

Spezialfall Bauwirtschaft

So vermeiden Arbeitgeber die Haftung für Mindestlöhne und Urlaubskassenbeiträge

Unternehmen in der Bauwirtschaft, die einen ausländischen Subunternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragen, haften für Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmer, die bei dem Subunternehmer beschäftigt sind. Das hat das BAG kürzlich bestätigt und ein deutsches Bauunternehmen zur Zahlung eines hohen Euro-Betrags verurteilt (Urteile vom 12.1.2005, Az: 5 AZR 617/01 und 5 AZR 279/01; Abruf-Nr. 050786 und 050787).

Aktuelles BAG-Urteil bestätigt Brisanz des Themas

Lesen Sie im folgenden Beitrag, welche Risiken auf Unternehmen bei der Beauftragung von Subunternehmern im Hinblick auf mögliche Ansprüche (fremder) Arbeitnehmer sowie der Sozialkassen zukommen können und wie sie diese vermeiden.

Der gesetzliche Hintergrund

Mit dem Gesetz über die zwingenden Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (kurz Arbeitnehmerentsendegesetz – AEntG) hat der Gesetzgeber europäische Vorgaben in deutsches Recht umgesetzt. Ziel ist es, auch bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen in den lohnintensiven Bereichen des Baugewerbes Sozialdumping dadurch zu vermeiden, dass die Arbeitsbedingungen angeglichen werden.

Gleiche Arbeitsbedingungen für alle Bauarbeiter als Ziel

Von dem Gesetz betroffen sind Unternehmen, die überwiegend Bauleistungen erbringen. Dies ist der Fall, wenn die betriebliche Gesamtarbeitszeit zu mindestens 50 Prozent auf baugewerbliche Leistungen entfällt. Das AEntG gilt für Unternehmen mit Sitz im In- und Ausland, insbesondere auch für Arbeitgeber mit Sitz in den EU-Mitglieds- und Beitrittsstaaten.

Welche Mindestarbeitsbedingungen sind einzuhalten?

Der Grundsatz lautet, dass den Arbeitnehmern des ausländischen Subunternehmers, die in Gesetzen oder Verwaltungsvorschriften festgelegten Mindestarbeitsbedingungen gewährt werden müssen.

Arbeitsbedingungen

Arbeitnehmer des ausländischen Subunternehmers haben also zum Beispiel Anspruch auf

- Einhaltung der Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten,
- die Gewähr bezahlten Mindestjahresurlaubs,
- die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
- die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
- die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und der Hygiene am Arbeitsplatz.

Ausländer dürfen nicht schlechter behandelt werden

Mindestlohn

Der Mindestlohn ergibt sich aus der „Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe“ vom 13. Dezember 2003 in Verbindung mit dem „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)“ vom 29. Oktober 2003. Die Verordnung gilt bis zum 31. August 2006. Erst dann tritt sie außer Kraft.

Wichtig: Die Mindestlohnregelung umfasst seit dem Inkrafttreten der zweiten Mindestlohnstufe am 1. September 2003 nicht nur die Lohngruppe 1 (früher Lohngruppe für Hilfskräfte nach VII 2), sondern auch die Lohngruppe 2 (vorher Berufsgruppe III für Facharbeiter). Deshalb müssen auch in Deutschland tätigen Arbeitnehmern von ausländischen Subunternehmern folgende Mindeststundenlöhne gewährt werden:

Mindestlohnregelung gilt jetzt für mehr Lohngruppen

Mindestlohnansprüche nach dem AEntG

	Bis 30. August 2005		Ab 1. September 2005	
	West	Ost	West	Ost
Lohngruppe 1	10,36 Euro	8,95 Euro	10,54 Euro	9,10 Euro
Lohngruppe 2	12,47 Euro	10,01 Euro	12,68 Euro	10,18 Euro

Beiträge zu den Sozialkassen

Auch ausländische Subunternehmer, deren Mitarbeiter Bauleistungen im Bundesgebiet erbringen, müssen am deutschen Urlaubskassenverfahren teilnehmen und Beiträge an die SOKA-Bau abführen (§ 1 Abs. 3 AEntG). Ausnahme: Um eine Doppelbelastung auszuschließen, werden Beiträge angerechnet, die der ausländische Subunternehmer an vergleichbare Einrichtungen in seinem Heimatstaat leistet.

