



Mitarbeitereinsatz in Deutschland - Worauf ist zu achten?

18.11.2021 | 09:30 - 10:30 | 60 Min

Simultane
Übersetzung





Worüber wir heute reden:

- I. Dienstleistungsanzeige**
- II. Entsendeauflagen (Meldung im Meldeportal Mindestlohn, Ansprechpartner, Dokumente)**
- III. Urlaubskassenverfahren**
- IV. Solidarhaftung & Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Mindestarbeitsbedingungen und die Entsendeauflagen**
- V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einsätzen in der EU und in Deutschland**
- VI. Kurzüberblick Besteuerung von Grenzpendlern**
- VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer**



I. Dienstleistungsanzeige



I. Dienstleistungsanzeige

Wer muss eine Dienstleistungsanzeige machen?

Unternehmen, die Bauarbeiten oder handwerkliche Arbeiten in Deutschland durchführen.

Vorsicht: Subunternehmen und Zeitarbeitsfirmen müssen eigene Dienstleistungsanzeige machen!

Wie oft muss die Dienstleistungsanzeige angemacht werden?

Jährliche Erneuerung der Dienstleistungsanzeige ist erforderlich.

Wie sieht der Geltungsbereich der Dienstleistungsanzeige aus?

Die Dienstleistungsanzeige gilt auftragsungebunden und ist auf den jeweiligen Antragsteller begrenzt.

Rückfragen zur Dienstleistungsanzeige: <https://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/>, <https://www.handwerkskammer.de/>



I. Dienstleistungsanzeige

Notwendige Unterlagen für die Dienstleistungsanzeige:

- ✓ Formloses Anschreiben
- ✓ EU-Bescheinigung ausgestellt von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer - deutsche Übersetzung nötig!
- ✓ Entrichtung der jeweils von der örtlich zuständigen HWK geforderten Bearbeitungsgebühr



II. Entsendeaufgaben - Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal-Mindestlohn



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Wer: Arbeitnehmer, die in den **Branchen des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) gem. § 16 Abs. 1 und 2 Mindestlohngesetz (MiLoG)** oder in den **Branchen des Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) gem. § 18 Abs. 1 und 2 AEntG** bzw. bei **Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** vorübergehend in Deutschland einer weisungsgebundenen Tätigkeit im Auftrag eines ausländischen Entsendeunternehmens nachgehen.

Wann: Vor Beginn der Tätigkeit in Deutschland

Wo: www.meldeportal-mindestlohn.de

Änderungen der im „Meldeportal Mindestlohn“ gemachten Angaben müssen zeitnah über das **online-Formular „Änderungsmeldung“** erfolgen!

Fragen: info.gewerblich@zoll.de

Weitere Informationen zur Meldepflicht im Meldeportal Mindestlohn:

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/anmeldungen-bei-entsendung_node.html



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Wann besteht eine Meldepflicht?

✓ Meldepflicht nach dem **Mindestlohngesetz (MiLoG)** für Branchen des § 2a
Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

- Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
- Baugewerbe
- Fleischwirtschaft
- Forstwirtschaft
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Speditions- Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Wann besteht eine Meldepflicht?

- ✓ Meldepflicht nach dem **Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)** für Branchen des § 18 Abs. 1 und 2 AEntG
 - Abfallwirtschaft inkl. Straßenreinigung und Winterdienst
 - Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem SGB II, III
 - Bauhauptgewerbe
 - Baunebengewerbe (Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerke, Maler- und Lackiererhandwerk, Gerüstbauerhandwerk)
 - Gebäudereinigungsleistungen
 - Schornsteinfegerhandwerk
 - Pflegedienstleistungen
 - Sicherheitsdienstleistungen (ausschließlich Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen)



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Wann besteht eine Meldepflicht?

- ✓ Meldepflicht bei Arbeitnehmerüberlassung nach dem **Arbeitnehmerüberlassungs-**
gesetz (AÜG) - **durch den Entleiher**
 - Anmeldung nach § 16 Abs. 3 MiLoG i.V.m. § 1 MiLoMeldV
 - Anmeldung nach § 18 Abs. 3 AEntG i.V.m. § 1 MiLoMeldV
 - Unabhängig von Branchenzugehörigkeit: Anmeldung nach § 17b Abs. 1 AÜG i.V.m. § 1 MiLoMeldV



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Ausnahmen von der Meldepflicht nach MiLoG

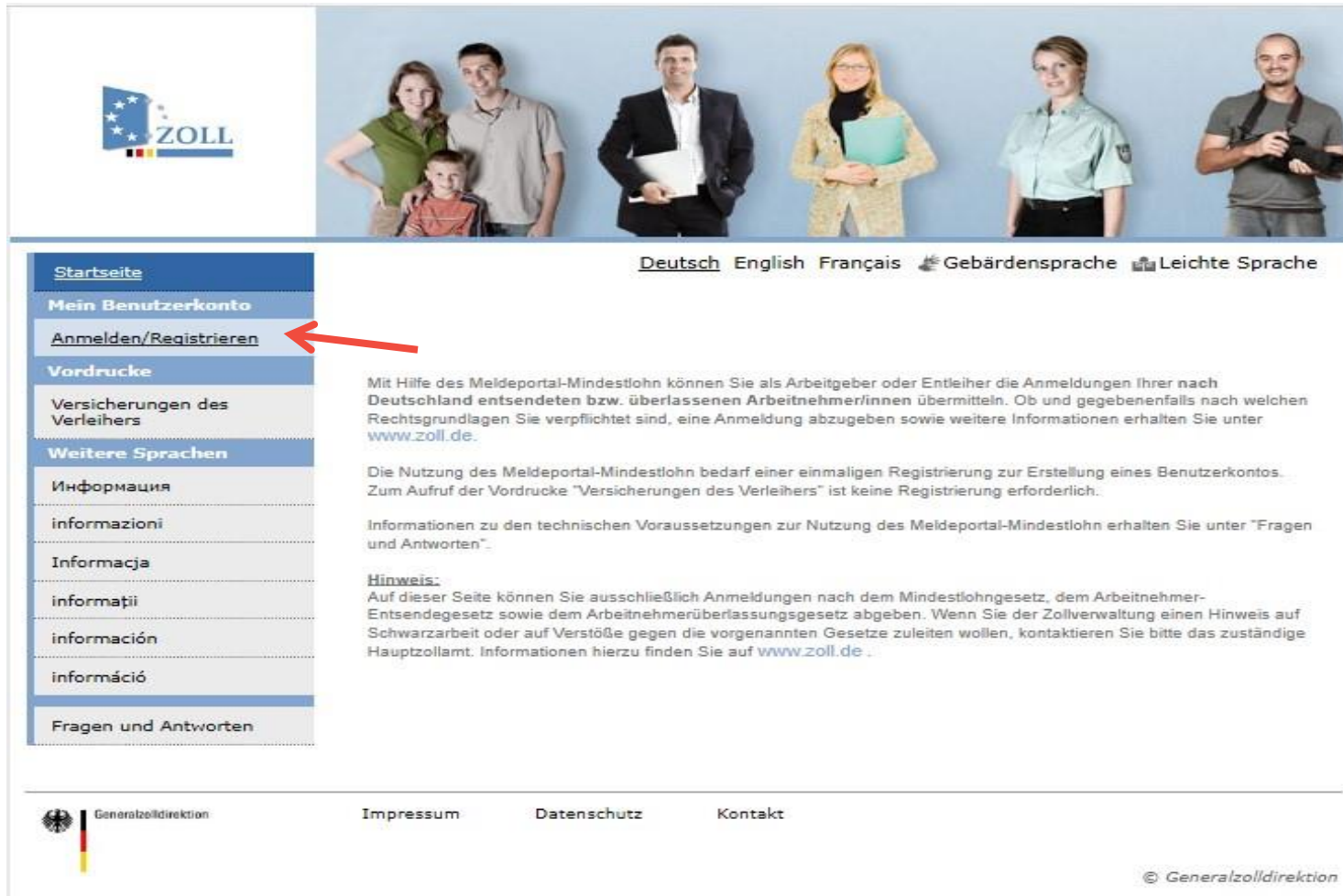
Für Arbeitnehmer/innen, die ein verstetigtes Einkommen von **mehr als 2.958 EUR brutto monatlich** beziehen oder deren **verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000 EUR überschreitet** und denen der Arbeitgeber **dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat**, sind Anmeldungen nach dem Mindestlohngesetz entbehrlich.


