Stand Januar 2005

Merkblatt 16a

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der EU im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland

Voraussetzungen, Zulassungsverfahren

Dieses Merkblatt steht nur in deutscher Sprache zur Verfügung

VORWORT

Lettland, Polen, die Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn sind seit dem 1. Mai 2004 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-Mitgliedstaaten). Mit dem Beitritt genießen Unternehmen aus diesen Staaten die Freiheit, ungehindert Dienstleistungen grenzüberschreitend anzubieten und zu erbringen (Dienstleistungsfreiheit gem. Artikel 49 EG-Vertrag). Lediglich für Dienstleistungen im Baugewerbe (und verwandten Wirtschaftszweigen), im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie bei der Tätigkeit von Innendekorateuren gelten Übergangsregelungen. Nähere Einzelheiten hierzu können Sie der ***Information*** *Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen – EU-Dienstleistungsfreiheit ab Mai 2004 - Abgrenzung der Dienstleistungen im Bau- und Baunebengewerbe von sonstigen Dienstleistungen – entnehmen, die im Internet unter dem Pfad www.arbeitsagentur.de > Service von A bis Z > Vermittlung > Ausländerbeschäftigung > Werkvertragsarbeitnehmer < abrufbar oder bei den zuständigen Agenturen für Arbeit erhältlich ist.*

In den von der Übergansregelung erfassten Bereichen können Unternehmen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Personal nur im Rahmen der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen entsenden.

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

innerhalb der Europäischen Union:

- *Lettland,*
- *Polen,*
- *Slowakei,,*
- *Slowenien,*
- *Tschechien,*
- *Ungarn.*

außerhalb der Europäischen Union:

- *Bosnien und Herzegowina,*
- *Bulgarien,*
- *Kroatien,*
- *Mazedonien,*
- *Rumänien,*
- *Serbien und Montenegro*
- *Türkei*

Arbeitnehmer aus diesen Staaten können im Rahmen fest vereinbarter Höchstzahlen, so genannten Beschäftigungskontingenten, zur Ausführung von Werkverträgen zwischen ihrem Arbeitgeber und einem deutschen Unternehmen für eine begrenzte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden.

Ziel dieser Vereinbarungen ist, die wirtschaftliche Zusammenarbeit zwischen einem deutschen und einem ausländischen Unternehmen zu fördern und zu unterstützen.

Die Regierungsvereinbarungen regeln, wann und zu welchen Bedingungen die ausländischen Unternehmen 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 Bundesanstalt für Arbeit, ***jetzt Bundesagentur für Arbeit,*** *beauftragt.*

Zur Information über die Voraussetzungen für das Zulassungsverfahren und über die von den ausländischen Unternehmen und den ausländischen Werkvertragsarbeitnehmern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten zu beachtenden Rechtsvorschriften wurde dieses Merkblatt 16a entwickelt, das den 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 bei Rechtsverstößen von einer weiteren Tätigkeit in Deutschland ausgeschlossen werden kann. Über weitere Einzelheiten informieren die mit der Durchführung der Vereinbarungen zuständigen Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit (Abschnitt 4.2). Dort erhalten Sie auch die erforderlichen Vordrucke.

Weitergehende Informationen zur Beschäftigung 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.....6/7

2.1.2 Werkverträge im Bergbau.....7

2.1.3 Werkverträge im Feuerfest- und Schornsteinbau 7

2.2 Kooperationspartner im Sinne der Vereinbarungen 8

2.3 Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmer.....8

2.4 Lohnvergleich 9/10

2.5 Kontingente 10

2.6 Gebühren.....11

3. ARBEITSMARKT-SCHUTZKLAUSEL 12

4. VERFAHRENSREGELUNGEN 13

4.1 Welche Unterlagen sind einzureichen? 13

4.2 Wo sind die Unterlagen einzureichen? (zuständige Agentur für Arbeit).....14

4.3 Arbeitserlaubnis-EU 15

4.4 Werkvertragsarbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit 16

4.5 Aufenthaltsrecht 16

5. PFLICHTEN AUSLÄNDISCHER UNTERNEHMEN.....17

5.1 Gewerbe- und handwerksrechtliche Bestimmungen 17

5.2 Steuerrecht 17

5.3 Sozialversicherungsrecht.....18

5.4 Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung.....19

5.5 Auskünfte und Mitwirkungspflichten....19

6. WELCHE FOLGEN TRETEN BEI VERSTÖßEN EIN?.....20

6.1 Untertarifliche Entlohnung 20

6.2 Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis-EU 21

6.3 Beschäftigung als Leiharbeitnehmer...21

7. SONSTIGES 22

7.1 Rechtsbehelf.....22

7.2 Niederlassungspersonal 22

7.3 Zusammenarbeit mit anderen Behörden 22

7.4 Rechtsberatung.....22

7.5 Datenschutz.....22

Anlagen

Anlage 1: Selbstauskunft

Anlage 2: Erklärung zum Werkvertrag

Anlage 3: Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU

Anhang: Rechtsgrundlagen .....1 - 6

Empfangsbestätigung

1. GRUNDLAGEN

Mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen *Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (**Zuwanderungsgesetz**) vom 30. Juli 2004* (BGBl S. 1950) wird der Aufenthalt, die Integration und die Erwerbstätigkeit von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. 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** von der zuständigen Agentur für Arbeit erteilt wird. Der einheitliche *Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten* ist bei den zuständigen Agenturen für Arbeit erhältlich. Die in der Vergangenheit erforderliche „Namensliste zur Beantragung der Visa bei einer deutschen Auslandsvertretung“ entfällt.

Eine vor dem 1. Januar 2005 erteilte Arbeitserlaubnis behält ihre Gültigkeit bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer.

Die arbeitsgenehmigungsrechtlichen **Grundlagen** ergeben sich aus

- dem Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU – FreizügG/EU),
- dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)
- der Verordnung über Ausnahmeregelungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neu einreisende ausländische Arbeitnehmer (Anwerbestoppausnahmeverordnung – ASAV)
- der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer (Arbeitsgenehmigungsverordnung – ArGV) sowie
- den zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die jeweils im Bundesgesetzblatt Teil II veröffentlicht sind.

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:

► 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.

► 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* > *Service von A bis Z* > *Vermittlung* > *Arbeitnehmerüberlassung* > *Link und Dateiliste* < 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.

► 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).

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.

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 die für die Unternehmen aus den mittel- und osteuropäischen Staaten zuständige Agentur für Arbeit (Abschnitt 4.2).

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 (§ 39 Abs. 3 BeschV).

  Vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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 Werkvertragsarbeitnehmer** 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 Werkvertragsarbeitnehmer**, erteilt werden.

  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) bestätigen.

Hinweis:
Für jeden inländischen 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 den zuständigen Agenturen für Arbeit eingesehen oder angefordert werden.

- **Voraussetzung** ist, dass es sich bei dem deutschen Auftraggeber um ein **Unternehmen der Bauwirtschaft** handelt. Grundlage ist die Zugehörigkeit zur Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Baugewerbes.

  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)

- Sofern überwiegend Bauleistungen im Sinne von § 211 Abs. 1 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 Agentur für Arbeit und der ULAK festgestellt wird, dass das ausländische Unternehmen 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,

  Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit
  bei der Oberfinanzdirektion Köln
  Neusser Str. 159
  50733 Köln

  Telefon: +49 (221) 379 93 -100
  Telefax: +49 (221) 964 870 oder
  +49 (221) 379 93 -741

  Dort erhalten Sie auch weitere **Auskünfte** zur Durchführung des AEntG. Ausführliche Informationen finden Sie auch im Internet unter www.zoll.de > *Zoll vor Ort > Finanzkontrolle Schwarzarbeit > Entsendung von Arbeitnehmern*<

  Bei Verstößen gegen die Meldepflicht handelt es sich um Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen geahndet werden können (§ 3 Abs. 1 AEntG) .

2.1.2 Werkverträge im Bergbau

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

Leistungen im Rahmen eines Werkvertrages, die unmittelbar dem Abbau und der Förderung natürlich vorkommender Rohstoffe dienen, können im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit ohne arbeitsgenehmigungsrechtliche Beschränkungen ausgeführt werden.

Nicht hierunter fallen baugewerbliche Tätigkeiten, zum Beispiel der Streckenvortrieb. Diese Tätigkeiten sind zwingend dem Baugewerbe, hier dem Tunnel- bzw. Schachtbau zuzuordnen.