Ausländer müssen Beiträge abführen

Beachten Sie: Ausländische Arbeitgeber unterfallen nicht dem deutschen Urlaubskassenverfahren, wenn die Arbeitnehmer nach den Regeln ihres Heimatlands beim Urlaub besser gestellt sind als deutsche Arbeitnehmer (BAG, Urteil vom 20.7.2004, Az: 9 AZR 343/03; Abruf-Nr. 052134). In den meisten Ländern dürfte das aber nicht der Fall sein.

Wie und in welchem Umfang droht Haftung?

Unternehmen, die einen ausländischen Subunternehmer beauftragen müssen wissen, in welchem Umfang sie die Haftung treffen kann.

„Kettenhaftung“ der beteiligten Unternehmen

Maßgeblich ist § 1a AEntG. Danach haftet der Unternehmer, der ein anderes Unternehmen mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt, dafür, dass dieser Subunternehmer

Haftung für Pflichtverstöße des Subunternehmers

- an seine Arbeitnehmer den Mindestlohn zahlt
- Beiträge zu den gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (Urlaubskassenverfahren) entrichtet.

Beachten Sie: Die „Generalunternehmerhaftung“ ist als verschuldensunabhängige, gesamtschuldnerische Haftung gestaltet. Der Unternehmer haftet wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung erstreckt sich bei einer Kette von Subunternehmern auch auf alle nachgeordneten Sub- und Subsubunternehmer.

Verschuldensunabhängige Haftung

Wichtig: Ansprüche können unmittelbar gegen den Unternehmer als „Generalunternehmer“ geltend gemacht werden, ohne dass zuvor eine Geltendmachung bei dem Subunternehmer erfolgen muss. Sind mehrere Auftragnehmer hintereinander geschaltet (Subunternehmerkette), können die Arbeitnehmer sowie die SOKA-Bau wählen, welches der beteiligten Unternehmen sie in Anspruch nehmen. Dieses Unternehmen kann dann wiederum bei seinen Vertragspartnern Regress nehmen.

Arbeitnehmer und die SOKA-Bau können wählen

Umfang der Haftung

Die Haftung hinsichtlich des Mindestentgelts ist auf das Nettoentgelt begrenzt, das dem Arbeitnehmer nach Abzug von Steuern sowie Beiträgen zur Sozialversicherung, zur Arbeitsförderung und zur sozialen Sicherung zusteht. Für weitergehende Ansprüche – etwa auf Annahmeverzugslohn oder Zinsen aus Zahlungsverzug – muss der Unternehmer nicht einstehen (BAG, Urteil vom 12.1.2005, Az: 5 AZR 617/01; Abruf-Nr. 050786).

Bezugsgröße für das Nettoentgelt ist das im allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag geregelte Mindestarbeitsentgelt (in Verbindung mit der Mindestlohnverordnung). Zu den in Abzug zu bringenden Steuern zählt nur die Einkommensteuer, die der Arbeitnehmer aus der abhängigen Beschäftigung schuldet. Zu den Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung zählen insbesondere der Anteil des Arbeitnehmers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag; bei ausländischen Arbeitnehmern entsprechende Beiträge zur dortigen sozialen Sicherung.

Haftungsrisiko durch geeignete Maßnahmen vermindern

Vorbeugen ist das beste Mittel, um sich vor dem Fall der Fälle zu schützen. Ausländische Subunternehmer sollten daher sorgfältig ausgesucht werden. Außerdem sollten Maßnahmen ergriffen werden, die eine Kontrolle ermöglichen, dass die Subunternehmer die Mindestnormen einhalten.

Beachten Sie: Einen 100-prozentigen Schutz vor einer Haftung aus dem AEntG gibt es nicht. Auch entsprechende Vereinbarungen mit den Subunternehmen schließen die Haftung nicht aus. Durch eine konsequente Kontrolle des Subunternehmers mindert sich aber die Wahrscheinlichkeit und im Falle eines Falles zumindest der Umfang der Haftung. Wir empfehlen folgende Maßnahmen:

Vorbeugen ist besser als zahlen

Bürgschaftsvolumen anpassen

Im Rahmen der allgemeinen Bürgschaft für Sachmängel und Vertragserfüllung, die mit dem Vertragspartner vereinbart wird, sollte ausdrücklich auch eine etwaige Inanspruchnahme nach dem AEntG sowie hinsichtlich weiterer Verpflichtungen (etwa Haftung für Sozialversicherungsbeiträge)

Gefahren aus dem AEntG berücksichtigen

erfasst werden. Wird dem Subunternehmer der Einsatz weiterer Subunternehmer eingeräumt, sollte sich die Bürgschaft auch auf diese erstrecken und der Subunternehmer seine Subunternehmer entsprechend in die Pflicht nehmen müssen.

