertrages die Arbeitnehmer des ausländischen Unternehmens (Auftragnehmer) dem Auftraggeber zur Arbeitsleistung überlassen werden, haben **alle** Beteiligten mit strafrechtlichen Sanktionen zu rechnen (§§ 15 ff AÜG – s. Anhang)

7. SONSTIGES

7.1 Rechtsbehelf

Gegen Entscheidungen kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich Widerspruch eingelegt werden.

Kann dem Widerspruch nicht abgeholfen werden, erhalten Sie einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den Sie Klage beim zuständigen Sozialgericht erheben können.

7.2 Niederlassungspersonal/Schlüsselpersonal

Für das in Schlüsselpositionen eingesetzte Personal in den Niederlassungen gelten die Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die Zulassung des Niederlassungspersonals richtet sich nach den nationalen Bestimmungen des Arbeitsgenehmigungsrechts.

Der Begriff des in Schlüsselpositionen beschäftigten Personals wird in den Europaabkommen definiert. Diese Definition umfasst folgende Personengruppen:

- Leitende Mitarbeiter und Führungskräfte,
- Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen
- Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen

Auskünfte zu arbeitsgenehmigungsrechtlichen Fragen erteilt das zuständige AE-Team der ZAV unter der zentralen Rufnummer: 0049 228/ 713 - 2000

Das zuständige AE-Team erreichen Sie unter der zentralen Rufnummer 07
Die Zuständigkeit des AE-Teams richtet sich nach dem Sitz der Niederlassung.

7.3 Zusammenarbeit mit anderen Behörden

Bitte achten Sie auf die Vollständigkeit und Richtigkeit Ihrer Angaben. Sollten Sie falsche Angaben machen oder sich Anhaltspunkte für Verstöße gegen die einschlägigen Gesetze und Bestimmungen ergeben, setzen Sie sich der Gefahr von Ordnungswidrigkeiten- oder Strafverfahren aus. Verstöße werden mit Nachdruck verfolgt und geahndet. Die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit arbeiten hierbei mit anderen Behörden zusammen.

7.4 Rechtsberatung

Die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit dürfen keine Vertrags- oder Rechtsberatung durchführen. Bitte wenden Sie sich in diesen Fragen an die Vertreter der rechtsberatenden Berufe.

7.5 Datenschutz

Das Bundesdatenschutzgesetz schützt Sie vor einer missbräuchlichen Erhebung und Verwendung Ihrer persönlichen Daten. Diese dürfen nur dann verarbeitet oder offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies zulässt oder Sie selbst zugestimmt haben. Die von Ihnen erfragten Angaben werden benötigt um Ihre Anträge prüfen bzw. entscheiden zu können.

Ihre Daten werden im erforderlichen Umfang auch zur Erfüllung anderer Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit nach dem Aufenthaltsgesetz (§§ 86 ff) gespeichert und genutzt. An andere Stellen werden die persönlichen Daten des Werkvertragsarbeitnehmers nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Bundesdatenschutzgesetz zugelassen ist.

EMPFANGSBESTÄTIGUNG

nach den Regierungsvereinbarungen über den Erhalt des

Merkblatt 16 Stand: _____

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Staaten außerhalb der Europäischen Union im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland

Merkblatt 16a Stand: _____

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland

ZAV-Standort Frankfurt am: _____

Über die Rechtswidrigkeit einer Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

- ohne einen erforderlichen Aufenthaltstitel (incl. Werkvertragsarbeitnehmerkarte) nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, der zur Ausübung der Beschäftigung berechtigt, oder ohne eine Arbeitserlaubnis-EU nach § 284 Abs. 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch
- oder zu tarifwidrigen Bedingungen und
- über das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung und die möglichen Rechtsfolgen für den ausländischen Arbeitnehmer und den ausländischen Arbeitgeber

wurde ich durch die Aushändigung des o. a. Merkblattes informiert.

Mir ist bewusst, dass ein Verstoß gegen die einschlägigen Vorschriften und die Beschäftigung von Arbeitnehmern ohne Kontingenzuteilung rechtliche Konsequenzen hat und zum Ausschluss vom Werkvertragsverfahren führen kann.

Hiermit bestätige ich, dass ich den Inhalt des o. a. Merkblattes zur Kenntnis genommen habe:

Name des Verantwortlichen und/oder des Vertretungsberechtigten:

(Bitte füllen Sie alle Angaben in Druckbuchstaben oder mit Schreibmaschine/PC aus)

Angaben zum Betrieb

Eingetragener Name:

Anschrift der Hauptniederlassung im Herkunftsland:

Anschrift der Niederlassung im Bundesgebiet (soweit vorhanden):

Firmenstempel

Ort/ Datum

Name (bitte in Druckbuchstaben) **und Unterschrift**
(Verantwortlicher/Vertretungsberechtigter)

Dieses Merkblatt sowie weitere aktuelle Informationen über die gesetzlichen Bestimmungen, die für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland zu beachten sind, finden Sie auch im **Internet** unter

www.zav.de/arbeitsmarktzulassung

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale, Team MI 11

Stand: Juli 2013