

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

Werkvertragsverfahren

(FW WVV)

**Teil 1:
§ 29 Abs. 1 Beschäftigungsverordnung**

**Teil 2:
Zwischenstaatliche Vereinbarungen
über die Beschäftigung und Entsendung
von ausländischen Arbeitnehmern
auf der Grundlage von Werkverträgen**

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Fassung vom 01.05.2024

- Die Negativliste und Positivliste wurden überarbeitet (RZ 1.29.210/1.29.220)
- Die Plausibilitätssätze wurden aktualisiert (RZ 2.5.162)
- Hinweis zu den Arbeitszeitkonten wurde aufgenommen (RZ 2.5.122 Arbeitszeitkonten)

Fassung vom 13.05.2020

Übergangsregelung wegen Corona

Aufgrund der derzeitigen Ein- und Ausreisebeschränkungen wegen des Corona-Virus können Arbeitskräfte nach Erfüllung ihres Werkvertrags in Deutschland nicht in ihr Heimatland zurückreisen. Je länger die Arbeitskräfte in Deutschland sind (ggf. mit aufeinanderfolgenden Aufenthaltstiteln), desto länger müssen sie nach ihrer Ausreise in ihrem Heimatland verbleiben, bevor sie wieder einreisen dürfen. Dies scheint Betriebe vor Herausforderungen bei ihren Abläufen und Kapazitätsplanungen zu stellen, da der Rhythmus der Arbeitskräftewechsel unterbrochen ist.

RZ 2.6.110a und 2.7.111a neu eingefügt.

Fassung vom 20.11.2017

- Wegen des komplexen Umfangs der Weisungen zum Werkvertragsverfahren wurden Ergänzungen in Abschnitten als Einzelweisungen herausgegeben. Auf eine Veröffentlichung im Internet wurde bisher verzichtet.
- Durch den Eintritt der uneingeschränkten Dienstleistungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit für Unternehmen und deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Mitgliedstaaten der EU und die Überleitung des Werkvertragsverfahrens von der Zentralen Ausland- und Fachvermittlung (ZAV) auf die Agentur für Arbeit Stuttgart wurden die nachfolgenden FW WVV redaktionell überarbeitet und grundlegend neu gefasst und als Gesamtdokument erstellt. Inhaltlich haben sich keine grundlegenden Änderungen ergeben. Die Regelungstiefe der Weisung wurde dem Grunde nach beibehalten. Sie begründet sich durch die erarbeiteten und abgestimmten Ergebnisse zur Umsetzung der Werkvertragsvereinbarungen in den Arbeitsgruppensitzungen zwischen den Ministerien der Vertragsstaaten und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den 90er Jahren.
- In Kapitel 4 (Arbeitsmarktschutzklausel) ist die sogenannte „Sperrbezirksregelung“ aufgehoben worden. Angesichts des stabil aufnahmefähigen Arbeitsmarktes bzw. des zunehmenden Fachkräftemangels in Deutschland war die Regelung nicht mehr zeitgemäß.
- Die FW WVV und die Nummerierung der Marginalien orientieren sich an der systematischen Anordnung der Artikel in den Vereinbarungen und gelten für alle Vertragsstaaten gleichermaßen.
- Die Nummerierung der 6-stelligen Marginalien wurde weitgehend beibehalten. Sie gliedert sich nach der Rechtsgrundlage (1. Stelle), dem §/Artikel (2. und 3. Stelle), dem Absatz (4. Stelle) und einer laufenden Nummer.

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis

Teil 1 § 29 Abs. 1 BeschV Internationale Abkommen	5
1. Vorbemerkungen.....	6
2. § 29 Abs. 1 Satz 1 BeschV – Werkverträge	7
3. § 29 Abs. 1 Satz 2 BeschV – Leitendes Personal	7
4. § 29 Abs. 1 Satz 3 BeschV – Quotierung	9
4.1 Grundlagen	9
4.2 Betriebliche Voraussetzungen	10
4.3 Feststellung der Beschäftigtenzahlen	13
4.4 Festsetzung der Obergrenze/Quote	14
4.5 Bindung und Überwachung der festgesetzten Quote	18
Teil 2 Zwischenstaatliche Vereinbarungen	27
1. Begriffsbestimmungen (Artikel 1).....	27
1.1 Arbeitsmarktschutz	27
1.2 Auftraggeber	27
1.3 Auftragnehmer	30
1.4 Werkvertragsarbeitnehmer	33
1.5 Vertrag	33
1.6 Kooperationen.....	34
1.7 Feuerfest- und Schornsteinbau.....	35
2. Kontingente (Artikel 2 – 4)	36
2.1 Allgemein/Entwicklung	36
2.2 Zu Artikel 3 Abs. 1 - Verteilung	41
2.3 Zu Artikel 4 Abs. 1 und 2 - Arbeitsmarktanpassung	41
3. Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmer (Artikel 2 Abs. 2)	42
4. Arbeitsmarktschutzklausel (Artikel 3 Abs. 2)	44
4.1 KUG	44
4.2 Entlassungen beim Auftraggeber.....	46
5. Lohnvergleich (Artikel 5 Abs. 1)	51
5.1 Lohnvergleich nach den Regierungsvereinbarungen	51
5.2 Auslösung	56
5.3 Mindestlohnbedingungen.....	58
5.4 Urlaubskassenverfahren	59
5.5 Plausibilitätsprüfung	64

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

6.	Gebühren	68
7.	Beschäftigungshöchstdauer (Artikel 6)	70
8.	Wiedereinreise (Artikel 7).....	78
9.	Aufenthalt / Zustimmung zum Aufenthaltstitel (Artikel 8).....	80
10.	Sanktionen (Artikel 11).....	82
10.1	Zuständigkeit und Zusammenarbeit.....	82
10.2	Rechtsfolgen bei Verstößen.....	83
10.3	Ausschluss vom künftigen Werkvertragsverfahren.....	90
10.4	Verfahren	95
11.	Allgemein	96
12.	Statistische Erfassung	96
13.	Datenaustausch	99
14.	Sozialversicherung.....	100

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Teil 1

§ 29 Abs. 1 BeschV

Internationale Abkommen

(1) ¹Für Beschäftigungen im Rahmen der mit den Staaten Türkei, Serbien, Bosnien-Herzegowina und Nordmazedonien bestehenden Werkvertragsarbeitnehmerabkommen kann die Zustimmung erteilt werden. ²Dies gilt auch für das zur Durchführung der Werkvertragstätigkeit erforderliche leitende Personal oder Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen für die Dauer von bis zu vier Jahren. ³Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit an Beschäftigte der Bauwirtschaft im Rahmen von Werkverträgen im Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Personen des im Inland ansässigen Unternehmens zahlenmäßig beschränken. ⁴Dabei ist darauf zu achten, dass auch kleine und mittelständische im Inland ansässige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

1. Vorbemerkungen

Unternehmen, die einem Staat der EU angehören, genießen gemäß Art. 56 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union die Freiheit, ungehindert Dienstleistungen grenzüberschreitend anzubieten und zu erbringen (Dienstleistungsfreiheit). Damit ist die Erfüllung eines Werkvertrags zwischen einem Auftraggeber und einem Auftragnehmer aus einem anderen EU-Staat von der Dienstleistungsfreiheit erfasst. Werden bei der Erfüllung des Werkvertrags vorübergehend ausländische Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt, bedürfen diese keiner arbeitsgenehmigungsrechtlichen Erlaubnis.

EU-Mitgliedstaaten

Staatsangehörige der EWR-Staaten genießen die gleichen Rechte wie Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der EU (§ 12 FreizügG/EU). Sie benötigen keine arbeitsgenehmigungsrechtliche Erlaubnis.

EWR-Staaten

Schweizer Bürger sind nach dem "Freizügigkeitsabkommen" EU-Bürgern und EWR-Staatsangehörigen gleichgestellt. Sie benötigen für die Ausübung einer Beschäftigung keiner arbeitsgenehmigungsrechtlichen Erlaubnis.

Drittstaaten sind Staaten, die nicht Mitgliedstaaten der EU sind bzw. dem EWR angehören. Die Schweiz gilt aufenthaltsrechtlich nicht als Drittstaat.

Drittstaaten

Grundlage ist das Aufenthaltsgesetz, das die gesetzlichen Grundlagen über die Ein- und Ausreise, den Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit von Ausländern in Deutschland beinhaltet. Die nach diesem Gesetz erlassenen Rechtsverordnungen präzisieren die Verwaltungs- und Ausführungsbestimmungen.

Grundsätzlich kann ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung nur erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit hierfür ihre Zustimmung gegeben hat. Das gilt auch für die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung aus den nicht EU-Staaten, den sogenannten Drittstaaten.

Speziell für Werkvertragsarbeitnehmer aus den Drittstaaten, wurde ein Verfahren zugelassen, das die Bedeutung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen in besonderem Maße berücksichtigt.

**Antragsverfahren/
Zusagebescheid**

Im Rahmen des Antragsverfahrens wird die Entscheidung über die werkvertraglichen Grundlagen (den Werkvertrag) im Vorfeld der Entscheidung über die Erteilung einer Zustimmung den entsendenden Unternehmen in Form eines rechtsmittelfähigen Bescheides (Zusagebescheid) mitgeteilt.

Zustimmung/WAK

Den Werkvertragsarbeitnehmern wird die Entscheidung über die Zustimmung zum Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung nach § 39 Abs. 1 AufenthG in Verbindung mit § 29 Beschäftigungsverordnung in Form einer **WerkvertragsArbeitnehmerKarte (WAK)** erteilt. Mit der Erteilung des Aufenthaltstitels durch die Auslandvertretung oder Ausländerbehörde im Inland wird die WAK Bestandteil des Aufenthaltstitels (FW 2.8. ff).



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

2. § 29 Abs. 1 Satz 1 BeschV – Werkverträge

Die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer beruht auf den in den Jahren 1988 bis 1991 von der Bundesrepublik Deutschland mit den mittel- und osteuropäischen Staaten und der Türkei geschlossenen Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ausländischer Unternehmen auf der Grundlage von Werkverträgen. Ziel dieser Vereinbarungen (VB) war es, einen Beitrag zur Unterstützung des damaligen Reformprozesses in den ost- und südosteuropäischen Staaten nach der Öffnung Osteuropas zu leisten

Derzeit bestehen nur noch VB mit Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und der Türkei. Die konsolidierten Vereinbarungstexte sind im Internet abrufbar.

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

Die Regierungsvereinbarungen regeln, wann und zu welchen Bedingungen die ausländischen Unternehmen (Auftragnehmer) ihre Arbeitnehmer zur Durchführung geschlossener Werkverträge in Deutschland einsetzen können.

Werkvertragsarbeitnehmer aus Staaten, mit denen keine zwischenstaatlichen Vereinbarungen bestehen, können grundsätzlich nicht zugelassen werden. Hiervon ausgenommen sind Werkvertragsarbeitnehmer mit Staatsangehörigkeit der in [§ 26 Absatz 1](#) genannten Staaten.

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) setzt voraus, dass keine bevorrechtigten Arbeitnehmer/innen zur Verfügung stehen und die Arbeitsbedingungen mit denen inländischer Arbeitnehmer/innen vergleichbar sind.

Zuständig für die Durchführung der Werkvertragsvereinbarungen nach § 29 Abs. 1 BeschV und die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern nach § 26 Abs. 1 BeschV ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Stuttgart.

3. § 29 Abs. 1 Satz 2 BeschV – Leitendes Personal

Zur Zulassung von Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit innerhalb eines konkreten Werkvertrages /auf der Baustelle/ am Einsatzort wird auf die FW 2.6.410 ff. verwiesen.

Für das Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen, das bei einer deutschen Niederlassung des ausländischen Unternehmens sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden soll, gelten folgende Regelungen:

Für türkische Staatsangehörige eine Höchstdauer der Beschäftigung von bis zu 4 Jahren.

Für Staatsangehörige der Staaten Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien gibt es keine ausdrückliche Begrenzung.

1.29.001
Vertragsstaaten

1.29.002
Staaten, mit denen
keine VB bestehen

1.29.003
Zuständigkeit

1.29.004
Führungspersonal
innerhalb eines WV

1.29.005
Niederlassungs-
personal von Werkver-
tragsunternehmen



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Grundlage sind Stabilitäts- und Assoziierungsabkommen (SAA) zwischen EU einerseits und

- Türkei: 19.09.1980 (Artikel 6)
- Bosnien-Herzegowina: 1.6.2015 (Artikel 56)
- Nordmazedonien: 1.4.2004 (Artikel 53)
- Serbien: 1.9.2013 (Artikel 58)

**Stabilisierungs-
Assoziierungs-
abkommen**

andererseits.

Danach sind die Begünstigten der zugestandenen Niederlassungsrechte berechtigt, Personal zu beschäftigen das die Staatsangehörigkeit des Mitgliedstaates besitzt, sofern es sich dabei um in Schlüsselpositionen beschäftigtes Personal handelt und die betreffende Person mindestens in dem der Versetzung vorausgehendes Jahr von ihr beschäftigt gewesen ist.

Die Zustimmungen für dieses Personal gelten nur für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum.

Zu in Schlüsselpositionen beschäftigtes Personal gehören:

- a) Führungskräfte, die in erster Linie die Niederlassung leiten,
- b) Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen, die für den Betrieb notwendig sind, sowie
- c) Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen.

Begriff Schlüsselpositionen

Mit den Vertragsstaaten bestehen bilaterale Abkommen, die festlegen, welches Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist. Auskünfte hierzu erteilt die [Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland \(DVKA\)](#).

**Beurteilung der Sozial-
versicherungspflicht**

Die Anzahl der Personen in den Niederlassungen orientiert sich an der Geschäftstätigkeit des Unternehmens.

**1.29.006
Richtgröße 5 %**

Als Richtgröße gilt ca. 5 Prozent der jeweils im Rahmen der Vereinbarung zugelassenen Werkvertragsarbeitnehmer.

Zur Prüfung sind folgende Unterlagen anzufordern:

- Stellungnahme der Firma über die derzeitige Anzahl der Mitarbeiter/Innen in der Niederlassung sowie zur aktuellen Anzahl der insgesamt tätigen Werkvertragsarbeitnehmer im Bundesgebiet.
- Genaue Beschreibung der beabsichtigten Tätigkeit des kaufmännischen Personals (ggf. Qualifikationsnachweis bzw. Bestätigung, dass die Funktion bereits in der Firma im Heimatland ausgeführt wurde).

Für Niederlassungsleiter - sofern nicht nach [§ 3 Nr. 1 und 2 BeschV](#) zustimmungsfrei -, für Personen, die mit der Überwachung der Werkverträge oder der Bauleitung beauftragt sind und für das in Schlüsselpositionen beschäftigte Personal gelten die Fachlichen Weisungen zu § 34 BeschV.

**1.29.007
Geltungsbereich der
Zustimmung**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

4. § 29 Abs. 1 Satz 3 BeschV – Quotierung

Die Quotierungsregelungen finden auch auf Werkverträge mit einem in einem anderen Mitgliedstaat der EU ansässigen Unternehmen (Auftraggeber) Anwendung.

1.29.100
Grundsatz

4.1 Grundlagen

(1) Für die Zulassung von ausländischen Werkvertragsarbeitnehmern im Bereich der Bauwirtschaft, wurden vom Bundesministerium für Arbeit, jetzt Bundesministerium für Arbeit und Soziales, folgende Obergrenzen festgelegt:

1.29.110
Obergrenzen

- a. Für Werkverträge mit in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betrieben, die **bis zu 50** gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigen, darf die Zustimmung **bis zu 15** Arbeitnehmern erteilt werden, wobei die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer des in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betriebes nicht übersteigen darf.
- b. Für Werkverträge mit in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betrieben, die **mehr als 50** gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigen, darf die Zustimmung **bis zu 30 von Hundert** der gewerblichen Arbeitnehmer des in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Betriebes, **höchstens** jedoch **300** Arbeitnehmern erteilt werden.

(2) Erfahrungsgemäß besteht bei der Beschäftigung kleiner Gruppen von ausländischen Arbeitnehmern eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, dass es zu unzulässigen Arbeitnehmerüberlassungen kommt. Es ist deshalb besonders darauf zu achten, dass im Rahmen von Werkverträgen mit deutschen Betrieben, die nicht mehr als 5 gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigen, das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung eingehalten wird.

(3) Voraussetzung ist ferner, dass es sich bei dem inländischen Werkvertragspartner (Auftraggeber) um ein Unternehmen der Bauwirtschaft handelt.

(1) Die Abgrenzung der Werkverträge über Bauleistungen/Betriebe des Baubereichs von den übrigen Wirtschaftsbereichen erfolgt in Anlehnung an die Baubetriebe-Verordnung i.V. mit dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) und dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTB).

1.29.111
Abgrenzung



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Eine Zusammenfassung beinhaltet die so genannte

- **Negativliste (FW 1.29.210)**
(Betriebe der Bauwirtschaft, die unter die Regelung des § 29 Abs. 1 BeschV, fallen)
- **Positivliste (FW 1.29.220)**
(verwandte Betriebe der Bauwirtschaft, die nicht unter die Regelung des § 29 Abs. 1 BeschV, fallen)

Negativliste

Positivliste

Die in diesen Listen getroffene Abgrenzung ist ausschließlich Grundlage für die Feststellung, welche Betriebe/ Leistungen unter die Quotierungsregelung fallen.

(2) Nicht dem Baugewerbe unterfallen Leistungen im Rahmen eines Werkvertrages, die unmittelbar dem Abbau und der Förderung natürlich vorkommender Rohstoffe dienen. Diese sind dem Bergbau zuzuordnen. Hierzu gehören auch werkvertragliche Tätigkeiten von Bergbauspezialfirmen, die zur Vorbereitung des Abbaus von Rohstoffen ausgeführt werden.

**Bergbauspezialfirmen,
Untertagebau**

(1) Zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen sind die ausländischen Auftragnehmer aufzufordern, die vereinbarten Leistungen im Rahmen eines Werkvertrages nach Leistungen der Positiv-/Negativliste aufzuteilen bzw. getrennte Leistungsverzeichnisse vorzulegen.

**1.29.112
Mischverträge**

Überwiegen die nicht quotierungspflichtigen Leistungen (51%), finden die Quotierungsregelungen auf den gesamten Vertrag keine Anwendung.

(2) Wenn die quotierungspflichtigen Bauleistungen überwiegen oder wenn eine Aufschlüsselung der Arbeiten nicht erfolgt, ist der gesamte Werkvertrag zu quotieren. Weitere Voraussetzung ist, dass der deutsche oder aus einem Mitgliedstaat der EU, dem, EWR oder der Schweiz -stammende Auftraggeber dem Baugewerbe angehört.

4.2 Betriebliche Voraussetzungen

(1) Zur Prüfung, ob es sich bei dem deutschen Auftraggeber um einen Baubetrieb handelt, ist die Zugehörigkeit zur Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK), 65189 Wiesbaden, maßgebend. Webseite: www.sokabau.de.

**1.29.113a
Baubetrieb (Inland)**

(2) Das gilt auch für Betriebe des Baugewerbes, die unter den nachfolgenden Geltungsbereich fallen:

- Rahmentarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk
- Rahmentarifvertrag für das Gerüstbaugewerbe,
- Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau

Die Sozialkassenzugehörigkeit mit den entsprechenden Kontaktdaten kann dem [Merkblatt über Beitragsverpflichtungen zu tariflichen Sozialkassen](#) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entnommen werden.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(3) Als Betrieb gilt die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle oder die sonstige selbständige Vertretung des Auftraggebers, in der Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Zum Nachweis ist eine Kopie der "Meldung für die Einzugsstelle der Sozialkassen für die Bauwirtschaft" bzw. eine Kopie der Meldung für die gemeinsame Einrichtung des jeweiligen Wirtschaftszweiges vorzulegen.

Nachweis der Sozialkasse

(4) Die Voraussetzungen sind auch dann erfüllt, wenn die Monatsmeldung für die Sozialkassen nicht von einer Niederlassung oder Zweigstelle selbst, sondern zum Beispiel von der Hauptverwaltung insgesamt erstellt wird. In diesen Fällen ist eine Gesamtquote für die Hauptverwaltung festzusetzen (FW 1.29.124).

Niederlassung eines Hauptunternehmens

(5) Werkverträge einer Niederlassung, deren Quote bereits ausgeschöpft ist, können nicht zugelassen werden. Die Verteilung der Quoten (Umschichtung von einer Niederlassung auf eine andere) innerhalb der Gesamtunternehmung ist nicht zulässig.

(1) Die Quotierungsregelungen finden auch auf Werkverträge mit einem in einem anderen Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz ansässigen Unternehmen/Auftraggeber Anwendung.

**1.29.113b
Baubetrieb (EU-Ausland)**

Hintergrund ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 21. Januar 2010, AZ: C546/07, das den Anwendungsbereich der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen auch auf Auftraggeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU /EWR erweitert hat.

(2) Zur Prüfung, ob es sich bei dem in einem anderen Mitgliedstaat der EU/EWR ansässigen Auftraggeber um einen Baubetrieb handelt, sind grundsätzlich die Angaben in der „Selbstauskunft über die betrieblichen Verhältnisse des Auftraggebers mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR“ (Anlage 2) maßgebend.

Der „Selbstauskunft-EU/EWR“ ist ein Tätigkeitsverzeichnis mit Schlüsselnummern beigefügt, um die Abgrenzung eines Baubetriebes von den übrigen Betrieben zu erleichtern.

(3) Als Betrieb gilt auch hier die Hauptverwaltung, die Niederlassung, die Filiale, die Zweigstelle oder die sonstige selbständige Vertretung des Auftraggebers, in der gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt werden.

(4) Werkverträge einer Niederlassung, deren Quote bereits ausgeschöpft ist, können nicht zugelassen werden. Die Verteilung der Quoten (Umschichtung von einer Niederlassung auf eine andere) innerhalb der Gesamtunternehmung ist nicht zulässig.

(1) Deutsche Betriebe, die nicht unter den fachlichen Geltungsbereich des BRTV-Bau fallen, da sie nicht überwiegend Bauleistungen erbringen (sogenannte Mischbetriebe), aber nachweislich Bauleistungen ausführen dürfen, sind Baubetriebe im Sinne der Quotierung.

**1.29.114
Mischbetrieb**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Der Nachweis, dass Bauleistungen nach den handwerksrechtlichen Voraussetzungen erbracht werden dürfen, ist durch eine Bestätigung der zuständigen Handwerkskammer oder Kreishandwerkerschaft zu erbringen.

Die Quotierungsregelungen sind anzuwenden. Grundlage für den Lohnvergleich ist der Lohntarifvertrag des Baugewerbes.

(2) Absatz 1 findet analog auch auf Auftraggeber mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz Anwendung.

(1) In Deutschland gegründete Arbeitsgemeinschaften (ARGE) können Auftraggeber im Sinne der zwischenstaatlichen Vereinbarungen sein (FW 2.1.112) und erfüllen die Voraussetzungen, wenn mindestens ein ARGE-Mitglied ein Baubetrieb im Sinne der Quotierung ist.

1.29.115
Arbeitsgemeinschaften

(2) Die Voraussetzungen liegen nicht vor bei ARGEs, die zum gegenseitigen Austausch von Quoten gebildet wurden. Das gleiche gilt, wenn sich die vertragliche Verpflichtung eines Unternehmens gegenüber der ARGE nur im Überlassen von Quoten erschöpft. S. hierzu FW 2.1.113.

(3) Inwieweit in einem anderen EU-Mitgliedstaat, dem EWR oder der Schweiz gegründete Arbeitsgemeinschaften in Anwendung des EuGH-Urteils als Auftraggeber zugelassen werden können, kann erst entschieden werden, wenn bekannt ist, welche Formen von Arbeitsgemeinschaften bei ausländischen Auftraggebern existieren. Bei Fällen grundsätzlicher Bedeutung ist eine Abstimmung mit der Zentrale herbeizuführen.

(1) Die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern zur Durchführung von Werkverträgen über Bauleistungen ist grundsätzlich ausgeschlossen, sofern es sich bei dem Werkvertragspartner (Auftraggeber) nicht um ein Unternehmen der Bauwirtschaft handelt.

1.29.116
Kein Baubetrieb

(2) Bei deutschen Betrieben ist dies grundsätzlich dann gegeben, wenn der Betrieb nicht in das Sozialkassenverfahren über die gemeinsame Einrichtung des jeweiligen Wirtschaftszweiges eingebunden ist (FW 1.29.113a ff).

(3) Bei Betrieben mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz ist dies grundsätzlich dann gegeben, wenn der Betrieb in der Selbstauskunft keine Angaben macht oder angibt, kein Unternehmen der Bauwirtschaft zu sein.

(1) Gewerbliche Arbeitnehmer eines Betriebes sind alle im Arbeiterverhältnis stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unter Ausschluss der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

1.29.117
**Gewerbliche
Arbeitnehmer**

Das gilt auch für Auftraggeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz.

(2) SGB IV unterscheidet bei der Begriffsdefinition „Beschäftigte“ zwischen (Voll-) Beschäftigten nach § 7 SGB IV und geringfügig Beschäftigten nach § 8 SGB IV. Zu berücksichtigen sind bei deutschen Auftraggebern nur die über die Sozialkassen gemeldeten Beschäftigten (hierunter fallen Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte). Auf diese Weise wird der Gefahr



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

der Quotenumgehung durch übermäßige Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigten Rechnung getragen.

(3) Die über das Sozialkassenverfahren eingebundenen deutschen Betriebe sind verpflichtet, monatlich neben der Bruttolohnsumme die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer des Betriebes für den Kalendermonat zu melden. Diese an die gemeinsame Einrichtung ihres Wirtschaftszweiges abgegebene Meldung ist - grundsätzlich ohne weitere Prüfungen - für die Feststellung der Beschäftigtenzahl zugrunde zu legen.

Das gilt auch für Unternehmen, die am so genannten Spitzenausgleichsverfahren bei der ZVK teilnehmen.

(4) Bei Auftraggebern mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz sind für die Feststellung der Beschäftigtenzahlen grundsätzlich die Nachweise/Bestätigungen der nationalen Behörde oder des Sozialversicherungsträgers im Heimatland über die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer im Betrieb des Auftraggebers, zugrunde zu legen.

4.3 Feststellung der Beschäftigtenzahlen

(1) Die Zahl der beim deutschen Auftraggeber beschäftigten **gewerblichen Arbeitnehmer** ist durch den Vordruck "Selbstauskunft" für Auftraggeber im Inland (Anlage 1) abzufragen und durch die jeweilige Monats-/ Jahresmeldung zu belegen (FW 1.29.117 (2)).

(2) Durch die "Selbstauskunft" werden neben den Zahlen der beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer auch die Beantragung bzw. die Einführung von Kurzarbeit, eine Anzeige nach § 17 Kündigungsschutzgesetz und die Daten weiterer abgeschlossener Werkverträge des Betriebes abgefragt.

(1) Bei Auftraggebern mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz ist die Zahl der beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer durch die „Selbstauskunft-EU/EWR“ für Auftraggeber aus einem EU/EWR-Staat (Anlage 2) abzufragen und durch entsprechende Nachweise zu belegen. Als Nachweis kommen zum Beispiel Bescheinigungen nationaler Behörden oder des Sozialversicherungsträgers im Heimatland in Betracht.

(2) FW 1.29.118 Absatz 2 ist analog anzuwenden, wenn der ausländische Auftraggeber über eine Niederlassung in Deutschland verfügt, deren Sitz am Ausführungsort des Werkvertrages gelegen ist.

(1) Bei der Feststellung der im Betrieb beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer ist von Jahresdurchschnittszahlen auszugehen. Um aufwendige Feststellungsverfahren zu vermeiden, werden dazu die Beschäftigungsdaten am 1. März und 1. September vor dem Zeitpunkt der Selbstauskunft zur Durchschnittsberechnung herangezogen.

(2) Die zusätzlich abgefragte Zahl der zum Zeitpunkt der Selbstauskunft beschäftigten Arbeitnehmer dient der Datenprüfung. Soweit sich gravierende Abweichungen (als Richtwerte sind etwa +/- 25 % anzusehen) zwischen der errechneten Jahresdurchschnittszahl und der zusätzlich abgefragten Zahl zum Zeitpunkt der Selbstauskunft ergeben, ist diese Zusatzangabe mit in die Durchschnittsberechnung einzubeziehen. Bruchteile von Zahlen sind nach oben zu runden.

Nachweis der Sozialkasse

Nachweis nationaler Behörden

1.29.118 „Selbstauskunft“ deutscher Auftraggeber

1.29.118a „Selbstauskunft-EU/EWR“ ausländischer Auftraggeber

1.29.119 Feststellung der Beschäftigtenzahl



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(1) Bei in Deutschland gegründeten Arbeitsgemeinschaften (ARGE), die selbständig Werkverträge über Bauleistungen abschließen, ist zur Ermittlung der für die Quotierung maßgebenden Zahl gewerblicher Arbeitnehmer von den (deutschen) Einzelbetrieben/ ARGE-Partnern des Baugewerbes beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern auszugehen und ggf. nach Abstimmung über die mögliche Verteilung mit den ARGE-Partnern bei diesen zu binden.

Dies gilt auch bei ARGEN mit eigener Betriebsnummer. Analog ist zu verfahren, wenn der ARGE auch Mitgliedsfirmen mit ausschließlichem Sitz in anderen EU-Mitgliedstaaten/EWR angehören.

(2) Bei einer in Deutschland gegründeten ARGE, die zugleich Arbeitgeber der von den ARGE-Mitgliedern nach den Voraussetzungen des § 9 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) freigestellten Arbeitnehmer ist, ist zur Ermittlung der für die Quotierung maßgebenden Zahl gewerblicher Arbeitnehmer von den bei dieser ARGE beschäftigten Arbeitnehmern auszugehen. Zum Nachweis ist eine Kopie des ARGE-Vertrages und der "Meldung für die Einzugsstelle der Sozialkassen für die Bauwirtschaft" vorzulegen. Die Bindung hat ausschließlich bei der ARGE zu erfolgen, eine Aufteilung auf die ARGE-Partner ist nicht möglich.

(3) Inwieweit das Verfahren für die Ermittlung der Zahl gewerblicher Arbeitnehmer auch auf ausschließlich im EU-Ausland, dem EWR oder der Schweiz gegründete Arbeitsgemeinschaften anzuwenden ist, kann erst entschieden werden, wenn bekannt ist, welche Formen von Arbeitsgemeinschaften bestehen und wie sich die Zahl der Beschäftigten in dieser ARGE zusammensetzt. Bei Fällen grundsätzlicher Bedeutung ist eine Abstimmung mit der Zentrale herbeizuführen.

4.4 Festsetzung der Obergrenze/Quote

(1) Die festgestellte Beschäftigtenzahl bildet die Grundlage für die Obergrenze (FW 1.29.110 Abs. 1).

(2) Veränderungen der Beschäftigtenzahlen bleiben nach der Festsetzung der Quote für den laufenden Abrechnungszeitraum unberücksichtigt.

Für den inländischen oder aus einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz stammenden Baubetrieb (Auftraggeber) wird eine Jahresquote für den laufenden Abrechnungszeitraum festgesetzt. Der Abrechnungszeitraum umfasst 12 Monate und ist identisch mit dem der Kontingentüberwachung bei den ausländischen Werkvertragsfirmen (1.10. eines jeden Jahres - 30.9. des Folgejahres).

Beispiel:

Beschäftigte im Jahresdurchschnitt	= 35 AN
Obergrenze nach FW 1.29.110 Abs. 1a	= 15 WV-AN
Jahresquote (15 WV-AN x 12 Monate)	= 180 MM

Aus der Zahl der jahresdurchschnittlich beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer errechnet sich die Zahl der zuzulassenden ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer, ausgedrückt in Mann-Monaten (MM).

1.29.120
Beschäftigte im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften

1.29.121
Obergrenze / Quote

1.29.122
Jahresquote/ Abrechnungszeitraum

1.29.123
Festsetzung der Quote

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Die Zahl der errechneten MM wird für den Abrechnungszeitraum bei der Bearbeitung des 1. Werkvertrages festgestellt und in MOEWE erfasst.