Für den Einsatz der Werkvertragsarbeitnehmer gelten die für das Baugewerbe maßgebenden Zulassungskriterien (Abschnitt 2.1.1)
.

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 Vereinbarungen ist, die Kooperation zwischen privatrechtlichen **Unternehmen** zu fördern.

- **Auftraggeber** kann grundsätzlich nur ein in der Bundesrepublik Deutschland ansässiges Unternehmen nach deutschem Recht sein. Das gilt auch für eine in Deutschland gegründete Arbeitsgemeinschaft.

  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 Arbeiten im Forstbereich und 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. Arbeitnehmern ohne berufliche Qualifikation **(Helfer)** wird die Arbeitserlaubnis-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 die Dienststellen für die Beurteilung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fach- und Hilfskräften unabhängige Stellen zum dargestellten Personaleinsatz beteiligen.

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

Hinweis:
Bei den von der Übergangsregelung erfassten Reinigungsarbeiten aller Art, ist grundsätzlich davon auszugehen, 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 2) 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 überwiegend Bauleistungen erbracht, sind Mindestlöhne aufgrund von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (Abschnitt 2.1.1). zu zahlen im:

- Bauhauptgewerbe
- Abbruchgewerbe
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Dachdeckerhandwerk

Bei Betrieben, die von den betrieblichen Geltungsbereichen mehrer Tarifverträge erfasst werden, ist entscheidend, welche Arbeiten sie arbeitszeitlich überwiegend ausführen. Die Tarifverträge für das Bauhauptgewerbe, Abbruchgewerbe und Maler- und Lackiererhandwerk sehen unterschiedliche Mindestlöhne für Helfer und ausgebildete Arbeiter vor (Lohngruppen 1 und 2).

Über die nach dem AEntG anzuwendenden Tarifverträge informieren die Behörden der Zollverwaltung. Diese sind auch im Internet unter *www.zoll.de > Zoll vor Ort > Finanzkontrolle Schwarzarbeit > Entsendung von Arbeitnehmern* < 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.

► Auslösung

Grundsätzlich dürfen dem Werkvertragsarbeitnehmer 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.

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. 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 Sachbezugsverordnung orientieren. Da diese Sätze als Auslösung anstelle der Auslösesätze in den jeweiligen Tarifverträgen anerkannt werden, sind Abzüge nicht zulässig.

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

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 Arbeitsmarkes 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 Vertragstaaten zur Verfügung stehenden Kontingente können bei den zuständigen Agenturen für Arbeit erfragt werden.

Bei den Kontingenten handelt es sich um Jahresdurchschnittszahlen, die insgesamt nicht überschritten werden dürfen. Die Einhaltung der Höchstgrenzen wird von der Bundesagentur für Arbeit 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. Bitte informieren Sie sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit (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 bei der zuständigen Agentur für Arbeit (Abschnitt 4.2) einzureichen.

Für Dienstleistung 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** 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 über inhaltliche Vertragsänderungen (Auftragserweiterungen).

  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.

- **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.

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 zuständigen Agentur für Arbeit 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 durch:

- Geldeingang auf dem Konto der Agentur für Arbeit oder
- Vorlage des Bareinzahlungsbeleges

Bitte bedenken Sie, dass die Zusicherung/Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU erst nach Eingang der Gebühren bei der zuständigen Agentur für Arbeit 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 von der zuständigen Agentur für Arbeit

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 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 zur Folge hat, die Situation der einheimischen Arbeitnehmer nicht noch dadurch verschärft wird, dass ausländische Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt werden.
Hier greift die sogenannte **Arbeitsmarktschutzklausel**.

► Kurzarbeit

Werkvertragsarbeitnehmer werden **nicht** zugelassen, wenn in dem Betrieb bzw. Betriebsteil des deutschen Auftraggebers 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 deutsche Auftraggeber 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.

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.

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).

► 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 zuständigen Dienststellen erhältlich oder im Internet unter www.arbeitsagentur.de > *Service von A bis Z* > *Vermittlung* > *Ausländerbeschäftigung* > *Werkvertragsarbeitnehmer* < abrufbar.

Ausnahme:
In **begründeten Einzelfällen** kann die für die Entscheidung zuständige Dienststelle Ausnahmen nur in Abstimmung mit der Regionaldirektion und 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 Arbeitserlaubnis-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)

☐ **Weitere Unterlagen** sind erforderlich bei einem **Werkvertrag**

- **über Bauleistungen:**

Vordruck "Selbstauskunft" mit betrieblichen Angaben des Auftraggeber (Abschnitt 2.1.1 und Anlage 1) einschließlich der Kopien der Meldung an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes.

- **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 Übergansregelung erfasst werden.

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:

☐ **Nachtrag** zum bestehenden Werk-/ Teilleistungsvertrag im **Original**

☐ **Erklärung zum Werkvertrag** (Anlage 2) in 2-facher Ausfertigung

☐ **ggf. Begründung**, soweit dies aus dem Nachtrag nicht hervorgeht.

☐ **ggf. Restleistungsverzeichnis**

☐ **ggf. Mängelrüge** des deutschen Vertragspartners

☐ **ggf. Kontingentbestätigung**

☐ **ggf.** geänderter **Personaleinsatzplan**

In Zweifelsfällen hilft Ihnen die zuständige Agentur für Arbeit

4.2 Wo sind die Unterlagen einzureichen?

Bitte reichen Sie die für eine Entscheidung erforderlichen Unterlagen rechtzeitig - frühestens 3 Monate - vor dem beabsichtigten Einsatztermin bei der **zuständigen Agentur für Arbeit** ein.

Für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen gelten nachfolgende zentrale Zuständigkeiten:

Staat	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion
Lettland **Polen**	**Duisburg** Duissernplatz 15, 47051 Duisburg ☎ (0203) 302 - 1735 od. 1438	**Nordrhein-Westfalen** Duissernplatz 15, 47051 Duisburg ☎ (0203) 302 – 1445 od. 1755
Tschechien **Slowakei** **Ungarn**	**Frankfurt** Fischerfeldstr. 10 - 12 60311 Frankfurt/Main. ☎ (069) 2171 – 2362 od. 2785	**Hessen** Fischerfeldstr. 10 - 12 60311 Frankfurt/Main. ☎ (069) 2171 – 2364 od. 2782
Slowenien	**Stuttgart** Heilmannstr. 3 - 7, 70190 Stuttgart ☎ (0711) 920 - 3220 od. 3251	**Baden-Württemberg** Dillmannstr. 7b, 70193 Stuttgart ☎ (0711) 941 - 1243 od. 1233

Die **Agentur für Arbeit** prüft die Vollständigkeit der Antragsunterlagen und leitet diese nach Einzahlung der Grundgebühr an die zuständige Regionaldirektion weiter.

Die **Regionaldirektion** trifft die grundsätzliche Entscheidung ob Arbeitnehmer auf der Grundlage des Werkvertrages zugelassen werden können und setzt den Gebührenrahmen mit dem Zusicherung-/Gebührenbescheid fest.

Hierüber wird auch die zuständige Kontingentvergabestelle des Heimatlandes unterrichtet.

Bitte bedenken Sie, dass Anträge bei der Agentur für Arbeit in großer Zahl gestellt werden und die Prüfung der Antragsunterlagen und der Zulassungsvoraussetzungen eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Reichen Sie die Unterlagen daher **mindestens 4 Wochen** vor dem beabsichtigten Ausführungstermin ein. Bitte achten Sie auf die Vollständigkeit der Unterlagen. Dadurch lassen sich Rückfragen und Verzögerungen bei der Bearbeitung vermeiden.

Hinweis:

Im Zuge des Reformprozesses bei der Bundesagentur für Arbeit werden die Organisationseinheiten und Aufgabenfelder der Regionaldirektionen neu strukturiert und ausgerichtet. Die Regionaldirektionen übernehmen künftig eine Steuerungs- und Beratungsfunktion und werden von operativen Aufgaben entbunden. Dadurch kann es bei der Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern zu einer Verlagerung der Aufgaben von der Regionaldirektion auf die Agentur für Arbeit kommen. Die Umstrukturierung wird stufenweise realisiert.

Auf die Entscheidungen im Zulassungsverfahren hat das keinen Einfluss.

