

Beschäftigungsverhältnisse in Zeiten von Wachstum und Fachkräftemangel

Thomas Pleger, Vortrag VDRI Berlin

16.05.2019

- Einführung
- Versicherungsprinzipien nach dem SGB
- Arbeitnehmerentsendegesetz
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Qualifizierte Geduldete
- Werkvertrag und Dienstvertrag

- Berufsgenossenschaften und UV-Träger der öffentlichen Hand
- Beitragspflicht ausschließlich beim Arbeitgeber (anders: KV, RV, AV;PV)
- Status der tätig werdenden Person = Versicherungsschutz
- Versicherungsschutz = Beitragspflicht

- Versicherungsschutz gegen Arbeitsunfälle



- und Berufskrankheiten



In Zeiten der Globalisierung wächst die Bedeutung des internationalen Einsatzes von Mitarbeitern. Ausländische Unternehmen beschäftigen ihre Mitarbeiter in Deutschland ebenso wie deutsche Unternehmen ihre Arbeitnehmer im Ausland einsetzen. Diese grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern betrifft insbesondere die Problembereiche des Arbeits-, Steuer und Sozialversicherungsrechtes.

Versicherungsprinzip des SGB

Dieses Territorialitätsprinzip oder auch Beschäftigungslandprinzip gilt für alle Personen, die in der Bundesrepublik Deutschland eine Beschäftigung **ausüben**.

Gem. § 3 Nr. 1 SGB IV besteht Versicherungspflicht und Berechtigung für alle, die im Geltungsbereich des Gesetzes tätig werden.

Hiervon gibt es Ausnahmen...

Unerheblich:

- Sitz des Arbeitgebers
- Wohnsitz des Arbeitnehmers
- Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

Die Ausstrahlung „erweitert“ das Territorialitätsprinzip.

Bei einer Ausstrahlung **gelten die deutschen Rechtsvorschriften** im Bereich der Sozialversicherung **auch** bei einer Beschäftigung **im Ausland**.

§ 4 SGB IV



Schutz aus Deutschland strahlt ins Ausland heraus

Voraussetzungen für eine Ausstrahlung gem. § 4 SGB IV

1. Inländisches Beschäftigungsverhältnis

Es gibt vertragliche Beziehungen des Beschäftigten zu einem Arbeitgeber im Inland.

2. Entsendung durch Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer begibt sich von seinem Beschäftigungsort in der Bundesrepublik in ein anderes Land

3. Zeitliche Begrenzung

Diese muss im Voraus erfolgen. Keine maximal zulässige Gesamthöchstdauer. Kann auch durch die Eigenart der Tätigkeit bedingt sein. Endet, wenn sie in eine dauerhafte Tätigkeit im Ausland übergeht.

Die Einstrahlung „begrenzt“ das Territorialitätsprinzip.

Im Rahmen einer Einstrahlung sind die **deutschen Rechtsvorschriften** auf einen Arbeitnehmer, der für eine begrenzte Dauer in Deutschland tätig ist, **nicht anzuwenden**.

§ 5 SGB IV



Voraussetzungen für eine Einstrahlung gem. § 5 SGB IV

1. Beschäftigungsverhältnis außerhalb Deutschlands

Es gibt vertragliche Beziehungen des Beschäftigten zu einem Arbeitgeber im Ausland.

2. Entsendung aus dem Ausland nach Deutschland

Der Arbeitnehmer begibt sich von seinem Beschäftigungsort im Ausland in die Bundesrepublik Deutschland

3. Zeitliche Begrenzung

Diese muss im Voraus erfolgen. Keine maximal zulässige Gesamthöchstdauer. Kann auch durch die Eigenart der Tätigkeit bedingt sein.

- § 6 SGB IV

Über- u. zwischenstaatliches Recht ist vorrangig

Hauptarten: Richtlinien und Verordnungen

Sind für die Mitgliedsstaaten verbindlich und verdrängen
entgegenstehendes nationales Recht



- Island, Liechtenstein, Norwegen u. Schweiz
- Abkommen mit EU-Staaten
- Sozialrecht gilt damit in 32 europäischen Staaten



Deutschland hat mit mehreren Staaten Abkommen im



Bereich der sozialen Sicherheit geschlossen, die sich auch auf die Unfallversicherung beziehen. Dies sind gegenwärtig Abkommen mit Israel, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro und Serbien, Kroatien, Marokko, Mazedonien, Tunesien und der Türkei.

Das „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitende Dienstleistungen“ (kurz: „Arbeitnehmer-Entsendegesetz“ oder auch „AEntG“) schreibt ausländischen Unternehmen, die ihren Sitz in einem anderen EU-Staat als Deutschland haben und in Deutschland Dienstleistungen erbringen wollen, **die Einhaltung** bestimmter, in Deutschland **geltender arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Mindeststandards** vor.