Beispiel zu FW 1.29.110 Abs. 1 b):

Die Baufirma M. hat nach der Jahresschnittsbetrachtung 87 gewerbliche Arbeitnehmer, das sind bei 30 % = 26,1, aufgerundet 27 ausländische Arbeitnehmer, die im Rahmen von Werkverträgen maximal zugelassen werden können. Für den Abrechnungszeitraum vom 1.10.JJ bis 30.9.JJ besteht damit ein Zulassungsvolumen von (27 AN x 12 Monate) insgesamt 324 Mann-Monaten.

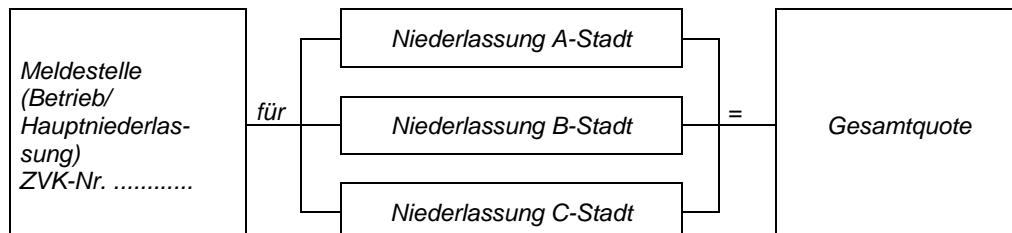
(1) In den Fällen, in denen die Monatsmeldung für die Sozialkassen nicht von einer Niederlassung oder Zweigstelle selbst, sondern zum Beispiel von der Hauptverwaltung insgesamt erstellt wird (FW 1.29.113a Abs. 4), ist eine Gesamtquote für die Hauptverwaltung festzusetzen.

1.29.124
Festsetzung einer
Gesamtquote -
deutscher Baubetrieb

Soweit die Festsetzung der Gesamtquote zu einer Verschlechterung führt, kann die Quote anhand prüffähiger Unterlagen der Hauptniederlassung auch getrennt festgesetzt werden.

Bei der Festsetzung einer Gesamtquote sind die benötigten und kontingentierten MM der im nachfolgenden Beispiel genannten drei Niederlassungen eines deutschen Auftraggebers insgesamt zu binden.

Beispiel:



(2) Bei Konzernen führt diese Festsetzung einer Gesamtquote durch die zu beachtende Beschäftigtenhöchstzahl von 300 AN in der Regel zu einer Schlechterstellung. In diesen Fällen kann auf Antrag der Meldestelle, anhand prüffähiger Unterlagen eine Aufteilung nach einzelnen Niederlassungen erfolgen (Absatz 1).

Nach der von der Meldestelle genannten Zahl der jahresschnittlich in den einzelnen Niederlassungen beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer ist die Quote für jede Niederlassung getrennt nach den bestehenden Weisungen zu errechnen und festzusetzen. Dabei darf die Zahl der Beschäftigten in den einzelnen Niederlassungen die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Gesamtmeldung an die Sozialkasse nicht übersteigen.

Im Ergebnis werden, wie im anschließenden Beispiel dargestellt, diese Niederlassungen wie Niederlassungen mit eigener ZVK-Nr. behandelt.

(3) Die Festsetzung einer Gesamtquote ist unter Beachtung der Beschäftigtenhöchstzahl auch bei Niederlassungen mit eigener ZVK-Meldung möglich (Umkehrschluss FW 1.29.113a Abs. 4).



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Inwieweit die Festsetzung einer Gesamtquote nach FW 1.29.124 auch auf Baukonzerne mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, dem EWR oder der Schweiz angewendet werden kann, ist vom Einzelfall abhängig. Bei Fällen grundsätzlicher Bedeutung ist eine Abstimmung mit der Zentrale herbeizuführen.

1.29.124a
Festsetzung einer
Gesamtquote - ausländischer Baubetrieb



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Beispiel zu FW 1.29.124

Anzahl gewerbliche AN im Jahresdurchschnitt (FW 1.29.119)	Festsetzung der Quote gem § 29 Abs. 1 BeschV		Quote unter Beachtung der Höchstzulassung (FW 1.29.122)		Bemerkungen FW WVV
	a) bis 50 AN bis zu 15 AN (FW 1.29.110 Abs. 1a)	b) über 50 AN bis zu 30%, höchstens 300 (FW 1.29.110 Abs. 1b)	Monat	MM (Jahresquote)	

A) Niederlassungen (NL) einer Bauunternehmung mit eigener ZVK-Nr. = Einzelbetrachtung

NL A ZVK	1.250	-	375	300	3.600	FW 1.29.113a (5) Keine Umschichtung
NL B ZVK	2.250	-	675	300	3.600	
NL C ZVK	500	-	150	150	1.800	
rechnerisch	4.000		1.200	750	9.000	

B) Niederlassungen (NL) einer Bauunternehmung ohne eigene ZVK-Nr.

Gesamtmeldung für 3 NL:	4.000	-	1.200	300	3.600	FW 1.29.124 Gesamtquote für alle 3 NL
-------------------------	--------------	---	--------------	------------	--------------	--

Im Ergebnis führt die Festsetzung der Gesamtquote durch die Höchtbegrenzung auf 300 AN zu einer Verschlechterung. Nach prüffähigen Unterlagen der HNL kann eine Quote getrennt festgesetzt werden (1.29.124). Die Gesamtzahl der gewerblichen AN in der Gesamtmeldung (im Beispiel 4.000) darf dabei nicht überschritten werden. Die Aufteilung erfolgt analog einer NL mit eigener ZVK-Nr..

Aufteilung durch Hauptniederlassung - FW 1.29.124 -

Beispiel 1						
NL A	1.250	-	375	300	3.600	FW 1.29.113a (5) Keine Umschichtung
NL B	2.250	-	675	300	3.600	
NL C	500	-	150	150	1.800	
Plausibilität:	4.000	-	1.200	750	9.000	

Beispiel 2						
NL A	10	15	-	10	120	FW 1.29.113a (5) Keine Umschichtung
NL B	40	15	-	15	180	
NL C	3.950		1.185	300	3.600	
Plausibilität:	4.000	30	1.185	325	3.900	

Im Ergebnis: Behandlung wie bei Meldungen mit eigener ZVK = Beispiel A)



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

4.5 Bindung und Überwachung der festgesetzten Quote

(1) Im Abrechnungszeitraum kann das Zulassungsvolumen mit mehreren Werkverträgen mit Auftragnehmern aus unterschiedlichen Ländern für die Werkverträge verbraucht werden. Die für die einzelnen Werkverträge benötigten und kontingentierten Mann-Monate sind bei der Entscheidung über die Zulassung der Werkvertragsarbeiter (Zusagebescheid) zu binden, damit sie bei späteren Entscheidungen nicht mehr zur Verfügung stehen.

Erfolgt ein Ablehnungsbescheid über die Zulassung der Werkvertragsarbeiter, bleibt die Bindung der Mann-Monate bis zum Ablauf der Widerspruchsfrist bestehen.

(2) Die Bindung erfolgt grundsätzlich in Höhe des im Zusagebescheids bewilligten Kontingenrahmens.

In analoger Anwendung der FW 1.29.126 kann die Bindung auf Antrag nach Abschluss des Vertrages korrigiert werden.

(3) Die Bindungen sind im IT-Verfahren MOEWE im Quotenplan des Einzelvertrages zu erfassen.

Wenn ein Werkvertrag über mehrere Abrechnungszeiträume läuft, ist die tatsächliche Bindung für alle Abrechnungszeiträume getrennt festzulegen. Die Jahresquote für deutsche Auftraggeber hingegen ist für jeden Abrechnungszeitraum bei Vorlage des ersten Werkvertrages und bei Vorlage des ZVK-Nachweises für September zu aktualisieren bzw. endgültig festzusetzen.

Bei Auftraggebern aus einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz erfolgt dies bei Vorlage des ersten Werkvertrages und anhand der bestätigten/nachgewiesenen Angaben in der Selbstauskunft.

(4) Die Ausschöpfung des Zulassungsvolumens ist durch Addition der erfolgten Einzelbindungen vor jeder Neuentscheidung zu errechnen.

(1) Wird ein zugelassener Werkvertrag in kürzerer Zeit abgewickelt, führt dies grundsätzlich nicht zu einer Verringerung der ursprünglich festgesetzten Bindung. Ohne Einfluss auf die festgesetzte Bindung bleibt auch, wenn der Werkvertrag nach der Genehmigung tatsächlich mit einer geringeren Anzahl an Arbeitnehmern als ursprünglich angegeben, durchgeführt wird.

(2) Kommt ein Vertrag nicht oder nur zum Teil (etwa 25 % weniger als die ursprünglich bewilligten Mann-Monate) zur Ausführung, sind die Bindungen - auf Antrag - zu korrigieren. Dem Auftraggeber steht dieses Volumen innerhalb des Abrechnungszeitraumes dann wieder zur Verfügung, wenn der ausländische Auftragnehmer zeitgleich die für diesen Vertrag erteilten Werkvertragsarbeiterkarten zurückgegeben hat.

Notwendige Verlängerungen von Werkverträgen (FW 2.6.130) sowie Gewährleistungsarbeiten bleiben grundsätzlich unberücksichtigt. Dies gilt auch für die Aufstockung des Personals im Rahmen des ursprünglich durch die Agentur für Arbeit genehmigten Kontingenrahmens (Einsatzplanänderung).

**1.29.125
Genehmigungs-
verfahren/
Überwachung**

**1.29.126
Verkürzung des Aus-
führungszeitraumes**

**1.29.127
Ausnahmen von der
Quotierung**



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

- (1) Die Quotierung findet keine Anwendung auf Restauratoren, soweit sie im Bereich schutzwürdiger Objekte der Denkmalpflege tätig werden.

1.29.128
Restauratoren

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.

- (2) Handelt es sich dagegen um überwiegende Bauleistungen in oder an einem denkmalgeschützten Objekt oder zum Beispiel um die Gestaltung von Außenanlagen an einem denkmalgeschützten Objekt, ist die Quotierung anzuwenden.

- (1) Die statistische Zuordnung der quotierungspflichtigen Leistungen hat ausschließlich unter der Kennziffer 60 zu erfolgen.

1.29.129
Statistische Erfassung

Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass dies auch für die Betriebe/Leistungen des Baugewerbes gilt, die dem Dachdeckerhandwerk, dem Gerüstbaugewerbe oder dem Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau zuzuordnen sind.

- (2) Die unter der Kennziffer 60 erfassten Werkvertragsarbeitnehmer sind Grundlage für die Überwachung der vereinbarten Unterkontingente Bau und für den pauschalen Winterabzug (3/8-Regelung) im Dezember/Januar eines jeden Jahres.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Betriebe/Leistungen der Bauwirtschaft, die unter die Regelung des § 29 Abs. 1 BeschV fallen.

**1.29.210
Negativliste**

		Zugehörigkeit zur Sozialkasse (ULAK)
(1) Betriebe, in denen insbesondere folgende Arbeiten verrichtet werden (Bauhauptgewerbe):		
Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie z.B. das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen, einschließlich der Grabenräumungs- und Faschinierungsarbeiten, des Verlegens von Drainagerohrleitungen sowie des Herstellens von Vorflut- und Schleusenanlagen	ZVK-Bau	ULAK
Asbestsanierungsarbeiten an Bauwerken und Bauwerksteilen (z.B. Entfernen, Verfestigen, Beschichten von Asbestprodukten)	ZVK-Bau	ULAK
Bautrocknungsarbeiten, das sind Arbeiten, die unter Einwirkung auf das Gefüge des Mauerwerks der Entfeuchtung dienen, auch unter Verwendung von Kunststoffen oder chemischen Mitteln sowie durch Einbau von Kondensatoren	ZVK-Bau	ULAK
Beton- und Stahlbetonarbeiten einschließlich Betonschutz- und Betonsanierungsarbeiten sowie Armierungsarbeiten ¹	ZVK-Bau	ULAK
Bohrarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
Brunnenbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
Chemische Bodenverfestigungen	ZVK-Bau	ULAK
Erbewegungsarbeiten, das sind z.B. Wegebau-, Meliorations-, Landgewinnungs- und Deichbauarbeiten, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau sowie Errichtung von Schallschutzwällen und Seitenbefestigungen an Verkehrswegen	ZVK-Bau	ULAK
Estricharbeiten, das sind z.B. Arbeiten unter Verwendung von Zement, Asphalt, Anhydrit, Magnesit, Gips, Kunststoffen oder ähnlichen Stoffen	ZVK-Bau	ULAK
Fassadenbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
Fertigbauarbeiten:	ZVK-Bau	ULAK
Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken; ferner das Herstellen von Fertigbauteilen, wenn diese zum überwiegenden Teil durch den Betrieb, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der Rechtsform - durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zusammengefügt oder eingebaut werden;	ZVK-Bau	ULAK
nicht erfasst wird das Herstellen von Betonfertigteilen, Holzfertigteilen zum Zwecke des Errichtens von Holzfertigbauwerken und Isolierelementen in massiven, ortsfesten und auf Dauer eingerichteten Arbeitsstätten nach Art stationärer Betriebe; Nr. 11 der "Positivliste" bleibt unberührt.	ZVK-Bau	ULAK
Fliesen-, Platten- und Mosaik-Ansetz- und Verlegearbeiten	ZVK-Bau	ULAK
Fugarbeiten an Bauwerken, insbesondere Verfugung von Verblendmauerwerk und von Anschlüssen zwischen Einbauteilen und Mauerwerk sowie dauerelastische und dauerplastische Verfugungen aller Art	ZVK-Bau	ULAK
Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen	ZVK-Bau	ULAK
Gleisbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
Herstellen von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie z.B. Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der Rechtsform - die Baustellen des Betriebes mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt werden.	ZVK-Bau	ULAK
Hochbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
Holzschutzarbeiten an Bauteilen	ZVK-Bau	ULAK
Kanalbau- (Sielbau-) Arbeiten	ZVK-Bau	ULAK

¹ Armierungsarbeiten = Baustahlverlegung, s. 1.29.211 zu Nr. 26



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(1) Betriebe, in denen insbesondere folgende Arbeiten verrichtet werden (Bauhauptgewerbe):

		Zugehörigkeit zur Sozialkasse (ULAK)	
1.	Aptierungs- und Drainierungsarbeiten, wie z.B. das Entwässern von Grundstücken und urbar zu machenden Bodenflächen, einschließlich der Grabenräumungs- und Faschinierungsarbeiten, des Verlegens von Drainagerohrleitungen sowie des Herstellens von Vorflut- und Schleusenanlagen	ZVK-Bau	ULAK
2.	Asbestsanierungsarbeiten an Bauwerken und Bauwerksteilen (z.B. Entfernen, Verfestigen, Beschichten von Asbestprodukten)	ZVK-Bau	ULAK
3.	Bautrocknungsarbeiten, das sind Arbeiten, die unter Einwirkung auf das Gefüge des Mauerwerks der Entfeuchtung dienen, auch unter Verwendung von Kunststoffen oder chemischen Mitteln sowie durch Einbau von Kondensatoren	ZVK-Bau	ULAK
4.	Beton- und Stahlbetonarbeiten einschließlich Betonschutz- und Betonsanierungsarbeiten sowie Armierungsarbeiten ²	ZVK-Bau	ULAK
5.	Bohrarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
6.	Brunnenbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
7.	Chemische Bodenverfestigungen	ZVK-Bau	ULAK
8.	Erdbewegungsarbeiten, das sind z.B. Wegebau-, Meliorations-, Landgewinnungs- und Deichbauarbeiten, Wildbach- und Lawinenverbau, Sportanlagenbau sowie Errichtung von Schallschutzwällen und Seitenbefestigungen an Verkehrswegen	ZVK-Bau	ULAK
9.	Estricharbeiten, das sind z.B. Arbeiten unter Verwendung von Zement, Asphalt, Anhydrit, Magnesit, Gips, Kunststoffen oder ähnlichen Stoffen	ZVK-Bau	ULAK
10.	Fassadenbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
11.	Fertigbauarbeiten: Einbauen oder Zusammenfügen von Fertigbauteilen zur Erstellung, Instandsetzung, Instandhaltung oder Änderung von Bauwerken; ferner das Herstellen von Fertigbauteilen, wenn diese zum überwiegenden Teil durch den Betrieb, einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der Rechtsform - durch den Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters zusammengefügt oder eingebaut werden; nicht erfasst wird das Herstellen von Betonfertigteilen, Holzfertigteilen zum Zwecke des Errichtens von Holzfertigbauwerken und Isolierelementen in massiven, ortsfesten und auf Dauer eingerichteten Arbeitsstätten nach Art stationärer Betriebe; Nr. 11 der "Positivliste" bleibt unberührt.	ZVK-Bau	ULAK
12.	Fliesen-, Platten- und Mosaik-Ansetz- und Verlegearbeiten	ZVK-Bau	ULAK
13.	Fugarbeiten an Bauwerken, insbesondere Verfugung von Verblendmauerwerk und von Anschlüssen zwischen Einbauteilen und Mauerwerk sowie dauerelastische und dauerplastische Verfugungen aller Art	ZVK-Bau	ULAK
14.	Glasstahlbetonarbeiten sowie Vermauern und Verlegen von Glasbausteinen	ZVK-Bau	ULAK
15.	Gleisbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
16.	Herstellen von nicht lagerfähigen Baustoffen, wie z.B. Beton- und Mörtelmischungen (Transportbeton und Fertigmörtel), wenn mit dem überwiegenden Teil der hergestellten Baustoffe die Baustellen des herstellenden Betriebes, eines anderen Betriebes desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der Rechtsform - die Baustellen des Betriebes mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt werden.	ZVK-Bau	ULAK
17.	Hochbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
18.	Holzschatzarbeiten an Bauteilen	ZVK-Bau	ULAK
19.	Kanalbau- (Sielbau-) Arbeiten	ZVK-Bau	ULAK
20.	Maurerarbeiten	ZVK-Bau	ULAK
21.	Rammarbeiten	ZVK-Bau	ULAK

² Armierungsarbeiten = Baustahlverlegung, s. 1.29.211 zu Nr. 26



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

22. Rohrleitungsbau-, Rohrleitungstiefbau-, Kabelleitungstiefbauarbeiten und Bodendurchpresungen	ZVK-Bau	ULAK		
23. Schachtbau	ZVK-Bau	ULAK		
24. Schalungsarbeiten	ZVK-Bau	ULAK		
25. Spreng-, Abbruch- und Entrümmerungsarbeiten; nicht erfasst werden Abbruch- und Abwrackbetriebe, deren überwiegende Tätigkeit der Gewinnung von Rohmaterialien oder der Wiederaufbereitung von Abbruchmaterialien dient	ZVK-Bau	ULAK		
26. Stahlbiege- und -flechtarbeiten, soweit sie zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden	ZVK-Bau	ULAK		
27. Stakerarbeiten	ZVK-Bau	ULAK		
28. Straßenbauarbeiten (z.B. Stein-, Asphalt-, Beton-, Schwarzstraßenbauarbeiten, Fahrbahnmarkierungsarbeiten, ferner Herstellen und Aufbereiten des Mischgutes, wenn mit dem überwiegenden Teil des Mischgutes der Betriebe, ein anderer Betrieb desselben Unternehmens oder innerhalb von Unternehmenszusammenschlüssen - unbeschadet der Rechtsform - der Betrieb mindestens eines beteiligten Gesellschafters versorgt wird); Pflasterarbeiten aller Art	ZVK-Bau	ULAK		
29. Straßenwalzarbeiten	ZVK-Bau	ULAK		
30. Stuck-, Putz-, Gips- und Rabitzarbeiten einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern	ZVK-Bau	ULAK		
31. Terrazzorarbeiten	ZVK-Bau	ULAK		
32. Tiefbauarbeiten	ZVK-Bau	ULAK		
33. Verlegen von Bodenbelägen in Verbindung mit anderen baulichen Leistungen	ZVK-Bau	ULAK		
34. Wasserwerksbauarbeiten, Wasserhaltungsarbeiten, Wasserbauarbeiten (z.B. Wasserstraßenbau, Wasserbeckenbau, Schleusenanlagenbau)	ZVK-Bau	ULAK		
35. Zimmerarbeiten und Holzbauarbeiten, die im Rahmen des Zimmertgewerbes ausgeführt werden	ZVK-Bau	ULAK		
36. Aufstellen von Bauaufzügen	ZVK-Bau	ULAK		
<hr/>				
(2) Betriebe und Betriebsabteilungen im Sinne des Absatzes 1 sind auch:				
1. Betriebe, die Gerüste aufstellen (Gerüstbauerhandwerk)	Sozialkasse			
2. Betriebe des Dachdeckerhandwerks	SOKA-Gerüstbaugewerbe SOKA-DACH			
<hr/>				
(3) Betriebe und Betriebsabteilungen sind ferner diejenigen des Garten- und Landschaftsbaues, in denen folgende Arbeiten verrichtet werden:				
1. Erstellung von Garten-, Park und Grünanlagen, Sport- und Spielplätzen sowie Friedhofsanlagen	EWGala			
2. Erstellung der gesamten Außenanlagen im Wohnungsbau, bei öffentlichen Bauvorhaben, insbesondere an Schulen, Krankenhäusern, Schwimmbädern, Straßen, Autobahn-, Eisenbahn-Anlagen, Flugplätzen, Kasernen	EWGala			
3. Deich-, Hang-, Halden- und Böschungsverbau einschließlich Faschinienbau	EWGala			
4. IngenieurbioLOGische Arbeiten aller Art	EWGala			
5. Schutzpflanzungen aller Art	EWGala			
6. Drainierungsarbeiten	EWGala			
7. Meliorationsarbeiten	EWGala			
8. Landgewinnungs- und Rekultivierungsarbeiten	EWGala			



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Zu Nr. 22 (Rohrleitungs-, Rohrleitungstiefbau)

Reine Schweißarbeiten an Rohrleitungen sind für sich gesehen keine Bauleistungen i.S. § 1 Abs. 1 Nr. 23 der Baubetriebe-Verordnung. Anders ist dies zu werten, wenn reine Schweißarbeiten als Zusammenhangstätigkeiten mit dem Verlegen von Rohrleitungen unterhalb oder oberhalb der Erdoberfläche erfolgen, da diese dann neben anderen originären Bauleistungen erbracht werden.

1.29.211
Anmerkungen
zur Negativliste

Zu Nr. 23 (Schachtbau)

Nicht dem Baugewerbe zuzuordnen sind Tätigkeiten, die unmittelbar mit der Gewinnung von Rohstoffen im Zusammenhang stehen. Hierunter fallen werkvertragliche Tätigkeiten von Bergbauspezialfirmen, die zur Vorbereitung des Abbaus von Rohstoffen ausgeführt werden. Diese Tätigkeiten sind dem nicht quotierungspflichtigen Bergbau zuzuordnen.

Der Bergbau umfasst die Gewinnung natürlich vorkommender Rohstoffe im Untertage- und Tagebau. Zu den bergbaulichen Arbeiten gehören auch alle Tätigkeiten, die das Lösen und Freisetzen von Bodenschätzten vorbereiten, begleiten oder derartigen Tätigkeiten nachfolgen.

Zu Nr. 26 (Stahlbiege- Armierungs- und Flechtarbeiten)

(1) Das **reine Verlegen** - ohne weitere Bauleistungen - der auf die Baustelle verbrachten, zurechtgebogenen und verflochtenen Baustähle und Baustahlmatten in die Verschalung des vorgesehenen Betonbettes ist nicht zu quatern. Das gilt auch für das Verflechten der geschnittenen und gebogenen Baustähle.

Es ist zweifelsfrei geklärt, dass Betriebe, die arbeitszeitlich überwiegend die auf der Baustelle gebogenen und verflochtenen Baustähle und Baustahlmatten in der Verschalung des vorgesehenen Betonbettes **verlegen**, vom Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren der Bauwirtschaft erfasst werden. Diese Betriebe sind auch zur Winterbauförderung zugelassen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Stahlbiege- und Flechtarbeiten unmittelbar an der Baustelle oder in ortsfesten Betriebsstätten verrichtet werden.

Unabhängig von der herrschenden Rechtsprechung zum Sozialkassenverfahren der Bauwirtschaft und zur Winterbauförderung werden diese Leistungen dann nicht in die Quotierung und damit auch nicht in das für den Baubereich nutzbare Kontingent einbezogen, wenn der auf die Baustelle verbrachte, gebogene und geschnittene Baustahl ohne weitere Bauleistungen in die Verschalung des vorgesehenen Betonbettes **verlegt** wird.

Hier gilt der Mindestlohn Bau nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (A-EntG) und die Beitragspflicht zur SOKA Bau. Die statistische Erfassung erfolgt unter der WGr. 61.

Reine Stahlbiege- und Flechtarbeiten, die ausschließlich in einer ortsfesten Betriebsstätte oder auf einem Biegeplatz ohne weitere Bauleistung (z.B. Verlegung in die Verschalung) ausgeführt werden, sind nicht dem Bau zuzuordnen (BAG 10 AZR 175/02). Die statistische Erfassung ist in diesen Fällen unter der Kennziffer 40 (Metallerzeugung und Bearbeitung) vorzunehmen.

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Wird erkannt, dass Werkverträge über Stahlbiege- und Flechtarbeiten und andere bauliche Leistungen auf dem gleichen Bauvorhaben getrennt zur Entscheidung vorgelegt werden, sind diese Arbeiten grundsätzlich insgesamt zu quotieren. Die Anwendung der Quotierung bei den sogenannten Mischverträgen FW 1.29.112 bleibt davon unberührt.

Nr. 26 der Negativliste definiert eindeutig, dass Stahlbiege- und Flechtarbeiten, die zur Erbringung anderer baulicher Leistungen des Betriebes ausgeführt werden, unter die Quotierungsregelung fallen. Dies ist dann anzunehmen, wenn vom ausländischen Nachunternehmer neben den Stahlbiege- und Flechtarbeiten auch andere bauliche Leistungen auf dem gleichen Bauvorhaben erbracht werden.

Das gilt auch, wenn die Einzelleistungen von unterschiedlichen Auftraggebern vergeben wurden. Die Quotierung erfolgt bei den jeweiligen Auftraggebern.



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Betriebe/Leistungen der Bauwirtschaft, die nicht unter die
Regelung des § 29 Abs. 1 BeschV fallen

1.29.220
Positivliste

	Statistische Erfassung - Kennziffer -	ULAK
1. Eisenschutz-/Korrosionsschutzgewerbe	40	ULAK
2. Betonwaren und Terrazzowaren herstellendes Gewerbe	10	
3. Fassadenreinigung	61	
4. Fußboden- und Parkettleugerei	61	
5. Glaserhandwerk	61	
6. Klempnerhandwerk, Gas- und Wasserinstallationsgewerbe Elektroinstallationsgewerbe Zentralheizungs- und Lüftungsbau Klimaanlagenbau Blitzschutz- und Erdungsanlagenbau	61	
7. Maler- und Lackiererhandwerk, soweit nicht überwiegend Bauleistungen ausgeführt werden	61	
8. Naturstein- und Naturwerksteinindustrie und Steinmetzhandwerk	10	
9. Kachelofen- und Luftheizungsbau sowie Herd- und Ofensetzerhandwerk	61	
10. Säurebauindustrie	61	
11. Schreinerhandwerk sowie die holzbe- und -verarbeitende Industrie einschließlich der Holzfertigungsbauindustrie, soweit nicht überwiegend Fertigbau-, Dämm- (Isolier-), Trockenbau- und Montagebaurbeiten oder Zimmerarbeiten ausgeführt werden	50	
12. Reiner Stahl-, Eisen-, Metall- und Leichtmetallbau sowie Fahrleitungs-, Freileitungs-, Ortsnetz- und Kabelbau	40	
13. Betriebe, die Straßenmarkierungsarbeiten ausführen	61	
14. Betriebe, die Leitplankenmontagearbeiten ausführen	61	
15. Betriebe, die Sporthartplätze mit Kunststoffauflage herstellen	61	
16. Betriebe, die Freiland-Tennisanlagen aus Ziegelmehl herstellen	61	
17. Betriebe, die Edelstahlrohre in Kamine einbauen und metallene Kaminabdeckungen und -verkleidungen anbringen	61	
18. Tunnelbaurbeiten	10	ULAK
19. Isolierbau Abdichtungsarbeiten gegen Feuchtigkeit	70	ULAK
 Bautenschutz	70	ULAK
Dämm- (Isolier-) Arbeiten (z.B. Wärme, Kälte-, Schallschutz, Schallschluck-, Schallverbesserungs-, Schallveredelungsarbeiten) einschließlich Anbringung von Unterkonstruktionen sowie Technische Dämm- (Isolier-) Arbeiten, insbesondere an technischen Anlagen	70	ULAK
Technische Dämm- (Isolier-) Arbeiten, auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen	40	
Wärmedämmverbundsystemarbeiten	70	ULAK
Trocken- und Montagebaurbeiten (z.B. Wand- und Deckeneinbau bzw. -verkleidungen), einschließlich des Anbringens von Unterkonstruktionen und Putzträgern	70	ULAK



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

- Zu Nr. 19 (Tunnelbauarbeiten)

Hierunter sind Tunnelbauarbeiten im Verkehrsbereich zu verstehen.

1.29.221
Anmerkungen zur Positi-
tivliste

Tunnelbauarbeiten im Bergbau sind sowohl von der Tätigkeit selbst als auch vom erforderlichen Maschinen- und Geräteeinsatz her nicht mit den Tunnelbauarbeiten im Verkehrsbereich zu vergleichen.

- Zu Nr. 19 (Technische Dämm- (Isolier-) Arbeiten, insbesondere an technischen Anlagen)

Hierunter sind auch Rohrleitungsisolierungen zu erfassen.

- Zu Nr. 19 (Technische Dämm- (Isolier-) Arbeiten, auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen)

Hierzu hat die SOKA-BAU nachfolgende Informationen (Stand 2003) gegeben:

„Über § 1 Abs. 1 AEntG unterfallen die Arbeitgeber mit Sitz im Ausland nur dann dem betrieblichen Geltungsbereich, wenn sie Bauleistungen im Sinne des § 211 Abs. 1 SGB III [jetzt: § 101 Abs. 2 SGB III] ausführen. Bauleistungen in diesem Sinne sind alle Arbeiten an einer erdverbundenen, aus Baustoffen (...) hergestellten Anlage (Roeder in Niesel, in Kommentar zum SGB III, § 211, Rn. 5). ...“

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Teil 2

Zwischenstaatliche Vereinbarungen

Artikel 1

(1) ... Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Werkvertrags zwischen einem ... Arbeitgeber mit Sitz in der Republik ... und einem in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen für eine vorübergehende Tätigkeit entsandt werden (Werkvertragsarbeiter), wird die Arbeitserlaubnis unabhängig von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik Deutschland erteilt. Artikel 3 Absatz 3 und Artikel 4 Absatz 1 dieser Vereinbarung bleiben unberührt.

(2) Diese Vereinbarung gilt nicht für Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Werkvertrags in die Bundesrepublik Deutschland entsandt werden, um vorbereitende Arbeiten für deutsch-... Unternehmenskooperationen in Drittstaaten auszuführen sowie für Arbeitnehmer im Bereich des Feuerfest- und Schornsteinbaus.

1. Begriffsbestimmungen (Artikel 1)

1.1 Arbeitsmarktschutz

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für Werkvertragsarbeiter wird unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt.

2.1.110
Zustimmung ohne Berücksichtigung des Arbeitsmarktes

1.2 Auftraggeber

Grundlage der Vereinbarungen ist es, die Kooperation zwischen privatrechtlichen Unternehmen zu fördern. Auftraggeber kann ein in der Bundesrepublik Deutschland ansässiges Unternehmen nach deutschem Recht sein. Nicht zugelassen werden können Werkverträge, die von öffentlichen deutschen Auftraggebern oder Privatpersonen geschlossen werden. Hierzu zählen auch kommunale Unternehmen.

2.1.111
Deutscher Auftraggeber

Hier von ausgenommen sind Werkverträge über die Ausführung von Arbeiten im Bereich der Baurestaurierung sowie in der Forstwirtschaft.