4.3 Arbeitserlaubnis-EU

Vor der Arbeitsaufnahme ist die Arbeitserlaubnis-EU bei der zuständigen Agentur für Arbeit (Abschnitt 4.2) zu beantragen. Hierzu verwenden Sie bitte den Vordruck *Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten* (Anlage 3), der bei der zuständigen Arbeitsagentur – voraussichtlich ab März 2005 -erhältlich ist.

Die Agentur für Arbeit erteilt die Arbeitserlaubnis-EU erst, wenn

- Der Zusicherungs-/ Gebührenbescheid erteilt wurde und
- die Laufzeitgebühr gezahlt und bei der Agentur für Arbeit 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.

Die Höchstdauer der Arbeitserlaubnis-EU beträgt in der Regel 2 Jahre. Sofern die Ausführung des Werkvertrages infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses länger als 2 Jahre dauert, kann die Arbeitserlaubnis-EU bis zu 6 Monaten verlängert werden. Die Arbeitserlaubnis-EU kann bis zu einer Höchstdauer von 3 Jahren erteilt werden, wenn von vornherein feststeht, dass die Ausführung des konkreten Werkvertrages länger als 2 Jahre dauert. Diese Regelung findet nur auf Arbeitnehmer Anwendung, die neu in das Bundesgebiet einreisen.

Hinweis:

Als beschäftigt gilt ein Arbeitnehmer, der im Besitz einer Arbeitserlaubnis-EU ist. Die individuellen Zeiten werden daher grundsätzlich als Beschäftigungszeit für die Berechnung der Höchstbeschäftigungsdauer berücksichtigt.

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

Die arbeitsgenehmigungsrechtlichen Regelungen zur Höchstbeschäftigungsdauer und zur so genannten Wartezeit nach § 3 ASAV i.V. mit den Regierungsvereinbarungen gelten weiter.

Für die Berechnung der Höchstbeschäftigungsdauer werden – unabhängig vom Arbeitgeber – nur Beschäftigungszeiträume berücksichtigt und zusammengerechnet, für die Arbeitserlaubnisse auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung erteilt worden sind. Mit dem Erreichen der maximalen Einsatzzeit (grundsätzlich 2 Jahre) tritt die Wartezeit ein.

Die Wartezeit beträgt höchstens 2 Jahre.

Kurzfristige Unterbrechungen lösen vor Ablauf der Höchstbeschäftigungsdauer grundsätzliche keine Wartezeit aus.

► 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 bei Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit.

4.4 Werkvertragsarbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit

Einzelnen Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit (z.B. Techniker, Bauleiter) kann die Arbeitserlaubnis-EU bis zu einer Höchstdauer von 4 Jahren erteilt werden. Damit kann eine neue Arbeitserlaubnis-EU für die Ausführung weiterer Werkverträge erteilt werden, wenn die Höchstdauer von 4 Jahren nicht überschritten wird.

Üblicherweise sind höher qualifiziertes bzw. in führender Position beschäftigtes Personal Arbeitnehmer, die in erster Linie eigenverantwortlich handeln. Zu ihren Kompetenzen gehören insbesondere die Überwachung und Kontrolle der Arbeiten des aufsichtführenden Personals und die persönliche Befugnis über Personalentscheidungen.

Für die Einzelfallprüfung, werden u.a.

- die Qualifikation
  (Nachweis einer Hoch- oder Fachhochschulausbildung oder einer vergleichbaren Qualifikation),
- die Funktion des Arbeitnehmers
  (zum Beispiel Nachweis, seit wann und in welcher Funktion das Beschäftigungsverhältnis besteht),
- der Arbeitsvertrag und die Vergütung

als Beurteilungskriterien herangezogen.

Hinweis:
Tätigkeiten als **Vorarbeiter/Polier** begründen keinen Anspruch auf die Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU bis zu einer Höchstdauer von 4 Jahren.

4.5 Aufenthaltsrecht

Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten sind Unionsbürger. Sie benötigen für die Einreise kein Visum und für den Aufenthalt keinen Aufenthaltstitel.

Diesen Unionsbürgern wird von Amts wegen eine Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht von der zuständigen Melde-/Ausländerbehörde ausgestellt. 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 UNTERNEHMEN

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 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 den neuen EU-Mitgliedstaaten ansässige Unternehmen gelten nachfolgende Zuständigkeiten:

Staat	Finanzamt
Lettland	**Bremen Mitte** Rudolf-Hilferding-Platz 1 28195 Bremen
Polen **Slowenien**	**Oranienburg** Heinrich-Grübler-Platz 3 16515 Oranienburg
Slowakei **Tschechien**	**Chemnitz-Süd** Paul-Betz-Straße 1 09120 Chemnitz
Ungarn	**Zentralfinanzamt Nürnberg** Voigtländerstr. 7-9 90489 Nürnberg

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 EWG-Verordnung Nr. 1408/71 über die Anwendung der sozialen Sicherungssysteme für Wanderarbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union.

Danach gelten die Rechtsvorschriften des Heimatstaates, wenn die Entsendung des Arbeitnehmers im voraus auf maximal zwölf 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 (EWG) 1408/71 vorliegt. Ist dies der Fall, erhält der Arbeitnehmer die Bescheinigung 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 Verbindungsstelle für die gesetzliche Unfallversicherung - Ausland
Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften
Alte Heerstraße 111, 53757 Sankt Augustin
BG-Infoline 01805 / 1888088 Internet: www.hvbg.de

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland DVKA ,
Pennefeldsweg 11-15, 53177 Bonn.
Telefon 0228/95300 Internet: www.dvka.de

► Sozialversicherungsausweis

Werkvertragsarbeitnehmer, die auf der Grundlage einer Regierungsvereinbarung tätig werden, benötigen keinen Sozialversicherungs- oder Ersatzausweis. Sie sind jedoch verpflichtet, bei Ausübung der Beschäftigung den **Aufenthaltstitel**, mitzuführen und auf Verlangen den Behörden der Zollverwaltung vorzulegen (§ 109 Abs. 2 S. 9 SGB IV). An die Stelle des Aufenthaltstitels tritt die Arbeitserlaubnis-EU.

Die Verletzung dieser Pflicht ist eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann.

Hinweis:
Auskünfte erteilen die Träger der Sozialversicherung; zum Beispiel die Allgemeinen Ortskrankenkassen ***AOK*** oder die Berufsgenossenschaften ***BG***.

5.4 Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung

Seit dem 1. Januar 2004 sind nur noch die Behörden der Zollverwaltung 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) v. 23. Juli 2004 ist am 1. August 2004 in Kraft getreten.

Schwarzarbeit leistet, 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 nicht mit dem erforderlichen 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 nicht eingehalten werden.

Mehr Informationen zur aktuellen Rechtslage bieten - neben verschiedenen Anbietern im Internet - die Behörden der Zollverwaltung unter: www.zoll-stoppt-schwarzarbeit.de

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 benötigt die Agentur für Arbeit ergänzende Informationen oder Unterlagen. Dann ist sie 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, 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 Regionaldirektion/Agentur für Arbeit 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 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 .

Hinweis:

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

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

► Folgen bei festgestellten Verstößen:

- Bei festgestellten Verstößen kann die Arbeitserlaubnis-EU von der Agentur für Arbeit widerrufen werden.
- Die Regionaldirektion/Agentur für Arbeit ist an die von ihr gegebene **Zusicherung** über die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU nicht mehr gebunden, wenn bei der Prüfung der Lohnunterlagen durch die Agentur für Arbeit 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 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 Regionaldirektion/Agentur für Arbeit 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 (§ 5 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 Agentur 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 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 bei der Dienststelle, die den Bescheid erlassen hat, 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 Übergansregelungen 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 Persongruppen:
  - Leitende Mitarbeiter und Führungskräfte,
  - Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen
  - Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen

Auskünfte zu arbeitsgenehmigungsrechtliche Fragen erteilt
die Agentur für Arbeit am 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 Agenturen 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 beispielsweise an Rechtsanwälte, Steuer- oder Wirtschaftsberater.

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 benötigt die Agentur für Arbeit, um Ihre Anträge prüfen bzw. entscheiden zu können.

Ihre Pflicht hierbei mitzuwirken ergibt sich aus §§ 60 ff Sozialgesetzbuch Erstes Buch (SGB I).
Bei fehlender Mitwirkung kann die Leistung ganz oder teilweise versagt werden (§ 66 SGB I).