- Schaffung und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen
 - Gewährleistung fairer funktionierender Wettbewerbsbedingungen
- ➔ Durch Erstreckung von Branchentarifverträgen

Deutsche Regelungen über:

- Mindestentgelt einschl. Überstundensätze
- Bezahlten Mindestjahresurlaub
- Höchstarbeits- u. Mindestruhezeiten
- Bedingungen für Überlassung von Arbeitnehmern
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene

- Schutzmaßnahmen für Schwangere, Kinder u. Jugendliche
- Gleichbehandlung

gelten auch bei Arbeitsverhältnissen zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern.

Für diese Arbeitsverhältnisse gelten auch die Normen bundesweiter Tarifverträge in den Branchen:

1. Bauhaupt- oder Baunebengewerbe
2. Gebäudereinigung
3. Briefdienstleistungen
4. Sicherheitsdienstleistungen
5. Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken


- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Abfallwirtschaft einschl. Straßenreinigung u. Winterdienst
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB
- Schlachten und Fleischverarbeitung

- Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland
- Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages
- Verpflichtung, mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren

Auftraggeber haftet für die Zahlung des Mindestentgeltes

- für den mit der Werk- oder Dienstleistung beauftragten Unternehmer
- für Nachunternehmer
- oder für von einem dieser beiden beauftragten Verleiher wie ein Bürge.

Diese Haftung gilt nur für das Nettoentgelt

- Überwachung durch Zollverwaltung A small photograph showing a person in a dark green uniform with a 'ZOLL' (customs) patch on the sleeve, holding a white clipboard and looking at it.
- Anmeldung durch ausländische Arbeitgeber **vor** Beginn der Werk- oder Dienstleistung
- Bei Arbeitnehmerverleih aus dem Ausland Anmeldung durch Entleiher
- Entsprechende Unterlagen sind im Inland in deutscher Sprache vorzuhalten

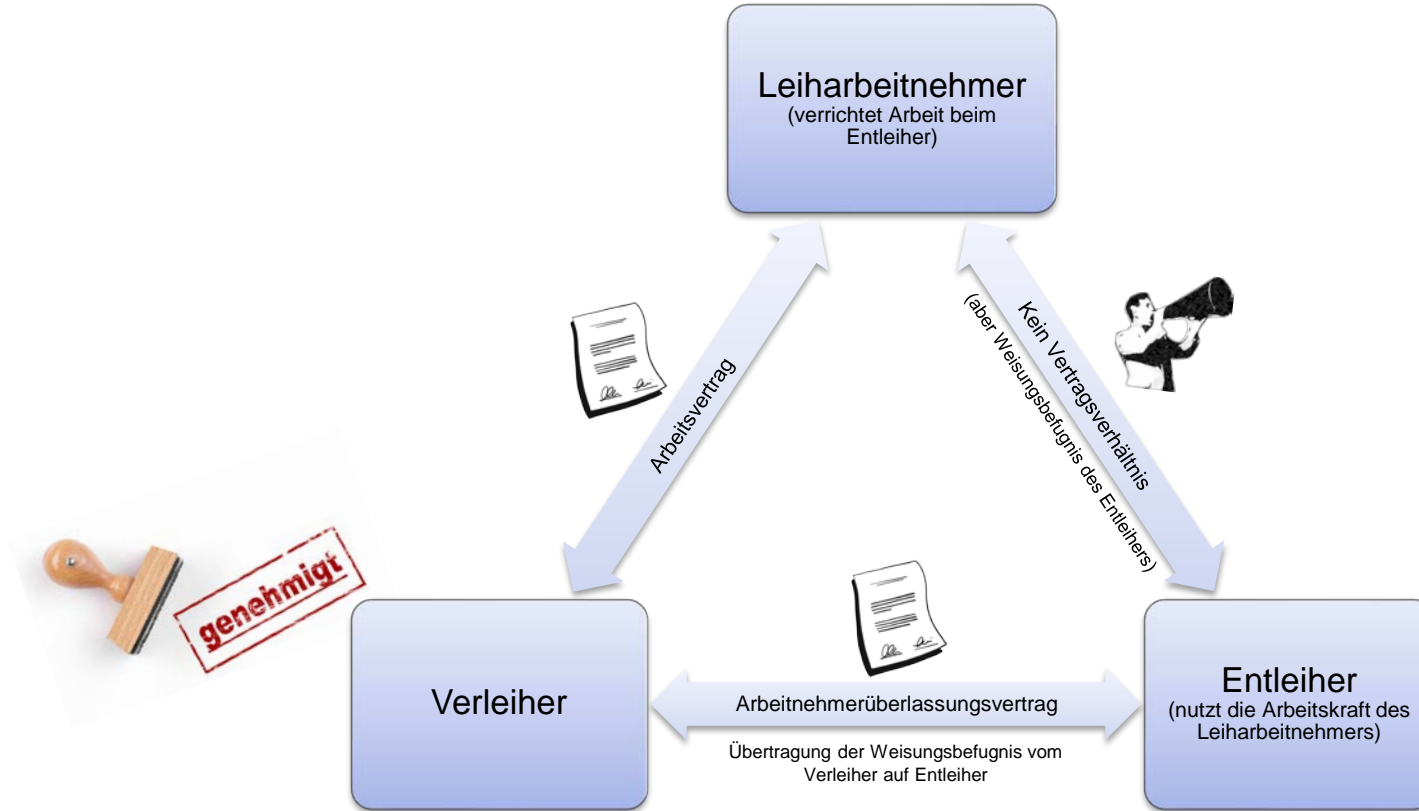
Bei Nichtgewährung der vorgeschriebenen
Arbeitsbedingungen → Geldbuße bis zu 500.000 EUR