Diese Ausnahme gilt nicht für Meldungen nach dem AEntG und dem AÜG!





II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Registrierung im Meldeportal Mindestlohn (1) (www.meldeportal-mindestlohn.de)





[Deutsch](#) [English](#) [Français](#)  [Gebärdensprache](#)  [Leichte Sprache](#)


[Startseite](#)
[Mein Benutzerkonto](#)
[Anmelden/Registrieren](#)
[Vordrucke](#)
[Versicherungen des Verleihers](#)
[Weitere Sprachen](#)
[Информация](#)
[informazioni](#)
[Informacja](#)
[informații](#)
[información](#)
[információ](#)
[Fragen und Antworten](#)

Mit Hilfe des Meldeportal-Mindestlohn können Sie als Arbeitgeber oder Entleiher die Anmeldungen Ihrer nach Deutschland entsendeten bzw. überlassenen Arbeitnehmer/innen übermitteln. Ob und gegebenenfalls nach welchen Rechtsgrundlagen Sie verpflichtet sind, eine Anmeldung abzugeben sowie weitere Informationen erhalten Sie unter www.zoll.de.

Die Nutzung des Meldeportal-Mindestlohn bedarf einer einmaligen Registrierung zur Erstellung eines Benutzerkontos. Zum Aufruf der Vordrucke "Versicherungen des Verleihers" ist keine Registrierung erforderlich.

Informationen zu den technischen Voraussetzungen zur Nutzung des Meldeportal-Mindestlohn erhalten Sie unter "Fragen und Antworten".

Hinweis:
Auf dieser Seite können Sie ausschließlich Anmeldungen nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abgeben. Wenn Sie der Zollverwaltung einen Hinweis auf Schwarzarbeit oder auf Verstöße gegen die vorgenannten Gesetze zuleiten wollen, kontaktieren Sie bitte das zuständige Hauptzollamt. Informationen hierzu finden Sie auf www.zoll.de.

 Generalzolldirektion [Impressum](#) [Datenschutz](#) [Kontakt](#)

© Generalzolldirektion



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Registrierung im Meldeportal Mindestlohn (2) (www.meldeportal-mindestlohn.de)



Anmeldung



Bitte geben Sie Ihre Zugangsdaten bestehend aus Benutzerkennung und Passwort ein.

Benutzerkennung:

Passwort:

Anmelden

Abbrechen


Benutzerkonto einrichten


Passwort vergessen



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Übersicht Meldeportal (Dashbord, Entsendemitteilungen und Einsatzplanungen für Arbeitgeber & Entleiher)





Deutsch English Français Gebärdensprache Leichte Sprache

Startseite

Mein Benutzerkonto

Meine Kontodaten

Meine Registrierungsdaten

Abmelden

Meldungen

Meine Meldungen

Meine Entwürfe

Arbeitgeber

Anmeldung für Arbeitgeber

Einsatzplanung für Arbeitgeber (stationär)

Einsatzplanung für Arbeitgeber (mobil)

Entleiher

Anmeldung für Entleiher

Einsatzplanung für Entleiher (stationär)

Einsatzplanung für Entleiher (mobil)

Vordrucke

Versicherungen des Verleihers

Weitere Sprachen

Информация

informazioni

Informacja

informații

información

információ

🕒 29:46

Mit Hilfe des Meldeportal-Mindestlohn können Sie als Arbeitgeber oder Entleiher die Anmeldungen Ihrer nach Deutschland entsendeten bzw. überlassenen Arbeitnehmer/innen übermitteln. Ob und gegebenenfalls nach welchen Rechtsgrundlagen Sie verpflichtet sind, eine Anmeldung abzugeben sowie weitere Informationen erhalten Sie unter www.zoll.de.

Die Nutzung des Meldeportal-Mindestlohn bedarf einer einmaligen Registrierung zur Erstellung eines Benutzerkontos. Zum Aufruf der Vordrucke "Versicherungen des Verleihers" ist keine Registrierung erforderlich.

Informationen zu den technischen Voraussetzungen zur Nutzung des Meldeportal-Mindestlohn erhalten Sie unter "Fragen und Antworten".

Hinweis:
Auf dieser Seite können Sie ausschließlich Anmeldungen nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abgeben. Wenn Sie der Zollverwaltung einen Hinweis auf Schwarzarbeit oder auf Verstöße gegen die vorgenannten Gesetze zuleiten wollen, kontaktieren Sie bitte das zuständige Hauptzollamt. Informationen hierzu finden Sie auf www.zoll.de.



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Entsendemitteilung für Arbeitgeber

- **Anmeldung für Arbeitgeber:** Normalfall für nach MiLoG oder AEntG meldepflichtige Aktivitäten außer Arbeitnehmerüberlassung und mobile Einsätze
- **Einsatzplanung für Arbeitgeber (stationär):** bei Arbeitnehmerüberlassung i. V. m. Nacht- oder Schichtarbeit
- **Einsatzplanung für Arbeitgeber (mobil):** mehrere Einsatzorte am selben Tag (z. B. Transportgewerbe)

Entsendemitteilung für Entleiher (Arbeitnehmerüberlassung)

- **Anmeldung für Entleiher:** Normalfall für nach MiLoG oder AEntG meldepflichtige Aktivitäten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung
- **Einsatzplanung für Entleiher (stationär):** bei Einsätzen i. V. m. Nacht- oder Schichtarbeit
- **Einsatzplanung für Entleiher (mobil):** mehrere Einsatzorte am selben Tag (z. B. Transportgewerbe)



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal-Mindestlohn


Entsendemitteilung - Normalfall mit Angabe von
Einsatzort und Einsatzzeitraum


(keine Arbeitnehmerüberlassung, keine mobilen Einsätze)



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Übersicht Meldeportal: **Anmeldung für Arbeitgeber**





[Deutsch](#)
[English](#)
[Français](#)
[Gebärdensprache](#)
[Leichte Sprache](#)

🕒 29:46

- Startseite
- Mein Benutzerkonto
- Meine Kontodaten
- Meine Registrierungsdaten
- Abmelden
- Meldungen
- Meine Meldungen
- Meine Entwürfe
- Arbeitgeber
- Anmeldung für Arbeitgeber
- Einsatzplanung für Arbeitgeber (stationär)
- Einsatzplanung für Arbeitgeber (mobil)
- Entleiher
- Anmeldung für Entleiher
- Einsatzplanung für Entleiher (stationär)
- Einsatzplanung für Entleiher (mobil)
- Vordrucke
- Versicherungen des Verleihers
- Weitere Sprachen
- Информация
- informazioni
- Informacja
- informații
- información
- informació

Hinweis:
Auf dieser Seite können Sie ausschließlich Anmeldungen nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abgeben. Wenn Sie der Zollverwaltung einen Hinweis auf Schwarzarbeit oder auf Verstöße gegen die vorgenannten Gesetze zuleiten wollen, kontaktieren Sie bitte das zuständige Hauptzollamt. Informationen hierzu finden Sie auf www.zoll.de.