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.

Bundesagentur für Arbeit

INFORMATIONEN

für den Besteller von Bauleistungen bei einer ausländischen Bauunternehmung zur Durchführung eines Werkvertrages

AUSKUNFT

über die betrieblichen Verhältnisse

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben bei einem im Ausland ansässigen Unternehmen Bauleistungen bestellt und darüber einen Werkvertrag abgeschlossen. Das ausländische Unternehmen benötigt für seine Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Werkvertrages in der Bundesrepublik Deutschland tätig werden sollen, eine Erlaubnis, die zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt. Für die Entscheidung, ob eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel oder eine Arbeitserlaubnis-EU durch die Bundesagentur für Arbeit erteilt werden kann, werden auch Informationen von Ihnen benötigt, die sich auf Ihre betrieblichen Verhältnisse beziehen.

Die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bzw. die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU an ausländische Arbeitnehmer zur Durchführung von Werkverträgen über Bauleistungen ist grundsätzlich ausgeschlossen, sofern

- der deutsche Vertragspartner kein Betrieb der Bauwirtschaft ist,
- in dem Betrieb des deutschen Auftraggebers beschäftigte Arbeitnehmer kurzarbeiten oder der Betrieb bei einer Agentur für Arbeit Kurzarbeit angezeigt hat oder
- eine Anzeige nach § 17 Kündigungsschutzgesetz vorliegt. Diese Anzeige wirkt sich innerhalb der nächsten 12 Monate auf die Entscheidung über das Antragsverfahren aus. Maßgebend ist die durch die zuständige Agentur für Arbeit festgestellte Wirksamkeit der Anzeige.

Die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer ist im Verhältnis zu den gewerblichen Arbeitnehmern der Bestellerfirma zahlenmäßig begrenzt. Für Werkverträge mit in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen können wie folgt Werkvertragsarbeitnehmer zugelassen werden:

Inländisches Bauunternehmen mit	**Werkverträge**
► **bis zu 50** gewerblichen Arbeitnehmern	bis zu **15** Werkvertragsarbeitnehmer; höchstens die eigene Beschäftigtenzahl an gewerblichen Arbeitnehmern
► **mehr als 50** gewerblichen Arbeitnehmern	bis zu **30 v. H.** der Beschäftigten; höchstens jedoch 300 Werkvertragsarbeitnehmer

Maßgebend für die Festsetzung der Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer sind Jahresdurchschnittszahlen der Beschäftigung. Dazu werden grundsätzlich die Beschäftigungsdaten der Monate März und September sowie des Monats vor Abgabe der Selbstauskunft benötigt. Der Nachweis ist durch eine Kopie Ihrer Meldungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) zu erbringen. Das gilt auch für Betriebe des Baugewerbes, die unter den Rahmentarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk oder des Gerüstbaugewerbes oder unter den Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau fallen.

Bitte haben Sie Verständnis, dass ohne die Beantwortung der auf der zweiten Seite erforderlichen Angaben keine Entscheidung über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern für die Durchführung des Werkvertrages getroffen werden kann. Sie können das ausgefüllte Formblatt, zusammen mit den Kopien der Meldungen an die ZVK, Ihrem Vertragspartner für die Unterlagen zum Werkvertrag aushändigen oder direkt der zuständigen Agentur für Arbeit übersenden.

Welche Arbeitsagenturen zuständig sind entnehmen Sie bitte dem ***Merkblatt 16 bzw. 16a***, das im Internet unter *www.arbeitsagentur.de > Service von A bis Z > Vermittlung > Ausländerbeschäftigung > Werkvertragsarbeitnehmer <* eingesehen werden kann. Dort können Sie sich auch über die weiteren Voraussetzungen und das Verfahren für die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer informieren.

Mit freundlichen Grüßen
Bundesagentur für Arbeit

Stand: 1/2005

Werkvertrag über Bauleistungen vom: _____ Auftrags-Nr: *(soweit bekannt)* | | | | | | | | | | | | |

Bestellerfirma (Auftraggeber) **Nachunternehmer (Auftragnehmer)**

(Name)

(Anschrift) _____ _____

Betriebskonto-Nr. der ZVK | | | | | | | | |

ja*) ☐ nein *) ☐

Im Bundesgebiet bestehen weitere Niederlassungen

*(Bei Beantwortung der Frage mit „ja" geben Sie bitte nachfolgend die Adresse und die Betriebskontonummer der **ZVK** an)*

1 _____ | | | | | | | | |

2 _____ | | | | | | | | |

(Soweit weitere Niederlassungen bestehen, geben Sie diese entsprechenden Daten bitte auf einem gesonderten Blatt an)

Betriebs-Nr. (Agentur für Arbeit) | | | | | | | | |

A u s k u n f t über die betrieblichen Verhältnisse:

1. Gewerbliche Arbeitnehmer (ohne die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten):
In meinem Betrieb waren in der vorangegangenen Zeit gewerbliche Arbeitnehmer (§ 6 Abs. 1 BetrVG) jeweils am Ersten des Monats wie folgt beschäftigt:

	Jahr	Zahl
März	_____	insgesamt _____ gewerbliche Arbeitnehmer
September	_____	insgesamt _____ gewerbliche Arbeitnehmer
_____ *(Monat vor der Informationsabgabe)*	_____	insgesamt _____ gewerbliche Arbeitnehmer

2. Kurzarbeit:

	ja*)		nein *)
Im Betrieb wird kurzgearbeitet	☐	seit: _____	☐
Für den Betrieb wurde Kurzarbeit angezeigt	☐	am: _____	☐

3. Entlassungen:

	ja*)		nein *)
Anzeige nach § 17 Kündigungsschutzgesetz wurde erstattet:	☐	am: _____	☐

Weitere Werkverträge über Bauleistungen wurden mit ausländischen Nachunternehmern abgeschlossen und der Agentur für Arbeit vorgelegt: ja*) ☐ s. Anlage nein *) ☐

(Bei Beantwortung der Frage mit „ja", geben Sie die entsprechenden Daten bitte auf einem gesonderten Blatt an)

Ich bin damit einverstanden, dass die Daten elektronisch gespeichert und der ausländischen Kontingentvergabestelle meines Vertragspartners die Entscheidungen im Rahmen des Zulassungsverfahrens mitgeteilt werden.

Ort, Datum Stempel und Unterschrift

**) Zutreffendes bitte ankreuzen*

☐ Anlagen: Kopien der Meldungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes

Erklärung zum Werkvertrag

1. Angaben zum Werkvertrag - Teilleistungsvertrag - Nachtrag vom | **Datum:**

Auftrags.-Nr.: | | | | | | | | | | | | |

Auftragnehmer *(Name, Firmenstempel)*	*Verantwortlicher Ansprechpartner/ Zustellungsbevollmächtigter:* **Telefon**:	**Fax**:
Anschrift im Ausland **Straße**	**PLZ**	**Ort**
Anschrift im Inland **Straße**	**PLZ**	**Ort**
Auftraggeber		
Anschrift	**PLZ**	**Ort**
Betriebsstätte / Baustelle / Einsatzort		
a) **Objektbezeichnung:** *Straße, Hausnummer*	**PLZ**	**Ort**
b) **Objektbezeichnung:** *Straße, Hausnummer*	**PLZ**	**Ort**
c) **Objektbezeichnung:** *Straße, Hausnummer*	**PLZ**	**Ort**
ggf. weitere Einsatzorte bitte auf einem gesonderten Blatt aufführen.		