Im Übrigen ist der Begriff "Unternehmen" seiner Bedeutung im wirtschaftlichen Sinne entsprechend auszulegen. Erfasst wird daher auch die Einzelfirma der natürlichen Person.



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(1) Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 21. Januar 2010, AZ: C 546/07, kann Auftraggeber auch ein Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz sein. Die Rechtsform des Unternehmens ist ohne Belang. Das gilt auch für Unternehmen aus der Schweiz.

Dadurch ist sichergestellt, dass Unternehmen nach ausländischem Recht die von Deutschland geschlossenen bilateralen Vereinbarungen nutzen können.

Beispiel:

Ein französisches Unternehmen beauftragt ein ausländisches Unternehmen mit der Ausführung einer Werkleistung durch genehmigungspflichtige Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Nicht zugelassen werden Werkverträge, die von öffentlichen Auftraggebern (oder deren Tochtergesellschaften) oder Privatpersonen geschlossen werden. Hiervon ausgenommen sind Werkverträge über die Ausführung von Arbeiten im Bereich der Baurestaurierung sowie in der Forstwirtschaft.

(3) Werkverträge können auch nicht zugelassen werden, wenn die Vertragspartner (Auftragnehmer und Auftraggeber) aus dem gleichen Land stammen. Sinn und Zweck der internationalen Regierungsvereinbarung ist eine Kooperation zwischen Unternehmen aus verschiedenen Staaten.

(1) Die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern ist grundsätzlich nicht auf Werkverträge von Unternehmen der gleichen Branche beschränkt. Hier von ausgenommen sind Werkverträge über Bauleistungen.

(2) Die Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zur Durchführung von Werkverträgen über Bauleistungen setzt voraus, dass es sich bei dem Vertragspartner (Auftraggeber) um ein Unternehmen der Bauwirtschaft handelt. Das gilt auch für Auftraggeber aus einem Mitgliedstaat der EU/des EWR oder der Schweiz. s. FW 1.29.110 ff (Quotierung)

(1) ARGEs können grundsätzlich als Auftraggeber im Sinne der Vereinbarungen zugelassen werden. Soweit Bauleistungen ausgeführt werden, findet die Quotierung mit den dazu ergangenen Fachlichen Weisungen Anwendung. s. FW 1.29.110 ff (Quotierung)

(2) Bei der so genannten ARGE handelt es sich um einen Zusammenschluss mehrerer Unternehmen zu dem Zweck, gemeinschaftlich eine bestimmte Aufgabe zu lösen, z. B. ein Großbauvorhaben auszuführen. Eine zu diesem Zweck gegründete ARGE ist ein Betrieb i.S. des § 101 SGB III. Zum Begriff der ARGE wird auf die [Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld](#) verwiesen

(3) Die arbeitsrechtlichen Fragen der Beschäftigung von Arbeitnehmern in einer ARGE sind im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe geregelt. Der einzelne Arbeitnehmer kann entweder von seinem Arbeitgeber zur ARGE **freigestellt** oder **abgeordnet** werden.

2.1.111a

Auftraggeber aus
einem Mitgliedstaat der
EU/EWR oder der
Schweiz

2.1.111b

Branchengleichheit

2.1.112

Arbeitsgemeinschaften
(ARGE)

Freistellung zur ARGE



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Während der Dauer der **Freistellung** ruht das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum Stammbetrieb. Mit der Arbeitsaufnahme tritt der Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis zur ARGE ([§ 9 BRTV](#)) ein.

Wird der Arbeitnehmer zur ARGE **abgeordnet**, bleibt das Arbeitsverhältnis zum abordnenden Unternehmen bestehen.

Im Gegensatz zur Freistellung stellt die Abordnung zur ARGE rein formal eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung dar. Keine Arbeitnehmerüberlassung liegt vor (§ 1 Abs. 1a AÜG), wenn

- die ARGE zur Herstellung eines oder mehrerer bestimmter Werke gebildet wurde,
- der abordnende Arbeitgeber Mitglied der ARGE ist,
- für alle Mitglieder der ARGE Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten und
- alle Mitglieder aufgrund des ARGE-Vertrages zur selbstständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind.

Die Privilegierung des [§ 1 Abs. 1a AÜG](#) erfasst daher nicht Arbeitsgemeinschaften, die zum gegenseitigen Austausch von Arbeitskräften gebildet wurden oder wenn sich die vertragliche Verpflichtung eins beteiligten Unternehmens gegenüber der ARGE in dem Überlassen von Arbeitnehmern erschöpft.

(1) Arbeitsgemeinschaften, die zum gegenseitigen Austausch von Quoten gebildet wurden, sind keine Auftraggeber im Sinne der Vereinbarungen. Das gleiche gilt, wenn sich die vertragliche Verpflichtung eines beteiligten Unternehmens gegenüber der ARGE nur in dem Überlassen von Quoten erschöpft.

(2) Bei der Prüfung, ob eine ARGE im Sinne der Regierungsvereinbarungen vorliegt, ist von folgenden Maßstäben auszugehen:

- Eine ARGE kann als Auftraggeber im Sinne der Vereinbarungen dann zugelassen werden, wenn sich aus dem Arbeitsgemeinschaftsvertrag ergibt, dass die Mitglieder der ARGE zur selbstständigen Erbringung von Vertragsleistungen verpflichtet sind.
- Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz darf sich die vertragliche Verpflichtung gegenüber der ARGE nicht in dem Überlassen von Arbeitnehmern erschöpfen, es muss vielmehr das Erbringen eines Teils des der ARGE obliegenden Werkes geschuldet werden.

Dabei muss es sich bei der zu erbringenden selbstständigen Leistung nicht zwingend um eine Werkleistung handeln. Die Leistung kann auch als selbständige Dienstleistung, zum Beispiel in Form der Bauleitung, erbracht werden. Die zu erbringende Werk- oder Dienstleistung muss Gegenstand des ARGE-Vertrages sein.

- Hiervon ist auszugehen, wenn der ARGE-Vertrag nach dem vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie herausgegebenem Mustervertrag abgeschlossen wurde. Die von der ARGE gewählte

Abordnung zur ARGE

Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung

2.1.113 “Schein-ARGE”



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Rechtsform, in der Regel eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), ist dabei ohne Bedeutung.

- Bei einer ARGE, bei der der Verdacht einer „Pro-forma Gestaltung“ besteht, sind entsprechende Nachweise zu den jeweiligen Leistungen der ARGE-Mitgliedern zu fordern, die eine fachliche und organisatorische Beteiligung an der ARGE belegen.

Auftraggeber, deren alleiniger Zweck ausschließlich die Arbeitnehmerüberlassung ist, sind keine Unternehmen im Sinne des Artikel 1 der Regierungsvereinbarungen.

**2.1.114
Verleiher**

1.3 Auftragnehmer

(1) Das ausländische Unternehmen muss hinsichtlich 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 sowie eigenverantwortlich durchzuführen und zu überwachen.

**2.1.120
Auftragnehmer**

(2) Bestehen Zweifel, ob es sich bei dem ausländischen Werkvertragspartner (Auftragnehmer) um ein zur Durchführung der Arbeiten geeignetes Unternehmen handelt und nicht etwa um ein Büro, das entsprechende Arbeitnehmer erst anwerben muss, ist die ausländische Kontingentvergabestelle aufzufordern, über den Betrieb die notwendigen Erklärungen abzugeben.

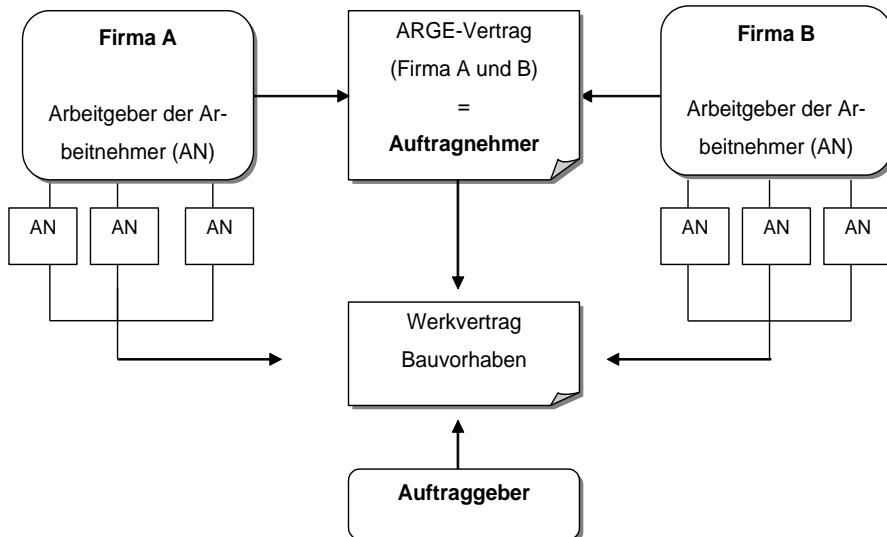
(3) Wenn ein Zusammenschluss ausländischer Unternehmen zu einer ARGE erfolgt, die die Bestimmungen der Rahmentarifverträge für das Bauwesen erfüllt und die ARGE Arbeitgeber der von den ARGE-Mitgliedern freigestellten Arbeitnehmer ist, liegen die Voraussetzungen nach Artikel 1 der zwischenstaatlichen Vereinbarungen vor.

Die nachfolgende Skizze konkretisiert die Fallgestaltungen einer ausländischen ARGE:

**2.1.122
Arbeitsgemeinschaft
als Auftragnehmer**

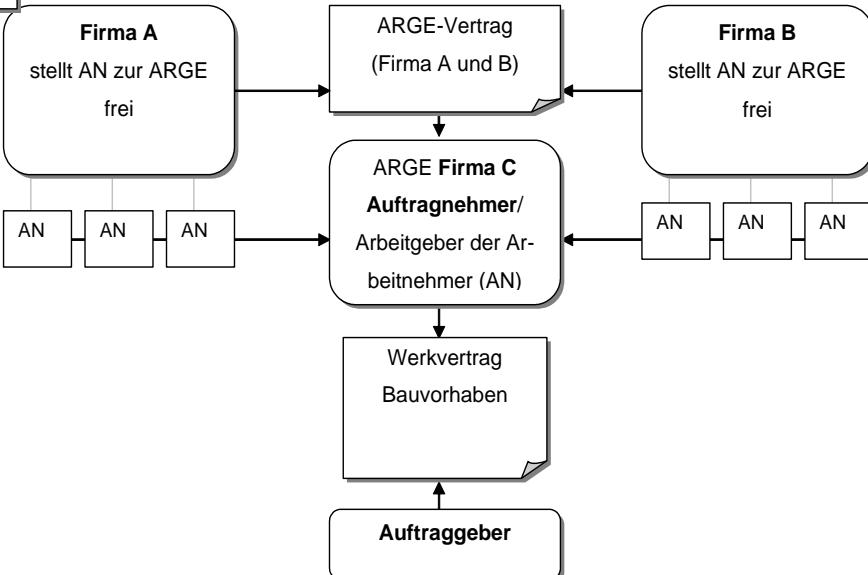
Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

A)



A): Die Voraussetzungen nach Art. 1 der zwischenstaatlichen Vereinbarungen liegen nicht vor

B)



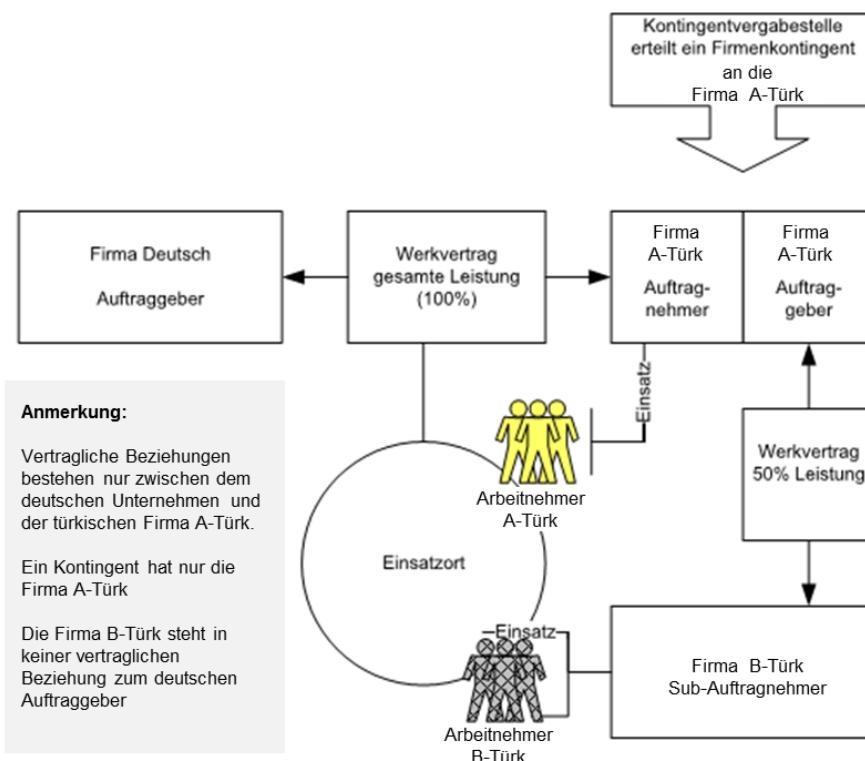
B): Die Voraussetzungen nach Art. 1 der zwischenstaatlichen Vereinbarungen liegen vor

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Klargestellt wurde, dass ausländische Auftragnehmer, die den Auftrag zur Ausführung eines Gewerkes in Deutschland erhalten haben, kein weiteres ausländisches Unternehmen beauftragen können.

Nach Artikel 1 der zwischenstaatlichen Vereinbarungen ist ein Werkvertrag zwischen einem ausländischen Arbeitgeber und einem deutschen Unternehmen Grundvoraussetzung für die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer. Der Wortlaut setzt damit eine vertragliche Beziehung zwischen einem ausländischen Arbeitgeber und einem im Bundesgebiet ansässigen Unternehmen voraus. Durch die Weitergabe eines Auftrages oder eines Teils des Auftrages an ein weiteres ausländisches Unternehmen, liegen die Voraussetzungen nicht vor, weil kein Werkvertrag mit einem zum Beispiel im Bundesgebiet ansässigen Unternehmen vorliegt.

Anhand eines Beispiels stellt sich die Situation grafisch wie folgt dar:



Der Einsatz der Arbeitnehmer des türkischen Subunternehmens (B-Türk) im Bundesgebiet erfolgt auf der Grundlage eines türkisch-türkischen Werkvertrages. Hier fehlt es an einem Bezug zum deutschen Auftraggeber.

Geschäftsvereinigungen, die ausschließlich Serviceleistungen erbringen, zum Beispiel in dem sie für ihre Mitgliedsfirmen die verwaltungsmäßige Abwicklung für den Einsatz der Werkvertragsarbeitnehmer übernehmen, sind keine Werkvertragsunternehmen im Sinne der Vereinbarung. Vertragspartner kann daher nur die ausländische Firma sein, die ihre Arbeitnehmer

2.1.123 Subunternehmer eines ausländischen Auftragnehmers

2.1.124 Geschäftsvereinigungen



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

zur Durchführung des Gewerkes in das Bundesgebiet entsendet. Die Werkverträge müssen daher von der ausführenden Werkvertragsfirma unterzeichnet sein.

1.4 Werkvertragsarbeiternehmer

(1) Berücksichtigt werden alle entsandten Arbeitnehmer, die zur Ausführung eines Werkvertrages beschäftigt werden, also auch Arbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit. s. FW 2.6.ff - Beschäftigung

2.1.130
Werkvertragsarbeiternehmer

Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Werklieferungsverträgen beschäftigt werden.

(2) Nicht berücksichtigt werden:

- ausländische Arbeitnehmer, die nach innerstaatlichem Recht freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben,
- das Personal in den Niederlassungen, das gem. [§ 29 Abs. 1 Satz 2 BeschV](#) eingereist ist.
- Personen, die im Zusammenhang mit Montage und Instandhaltungsarbeiten oder Reparaturen an gelieferten, verwendungsfertigen Anlagen oder Maschinen, die gewerblichen Zwecken dienen, beschäftigt werden ([§ 19 BeschV](#)).

Der vorstehende Personenkreis ist nicht auf die Beschäftigungskontingente anzurechnen und bei der Quotierung nicht zu berücksichtigen. Ebenso sind keine Gebühren zu erheben.

1.5 Vertrag

(1) Grundlage der Regierungsvereinbarung ist die Entsendung im Rahmen von Werkverträgen gemäß [§§ 631 ff Bürgerliches Gesetzbuch](#) (BGB).

2.1.140
Werkvertrag

Die Kriterien der §§ 631 ff. BGB finden auch auf Werkverträge mit einem aus einem Mitgliedstaat der EU, dem EWR oder der Schweiz stammenden Auftraggeber Anwendung.

Zur Abgrenzung des Werkvertrages zur Arbeitnehmerüberlassung und anderen Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes wird auf die [Fachliche Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz](#) verwiesen.

(2) Die Dienststellen der BA sind nicht berechtigt, in konkreten Einzelfällen Formulierungshilfen zu geben. Bei vertragsrechtlichen Fragen sind Unternehmen auf die Beratung durch Angehörige der rechtsberatenden Berufe oder berufsständische Vereinigungen (z. B. Industrie- und Handelskammern) zu verweisen.

Rechtsberatung

(1) Hinsichtlich der Abgrenzung WV/ANÜ ist für eine Entscheidung eine Erklärung der Vertragspartner zur organisatorischen und räumlichen Trennung der Arbeitnehmer von den Stammarbeitnehmern des Auftraggebers zu fordern.

2.1.141
Werkverträge im Werk des Auftraggebers



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Bei der Prüfung der Werkverträge haben sich Schwierigkeiten ergeben, wenn der Werkvertrag im Werk des Auftraggebers ausgeführt werden soll und eine Abnahmebestätigung für alle im Leistungsverzeichnis aufgeführten Leistungen vom Auftraggeber nicht vorgelegt wird. Das Sozialgericht Nürnberg hat sich in mehreren Beschlussverfahren damit beschäftigt.

Nach der Rechtsprechung des BGH (vgl. Palandt Einf. V. § 145 Nr. 19) eröffnen Rahmenverträge eine auf Dauer angelegte Geschäftsverbindung. Sie enthalten aber in der Regel mangels Bestimmtheit der abzuschließenden Einzelverträge keine konkretisierten Einzelverpflichtungen, wie sie zur Gültigkeit eines gegenseitigen Vertrages Voraussetzung sind.

Soweit aber eine Konkretisierung der Leistungspflichten durch weitere Einzelverträge der Vertragspartner erfolgt, liegt ein wirksamer und beachtlicher Vertragsschluss in der Form eines Einzelvertrages vor, wenn er die für den Vertragstyp erforderlichen gegenseitigen Verpflichtungen enthält.

Handelt es sich um den Vertragstyp Werkvertrag, wäre dieser auch genehmigungsfähig. Derartige Überlegungen veranlassten auch das Sozialgericht Nürnberg zum Beschluss vom 19.1.1998 (Az: S 13 AL 1098/97 ER) im Rahmen einer einstweiligen Anordnung.

Im Hinblick auf die Beschlussbegründung des Sozialgerichts Nürnberg ist davon auszugehen, dass für die Zulassung eines Werkvertrages im Werk des Auftraggebers grundsätzlich auch dann die Voraussetzungen vorliegen, wenn ohne eine Abnahmebestätigung des Kunden für alle im Leistungsverzeichnis aufgeführten Leistungen, das geschuldete Gewerk ausreichend konkretisiert wurde.

-(3) Wenn Zweifel daran bestehen, dass bei der Ausführung werkvertragliche Leistungen erbracht werden, ist die zuständige Stelle der Zollverwaltung (-FKS-) einzuschalten. Um eine gezielte Prüfung gem. § 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz durchführen zu können, sind die Erkenntnisse/Zweifel zu konkretisieren.

- FW 1.29.110 ff - Quotierung
- FW 2.5.150 ff - Lohnvergleich

2.1.142
**Werkverträge im Bau-
bereich/
ULA-K-Verfahren**

Wegen der hier vorliegenden Besonderheiten ist für eine Entscheidung über den Werkvertrag eine Auftragsbestätigung für alle im Leistungsverzeichnis aufgeführten Leistungen vom Auftraggeber zu fordern. Alle Einsatzorte (Forstamtsbezirke bzw. Ort und Straße) sind in der Zusage anzugeben.

2.1.143
**Werkverträge im Forst/
Tiefbohr- u. Pflasterar-
beiten**

1.6 Kooperationen

Auf Personen, die zur Vorbereitung deutsch-ausländischer Unternehmenskooperationen in Drittstaaten in der Bundesrepublik Deutschland eingearbeitet werden, finden die materiell - rechtlichen Bestimmungen zur Zulassung von ausländischen Arbeitnehmern zum deutschen Arbeitsmarkt Anwendung.

2.1.210
**Kooperation
deutscher und
ausländischer
Unternehmen**

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Hierzu wird auf die fachlichen Hinweise zur Beschäftigungsverordnung ([§ 10
BeschV](#)) verwiesen.

1.7 Feuerfest- und Schornsteinbau

Die Vereinbarungen gelten nicht für Arbeitnehmer im Bereich des Feuerfest- und Schornsteinbaus. Diese Regelung hat weiterhin Bestand.

Diese Klausel wurde seinerzeit mit Unterstützung der Sozialpartner des Baugewerbes zum Schutze der deutschen Arbeitnehmer in diesem Bereich in die Vereinbarungen aufgenommen. Eine Aufhebung oder Änderung dieser Klausel ist nicht beabsichtigt. Dies ist das Ergebnis einer Arbeitsmarktprüfung im Jahre 2005/2006 unter Einbeziehung der Sozialpartner des Baugewerbes.

**2.1.310
Feuerfest- und Schornsteinbau**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 2 Abs. 1

(1) Die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmer wird auf ... festgesetzt, ... Die angegebenen Zahlen verstehen sich als Jahresdurchschnittszahlen.

Artikel 3 Abs. 1

(1) Die festgelegten Zahlen der Werkvertragsarbeitnehmer werden vom ... der Republik ... auf die verteilt. Um die Einhaltung der festgelegten Zahlen der Werkvertragsarbeitnehmer sicherzustellen, wird von der Seite eine zuständige Stelle benannt, die die einzelnen Werkverträge registriert und bewilligt.

Artikel 4

(1) Die in Artikel 2 Absatz 1 ... festgelegten Zahlen werden wie folgt an die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes angepasst.

Bei einer Verbesserung der Arbeitsmarkt-lage erhöhen sich die bei Inkrafttreten der Vereinbarung festgelegten Zahlen um je-weils fünf vom Hundert für jeden vollen Prozentpunkt, um den sich die Arbeitslosenquote in den letzten zwölf Monaten verringert hat. Bei einer Verschlechterung der Arbeitsmarktlage verringern sich die Zahlen entsprechend. Für die Anpassung sind jeweils die Arbeitslosenquoten - getrennt nach Gesamtquoten und Unterquoten für den Baubereich - am 30. Juni des laufenden Jahres und des Vorjahres zu vergleichen. Die Änderungen sind vom 1. Oktober des laufenden Jahres an zu berücksichtigen. Die neuen Zahlen sind so aufzurunden, dass sie durch die Zahl zehn ohne Rest teilbar sind.

(2) Der Bundesminister für Arbeit ... der Bundesrepublik Deutschland teilt die nach Absatz 1 errechneten Zahlen dem Ministerium ... der Republik ... jeweils bis zum 31. August eines Jahres mit.

2. Kontingente (Artikel 2 – 4)

2.1 Allgemein/Entwicklung

(1) Seitdem im November 1973 von der Bundesregierung verfügten Anwerbestopp wurde die Erteilung der Arbeitserlaubnis nach Arbeitsmarktgesichtspunkten für die Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern u. a. aus dem ehemaligen Jugoslawien nur noch im Rahmen festgelegter Höchstzahlen zugelassen.

Mit dem Abschluss der ersten zwischenstaatlichen Vereinbarung über die Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern, am 24.8.1988 mit dem ehemaligen Jugoslawien, wurden Höchstzahlen erstmals vereinbart, in deren Rahmen die benötigten Arbeitserlaubnisse ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

In der Verfahrensabsprache mit dem ehemaligen Jugoslawien wurde geregelt, dass es sich bei der in der Vereinbarung festgelegten Obergrenze um eine Höchstzahl handelt, die Überschreitungen in den einzelnen Monaten zulässt, im Jahresdurchschnitt aber nicht überschritten werden darf. Mit dieser Regelung, die in den nachfolgenden mit weiteren Vertragsstaaten geschlossenen Vereinbarungen übernommen wurde, sollte eine bessere Ausnutzung der Kontingente, insbesondere in saisonabhängigen Bereichen, erreicht werden.

Seit Oktober 1989 wird die festgesetzte Höchstzahl für jeweils 12 Kalendermonate als Jahreskontingent in „Mann-Monaten“ errechnet.

(2) Die in den Regierungsvereinbarungen geregelten Höchstzahlen (die so genannten Kontingente) enthalten im Allgemeinen ein Stamm-/Grundkontingent für alle Wirtschaftsbereiche. Darüber hinaus sind mit einigen Ländern Zusatzkontingente vereinbart worden.

- **Stamm-/Grundkontingent:**

Das Stamm-/Grundkontingent ist nicht auf bestimmte Wirtschaftsbereiche beschränkt und daher grundsätzlich für alle Wirtschaftsbereiche nutzbar.

Dieses Kontingent unterliegt der Arbeitsmarktanpassung nach der allgemeinen Arbeitslosenquote.

- **Zusatzkontingente:**

Das mit Bosnien-Herzegowina bestehende Zusatzkontingent wird nicht gesondert abgerechnet. Dieses Kontingent kann für alle Bereiche verwendet werden. Mögliche Überschreitungen am Ende eines Abrechnungszeitraumes können dadurch reduziert oder ganz ausgeglichen werden.

Dieses Kontingent unterliegt der Arbeitsmarktanpassung nach der allgemeinen Arbeitslosenquote.

- **Unterkontingente Bau /Isolierbau**

Durch vereinbarte Unterkontingente Bau bzw. Isolierbau ist die Zulassung in diesen Bereichen zahlenmäßig begrenzt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Gesamtzahl der zugelassenen Werkvertragsarbeitnehmer nicht ausschließlich in einem Wirtschaftsbereich eingesetzt wird.

Diese Kontingente unterliegen der Arbeitsmarktanpassung nach der Arbeitslosenquote für den Baubereich.

- **Für den Bau nutzbare Kontingente**

Das für den Baubereich nutzbare Kontingent ist eine rechnerische Größe, die sich bei Bosnien-Herzegowina aus dem Bau-Unterkontingent und dem Zusatzkontingent zusammensetzt. Das mit der Türkei vereinbarten Stammkontingent kann für alle Wirtschaftsbereiche, also auch für den Baubereich, eingesetzt werden.

(1) Ein Abrechnungszeitraum/Kontingentjahr umfasst 12 Monatszeiträume jeweils vom Oktober bis September des Folgejahres.

Kontingente/Zusammensetzung

**2.2.111
Abrechnungszeitraum/Stichtag**



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Zu Beginn eines jeden Abrechnungszeitraumes ist für jeden einzelnen Vertragsstaat der zur Verfügung stehende Kontingentrahmen in Mann-Monaten zu errechnen (festgesetzte Höchstzahl x 12 Monate).

(2) Zur Feststellung des Kontingentverbrauchs ist monatlich die Zahl der beschäftigten Werkvertragsarbeiternehmer zu erheben. Statistische Grundlage hierfür ist die erteilte Zustimmung zum Aufenthaltstitel.

Beschäftigt ist ein Arbeitnehmer, der am 25. eines jeden Monats im Besitz einer WerkvertragsArbeitnehmerKarte (WAK) ist.

(3) Die angewendete Stichtagsregelung zur Überwachung der Kontingente wurde vom BRH beanstandet. In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurde folgendes gestuftes Verfahren festgelegt:

Im jeweiligen Abrechnungszeitraum werden die Vertragsstaaten an einem zweiten Stichtag überwacht, die im vorangegangenen Abrechnungszeitraum eine Kontingentausnutzung von mehr als 90% aufgewiesen haben. Ergibt sich in signifikanter Weise eine missbräuchliche Umgehung der Kontingentregelung, die sich im Ergebnis als Überschreitung eines Länderkontingents darstellt, wird dies bilateral im ständigen Arbeitskontakt mit dem jeweiligen Vertragsstaat geklärt.

(1) Aufgabe der ausländischen Vergabestellen ist es, die Kontingente auf die Unternehmen zu verteilen.

2. Stichtag/ Verfahren

Damit die Kontingentvergabestellen den Kontingentrahmen besser bewirtschaften können, erhalten sie von der ZAV

- monatliche Beschäftigtendaten und
- Durchschriften aller Entscheidungen (positiv und negativ) über die Werkverträge (FW 2.20.113).

(2) Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit ist es, die Einhaltung der Kontingente zu überwachen.

2.2.112 Überwachung der Kontingente

Dazu ist jeweils zum Stichtag die Zahl der beschäftigten Werkvertragsarbeiter bei den einzelnen Nationalitäten festzustellen. Die aus der IT-Anwendung MOEWE abrufbaren Daten werden von der ZAV aufbereitet (FW 2.20.122).

Die zuständige Stelle weist für jedes einzelne Land den monatlichen Kontingentverbrauch aus und errechnet das für den Abrechnungszeitraum noch verbleibende Kontingentguthaben.

(3) Die so festgestellten Daten ergeben (insgesamt und in Kontingentgruppen) den monatlichen Verbrauch des Kontingents. Diese Messmethode lässt ab März eines Kontingentjahres mit zunehmender statistischer Sicherheit eine Prognose über den weiteren Verbrauch des Kontingents zu.

Die Vertragsstaaten sind daher rechtzeitig auf eine drohende Überschreitung durch die zuständige Stelle hinzuweisen.

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Bei einem durchschnittlichen Verbrauch von mehr als 10% über dem Kontingentrahmen ist grundsätzlich ein Annahmestopp für weitere Verträge dieses Staates auszusprechen.

Bereits zugelassene Werkverträge bleiben unberücksichtigt, die Verträge können weitergeführt werden. Das gilt auch für Verlängerungen der Ausführungszeit und für Gewährleistungsarbeiten.

(4) Die Zahl der monatlich beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer wird ausschließlich für die Überwachung der mit den Vertragsstaaten vereinbarten Beschäftigungskontingente erhoben. Es handelt sich daher grundsätzlich nicht um Arbeitsmarktstatistiken im Sinne der §§ 280 ff SGB III.