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Rubriken der Entsendemitteilung für Arbeitgeber im Überblick

- ✓ Arbeitgeberdaten
 - Branche
 - Einsatzort und -zeitraum
 - Aufbewahrungsort der Unterlagen
 - Ansprechpartner
 - Zustellungsbevollmächtigter
- ✓ Arbeitnehmerdaten
- ✓ Überprüfung der Angaben
- ✓ Versicherung des Arbeitgebers zur Einhaltung des MiLOG bzw. AEntG



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: [Anmeldung für Arbeitgeber](#)



29:14

Anmeldung für Arbeitgeber

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Bitte wählen Sie eine Option aus. *

Anmeldung nach § 16 Abs. 1 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Änderungsmeldung nach § 16 Abs. 1 S. 3 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 S. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz



Hinweis nach § 4 Abs. 3 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz:
Sie sind gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) und § 18 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verpflichtet, Angaben zu den von Ihnen in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zum Ort und zum Beginn und dem voraussichtlichen Ende deren Einsatzes, zum Ort, an dem für Prüfungen der Zollverwaltung erforderliche Unterlagen eingesehen werden können sowie zu Ansprechpartnern und Bevollmächtigten Ihres Unternehmens zu machen. Sofern Sie die Anmeldung mit diesen Angaben nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegen, kann dies als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Entwurf speichern Abbrechen Weiter



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Bestätigung der Registrierungsdaten**

29:44

Arbeitgeberdaten > Arbeitnehmerdaten > Prüfung > Versicherung > **Bestätigung**

Seite 1/5

Anmeldung für Arbeitgeber

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Bitte wählen Sie eine Option aus. *

- Anmeldung nach § 16 Abs. 1 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz**
- Änderungsmeldung nach § 16 Abs. 1 S. 3 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 S. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Hinweis nach § 4 Abs. 3 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz:
Sie sind gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) und § 18 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verpflichtet, Angaben zu den von Ihnen in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zum Ort und zum Beginn und dem voraussichtlichen Ende deren Einsatzes, zum Ort, an dem für Prüfungen der Zollverwaltung erforderliche Unterlagen eingesehen werden können sowie zu Ansprechpartnern und Bevollmächtigten Ihres Unternehmens zu machen. Sofern Sie die Anmeldung mit diesen Angaben nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegen, kann dies als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Registrierungsdaten

Nachname

Vorname

Firma

Straße

Hausnummer

Postleitzahl



Ort

Herkunftsland



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Angaben zur Branche, zum Einsatzort und -zeitraum**

29:20

Arbeitgeberdaten > Arbeitnehmerdaten > Prüfung > Versicherung > Bestätigung

Seite 2/5

Angaben zur Beschäftigung

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Branche, in die die Arbeitnehmer entsandt werden sollen.
Werden Arbeitnehmer in die Branchen des §2a SchwarzArbG nach MiLoG entsandt, ist die Angabe der Branche freiwillig.

Branchenauswahl *

Ort der Beschäftigung (Ortsbezeichnung so genau wie möglich)
Bitte geben Sie entweder eine Straße mit Hausnummer oder Flurbezeichnung an. *

Straße

Hausnummer

Flurbezeichnung

 ?

Postleitzahl *

Ort *

Dauer der Beschäftigung

Beginn * Voraussichtliches Ende *

Zurück **Entwurf speichern** **Abbrechen** **Weiter**



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Angaben zur Branche (Arbeitgeber)**



Branchenauswahl *

Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe
Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken (BSA)
Briefdienstleistungen
Fleischwirtschaft einschl. Schlachten und Fleischverarbeitung
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
Gebäudereinigung
Gerüstbauerhandwerk
keine Angabe
Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau
Personenbeförderungsgewerbe
Pflegedienstleistungen
Prostitutionsgewerbe
Schaustellergewerbe
Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
Textil- und Bekleidungsindustrie
Wach- und Sicherheitsgewerbe
Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Angaben zum Aufbewahrungsort der Unterlagen**

29:45

Arbeitgeberdaten > Arbeitnehmerdaten > Prüfung > Versicherung > Bestätigung

Seite 3/5

Unterlagen

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Ort, an dem erforderliche Unterlagen (Arbeitsverträge, Arbeitszeitanweise, Lohnabrechnungen, Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen) in Deutschland bereitgehalten werden

Nachname *

Vorname *

Sollten Ihre Unterlagen bei einer Privatperson und nicht bei einer Firma bereitgehalten werden, tragen Sie bitte "keine Firma" ein.

Firma *

Straße *

Hausnummer *

Postleitzahl *



Ort *

Zurück **Entwurf speichern** **Abbrechen** **Weiter**



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Angaben zum Ansprechpartner**

29:47

Arbeitgeberdaten > Arbeitnehmerdaten > Prüfung > Versicherung > Bestätigung

Seite 4/5

Ansprechpartner

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

verantwortlicher Ansprechpartner in Deutschland (verantwortlich Handelnder)

Nachname *

Vorname *

Geburtsdatum *

Straße *

Hausnummer *

Postleitzahl *



Ort *

[Zurück](#) [Entwurf speichern](#) [Abbrechen](#) [Weiter](#)



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Angaben zum Zustellungsbevollmächtigten**

29:44

Arbeitgeberdaten > Arbeitnehmerdaten > Prüfung > Versicherung > Bestätigung

Seite 5/5

Zustellungsbevollmächtigter

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Person in Deutschland, die befugt ist, für den Arbeitgeber Schriftstücke entgegenzunehmen (Zustellungsbevollmächtigter, sofern nicht mit dem verantwortlichen Handelnden identisch)

Eingaben können übernommen werden, wenn sie identisch sind mit den Angaben des verantwortlich Handelnden. [Angaben übernehmen](#)

Nachname *

Vorname *

Straße *

Hausnummer *

Postleitzahl *

Ort *

[Zurück](#) [Entwurf speichern](#) [Abbrechen](#) [Weiter](#)



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Angaben zu den entsandten Arbeitnehmern**



29:35

Arbeitgeberdaten
Arbeitnehmerdaten
Prüfung
Versicherung
Bestätigung

Seite 1/1

Aufstellung der eingesetzten Arbeitnehmer

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Nr.	Nachname *	Vorname *	Geburtsdatum *	Beschäftigung beginnt am (genaues Datum) *	Beschäftigung voraussichtliches Ende *
1	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>



+ Neue Zeile am Ende hinzufügen

Zurück
Entwurf speichern
Abbrechen
Weiter



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: Prüfung der Angaben (1)

29:22

Arbeitgeberdaten | Arbeitnehmerdaten | **Prüfung** | Versicherung | Bestätigung

Seite 1/1

Prüfung der Eingaben

Sie haben hier die Möglichkeit, Ihre Eingaben auf Richtigkeit zu prüfen. Wenn alle Eingaben korrekt sind, gehen Sie mit "Weiter" zum nächsten Bearbeitungsschritt. Andernfalls gehen Sie bitte zurück und berichtigen Ihre Daten.