Beginn der Arbeiten:	**Ende** der Arbeiten:		
Erforderliche Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit der Kontingentbestätigung insgesamt	**Zahl**	**Mann-Monate**	**Nationalität**

Zahl der Kräfte mit Angabe der Berufsbezeichnung (z.B. Maurer/ Elektriker) und Qualifikation/Funktion (z. B. Vorarbeiter/ Facharbeiter):

(Bei wechselnder Personalstärke während der Ausführungszeit bitte Einsatzplan beifügen)

Das ***Merkblatt 16*** ☐*) / ***Merkblatt 16a*** ☐*) über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland wurde mir ausgehändigt durch:

☐*) das Ministerium/ die Kontingentvergabestelle: _____ am _____

☐*) die Agentur für Arbeit: _____ am _____

*) ☐ *Zutreffendes bitte ankreuzen*

2. Lohnbedingungen *(Durchschnittliche Beträge je Arbeitnehmer pro Monat in Euro)*

Für Arbeitnehmer mit folgender Qualifikation werden nachfolgende entgeltliche Leistungen aufgewendet:

Führungskraft ☐[+)] Vorarbeiter ☐[+)] Facharbeiter ☐[+)] Helfer ☐[+)] [+)] ☐ *Zutreffendes bitte ankreuzen*

Stundenlohn (brutto)			EUR
+ tarifliche Zuschläge pro Stunde	+		EUR
+ weitere Leistungen, die nach Gesetz oder Tarif dem Stundenlohn zuzurechnen sind:			
	+		EUR
Gesamtstundenlohn (brutto)	=		EUR
durchschnittlich monatliche Arbeitszeit	x		Stunden
Monatslohn (brutto)	=		EUR
- Sozialversicherung im Heimatland und/oder in Deutschland	–		EUR
- Lohnsteuer im Heimatland und/oder in der Bundesrepublik Deutschland	–		EUR
Monatslohn (netto)	=		EUR
Stundenlohn (netto) *(Monatslohn geteilt durch monatliche Arbeitszeit)*	=		EUR

Der Arbeitslohn kann in Deutschland und/oder im Heimatland ausgezahlt werden.

Der Arbeitnehmer erhält für die auswärtige Beschäftigung **zusätzliche Leistungen**, die **nicht** in der obigen Lohnabrechnung enthalten sind: [x)] ☐ *Zutreffendes bitte ankreuzen*

Unterkunft:	ja ☐[x)]	nein ☐[x)]	**Unterkunft mit Kochgelegenheit**	ja ☐[x)]	nein ☐[x)]	
Verpflegung:	ja ☐[x)]	nein ☐[x)]	teilweise ☐[x)] = Frühstück ☐[x)]	Mittagessen ☐[x)]	Abendessen ☐[x)]	

Wenn keine Unterkunft oder Verpflegung oder die Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt werden, müssen die in der Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung (Sachbezugsverordnung) vom 19.12.1994 in der jeweils geltenden Fassung, genannten Sätze gezahlt werden. Vom Arbeitgeber geleistete Sachinvestitionen für die zusätzliche Ausstattung der Unterkünfte, können auf die Verpflegungskosten durch einen pauschal festgesetzten Betrag angerechnet werden. Die jeweils geltenden Sätze können bei Ihrer Agentur für Arbeit erfragt oder eingesehen werden.

Wir erklären, dass

- ➔ die Entlohnung der eingesetzten Werkvertragsarbeitnehmer - unter Berücksichtigung tariflicher Anpassungen während der Laufzeit des Werkvertrages – dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen,
- ➔ die mit den Arbeitnehmern geschlossenen Arbeitsverträge den Zusatz enthalten, dass die Entlohnung in Anwendung der zwischenstaatlichen Regierungsvereinbarung erfolgt,
- ➔ die Beiträge zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft nach Fälligkeit abgeführt werden [Hinweis)],
- ➔ der Mindestlohn nach den jeweiligen Tarifverträgen zur Regelung eines Mindestlohnes gezahlt und die Anmeldung gemäß § 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgenommen wird [Hinweis)],
- ➔ die Bundesagentur für Arbeit und die Behörden der Zollverwaltung berechtigt sind, jederzeit Einsicht in die Lohnlisten zu nehmen. Sie sind zu diesem Zweck am Einsatzort der Werkvertragsarbeitnehmer (Betrieb/ Baustelle) oder in der deutschen Niederlassung vollständig bereitzuhalten.

Wir sind damit einverstanden, dass die Daten zum vorstehenden Werkvertrag elektronisch gespeichert werden und eine Durchschrift des Bescheides über den Werkvertrag an die Kontingentvergabestelle des Entsendelandes übersandt wird.

Ort: **Datum:** **Stempel und Unterschrift**:

[Hinweis)] *Dies gilt nur für Unternehmen, die überwiegend Bauleistungen erbringen.*

Die Bedingungen des am 1.3.1996 in Kraft getretenen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), in der jeweils gültigen Fassung, sind zu beachten. Diese können im Internet unter www.zoll.de > Zoll vor Ort > Finanzkontrolle Schwarzarbeit > Entsendung von Arbeitnehmern < eingesehen werden. Über die in den jeweiligen Tarifverträgen zur Regelung eines Mindestlohnes vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen informieren die Behörden der Zollverwaltung. Dort erhalten Sie auch weitere Auskünfte zur Durchführung des AEntG.

Nachstehend, mit einem ☒ gekennzeichnete Unterlagen sind beigefügt:

- ☐ Werkvertrag/Rahmen- und Teilleistungsvertrag/Nachtrag im Original
- ☐ Leistungsverzeichnis mit genauen Angaben über das zu verrichtende Gewerk
- ☐ Kontingentbestätigung des zuständigen Ministeriums / der zust. Kontingentvergabestelle im Original
- ☐ Einsatzplan (bei wechselnder Personalstärke während der Ausführungszeit)
- ☐ Vordruck Selbstauskunft über die betrieblichen Angaben des Bestellers (nur bei Bauleistungen)
- ☐ Bescheinigung der örtlich zuständigen Behörde des Denkmalschutzes, dass es sich um schutzwürdige Objekte der Denkmalpflege handelt *(nur bei Restaurationsarbeiten)*

.

Bei Auswahlkästchen ☐ Zutreffendes bitte ankreuzen ☒

Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU

für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten

Angaben zum ausländischen Arbeitnehmer:

1 Name	2 ggf. Geburtsname
Vorname	4 Staatsangehörigkeit
3 Geburtsdatum:	5 Geschlecht männlich ☐ weiblich ☐
6 Name und Anschrift des entsendenden Unternehmens bzw. der Niederlassung im Bundesgebiet:	7 Wohnung im Bundesgebiet - soweit nicht nebenstehend –
8 Pass/Personalausweis gültig bis:	

Arbeitserlaubnis - EU wird beantragt

9 von bis	10 als (Art der auszuübenden Beschäftigung
11 Im Rahmen des Werkvertrages vom:	12 Auftragsnummer
13 ausländisches Unternehmen	14 deutsches Unternehmen
15 Betriebsstätte/Baustelle (Anschrift: Straße, Nr., PLZ, Ort).	
16 Es wird bestätigt, dass der Arbeitnehmer entsprechend dem Antrag beschäftigt werden soll Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers	17 Unterschrift des Arbeitnehmers Datum

Wird von der Agentur für Arbeit ausgefüllt

Bundesagentur für Arbeit

Arbeitserlaubnis–EU

Dem oben genannten Arbeitnehmer, der auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über die Entsendung und Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern entsandt wurde, wird gemäß § 284 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), in Verbindung mit § 3 Anwerbestoppausnahmeverordnung eine Arbeitserlaubnis-EU erteilt.

Diese Arbeitserlaubnis-EU gilt für eine berufliche Tätigkeit nach Ziffer 10 **nur** bei dem unter Ziffer 13 genannten Unternehmen und nur für die unter Ziffer 15 genannte Betriebsstätte/Baustelle.

Geltungsdauer	**von**	**bis**

Agentur für Arbeit	Im Auftrag Datum	Dienststempel

Ausfertigung für den Arbeitnehmer

BA-Ausl.Nr. 1. WV-EU 1.05

Muster

GESETZ ÜBER DIE ALLGEMEINE FREIZÜGIGKEIT VON UNIONSBÜRGERN (Freizügigkeitsgesetz/EU – Freizüg/EU) - Auszug

§ 1
Anwendungsbereich

Dieses Gesetz regelt die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Unionsbürger) und ihrer Familienangehörigen.

§ 2
Recht auf Einreise und Aufenthalt

(1) Freizügigkeitsberechtigte Unionsbürger und ihre Familienangehörigen haben das Recht auf Einreise und Aufenthalt nach Maßgabe dieses Gesetzes.