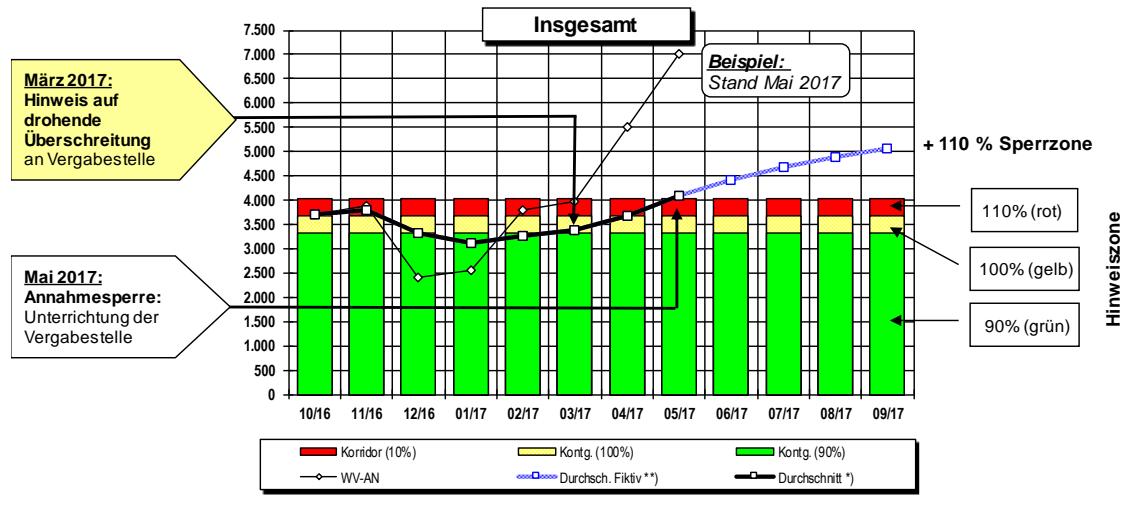
Das nachfolgende, zwischen der BA und den Vertragsstaaten abgestimmte Verfahren, wird seit 10/1999 angewendet:

2.2.113 Verfahren

1. *Der Kontingentverbrauch wird am 25. eines Monats durch Auszählung der erteilten Arbeitserlaubnisse statistisch festgestellt und den ausländischen Kontingentvergabestellen mitgeteilt.*
2. *Für die Monate März bis September erhalten die Kontingentvergabestellen zusätzlich eine grafische Darstellung des Verbrauchs (s. nachfolgendes Beispiel). Die grafische Darstellung enthält das vereinbarte monatliche Kontingent, den Verbrauchsstand im Monat, den erreichten durchschnittlichen Verbrauch und den fiktiv errechneten durchschnittlichen Verbrauch bis zum Ende des Abrechnungszeitraumes sowie eine Korridorzone von 10 % des Kontingents (rot).*
3. *Übersteigt in den Monaten ab März der unter Einschluss der Beschäftigtenzahl der letzten Monate fortgeschriebene durchschnittliche Verbrauch die 10%ige (rote) Korridorzone (Verbrauch mehr als 110 %), werden keine Werkverträge mehr zur Bearbeitung angenommen (automatische Sperre), soweit diese noch im laufenden Kontingenjahre wirksam werden.*
4. *Liegt der durchschnittliche Kontingentverbrauch in der (gelben) Zone zwischen 90 % und 100 %, wird die Kontingentvergabestelle auf die drohende Annahmesperre schriftlich hingewiesen.*
5. *Das entsprechende Verfahren gilt auch für Unterkontingente, soweit ein Ausgleich aus verfügbaren Kontingentteilen (Zusatzkontingente) nicht mehr möglich ist.*
6. *Die Sperre der Bearbeitung von Werkverträgen wird aufgehoben, wenn die durchschnittliche Verbrauchskurve in die Zone zwischen 90 % und 100 % (gelbe Zone) zurückgegangen ist.*

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Grafische Darstellung der Verbrauchsabrechnung



Kontingentvergabestellen erhalten:

- a) monatlichen Verbrauchsnachweis
- b) Durchschriften der Entscheidungen über den WV
- c) zusätzlich ab März bis September eine grafische Darstellung des Verbrauchsnachweises wie oben

Hinweis:

Kontingentüberschreitungen bis zu 10% sind ohne Sperren möglich. Überschreitungen werden zu Beginn des folgenden Kontingenjahres abgezogen.

Ein auf diese Weise festgestellter Mehrverbrauch führt zu einer Reduzierung des Kontingents im nachfolgenden Abrechnungszeitraum.

Um Nachteile zu vermeiden, sind die ausländischen Firmen anzuhalten, alle Werkvertragsarbeitnehmer, die vor Ablauf der Geltungsdauer der WAK ins Heimatland zurückkehren, bei der ZAV abzumelden und die WAK zurückzugeben.

Bei Unterbrechung der Bauarbeiten zum Jahreswechsel ist wie folgt zu verfahren:

1. Die Werkvertragsarbeitnehmerkarten sind nur dann zurückzunehmen, wenn die Arbeiten beendet oder Unterbrechungen von mehr als 30 Tagen zu erwarten sind.
2. Da erfahrungsgemäß zum Jahreswechsel tatsächliche Unterbrechungszeiten eintreten und die ausländischen Bauarbeiter etwa während der Zeit vom 20. Dezember bis 10. Januar in das Herkunftsland zurückkehren, wird zur Vermeidung von Nachteilen, und um erheblichen Verwaltungsaufwand zu ersparen, bei der Feststellung des Kontingentverbrauchs ein pauschaler Ausgleich vorgenommen.
Erhebungen haben ergeben, dass von den statistisch erfassten Werkvertragsarbeitnehmern in den Monaten Dezember und Januar etwa drei Viertel tatsächlich nicht beschäftigt sind.

2.2.114 Überschreitung der Kontingente

2.2.115 Behandlung der Zeiten bei Unterbrechung der Bauarbeiten zum Jahreswechsel



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Der Kontingentausgleich wird dadurch hergestellt, dass von den für Dezember und Januar gezählten Arbeitserlaubnissen jeweils drei Achtel abgesetzt werden. Durch diesen Kontingentausgleich entfällt die Notwendigkeit der Rückgabe der WAK für kurze Unterbrechungszeiten zum Jahreswechsel.

Die Regelung gilt **nur** für den Wirtschaftsbereich Baugewerbe (Kennziffer 60).

2.2 Zu Artikel 3 Abs. 1 - Verteilung

Die zuständigen ausländischen Stellen (Vergabestellen) entscheiden über die Zuteilung des Kontingents und stellen darüber eine Bestätigung aus. Auf die Verteilung hat die BA keinen Einfluss.

Verteilung des Kontingents

2.3 Zu Artikel 4 Abs. 1 und 2 - Arbeitsmarktanpassung

(1) Die Beschäftigungskontingente werden jeweils zum Oktober eines jeden Jahres an die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bundesgebiet angepasst. Grundlage ist die Veränderung der Arbeitslosenquote (Bezugsbasis sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus Arbeitslose) - getrennt nach Gesamtquote und Unterquote für das Baugewerbe - am 30. Juni des laufenden Jahres gegenüber der Arbeitslosenquote des Vorjahres.

Anpassung nach Artikel 4 der Vereinbarungen

Veränderungen der Arbeitsmarktlage führen zu einer Erhöhung/Verringerung der festgelegten Zahlen um jeweils fünf von Hundert für jeden vollen Prozentpunkt. Die Veränderungen sind vom Oktober des laufenden Jahres an zu berücksichtigen. Die neuen Zahlen sind so aufzurunden, dass sie durch die Zahl zehn ohne Rest teilbar sind.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt die Höchstzahlen nach der Arbeitsmarktanpassung fest.

Die allgemeine Arbeitslosenquote und die Arbeitslosenquote für den Baubereich (bezogen auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte plus Arbeitslose) wird vom Zentralen Statistik-Service der BA zur Verfügung gestellt.

Arbeitslosenquoten

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt die Höchstzahlen nach der Arbeitsmarktanpassung fest und unterrichtet die zuständigen Ministerien der Vertragsstaaten. In den Schreiben wird grundsätzlich darauf hingewiesen, dass Überziehungen der Kontingente des vorhergehenden Abrechnungszeitraumes mit den geltenden neuen Kontingenten verrechnet werden.

Unterrichtung der Vertragsstaaten

Über eingetretene Überschreitungen werden die Vertragsstaaten von der ZAV unterrichtet.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 2 Abs. 2 – Qualifikation der AN

(2) Die Arbeitserlaubnis wird Arbeitnehmern nur für die Ausführung von Werkverträgen erteilt, deren Erfüllung überwiegend Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation erfordert. Arbeitnehmern ohne berufliche Qualifikation wird die Arbeitserlaubnis erteilt, soweit dies zur Ausführung der Arbeiten unerlässlich ist.

3. Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmer (Artikel 2 Abs. 2)

(1) Grundlage für die Beurteilung, ob Facharbeiter erforderlich sind, ist die Art der auszuführenden Tätigkeiten. Die allgemeine Angabe einer Firma, es würde sich bei den Arbeitnehmern um Facharbeiter handeln, ist für die Entscheidung über den Werkvertrag nicht ausreichend.

Bei bestehenden erheblichen Zweifeln ist die Einschaltung des Technischen Beratungsdienstes zu prüfen.

(2) Bei Reinigungsarbeiten aller Art oder beispielsweise Sortierarbeiten (Müllrecycling) ist grundsätzlich davon auszugehen, dass zur Ausführung dieser Tätigkeit nicht in der überwiegenden Anzahl Facharbeiter benötigt werden.

(1) Die zu wahrende Dispositionsfreiheit der Unternehmen bedingt, dass keine starren Kriterien für den Einsatz von Fach- und Hilfskräften festgelegt werden können. Ob ein angemessenes Verhältnis zwischen Facharbeitern und Hilfskräften vorliegt, kann nur im Rahmen einer Einzelfallentscheidung beurteilt werden.

(2) In der Praxis hat sich eine Beurteilung nach Anteilswerten zwischen Facharbeitern und Helfern innerhalb eines Werkvertrages bewährt. So kann ohne weitere Prüfung grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass bei einem Helferanteil von bis zu 10% ein angemessenes Verhältnis zwischen Facharbeitern und Helfern besteht. Hiervon kann im Rahmen einer Einzelfallentscheidung abgewichen werden.

(1) Für diese Einzelfallbetrachtung werden differenzierte Angaben zum Personaleinsatz benötigt. Diese können durch ein Gutachten eines deutschen anerkannten Sachverständigen, in dem bestätigt wird, dass ein erhöhter Einsatz von Helfern unerlässlich ist, nachgewiesen werden.

Erklärungen oder Bestätigungen des deutschen Vertragspartners zum Personaleinsatz sind nicht ausreichend.

(2) Soweit kein Gutachten vorliegt, kann für die Einzelfallbetrachtung auch das Leistungsverzeichnis als Kriterium für die Beurteilung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fach- und Hilfskräften herangezogen werden.

2.2.211 Einsatz von Helfern

2.2.212 Einzelfallbetrachtung

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Hierzu ist das Unternehmen aufzufordern, die vereinbarten Leistungen im Rahmen des Werkvertrages nach Leistungen, die den Einsatz von Facharbeitern bzw. Helfern erfordern, nach Art und Zeitaufwand getrennt aufzuschlüsseln.

Erforderlichenfalls sind für die Beurteilung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fach- und Hilfskräften unabhängige Stellen, beispielsweise des Baugewerbes, zum dargestellten Personaleinsatz zu beteiligen.

(3) Sollten sich Tendenzen zu einem deutlich vermehrten Einsatz von gering qualifiziertem Personal im Rahmen der Werkverträge abzeichnen, die den maximalen Helferanteil von 49 % zur Regel werden lassen, ist zu berichten.

Je höher der Anteil der Helfer zur Erfüllung des Werkvertrages ist, desto kritischer ist das Erfordernis des Einsatzes von qualifizierten Kräften.

2.2.213
Prüfung ANÜ

Ein erhöhter Einsatz von Helfern kann daher den Verdacht der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung indizieren. Für die Beurteilung, ob ein Werkvertrag vorliegt, sind wirtschaftliche Gründe unbeachtlich. Wenn keine weitere Erklärung des Unternehmens zur Notwendigkeit dieser Maßnahme vorliegt, kann ein Rückschluss auf das Vorliegen eines ANÜ-Vertrages damit begründet werden, dass der Werkvertragsunternehmer kein hinreichend qualifiziertes Personal einsetzt, welches die geschuldeten Leistung selbstständig planen, organisieren und eigenverantwortlich durchführen kann.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 3 Abs. 2 - Arbeitsmarktschutz

(2) Die Bundesanstalt für Arbeit der Bundesrepublik Deutschland achtet bei der Durchführung dieser Vereinbarung darauf, dass es nicht zu einer regionalen und sektoralen Konzentration von Werkvertragsarbeitnehmern in einem Wirtschaftszweig oder einem bestimmten Bereich eines Wirtschaftszweigs kommt.

Sie achtet insbesondere darauf, dass Werkvertragsarbeitnehmer nicht zugelassen werden, wenn in dem in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen Arbeitnehmer Kurzarbeiten oder Kurzarbeiten sollen.

4. Arbeitsmarktschutzklausel (Artikel 3 Abs. 2)

(1) Bei der Durchführung der Vereinbarungen haben die zuständigen Stellen darauf zu achten, dass es nicht zu einer regionalen und sektoralen Konzentration bei der Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern auf dem deutschen Arbeitsmarkt kommt. Mit der Regelung soll verhindert werden, dass in Regionen und Wirtschaftsbereichen, in denen die wirtschaftliche Lage über das übliche Maß hinaus Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit zur Folge hat, die Situation der inländischen Arbeitnehmer nicht noch dadurch verschärft wird, dass ausländische Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt werden.

**2.3.210
Vermeidung von
Konzentrationen**

(2) Grundsätzlich finden die Regelungen zum Arbeitsmarktschutz (Kurzarbeit und Entlassungen) keine Anwendung auf Auftraggeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU, da die Bundesrepublik Deutschland nicht zum Schutz ausländischer Arbeitsmärkte verpflichtet ist. Eine Ausnahme liegt vor, wenn ein solcher Auftraggeber aus einem Mitgliedstaat der EU über eine Niederlassung in Deutschland verfügt und der Durchführungsort des Werkvertrages in deren regionalen Zuständigkeitsbereich fällt. In diesen Fällen finden die Arbeitsmarktschutzregelungen auf diese Niederlassung Anwendung. Näheres hierzu ist den nachfolgenden Ausführungen zu entnehmen.

(3) Die Arbeitsmarktschutzklausel findet Anwendung auf Unternehmen

- mit Sitz im Bundesgebiet und
- mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU, wenn ein solches Unternehmen über eine Niederlassung in Deutschland verfügt und der Durchführungsort des Werkvertrages in deren regionalen Zuständigkeitsbereich fällt.

**Anwendungsbereich
der Arbeitsmarktschutzklausel**

4.1 KUG

(1) Ausländische Werkvertragsarbeitnehmer werden nicht zugelassen, wenn in dem Betrieb bzw. in der Betriebsabteilung des Auftraggebers beschäftigte Arbeitnehmer Kurzarbeiten oder das Unternehmen bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeit für beschäftigte Arbeitnehmer angezeigt hat.

**2.3.211
Kug-/ Saison-Kug-Bezug**



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Das gilt nicht nur für das konjunkturelle KUG nach §§ 95, 96 SGB III, sondern auch in den Fällen, in denen Betriebe des Baugewerbes in der Schlechtwetterzeit (1.12. bis 31.3.) aus wirtschaftlichen Gründen Saison-Kug (§ 99 SGB III) beziehen.

Da mit Inkrafttreten des Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungssstärkungsgesetz – AWStG ab der Schlechtwetterzeit 2016/17 das Anzeigeverfahren beim Saison-KUG ersatzlos gestrichen wurde, kann das Vorliegen von Arbeitsausfällen aus wirtschaftlichen Gründen nunmehr ausschließlich beim Betrieb erfragt werden.

Die Arbeitsmarktschutzklausel findet jedoch keine Anwendung, wenn in diesen Betrieben ausschließlich aus witterungsbedingten Gründen kurzgearbeitet wird. Zum Transfer-Kug (§ 111 SGB III) siehe FW 2.3.212.

Das gilt auch, wenn bei der Niederlassung des Vertragspartners, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich das Bauvorhaben durchgeführt werden soll, Kurzarbeit durchgeführt wird.

(2) Sofern ein Mitgliedsbetrieb einer Arbeitsgemeinschaft, die ein ausländisches Unternehmen mit der Durchführung eines Werkvertrages beauftragt hat, kurzarbeitet, ist dem Werkvertrag nicht zu entsprechen; es sei denn, die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft wird geändert.

(3) Maßgebend sind die Tatsachen zum Zeitpunkt der grundsätzlichen Entscheidung über die Zulassung der Werkvertragsarbeitnehmer. Informationen/Hinweise/Anzeigen, die nach der Entscheidung über die Zulassung eingehen, werden nicht berücksichtigt.

FW 2.3.211 gilt auch für die Gewährung von Transfer-Kug nach § 111 SGB III.

2.3.212 Transfer-Kug

Transferkurzarbeitergeld wird an Arbeitnehmer gewährt, die auf Grund einer Betriebsänderung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von Arbeitslosigkeit bedroht sind und die zur Vermeidung von Entlassungen und zur Verbesserung ihrer Vermittlungschancen in eine betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) übernommen werden. Diese kann sowohl vom bisherigen Arbeitgeber als auch von einem neuen Rechtsträger (Transfergesellschaft) gebildet werden. Im letzteren Fall scheiden die Arbeitnehmer aus dem bisherigen Unternehmen aus und begründen gleichzeitig einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft.

Bei einem Übergang der betroffenen Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft ist FW 2.3.220 (Entlassungen beim Auftraggeber) analog anzuwenden.

Vor der Entscheidung über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern ist grundsätzlich eine Stellungnahme der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit einzuholen.

2.3.213 Verfahren

Zur Entlastung der Agenturen kann grundsätzlich auf die förmliche Einschaltung dann verzichtet werden, wenn die für eine Entscheidung erforderlichen Informationen vom WVV-Standort direkt abgerufen werden können.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

KUG-Informationen enthalten nachfolgende IT-Anwendungen:

- ZERBERUS: Diese IT-Fachanwendung beinhaltet alle für eine Entscheidung notwendigen Informationen. Sind keine Betriebs-Datensätze vorhanden, ist davon auszugehen, dass keine KUG-Versagungsgründe vorliegen.
- STEP: In der zentralen Betriebbedatenbank ist die Entscheidung über die KUG-Anzeige zu dokumentieren. Dort werden ausschließlich Tatsachen vermerkt. Informationen über eine Anzeige liegen nicht vor <https://www.baintranet.de/002/005/006/Seiten/Kurzarbeitergeld-Informationen.aspx>

Bei nicht vorliegenden KUG-Daten in STEP, ist eine Stellungnahme der örtlichen Agentur einzuholen.

4.2 Entlassungen beim Auftraggeber

(1) Entlässt der Auftraggeber, Arbeitnehmer oder sind Entlassungen beabsichtigt, ist zu prüfen, ob eine Zusage erteilt werden kann. Ausländische Werkvertragsarbeitnehmer sind nicht zuzulassen, wenn die Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen in dem Betriebsteil erfolgen, in dem der Werkvertrag durchgeführt werden soll.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer die gleichen Arbeiten verrichten sollen, die vorher von den entlassenen inländischen Arbeitnehmern ausgeführt wurden, oder die Entlassung der inländischen Arbeitnehmer durch eine zumutbare Umorganisation innerhalb des inländischen Unternehmens hätte verhindert werden können.

(2) Das gilt auch, wenn bekannt wird, dass bei der Niederlassung des Auftraggebers, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich das Bauvorhaben durchgeführt werden soll, in den letzten 12 Monaten in erheblichem Umfang Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen vorgenommen wurden.

(3) Sofern ein Mitgliedsbetrieb einer Arbeitsgemeinschaft, die ein ausländisches Unternehmen mit der Durchführung eines Werkvertrages beauftragt hat, Entlassungen vorgenommen hat oder beabsichtigt, können Zusagen nicht erteilt werden; es sei denn, die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft wird geändert.

Die Arbeitsmarktschutzklausel steht der Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer auch dann entgegen, wenn der Auftraggeber die Kooperation mit einem inländischen Vertragspartner nicht fortsetzt (z.B. durch Kündigung oder Nichterneuerung des Kooperationsvertrages) und im Zusammenhang damit Arbeitnehmer des inländischen Vertragspartners entlassen werden oder kurzarbeiten müssen.

Grundsätzlich ist die Anzeige nach § 17 Kündigungsschutzgesetz – KSchG - Grundlage für die Entscheidung. Sind Entlassungen aus dem Betriebsteil beabsichtigt, der mit dem zu entscheidenden Werkvertrag im Zusammenhang steht, ist die Zusage abzulehnen.

2.3.220
Entlassungen beim
Auftraggeber

2.3.221
Kündigung von Koope-
rationsverträgen

2.3.222
Grundlage Anzeige
nach KSchG



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(1) Liegt keine Anzeige vor und wird durch Dritte, z. B. durch die Mitteilung eines Betriebsrates, bekannt, dass ein Personalabbau aus betriebsbedingten Gründen erfolgte bzw. erfolgen soll, ist FW 2.3.220 auch dann anzuwenden, wenn die Grenzen des KSchG nicht erreicht werden.

2.3.223
Anzeige Dritter

(2) Zur Vermeidung einer Konzentration von Werkvertragsarbeitnehmern auf dem deutschen Arbeitsmarkt und einer daraus resultierenden Verdrängung von inländischen Arbeitnehmern können Entlassungen, die über eine Anzeige den Dienststellen der Bundesagentur bekannt geworden sind, zu einer Nichtzulassung der Werkvertragsarbeiter führen.

(3) Eine Korrelation zwischen den zum Einsatz kommenden Werkvertragsarbeitnehmern und der Verdrängungswirkung von deutschen Arbeitnehmern kann erst dann unterstellt werden, wenn die Entlassungen

- aus betriebsbedingten Gründen erfolgen,
- ungefähr der Zahl der zum Einsatz kommenden Werkvertragsarbeiter entspricht (quantitativ) und das Qualifikationsprofil der zu entlassenden Arbeitnehmer dem der über den Werkvertrag zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer entspricht (qualitativ).

Ausländische Werkvertragsarbeitnehmer sind dann nicht zuzulassen, wenn die Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen in dem Betrieb des Auftraggebers oder einem Betriebsteil erfolgen bzw. beabsichtigt sind, in dem der Werkvertrag durchgeführt werden soll.

Der Auftraggeber ist vor einer Entscheidung anzuhören (§ 24 SGB X).

(1) Bei Vorliegen einer Anzeige nach § 17 KSchG ist eine Zusage abzulehnen.

2.3.225
Fristen

Anzeigen nach § 17 KSchG wirken sich auch auf die Entscheidungen über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern innerhalb der nächsten 12 Monate aus.

Maßgeblich ist grundsätzlich die von der zuständigen Agentur für Arbeit festgestellte Wirksamkeit der Anzeige (nicht der Eingang der Anzeige), die von den Agenturen dokumentiert wird. Aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität bleiben die variablen Kündigungsfristen unberücksichtigt.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Ein Berechnungsbeispiel ist nachfolgend dargestellt:

	2016												2017					Entscheidung
	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	
Eingang der Anzeige nach § 17 KSchG		26.																
Festgestellte Wirksamkeit der Anzeige durch AA			7.															
12 Monatsfrist im Sinne des Zulassungsverfahrens			8.											7.				WV können erst ab 8. März 17 wieder zugelassen werden
Eingang WV-Unterlagen				2.														Ablehnung, da eine Anzeige vorliegt
Eingang WV-Unterlagen															2.			Zustimmung, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen.

(2) Bei Entlassungen unterhalb der Grenze des § 17 KSchG können Entscheidungen über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern erst 12 Monate nach der letzten erfolgten Entlassung wieder getroffen werden.

(3) Beginn und Ende der Frist bestimmen sich nach § 187 Abs. 1 und § 188 BGB.

(4) Maßgebend sind die Tatsachen zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Zusage. Anzeigen die später eingehen, werden für den laufenden Werkvertrag nicht berücksichtigt.

Vor der Entscheidung über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern ist eine Stellungnahme der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit einzuholen.

2.3.225a Stellungnahme der örtlichen Agentur

Die Agentur für Arbeit prüft, ob eine Anzeige nach § 17 KSchG eingegangen ist und teilt das Ergebnis, ggf. mit weiteren Hinweisen, kurzfristig - innerhalb von 10 Arbeitstagen - mit.

Bei Vorliegen einer Anzeige sind der Rückantwort folgende Kopien beizufügen:

- Entlassungsanzeige ([Vordruck BA-KSchG 1](#))
- Anlage zur Anzeige ([BA-KSchG 2](#)).

Liegen keine Erkenntnisse vor, ist zur Vervollständigung der entscheidungs begründenden Unterlagen eine „Fehlanzeige“ erforderlich.

(1) Vor der Entscheidung über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern sind von dem Vertragspartner (Auftraggeber) oder, wenn weitere Subunternehmerverträge zwischengeschaltet worden sind, von dem Betrieb, in dessen Räumen die Arbeiten ausgeführt werden sollen, Erklärungen darüber zu verlangen, von wem die Arbeitsleistungen bisher erbracht worden sind. Die FW 2.3.220 ist auch dann anzuwenden, wenn Arbeitnehmer bei

2.3.226 Verfahren



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

bisherigen Vertragspartnern freigesetzt werden müssen oder Kurzarbeit notwendig wird, weil ausländische Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen nach den Regierungsvereinbarungen eingesetzt werden sollen. Zur Klärung des Sachverhalts sind ggf. ergänzende Stellungnahmen von den bisherigen inländischen Vertragspartnern einzuholen.

Zusätzlich ist eine Stellungnahme des zuständigen Betriebsrates anzufordern.

(2) Neben den vorstehenden Kriterien kann über die Zulassung der Werkvertragsarbeitnehmer dann entschieden werden, wenn – bis auf weiteres – die Laufzeit der Werkverträge auf maximal ein Jahr beschränkt wird und zweifelsfrei feststeht, dass:

- es in dem Betrieb des Auftraggebers, einem seiner Betriebsteile oder anderen im Bezirk der Agentur für Arbeit ansässigen vergleichbaren Betrieben zu keinen betriebsbedingten Entlassungen bzw. zu Kurzarbeit kommt,
- Umsetzungen notwendiger Arbeitskräfte aus dem Betrieb oder einem seiner Betriebsteile nicht möglich oder zumutbar sind,
- kein deutscher Subunternehmer aus der Kooperation mit dem Betrieb oder einem seiner Betriebsteile entlassen wird, mit dem der ausländische Werkvertragsunternehmer zusammenarbeiten will, und
- eine Nichtzulassung der Werkvertragsarbeitnehmer bei dem Auftraggeber evtl. zu Kurzarbeit oder Entlassungen führen würde.

Vor der Entscheidung sind die Erklärungen bzw. ergänzende Stellungnahmen an die örtlich zuständige Agentur für Arbeit weiterzuleiten. Die Agentur für Arbeit prüft, ob in ihrem Bezirk ansässige vergleichbare Betriebe betriebsbedingte Entlassungen vorgenommen haben. Sie leitet die Stellungnahme ggf. mit weiteren Hinweisen an die für die Entscheidung über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern zuständige Dienststelle weiter.

Bei der Prüfung der Verträge ist ein strenger Maßstab anzulegen. Insbesondere hinsichtlich der Ausgestaltung der Verträge wird auf die Entscheidung des BGH vom 25.6.2002 – Az. X ZR 83/00 verwiesen. FW 2.1.141 (Werkverträge im Werk des Auftraggebers) ist zu beachten. Allgemeine Abgrenzungskriterien enthalten die Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die im Internet abrufbar sind.

(1) Der Begriff "Bergbau" umfasst alle Leistungen, die unmittelbar dem Abbau und der Förderung natürlich vorkommender Rohstoffe dienen. Hierunter fallen grundsätzlich auch Tätigkeiten von Bergbauspezialunternehmen, die unter Tage oder in den übrigen Bereichen des Bergbaus ausgeführt werden (zum Beispiel Streckenvortrieb). Diese Tätigkeiten fallen nicht unter die Quotierungsregelung.

(2) Vor der Entscheidung über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern ist daher eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Werkvertrag ausgeführt wird, zu folgenden Punkten einzuholen:

2.3.227
Stellungnahme der
örtlichen Agentur für
Arbeit

2.3.228
Rechtsprechung

2.3.229
Werkverträge
im Bergbau

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

- **Allgemeine Arbeitsmarktsituation**
(Wann und wo sind Entlassungen beabsichtigt - in der Vorbereitung oder im Abbau? Stehen arbeitsfähige Bergleute der Vermittlung zur Verfügung, mit welcher Qualifikation, laufen Maßnahmen nach Artikel 56 Montanunionvertrag?);
- **Vermittlungsmöglichkeiten in den Tätigkeitsfeldern des Werkvertrages** (sowohl im Bezirk der Agentur für Arbeit als auch im Tagesspendelbereich);
- **Maßnahmen der beruflichen Bildung**
(Auslauf von einschlägigen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen prüfen, ggf. Vermittlungsmöglichkeiten);
- **Arbeitsmarktvorgänge in der Branche**
(anzeigepflichtige Entlassungen von Firmen, deren Arbeitnehmer in die Vermittlungsmöglichkeiten einzubeziehen sind; Freisetzungspläne von Firmen, soweit sie bekannt geworden sind).

Der Werkvertrag ist nach den vorgegebenen Kriterien insgesamt zu beurteilen.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 5 Abs. 1 - Lohnvergleich

(1) Die Arbeitserlaubnis wird nur erteilt, soweit die Entlohnung der Werkvertragsarbeitnehmer einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird, dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen.

5. Lohnvergleich (Artikel 5 Abs. 1)

5.1 Lohnvergleich nach den Regierungsvereinbarungen

(1) Die Verpflichtung der Unternehmen zur Zahlung deutscher Tariflöhne ergibt sich unmittelbar aus den Vereinbarungen. Der Wortlaut der Regierungsvereinbarungen differenziert nicht nach Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge. Die Regierungsvereinbarungen verlangen einen Lohn, welchen die deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen.

(2) Neben den zugrunde zu legenden Tariflöhnen vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer sind anteilig auch die Urlaubsvergütung und die Weihnachtsgratifikation zu berücksichtigen.

Aufwendungen für die Unterkunft in der Bundesrepublik sowie Verpflegungs- und Fahrkosten sind nicht als Lohnbestandteil zu berücksichtigen. Das gilt auch für Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

(1) Die Berechnungen zum Lohnvergleich werden auf den Nettostundenlohn abgestellt. Das ist eine Weisung des Bundesarbeitsministeriums, die zum Januar 1993 umgesetzt wurde.

2.5.110 Nettolohn

Bei diesem Nettolohn handelt es sich um einen errechneten Lohn, der sich aus dem Tariflohn (grundsätzlich dem Ecklohn) und - soweit die einschlägigen Tarifverträge zusätzliche Leistungen vorsehenden - den anteilmäßigen Kosten für das Urlaubsgeld und die Jahressonderzuwendung in dem jeweiligen Tarifbereich zusammensetzt. Hierbei handelt es sich um einen „Mindest-Nettolohn“.

(2) Im Rahmen des Antragsverfahrens müssen die Werkvertragsunternehmen die Löhne angeben, die sie ihren Arbeitnehmern nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für den Einsatz im Bundesgebiet tatsächlich zahlen. Dabei ist es unerheblich, wo - ob im Bundesgebiet oder im Heimatland - die Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Diese Angaben können auf dem Vordruck „Erklärung zum Werkvertrag“ grundsätzlich ohne weitere Unterlagen bestätigt werden.

Die von den Werkvertragsunternehmen erklärten Nettolohnbedingungen sind dem für vergleichbare Tätigkeiten zugrunde zu legenden Tariflohn nach Abzug der deutschen Steuer- und Sozialabgaben gegenüber zu stellen.

(1) Grundlagen für die Lohnvergleichsprüfung sind grundsätzlich Tarifdatenbanken bzw. –Tarifregister, zum Beispiel: die Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamtes www.destatis.de, das WSI-Tarifarchiv der Hans Böck-

2.5.111 Grundlage



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

ler Stiftung www.boeckler.de, das Tarifregister NRW www.tarifregister.nrw.de und das Tarifregister Sachsen <http://www.arbeit.sachsen.de/894.html>.

(2) Diese Zusammenstellungen berücksichtigen jeweils die Lohn-/Gehalts-Tarifregelungen nach Branchen/Wirtschaftsbereichen. Die Tabellen beinhalten neben den Tariflöhnen auch wesentliche materielle Regelungen aus den einzelnen Tarifverträgen, die in den jeweiligen Tarifbereichen bestehen. Das sind unter anderem Regelungen über Urlaubsgeld und Jahressonderzahlungen (13. Monatseinkommen).

(3) Soweit im Rahmen des Antragsverfahrens Werkverträge für Branchen/Wirtschaftszweige vorgelegt werden, die nicht in einer der Zusammenstellungen über tarifliche Regelungen bzw. durch Einzelweisung erfasst wurden, sind entsprechende Tarifdaten von den Vertragsparteien anzufordern. Der Nettolohn ist dann nach den bekannten Grundnormen zu errechnen. Über das Ergebnis ist die Zentrale zu unterrichten.