Anmeldung für Arbeitgeber

- Anmeldung nach § 16 Abs. 1 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Änderungsmeldung nach § 16 Abs. 1 S. 3 Mindestlohngesetz oder § 18 Abs. 1 S. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Registrierungsdaten

Nachname

Vorname

Firma

Straße Hausnummer

Postleitzahl Ort

Herkunftsland



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Prüfung der Angaben (2)**

Angaben zur Beschäftigung

Branche, in die die Arbeitnehmer entsandt werden sollen.

Ort der Beschäftigung (Ortsbezeichnung so genau wie möglich)

Straße

Hausnummer

Flurbezeichnung

Postleitzahl

Ort

Dauer der Beschäftigung

Beginn

Voraussichtliches Ende

Ort, an dem erforderliche Unterlagen (Arbeitsverträge, Arbeitszeitznachweise, Lohnabrechnungen, Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen) in Deutschland bereitgehalten werden

Nachname

Vorname

Firma

Straße

Hausnummer

Postleitzahl

Ort



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: Prüfung der Angaben (3)

verantwortlicher Ansprechpartner in Deutschland (verantwortlich Handelnder)

Nachname

Vorname

Geburtsdatum

Straße Hausnummer

Postleitzahl Ort

Person in Deutschland, die befugt ist, für den Arbeitgeber Schriftstücke entgegenzunehmen (Zustellungsbevollmächtigter, sofern nicht mit dem verantwortlichen Handelnden identisch)

Nachname

Vorname

Straße Hausnummer

Postleitzahl Ort



Aufstellung der eingesetzten Arbeitnehmer

Nr.	Nachname	Vorname	Geburtsdatum	Beschäftigung beginnt am (genaues Datum)	Beschäftigung voraussichtliches Ende
1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn

Online-Entsendemitteilung: **Versicherung des Arbeitgebers zur Einhaltung des MiLOG bzw. AEntG**

29:42

Arbeitgeberdaten > Arbeitnehmerdaten > Prüfung > **Versicherung** > Bestätigung

Seite 1/1

Versicherung

Felder mit einem * sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Ich versichere, die nach dem Mindestlohngesetz und/oder dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen (Zahlung des Mindestlohns, ggf. die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt und ein zusätzliches Urlaubsentgelt) einzuhalten *

Zurück Entwurf speichern Abbrechen Senden Weiter



II. Meldung der entsandten Arbeitnehmer im Meldeportal Mindestlohn



Änderungsmeldungen sind in folgenden Fällen verpflichtend:

- ✓ Änderung des Beginns des Einsatzes (Werk- oder Dienstleistung)
- ✓ Änderung des Beginns oder Endes der Überlassung von Leiharbeitnehmern
- ✓ Einsatz anderer als der ursprünglich gemeldeten Arbeitnehmer oder Leiharbeitnehmer
- ✓ Einsatz bereits gemeldeter Arbeitnehmer an einem anderen Beschäftigungsort oder auf einer anderen Baustelle
- ✓ Änderung des Ortes, an dem die Unterlagen bereit gehalten werden
- ✓ Benennung einer anderen Person zum verantwortlich Handelnden (Ansprechpartner) oder zum Zustellungsbevollmächtigten
- ✓ Änderung der Anschrift des verantwortlich Handelnden (Ansprechpartner) oder des Zustellungsbevollmächtigten



II. Entsendeauflagen - Ansprechpartner (Verantwortlich Handelnder) und Zustellungsbevollmächtigter



II. Entsendeaufgaben - Ansprechpartner



Anforderungen an den verantwortlich Handelnden

- ✓ Der verantwortlich Handelnde dient als Ansprechpartner für die deutschen Kontrollbehörden (Zoll).
- ✓ Als verantwortlich Handelnder kann insb. der Bauleiter, Vorarbeiter oder Objektleiter bzw. ein mit der Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers Beauftragter sowie auch der Inhaber oder Geschäftsführer des ausländischen Entsendeunternehmens fungieren.
- ✓ Anschrift in Deutschland (kann auch Anschrift der Baustelle sein)
- ✓ Ständiger Aufenthalt am Einsatzort ist nicht verpflichtend;
bei mobiler Tätigkeit: keine Verpflichtung zur Bestellung eines verantwortlich Handelnden und zur Benennung eines Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland bei Abgabe einer Versicherung ggü. Zoll, dass im Fall einer Kontrolle auf Anforderung Unterlagen bereit gestellt werden!)
- ✓ Verantwortlich Handelnder muss deutsch sprechen.

Hinweis: die nach Deutschland entsandten Mitarbeiter sollten wissen, wer für das Entsendeunternehmen als verantwortlich Handelnder fungiert!





II. Entsendeaufgaben - Ansprechpartner



Anforderungen an den Zustellungsbevollmächtigten

- ✓ Der Zustellungsbevollmächtigte und der verantwortlich Handelnde können dieselbe Person sein.
- ✓ Der Zustellungsbevollmächtigte muss eine Adresse in Deutschland angeben und ist befugt für den Arbeitgeber Schriftstücke entgegen zu nehmen.



II. Entsendeauflagen - Dokumente



II. Entsendeaufgaben - Dokumente

Dokumente, die nach § 17 MiLoG oder § 19 AEntG bei Kontrollen dem Zoll vorgelegt werden müssen:

- ✓ Bestätigung Meldeportal Mindestlohn
- ✓ A1-Bescheinigung (Sozialversicherungsnachweis) bzw. Antrag
- ✓ Arbeitsvertrag
- ✓ Stundenaufzeichnungen (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit - nicht jedoch die Lage und Dauer der einzelnen Pausen; Differenzierung nach Beschäftigungsort bei regional unterschiedlichen Mindestlöhnen)
- ✓ Lohnabrechnung
- ✓ Auszahlungsnachweis
- ✓ Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (beim Einsatz von Nicht-EU-Bürgern)



Die Dokumente müssen im Fall von Kontrollen **ins Deutsche übersetzt** werden!



Aufbewahrungsort der Dokumente: Deutschland


Ausnahme bei mobiler Tätigkeit: Aufbewahrungsort in Deutschland oder im Ausland möglich (im Gegenzug Versicherung ggü. Zoll, dass im Fall einer Kontrolle auf Anforderung Unterlagen bereit gestellt werden!)



II. Entsendeaufgaben - Dokumente



Beim Einsatz von Subunternehmern sollte sich der Auftraggeber aufgrund der Solidarhaftung folgende Unterlagen vorlegen lassen:

- ✓ Nachweis der Dienstleistungsanzeige (falls relevant)/ ansonsten Handelsregisterauszug und/ oder Gewerbeanmeldung,
- ✓ Nachweis der erfolgten Entsendemitteilung sowie Angaben zum vom Subunternehmer benannten verantwortlichen Handelnden (falls relevant), A1-Bescheinigungen (auch von Selbständigen) sowie im Bedarfsfall die Aufenthaltsgenehmigungen der entsandten Arbeitnehmer des Subunternehmers (für Nicht-EU-Bürger!). 
- ✓ Vertragliche Erklärung, dass Subunternehmer beim Einsatz von Mitarbeitern die deutschen Entsendeaufgaben sowie die in Deutschland geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kennt und anwendet.