Bei anderen Verstößen → Geldbuße bis zu 30.000 EUR

Gilt für Arbeitgeber (Vorsatz und Fahrlässigkeit) und
Auftraggeber („von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß“)

Die Arbeitnehmerüberlassung (auch Leih- oder Zeitarbeit) ist darauf ausgerichtet, fehlendes eigenes Personal vorübergehend zu ersetzen oder zu ergänzen. Dies kann für eine Auftragsspitze genauso gelten wie für den krankheitsbedingten Ausfall von Mitarbeitern. Unternehmen nutzen zunehmend die flexiblen Mechanismen der Überlassung.

Allerdings bedeutet Flexibilität oft auch mehr Unsicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So wurden mit den letzten Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes die Rechte der Leiharbeiter gestärkt, damit Leiharbeit nicht zu Lasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt werden soll.



Arbeitnehmerüberlassung ist erlaubnispflichtig

- Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Entleihers
- Weisungsrecht des Entleihers
- Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher u. Leiharbeitnehmer
- Höchstdauer 18 aufeinanderfolgende Monate
- Zusammenrechnung der Zeiten, wenn zwischen den Einsätzen weniger als 3 Monate liegen



**Bundesagentur
für Arbeit**

Keine ANÜ:

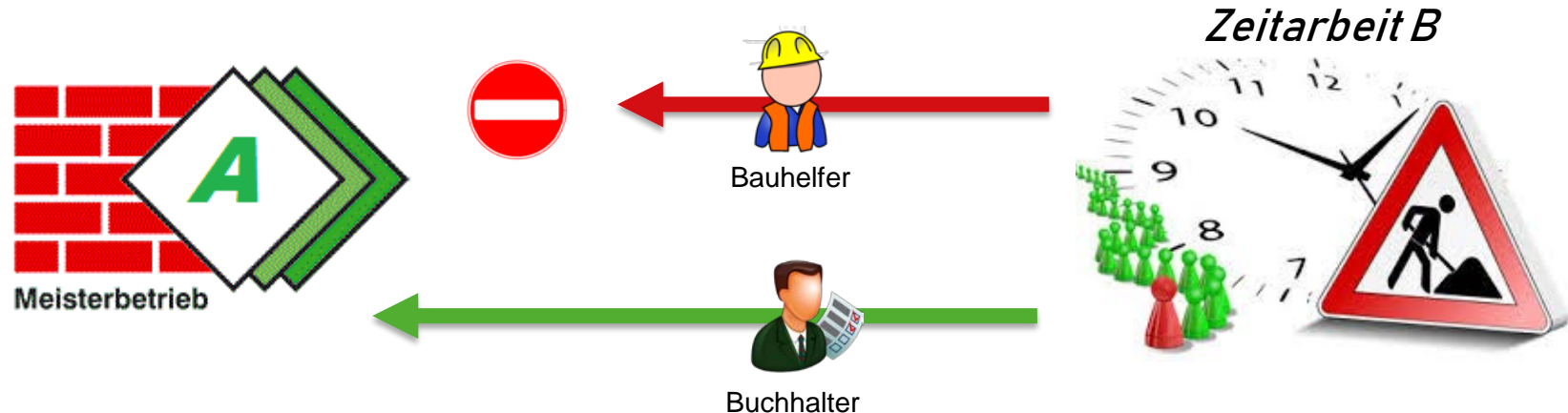
- Zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges
 - Zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen
 - Wenn ein für beide geltender Tarifvertrag dies vorsieht
- Zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt wurde
- Bestimmte Fallgestaltungen im öffentlichen Dienst

Keine Erlaubnis erforderlich:

- Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten
- Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen
- Arbeitnehmer nicht für Überlassung eingestellt
- Höchstdauer 12 Monate

wenn Überlassung vorher bei Bundesagentur angezeigt wird

Verleiher dürfen Betrieben des Bauhauptgewerbes keine Arbeitskräfte für Arbeiten überlassen, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden.