(2) Gemeinschaftsrechtlich freizügigkeitsberechtigt sind:

1. Unionsbürger, die sich als Arbeitnehmer, zur Arbeitssuche oder zur Berufsausbildung aufhalten wollen,
2. Unionsbürger, wenn sie zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit berechtigt sind (niedergelassene selbständige Erwerbstätige),
3. Unionsbürger, die, ohne sich niederzulassen, als selbständige Erwerbstätige Dienstleistungen im Sinne des Artikels 50 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft erbringen wollen (Erbringer von Dienstleistungen), wenn sie zur Erbringung der Dienstleistung berechtigt sind,

…

(4) Unionsbürger bedürfen für die Einreise keines Visums und für den Aufenthalt keines Aufenthaltstitels. ….

§ 5
Bescheinigung über das gemeinschaftsrechtliche Aufenthaltsrecht, Aufenthaltserlaubnis-EU

(1) Freizügigkeitsberechtigten Unionsbürgern und ihren Familienangehörigen mit Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union wird von Amts wegen eine Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht ausgestellt.

…

§ 8
Ausweispflicht

Unionsbürger und ihre Familienangehörigen sind verpflichtet,

1. bei der Einreise in das Bundesgebiet einen Pass oder anerkannten Passersatz
   a. mit sich zu führen und
   b. einem zuständigen Beamten auf Verlangen zur Prüfung auszuhändigen,
2. für die Dauer des Aufenthalts im Bundesgebiet den erforderlichen Pass oder Passersatz zu besitzen,
3. den Pass oder Passersatz sowie die Bescheinigung über das gemeinschaftsrechtliche Aufenthaltsrecht und die Aufenthaltserlaubnis-EU den mit der Ausführung dieses Gesetzes betrauten Behörden vorzulegen, auszuhändigen und vorübergehend zu überlassen, soweit dies zur Durchführung oder Sicherung von Maßnahmen nach diesem Gesetz erforderlich ist.

§ 10
Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer entgegen § 8 Nr. 1 Buchstabe b einen Pass oder Passersatz nicht oder nicht rechtzeitig aushändigt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder leichtfertig entgegen § 8 Nr. 2 einen Pass oder Passersatz nicht besitzt.

(3) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 8 Nr. 1 Buchstabe a einen Pass oder Passersatz nicht mit sich führt.

(4) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen der Absätze 1 und 3 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

…

§ 13
Staatsangehörige der Beitrittsstaaten

Soweit nach Maßgabe des Vertrages vom 16. April 2003 über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) abweichende Regelungen anwendbar sind, findet dieses Gesetz Anwendung, wenn die Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit gemäß § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch genehmigt wurde.

SOZIALGESETZBUCH DRITTES BUCH – SGB III – (AUSZUG)

§ 284
Arbeitsgenehmigung-EU für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten

(1) Staatsangehörige der Staaten, die nach dem Vertrag vom 16. April 2003 über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) der Europäischen Union beigetreten sind, … dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit ausüben und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen, soweit nach Maßgabe des EU-Beitrittsvertrages abweichende Regelungen als Übergangsregelungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit Anwendung finden.

(2) Die Genehmigung wird befristet als Arbeitserlaubnis-EU erteilt, … .

(3) Die Arbeitserlaubnis-EU kann nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 bis 4 und 6 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(6) Das Aufenthaltsgesetz und die aufgrund des § 42 des Aufenthaltsgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zum Arbeitsmarktzugang gelten entsprechend, soweit sie für die Ausländer nach Absatz 1 günstigere Regelungen enthalten. …

§ 39 Aufenthaltsgesetz
Zustimmung zur Ausländerbeschäftigung – Auszug

(2) $_{1}$Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 zustimmen, wenn …der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird. … $_{3}$Der Arbeitgeber, bei dem ein Ausländer beschäftigt werden soll, … , hat der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

(4) Die Zustimmung kann die Dauer und die berufliche Tätigkeit festlegen sowie die Beschäftigung auf bestimmte Betriebe oder Bezirke beschränken.

§ 288
Verordnungsermächtigung und Weisungsrecht

(1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann durch Rechtsverordnung[1)] …

1. Ausnahmen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an Ausländer, die keine Aufenthaltsgenehmigung besitzen,
2. Ausnahmen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis unabhängig von der Arbeitsmarktlage
3. Ausnahmen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an Ausländer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland,
5. das Nähere über Umfang und Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis,
8. die Voraussetzungen für das Verfahren und die Aufhebung einer Genehmigung

näher bestimmen.

(2) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann der Bundesagentur zur Durchführung der Bestimmungen dieses Unterabschnittes und der hierzu erlassenen Rechtsverordnungen sowie der von den Organen der Europäischen Gemeinschaften erlassenen Bestimmungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt und der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern Weisungen erteilen.

[1)] **Verordnung über Ausnahmeregelungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neueinreisende ausländische Arbeitnehmer (Anwerbestoppausnahmeverordnung) – Auszug -**

§ 3 Werkverträge

(1) Ausländern, die auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung zur Erfüllung eines oder mehrerer Werkverträge beschäftigt werden, kann die Arbeitserlaubnis für die Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen bei demselben Arbeitgeber für längsten zwei Jahre erteilt werden. Steht von vornherein fest, daß die Ausführung des Werkvertrages länger als zwei Jahre dauert, kann die Arbeitserlaubnis bis zur Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden. Verläßt der Ausländer das Inland und ist die Aufenthaltsbewilligung abgelaufen oder erloschen, so darf ihm eine neue Arbeitserlaubnis für eine Beschäftigung nur erteilt werden, wenn der zwischen Ausreise und erneuter Einreise als Werkvertragsarbeitnehmer liegende Zeitraum nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltsbewilligung. Der in Satz 3 genannte Zeitraum beträgt höchstens zwei Jahre; er beträgt drei Monate, wenn der Ausländer vor der Ausreise nicht länger als neun Monate im Inland beschäftigt war.

(2) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann die Erteilung der Arbeitserlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit an Arbeitnehmer der Bauwirtschaft im Rahmen von Werkverträgen im Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern des im Inland ansässigen Unternehmens zahlenmäßig beschränken. Dabei ist darauf zu achten, daß auch kleine und mittelständische im Inland ansässige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden.

(3) Ausländern, die von einem Unternehmen mit Sitz im Ausland, das auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über Werkvertragsarbeitnehmer tätig ist, vorübergehend in das Inland als leitende Mitarbeiter oder als Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen für eine Beschäftigung bei der Niederlassung oder Zweigstellen des Unternehmens oder zur Durchführung von Revisionen entsandt werden, kann in dem für die Werkvertragstätigkeit erforderlichen Umfang die Arbeitserlaubnis bis zu insgesamt vier Jahren erteilt werden. Absatz 1 Satz 3 und 4 ist entsprechend anzuwenden.

§ 287
Gebühren für die Durchführung der Vereinbarungen über Werkvertragsarbeitnehmer

(1) Für die Aufwendungen, die der Bundesagentur und den Behörden der Zollverwaltung bei der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf der Grundlage von Werkverträgen entstehen, kann vom Arbeitgeber der ausländischen Arbeitnehmer eine Gebühr erhoben werden.

(2) Die Gebühr wird für die Aufwendungen der Bundesagentur und der Behörden der Zollverwaltung erhoben, die im Zusammenhang mit dem Antragsverfahren und der Überwachung der Einhaltung der Vereinbarungen stehen, insbesondere für die

1. Prüfung der werkvertraglichen Grundlagen,
2. Prüfung der Voraussetzungen für die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer,
3. Zusicherung, Erteilung und Aufhebung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Beschäftigung oder der Arbeitserlaubnis-EU,
4. Überwachung der Einhaltung der für die Ausführung eine Werkvertrages festgesetzten Zahl der Arbeitnehmer,
5. Überwachung der Einhaltung der für die Arbeitgeber nach den Vereinbarungen bei der Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer bestehenden Pflichten einschließlich der Durchführung der dafür erforderlichen Prüfungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung sowie
6. Durchführung von Ausschlussverfahren nach den Vereinbarungen.

Die Bundesagentur wird ermächtigt, durch Anordnung[2)] die gebührenpflichtigen Tatbestände zu bestimmen, für die Gebühr feste Sätze vorzusehen und den auf die Behörden der Zollverwaltung entfallenden Teil der Gebühren festzulegen und zu erheben.

(3) Der Arbeitgeber darf sich die Gebühr nach den Absätzen 1 und 2 von dem ausländischen Arbeitnehmer oder einem Dritten weder ganz noch teilweise erstatten lassen.

(4) Im Übrigen sind die Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes anzuwenden.