II. Entsendeaufgaben: Dokumente



Weitere Absicherungsmöglichkeiten beim Einsatz von Subunternehmern:

- ✓ **Sorgfältige Auswahl des Nachunternehmers! (Präqualifizierung, Unbedenklichkeitsbescheinigung ...)**
- ✓ **Zustimmungsvorbehalt beim Einsatz von Nachunternehmern**
- ✓ **Unbedenklichkeitsbescheinigung** (Finanzamt, Sozialversicherungsträger, Berufsgenossenschaft)
- ✓ Vertragliche Vereinbarung zum Einbehalt eines Teils der Vergütung für den Fall von Verstößen gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen
- ✓ Umfassende Freistellungsregelungen, die neben Lohnansprüchen auch Ansprüche Dritter (Sozialversicherungsträger) sowie Kosten für die Rechtsverteidigung umfassen
- ✓ Vereinbarung von Schadensersatzpflichten oder einer Vertragsstrafe
- ✓ Vertragserfüllungsbürgschaft (Bankbürgschaft)





III. Urlaubskassenverfahren



III. Urlaubskassenverfahren



Was ist das Urlaubskassenverfahren?

Das Urlaubskassenverfahren verpflichtet Arbeitgeber des **Bauhauptgewerbes** und des **Gerüstbauer-Handwerks** mit Sitz im In- und Ausland gemäß dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren, Beiträge an die SOKA-Bau abzuführen

Wann müssen ausländische Arbeitgeber aufgrund des AEntG an die SOKA-BAU oder die SOKA-GERÜSTBAU Beiträge zahlen?

Wenn sie nicht im Heimatstaat Beiträge an eine vergleichbare Einrichtung zahlen!

Wann entfällt die Beitragszahlung an die SOKA-BAU und die SOKA-GERÜSTBAU?

Wenn der ausländische Arbeitgeber der SOKA-Bau/ -Gerüst eine Bescheinigung liefert, dass er im Entsendestaat für jeden entsandten Arbeitnehmer auch während der Tätigkeit in Deutschland an eine vergleichbare Einrichtung Beiträge entrichtet.



III. Urlaubskassenverfahren



Welche Auswirkungen hat das Urlaubskassenverfahren für Luxemburger Unternehmen, die Mitarbeiter zu Einsätzen auf Baustellen in Deutschland entsenden?

- ✓ Luxemburger Unternehmen, die Mitarbeiter auf Baustellen nach Deutschland entsenden, müssen Beiträge an die SOKA-Bau abführen!
- ✓ Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er von der SOKA-Bau Urlaubsgeld in Höhe von 14,25 % des Bruttolohns (Schwerbehinderte: 16,63 %); maßgeblich für die Urlaubsvergütung ist der bis zum Urlaubsbeginn verdiente Bruttolohn.
- ✓ Das Urlaubsgeld ist steuer- und sozialversicherungspflichtig.
- ✓ Weitere Informationen: <https://www.soka-bau.de/arbeitgeber/leistungen/urlaubsverfahren>



III. Urlaubskassenverfahren

Kontaktdaten

SOKA-BAU

Wettinerstraße 7

65189 Wiesbaden

Service-Telefon: 0800/ 1200111

Fax: 0800/ 1200333

E-Mail: europaabteilung@soka-bau.de

Internet: www.soka-bau.de

SOKA-Gerüst

Mainzer Straße 98

65189 Wiesbaden

Telefon: 0611 7339-0

Fax: 0611 7339-100

E-Mail: info@sokageruest.de

Internet: www.sokageruest.de





©iQconcept-fotolia.com

IV. Solidarhaftung und Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Mindestarbeitsbedingungen und die Entsendeauflagen



IV. Solidarhaftung



©iQconcept-fotolia.com

Solidarhaftung nach § 13 MiLoG und § 14 AEntG

Unternehmer, die Bauarbeiten in Auftrag geben, **haften für die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgelts** (inkl. Überstundenzuschläge) und, soweit das AEntG Anwendung findet, für die **Zahlung von Beiträgen an eine Urlaubskasse** wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat, unabhängig von eigenem Verschulden, wenn

- ✓ der von ihm beauftragte Unternehmer,
 - ✓ dessen beauftragter Nachunternehmer,
 - ✓ ein von diesem Unternehmer oder Nachunternehmer beauftragter Verleiher
- die Mindestarbeitsbedingungen nicht gewährt.**

Hinweise:

- ✓ Haftungsadressat ist **ursprünglicher Auftraggeber**, dem die Werkleistung wirtschaftlich zu Gute kommt, sofern dieser Unternehmer gemäß § 14 BGB ist!
- ✓ Der Auftraggeber haftet für die **gesamte Nachunternehmerkette!**
- ✓ Haftung erstreckt sich nach § 28e SGB IV **auch auf Sozialversicherungsbeiträge** der Nachunternehmer (hier aber Möglichkeit der Haftungsbefreiung)





IV. Solidarhaftung

Verstöße gegen die Mindestarbeitsbedingungen (Solidarhaftung)



©iQconcept-fotolia.com

- ✓ „**Kündigungszwang**“ nach § 23 Abs. 2 AEntG oder es werden Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000 EUR fällig:
- Arbeitgeber, der Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er einen anderen Unternehmer beauftragt, **von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß**, dass
 - dieser bei der Erfüllung des Auftrags selbst,
 - der von ihm beauftragte Nachunternehmer,
 - ein vom Nachunternehmer eingesetzter Unternehmer**den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder den Mindestlohn nach dem AEntG einschließlich der Überstundenzuschläge, den Erholungsurlaub, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld nicht oder nicht rechtzeitig gewährt oder Beiträge in die Urlaubskasse nicht oder nicht rechtzeitig leistet.**



IV. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Mindestarbeitsbedingungen

Verstöße gegen die Mindestarbeitsbedingungen



©iQconcept-fotolia.com

- ✓ **Geldbußen in Höhe von bis zu 500.000 EUR** werden fällig bei folgenden Ordnungswidrigkeiten:
- Arbeitgeber gewährt nicht oder nicht rechtzeitig die in § 20 MiLoG oder § 5 AEntG genannten Arbeitsbedingungen
 - Arbeitgeber leistet einen vorgeschriebenen Beitrag zu einer Urlaubskasse nicht oder nicht rechtzeitig
 - Arbeitgeber zahlt dem Leiharbeitnehmer das in einer Verordnung nach § 3a AÜG für die Zeit der Überlassung und für Zeiten ohne Überlassung festgesetzte Mindeststundenentgelt nicht oder nicht rechtzeitig



IV. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Mindestarbeitsbedingungen und die Entsendeauflagen