Vertragliche Vereinbarung mit dem Subunternehmer

Auch der Vertrag mit dem Subunternehmer sollte auf die Einhaltung des AEntG angepasst werden. Das bedeutet im Einzelnen:

- Der Unternehmer sollte sich vertraglich zusichern lassen, dass der Subunternehmer die Verpflichtungen aus dem AEntG (Mindestlöhne sowie Leistungen zum Sozialkassenverfahren) einhält. Außerdem sollte vereinbart werden, dass der Subunternehmer jeden Monat die entsprechenden Zahlungsnachweise vorlegt.
- Der Subunternehmer sollte verpflichtet werden,
 - Aufzeichnungen über Arbeitsentgelte und geleistete Arbeitsstunden der eingesetzten Mitarbeiter vorzulegen und
 - Lohnnachweise auf der Baustelle bereitzuhalten und zwar auch über Lohnanteile, die im Ausland gezahlt werden.
- Der Unternehmer sollten sich eine schriftliche Vollmacht geben lassen, die es ihm ermöglicht zu kontrollieren, dass der Subunternehmer Beiträge im Rahmen des Urlaubskassenverfahrens an die SOKA-Bau abgeführt hat.
- Der Subunternehmer sollte außerdem vertraglich zusichern, dass
 - er ausschließlich Arbeitnehmer beschäftigt, die die Staatsangehörigkeit eines Landes der EU bzw. EWR besitzen (Island, Liechtenstein, Norwegen) und
 - der Unternehmer jederzeit berechtigt ist, von ihm die Vorlage der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis, Kopien der Reisepässe sowie der Arbeitserlaubnis bzw. Visasichtvermerke (Arbeitnehmer aus Staaten in Mittel- und Osteuropa) und des Sozialversicherungersatzausweises (Arbeitnehmer aus EU/EWR-Staaten) zu fordern.
- Der Unternehmer sollte Wert darauf legen, dass ein weisungsbefugter Vorgesetzter des Subunternehmers benannt wird, der stets auf der Baustelle anwesend und der deutschen Sprache mächtig ist.

Vollmacht zur Kontrolle des Subunternehmers

Regelungen zur Präsenz auf der Baustelle

Fazit

Die Haftung nach dem AEntG ist verschuldensunabhängig. Es kommt weder darauf an, ob der Unternehmer an der Nichteinhaltung der Mindestarbeitsbedingungen durch den Subunternehmer mitgewirkt bzw. davon profitiert hat, noch ob ihm die Verstöße bekannt waren. Er ist daher gut beraten, durch entsprechende vertragliche Gestaltungen eine gewisse Risikominderung bzw. finanzielle Absicherung etwaiger Ansprüche zu erreichen. Daneben kommt der Kontrolle der Arbeitsbedingungen vor Ort in der Praxis erhebliche Bedeutung zu.

Sonderfall Bauwirtschaft

Einsatz von Subunternehmern aus den EU-Beitrittsstaaten: Das müssen Arbeitgeber wissen

Zur Umsetzung von Aufträgen, die deutsche Bauunternehmen allein mit ihrem eigenen Personal nicht „stemmen“ oder nicht zu marktgerechten Konditionen erfüllen können, bietet sich die Zusammenarbeit insbesondere mit Subunternehmern aus dem EU-Ausland an. Der Kreis an potenziellen Vertragspartnern ist zum 1. Mai 2004 um solche aus den EU-Beitrittsländern Mittel- und Osteuropas erweitert worden. Es gelten aber einige wichtige Einschränkungen, die unbedingt beachtet werden sollten.

Mehr Flexibilität und höhere Auftrags-Chancen

Lesen Sie im folgenden Beitrag, welche Voraussetzungen das deutsche Unternehmen und der Subunternehmer erfüllen müssen, damit Arbeitnehmer aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn in Deutschland zur Vertragserfüllung im Baubereich eingesetzt werden dürfen.

Hintergrund: Übergangsfristen der Osterweiterung

Damit sich die Mitgliedsstaaten (und damit auch Deutschland) auf die Folgen der Ost-Erweiterung der Gemeinschaft einstellen können, hat man sich auf EU-Ebene auf das so genannte „2+3+2-Modell“ verständigt.