[2)] **Anordnung**
des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit
über die Entrichtung von Gebühren durch Arbeitgeber zur Durchführung
der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern
auf der Grundlage von Werkverträgen
(Anordnung nach § 287 SGB III)
vom 3. September 2004

geändert durch 1. Änderungsanordnung zur Gebührenanordnung vom 16. Dezember 2004, in Kraft ab 1. Januar 2005

Auf Grund von § 287 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit § 373 Abs. 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) erlässt der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Genehmigung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit folgende Anordnung:

§ 1

(1) Arbeitgeber, die die BA im Rahmen zwischenstaatlicher Vereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer auf der Grundlage von Werkverträgen (§ 39 Beschäftigungsverordnung oder § 3 der Anwerbestoppausnahmeverordnung) in Anspruch nehmen, haben ihr Gebühren zu entrichten.

(2) Die Gebühren werden für die Aufwendungen der BA und der Behörden der Zollverwaltung erhoben, die im Zusammenhang mit dem Antragsverfahren und der Überwachung der Einhaltung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen stehen. Die gebührenpflichtigen Tatbestände bestehen insbesondere aus der

1. Prüfung der werkvertraglichen Grundlagen,
2. Prüfung der Voraussetzungen für die Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmer,
3. Zusicherung, Erteilung und Aufhebung der Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung oder der Arbeitserlaubnis-EU,
4. Überwachung der Einhaltung der für die Ausführung eines Werkvertrages festgesetzten Zahl der Arbeitnehmer,
5. Überwachung der Einhaltung der für die Arbeitgeber nach den Vereinbarungen bei der Beschäftigung ihrer Arbeitnehmer bestehenden Pflichten einschließlich der Durchführung der dafür erforderlichen Prüfungen nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung sowie der
6. Durchführung von Ausschlussverfahren nach den Vereinbarungen.

(3) Die Gebühren werden für
a) die Prüfung und Entscheidung über die rechtlichen Voraussetzungen zur Entsendung und Beschäftigung zustimmungs- oder arbeitserlaubnispflichtiger ausländischer Arbeitnehmer nach den zwischenstaatlichen Vereinbarungen (Grundgebühr) und
b) alle sonstigen im § 1 Abs. 2 genannten Aufwendungen (Laufzeitgebühr) erhoben.

§ 2

(1) Die Grundgebühr nach § 1 Abs. 3 Buchst. a beträgt
a) 200 Euro für jeden Neuantrag
b) 100 Euro für jeden Nachtrag zum Neuantrag auf Verlängerung der Ausführungszeit (Verlängerungsantrag) sowie auf Aufstockung der Zahl der beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer (Personalaufstockung) und für die Durchführung von Gewährleistungsarbeiten.

(2) Die Laufzeitgebühr nach § 1 Abs. 3 Buchst. b beträgt für den einzelnen Arbeitnehmer je angefangenem Kalendermonat der Beschäftigung 75 Euro. Die Gebühr ist auch für die Zeiten der Verlängerung der Ausführungszeit von Werkverträgen sowie für Zeiten der Gewährleistungsarbeiten zu zahlen.

§ 3

(1) Die Gebühr nach § 2 Abs. 1 (Grundgebühr) wird mit der Einreichung des Werkvertrages/Nachtrages bei den zuständigen Dienststellen der BA fällig.

(2) Die Gebühr nach § 2 Abs. 2 (Laufzeitgebühr) wird für die gesamte Dauer der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel oder einer Arbeitserlaubnis-EU zum Zeitpunkt ihrer jeweiligen Erteilung fällig. Maßgebend ist die Ausführungszeit des Werkvertrages/Nachtrages unter Berücksichtigung der individuellen Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmer, die im Einsatzplan festgelegt sind. Bei längeren individuellen Beschäftigungszeiten kann die Erteilung der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel oder der Arbeitserlaubnis-EU und die Zahlung der Gebühr in Abschnitten von 6 Monaten zugelassen werden (Teilgebühr).

§ 4

(1) Die Gebühren nach § 2 Abs. 1 (Grundgebühren) können nicht erstattet werden.

(2) Die Gebühren nach § 2 Abs. 2 können für die vollständigen Kalendermonate erstattet werden, für die die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung oder der Arbeitserlaubnis-EU wegen tatsächlicher Nichtbeschäftigung zurückgegeben wurde. Die BA ist zur Erstattung der Gebühren erst nach Beendigung des Werkvertrages im Rahmen einer Gesamtabrechnung der Gebühren verpflichtet. Vor Beendigung des Werkvertrages kann der Erstattungsantrag mit einer neu fällig werdenden Laufzeitgebühr innerhalb eines Werkvertrages verrechnet werden.

(3) Die Erstattung von Gebühren ist bei der zuständigen Dienststelle der BA auf den dafür vorgesehenen Formularen zu beantragen.

(4) Der Arbeitgeber darf sich die Grundgebühren und die Laufzeitgebühren weder ganz noch teilweise von dem ausländischen Arbeitnehmer oder einem Dritten erstatten lassen.

(5) Die Vorschriften des Verwaltungskostengesetzes sind anzuwenden.

§ 5

Diese Anordnung tritt rückwirkend am 1. Januar 2004 in Kraft.

GESETZ ZUR BEKÄMPFUNG DER SCHWARZARBEIT UND ILLEGALEN BESCHÄFTIGUNG SchwarzArbG – SCHWARZARBEITSBEKÄMPFUNGSGESETZ VOM 23. JULI 2004 – AUSZUG -

§ 1
Zweck des Gesetzes

(1) Zweck des Gesetzes ist die Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

(2) Schwarzarbeit leistet, wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei
1. als Arbeitgeber, Unternehmer oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
2. als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
3. …
4. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist …,
5. als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in der Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung).

(3) …

§ 2
Prüfungsaufgaben

(1) Die Behörden der Zollverwaltung prüfen, ob

4. Ausländer nicht entgegen § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetztes und nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden oder wurden und
5. Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eingehalten werden oder wurden.

Die Prüfung der Erfüllung steuerlicher Pflichten im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 2 obliegt den zuständigen Landesfinanzbehörden. …

(1a) Die nach Landesrecht für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach diesem Gesetz zuständigen Behörden prüfen, ob
1. der Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nachgekommen …
2. ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betrieben wird und die Eintragung in die Handwerksrolle vorliegt.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung werden bei den Prüfungen nach Absatz 1 unterstützt von
1. den Finanzbehörden,
2. der Bundesagentur für Arbeit,
3. …
4. den Trägern der Rentenversicherung,
5. den Trägern der Unfallversicherung,
8. den in § 71 Abs. 1 bis 3 des Aufenthaltsgesetzes genannten Behörden, …

§ 3
Befugnisse bei der Prüfung von Personen

(1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und des Auftraggebers von selbstständig tätigen Personen während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen zu betreten und dabei
1. von diesen Auskünfte hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder ihrer Tätigkeiten einzuholen und
2. Einsicht in von ihnen mitgeführte Unterlagen zu nehmen, von denen anzunehmen ist, dass aus ihnen Umfang, Art oder Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse oder Tätigkeiten hervorgehen oder abgeleitet werden können.

(2) Ist eine Person zur Ausführung von Dienst- oder Werkleistungen bei Dritten tätig, gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 ermächtigt, die Personalien der in den Geschäftsräumen oder auf dem Grundstück des Arbeitgebers, Auftraggebers oder des Dritten tätigen Personen zu überprüfen. Sie können zu diesem Zweck die in Satz 1 genannten Personen anhalten, sie nach ihren Personalien (Vor-, Familien- und Geburtsnamen, Ort und Tag der Geburt, Beruf, Wohnort, Wohnung und Staatsangehörigkeit) befragen und verlangen, dass sie mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung aushändigen.
…

§ 4
Befugnisse bei der Prüfung von Geschäftsunterlagen

(1) Zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 sind die Behörden der Zollverwaltung und die sie gemäß § 2 Abs. 2 unterstützenden Stellen befugt, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, Einsicht in die Unterlagen zu nehmen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung sind zur Durchführung der Prüfungen nach § 2 Abs. 1 befugt, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen.