©iQconcept-fotolia.com

Verstöße gegen die Entsendeauflagen/ Mindestarbeitsbedingungen

- ✓ Bei allen anderen **Ordnungswidrigkeiten in Bezug auf die Entsendeauflagen** (u.a. keine oder keine rechtzeitige Abgabe der Entsendemitteilung oder Änderungsmeldung, keine oder unvollständige Dokumente etc.) nach MiLoG, AEntG oder AÜG werden Geldbußen in Höhe von **bis zu 30.000 EUR** fällig;
- ✓ Bei Bußgeldern wegen Verstößen gegen das MiLoG oder das AEntG in Höhe von mindestens 2.500 EUR können Entsendeunternehmen **von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden!**
- ✓ Einstweilige Verfügung zur Einstellung der Arbeiten vor Ort bei schwerwiegenden Verstößen v.a. gegen die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
- ✓ Zivilrechtliche Konsequenzen wegen Nichterfüllung oder zu später Erfüllung der vertraglichen Vereinbarungen (Vertragsstrafe);



IV. Rechtsfolgen bei Verstößen gegen die Mindestarbeitsbedingungen und die Entsendeauflagen



©iQoncept-fotolia.com

Haftungsbefreiung (Exkulpation) für Auftraggeber bei Sozialversicherungsschulden des Nachunternehmers (in Auftrag gegebene Bauleistungen ab Gesamtwert in Höhe von 275.000 EUR)



- ✓ Vorlage einer aktuellen Unbedenklichkeitsbescheinigung
- ✓ Unbedenklichkeitsbescheinigungen müssen lückenlos für die gesamte Vertragslaufzeit vorliegen!!!
- ✓ Vorlage eines Nachweises, dass der Nachunternehmer präqualifiziert ist (Zertifikat, das bescheinigt, dass ein Betrieb für die öffentliche Vergabe nach VOB geeignet ist!)
weitere Informationen unter: www.pq-verein.de



©pitels-fotolia.com

V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einsätzen in der EU und in Deutschland



V. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?



©pitels-fotolia.com



- Einhaltung der **anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen inkl. der Vorgaben aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen im Einsatzland**, sofern die Vorgaben im Herkunftsland nicht vorteilhafter für den entsandten Arbeitnehmer sind! - gilt unabhängig davon, ob die Tätigkeit Entsendeaufgaben unterliegt oder nicht!
 - Ausnahme in Bezug auf Entlohnung und Mindestjahresurlaub: Montageprivileg
 - EU-weit: 11 Stunden tägliche Ruhezeit unbedingt einhalten!
- Mitführung der **A1-Bescheinigung** - verpflichtend für Mitarbeiter und Selbständige (VO (EG) Nr. 883/2004 abg. d. VO 465/ 2012) - wo möglich, A1-Bescheinigung für Mehrfachbeschäftigung nutzen!
- Entsendeaufgaben und damit zusammenhängende Sanktionen im Einsatzland sollten bekannt sein!
- Die **im Einsatzland** als Nachweis der Compliance mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben **geforderten Dokumente** sollten im Fall einer Kontrolle möglichst umgehend zugestellt/ beschafft werden können - idealerweise Cloud-Lösung für mehrere Länder anwenden!



V. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?



©pitels-fofolla.com

- ✓ Rechtliche Vorgaben, die auf Grundlage des **Luxemburger Arbeitsvertrages bzw. interner Betriebsvereinbarungen** anwendbar sind, haben weiterhin Geltung.
- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland** umfassen mit Umsetzung der RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG: Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/ oder Bestimmungen aus für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder aus anwendbaren Schiedssprüchen (...)



- **Entlohnung** (einschließlich der Überstundensätze) anstelle Mindestlohnsätzen finden alle Entlohnungsbedingungen (*Grundvergütung inkl. Entgeltbestandteile, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der AN und die Region anknüpfen sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen*) Anwendung;
- **Bedingungen für die Unterkünfte** von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden;
- **Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten** für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen.

NEW



V. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?



©pitels-fotolia.com

- ✓ **Zwingende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einsatzland**, die auf Grundlage der RL 2018/957 EU zur Änderung der RL 96/ 71 EG auch weiterhin gelten:
 - Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
 - bezahlter Mindestjahresurlaub,
 - Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsfirmen,
 - Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz,
 - Schutzmaßnahmen in Zusammenhang den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren, Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
 - Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung

- ✓ https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Allgemeine-Arbeitsbedingungen/Uebersicht-Arbeitsbedingungen/uebersicht-arbeitsbedingungen_node.html





V. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?



©pitels-fotolia.com

- ✓ Besonderheiten des **Montageprivilegs** beachten (RL 96/ 71 EG vom 16.12.1996, Artikel 3, Absatz 2):

Absatz 1, Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) (**bezahlter Mindestjahresurlaub; Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze**) gilt nicht für **Erstmontage-** und/ oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die **Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind** und von **Facharbeitern und/ oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens** ausgeführt werden, wenn die **Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt**.

Das Montageprivileg gilt nicht für folgende Arbeiten im Baubereich: Aushub, Erdarbeiten, Bauarbeiten im engeren Sinne, Errichtung und Abbau von Fertigbauelementen, Einrichtung oder Ausstattung, Umbau, Renovierung, Reparatur, Abbauarbeiten, Abbrucharbeiten, Wartung, Instandhaltung (Maler- und Reinigungsarbeiten), Sanierung.





V. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?



©pitels-fotolia.com

✓ **Entsendungen von über 12 bzw. 18 Monaten** (gemäß RL 2018/957 EU)

Unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht gelten zusätzlich zu den in Abs. 1 des vorliegenden Artikels **sämtliche anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind (durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften, durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche, durch Tarifverträge oder Schiedssprüche) - außer

- Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Wettbewerbsverboten,
- Zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme.

✓ **12 Monatsfrist**

- Mit Begründung u. U. verlängerbar auf 18 Monate
- Bei Austausch eines entsandten Mitarbeiters durch einen anderen entsandten Mitarbeiter darf die 12 bzw. 18 Monatsfrist nicht überschritten werden



V. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind bei Einsätzen in der EU anwendbar?



©pitels-fotolia.com

Tarifverträge können insb. in folgenden Bereichen abweichende Bestimmungen im Vergleich zum Arbeitsgesetz enthalten:

- Mindestlohn/ Entlohnung (Einstufung nach Ausbildung, Berufserfahrung, Tätigkeitsfeld ...)
- Zuschläge für Überstunden sowie Arbeit an Sonn- und Feiertagen,
- maximale Arbeitszeiten und zulässige jährliche Überstundenkontingente,
- Reisekostenerstattungen,
- Jahresurlaub,
- Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Zulagen für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Montagezulage)
- Zusatzvergütungen ...



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Welche Mindestlöhne gibt es in Deutschland?

- Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentendegesetz (AEntG/ Branchenmindestlohn)
- Mindestlohnuntergrenze nach § 3a AÜG
- Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Welcher Mindestlohn gilt?