(4) Bei unterschiedlichen Eckentgeltgruppen oder gestaffelten Leistungen, zum Beispiel nach Dauer der Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers, ist von einem statistischen Mittel auszugehen.

(5) Werden in einem Vertrag Tätigkeiten ausgeführt, die in mehreren Tarifverträgen beschrieben sind (Tarifkonkurrenz), so ist der Tarifvertrag zu grunde zu legen, der die überwiegenden Tätigkeiten umfasst.

(6) Der räumliche Tarifbereich umfasst - je nach Einsatzort - das Bundesgebiet West bzw. Ost. Regionale Tarifbereiche innerhalb des Bundesgebietes bleiben grundsätzlich unberücksichtigt. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut der Vereinbarungen, der nicht nach regionaler Geltung von Tarifverträgen differenziert, sondern einen Lohn verlangt, welchen die deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen. Die auf Bundesländer eingeschränkten Tarifverträge sind daher auch für die Regionen zugrunde zu legen, die selbst nicht von diesem Tarifvertrag erfasst werden.

Wegen der in den einzelnen Tarifverträgen bestehenden Lohnstrukturen ist aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität bei dem Vergleich des tariflichen Grundlohnes von dem für den ausgeübten Beruf typischen Durchschnittslohn (Ecklohn) in der jeweiligen Branche auszugehen.

Der Ecklohn entspricht grundsätzlich dem Lohn eines Facharbeiters.

Dieser ist Ausgangspunkt für die Berechnung der Kalkulationssätze unter Berücksichtigung eines Helferanteils von 10%.

Im Baugewerbe werden bei einem Einsatz von Facharbeitern Abweichungen vom Ecklohn (Lohngruppe 4) von bis zu 15 % zugelassen.

(1) Für Vorarbeiter ist von einem pauschalen Zuschlag von 15 % zum Ecklohn auszugehen. Das gilt auch für über die Qualifikation des Vorarbeiters hinaus eingruppierte Werkvertragsarbeitnehmer (zum Beispiel Montageleiter).

2.5.112 Ecklohn

2.5.113 Lohnbedingungen für Vorarbeiter



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Hier von ausgenommen sind Tarifbereiche, die mit der höchsten Lohngruppe unter dem errechneten Wert liegen (zum Beispiel: Dachdeckerhandwerk). Bei diesen Tarifbereichen ist für Vorarbeiter jeweils die höchste Lohngruppe zugrunde zu legen.

(2) Bei Vorarbeitern im **Baugewerbe** ist mit Rücksicht auf den zugelassenen 15%igen Abschlag bei Baufacharbeitern vom festgesetzten Ecklohn (ohne Abweichungen) auszugehen.

Die Regierungsvereinbarungen lassen den Einsatz von Arbeitnehmern ohne Qualifikation nur im erforderlichen Umfange zu. In der Regel sind dies ungelernte Arbeitnehmer, die einfache oder gering qualifizierte Tätigkeiten ausführen (Helper/ Bauarbeiter).

Soweit im Rahmen eines Werkvertrages der Einsatz von Helfern erforderlich ist, ist für die Vergleichsberechnung die in der Tarifsammlung aufgeführte, jeweils unterste Lohn- bzw. Entgeltgruppe in dem jeweiligen Tarifbereich - ohne weitere Abzüge -, zugrunde zu legen.

(1) Wenn Bauleiter eingesetzt werden, sind diese in aller Regel in höheren Gehalts-/ Lohngruppen eingestuft, die bei der Lohnvergleichsprüfung zu beachten sind.

(2) Grundlage für die Vergleichbarkeit ist der "*Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütung für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit Ausnahme der fünf neuen Länder, des Landes Berlin und des Freistaates Bayern*", in der jeweils geltenden Fassung.

Aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität ist dieser Tarifvertrag auch auf das Land Berlin und das Gebiet des Freistaates Bayern anzuwenden.

(3) Für das Bundesgebiet Ost gilt der „*Tarifvertrag zur Regelung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die Angestellten und Poliere des Baugewerbes im Beitrittsgebiet (ausgenommen Berlin-Ost)*“, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Für die Prüfung der Vergleichbarkeit ist die Gehaltsgruppe A VIII, sowie das anteilige 13. Monatseinkommen und das anteilige Urlaubsgeld zugrunde zu legen.

(5) Diese Beträge gelten auch für über die Qualifikation eines Bauleiters hinaus eingruppierten Werkvertragsarbeitnehmer (zum Beispiel Oberbauleiter).

(1) Isolierbauarbeiten werden ohne Rücksicht darauf, ob es sich um bauliche (unmittelbar an Bauwerken) oder technische Isolierungen (z.B. an Behältern, Fernleitungen sowie an sonstigen Maschinen- und Industrieanlagen) handelt, grundsätzlich vom Geltungsbereich des Bundesrahmentarifvertrages Bau (BRTV) erfasst.

Für die Prüfung der Lohnbedingungen sind daher grundsätzlich der Lohntarifvertrag für das Baugewerbe und der Mindestlohn nach dem AEntG zugrunde zu legen.

2.5.114
Lohnbedingungen für
Helper

2.5.115
Baugewerbe/
Lohnbedingungen für
Bauleiter

2.5.116
Isolierbau



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Der betriebliche Geltungsbereich des BRTV erfasst auch Dämmarbeiten an und auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen.

Die Geschäftsanweisungen KUG, Stand Juni 2013, (18.4, Nr. 8) zu §§ 1 und 2 der Baubetriebe-Verordnung – definiert, dass

- Betriebe, die überwiegend Isolierarbeiten am Mauerwerk selbst oder sonst an Bauten ausführen und
- Betriebe, die überwiegend Wärme- und Kälteisolierarbeiten an heizungs- lüftungstechnischen und sonstigen Anlagen (technische Isolierungen) durchführen,

dem Baubereich zugeordnet und in die Winterbauförderung einbezogen werden. Ausdrücklich sind auch die Isolierarbeiten auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen genannt.

Hingegen wird ein Betrieb dann nicht von der Winterbauförderung erfasst, wenn dieser überwiegend Dämm- (Isolier-) Arbeiten auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen verrichtet. Diese Beurteilung orientiert sich an verschiedenen Merkmalen.

In analoger Anwendung dieser Beurteilungskriterien, auf deren Prüfung in jedem Einzelfall aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität verzichtet wird, sind Betriebe, die reine (technische) Isolierarbeiten auf Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen ausführen, dem Wirtschaftsbereich Metall zuzuordnen.

Dadurch entfällt die Grundlage für die Anwendung des Lohntarifvertrages für das Baugewerbe bei der Feststellung des Lohnvergleiches nach den Regierungsvereinbarungen.

Das Fertigen und Montieren von Metalldächern, Dachrinnen und dergl. gehört berufskundlich sowohl zum Aufgabengebiet/Tätigkeitsschwerpunkt der Dachdecker als auch der Feinblechhner/Klempner. Eine starre Zuordnung zu einer Berufsgruppe ist nicht möglich (BERUFEnet).

Rückschlüsse, welchem Handwerk diese Tätigkeiten zuzuordnen sind, können aus der Zugehörigkeit des deutschen Auftraggebers zu der entsprechenden Innung gezogen werden.

Es ist davon auszugehen, dass nur die Firmen unter das Dachdeckerhandwerk fallen, die alle Materialien (Ziegel, Schiefer, Stroh, Schindeln und auch Metall) für die Eindeckung von z.B. Dach- und Turmflächen verwenden. Hingegen sind Handwerksbetriebe, die ausschließlich Metallbedachungen und die dazu gehörenden Klempnerarbeiten ausführen, keine „typischen“ Betriebe des Dachdeckerhandwerks.

Die Gruppe der installations- und metallbautechnischen Berufe (u.a. Klempnerarbeiten) umfasst der Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer des Gas- und Wasserinstallateur-, Klempner-, Kupferschmiede- und Zentralheizungs- und Lüftungsbauerhandwerks.

2.5.117 a
Abgrenzung
Dachdecker/
Feinblechhner
(Klempner)



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Grundsätzlich ist der Fassadenbau dem Baubereich zuzuordnen, es sei denn es handelt sich z.B. um einen Glaserbetrieb oder Metallbetrieb

Es ist ausschließlich Aufgabe der ZAV, im Rahmen des Zulassungsverfahrens den Lohnvergleich durchzuführen.

Um ein einheitliches Verfahren zu gewährleisten, werden die Nettolöhne für Facharbeiter einschließlich der Nettolöhne/Gehälter für Vorarbeiter in ausgewählten Wirtschaftsbereichen, unterteilt nach Bundesgebiet West und Ost, zentral nach dem nachfolgend dargestellten Schema errechnet und in Form einer zusammenfassenden Übersicht als Arbeitshilfe im Internet zur Verfügung gestellt.

Die Vergleichbarkeit der Lohnbedingungen ist gegeben, wenn der Werkvertragsarbeitnehmer diesen errechneten Nettolohn in der jeweiligen Branche von seinem ausländischen Arbeitgeber **ohne Abzüge** erhält. Die Auszahlung muss nicht ausschließlich in Euro erfolgen.

Berechnungsschema:

Tarifbereich:	Branche/Wirtschaftszweig	
Qualifikation:	Facharbeiter	

Stundenlohn (Ecklohn) lt. Tarif		xx,xx Euro
+ anteiliges Urlaubsgeld		+ xx,xx Euro
+ anteiliges 13. Entgelt/Gratifikation		+ xx,xx Euro
Stundenlohn brutto		= xx,xx Euro
Wöchentliche Arbeitszeit	xx Std.	
Monatliche Arbeitszeit (AZx13:3)	xxx Std.	
Monatslohn Brutto		= X.XXX,XX Euro
- xx,x % Sozialversicherung	xxx,xx€	
- xx % Lohnsteuer	xxx,xx€	
- x,x % Solidaritätszuschlag von L.-Steuer	xxx,xx€	
Summe Abzug		- X.XXX,XX Euro
Monatslohn netto		= X.XXX,XX Euro
Stundenlohn netto		= XX,XX Euro

Die Beitragssätze zur gesetzlichen Sozialversicherung werden jährlich aktualisiert. Änderungen der Beitragssätze zur Sozialversicherung und sonstiger Abschläge sind entsprechend zu berücksichtigen. Sie werden jährlich aktualisiert. Quelle: <http://www.lohn-info.de/sozialversicherungswerte.html>

2.5.117 b
Abgrenzung Fassadenbau

2.5.118
Berechnung Nettolohn

2.5.119
Sozialversicherungsbeiträge

2.5.120
Lohnsteuer



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Grundlage sind die im laufenden Kalenderjahr geltenden Lohn- und Einkommensteuerarife. Der Lohnsteueranteil ist individuell nach der Höhe der Bruttolohnsumme in dem jeweiligen Wirtschaftsbereich festzusetzen. Zugrunde gelegt wird der Steuersatz der Klasse I.

Die Zusicherung ist nur zu erteilen, soweit die Entlohnung der Werkvertragsarbeitnehmer dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen. Dem entsprechend sind die jeweils aktuellen Tariflöhne zu berücksichtigen. Die Löhne werden jährlich an die tarifliche Entwicklung angepasst.

Mit Herausgabe der Nettolöhne – üblicherweise Mai/Juni eines jeden Jahres - gelten diese für neu eingereichte und für bereits laufende Werkverträge sowie für Nachträge (Verlängerungs-/ Gewährleistungsarbeiten).

Das Führen von Arbeitszeitkoten ist im Rahmen der Regierungsvereinbarungen nicht zulässig.

2.5.121
Geltungsdauer der Löhne

2.5.122
Arbeitszeitkonten

5.2 Auslösung

(1) Den ausländischen Werkvertragsarbeitnehmern dürfen 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.

Damit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit individuell zwischen Sach- und Geldleistungen zu variieren. So kann beispielsweise der Arbeitgeber die Unterkunft und/oder das Mittagessen zur Verfügung stellen und für das Frühstück und das Abendessen eine Geldleistung vorsehen.

(2) Nach deutschem (Arbeits-)Recht wird unter dem Begriff "Auslösung" nur die Gewährung von Unterkunft und Verpflegung verstanden. Alle übrigen Leistungen, wie beispielsweise Fahrkosten von und zur Baustelle, Kosten für die Versorgung der Arbeitnehmer mit Arbeits- und Schutzkleidung oder Mitteln der persönlichen Hygiene, lassen sich nicht als Auslösung einordnen und können daher auch nicht auf die Auslösung angerechnet werden. Dies sind Leistungen, die nach deutschem Recht zwingend vom Arbeitgeber zu erbringen sind. Sie können nicht auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

Die deutschen Tarifvertragsparteien haben grundsätzlich in Branchen, in denen Montagetätigkeiten gemeinhin üblich sind, tarifvertragliche Auslösevereinbarungen getroffen.

Bis auf weiteres ist die Auslöseverpflichtung auf Wirtschaftsbereiche/Branchen begrenzt, die tarifvertragliche Regelungen bundesweit für den außerbetrieblichen Einsatz von Arbeitnehmern vorsehen. Entsprechende Regelungen bestehen im Bundesrahmentarifvertrag- Bau und im Bundesmontagetarifvertrag für Monteure in der Metall- und Elektroindustrie.

2.5.130
Grundsatz

2.5.131
Wirtschaftsbereiche



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Eine Sachleistung im Sinne der Regierungsvereinbarungen liegt vor, wenn Unterkunft und die gesamte Verpflegung frei zur Verfügung gestellt werden.

**2.5.132
Sachleistung**

(1) Soweit Geldleistungen erbracht werden, müssen sich diese Sätze an den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung orientieren:

**2.5.133
Geldleistung**

- Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) vom 21.12.2006 (BGBl I S. 3385) - in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Die jeweils für das Kalenderjahr geltenden Sachbezugswerte können der [SvEV](#) entnommen werden.

(3) Bei den Sachbezugswerten handelt es sich um einen monatlichen Brutwert. Der Monat ist mit 30 Tagen anzusetzen. Bei der Berechnung des Wertes für kürzere Zeiträume als einen Monat ist für jeden Tag ein Dreißigstel des Wertes zugrunde zu legen.

(4) Da diese Sätze als Auslösung anstelle der Auslösesesätze in den jeweiligen Tarifverträgen anerkannt werden, sind Abzüge nicht zulässig.

(5) Die steuerrechtliche Behandlung der Auslöseleistungen fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsverwaltung. Zur Klarstellung wird darauf hingewiesen, dass dieser Anrechnungsbetrag nicht von der steuerlichen Verpflichtung zur Berücksichtigung der Gesamtbeträge nach der Sach-BezV/SvEV entbindet.

(1) Wenn Unterkunft und die gesamte Verpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) frei zur Verfügung stellt werden, sind die Voraussetzungen nach den Regierungsvereinbarungen erfüllt.

**2.5.134
Freie Unterkunft und
Verpflegung**

(2) Sofern diese Sachleistungen insgesamt erbracht werden, erfolgt – auch im Rahmen von Außenprüfungen - keine geldliche Bewertung. Das heißt, dass der Wert der zur Verfügung gestellten Unterkunft und der Wert der Verpflegung nicht mit den Werten der SvEV zu vergleichen sind.

(1) Wenn keine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird, muss neben dem Lohn der in der SvEV genannte Satz für die Unterkunft – ohne Minderung - gezahlt werden.

**2.5.135
Keine freie Unterkunft**

(2) Abzüge, zum Beispiel bei einer Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft, sind nicht zulässig (FW 2.5.133 (4)).

(3) Leistungen für die Unterkunft, die über den Pauschbeträgen nach der SvEV liegen, können nicht bei der Verpflegung angerechnet werden. Diese sind als freiwillige Leistung des Arbeitgebers zu bewerten.

(1) Wenn keine Verpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) zur Verfügung gestellt wird, muss neben dem Lohn der Wert der SvEV für die Verpflegung gezahlt werden.

**2.5.136
Keine Verpflegung oder
nur teilweise**

(2) Wird die Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt, sind die Einzelwerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen zu berücksichtigen.



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Wenn vom Arbeitgeber geleistete Sachinvestitionen für die zusätzliche Ausstattung der Unterkünfte geltend gemacht werden, können diese tatsächlichen Sachleistungen auf die zu leistenden Verpflegungskosten angerechnet werden.

2.5.137
Sachinvestitionen

Sachinvestitionen müssen der Zubereitung von Mahlzeiten dienen. Diese liegen vor, wenn eine mit einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit vorhanden ist. Soweit in angemieteten Unterkünften diese Ausstattung vorhanden ist, sind die Voraussetzungen erfüllt und ein Abschlag von den Verpflegungskosten zulässig.

Die Höhe des anzuerkennenden Betrages wurde vom Bundesarbeitsministerium mit 60 Euro pro Mann und Monat angesetzt. Bei einem kürzeren Zeitraum als einen Monat ist für jeden Tag ein Dreißigstel des Wertes zugrunde zu legen.

5.3 Mindestlohnbedingungen

Nach dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes - Mindestlohngesetz (MiLoG) hat **jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer** Anspruch auf die Zahlung eines Arbeitsentgeltes mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Arbeitgeber.

2.5.140
MiLoG

Diese Verpflichtung gilt auch für Unternehmen mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer zur Ausführung von Werkverträgen entsenden.

Nach § 1 Abs. 3 MiLoG gehen die Regelungen des AEntG und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnung dem MiLoG vor.

Ausländische Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) fallen, hierunter fallen u. a. Unternehmen, die überwiegend Bauleistungen im Sinne von § 101 Abs. 2 SGB III erbringen, müssen den in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmern die im AEntG zwingend vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren. Dabei handelt es sich um die Gewährung eines Mindestlohnes und vorgeschriebener Urlaubsbedingungen sowie die Abföhrung von Urlaubskassenbeiträgen.

2.5.141
AEntG

Für die Durchführung des AEntG und des MiLoG sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Ausführliche Informationen zu den Verpflichtungen der Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer in das Bundesgebiet entsenden, sind im Internet unter www.zoll.de > Unternehmen > Arbeit > Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Deutschlands (Entsendungen) abrufbar.

Werkvertragsunternehmen, die unter die Normen des MiLoG/AEntG fallen, müssen sowohl die Mindestlohnbedingungen nach dem AEntG (Bruttolohn) als auch Lohnbedingungen nach den Regierungsvereinbarungen (Nettolohn) erfüllen.

2.5.142
Mindestlöhne/ Lohn nach den RV

Wenn bei den Angaben zum Nettolohn nach den Regierungsvereinbarungen festgestellt wird, dass der Bruttolohn nach dem MiLoG/AEntG nicht erreicht werden kann, oder wenn bereits im Antragsverfahren die Angaben zum Bruttolohn die Mindestlohnbedingungen nach dem AEntG unterschreiten, ist der Zusagebescheid abzulehnen.



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Bei durchgeführten Nettolohnprüfungen wird regelmäßig festgestellt, dass bei normalen Verhältnissen (mind. die tarifliche Arbeitszeit/Abzug der Sozialversicherung) der Mindestlohn im Bau nicht ausreicht, um den erforderlichen Nettolohn zu erreichen und die Lohnunterschreitungen die 5%-Toleranzgrenze unterschritten wird.

5.4 Urlaubskassenverfahren

(1) Seit dem 1. Januar 1999 besteht für Werkvertragsunternehmen aus den Staaten, die Arbeitnehmer aufgrund einer bilateralen Regierungsvereinbarung entsenden, die Verpflichtung, am Urlaubskassenverfahren der deutschen Bauwirtschaft teilzunehmen.

2.5.150
ULAK

(2) Ausländische Unternehmen, die dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – VTV - unterliegen, weil sie überwiegend Bauleistungen erbringen, sind verpflichtet, Urlaubskassenbeiträge prozentual von der Bruttolohnsumme - jeweils bis zum 15. des folgenden Monats - an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK), Wiesbaden zu entrichten: www.soka.de >> Europa/Entsendung

(3) Nach diesem Tarifvertrag fallen Betriebe, die überwiegend Bauleistungen erbringen, grundsätzlich als Ganzes unter diesen Tarifvertrag. Das heißt, die Verpflichtung zur Beitragszahlung besteht auch dann, wenn Unternehmen im Rahmen eines Werkvertrages Leistungen ausführen, die nicht dem Baubereich zuzuordnen sind.

Betrieb im Sinne des Tarifvertrages ist auch eine selbständige Betriebsabteilung. Als solche gilt auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die außerhalb einer stationären Betriebsstätte eines Betriebes, der sonst nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt, baugewerbliche Arbeiten ausführt.

(4) Sofern ausländische Werkvertragsunternehmen sich weigern, am Urlaubskassenverfahren teilzunehmen und Beiträge an die Urlaubskasse zu entrichten, liegen die Voraussetzungen für die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern nicht vor. Zum Verfahren wird auf FW 2.5 154 ff verwiesen.

2.5.151
Urlaubsgeld (Konkurrenz ULAK/RegVB)

(1) Im Werkvertragsverfahren gilt für den Lohnvergleich weiterhin die Prüfung des Nettolohnes (2.5.110). Zur Vermeidung einer doppelten Berücksichtigung des anteiligen Urlaubsgeldes wurden die Löhne für gewerbliche Arbeitnehmer im Baubereich der Rechtslage angepasst. Soweit Werkvertragsarbeitnehmer für baugewerbliche Leistungen eingesetzt werden, sind für die Lohnvergleichsberechnung grundsätzlich die ermittelten Nettostundenlöhne (ohne anteiliges Urlaubsgeld) im Baubereich zugrunde zu legen.

(2) Dies gilt auch für ULAK-pflichtige Unternehmen, die im Rahmen eines Werkvertrages Leistungen ausführen, die nicht dem Baubereich zuzuordnen sind. Für den Lohnvergleich im Prüfverfahren (Nettolohn) sind der aktuelle Werkvertrag und die hierzu vorliegenden Lohnbedingungen des entsprechenden Wirtschaftsbereiches maßgebend.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(3) Damit es zu keiner doppelten Zahlung des Urlaubsentgeltes kommt, sind bei den Unternehmen für den Lohnvergleich die Löhne anderer Wirtschaftsbereiche ohne das anteilige Urlaubsgeld zugrunde zu legen.

(4) Die Verpflichtung zur Teilnahme am Urlaubskassenverfahren der deutschen Bauwirtschaft besteht nur für gewerbliche Arbeitnehmer. Keine gewerblichen Arbeitnehmer sind Mitarbeiter, denen die Bauaufsicht übertragen wurde, sofern deren Mitarbeit an der Baustelle weitgehend ausgeschlossen ist. Das gilt für Bauleiter und Poliere.

(1) Bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung ist für den Lohnvergleich der Lohn in dem jeweiligen Tätigkeitsbereich ohne das anteilige Urlaubsentgelt zu berücksichtigen.

(2) Arbeitgeber mit Sitz im Ausland haben in Fällen, in denen Rechtsstreitigkeiten anhängig sind, zumindest vorläufig am Urlaubskassenverfahren teilzunehmen und ihre Beiträge ggf. unter Vorbehalt zu zahlen.

(1) Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer zu gewährleisten und Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten gesetzestreuer ausländischer wie inländischer Unternehmen zu unterbinden, sind Verstöße gegen die Beitragspflicht bei der Neuzulassung von Werkverträgen bei der Entscheidung über die Zusage der Zustimmung zum Aufenthaltstitel zu berücksichtigen.

Die Maßnahmen zielen darauf ab, den Arbeitgeber zu veranlassen, seinen gegenüber den Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis bestehenden Verpflichtungen hinsichtlich des Arbeitsentgelts nachzukommen. Für die Zeit des Urlaubs tritt an die Stelle des Arbeitsentgelts die Urlaubsvergütung. Die Zahlung der Urlaubsvergütung durch die ULAK ist jedoch nur gewährleistet, wenn der Arbeitgeber die an die ULAK zu leistenden Beiträge ordnungsgemäß abführt.

(2) Zur effektiveren Umsetzung des bestehenden bindenden Rechtes wurde in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, der BA und der ULAK nachfolgendes Verfahren geregelt, das seit dem 1. Juli 2002 auf alle Neuverträge anzuwenden ist. Nachträge bleiben bis auf weiteres unberücksichtigt.

(1) Auch bei entsprechender Erklärung des Unternehmens zur Beitragszahlung und ggf. nach dessen Anhörung – ist die Zusicherung zu verweigern, wenn das Unternehmen von den bei ihm insgesamt fälligen Beiträgen der letzten 12 Monate mehr als 15% schuldet oder in den letzten 2 Monaten überhaupt keine Zahlungen geleistet hat. Hier werden die Erklärung des Arbeitsgebers einerseits und die von der ULAK nachgewiesenen Beitragsrückstände andererseits als Indiz für ein widersprüchliches Verhalten gewertet.

(2) Beantragt ein ausländisches Unternehmen eine Zusage bzw. einen Zuschreibungsbescheid für die Durchführung eines Werkvertrages, ist bei ULAK unter Mitteilung der für eine Identitätsfeststellung notwendigen Angaben anzufragen, ob die in Absatz 1 bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Die ULAK beantwortet die Anfrage der zuständigen Dienststelle schriftlich binnen 3 Tagen. Sonstige Anfragen der BA beantwortet die ULAK ebenfalls unverzüglich.

2.5.152
Anhängige Rechtsstreite

2.5.153
Verstöße gegen die Beitragspflicht

2.5.154
Verfahren Grundsatz



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(4) Die Zusage kann erteilt werden, wenn die ausstehenden Beitragsforderungen umgehend an die ULAK gezahlt wurden.

Zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Urlaubskasse unter Vorbehalt oder werden Beitragsansprüche der Urlaubskasse auf andere zugelassene Weise sichergestellt (z.B. Einzahlung auf ein Notaranderkonto - § 54b Abs. 1 Beurkundungsgesetz -), so kann die Zusage/ Zusicherung erteilt werden.

Als Sicherungsmaßnahmen kommen nur Zahlungen in Deutschland in Betracht. Dies ist jedoch nur in streitigen Fällen und nur mit Einverständnis der ULAK zugelassen. Eine Hinterlegung nach §§ 372 ff. BGB kommt nicht in Betracht.

(5) Ergeben sich für die ULAK Schwierigkeiten bei der Heranziehung eines Unternehmens zur Beitragszahlung, so wird die BA der ULAK die bei ihr vorhandenen Unterlagen (zum Beispiel Leistungsverzeichnisse) zur Verfügung stellen.

1. Neuvertrag

Für jedes Unternehmen, das einen Neuvertrag zur Entscheidung einreicht, ist erstmals eine Bestätigung der ULAK über die Teilnahme des Unternehmens am ULAK-Verfahren anzufordern.

Die Anforderung der Bestätigung erfolgt durch die ZAV. Hierfür ist der mit der ULAK abgestimmte Vordruck zu verwenden.

Die Rückantwort wird von der ULAK binnen drei Tagen der ZAV zugeleitet.

2. Bestätigung der ULAK

Die ULAK bestätigt nachfolgende Fallgestaltungen:

- a) ordnungsgemäße Teilnahme am ULAK-Verfahren
- b) nicht ordnungsgemäße Teilnahme am ULAK-Verfahren
- c) das Unternehmen wurde von der Teilnahme am ULAK-Verfahren befreit
- d) das Unternehmen ist nicht bekannt
- e) die Teilnahmeverpflichtung wird überprüft
- f) „aus sonstigen Gründen die beantragte Zusage erhalten kann“

Die Bestätigungen der ULAK enthalten grundsätzlich keine zeitliche Befristung.

3. Entscheidung

Zu 2 a): Die Voraussetzungen für die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern liegen dem Grunde nach für diesen und für alle weiteren Neuverträge dieses Unternehmens vor. Bei Änderung der Sachlage wird die ULAK die ZAV informieren.

2.5.155 Hinweise zum Verfahren für Neuverträge

Ordnungsgemäße Teilnahme



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Mitteilungen der ULAK über die ordnungsgemäße Teilnahme des Unternehmens am ULAK-Verfahren sind nur innerdienstlich zu verwenden. Eine Weitergabe an die Unternehmen ist nicht zulässig. Anfragende Unternehmen sind an die ULAK zu verweisen.

Zu 2 b): Beim ersten negativ zu entscheidenden Fall ist dem Unternehmen vor der Entscheidung Gelegenheit zu geben, sich hierzu zu äußern.

Nicht ordnungsgemäße Teilnahme

- Reagiert das Unternehmen nicht, ist nach Aktenlage zu entscheiden und die Zusage über die Zustimmung nach § 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG zu verweigern.
- Äußert sich das Unternehmen, sind die Unterlagen an die ULAK, die die Darlegungs- und Beweislast gegenüber der BA trägt, weiterzuleiten.

Die Zusage kann nur im Einvernehmen mit der ULAK erteilt werden, wenn die ausstehenden Beitragsforderungen umgehend an die ULAK gezahlt oder zumindest auf ein Notaranderkonto gestellt wurden.

Das gilt auch, wenn sich das ausländische Unternehmen mit der ULAK über die Verpflichtung zur Teilnahme am ULAK-Verfahren in einem Rechtsstreit befindet (FW 2.5.152). Durch die BA findet keine Bewertung statt; das Ergebnis bleibt daher abzuwarten.

Zu 2c): Entscheidung über die Zusage wie unter 2a)

Befreite Unternehmen

Zu 2d): Handelt es sich um ein erstmals auf dem deutschen Markt auftretendes Unternehmen, kann die Zusage erteilt werden. In diesem Fall ist der ULAK die Durchschrift des Zusagebescheides grundsätzlich mit den kompletten Werkvertragsunterlagen zuzuleiten.

Unternehmen nicht bekannt

Bei einem weiteren, zweiten Neuvertrag dieses Unternehmens ist vor der Entscheidung eine neue Bestätigung der ULAK einzuholen.

Teilnahmeverpflichtung wird überprüft

Zu 2e): Bei den Fällen, in denen die Teilnahmeverpflichtung überprüft wird, handelt es sich um bereits auf dem Markt tätige Unternehmen, über deren Beitragspflicht bzw. Beitragsfreiheit noch nicht entschieden wurde.

Die für eine abschließende Beurteilung benötigten Unterlagen werden verschlüsselt per Mail angefordert. Eine Entscheidung der ULAK erfolgt binnen drei Tage nach Eingang der Unterlagen und wird auf derselben Faxantwort bestätigt.

Bis zu einer endgültigen Bestätigung der ULAK ist die Entscheidung über die Zusage zurückzustellen.

Zu 2f): In diesen Fällen ist:

Sonstige Gründe

- die Teilnahmeverpflichtung aus rechtlichen Gründen unklar, ohne dass das Unternehmen selbst einen Rechtsstreit führt.
- es ein Unternehmen, das der ULAK zwar bekannt ist, aber länger als zwölf Monate nicht mehr in Deutschland tätig gewesen ist bzw. erstmals in Deutschland tätig ist und noch keine ULAK-Beiträge fällig sind.

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

- die Teilnahmeverpflichtung zur ULAk in der Überprüfung, es werden jedoch keine Unterlagen von der ZAV, sondern Unterlagen des Unternehmens oder Dritter benötigt.
- die ordnungsgemäße Teilnahme am Urlaubskassenverfahren unklar.

Die Zusage kann erteilt werden.

4. Ablehnung

Neben der Unterrichtung der zuständigen Vergabestelle ist eine Durchschrift der Ablehnung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zuzuleiten.

5. Aktenhaltung

Für die Dokumentation des Verfahrens ist für jedes Unternehmen in der elektronischen Akte zu dokumentieren

Zum Verfahren bei laufenden Werkverträgen wird auf die FW 2.10.ff (Sanktionen) verwiesen.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

5.5 Plausibilitätsprüfung

Grundvoraussetzung für die Erteilung einer Zustimmung ist, dass die Entlohnung der Werkvertragsarbeiter einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird, dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeit vorsehen. Neben diesen, den Arbeitnehmern zu gewährenden Löhnen, hat das ausländische Unternehmen weitere Kosten und Leistungen im Rahmen der Entsendung zwingend zu erfüllen.