Ausnahme:

- Wenn durch allgemeinverbindliche Tarifverträge bestimmt oder
- Wenn Verleiher seit mindestens 3 Jahren von Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen erfasst wird

Gestattet wenn:

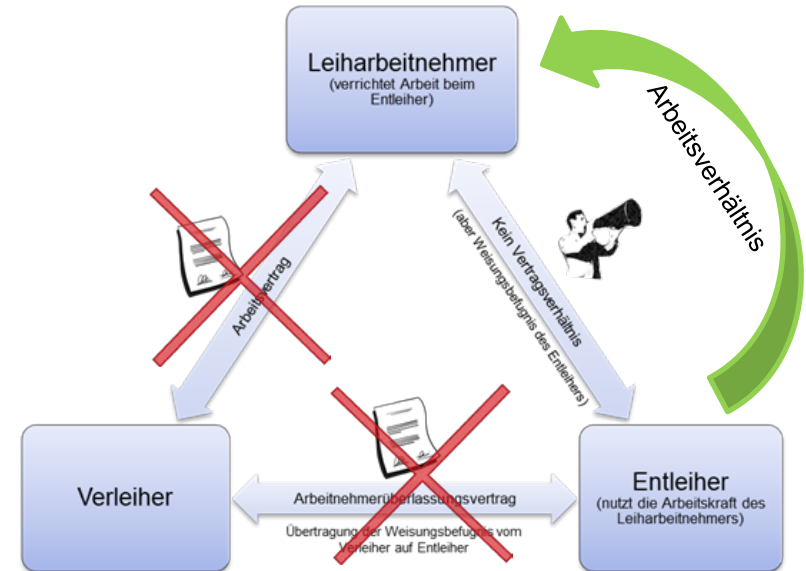
- Nachweislich seit mindestens 3 Jahren überwiegend Tätigkeiten ausüben, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird

Verleiher muss dem Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gewähren. Dies gilt auch für das Arbeitsentgelt.

Abweichungen sind durch Tarifvertrag möglich

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer ohne Verleih-Erlaubnis an einen Dritten überlässt, hat das gewichtige Folgen:

Zwischen Entleiher und Arbeitnehmer gilt ein reguläres **Arbeitsverhältnis** als zustande gekommen .



Vertrag unwirksam:

Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer gilt als zustande gekommen.

Der Arbeitnehmer hat Entgeltanspruch gegen Entleiher

- 29 verschiedene Sachverhalte nach AÜG
- Bei Vorsatz oder Fahrlässigkeit
- Geldbußen von 30.000 EUR bis 500.000 EUR
- Zuständig: Zollverwaltung

Ausländische Leiharbeiternehmer ohne Genehmigung

Werden ausländische Arbeitnehmer ohne Beschäftigungserlaubnis verliehen droht dem Verleiher

- Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe

In besonders schweren Fällen (gewerbsmäßig oder aus grobem Eigennutz)

- Freiheitsstrafe von 6 Monaten bis zu 5 Jahren

- Duldung = Vorübergehende Aussetzung der Abschiebung
- Aufenthaltserlaubnis **kann** zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden
- Bundesagentur für Arbeit muss zustimmen

Voraussetzungen:

Im Bundesgebiet

- Qualifizierte Berufsausbildung oder Hochschulstudium abgeschlossen
- Mit anerkanntem oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss 2 Jahre ununterbrochen eine angemessene Beschäftigung ausgeübt

- Als Fachkraft seit 3 Jahren ununterbrochen eine Beschäftigung ausgeübt hat, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt und
- Im letzten Jahr vor Beantragung nicht auf öffentliche Mittel (außer für Unterkunft und Heizung) angewiesen war
- Über ausreichenden Wohnraum und Sprachkenntnisse verfügen
-nicht wegen vorsätzlicher Straftaten verurteilt wurden

- § 631 BGB

Unternehmer ist zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet.

Besteller ist zur Entrichtung der Vergütung verpflichtet.

Herstellung in wirtschaftlicher Selbständigkeit, in eigener Verantwortung und unter Einsatz eigener Mittel und Fachkenntnisse.

Wichtig: Hersteller hat Direktionsrecht über die Arbeitnehmer

- § 611 BGB

Inhalt des Vertrages ist die Leistung von Diensten gegen Vergütung.

Es wird nicht ein bestimmtes Werk oder ein bestimmter Erfolg geschuldet, sondern die bloße Arbeitsleistung.

(Rechtsanwalt schuldet Prozessvertretung, nicht den Gewinn des Prozesses)

Vielen Dank

BAU AUF SICHERHEIT
BAU AUF **DICH**