- Branchenmindestlöhne dürfen die Mindestlohngrenze gemäß §1 MiLoG grundsätzlich nicht unterschreiten!
- ein höherer Mindestlohn nach dem AEntG geht dem gesetzlichen Mindestentgelt gemäß §1 Abs. 3 MiLoG vor
- ein höherer Mindestlohn nach § 3a AÜG geht dem gesetzlichen Mindestentgelt gemäß §1 Abs. 3 MiLoG vor

Prüffolge zur Feststellung der anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- Gibt es für meinen Tätigkeitsbereich einen bundesweit als allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag oder
- Rechtsverordnungen nach §§ 7 und 7a AEntG?
- https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_arbeitsbedingungen.html;jsessionid=6B3909D47BC657628722C1DC1B78C6DC.internet652?nn=286378



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Einhaltung der deutschen Mindestlohnvorschriften nach MiLoG (zum 1. Januar 2021)

https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/arbeit_node.html

- seit 1. Januar 2021: 9,50 EUR/ Stunde
- ab 1. Juli 2021: 9,60 EUR/ Stunde
- ab 1. Januar 2022: 9,82 EUR/ Stunde
- ab 1 Juli 2022: 10,45 EUR/ Stunde

Mindestlohn-Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

Montag bis Donnerstag: 8:00 - 20:00 Uhr

Telefon: 030 / 60280028

E-Mail: mindestlohn@buergerservice.bund.de





V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Branchenmindestlöhne aus Tarifverträgen, die laut AEntG als allgemeinverbindlich erklärt wurden

https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/arbeit_node.html

(Pfad: Übersicht Branchenmindestlöhne)



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland

Branchenmindestlöhne nach AEntG



©pitels-fotolia.com

Bauhauptgewerbe

NEW

Geltungsbereich	von, bis	Lohngruppe	Höhe
Westdeutschland	01.05.2021 - 31.12.2021	1	12,85 €
	01.05.2021 - 31.12.2021	2	15,70 €
Ostdeutschland	01.05.2021 - 31.12.2021	1	12,85 €
Berlin	01.05.2021 - 31.12.2021	1	12,85 €
	01.05.2021 - 31.12.2021	2	15,55 €



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Branchenmindestlöhne nach AEntG

Dachdeckerhandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Lohngruppe	Höhe
Bundesgebiet	01.01.2021 - 31.12.2021	1	12,60 €
		2	14,10 €

Elektrohandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.01.2021 - 31.12.2021	12,40 €
	01.01.2022 - 31.12.2022	12,90 €
	01.01.2023 - 31.12.2023	13,40 €
	01.01.2024 - 31.12.2024	13,95 €



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland

Branchenmindestlöhne nach AEntG



©pitels-fotolia.com

Gerüstbauerhandwerk

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.10.2021 - 30.09.2022	12,55 €
Bundesgebiet	01.10.2022 - 30.09.2022	12,85 €

Maler- und Lackiererhandwerk (ungelernt/ Mindestlohn 1)

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Bundesgebiet	01.05.2020 - 30.04.2021	11,10 €

Maler- und Lackiererhandwerk (Gelernte Arbeitnehmer (Gesellen)/ Mindestlohn 2)

Geltungsbereich	von, bis	Höhe
Rheinland-Pfalz, Saarland ...	01.05.2020 - 30.04.2021	13,50 €



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland

Branchen, mit Tarifverträgen über Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland (Mindestlohn, Überstundenzuschläge und/ oder Urlaubsdauer, Urlaubsentgelt, zusätzliches Urlaubsgeld)



©pitels-fotolia.com

- Abfallwirtschaft, inkl. Straßenreinigung und Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II, III
- Bauhauptgewerbe
- Dachdeckerhandwerk
- Elektrohandwerke
- Gebäudereinigungsleistungen
- Gerüstbauerhandwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_arbeitsbedingungen.html;jsessionid=6B3909D47BC657628722C1DC1B78C6DC.internet652?nn=286378



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Einhaltung der gesetzlichen (Höchst-)Arbeitszeiten und Mindestruhezeiten

- ✓ Reguläre Arbeitszeit: 8 Stunden/ Tag, 40 Stunden/ Woche
- ✓ Maximale Arbeitszeit: 10 Stunden/ Tag, sofern innerhalb von 6 Monaten bzw. 24 Wochen im Schnitt 8 Stunden/ Tag nicht überschritten werden; 48 Stunden/ Woche
- ✓ Maximale Arbeitszeit bei Nachtarbeit: 8 Stunden /Tag bzw. 10 Stunden/ Tag, sofern innerhalb eines Kalendermonats bzw. 4 Wochen im Schnitt 8 Stunden/ Tag nicht überschritten werden
- ✓ Mindestruhezeiten: 11 Stunden/ Tag
- ✓ Mindestruhezeiten Woche: Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen bzw. Gewährung von Ersatzruhetagen bei zulässiger Sonn- und Feiertagsbeschäftigung (§§ 9 ff. ArbZG)
- ✓ Pause: bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden mindestens 30 Minuten; bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten;



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Überstundenzuschläge sind u.a. in folgenden Tarifverträgen vorgesehen:

- ✓ Bauhauptgewerbe
- ✓ Dachdeckerhandwerk
- ✓ Gerüstbauerhandwerk
- ✓ Überstundenzuschläge liegen je nach Tarifvertrag zwischen 15 - 40 %
- ✓ Ansonsten keine gesetzliche Regelung zum Überstundenzuschlag (lediglich Vorgabe eines zeitnahen Freizeitausgleichs)

https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/uebersicht_arbeitsbedingungen.html?nn=286378



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Tarifvertragliche Regelungen - Beispiel Bau Bundesrahmentarifvertrag (BRTV)

- Grundlohn pro Stunde: nicht im BRTV geregelt - also Branchenmindestlohn
- aber Regelungen zu Zuschlägen, Zulagen und Fahrtkosten
- Zuschlag Überstunden: 25%
- Zuschlag Nachtarbeit: 20%
- Zuschlag Sonntagsarbeit sowie Arbeit an Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen: 75%
- Zuschlag Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag, 1. Mai und 1. Weihnachtsfeiertag: 200%
- Zuschlag Feiertage, die nicht auf einen Sonntag fallen: 200%
- Erschwerniszuschläge z. B. bei Schmutzarbeiten: 0,80 €/ Stunde



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Genehmigung von Arbeit an Sonn- und Feiertagen

- ✓ Grundsatz: nach § 9 Arbeitszeitgesetz besteht Sonn- und Feiertagsruhe - aber Ausnahmen in besonderen Fällen auf Antrag möglich.
- ✓ Einige Tätigkeiten (wie z. B. Not- und Rettungsdienste, Krankenschwestern und Ärzte, Beschäftigte in Gaststätten etc.) sind vom Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen befreit.
- ✓ Zuständige Behörde für die Bewilligung von Ausnahmen:
Gewerbeaufsicht in den einzelnen Bundesländern (Rheinland-Pfalz: <https://mueef.rlp.de/de/themen/umweltschutz-umwelt-und-gesundheit/gewerbeaufsicht/>)
- ✓ Auflagen und Besonderheiten nach der Erteilung einer Genehmigung zur Leistung von Sonn- und Feiertagsarbeit (u.a.):
 - **mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei** bleiben (Ausnahmen in einigen Tarifverträgen)
 - **Ersatzruhetag** für die Arbeit an einem Sonntag innerhalb des den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von zwei Wochen;
 - **Ersatzruhetag** für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag innerhalb des den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes von acht Wochen.



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten

- ✓ Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten (10 Stunden/ Tag, 48 Stunden/ Woche)
 - Vereinbarung von Tarifparteien aufgrund von saisonalen Spitzen (Landwirtschaft, Baugewerbe, Tourismus etc.)
 - Vereinbarung von Tarifparteien aufgrund branchenspezifischer Besonderheiten (Krankenhäuser, Pflegedienstleistungen etc.)
 - Gewährung eines entsprechenden Ausgleichs
 - Nicht tarifgebundene Branchen: Genehmigungsantrag bei der Gewerbeaufsichtsbehörde für die Überschreitung der Höchstarbeitszeiten (z. B. bei saisonalen Spitzen)
- ✓ **im Jahresschnitt dürfen 48 Stunden/ Woche nicht überschritten werden;**
- ✓ **Weitere Ausnahmen** von den Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und dem Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot gelten **bei Notfällen**:
 - wenn Notfälle, wie Unfälle oder Katastrophen, eine vorübergehende Arbeit erfordern und
 - wenn unvorhersehbare Dinge passieren, deren Folgen nicht auf andere Weise beseitigt werden können, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel verderben oder Arbeitsergebnisse misslingen könnten.