Im Rahmen des Antragsverfahrens ist daher für alle Branchen zu prüfen, ob von der vereinbarten Auftragssumme die entstehenden Lohnkosten erwirtschaftet werden können (Plausibilitätsprüfung). Insofern wird anhand der vorgelegten Vertragsunterlagen eine „Mindestauftragssumme“, die zur Deckung der allgemeinverbindlichen Mindestlöhne bzw. der Nettolöhne erforderlich ist, gesichert. Andernfalls ist davon auszugehen, dass das ausländische Unternehmen seinen Verpflichtungen nicht nachkommt.

Beispielsweise umfasst die Kalkulationsgrundlage der Stundenverrechnungssätze einer Handwerkerstunde in Deutschland üblicherweise neben dem Stundenlohn (mit einem Anteil von 30 %) die Lohnzusatzkosten (Anteil 26 %), die Gemeinkosten (Anteil 39 %), den Gewinn und die gesetzliche Mehrwertsteuer (5%).

Bei der Kalkulation des Stundenverrechnungssatzes als Grundlage für die Plausibilitätsprüfung im Rahmen der RV werden nur Leistungen berücksichtigt, die tatsächlich für das ausländische Unternehmen zwingend zu erfüllen sind. Für die übrigen nicht bekannten Kosten wurde eine Mindestpauschale angesetzt, die unter anderem die Grundgebühr für die Bearbeitung der Werkverträge, Steuern und die Beiträge zur Sozialversicherung beinhaltet.

Bei der Errechnung der Höhe der anzusetzenden Lohnkosten im Rahmen des Vertrages ist von den errechneten Stundenverrechnungssätzen auszugehen. Der Monat ist mit 30 Tagen anzusetzen. Bei der Berechnung des Wertes für kürzere Zeiträume als einen Monat ist für jeden Tag ein Dreißigstel des Wertes zugrunde zu legen.

Es wird festgestellt, dass die Unternehmen ihre Kalkulation an die Plausibilitätssätzen knüpfen. Da die BA aber beim Tarifvergleich die anhand von Ecklöhnen errechneten Nettostundensätze fordert, für die ein Mindestlohn Bau nicht ausreicht, sind die Plausibilitätssätze anzupassen, um eine untertarifliche Entlohnung der Arbeitnehmer zu vermeiden, die bei Lohnprüfungen regelmäßig festgestellt werden.

Zudem gibt es bei den Stundenlöhnen in den unterschiedlichen Branchen große Abweichungen, so dass hier eine Berechnung nach dem jeweiligen Ecklohn des Tarifvertrages stattfinden muss und nicht mehr der Baumindestbruttolohn als Grundlage für alle Bereiche gilt.

Dies rechtfertigt eine Änderung der Festlegung für alle Tarifbranchen.

Grundsätzlich gilt für alle Branchen, dass die Auslöse bei der Berechnung des Plausibilitätssatzes berücksichtigt wird. Diese wird im Baubereich anhand der Werte der Sozialversicherungsentgeltverordnung berücksichtigt, in den anderen Wirtschaftsbereichen je zur Hälfte.

2.5.161 Vorbemerkungen

2.5.162 Grundlage/Stundenverrechnungssätze

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Für die betrieblichen Allgemeinkosten wird weiterhin ein Wert von 25% angesetzt.

Die Aufteilung zwischen Facharbeitern (90 %) und Helfern (10%) wird ebenfalls angepasst, da dieser Wert in keinem bekannten Fall überschritten wurde. Für die Helfer erfolgt der Ansatz in der untersten Lohngruppe der Tarifgruppe.

Baugewerbe:

Im Bauhauptgewerbe wird daher vom Ecklohn des Facharbeiters abzüglich der Toleranzgrenze von 15 % ausgegangen, die zur Berechnung des Netostundenlohnes herangezogen wurde.

Beim Gerüstbauerhandwerk wird vom Ecklohn des Facharbeiters ohne Abzug berechnet.

Beide sind beitragspflichtig zu den jeweiligen Sozialkassen, die in die Berechnung einfließen.

Übrige Wirtschaftsbereiche:

Der jeweilige Ecklohn des Facharbeiters zuzüglich des tariflichen Urlaubsentgeltes wurde berücksichtigt, da es hier keine beitragspflichtigen Sozialkassen gibt.

Bei den errechneten Sätzen handelt es sich um einen Durchschnitt. Je nach betrieblicher Struktur des ausländischen Unternehmens sind Abweichungen nach oben oder unten denkbar. Hiervon sind Abweichungen nur dann zu berücksichtigen, wenn das Unternehmen von der Beitragsleistung zur ULAK befreit ist.

Die Unternehmen sind im Rahmen der Plausibilitätsprüfung zu hören, wenn die Kalkulationssätze unter den "errechneten" Werten liegen.

Nähere Informationen zu den Lohnberechnungen finden Sie unter [Werkvertragsverfahren](#)

**2.5.163
Ausnahmen**

**2.5.164
Verfahren**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

2.5.165
Berechnungsschema

Muster für das Bauhauptgewerbe (2024) :

Grunddaten Bauhauptgewerbe				
AEntG	West Std.- Lohn	Ost Std.- Lohn	West	Ost
LG 1	12,85 €	12,85 €	2.223,05 €	2.223,05 €
+ zus. Urlaubsgeld (34,2% v. ME)	0,37 €	0,37 €	64,01 €	64,01 €
LG1 (10%)			2.287,06 €	2.287,06 €
LG 2	22,40 €	21,67 €	3.875,20 €	3.748,91 €
+ zus. Urlaubsgeld (34,2% v. ME)	0,64 €	0,62 €	110,72 €	107,26 €
LG 2 (90%)			3.985,92 €	3.856,17 €
	Mittel Monat		3.816,03 €	3.699,26 €
Arbeitszeit (Woche / Monat)	173,00	173,00	40	40
ULA-K-Beitrag % 2024			15,1%	15,1%
Sachbezugsverordnung 2024			591,00 €	591,00 €
Pauschale (von Lohnkosten)			25%	25%

Mittelwert aus Anteil 10% LG 1 und 90% LG 3	
West	Ost
2.287,06 €	2.287,06 €
35.873,28 €	34.705,53 €
3.816,03 €	3.699,26 €

Kalkulationgrundlage	West	Ost
1 Lohnkosten - Tarif (LK) Mittel	3.816,03 €	3.699,26 €
Monat Summe 1: =	3.816,03 €	3.699,26 €
2 Lohnzusatzkosten (LZK)		
ULA-K-Beitrag % 2024	+	576,22 €
Laufzeitgebühr	+	75,00 €
Auslöße	+	591,00 €
Summe 2: =	1.242,22 €	1.224,59 €
3 Betriebliche Allgemeinkosten (BAK)		
Summe 3: =	954,01 €	924,82 €
Betriebskosten pro AN Monat	6.012,26 €	5.848,67 €
Betriebskosten gerundet pro Stunde	35 €	34 €
Grundlage Plausibilität gerundet Monat:	6.100 €	5.900 €
Grundlage Plausibilität Kalendertag:	203 €	197 €

- 1.** **Lohnkosten** beinhalten im Baubereich, sofern Allgemeinverbindlichkeit besteht, die Mindestbruttolöhne der Lohngruppe 1 und 2 nach dem AEntG. Ohne Allgemeinverbindlichkeit gelten die flächendeckenden Mindestlöhne.

Erläuterungen

Hieraus wurde ein Lohn-Mittelwert errechnet. Dieser setzt sich aus einem pauschalen Anteil von 10% der Lohngruppe 1 (Helfer) und einem Anteil von 90% der Lohngruppe 2 (Facharbeiter) zusammen.

Für die übrigen Wirtschaftsbereiche liegen keine Mindestbruttolöhne vor. Als Vergleichsgröße wurde der Mittelwert des jeweiligen Ecklohnes zugrunde gelegt.

- 2.** **Lohnzusatzkosten** beinhalten die zwingend vom Arbeitgeber zu erfüllenden Leistungen im Rahmen der Entsendung:

- ULA-K-Beitrag, soweit das Unternehmen hierzu verpflichtet ist. Bei vom ULA-K-Verfahren befreite Unternehmen werden die Kosten nicht mit einbezogen.
- Auslösung: Grundlage sind die Sätze der Sozialversicherungsentgeltverordnung in der jeweiligen Fassung. Minderausgaben bleiben unberücksichtigt.
- Laufzeitgebühr



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

3. **Betriebliche Allgemeinkosten** umfassen übrige, nicht bekannte Lohnnebenkosten und Sachkosten, beispielhaft u.a.: Sozialversicherungsbeiträge - je nach Entsendeland in Höhe von bis zu 35 %, Steuern, Grundgebühren für das Antragsverfahren, Fahrzeug- Reisekosten, Mehrkosten der Beschäftigung über 169 Stunden monatlich, Kosten für Gewährleistungsarbeiten, Löhne Verwaltungspersonal • Miete für Gebäude, Maschinen und Fahrzeuge • Zinszahlungen (z.B. zum Tilgen von Krediten) • Versicherungen • Allgemeine Betriebskosten: Heizung, Strom, Wasser, Müllabfuhr, Gefahrtragung, Versicherungen.

Hier wurde ein pauschaler Prozentsatz in Höhe von 25% angesetzt.

Im Bereich Baustahlarmierung sind bis auf weiteres auch die Kalkulationssätze pro Tonne Stahl zu prüfen. Anlass waren Prüfergebnisse einer Arbeitsmarktinspektion, die Lohndumping bestätigt haben, weil die in den „genehmigten“ Verträgen kalkulierten Preise pro Tonne zu niedrig waren. Von der Arbeitsmarktinspektion wurden daraufhin Kalkulationssätze, die mindestens zugrunde zu legen sind um den Verdacht auf Lohndumping zu entkräften, erarbeitet:

Danach wurden für Baustahl-Verlegearbeiten nachfolgende Stahlpreise pro Tonne errechnet:

	West	Ost
Verlegen von Baustahl (Rundstahl):	223 €	213 €
Verlegen von Lagermatten:	223 €	203 €
Verlegen von Listenmatten:	148 €	133 €

(1) Die Voraussetzungen über die Zulassung der Werkvertragsarbeitnehmer sind in den Regierungsvereinbarungen und die dazu mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmten Weisungen geregelt. Versagungstatbestände können sich daher nur auf die Rechts- und Weisungslage beziehen. Abgesehen davon, dass die BA keinen Einfluss auf die Kalkulationssätze eines Vertragspartners nehmen kann, rechtfertigt allein der Verdacht auf Lohndumping nicht die Versagung einer Zusage.

(2) Die Unternehmen sind im Rahmen der Plausibilitätsprüfung zu hören, wenn die Kalkulationssätze unter den "errechneten" Werten liegen. Sofern die Verdachtsmomente nicht ausgeräumt werden können, ist eine gezielte Prüfung durch die zuständige Stelle der Zollverwaltung zu veranlassen.

**2.5.170
Betonstahl-
verlegearbeiten**

**2.5.171
Verfahren**

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 5 Abs. 2

(1) (Lohnvergleich)

(2) Im Übrigen finden die einschlägigen Rechtsvorschriften über die Erteilung und Versagung sowie über das Erlöschen der Arbeitserlaubnis Anwendung. Ein Abdruck des Werkvertrags ist rechtzeitig bei der ZAV Stuttgart einzureichen.

6. Gebühren

Das Sozialgesetzbuch – Drittes Buch (SGB III), das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) und die dazu erlassenen Verordnungen finden Anwendung; insbesondere Rechtsvorschriften über die Erteilung, Versagung, Widerruf und Erlöschen der Zustimmung zum Aufenthaltstitel.

Auf Grund des § 287 Abs. 2 Satz 2 i. V. mit § 373 Abs. 5 SGB III hat der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit die Anordnung über die Errichtung von Gebühren durch Arbeitgeber zur Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen (Anordnung nach § 287 SGB III) vom 03. September 2004, in der Fassung der 1. Änderungsanordnung zur Gebührenanordnung vom 16. Dezember 2004, erlassen.

Die Anordnung ist am 1. Januar 2004 in Kraft getreten.

➤ DA Gebührenanordnung



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 6 - Beschäftigung

(1) Die Arbeitserlaubnis wird für die voraussichtliche Dauer der Arbeiten zur Erfüllung des Werkvertrags erteilt. Die Höchstdauer der Arbeitserlaubnis beträgt in der Regel zwei Jahre. Sofern die Ausführung eines Werkvertrags infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses länger als zwei Jahre dauert, wird die Arbeitserlaubnis bis zu sechs Monaten verlängert. Steht von vornherein fest, dass die Ausführung des Werkvertrags länger als zwei Jahre dauert, wird die Arbeitserlaubnis bis zur Höchstdauer von drei Jahren erteilt.

(2) Nach Fertigstellung eines Werkes kann zur Ausführung eines anderen Werkvertrags auf Antrag eine neue Arbeitserlaubnis im Rahmen der zugelassenen Höchstdauer von zwei Jahren erteilt werden.

(3) Die Arbeitserlaubnis wird für eine bestimmte berufliche Tätigkeit zur Ausführung eines bestimmten Werkvertrags erteilt. In begründeten Ausnahmefällen kann die Arbeitserlaubnis für mehrere Werkverträge erteilt werden. Das ... Unternehmen kann den Arbeitnehmer innerhalb der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis vorübergehend zur Ausführung eines anderen Werkvertrags umsetzen. Es hat die Umsetzung dem für die Bearbeitung zuständigen Arbeitsamt unverzüglich mitzuteilen. Das Arbeitsamt veranlasst, dass eine entsprechende Arbeitserlaubnis erteilt wird.

(4) Einzelnen Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit wird die Arbeitserlaubnis bis zu einer Höchstdauer von vier Jahren erteilt. Diese Arbeitserlaubnisse werden je nach Größe des Projekts bis zu vier Arbeitnehmern erteilt.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

7. Beschäftigungshöchstdauer (Artikel 6)

Zu Artikel 6 Abs. 1

(1) Die Zustimmung zum Aufenthaltstitel in Form einer Werkvertragsarbeiterkarte (WAK) ist für die voraussichtliche Dauer der Arbeiten zur Erfüllung des Werkvertrages, längstens für 2 Jahre, zu erteilen. Die Dauer richtet sich grundsätzlich nach der Ausführungszeit des Werkvertrages und der individuellen Einsatzzeit des Werkvertragsarbeitnehmers (FW 2.6.111).

(2) Sofern die Ausführung eines Werkvertrags infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses länger als zwei Jahre dauert, wird die Arbeitserlaubnis bis zu sechs Monaten verlängert.

Unterbrechungen des Werkvertrages sind grundsätzlich nur dann zu berücksichtigen, wenn diese nicht durch den ausländischen Auftragnehmer zu vertreten sind.

Unvorhersehbare Ereignisse sind z. B. Witterungsgründe, Verzögerungen bei Materiallieferungen, Verzögerungen durch notwendige Vorarbeiten anderer beteiligter Firmen.

Bei Unterbrechungen des Werkvertrages zum Jahreswechsel, soweit diese vom ausländischen Auftragnehmer zu vertreten sind, liegen die Voraussetzungen für die Verlängerung der Arbeitserlaubnis von bis zu 6 Monaten über die Höchstbeschäftigungsdauer grundsätzlich nicht vor.

(3) Die WAK kann bis zu einer Höchstdauer von 3 Jahren erteilt werden, wenn die Ausführung des konkreten Werkvertrages (nicht Rahmenverträge) von vornherein länger als 2 Jahre dauert. Diese Regelung findet nur auf Arbeitnehmer Anwendung, die neu in das Bundesgebiet einreisen.

(1) Die Höchstbeschäftigungsdauer ist für jeden Arbeitnehmer individuell zu errechnen. Eine pauschale Festsetzung einer Zweijahresfrist, zum Beispiel ab dem Tag der Einreise, ist nicht zulässig.

(2) Beschäftigt ist ein Arbeitnehmer, der im Besitz einer WAK ist. Diese individuellen Zeiten sind daher grundsätzlich als Beschäftigungszeit für die Berechnung der Höchstbeschäftigungsdauer zu berücksichtigen.

Zeiten, die vor der Neueinreise/ Visaerteilung liegen, können gegen Nachweis (Vorlage des Originalpasses) korrigiert werden.

(3) Urlaubszeiten sind individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber und werden daher als Beschäftigungszeit berücksichtigt. Das gilt auch für die Urlaubszeit zum Jahreswechsel und für Krankheitszeiten.

Werkvertragsarbeitnehmerkarten sind grundsätzlich nur dann zurückzunehmen, wenn eine Unterbrechung von mehr als 30 Tagen zu erwarten ist (FW 2.2.115 - Behandlung der Zeiten bei Unterbrechung der Bauarbeiten zum Jahreswechsel).

(4) Die Berechnung der Unterbrechungszeiten ist wie folgt vorzunehmen:

2.6.110 Höchstdauer der Beschäftigung

2.6.111 Beschäftigungszeiten

Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

- Innerhalb eines Werkvertrages ist grundsätzlich von der Gesamtdauer der Laufzeit auszugehen. Kurzfristige Unterbrechungszeiten (z.B. Urlaubs- oder Krankheitszeiten) bleiben unberücksichtigt und sind als Beschäftigungszeit anzusehen.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Beispiel:

Laufzeit des Werkvertrages:	01.01.16 bis 30.9.16
Geltungsdauer der WAK:	01.01.16 bis 30.6.16
Unterbrechung wegen Urlaub:	01.07.16 bis 20.7.16
Erneute Geltungsdauer der WAK:	21.07.16 bis 30.9.16

Im Rahmen dieses Vertrages war der Arbeitnehmer vom 1.1.2016 bis 30.9.2016 beschäftigt. Als Beschäftigungszeit zählt auch die Zeit des Urlaubs.

- Unterbrechungszeiten zwischen zwei Werkverträgen sind nicht auf die Höchstdauer der Beschäftigung anzurechnen.
- Im Werkvertrag vereinbarte Unterbrechungen der Ausführungszeit sind nicht als Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen, wenn diese aus betriebsbedingten Gründen beim Auftraggeber erforderlich werden und nicht vom ausländischen Auftragnehmer zu vertreten sind.

Beispiel:

Laufzeit des Werkvertrages	01.01.16 bis 30.9.16
Geltungsdauer der WAK:	01.01.16 bis 30.9.16
Betriebsbedingte Unterbrechung	01.04.16 bis 31.5.16

Trotz einer 9-monatigen Geltungsdauer der WAK sind nur 7 Monate als Beschäftigungszeit zu berücksichtigen, wenn die WAK zurückgegeben wurde.

Zur Wiedereinreise von Werkvertragsarbeitnehmern wird in diesem Zusammenhang auf die FW 2.7.110 hingewiesen.

(5) Zeiten einer unerlaubten Beschäftigung sind auf die Beschäftigungs-höchstdauer anzurechnen. Diese Zeiträume sind in MOEWE unter „Bemerkungen beim Arbeitnehmer“ aufzunehmen.

Bei einer Verschiebung des Ausführungszeitraumes, zum Beispiel wegen verspäteten Baubeginns, ist dann keine erneute Prüfung der Voraussetzungen (Arbeitsmarktschutzklausel, KUG-Bezug, Zulassungsstopp, Gebühren) für die Zulassung der Werkvertragsarbeitnehmer erforderlich, wenn die Terminverschiebung innerhalb des Zustimmungszeitraumes des Zulassungsbescheides beantragt wird.

In allen anderen Fällen ist über den Vertrag neu zu entscheiden.

Eine Terminverschiebung ist nicht möglich, wenn vorher seitens des Zolls festgestellt wurde, dass bereits unerlaubt gearbeitet wurde.

(1) Gründe, die die Verlängerung des Ausführungszeitraumes erfordern, können vielfältig sein. Oft werden Verlängerungsanträge damit begründet, dass Bauunterbrechungen aus Gründen der Witterung oder nicht rechtzeitiger Materialzulieferungen eingetreten sind. Auch bautechnische Gründe werden benannt, die die ursprüngliche Zeitplanung zur Baufertigstellung verschoben haben.

**2.6.120
Verschiebung des
Ausführungs-
zeitraumes**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Verlängerungsanträge gestellt werden, um zum Beispiel die Wirkung aus einem verfügbten Annahmestopp für neue Verträge (FW 2.2.112 ff) zu unterlaufen oder die Quotierungsregelung zu umgehen.

(2) Es ist wie folgt zu verfahren:

1. Bei Verlängerungsanträgen ist auf Grund von Unterlagen zu prüfen, welche Leistungen bereits erbracht und abgerechnet wurden und welche noch zu erbringen sind. Die Angaben sind im Zusammenhang mit dem ursprünglich eingereichten Leistungsverzeichnis auf inhaltliche Schlüssigkeit zu prüfen.
2. Soweit Unterbrechungszeiten in der Ausführung zur Begründung angeführt werden, ist zu prüfen, ob die Erlaubnisse für diese Zeiten zurückgegeben worden sind. Für solche Zeiten kann dem Verlängerungsantrag im Rahmen des genehmigten Beschäftigungsvolumens ohne weitere Prüfung stattgegeben werden.

Soweit die Erlaubnisse nicht zurückgegeben wurden, ist eine schriftliche Erklärung über den Verbleib oder Einsatz der betroffenen Arbeitnehmer während der Unterbrechungszeiten zu verlangen.

In den Fällen, in denen Erlaubnisse nicht zurückgegeben wurden und in denen keine Verdachtsmomente der missbräuchlichen Ausnutzung der Regierungsabkommen über Werkvertragsarbeitnehmer erkennbar sind, sind Verlängerungen zuzustimmen.

Sind Verdachtsmomente der missbräuchlichen Ausnutzung der Regierungsabkommen über Werkverträge erkennbar, sind Verlängerungen nur dann zuzustimmen, wenn durch ein Gutachten eines neutralen, in Deutschland zugelassenen Sachverständigen bestätigt wird, dass die Verlängerungszeiten zur Fertigstellung unabdingbar sind und damit keine Veränderungen des ursprünglichen Werkvertrages vom Inhalt und Umfang her vorliegen.

Zu Artikel 6 Abs. 2

Die WAK kann für die Ausführung eines neuen Werkvertrages - **dieselben Arbeitgeber** - erteilt werden, wenn die Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten wird.

(1) Während eines Einsatzes ist ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber nicht zulässig, da jedem erneuten Einsatz als Werkvertragsarbeitnehmer in Deutschland eine an der Dauer der vorherigen Einsatzzeit bemessene Wartezeit im Ausland vorausgehen muss (Kommentar Offer/Mävers, § 29 Abs. 1, Rn 9e, Seite 246).

Ein Wechsel des Arbeitnehmers zu einem anderen ausländischen Arbeitgeber im Bundesgebiet ist daher nur nach vorheriger Ausreise und erneuter Wiedereinreise, unter Beachtung der Mindestaufenthaltszeiten im Heimatland, zulässig.

2.6.210
Erneute Beschäftigung

2.6.211
Wechsel des Arbeitgebers



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Ein Arbeitgeberwechsel liegt auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb einer Firmengruppe zu einer juristisch eigenständigen Mitgliedsfirma wechselt.

(3) Bei einem Betriebsübergang schützt § 613 a BGB den Bestand des bisherigen Arbeitsverhältnisses und führt zu dessen Fortsetzung bei einem neuen Arbeitgeber. Auch bei einer Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses liegt ein Arbeitgeberwechsel vor.

(4) Bei Einleitung eines Insolvenzverfahrens ergibt sich keine Änderung im Hinblick auf die Geltung dieses Grundsatzes.

(5) Bei einer Umstrukturierung einer ausländischen Firmengruppe liegt grundsätzlich dann kein Arbeitgeberwechsel vor, wenn es sich um eine Umwandlung im Sinne des Umwandlungsgesetzes handelt und der neue Rechtsträger im Wege der Universalsukzession in alle Rechte und Pflichten des alten Rechtsträgers eintritt.

Bei urkundlichen Nachweisen, dass mit der Umwandlung die Übernahme aller entstandenen Pflichten des alten Rechtsträgers durch den neuen Rechtsträger verbunden ist und dass dieser etwaige bereits eingeleitete Maßnahmen der Arbeitsverwaltung jedweder Art gegen den alten Rechtsträger gegen sich gelten lassen wird, kann eine Umschreibung der Zusage und der Zustimmungen erfolgen.

Zu Artikel 6 Abs. 3 Satz 1

Die WAK ist grundsätzlich nur für eine bestimmte berufliche Tätigkeit (FW 2.6.311) zur Ausführung eines bestimmten Werkvertrages zu erteilen.

Die Zuordnung einer Tätigkeit richtet sich nach der „[DKZ – die Berufssystematik der BA](#)“. Die festgelegten Regeln zu Schreibweisen sind verbindlich. Pauschale Bezeichnungen wie z.B. „Baufacharbeiter“ sind daher nicht zulässig. Mehrfachangaben zur Art der auszuübenden Beschäftigung sehen die Vereinbarungen nicht vor.

In begründeten Ausnahmefällen kann die WAK für mehrere Werkverträge erteilt werden.

Beabsichtigt der ausländische Auftragnehmer mehrere Werkverträge zusammenzufassen, so hat er dies zu begründen.

Durch einen Werkvertrag wird der Auftragnehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Er ist verpflichtet, das Werk so herzustellen, dass es die zugesicherten Eigenschaften hat und nicht mit Fehlern behaftet ist (§§ 631 ff BGB). Im Vordergrund steht somit das einzelne Gewerk.

Der Erfüllungsort/die Erfüllungsorte und der Auftragswert/die Auftragswerte sind für die Beurteilung, ob der Vertrag den Kriterien des BGB entspricht, unerheblich.

Das versprochene Werk (Gewerk) ist dann erfüllt, wenn das Gewerk vom Besteller abgenommen wird.

**2.6.310
Beschränkung der
WAK**

**2.6.311
Berufliche Tätigkeit**

**2.6.320
WAK für mehrere Werkverträge**

**2.6.321
Begriffsdefinition
Gewerk**



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Ein Gewerk kann durchaus mehrere Erfüllungsorte beinhalten. Dies ist dann der Fall, wenn für die Erfüllung des Gewerkes auf einer Endbaustelle zum Beispiel Vorleistungen, im Betrieb des Bestellers erforderlich sind. Vorleistungen und Endleistungen bilden in diesem Fall einen kausalen Zusammenhang und sind daher, auch wenn die Erfüllungsorte nicht identisch sind, als ein Gewerk anzusehen.

Von einem Gewerk ist grundsätzlich dann nicht auszugehen, wenn die Leistung im Werkvertrag zwar als ein Gewerk bezeichnet wird aber beispielsweise drei Endbaustellen umfasst. In diesem Fall ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich um drei Gewerke handelt.

(1) Die Gründe für eine Zusammenfassung mehrerer Gewerke sind so unterschiedlich, dass nur im Einzelfall entschieden werden kann, ob Umstände vorliegen, die die Erteilung Werkvertragsarbeitnehmerkarte für mehrere Gewerke gerechtfertigt erscheinen lassen.

(2) Für die Einzelfallbetrachtung können z. B. auch Auftragswerte als ein Kriterium für die Beurteilung einer Ausnahme (Zusammenfassung) herangezogen werden. So kann bei Auftragswerten von bis zu 50.000 € pro Gewerk grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass es sich um kleinere Gewerke-Baustellen handelt, die, soweit die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, eine Ausnahme begründen. Andernfalls ist eine ausführliche und schlüssige Begründung für eine beabsichtigte Zusammenfassung mehrerer Gewerke erforderlich.

(3) Begründete Ausnahmen liegen zum Beispiel auch dann vor, wenn es sich um Gewerke Baustellen handelt, deren Ausführungszeit sich auf wenige Tage beschränkt, sogenannte Tagesbaustellen (zum Beispiel: Pflasterarbeiten/ geologische Untersuchungen/ Wartungsarbeiten/ Forstarbeiten).

(4) Eine Zusammenfassung der Baustellen/Gewerke aus wirtschaftlichen Gründen (Einsparung der Gebühr) oder aus personalwirtschaftlichen Gründen begründet keinen Ausnahmefall.

(1) In begründeten Ausnahmefällen kann die Werkvertragsarbeitnehmerkarte für mehrere Werkverträge/Baustellen im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung erteilt werden, wenn

- es sich um bis zu fünf Werkverträge mit Gewerken der gleichen Art handelt,
- die Werkverträge zeitgleich durchgeführt werden und
- die Baustellen in einem erreichbaren Umkreis von etwa 50 km liegen.

(2) Ausnahmen von der Kilometerbegrenzung können zugelassen werden, wenn der Vertragsgegenstand ein Projekt umfasst, die Einsatzorte sich aber auf mehrere RD-Bezirke erstrecken (zum Beispiel Korrosionsschutzarbeiten an Leitungsstrecken).

Gegen eine Zusammenfassung von bis zu fünf Leitungsstrecken (so etwa im Bereich des Fernleitungsbaus) bestehen dann keine Bedenken, wenn es sich um Leitungen eines Energieversorgungsunternehmens handelt.

2.6.322 Begründete Ausnahmefälle

2.6.323 Beschränkung



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Zu Artikel 6 Abs. 3 Satz 2 und 3

Bei einer Umsetzung eines Arbeitnehmers sind die Voraussetzungen für die Erteilung einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte neu zu prüfen. Eine Umsetzung ist gebührenpflichtig (vgl. DA GebA 2.2.224).

Die ursprüngliche Werkvertragsarbeitnehmerkarte ist zurückzugeben.

2.6.330 Umsetzung eines Werkvertragsarbeitnehmers

Zu Artikel 6 Abs. 4

Nach Artikel 6 Abs. 1 wird die Werkvertragsarbeitnehmerkarte für die voraussichtliche Dauer der Arbeiten zur Erfüllung des - konkreten - Werkvertrages erteilt. Das gilt auch für Arbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit.

Einzelnen Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit kann die Werkvertragsarbeitnehmerkarte bis zu einer Höchstdauer von vier Jahren erteilt werden. Damit kann nach Fertigstellung eines Werkes zur Ausführung eines anderen Werkvertrages eine neue WAK im Rahmen der Höchstdauer von 4 Jahren erteilt werden.

Je nach Größe des Projektes können WAK für bis zu vier Arbeitnehmer erteilt werden.

2.6.410 Höchstdauer der Beschäftigung für Führungspersonal

(1) Zum führenden Personal gehören zum Beispiel Techniker und höher qualifizierte Arbeitnehmer, deren Qualifikation nachgewiesen wurde. Die Entscheidung ist zu dokumentieren.

(2) 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 aufsichtsführenden Personals und die persönliche Befugnis über Personalentscheidungen.

2.6.411 Führungspersonal

Eine abschließende Definition des Begriffes "führende Tätigkeit" im Sinne der Vereinbarungen ist wegen der Vielfalt der Berufe und Tätigkeiten nicht möglich. Nur im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung kann entschieden werden, ob eine Tätigkeit ausgeführt wird, die die Erteilung der WAK für eine Höchstbeschäftigungsdauer von bis zu 4 Jahren rechtfertigt.

Für die Einzelfallbetrachtung können u. a.:

- die Qualifikation (zum Beispiel 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 Kriterien für die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer in einer führenden Position tätig ist, herangezogen werden.

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(3) Tätigkeiten als Vorarbeiter/Polier begründen keinen Anspruch nach Artikel 6 Abs. 4.

Sofern die Größe des Projektes Verwaltungspersonal auf der Baustelle erfordert, ist dies bereits im Antragsverfahren zu berücksichtigen.

Wenn Verwaltungstätigkeiten außerhalb eines konkreten Werkvertrages ausgeführt werden sollen, ist zu prüfen, ob ein Zulassungstatbestand nach § 4 der BeschV gegeben ist.

2.6.412
Verwaltungspersonal



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 7 - Wiedereinreise

Einem Arbeitnehmer, der erneut als Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt werden soll, darf die Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn der zwischen Ausreise und erneuter Einreise liegende Zeitraum nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltsgenehmigung.