„2+3+2-Modell“ regelt Übergangsfrist auf EU-Ebene

Das heißt: Die Beitrittsstaaten genießen nicht sofort alle Rechte der übrigen EU-Mitglieder. Es gilt vielmehr eine maximal siebenjährige Übergangsfrist, die ihrerseits in drei Phasen (à zwei, drei und zwei Jahre) untergliedert ist. Verbunden damit ist eine Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit, jedenfalls für zunächst zwei Jahre.

Umsetzung im deutschen Recht

Die Umsetzung der Übergangsregelungen erfolgte in Deutschland mit dem „Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung“. Der wichtigste Aspekt dieses Gesetzes ist, dass Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten keine Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen wie andere EU-Staatsbürger. Im Klartext: Der Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten braucht zur Arbeitsaufnahme in Deutschland eine Arbeitserlaubnis.

Arbeitnehmerfreizügigkeit bleibt vorerst eingeschränkt

Abgesehen von einer so genannten „Gemeinschaftspräferenz“, wonach Staatsangehörigen aus den Beitrittsstaaten vorrangig gegenüber Drittstaatsangehörigen eine Arbeitserlaubnis zu erteilen ist, bleibt es damit im wesentlichen bei der Anwendung der auch bisherigen engen Zugangsbeschränkungen zum deutschen Arbeitsmarkt. Dies gilt unabhängig davon, ob der ausländische Mitarbeiter direkt von dem deutschen Unternehmen oder vom ausländischen Subunternehmer angestellt und hier beschäftigt wird.

Keine Einschränkung der Niederlassungsfreiheit

Während sowohl die Arbeitnehmerfreizügigkeit als auch die Dienstleistungsfreiheit in der Übergangsfrist sehr stark eingeschränkt sind, wird die Niederlassungsfreiheit auch den Staatsangehörigen und Firmen aus den Beitrittsstaaten gewährt.

Das heißt: Seit dem 1. Mai 2004 können Firmen (und Freiberufler) aus den mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten in den EU-Mitgliedstaaten (also auch in Deutschland) Agenturen, Zweigniederlassungen und Tochtergesellschaften gründen. Diese Niederlassungen unterliegen dann aber auch den nationalen Gesetzen und Rechtsvorschriften – in Deutschland daneben auch den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

Unser Tipp: Soweit solche Firmen tatsächlich als Selbstständige tätig sind, können deutsche Unternehmen mit ihnen zusammenarbeiten. Insbesondere ist es möglich, mit diesen Unternehmen eine Arbeitsgemeinschaft (Arge) zu bilden. Voraussetzung ist aber, dass die jeweiligen Selbstständigen ihre Selbstständigkeit auch innerhalb der Arge bewahren. Der Zusammenschluss darf also sowohl dem äußeren Anschein nach als auch in der tatsächlichen Umsetzung nicht in ein Beschäftigungsverhältnis münden. Dem selbstständigen Arge-Partner können also gerade keine Vorgaben zu Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise gemacht werden. Daneben muss die in Deutschland gegründete Niederlassung von einer gewissen Dauerhaftigkeit geprägt sein.

Niederlassungsfreiheit ist eröffnet

Arge-Bildung mit EU-Ost-Unternehmen möglich

Fremdpersonaleinsatz auf Basis von Werkverträgen

Der häufigere Fall wird aber der sein, dass deutsche Unternehmen mit ausländischen Subunternehmern auf der Basis von Werkverträgen zusammenarbeiten. Zur Erfüllung des Werkvertrags kann der Subunternehmer dann seine Mitarbeiter auch in Deutschland einsetzen, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind. Denn dann wird den ausländischen Mitarbeitern des Subunternehmers auf Basis der zwischen Deutschland und den verschiedenen Staaten Osteuropas geschlossenen Werkvertragsabkommen eine befristete Arbeitserlaubnis erteilt.

Werkverträge mit ausländischen Subunternehmen

1. Einsatz der Mitarbeiter durch den Subunternehmer

Wichtig ist, dass nicht das deutsche Unternehmen selbst die Mitarbeiter des ausländischen Subunternehmers einsetzt. Vielmehr erfolgt der Einsatz ausschließlich durch den Subunternehmer im Rahmen des Werkvertrags, den das deutsche Unternehmen mit ihm geschlossen hat. Dafür muss der Subunternehmer natürlich erst einmal existent sein. Eine bloße Briefkastenfirma genügt nicht.

Der Subunternehmer gibt die arbeitgeberseitigen Weisungen an seine Mitarbeiter. Er entscheidet über deren Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsweise. Er ist für die Pauseneinteilung etc. verantwortlich. Seine Mitarbeiter unterliegen also nicht den Anweisungen des Poliers des deutschen Unternehmens.