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten

- ✓ Weitere Ausnahmen von den Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und dem Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot gelten **bei dringenden Arbeiten**:
 - wenn eine Art „Notbesetzung“ vorübergehend arbeiten muss, weil sonst Arbeitsergebnisse misslingen oder unverhältnismäßige Schäden eintreten könnten;
 - bei Forschung und Lehre;
 - wenn Vor- und Abschlussarbeiten nicht aufgeschoben werden können,
 - wenn Menschen behandelt, gepflegt und betreut werden müssen und diese Arbeiten nicht aufgeschoben werden können und
 - wenn Tiere behandelt und gepflegt werden müssen und diese Arbeiten ebenfalls nicht aufgeschoben werden können.



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Gesetzliche Feiertage in Deutschland

- Neujahrstag
- Heilige drei Könige/ 6. Januar (Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt)
- Internationaler Frauentag/ 8. März (Berlin)
- Karfreitag
- Ostersonntag (Brandenburg)
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstsonntag (Brandenburg)
- Pfingstmontag
- Fronleichnam (Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland sowie teilweise in Sachsen und Thüringen)



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Gesetzliche Feiertage in Deutschland

- Mariä Himmelfahrt (Saarland, teilweise Bayern)
- Weltkindertag/ 20. September (Thüringen)
- Tag der deutschen Einheit/ 3. Oktober
- Reformationstag (Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen)
- Allerheiligen (Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland)
- Buß- und Betttag (Sachsen)
- 1. Weihnachtstag (25. Dezember)
- 2. Weihnachtstag (26. Dezember)



V. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Deutschland



©pitels-fotolia.com

Anforderungen an Unterkünfte laut Zoll

- Wasser-, Abwasser und Stromversorgung
- Schutz gegen Witterungseinflüsse, übermäßige Wärme- und Kälteeinwirkung sowie Feuchtigkeit
- Beheizbarer Wohnraum
- Funktionsfähige sanitäre Einrichtungen
- Keine Innenraumbelastungen
- Kein Befall der Unterkunft mit Ungeziefer
- Keine Überbelegung: 8 m² pro Bewohner
- Sonstige Gefahrenfreiheit

Weitere Informationen zum Arbeitsrecht in Deutschland

- https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/arbeit_node.html



VI. Kurzüberblick Besteuerung von Grenzpendlern



VI. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Wo sind Grenzpendler steuerpflichtig?

- Auch Grenzpendler sind **mit ihrem Welteinkommen in ihrem Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig** (unbeschränkte Steuerpflicht) - d. h. alle im Ansässigkeitsstaat gearbeiteten Tage sind grundsätzlich auch im Ansässigkeitsstaat steuerpflichtig. Aber bilaterale Verständigungsvereinbarungen sehen **Bagatellregelungen** vor!
- Die Tage, an denen Grenzpendler aus Deutschland, Belgien oder Frankreich in Luxemburg arbeiten, sind nach Maßgabe des **Tätigkeitsstaatsprinzips** in Luxemburg zu versteuern (beschränkte Steuerpflicht)!



VI. Kurzüberblick - Besteuerung von Grenzpendlern

Welche Ausnahmen sehen die Bagatellregelungen vor?

- Erst wenn **deutsche** Grenzpendler **mehr als 19 Tage** (Zähltag) im Jahr in Deutschland oder einem anderen EU-Land außer Luxemburg arbeiten, sind diese Tage ab dem ersten Tag in Deutschland zu versteuern (Welteinkommensprinzip).
- Erst wenn **belgische** Grenzpendler **mehr als 34 Tage** (Zähltag) im Jahr in Belgien oder einem anderen EU-Land außer Luxemburg arbeiten, sind diese Tage ab dem ersten Tag in Belgien zu versteuern (Welteinkommensprinzip).
- Frankreich: Toleranzgrenze von **29 Tagen** soll für **französische** Grenzpendler eingeführt werden!



VI. Kurzübersicht - Besteuerung von Grenzpendlern

Beispiele zum Umgang mit den Bagatellregelungen

19 Arbeitstage DE/ Drittstaaten

201 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht zu 100% in LU

20 Arbeitstage DE/ Drittstaaten

200 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht: 200/220 in LU, 20/220 in DE

30 Arbeitstage DE/ Drittstaaten

20 Tage krank

90 Tage Mutterschutz

80 Arbeitstage LU

Besteuerungsrecht: 190/220 in LU, 30/220 in DE



VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer



VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

Wie hoch ist der Mehrwertsteuersatz in Deutschland?

- Normalsatz: 19 %
- ermäßigter Mehrwertsteuersatz: 7 % (Grundbedarf wie z. B. Grundnahrungsmittel)

Wo wird in Deutschland eine Mehrwertsteuernummer beantragt?

Finanzamt Saarbrücken (zuständig für Luxemburger Unternehmen)

Am Stadtgraben 2-4

D-66111 Saarbrücken

Tel.: 0049/ 681/ 3000-0

Fax: 0049/ 681/ 3000-329

E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Internet: www.finanzamt-saarbruecken.de



VII. Kurzüberblick Mehrwertsteuer

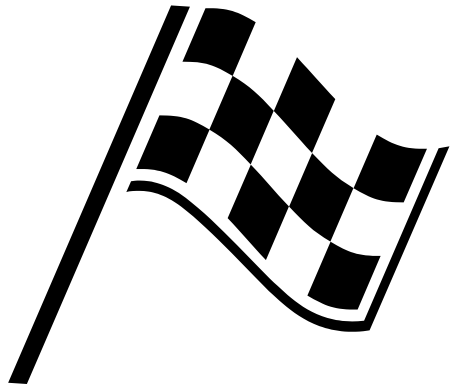
Wo fällt die Mehrwertsteuer an?

Überblick über die umsatzsteuerlichen Leistungsorte bei Dienstleistungen und Montagelieferungen:

- Ort der Lieferung bei Montagelieferungen (z. B. Lieferung und Montage einer Maschine/ eines Gegenstandes/ B2B und B2C) sowie bei Werklieferungen (Be- oder Verarbeitung eines fremden Gegenstandes unter Verwendung selbstbeschaffter Hauptstoffe):
Ort, an dem die Verfügungsmacht verschafft wird (Einsatzort)
- Ort der Leistung bei Grundstücksleistungen (B2B und B2C):
Belegenheitsort des Grundstücks
- Ort der Leistung bei B2B-Leistungen nach Grundregel (z. B. Arbeiten/ Wartungsarbeiten an beweglichen, körperlichen Gegenständen, Montage von beweglichen körperlichen Gegenständen etc.):
Sitz des Leistungsempfängers
- B2C-Leistungen im Handwerksbereich: oftmals der Einsatzort



©Coloures-Pic-fotolia.com



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:

www.eic-trier.de

www.abc-rlp.de

www.info-weltweit.de