Der in Satz 1 genannte Zeitraum beträgt höchstens zwei Jahre; er beträgt drei Monate, wenn der Arbeitnehmer nicht länger als neun Monate in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt war.

8. Wiedereinreise (Artikel 7)

(1) Ein Werkvertragsarbeitnehmer, der nach Beendigung seiner Tätigkeit die Bundesrepublik Deutschland verlassen hat, kann im Rahmen eines neuen Werkvertrags eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel wieder erhalten, wenn der zwischen Ausreise und erneuter Einreise liegende Zeitraum nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer des früheren Aufenthalts titels.

Bei einer erneuten Einreise ist grundsätzlich zu prüfen, ob die erforderliche Aufenthaltszeit im Ausland erfüllt ist.

(2) Ohne weitere Prüfung der Auslandsaufenthaltszeiten - von bis zu 6 Monaten - liegen die Voraussetzungen einer erneuten Zustimmung bis zu einer Höchstbeschäftigungsdauer von zwei Jahren vor, wenn die Aus- und Einreisen innerhalb der Geltungsdauer eines nach [§ 18 AufenthG/ § 29 Abs. 1 BeschV](#) erteilten Aufenthaltstitels erfolgen.

(3) Bei der Wiedereinreise ergeben sich weitere Fallgestaltungen:

- Ausreise mit gültigem Aufenthaltstitel:

Während der Laufzeit des Werkvertrages und während der Geltungsdauer des Aufenthaltstitels zur Aufnahme einer Beschäftigung erfolgt eine Unterbrechung der Beschäftigung mit einer Heimreise. Bei der Wiedereinreise ergeben sich keine Probleme, wenn ein gültiger Aufenthaltstitel vorliegt.

1. Wenn vor der Ausreise die Werkvertragsarbeitnehmerkarte zurückgegeben wird, ist der Sachverhalt ebenfalls problemlos, wenn auch hier ein gültiger Aufenthaltstitel vorliegt.
2. Wenn vor der Ausreise die Geltungsdauer des Aufenthaltstitels geändert und die Werkvertragsarbeitnehmerkarte zurückgegeben wird, ist für die Wiedereinreise ein Visum erforderlich.

- Ausreise ohne gültigen Aufenthaltstitel

1. Die Ausreise erfolgt nach dem ursprünglich vorgesehenen Ende des Werkvertrages und damit auch nach Ablauf der Geltungsdauer des Aufenthaltstitels. Danach erfolgt die Entscheidung über die Verlängerung des Werkvertrages, weil z.B. der Antrag verspätet gestellt wurde oder die Bearbeitung wegen Rückständen nicht rechtzeitig erfolgen konnte. Für die Wiedereinreise ist ein Visum erforderlich,

2.7.110
Wiedereinreise von
Werkvertrags-
arbeitnehmern

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

das erteilt werden kann, wenn die Aufenthaltszeit noch nicht erreicht ist.

Das gilt auch für Gewährleistungsarbeiten, die erst nach der Ausreise anfallen.

2. Die Ausreise erfolgt nach Beendigung eines Werkvertrages, die mögliche Beschäftigungszeit von 2 Jahren ist noch nicht erfüllt. Die Wiedereinreise mit Visum kann nur erfolgen, wenn die erforderliche Aufenthaltszeit im Ausland erfüllt ist.

Die Dauer der Wartezeit orientiert sich grundsätzlich an der Dauer der Beschäftigung. Maßgebend für die Berechnung der Wartezeit sind grundsätzlich die Zeiträume, für die Werkvertragsarbeitnehmerkarten auf der Grundlage der bilateralen Werkvertragsarbeitnehmervereinbarungen erteilt wurden sind:

2.7.111 Wartezeiten

Beschäftigungszeiten	Wartezeit
über 2 Jahre	2 Jahre
über 9 Monate	Zeitraum der Beschäftigung, höchstens 2 Jahre
unter 9 Monate	höchstens 3 Monate
unter 3 Monate	Zeitraum der Beschäftigung

Nach Artikel 7 Satz 2 der Vereinbarungen lösen Zeiten einer Beschäftigung bis zu neun Monate eine 3-monatige Wartezeit aus.

Günstigere Regelungen beinhaltete die am 1.1.2005 in Kraft getretene Beschäftigungsverordnung, die in der Begründung auch nach Inkrafttreten der BeschV ab 7/2013 weiterhin Anwendung finden (BR-Drucksache 182/13, S. 35, vom 1.3.2013 zu § 29 BeschV). Danach führen Beschäftigungszeiten bis zu 3 Monate zu einer kürzeren Wartezeit. Die Dauer der Wartezeit richtet sich nach der Dauer der Beschäftigung vor der Ausreise.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 8 - Aufenthalt

(1) Die zuständige Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland erteilt auf Antrag des ... Arbeitgebers dem Arbeitnehmer das Visum für drei Monate. Sobald das Visum erteilt ist, kann der Arbeitnehmer in die Bundesrepublik Deutschland einreisen. Nach der Einreise hat er sich unverzüglich bei der für seinen Aufenthaltsort zuständigen Ausländerbehörde zu melden.

(2) Die Arbeitserlaubnis ist nach der Einreise des Arbeitnehmers unverzüglich bei dem zuständigen Arbeitsamt zu beantragen.

9. Aufenthalt / Zustimmung zum Aufenthaltstitel (Artikel 8)

Grundlage ist das Aufenthaltsgesetz, das die gesetzlichen Grundlagen über die Ein- und Ausreise, den Aufenthalt und die Erwerbstätigkeit von Ausländern in Deutschland beinhaltet. Ausführungen hierzu unter FW 1. Vorbemerkungen.

Die Besonderheiten der Bedingungen und Einsatzmöglichkeiten von Werkvertragsarbeitnehmern aus nicht EU-Staaten erforderten eine Abweichung von dem Verfahren des „one-stop-government“. Zur Durchführung des Aufenthaltsgesetzes und der dazu erlassenen Verordnung wurde in Abstimmung mit den zuständigen Ministerien des Bundes zum 1.1.2005 eine Werkvertragsarbeitnehmerkarte zur Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmern auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung eingeführt.

Die Werkvertragsarbeitnehmerkarte präzisiert alle für die Zulassung zur Beschäftigung erforderliche Angaben, die Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels sind. Sie konkretisieren den Aufenthaltstitel und sind damit dessen Bestandteil. Somit stellt die Werkvertragsarbeitnehmerkarte rechtlich keine separate Erlaubnis dar.

Drittstaatsangehörige benötigen zur Einreise als Werkvertragsarbeitnehmer ein gültiges Visum von der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland (Botschaft, Konsulat). Dies gilt auch, wenn für diese Staatsangehörigkeit eine visafreie Einreise möglich ist.

Gem. [§ 35 Nr. 1 Aufenthaltsverordnung](#) bedarf das Visum für Werkvertragsarbeitnehmer nicht der Zustimmung der örtlichen Ausländerbehörde. Für die deutschen Auslandsvertretungen bestätigt die Bundesagentur für Arbeit durch die Zustimmung zum Aufenthaltstitel in Form einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte, dass der Ausländer dem Personenkreis angehört.

Mit der gültigen Werkvertragsarbeitnehmerkarte kann auch die Verlängerung des Aufenthaltstitels bei der Ausländerbehörde beantragt werden.

Zu Absatz 2

Die Werkvertragsarbeitnehmerkarte ist vor der Arbeitsaufnahme bei der ZAV zu beantragen.

2.8.100
Grundsatz

2.8.110
Werkvertragsarbeitnehmerkarte

2.8.112
Visum

2.8.210
Zuständigkeit



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Die Werkvertragsarbeitnehmerkarte ist grundsätzlich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit zu erteilen (FW 2.6.311) und räumlich auf den Einsatzort zu beschränken. In begründeten Fällen kann die Werkvertragsarbeitnehmerkarte für mehrere Einsatzorte erteilt werden. (FW 2.6.310 ff.)

Die Geltungsdauer der Werkvertragsarbeitnehmerkarte beginnt frühestens mit dem Tag der Ausfertigung

2.8.211
Geltungsbereich der WAK

2.8.212
Geltungsdauer der WAK



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Artikel 5 Abs. 2

(2) Im Übrigen finden die einschlägigen Rechtsvorschriften über die Erteilung und Versagung sowie über das Erlöschen und den Widerruf der Arbeitserlaubnis Anwendung. ...

Artikel 11 – Sanktionen

[Türkei: Artikel 10]

... Arbeitnehmer, die zur Beschäftigung auf der Grundlage eines Werkvertrags zugelassen werden, dürfen einem Dritten gewerbsmäßig nicht zur Arbeitsleistung überlassen werden. Soweit dies dennoch erfolgt, wird das ... Unternehmen von der Verteilung nach Artikel 3 Absatz 1 ausgeschlossen. Dem Unternehmen wird für seine Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis mehr erteilt. Entsprechend ist zu verfahren, soweit ... Unternehmen mehr Arbeitnehmer beschäftigen, als ihnen nach Artikel 3 Absatz 1 zugeteilt sind, oder Arbeitnehmer beschäftigen, die keine Arbeitserlaubnis oder keine Aufenthaltsgenehmigung besitzen, oder dem Arbeitnehmer nicht den Lohn zahlen, den deutsche Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen (Artikel 5 Absatz 1). Die ... Vergabestelle und die für die Genehmigung der Werkverträge zuständige Stelle der Bundesanstalt für Arbeit werden die ... Unternehmen vor Beginn der Beschäftigung der Arbeitnehmer anhand eines Merkblatts über die einschlägigen Rechtsvorschriften unterrichten. Der Empfang des Merkblatts ist von den Unternehmen schriftlich zu bestätigen.

10. Sanktionen (Artikel 11)

10.1 Zuständigkeit und Zusammenarbeit

(1) Für die Prüfung von Unternehmen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Werkverträgen auf der Grundlage zwischenstaatlicher Regierungsvereinbarungen tätig werden, sind die Behörden der Zollverwaltung - [Finanzkontrolle Schwarzarbeit \(FKS\)](#) - zuständig. Sie sind zur Überwachung der Einhaltung der für die Arbeitgeber nach den Werkvertragsvereinbarungen bestehenden Pflichten verantwortlich (§ 287 Abs. 2 Nr. 5 SGB III).

2.10.110
Behörden der
Zollverwaltung - FKS -

(2) Ermächtigungsgrundlagen für die Überprüfung von Werkvertragsarbeitgebern und -arbeitnehmern im Rahmen des Ordnungswidrigkeiten- und Strafverfahrens sind §§ 404 Abs. 1 und 2 Nr. 3 - 4, 405 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, § 2 Abs. 1 Nr. 4, 5 Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung ([Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz](#) - SchwarzArbG) sowie § 16 [Arbeitnehmer-Entsendegesetz](#) (AEntG).

Die ZAV ist zuständig für die Prüfung der Lohnbedingungen nach § 39 Abs. 2 S. 1 letzter Halbsatz [AufenthG](#), in Verbindung mit Artikel 5 der Regierungsvereinbarungen (Nettolohnbedingungen).

2.10.111
Zuständigkeit ZAV

(1) Die Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Behörden der Zollverwaltung ist in einer [Verwaltungsvereinbarung zwischen](#)

2.10.120
Verwaltungsvereinba-
rung



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

[dem Bundesministerium für Finanzen und der Bundesagentur für Arbeit](#) ge-regelt.

(2) Wenn Verstöße gegen Rechtsvorschriften bei der Durchführung eines Werkvertrages festgestellt werden, sind grundsätzlich alle laufenden Werkverträge dieses ausländischen Unternehmens (Auftragnehmer) zu überprüfen.

10.2 Rechtsfolgen bei Verstößen

Die Sanktionen umfassen sowohl

- den Wegfall der Zusage und den Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK) bei **laufenden** Werkverträgen
als auch
- den Ausschluss des Unternehmens von der Durchführung künftiger Werkverträge.

2.10.130 Definition Sanktionen

(1) Die **Zusage** über die Erteilung einer Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung ist ein Verwaltungsakt nach § 31 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch ([SGB X](#)). Daher kann gegen einen Ablehnungsbescheid sowie gegen einen Widerrufs-/Rücknahmbescheid Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch ist an die Dienststelle der ZAV zu richten, die den Bescheid erlassen hat. Im Falle eines erfolglosen Widerspruchs (sog. Vorverfahren) kann vor dem zuständigen Sozialgericht Klage erhoben werden.

2.10.131 Rechtscharakter der Zusage

(2) Gegen die Ablehnung eines Antrags auf Erteilung eines **Visums** durch die deutsche Auslandsvertretung kann Widerspruch eingelegt werden. Der Widerspruch ist bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung einzulegen. Klage kann vom ausländischen Arbeitnehmer vor dem Verwaltungsgericht erhoben werden.

Die in der **Zustimmung zum Aufenthaltstitel** liegende Entscheidung der BA ist kein eigenständiger Verwaltungsakt, sondern ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde. Die BA hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedoch die ausschließliche Dispositionsbefugnis über die Erteilung und den Fortbestand der Zustimmung.

2.10.132 Rechtscharakter der Zustimmung (WAK)

(1) Der Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK) nach [§ 41 AufenthG](#) ist entsprechend kein Verwaltungsakt. Eine Anhörung durch die ZAV ist nicht erforderlich. Die Ausländerbehörde muss ihrerseits beim Widerruf des Aufenthaltstitels den Ausländer anhören (§ 52 Abs. 2 S. 1 [Aufenthaltsge-setz – AufenthG](#)).

2.10.133 Widerruf der Zustim-mung (WAK)

(2) Der Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel ist nach den in [§ 41 AufenthG](#) benannten Tatbeständen (z. B. ungünstigere Arbeitsbedingungen, unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung) zulässig. Im Rahmen der Amts-ermittlung (§ 20 [SGB X](#)) muss die ZAV zu der Überzeugung gelangen, dass die Tatbestände nachweislich vorliegen. Für die Nachweisführung genügt nicht die bloße Mitteilung der FKS, wonach diese zweifelsfrei Verstöße fest-



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

gestellt haben. Die Ermittlungsergebnisse der FKS (z. B. Vernehmungsprotokolle, gerichtliche festgestellte Tatsachen in Urteilen) können für die Beweisführung der ZAV herangezogen werden.

Auch die Abgabe des Vorgangs durch die FKS an die Staatsanwaltschaft reicht zur Nachweisführung noch nicht aus und stellt somit noch keinen Widerrufsgrund dar. Als ausreichende Nachweisführung dagegen kann das Vorliegen einer zeugenschaftlichen und richterlichen Vernehmung angesehen werden.

(3) Ein Widerruf der Zustimmung aus anderen als in [§ 41 AufenthG](#) benannten Gründen (Briefkastenfirma, keine Entsendung) ist durch die ZAV nicht zulässig. Ggf. kann die Ausländerbehörde die Rücknahme / den Widerruf des Aufenthaltstitels auf der Grundlage der §§ 48 ff [VwVfG](#) verfügen. Wird die ZAV durch die FKS über Verstöße unterrichtet, die nicht in [§ 41 AufenthG](#) benannt sind, jedoch trotzdem zu einer rechtswidrigen Beschäftigung als Werkvertragsarbeiter nach § 29 Abs. 1 BeschV führen (keine Entsendung, Briefkastenfirma), sind diese Informationen an die für die Erteilung der Aufenthaltstitel zuständige Ausländerbehörde weiterzuleiten.

10.2.1 Sanktionen bei laufenden Werkverträgen

(1) Die Androhung von Rechtsfolgen bei Verstößen (Sanktionsregelungen) zielt darauf ab, den 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.

(2) Zu berücksichtigen ist daher:

- der Lohn nach der zwischenstaatlichen Vereinbarung auf der Basis des Tariflohns (Nettolohn) einschließlich der Gehaltsbestandteile (Abgeltung nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung, die aufgrund der auswärtigen Beschäftigung zusätzlich erbracht werden → FW 2.5.100 ff.)
- der Lohn nach dem AEntG auf der Basis des Mindestlohns (Bruttolohn) - soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärt Tarifvertrages nach dem AEntG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, bzw.
- der Lohn nach dem MiLoG auf der Basis des Mindestlohnes (Bruttolohn) – und
- im Zusammenhang mit der Gewährung von Urlaubsansprüchen an Arbeitnehmer im Bauhaupt- und Gerüstbaugewerbe, die Entrichtung von Beiträgen zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (Urlaubskassenverfahren) bzw. zur Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes.

2.10.140
Lohnzahlungsverpflichtung

Bei Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen wird der Arbeitnehmer zu ungünstigeren Lohnbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt (§ 39 Abs. 2 S.1 letzter Halbsatz [AufenthG](#) und Artikel 5 Regierungsvereinbarung).



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

10.2.2 Verstöße gegen Nettolohnbedingungen nach den Regierungsvereinbarungen

(1) Die Pflicht zur Durchführung von Lohnprüfungen besteht nur bei erheblichen Anhaltspunkten oder Verdachtsmomenten auf Grund von Hinweisen auf Missbrauchstatbestände. Grundsätzlich erfolgen keine Initiativprüfungen ohne Anlass.

Die Lohnprüfung erfolgt auf Grundlage der übersandten Prüfberichte sowie alle maßgeblichen Unterlagen (soweit vorhanden) durch die FKS oder anhand der beim Unternehmen angeforderten Unterlagen.

(2) Ergeben sich bei der Prüfung der Ausführung des Werkvertrages oder in einem Ermittlungs-/ Ordnungswidrigkeiten- oder Strafverfahren durch die FKS Anhaltspunkte dafür, dass die ausländischen Arbeitnehmer nicht den Lohn (Nettolohn) erhalten, den deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen, ist die ZAV durch die FKS unter Beifügung geeigneter Beweismittel zu unterrichten.

Sollte die Nutzbarkeit dieser Beweismittel dadurch eingeschränkt sein, dass diese an die Staatsanwaltschaft abgegeben wurden, ist eine Sanktionseinführung erst nach Abschluss des Verfahrens möglich, bzw. ersatzweise durch Freigabe der Beweismittelnutzung durch die Staatsanwaltschaft.

(1) Wird bei der Prüfung der Lohnunterlagen ein Nettolohnverstoß festgestellt, kann die Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK) gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde widerrufen werden (§ 41 [AufenthG](#)). Der den Widerruf begründete Tatbestand muss erwiesen sein.
→ vgl. auch FW 2.10.133

(2) Dem Arbeitnehmer, dem Werkvertragsunternehmen und der FKS ist eine Durchschrift über den Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel zu übersenden.

(1) Der Wegfall der Zusage aufgrund einer auflösenden Bedingung in Anlehnung an § 34 Abs. 3 [SGB X](#) tritt ein, wenn bei der Prüfung der Lohnunterlagen durch die ZAV festgestellt wurde, dass mehr als 40 v. H. der auf Grundlage des Werkvertrages zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer (Zahl der tatsächlich erteilten WAK) nicht die Entlohnung einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird, erhalten, die dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen.

Dies gilt auch, wenn parallel auf Seiten der Zollverwaltung ein Bruttolohnverstoß festgestellt wurde und das Verfahren hierzu noch anhängig ist.

Ein Nettolohnverstoß gilt beispielsweise dann als festgestellt, wenn

- der betroffene Arbeitgeber den Nettolohnverstoß einräumt,
- alle Arbeitnehmer einstimmig und einheitlich einen Nettolohnverstoß aussagen oder
- die Feststellung auf Grund einer richterlichen Vernehmung angenommen werden kann.

2.10.141
Verstöße gegen die Vereinbarungen (Nettolohn)

2.10.142
Widerruf der WAK (Nettolohn)

2.10.143
Wegfall der Zusage (Nettolohn)



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

- der Nettolohnverstoß durch eine Lohnprüfung festgestellt wurde

Dies ist eine beispielhafte, keine abschließende Aufzählung.

(2) Das ausländische Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) sowie die FKS sind über den Eintritt der auflösenden Bedingung zu informieren.

10.2.3 Verstöße gegen die Mindestlohnbedingungen nach dem AEntG /MiLoG

(1) Wenn bei der Prüfung der Werkverträge durch die FKS festgestellt wird, dass zwar die Voraussetzungen nach den Regierungsvereinbarungen (Nettolohn) erfüllt sind, jedoch die Voraussetzungen nach dem AEntG bzw. dem MiLoG (Bruttolohn) nicht, handelt das Werkvertragsunternehmen ordnungswidrig ([§ 23 Abs. 1 Nr. 1 AEntG/ § 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG](#)).

(2) Rechtsfolgen (Belehrung/Ausschluss), die die Teilnahme am künftigen Werkvertragsverfahren betreffen, sind von der Höhe des verhängten Bußgeldes abhängig. → FW 2.10.210 ff.

(1) Nach Zugang des bestandskräftigen Bußgeldbescheides wegen des Verstoßes gegen das AEntG /MiLoG kann die Zustimmung zum Aufenthaltsstitel (WAK) gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde widerrufen werden (§ 41 AufenthG). → vgl. auch FW 2.10.133

(2) Dem Arbeitnehmer und dem Werkvertragsunternehmen ist eine Durchschrift über den Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltsstitel (WAK) zu übersenden.

10.2.4 Verstöße gegen die Beitragsverpflichtung zur ULAK-Bau

(1) Die ordnungsgemäße Teilnahme am Urlaubskassenverfahren der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) stellt eine wesentliche und notwendige Grundlage und Voraussetzung für die Einhaltung der zwingend vorgeschriebenen Mindestarbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz dar. Verstöße gegen die Beitragspflichten bei laufenden Werkverträgen ziehen Rechtsfolgen nach sich.

(2) Die abgestuften Maßnahmen zielen darauf ab, die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) nachhaltig und rechtzeitig zu veranlassen, ihren gegenüber den Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis bestehenden Verpflichtungen hinsichtlich des Arbeitsentgelts (hier: Urlaubsvergütung) umfassend nachzukommen. Die Zahlung der Urlaubsvergütung ist jedoch nur gewährleistet, wenn der Arbeitgeber die an die ULAK zu leistenden Beiträgen ordnungsgemäß abführt.

(3) Mit den Abstufungen wird dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbotes für minderschwere, aber dennoch zu ahndende Beitragsrückstände Rechnung getragen. Gleichzeitig soll mit den Abstufungen nach der Schwere der Verstöße und deren Rechtsfolgen auch ein Zusammenhang zu den Sanktionen hergestellt werden, die auf Grundlage der zwischenstaatlichen Regierungsvereinbarungen sich für die Durchführung zukünftiger Werkverträge ergeben.

**2.10.150
Verstoß gegen das A-
EntG/MiLoG
(Bruttolohn)**

**2.10.151
Widerruf der WAK
(Bruttolohn)**

**2.10.160
Grundsatz
Urlaubskassen
verfahren**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

(4) Rechtsfolgen (Belehrung/Ausschluss), die die Teilnahme am künftigen Werkvertragsverfahren betreffen, sind von der Höhe des verhängten Bußgeldes abhängig. → FW 2.10.210 ff.

(1) Kommt der Auftragnehmer seiner Beitragspflicht zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der deutschen Bauwirtschaft (ULAK) nach einer Mahnung der ULAK und Setzung einer Frist zur Begleichung der Beitragsrückstände nicht innerhalb der gesetzten Frist vollständig nach und umfasst der Beitragsrückstand für die in Deutschland laufenden Werkverträge mehr als **40 v. H. der Gesamtbeitragsverpflichtungen zur ULAK**, ist die Bundesagentur für Arbeit an die Zusage für die Beschäftigung im Rahmen des Werkvertrags so lange nicht gebunden, bis der Beitragsrückstand vollständig beglichen wird (§ 32 Abs. 2 Nr. 2 [SGB X](#)).

(2) Die ZAV erhält mit dem 25. eines Monats von der ULAK Durchschriften über die an die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) bzw. inländischen Auftraggeber versandten Mahn- bzw. Warnschreiben zum Beitragsrückstand ab 40% bis 75%.

Zum 11. des Folgemonats benennt die ULAK der ZAV die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer), die ihre Beitragsrückstände nicht beglichen haben, und übersendet Durchschriften der zugehörigen Zusagebescheide.

Vor Eintritt der Entbindung der Bundesagentur für Arbeit von der erteilten Zusage, ist eine telefonische Rücksprache mit der ULAK in Bezug auf den Einzelfall und den aktuellen Sachstand zu halten.

Weitere Zustimmungen zum Aufenthaltstitel (WAK) können erst nach vollständigem Ausgleich des Beitragsrückstandes bei der ULAK erteilt werden.

Das Aufleben der Zusage durch vollständigen Ausgleich des Beitragsrückstandes bei der ULAK erfordert keine erneute Erteilung einer Zusage.

(3) Vom Widerruf der vor der Entbindung von der Zusage erteilten Zustimmungen zum Aufenthaltstitel (WAK) ist abzusehen.

(4) Die ZAV hat das Werkvertragsunternehmen über den Eintritt der auflösenden Bedingung zu unterrichten.

(1) Kommt der Auftragnehmer seiner Beitragspflicht zur ULAK nach einer Mahnung der ULAK und Setzung einer Frist zur Begleichung der Beitragsrückstände nicht innerhalb der gesetzten Frist vollständig nach und umfasst der Beitragsrückstand für die in Deutschland laufenden Verträge mehr als **75 v.H. der Gesamtbeitragsverpflichtung zur ULAK**, entfällt die von der Bundesagentur für Arbeit erteilte Zusage (§ 34 Abs. 3 SGB X).
→ vgl. auch FW 2.10.161

(2) Die ZAV erhält mit dem 25. eines Monats von der ULAK Durchschriften über die an die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) bzw. inländischen Auftraggeber versandten Mahn- bzw. Warnschreiben zum Beitragsrückstand über 75%.

2.10.161
**Über 40 % Beitrags-
rückstand**

2.10.162
**Über 75 % Beitrags-
rückstand**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Zum 11. des Folgemonats benennt dann die ULAK der ZAV die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer), die ihre Beitragsrückstände nicht beglichen haben, und übersendet Durchschriften der zugehörigen Zusagebescheide.

Vor Eintritt der auflösenden Bedingung ist durch die ZAV eine telefonische Rücksprache mit der ULAK in Bezug auf den Einzelfall und den aktuellen Sachstand zu halten.

Ist der Beitragsrückstand nicht vollständig beglichen, steht der Wegfall der Zusage aber in keinem begründbaren Verhältnis zu dem noch ausstehenden Beitragsrückstand, liegt es im Ermessen des Standorts über den Wegfall der Zusage zu entscheiden. Die erforderlichen Informationen werden von der ULAK geliefert oder werden im Einzelfall dort abgefragt.

Eine Zusage kann für die Fortsetzung des Werkvertrages in einem neuen Antragsverfahren nur erneut erteilt werden, wenn das Werkvertragsunternehmen innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Zeitpunkt der Antragstellung nicht mehr als 2 Monate mit fälligen Beiträgen zur ULAK im Rückstand ist oder der Beitragsrückstand 15 v. H. der Beitragsverpflichtung nicht überschreitet. Die ZAV wird von der ULAK hierüber unterrichtet.

Liegen die Voraussetzungen für die Erteilung einer erneuten Zusage vor, können Zustimmungen zum Aufenthaltstitel (WAK) auf der Grundlage der erneut erteilten Zusage im regulären Antragsverfahren erlassen werden.

(1) Nachdem die Mitteilung der ULAK über den Beitragsrückstand von mehr als 75% bei der ZAV eingegangen und die auflösende Bedingung eingetreten ist, ist die Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK) gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde zu widerrufen (§ 41 [AufenthG](#)). Der den Widerruf begründende Tatbestand muss erwiesen sein.
→ vgl. auch FW 2.10.133

2.10.163 Widerruf der WAK

(2) Dem Arbeitnehmer und dem Werkvertragsunternehmen ist eine Durchschrift über den Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK) zu übersenden. Die Kontingenztvergabestelle wird über den Wegfall der Zusage informiert.

(3) Für eine Fortsetzung des Werkvertrages ist über den Vertrag erneut zu entscheiden (erneutes Antragsverfahren).

10.2.5 Weitere Verstöße

(1) Ein Verstoß aufgrund illegaler Arbeitnehmerüberlassung (§§ 15a, 16 [AÜG](#)) liegt vor, wenn ein Bußgeld oder Strafverfahren bestands- oder rechtskräftig abgeschlossen ist (Unterrichtung durch die Behörden der Zollverwaltung).

2.10.170 Arbeitnehmerüberlas- sung

Ist das Bußgeld- oder Strafverfahren noch nicht bestands- oder rechtskräftig abgeschlossen, treten Rechtsfolgen auch dann ein, wenn durch die FKS ein hinreichender Verdacht der illegalen Arbeitnehmerüberlassung nachgewiesen wird.



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Dieser liegt vor, wenn durch die Staatsanwaltschaft eine Bestätigung des hinreichenden Verdachts erfolgt. Die bloße Abgabe des Vorgangs an die Staatsanwaltschaft reicht zum Vorliegen eines hinreichenden Verdachts nicht aus.

(2) Bei einem Verstoß nach Absatz 1 kann die Zustimmung zum Aufenthaltstitel im Einzelfall widerrufen werden (§ 41 [AufenthG](#)). Wird die Zusage widerrufen/zurückgenommen, ist die Zustimmung zum Aufenthaltstitel gegenüber der Ausländerbehörde zu widerrufen.

Der den Widerruf begründende Tatbestand muss erwiesen sein (vgl. auch FW 2.10.133). Dem Arbeitnehmer und dem Werkvertragsunternehmen ist eine Durchschrift über den Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK) zu übersenden.

(3) Die ZAV ist an die Zusage nicht mehr gebunden (in Anlehnung an § 34 Abs. 3 [SGB X](#)), wenn Tatsachen bekannt werden, bei deren Kenntnis die Zusage aus rechtlichen Gründen nicht hätte gegeben werden dürfen. Die Zusage hätte aufgrund illegaler Arbeitnehmerüberlassung nicht gegeben werden dürfen (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG).

Das Werkvertragsunternehmen ist hierüber zu unterrichten.

(4) Rechtsfolgen (Belehrung/Ausschluss), die die Teilnahme am künftigen Werkvertragsverfahren betreffen, sind von der Höhe des verhängten Bußgeldes abhängig. → FW 2.10.210 ff.

(1) Wird bei der Prüfung der Lohnunterlagen oder in einem Ermittlungs-/Ordnungswidrigkeiten oder Strafverfahren durch die FKS festgestellt, dass das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) bei der Ausführung eines Werkvertrages Arbeitnehmer ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel (§ 4 Abs. 3 [AufenthG](#)) eingesetzt hat, ist die für den Wohnsitz des ausländischen Arbeitnehmers zuständige Ausländerbehörde zu unterrichten.

(2) Zustimmungen zum Aufenthaltstitel können erteilt werden, solange das Verfahren nicht abgeschlossen ist. Der Werkvertrag kann im Rahmen der Zusage zu Ende geführt werden, wenn die erforderlichen Aufenthaltstitel vorliegen.

(3) Rechtsfolgen (Belehrung / Ausschluss), die die Teilnahme am künftigen Werkvertragsverfahren betreffen, sind von der Höhe des verhängten Bußgeldes abhängig. → vgl. auch FW 2.10.210 ff

(1) Gem. § 39 Abs. 2 S. 3 [AufenthG](#) hat der Arbeitgeber Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

Gem. [§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III](#) handelt ordnungswidrig, wer vorsätzlich oder fahrlässig eine Auskunft nicht richtig erteilt. Dieser Tatbestand führt zu keinen Sanktionen im Rahmen des Werkvertragsverfahrens.

Örtlich zuständig für die Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens ist nach § 37 OWiG die Verwaltungsbehörde, in deren Bezirk

1. die Ordnungswidrigkeit begangen oder entdeckt worden ist oder

2.10.171 Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel

2.10.172 Auskunftsverpflichtung des Arbeitgebers



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

2. der Betroffene zur Zeit der Einleitung des Bußgeldverfahrens seinen Wohnsitz hat.

10.3 Ausschluss vom künftigen Werkvertragsverfahren

Rechtsgrundlagen sind die Abreden in den jeweiligen Regierungsvereinbarungen. In Betracht kommen die Belehrung und der (befristete) Ausschluss des Unternehmens vom Werkvertragsverfahren.