Deutscher Auftraggeber ist nicht weisungsbefugt

Die Mitarbeiter des Subunternehmer dürfen also nicht in die Arbeitsorganisation des deutschen Unternehmens eingegliedert sein. Das ist wichtig. Denn andernfalls liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor. Und die ist im Baubereich nur unter sehr engen Voraussetzungen zulässig.

2. Werkvertragsabkommen

Solche Werkvertragsabkommen bestehen mit Bosnien / Herzegowina, Serbien / Montenegro, Bulgarien, der Slowakei, Kroatien, Slowenien, Lettland, Tschechien, Polen, Türkei, Rumänien und Ungarn.

Basis sind Werkvertragsabkommen mit Beitrittsstaaten

Ausländern, die auf der Grundlage einer solchen zwischenstaatlichen Vereinbarung durch den Subunternehmer beschäftigt werden, um mit dem deutschen Unternehmen geschlossene Werkverträge zu erfüllen, kann im Rahmen eines vorgegebenen Kontingents eine Arbeitserlaubnis für längstens zwei Jahre erteilt werden.

Beachten Sie: Steht von vornherein fest, dass die Ausführung des Werkvertrags länger als zwei Jahre dauert, kann die Arbeitserlaubnis bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden.

3. Länderquote

Maßgeblich ist zunächst die für das jeweilige Land festgelegte Länderquote. Das heißt: Aus jedem der Länder, mit denen die Werkvertragsabkommen geschlossen wurden, darf nur eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern in Deutschland tätig werden. Diese Quote wird jährlich angepasst.

Je Beitrittsland gelten Höchstkontingente

Wichtig: Ist diese Höchstzahl erreicht, führt dies zu einem Annahmestopp. Es werden keine weiteren Verträge mehr genehmigt und keine Arbeitserlaubnisse mehr erteilt.

4. Unternehmensbezogene Quote

Viertes Kriterium ist die Größe des deutschen Unternehmens, das mit dem ausländischen Subunternehmer einen Werkvertrag schließen will. Es gelten folgende „Grenzwerte“:

- Unternehmen mit bis zu 50 gewerblichen Mitarbeitern dürfen bis zu 15 Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigen.
- Unternehmen mit mehr als 50 gewerblichen Arbeitnehmern dürfen gemessen an der Zahl der übrigen gewerblichen Arbeitnehmer bis zu 30 Prozent ausländische Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigen (maximal jedoch 300).

Wichtig: Die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer darf die Zahl der eigenen gewerblichen Arbeitnehmer nicht überschreiten.

Eigenes Personal muss überwiegen

Unser Tipp: Eine eigene (unternehmensbezogene) Quote wird dann für eine einzelne Niederlassung anerkannt, wenn diese eine gewisse organisatorische Eigenständigkeit vorweist und insbesondere über eine eigene ZVK-Nummer (Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes) verfügt.

5. Schutz des deutschen Arbeitsmarkts

Schließlich wollte der Gesetzgeber verhindern, dass die Beschäftigung ausländischer Subunternehmer zu Lasten der deutschen Bauarbeiter geht.

Deshalb werden Werkvertragsarbeiter nicht zugelassen, wenn

- in dem deutschen Unternehmen bzw. einem Betriebsteil Kurzarbeit umgesetzt oder für den Betriebsteil beantragt/angezeigt wurde;
- in dem deutschen Unternehmen bzw. einem Betriebsteil Entlassungen vorgenommen wurden oder beabsichtigt werden;
- in dem Bezirk des deutschen Unternehmens die Arbeitslosigkeit 30 Prozent über dem Bundesdurchschnitt liegt. In begründeten Sonderfällen können hier Ausnahmegenehmigungen erwirkt werden.

Unser Tipp: Eine Liste der Agenturbezirke, die unter diese Regelung fallen, wird vierteljährlich aktualisiert und ist auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) unter dem Stichwort „Werkvertragsarbeitnehmer“ abrufbar.

Entlassungen oder Kurzarbeit schließen Fremdeinsatz aus

Verfahren

Wenn das deutsche Unternehmen einen Werkvertrag mit einem ausländischen Unternehmen eines Beitrittsstaates abschließt, muss es diesen Vertrag zusammen mit den standardisierten Vordrucken (Selbstauskunft über die betrieblichen Verhältnisse, Erklärung zum Werkvertrag, Namensliste, Kontingentbestätigung der ausländischen Verteilerstelle) bei der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit einreichen. Diese prüft, ob die oben genannten Voraussetzungen vorliegen. Ist dies der Fall, erhalten das deutsche Unternehmen von der Bundesagentur eine Bestätigung, dass die erforderlichen Arbeitserlaubnisse erteilt werden.