§ 5
Duldungs- und Mitwirkungspflichten

(1) Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Auftraggeber und Dritte, die bei einer Prüfung nach § 2 Abs. 1 angetroffen werden, haben die Prüfung zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere für die Prüfung erhebliche Auskünfte zu erteilen und die in den §§ 3 und 4 genannten Unterlagen vorzulegen. In den Fällen des § 3 Abs. 1 und 2 sowie des § 4 Abs. 1 und 2 haben sie auch das Betreten der Grundstücke und der Geschäftsräume zu dulden. …. Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen …

(2) In Fällen des § 4 Abs. 3 haben die Auftraggeber, die nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 sind, eine Prüfung nach § 2 Abs. 1 zu dulden und dabei mitzuwirken, insbesondere die für die Prüfung erheblichen Auskünfte zu erteilen und die in § 4 Abs. 3 genannten Unterlagen vorzulegen. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) …

§ 8
Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer
1.
   a. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Tatsache, die für eine Leistung nach dem Sozialgesetzbuch erheblich ist, nicht richtig oder nicht vollständig anzeigt,
   b. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Änderung in den Verhältnissen, die für eine Leistung nach dem Sozialgesetzbuch erheblich ist, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig mitteilt,
   c. …
   d. der Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbstständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes (§ 14 der Gewerbeordnung) nicht nachgekommen ist oder die erforderliche Reisegewerbekarte (§ 55 der Gewerbeordnung) nicht erworben hat oder
   e. ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbstständig betreibt, ohne in die Handwerksrolle eingetragen zu sein (§ 1 der Handwerksordnung)

   und Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang erbringt oder
2. Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er eine oder mehrere Personen beauftragt, die diese Leistungen unter vorsätzlichem Verstoß gegen eine in Nummer 1 genannte Vorschrift erbringen.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen
   a. § 5 Abs. 1 Satz 1 oder 2 oder
   b. § 5 Abs. 2 Satz 1

   eine Prüfung oder das Betreten eines Grundstücks oder eines Geschäftsraumes nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
2. entgegen § 5 Abs. 1 Satz 4 ein dort genanntes Dokument nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt oder
3. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a bis c sowie Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 1 Buchstabe a bis c mit einer Geldbuße bis zu dreihunderttausend Euro, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe d und e sowie Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 1 Buchstabe d und e mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 Buchstabe a und Nr. 3 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro und in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

…

§ 10
Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel und zu ungünstigen Arbeitsbedingungen

(1) Wer vorsätzlich eine in § 404 Abs. 2 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bezeichnete Handlung begeht und den Ausländer zu Arbeitsbedingungen beschäftigt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen des Absatzes 1 ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

§ 11
Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit von Ausländern ohne Genehmigung oder ohne Aufenthaltstitel in größerem Umfang

(1) Wer
1. vorsätzlich gleichzeitig mehr als fünf Ausländer entgegen § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes beschäftigt oder
2. eine in
   a) § 404 Abs. 2 Nr. 3 oder
   b) § 404 Abs. 2 Nr. 4

des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bezeichnete vorsätzliche Handlung beharrlich wiederholt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Handelt der Täter in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 oder 2 Buchstabe a aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

SGB III - BUßGELDVORSCHRIFTEN – (AUSZUG)

§ 404
Bußgeldvorschriften - Auszug

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Unternehmer Dienst- oder Werkleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser zur Erfüllung dieses Auftrags
1. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes einen Ausländer beschäftigt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes einen Ausländer beschäftigt.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 43 Abs. 4 oder § 287 Abs. 3 sich die dort genannte Gebühr oder den genannten Aufwendungssatz erstatten lässt,

…
3. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes einen Ausländer beschäftigt,
4. entgegen § 284 Abs. 1 oder § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes eine Beschäftigung ausübt,
5. entgegen § 39 Abs. 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes eine Auskunft nicht richtig erteilt,

   …

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen der Absätze 1 und 2 Nr. 3 mit einer Geldbuße bis zu fünf-hunderttausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1, 5 bis 9 und 11 bis 13 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2, 4, 16 und 26 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu zweitausend Euro geahndet werden.

§ 405
Zuständigkeit, Vollstreckung und Unterrichtung - Auszug

(1) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind in den Fällen
1. des § 404 Abs. 1 sowie des § 404 Abs. 2 Nr. 3 und 4 die Behörden der Zollverwaltung,
2. des § 404 Abs. 2 Nr. 1, 2, 5 bis 16 und 19 bis 25 die Bundesagentur,

….

(4) Bei der Verfolgung und Ahndung der Beschäftigung oder Tätigkeit von Ausländern ohne Genehmigung nach § 284 Abs. 1 oder ohne Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes sowie der Verstöße gegen die Mitwirkungspflicht gegenüber der Bundesagentur nach § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches arbeiten die Behörden nach Absatz 1 mit den in § 2 Abs. 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden zusammen.

SGB IV - GEMEINSAME VORSCHRIFTEN ÜBER DIE SOZIALVERSICHERUNG - (AUSZUG)

§ 95
Grundsatz – Auszug

(1) Jeder Beschäftigte erhält einen Sozialversicherungsausweis....

§ 109
Ausnahmen – Auszug

(2) 1) Ein Beschäftigter, der im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereiches dieses Buches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in den Geltungsbereich dieses Buches entsandt worden ist, ist verpflichtet, sich anstelle eines Sozialversicherungsausweises einen Ersatzausweis bei einer Krankenkasse nach § 4 Abs. 2 des Fünften Buches, die für diesen Zweck gewählt werden kann, ausstellen zu lassen. … 8) Die Regelungen dieses Abschnitts gelten nicht für entsandte Werkvertragsarbeitnehmer, die auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf der Grundlage von Werkverträgen tätig werden …. 9) Entsandte Werkvertragsarbeitnehmer nach Satz 8 haben bei Ausübung der Beschäftigung den Aufenthaltstitel mitzuführen und auf Verlangen den … Behörden vorzulegen. …

§ 111
Bußgeldvorschriften - Auszug –

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder leichtfertig

...

6a. entgegen § 109 Abs. 2 Satz 9 den Aufenthaltstitel nicht vorlegt,

...

(4) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1... Nr. ... bis 6a mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro, ... geahndet werden.

GESETZ ZUR REGELUNG DER GEWERBSMÄßIGEN ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG (ARBEITNEHMERÜBERLASSUNGSGESETZ - AÜG) ARTIKEL 1 - AUSZUG

§ 1
Erlaubnispflicht - Auszug

(1) Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen, bedürfen der Erlaubnis.

...

§ 15
Ausländische Leiharbeitnehmer ohne Genehmigung

(1) Wer als Verleiher einen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, entgegen § 1 einem Dritten ohne Erlaubnis überlässt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldbuße bestraft.

(2) In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

§ 15a
Entleih von Ausländern ohne Genehmigung

(1) Wer als Entleiher einen ihm überlassenen Ausländer, der einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach 3 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, zu Arbeitsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses tätig werden läßt, die in einem auffälligen Mißverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren; ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn der Täter gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz handelt.

(2) Wer als Entleiher

1. gleichzeitig mehr als fünf Ausländer, die einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, die zur Ausübung der Beschäftigung berechtigen, oder eine Genehmigung nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzen, tätig werden läßt oder
2. eine in § 16 Abs. 1 Nr. 2 bezeichnete vorsätzliche Zuwiderhandlung beharrlich wiederholt,

wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Handelt der Täter aus grobem Eigennutz, ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe.

§ 16
Ordnungswidrigkeiten - Auszug –

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 1 einen Leiharbeitnehmer einem Dritten ohne Erlaubnis überlässt,

1a. einen ihm von einem Verleiher ohne Erlaubnis überlassenen Leiharbeitnehmer tätig werden lässt,

1b. entgegen § 1b Satz 1 gewerbsmäßig Arbeitnehmer überlässt oder tätig werden lässt,

2. einen ihm überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmer, der eine erforderliche Genehmigung nach § 284 Abs.1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht besitzt, tätig werden lässt,

....

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 1b kann mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, ... geahndet werden.

Empfangsbestätigung

nach den Regierungsvereinbarungen über den Erhalt des

☐ ***Merkblatt 16*** *Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Staaten außerhalb der Europäischen Union im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland*

☐ ***Merkblatt 16a*** *Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der EU im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland*

von der Agentur für Arbeit: _____ 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 Kontingentzuteilung 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.arbeitsagentur.de

> Service von A bis Z > Vermittlung > Ausländerbeschäftigung <

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
Zentrale, Team PP 11

Stand: Januar 2005