(1) Die Belehrung stellt einen Verwaltungsakt ([§ 31 SGB X](#)) dar. Es handelt sich um eine Verwarnung, die im Fall eines wiederholten Verstoßes einen befristeten Ausschluss vorsieht. Aus der Belehrung muss deutlich werden, dass nicht automatisch bei einem wiederholten Verstoß ein Ausschluss erfolgt. Daher sollte in der Belehrung folgende Formulierung gewählt werden:

„Ich belehre Sie hiermit darüber, dass Ihr Unternehmen im Wiederholungsfall ausgeschlossen werden kann“.

Die Belehrung ist mit einem Rechtsbehelf zu versehen.“ Hierzu vergleiche auch Urteil des LSG Bayern vom 08. März 2005, Aktenzeichen: L 11 AL 6/04).

(2) Der befristete Ausschluss, der von der ZAV gegenüber dem ausländischen Werkvertragsunternehmen ausgesprochen wird, ist ebenfalls ein Verwaltungsakt im Sinne [§ 31 SGB X](#), gegen den Widerspruch und danach gegebenenfalls Klage eingelegt werden können. Zuständig ist die Sozialgerichtsbarkeit.

Eine Belehrung bzw. ein befristeter Ausschluss eines Unternehmens (Auftragnehmer) wird ausgesprochen, wenn im Rahmen eines Ordnungswidrigkeits- / Strafverfahrens folgende Verstöße bestands- bzw. rechtskräftig festgestellt wurden:

- wenn Arbeitnehmer einem Dritten gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen werden oder
- wenn Unternehmen mehr Arbeitnehmer (seit 1989 Umrechnung der AN-Höchstzahlen in Mannmonate) beschäftigten, als ihnen über das Kontingent zugeteilt wurde, oder
- wenn Unternehmen Arbeitnehmer beschäftigen, die keinen Aufenthaltsstitel zum Zwecke der Beschäftigung besitzen, oder
- wenn Unternehmen dem Arbeitnehmer nicht den Lohn zahlen, den deutsche Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen ([§ 39 Abs. 2 S.1 letzter HS AufenthG](#)).

**2.10.210
Grundsatz**

**2.10.211
Definition**

**2.10.212
Verstöße**



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(1) Zur Information über die Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Regierungsvereinbarung wird das Merkblatt 16 ausgehändigt. Das [Merkblatt 16](#) ist im Internet abrufbar.

2.10.213
Merkblatt

(2) Das Merkblatt ist bei der Annahme des Werkvertrages auszuhändigen. Der Empfang ist schriftlich zu bestätigen. Wenn der Werkvertrag mit der Post eingeht, ist das Merkblatt mit Postzustellungsauftrag zu übersenden. Bei Vorlage weiterer Werkverträge kann von einer wiederholten Aushändigung des Merkblattes abgesehen werden.

(1) Für die Festsetzung der Sanktionen ist die Höhe der festgesetzten Geldbuße entscheidend. Über Sanktionen ist daher erst nach Bestands- oder Rechtskraft des Bußgeldbescheides bzw. eines Urteils zu entscheiden.

2.10.220
Sanktionen/
Bußgeldrahmen

(2) Verstöße gegen die Regierungsvereinbarungen, die vor dem Zeitpunkt einer Belehrung liegen, sind nicht in die Ermittlung der Gesamtsumme einzubeziehen.

(3) Nach Abstimmung mit dem BMAS werden bei Feststellung von Rechtsverstößen ausländische Unternehmen von Kontingenzen und der Erteilung von Zustimmungen wie folgt ausgeschlossen:

- Bei Ordnungswidrigkeiten, die mit einer Verwarnung oder einer Geldbuße bis zu 2.500 EUR (Bagatelfälle) geahndet wurden, ist das ausländische Unternehmen über die Folgen von Verstößen nochmals zu belehren.

In den Bagatelfällen werden die in den letzten 12 Monaten verhängten Bußgelder kumuliert. Übersteigen die Geldbußen in diesem Zeitraum den Betrag von 2.500 EUR, erfolgt der Ausschluss für 6 Monate.

- Bei Ordnungswidrigkeiten, die mit einer Geldbuße von 2.500 bis 25.000 EUR geahndet wurden, ist das ausländische Unternehmen über die Folgen von Verstößen zu belehren. Im Wiederholungsfall erfolgt der Ausschluss für 6 Monate. Im 2. Wiederholungsfall erfolgt der Ausschluss für 1 Jahr.

Wurden innerhalb der letzten 12 Monate Ordnungswidrigkeiten mit Geldbußen bis zu 2.500 Euro geahndet (Bagatelfälle), liegt ein Wiederholungsfall vor.

- Bei Ordnungswidrigkeiten, die mit einem Bußgeld über 25.000 bis 50.000 Euro geahndet wurden, ist das ausländische Unternehmen über die Folgen von Verstößen zu belehren. Im Wiederholungsfall erfolgt der Ausschluss für 1 Jahr. Im 2. Wiederholungsfall erfolgt der Ausschluss für 2 Jahre.

Wurden innerhalb der letzten 12 Monate Ordnungswidrigkeiten mit Geldbußen bis zu 2.500 Euro geahndet (Bagatelfälle), liegt ein Wiederholungsfall vor.

- Bei Ordnungswidrigkeiten, die mit einer Geldbuße von mehr als 50.000 Euro geahndet wurden, sowie bei Straftaten erfolgt der Ausschluss für 1 Jahr und im Wiederholungsfall für 3 Jahre.



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

Wurden innerhalb der letzten 12 Monate Ordnungswidrigkeiten mit Geldbußen bis zu 2.500 Euro geahndet (Bagatellfälle), liegt ein Wiederholungsfall vor.

(1) Bei Unterschreitung des Tariflohnes nach der Vereinbarung liegt ein Bagatellfall, der nur zur Belehrung führt, dann vor, wenn die Entlohnung des Werkvertragsarbeitnehmers bis zu 5% unter dem Lohn liegt, den die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen.

Liegt die Unterschreitung über 5%, erfolgt der Ausschluss für 1 Jahr und im Wiederholungsfall für 3 Jahre.

Dabei kommt es grundsätzlich nur auf die Unterschreitung des deutschen Tariflohnes an, um das Sanktionierungsverfahren durchzuführen. Ein Verstoß gegen die Arbeitsbedingungen, z. B. nach dem AEntG, bleibt unberücksichtigt.

(2) Ein Wiederholungsfall liegt vor, wenn der Lohn innerhalb von 12 Monaten in einem dritten Fall um weniger als 5% unterschritten wird. In diesen Fällen erfolgt ein Ausschluss für 6 Monate.

Anwendung der Sanktionen

Übersicht

Verwarnungen / Bußgelder / Straftaten			
Bußgelder in Höhe von	Erstfall	Erster Wiederholungsfall *) Innerhalb von 2 Jahren	Zweiter Wiederholungsfall *) innerhalb von 2 Jahren
bis zu 2.500 € (Bagatellfälle)	Belehrung	Innerhalb von 12 Monaten werden weitere Fälle kumuliert. Übersteigt die Gesamtsumme 2.500 € erfolgt ein Ausschluss für 6 Monate	
über 2.500 € bis 25.000 €	Belehrung	Ausschluss 6 Monate	Ausschluss 1 Jahr
über 25.000 € bis 50.000 €	Belehrung	Ausschluss 1 Jahr	Ausschluss 2 Jahre
über 50.000 €	Ausschluss 1 Jahr	Ausschluss 3 Jahre	
Straftaten	Ausschluss 1 Jahr	Ausschluss 3 Jahre	

*) Auch Geldbußen bis 2.500 € (Bagatellfälle) innerhalb der letzten 12 Monate gelten als Wiederholungsfall

Nettolohn nach den Regierungsvereinbarungen					
Unterschreitung	Erstfall	Erster Wiederholungsfall innerhalb von 12 Monaten	2 Jahren	Zweiter Wiederholungsfall innerhalb von 12 Monaten	Dritter Wiederholungsfall innerhalb von 12 Monaten
bis 5 %	Belehrung	Belehrung		Belehrung	Ausschluss 6 Monate
5 %	Ausschluss 1 Jahr		Ausschluss 3 Jahre		



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

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

2.10.222
Nachzahlung
fehlender
Lohnbestandteile

(2) Dieser Grundsatz findet dann keine Anwendung, wenn das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) von der ULAK erst zu einem späteren Zeitpunkt von der Verpflichtung zur Zahlung der ULAK-Beiträge befreit wurde und Urlaubsentgelte erst nachträglich an die Werkvertragsarbeitnehmer ausgezahlt werden.

(1) Bei untertariflicher Entlohnung der Werkvertragsarbeitnehmer kann es zur Belehrung oder zu einem Ausschluss kommen, die nach verschiedenen Rechtsgrundlagen zu beurteilen sind. So ist bei einem Verstoß gegen die Nettolohnbedingungen das Unternehmen grundsätzlich nach DA 2.10.221 zu sanktionieren.

2.10.223
Mehrere gleichzeitig
begangene Verstöße

Bei einem gleichzeitigen Verstoß gegen das AEntG (Bruttolohn) ist für die Anwendung der Sanktionen jedoch die Höhe der Geldbuße maßgebend (DA 2.10.220).

(2) Gemeinsamer Tatbestand für die Anwendung der Sanktionen nach den Regierungsvereinbarungen ist die festgestellte untertarifliche Entlohnung der Werkvertragsarbeitnehmer. In diesen Fällen sind Sanktionen erst dann zu verhängen, wenn das Ordnungswidrigkeitsverfahren bestands- oder rechtskräftig abgeschlossen ist. Maßgebend ist dann die Höhe der Geldbuße.

Da für die Festsetzung der Sanktionen die Höhe der festgesetzten Geldbuße bzw. des Bußgeldrahmens entscheidend ist, sind Sanktionen gegen das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) erst dann zu verhängen, wenn das Bußgeld- oder Strafverfahren gegen den Verleiher bestands- oder rechtskräftig abgeschlossen ist.

2.10.224
Arbeitnehmerüberlas-
sung

(1) Ein Wiederholungsfall im Sinne der Sanktionsbestimmungen liegt vor, wenn gegen das Werkvertragsunternehmen bereits einmal eine Geldbuße festgesetzt, eine Verwarnung mit Verwarnungsgeld erteilt oder Lohnverstöße von mindestens 5% Unterschreitung des Tariflohnes festgestellt wurde **und** das Unternehmen über die möglichen Sanktionen schriftlich belehrt oder rechts- und bestandskräftig ausgeschlossen worden ist.

2.10.225
Wiederholungsfall

(2) Eine zeitliche Grenze, nach der die Belehrung keine Warnfunktion mehr hat, weil der Betroffene sie evtl. vergessen hat, ist nicht festgeschrieben. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung kann nach Ablauf von zwei Jahren seit Bestandskraft der Belehrung bzw. des Ausschlussbescheides, angenommen werden, dass eine Warnfunktion aus früheren Belehrungen nicht mehr gegeben ist.

Damit liegt nach Ablauf von zwei Jahren kein Wiederholungsfall mehr vor. Hingegen liegt ein Wiederholungsfall vor, wenn innerhalb dieser Frist weitere Verstöße begangen werden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Tat.

(1) In Bagatelfällen werden die in den letzten 12 Monaten verhängten Bußgelder kumuliert. Übersteigen die Geldbußen in diesem Zeitraum den Betrag von 2.500 EUR, erfolgt der Ausschluss für 6 Monate. Verstöße gegen die Regierungsvereinbarungen, die vor dem Zeitpunkt einer Belehrung liegen, sind nicht in die Ermittlung der Gesamtsumme mit einzubeziehen.

2.10.226
Wiederholungsfall bei
Bagatelfällen



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Ein Bagatellfall beim Nettolohnverstoß liegt vor, wenn der Nettolohn um weniger als 5 % unterschritten wird. Ein Wiederholungsfall liegt vor, wenn innerhalb von 12 Monaten in einem Dritten Fall der Nettolohn um weniger als 5 % vom Tariflohn (netto) abweicht. Es erfolgt ein Ausschluss für 6 Monate.

(1) Bei einer Verletzung der Auskunftspflicht durch den Werkvertragsarbeiter nach § 39 Abs. 2 S. 3 AufenthG erfolgt keine Sanktionierung nach den zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen.

(2) Voraussetzung für die Anwendung der Sanktionsregelung ist die Beschäftigung auf der Grundlage einer bilateralen Werkvertragsvereinbarung.

Bei festgestellten Verstößen durch Unternehmen, die auf einer anderen rechtlichen Grundlage zugelassen wurden (z. B. § 19 BeschV), finden die Sanktionen **keine** Anwendung.

(3) Bei Verstößen gegen Meldepflichten nach dem AEntG bzw. MiLoG finden die Sanktionen keine Anwendung.

(4) In Abstimmung mit dem BMAS sind Bußgeldbescheide wegen der verspäteten Zahlung des Mindestlohnes nach dem AEntG/MiLoG nicht in die Sanktionsregelungen einzubeziehen.

Sofern der Verfall nach § 29a OWiG zum Ausgleich des Erlangten angeordnet wird, bleibt dies außer Betracht.

Die Sanktionsmöglichkeit eines Nettolohnverstoßes bleibt unabhängig vom Verfallbescheid weiterhin bestehen.

Einstellungen eines Strafverfahrens gegen Zahlung einer Auflage gem. § 153a StPO können zu einem Ausschluss des Unternehmens (Auftragnehmer) führen. Bei der Entscheidung, ob das Unternehmen belehrt oder befristet ausgeschlossen wird, ist die Höhe der Auflage maßgebend.

Diese Auffassung wird auch vom Sozialgericht Nürnberg in dem Urteil vom 18.6.1998 – S 5 AL 803/97 bestätigt. Dazu wird zur Begründung ausgeführt:

"Unterschreitet die gegen die Klägerin oder ihre Verantwortlichen verhängte Auflage 5.000,- DM, so kam nach den eigenen Dienstanweisungen der Beklagten allenfalls eine Belehrung, nicht jedoch eine Verwarnung mit Androhung bestimmter Sanktionen im Fall der Wiederholung in Betracht. Dabei wird man allerdings im Erstrechtschluss im Rahmen von Strafverfahren, auch wenn es nicht zur Verhängung einer Geldstrafe, sondern einer Auflage nach § 153a Abs. 2 StPO kommt, grundsätzlich auf die in der Dienstanweisung getroffene Regelung zum Ordnungswidrigkeitsverfahren abstehen können. Denn ein Verstoß, der grundsätzlich dem Strafrecht unterfällt, ist nicht geringer anzusetzen, als ein solcher nach dem Ordnungswidrigkeitsgesetz."

2.10.227

Keine Anwendung der Sanktionsregelungen

2.10.228

**Zahlung nach
§ 29a OWiG**

**2.10.229
Strafverfahren**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

10.4 Verfahren

Vor dem Erlass einer Belehrung bzw. eines befristeten Ausschlusses ist das Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) anzuhören ([§ 24 SGB X](#)). Die Anhörungsfrist beträgt grundsätzlich 2 Wochen.

(1) Die Frist beginnt mit dem Tag der Zustellung. Grundlage ist [§ 26 Abs. 2 SGB X](#) in Verbindung mit §§ 3 ff. [Verwaltungszustellungsgesetz](#) (VwZG). Der Bescheid über den Ausschluss ist für Adressaten im Inland mit einem Postzustellungsauftrag und im Ausland über ein Einschreiben mit Rückschein zuzustellen.

(2) Das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) ist in nachfolgender Form über die Ausschlussfrist zu unterrichten:

"Die Ausschlussfrist beträgt Jahr/Monate. Sie beginnt mit dem Tag der Zustellung."

Danach können neue Werkverträge, soweit sie nicht bereits vor der Zustellung der Entscheidung über den Ausschluss eingereicht wurden, nicht mehr genehmigt werden.

(3) Im Wiederholungsfall beginnt die Frist des Ausschlusses frühestens nach Ablauf des ersten Ausschlusses.

(1) In den Bescheiden ist nachfolgende Rechtsmittelbelehrung aufzunehmen:

"Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit Stuttgart einzureichen, und zwar binnen eines Monats, nachdem der Bescheid Ihnen bekannt gegeben worden ist."

(2) Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 21. 10 1998 – B 9 V 7/ 98 R entschieden, dass dann, wenn Bescheide an Verfahrensbeteiligte außerhalb des Geltungsbereiches des Sozialgerichtsgesetzes bekannt gegeben werden, die Widerspruchsfrist drei Monate beträgt. Dies entspricht auch der Vorschrift des § 84 Abs. 1 Satz 2 SGG.

§ 86a Abs. 2 Nr. 5 [Sozialgerichtsgesetz](#) ist zu beachten.

Verstöße der von den Unternehmen eingesetzten verantwortlichen Bauleiter bzw. entsprechenden Führungskräften sind den Werkvertragsunternehmen zuzuordnen.

Bei bestehenden ausländischen Geschäftsvereinigungen sind Sanktionen nur gegen die ausführende Werkvertragsfirma zu verhängen.

Über die Entscheidung über den Ausschluss eines Unternehmens ist die Vergabestelle zu unterrichten.

2.10.231
Anhörungsfrist

2.10.232
Ausschlussfrist

2.10.233
Widerspruchsfrist

2.10.234
Verantwortlicher/ Zu-rechnung

2.10.235
Geschäftsvereinigu-gen

2.10.236
Unterrichtung der Vergabestelle



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

11. Allgemein

Über die Zusage einer Zustimmung zum Aufenthaltstitel ist nur im Rahmen der Werkverträge zu entscheiden, die einen Beginn innerhalb der nächsten 3 Monate vorsehen.

Die Ablehnung des Zusage-/Gebührenbescheides erfolgt durch rechtsmitelfähigen Bescheid. In dem Bescheid ist die Rechtsvorschrift, auf die sich die Entscheidung stützt, anzugeben.

(1) In den Bescheiden ist nachfolgende Rechtsmittelbelehrung aufzunehmen:

"Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift ... einzureichen, und zwar binnen eines Monats, nachdem der Bescheid Ihnen bekannt gegeben worden ist."

(2) Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 21. Oktober 1998 – B9V7/98R- (www.lexetius.com/1998_474) entschieden, dass dann, wenn Bescheide außerhalb des Bundesgebietes bekannt gegeben werden, die Widerspruchsfrist **drei Monate** beträgt.

Nach § 19 SGB X ist die Amtssprache Deutsch.

Die Dienststellen der BA dürfen keine Rechtsberatung durchführen. Schreiben, die beispielsweise Formulierungshilfen zur Vertragsgestaltung zum Inhalt haben, verstößen gegen diesen Grundsatz.

Wird ein Auftraggeber von einer Person vertreten, die zugleich einen Auftragnehmer vertritt, sind die Rechtsgeschäfte unzulässig.

Beispiel:

Bau GmbH, Deutschland Vertretung: Herr Mustermann

Bauform d.o.o, Serbien Vertretung: Herr Mustermann

Rechtsgeschäfte, die Herr Mustermann im Namen der Bau GmbH (als Vertreter) mit sich als Vertreter eines Dritten (der Baufirm) durch Unterschrift abschließt, sind nach § 181 BGB unzulässig.

12. Statistische Erfassung

(1) Zur Überwachung der mit den Vertragsstaaten vereinbarten Höchstzahlen (Kontingente) ist monatlich die Zahl der **beschäftigte**n Arbeitnehmer zu erheben. Statistische Grundlage hierfür ist die erteilte Zustimmung zum Aufenthaltstitel (WAK).

Als beschäftigt gilt ein Arbeitnehmer, der am 25. eines jeden Monats im Besitz einer Zustimmung (WAK) ist. Hierbei handelt es sich um eine Stichtagszahl.

2.20.110
**Entscheidungen über
Werkverträge innerhalb
einer bestimmten Frist**

2.20.111
**Ablehnung der
Zusage**

2.20.112
Widerspruchsfrist

2.20.113
Amtssprache

2.20.114
Rechtsberatung

2.20.115
Insichgeschäft

2.20.120
**Statistische Erfassung /
Grundlage**



Gültig ab: 01.05.2024

Gültigkeit bis: fortlaufend

(2) Grundlage für die statistische Erfassung der Werkvertragsarbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen ist die Systematik der [Klassifikation der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesagentur für Arbeit - WZ 2008/BA](#). Hinweise zur Erfassung sind in der zusammenfassenden Übersicht als Anlage zu dieser FW beigelegt.

(3) Für die Zuordnung der Werkvertragsarbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen ist die Wirtschaftsabteilung/-gruppe maßgebend, in der der Werkvertrag ausgeführt wird. Hierunter sind alle eingesetzten Werkvertragsarbeitnehmer zu erfassen; auch wenn für die Ausführung eines Vertrages Verwaltungspersonal beschäftigt wird.

(1) Werkverträge über **Bauleistungen**, die unter die Regelung § 29 Abs. 1 BeschV fallen (Negativliste), sind ausschließlich in der Wirtschaftsabteilung 41 bis 43, IT-Kennziffer "60", zu erfassen. Dies gilt auch für Betriebe des Baugewerbes, die unter den Rahmentarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk oder das Gerüstbaugewerbe sowie unter den Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau fallen.

Die unter dieser Kennziffer erfassten Werkvertragsarbeitnehmer sind auch Grundlage für die Überwachung der vereinbarten Unterkontingente Bau und für den pauschalen Winterabzug (3/8-Regelung) im Dezember/Januar eines jeden Jahres.

(2) Zur statistischen Erfassung der Werkverträge, die nicht der Regelung des § 29 Abs. 1 Satz 3 BeschV (Quotierung) unterliegen, wird auf die Positivliste verwiesen.

(3) Die Leistungen des **Isolierbaus** werden **nicht** in das für den Baubereich nutzbare Kontingent einbezogen und sind daher gesondert unter der IT-Kennziffer "70" zu erfassen. Gleichwohl handelt es sich um Leistungen, die vom Bundesrahmentarifvertrag-Bau (BRTV) erfasst werden und damit der Beitragspflicht zur ULAK unterliegen.

(4) Betriebe, die ausschließlich (technische) Isolierarbeiten auf **Land-, Luft- und Wasserfahrzeugen** ausführen, sind der Wirtschaftsabteilung Metall und somit der IT-Kennziffer "40" zuzuordnen. Die mit einzelnen Vertragsstaaten vereinbarten Unterkontingente Isolierbau werden dadurch nicht belastet.

Die ZAV erhebt monatlich die Zahl der beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer zum Stichtag (25. eines jeden Monats) und berichtet der Zentrale. Zum Verfahren der Kontingentüberwachung wird auf die FW 2.2.111 ff verwiesen.

Hinweise zur statistischen Erfassung der beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmer

2.20.121
Statistische Erfassung /
Baugewerbe

2.20.122
Statistiktermin

Anlage zu
FW 2.20.120



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Auszug aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) für die Statistik der BA

Ab-schnitt	Abteilungen/Gruppen	WZ 08	IT-Kennung	Erläuterungen
A, B	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	01-03	10	"Positivliste" u. a. Tunnelbau
	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (soweit keine Bauleistungen ausgeführt werden)	05-09		
C	Verarbeitendes Gewerbe; darunter:	10-33	50	
	- Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	10-11	90	Fleischverarbeitung
	- Herstellung von Papier, Pappe und Druckerzeugnissen, Herstellung von chemischen Erzeugnissen	17-18, 20	50	
	- Metallerzeugung u. -bearbeitung, Herstellung v. Metallerzeugnissen	24-25	40	Eisenbieger/-flechter ohne weitere Bauleistung in ei- nem Werk/ auf einem Bie- geplatz (sonst 61) "Positiv- liste"
	- Maschinenbau	28	50	
	- Herstellung v. Kraftwagen und Kraftwagenteilen; sonst. Fahrzeugbau	29-30		
D, E	Energie- u. Wasserversorgung	35-36	50	
F	Baugewerbe; davon	41-43	60	"Negativliste"
	Vorbereitende Baustellenarbeiten, Hoch- u. Tiefbau	41-42, 43.1		
	Bauinstallation	43.2	70	Isolierbau "Positivliste"
	sonst. Baugewerbe	43.3-43.9	61	"Positivliste"
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur v. Kfz	45-47	50	
H	Verkehr und Lagerei	49-53		
I	Gastgewerbe, Gastronomie	55-56		
J	Information und Kommunikation	58-63		
K	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleis- tungen	64-66		
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	68		
O	Öffentliche Verwaltung, ...	84		
P	Erziehung und Unterricht	85		
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	86-88	80	
S	Erbringung sonstiger ... Dienstleistungen,	94-96		
	Restauratoren	90.03		



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

13. Datenaustausch

Zur Vermeidung von zahlenmäßigen Differenzen zwischen der Kontingentvergabe durch die ausländischen Partnerverwaltungen und der Zustimmungen zum Aufenthaltstitel ist die zuständige Kontingentvergabestelle über alle getroffenen Entscheidungen (Zusagen und Ablehnungen) zu unterrichten. Dies gilt auch für Stornierungen. Die Kopien können zweiwöchentlich zusammengefasst abgegeben werden.

(1) Ausländische Baubetriebe sind verpflichtet, am Urlaubskassenverfahren der deutschen Bauwirtschaft teilzunehmen, wenn sie überwiegend Bauleistungen ausführen. Informationen hierzu können dem Internetauftritt der Soka-Bau entnommen werden: http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Europa/Grundlagen/

Aufgabe der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) ist es, den ausländischen Betrieb anhand seiner genauen Tätigkeiten als Baubetrieb einzuordnen. Hierfür ist die ULAK auf die Übermittlung von Daten der im Bundesgebiet tätigen ausländischen Werkvertragsunternehmen angewiesen. Auf das mit der ULAK abgestimmte Verfahren wird auf FW 2.5.150 ff Bezug genommen.

(2) Der ULAK, ist in einem wöchentlichen Turnus von allen Entscheidungen über die erteilten Zusagen ein Abdruck zuzuleiten. Grundlage für die Übermittlung der Daten ist § 69 Abs. 1 Nr. 1 i. V. mit § 69 Abs. 2 Nr. 2 [SGB X](#).

Sofern neben diesen Informationen für die Beurteilung der Beitragspflicht und -freiheit weitere Informationen benötigt werden, wird sich die ULAK direkt mit dem ausländischen Unternehmen in Verbindung setzen. Wenn auf diesem Wege keine Angaben zu bekommen sind, besteht Einvernehmen, dass in Einzelfällen von der Agentur für Arbeit weitere Unterlagen angefordert werden können.

Eine Durchschrift des Zusage-/Gebührenbescheides sowie Durchschriften von Ablehnungen und Stornierungen sind der Zollverwaltung zuzuleiten:

*Generalzolldirektion
Finanzkontrolle Schwarzarbeit
Direktion VII
Wörther Str. 1-3
50668 Köln*

(1) Grundlage für den Datenaustausch über Unternehmen, die aufgrund bilateraler Regierungsvereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern zur Ausführung von Werkverträgen in Deutschland tätig sind, ist § 6 Abs. 2 der [Verordnung über Mitteilungen an die Finanzbehörden durch andere Behörden und öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten](#) (Mitteilungsverordnung - MV) vom 7.9.1993, in der jeweils geltenden Fassung.

Nach [§ 6 Abs. 2 der MV](#)

*„... teilt die Bundesagentur für Arbeit nach Erteilung der erforderlichen Zu-
sicherung folgende Daten der ausländischen Unternehmen mit, die auf
Grund bilateraler Regierungsvereinbarungen über die Beschäftigung von
Arbeitnehmern zur Ausführung von Werkverträgen tätig werden die Namen*

2.20.130
**Information der
ausländischen
Kontingentvergabe-
stelle**

2.20.132
**Unterrichtung
der ULAK**

2.20.133
**Unterrichtung der Zoll-
verwaltung**

2.20.134
**Datenaustausch
mit den
Finanzbehörden**



Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

und Anschriften der ausländischen Vertragspartner des Werkvertrages, den Beginn und die Ausführungsduer des Werkvertrages und den Ort der Durchführung des Werkvertrages.“

Von einer Übersendung der Werkvertragsunterlagen bzw. der Übermittlung weiterer Daten (z. B. Auftragswert) ist grundsätzlich abzusehen.

(2) Gemäß [§ 10 der MV](#) sind die Mitteilungen nach § 6 Abs. 2 unverzüglich an das für die Umsatzbesteuerung zuständige Finanzamt zu richten ([§ 9 Abs. 1 Satz 3](#)).

Nach [§ 1 Abs. 1 der Verordnung über die örtliche Zuständigkeit für die Umsatzsteuer im Ausland ansässiger Unternehmer](#) (UStZustV), sind für die Umsatzsteuer der Unternehmen mit Sitz im Ausland nachfolgende Finanzämter örtlich zuständig:

Staaten	Finanzamt
Bosnien-Herzegowina	Berlin Neukölln
Nordmazedonien	
Serben	
Türkei	Dortmund-Unna

Eine Offenbarung personenbezogener Daten ausländischer Werkvertragsarbeiter und Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse ausländischer Werkvertragsunternehmen ist nur zulässig, wenn die Einwilligung oder eine der Voraussetzungen gem. §§ 68 - 77 [SGB X](#) vorliegen.

Die Prüfung, ob das ausländische Unternehmen die handwerksrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, obliegt nicht den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit.

Wenn amtlich bekannt wird, dass ein Verstoß zum Beispiel gegen die Handwerksordnung (kein Eintrag in der Handwerksrolle) vorliegt, ist der Werkvertrag unter Hinweis auf den Verstoß gegen geltendes Recht zurückzugeben.

Auf dem Zusage-/Gebührenbescheid ist auf die nach dem Gewerbe- und Handwerksrecht erforderlichen Genehmigungen und Erlaubnisse gesondert hinzuweisen.

Hinweise rund ums Handwerk beinhalten die Internetseiten des **ZDH Zentralverband des Deutschen Handwerks**; Link: www.zdh.de.

14. Sozialversicherung

(1) 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.

2.20.135
Anfragen von
Behörden

2.20.136
Handwerksrecht

2.20.140
Sozialversicherung

Gültig ab: 01.05.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Hier von gibt es Ausnahmen:

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses für einen befristeten Zeitraum nach Deutschland entsandt werden, gilt sowohl das im innerstaatlichen Recht durch [§ 5 SGB IV](#) verankerte als auch durch internationale Abkommen über Soziale Sicherheit rechtlich vorgeschriebene Entsendeprinzip, wonach entsandte Arbeitnehmer im Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes verbleiben.

(2) Bei Werkvertragsarbeitnehmern aus den **Staaten, mit denen Abkommen über die Soziale Sicherheit** bestehen, sind diese auf dem Gebiet der Sozialversicherung anzuwenden. Welche Zweige der Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Unfallversicherung) oder welche Personen von den Abkommen erfasst werden, ist in den einzelnen Sozialversicherungsabkommen unterschiedlich geregelt.

Bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen mit Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und der Türkei.

(3) Sozialversicherungsrechtliche Nachweise sind keine Voraussetzungen für die Erteilung einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte. Ein fehlender Nachweis stellt auch keinen Widerrufstatbestand dar.

(4) Auskünfte über Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung erteilen:

- Die [Deutsche Rentenversicherung: www.vdr.de](#)
- die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - DGUV - Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften - [www.dguv.de](#)
- die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland: [www.dvka.de](#)

(5) Im Zusage-/Gebührenbescheid ist darauf hinzuweisen, dass davon ausgegangen wird, dass die Arbeitgeberpflichten bezüglich der Sozialversicherung im Heimatland erfüllt werden.

Beschäftigte, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereiches des Sozialgesetzbuches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in das Bundesgebiet entsandt werden, benötigen keinen Sozialversicherungs- oder Erstausweis.

Die Werkvertragsarbeitnehmer sind jedoch verpflichtet, bei der Erbringung von Werkleistungen ihre Ausweispapiere mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen ([§ 2a Abs. 1 SchwarzArbG](#)). Zu widerhandlungen sind mit Bußgeld bedroht ([§ 8 Abs. 2 SchwarzArbG](#)).

2.20.141
Sozialversicherungsausweis/ Mitführungs-pflicht von Ausweispapieren