Bundesagentur für Arbeit als Ansprechpartner

Vorteile des Fremdpersonaleinsatzes

Der Vorteil des Einsatzes von ausländischen Subunternehmern auf Basis von Werkverträgen der beschriebenen Art liegt darin, dass das Angebotsportfolio des deutschen Unternehmens erhöht wird und es seine Leistungen günstiger anbieten kann.

1. Geringere Lohnnebenkosten

Das günstigere Angebot resultiert zum einen daraus, dass die Lohnnebenkosten für ausländische Arbeitnehmer geringer sind als die deutscher Arbeiter. Denn für die ausländischen Arbeiter, die zeitlich begrenzt nach Deutschland entsandt werden, wird in der Regel das Sozialversicherungsstatut ihres Herkunftslands fortgeltend (so genannte Einstrahlung).

Keine Beiträge zur deutschen Sozialversicherung

Das hat zur Folge, dass diese nicht der deutschen Sozialversicherung unterfallen. In Deutschland müssen keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung abgeführt werden. Vielmehr sind die – in der Regel wesentlich geringeren – Beiträge nach den Vorschriften des Herkunftslands dort zu entrichten.

2. Geringere Lohnkosten

Vorteile können sich auch bei der Entlohnung ergeben. Die Entlohnung der ausländischen Werkarbeiter muss zwar grundsätzlich der eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Inland entsprechen. Allerdings erfolgt die Berechnung im Wege einer typisierenden Betrachtung auf der Grundlage des für die jeweilige Tätigkeit geltenden Ecklohns. Dabei wird den Entsendeunternehmen (Subunternehmer) ein „Beurteilungsspielraum“ eingeräumt, der in der Praxis zu einer Absenkung der Entgeltansprüche um bis zu 15 Prozent führen kann.

„Beurteilungsspielraum“ bis zu 15 Prozent

Wichtig: Grenzen der „Absenkung“ ergeben sich jedoch aus dem Arbeitnehmerentsendegesetz. Es sieht vor, dass im Bauhaupt- und Bauneben-gewerbe sowie bei Montageleistungen auf Baustellen auch ausländischen Arbeitnehmern bestimmte Mindestarbeitsbedingungen gewährt werden müssen. Davon erfasst sind insbesondere die Mindestlöhne der Lohngruppen 1 und 2 des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV-Mindestlohn) und die Beiträge zum Urlaubskassenverfahren der SOKA-Bau.

Bindung an den Mindestlohn

Chancen und Risiken abwägen

Neben den Chancen birgt die Zusammenarbeit mit Subunternehmern und deren Einsatz von Arbeitnehmern aus den EU-Ost-Beitrittsstaaten aber auch Risiken.

Diese liegen vor allem darin, dass das deutsche Unternehmen dafür haftet, dass der ausländische Subunternehmer

- seinen Mitarbeitern das Mindestentgelt zahlt und
- Beiträge an die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (Urlaubskassenverfahren) oder vergleichbare Einrichtungen entrichtet.

Das deutsche Unternehmen haftet wie ein Bürge, der auf die Vorausklage verzichtet hat. Ansprüche können also unmittelbar gegen das deutsche Unternehmen geltend gemacht werden. Was das für die deutschen Unternehmen bedeutet, und wie sie sich davor schützen, haben wir in der August-Ausgabe 2005 auf den Seiten 141 bis 144 erklärt.



Beitrag aus der August-Ausgabe Seite 141 bis 144

Fazit

Die EU-Osterweiterung hat den deutschen Arbeitsmarkt zwar in vielerlei Hinsicht geöffnet. Ein unbeschränkter Zugang von Arbeitskräften ist im Baubereich damit jedoch derzeit noch nicht verbunden. Wer mit Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten legal zusammenarbeiten will, muss die Regeln der zwischenstaatlichen Werkvertragsabkommen kennen und einhalten.

Unser Tipp: Wichtige Informationen zu Werkvertragsverhältnissen mit Subunternehmern aus den EU-Beitrittsstaaten Osteuropas enthält auch das 35-seitige Merkblatt 16a der Bundesagentur für Arbeit, das Sie in unserem Online-Service (www.iww.de) unter der Abruf-Nr. 050976 finden.



Merkblatt zum Download