

ZVEH-MERKBLATT

Mindestentgelte und Entsendegesetz in den Elektrohandwerken

Stand: 1.9.2007

A) Tarifvertrag über Mindestentgelte

1. Allgemeinverbindlichkeit

Der erste "Tarifvertrag über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken" (MindEntTV) wurde rückwirkend zum 1. Juni 1997 für allgemeinverbindlich erklärt. "Allgemeinverbindlichkeit" heißt, er gilt wie ein Gesetz für **alle** in Deutschland ansässigen Betriebe und deren Arbeitnehmer - seien es Deutsche oder Ausländer - unabhängig von einer Mitgliedschaft bei den tarifschließenden Verbänden und Gewerkschaften. Kraft Entsendegesetz gilt er **zusätzlich** auch für alle im Ausland ansässigen Betriebe, die ihre Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden. Er gilt aber nicht für in Deutschland tätige ausländische "Selbständige".

Bis auf den letzten der bislang vier Tarifverträge war die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) jeweils an deren Laufzeit gebunden. Beim 4. MindEntTV hatte jedoch der Tarifausschuss mit den Stimmen der Arbeitgebervertreter nur die Stufen ab 1.09.2001 und ab 1.05.2002 für allgemeinverbindlich erklärt. Dadurch waren die Mindestentgelte zum 30.04.2003 **vorzeitig ausgelaufen**. Eine Anschließregelung ist – trotz mehrerer Anläufe - bis Ende 2006 nicht zustande gekommen.

Erst am 24.01.2007 gelang es einen 5. MindEntTV mit der IG Metall abzuschließen. Zwar wurde seine AVE schon im Februar 2007 beantragt aber in der öffentlichen Verhandlung am 21.05.2007 vertagte der Tarifausschuß seine Entscheidung, da nach Ansicht der Arbeitgeberbank regionaltarifliche Entgelte durch die bundesweiten Mindestentgelte nicht überschritten werden dürften. Da dies - aufgrund der heterogenen regionalen Entgeltstruktur - in den Elektrohandwerken schon seit jeher nur schwer zu vermeiden war, in früheren AVE-Verfahren dieser Umstand aber bisher keine Rolle spielte, mußten die Tarifvertragsparteien nochmals tätig werden und eine den Mindestentgelt-Tarifvertrag ergänzende Vereinbarung abschließen.

Nach Abschluß dieser Zusatzvereinbarung, die unter dem Namen "Tarifvertrag zur strukturellen Anpassung regionaler Entgeltbestimmungen in den deutschen Elektrohandwerken" eine Unterschreitung des Mindestentgelts durch regionaltarifliche Entgelte, insbesondere bei den Entgeltgruppen der "Helfer" auch rechtsförmlich beseitigt, erklärte der Tarifausschuss am 17.09.2007 seine Zustimmung zur AVE, die mit Rückwirkung zum 1.09.2007 nach ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft getreten ist.

2. Mindestentgelte

Alleiniger Zweck des Tarifvertrages ist die Festlegung von bundesweit gültigen **Mindest-Stundenlöhnen**, die je nach Lage des Arbeitsortes (Baustelle) in den neuen oder alten Bundesländern unterschiedlich hoch sind. Folgende Mindestentgelte wurden bislang allgemeinverbindlich:¹

In den **alten** Bundesländern **einschließlich** dem heutigen Land Berlin:

15,70 DM vom 01.06.1997 bis 31.05.1998 (1. MindEntTV vom 27.02.1997)

15,90 DM vom 01.06.1998 bis 31.08.1999 (2. MindEntTV vom 22.04.1998)

15,90 DM vom 01.09.1999 bis 31.12.1999 (3. MindEntTV vom 17.08.1999)

16,20 DM vom 01.01.2000 bis 30.06.2000

16,50 DM vom 01.07.2000 bis 31.12.2000

16,90 DM vom 01.01.2001 bis 31.08.2001

8,64 € (= 16,90 DM) vom 01.09.2001 bis 30.04.2002 (4. MindEntTV vom 25.02.2002)

8,90 € (= 17,41 DM) vom 01.05.2002 bis 30.04.2003

9,00 € (= 17,60 DM) vom 01.05.2003 bis 31.12.2004 (**Mangels AVE nicht in Kraft getreten!**)

¹ Für den 5. MindEntTV wurde der AVE-Antrag im Bundesanzeiger Nr. 50 vom 13.03.2007, S. 2601 bekannt gemacht. Die Bekanntmachung der AVE erfolgte im Bundesanzeiger Nr. 179 vom 22.09.2007, S. 7603.

In den **alten Bundesländern ausschließlich** dem heutigen Land Berlin:

9,20 €	vom 01.09.2007 ² bis 31.12.2007 (5. MindEntTV vom 24.01.2007)
9,40 €	vom 01.01.2008 bis 31.12.2008
9,55 €	vom 01.01.2009 bis 31.12.2009
9,60 €	vom 01.01.2010 bis 31.12.2010

In den **neuen Bundesländern ausschließlich** ehemals Berlin-Ost:

12,54 DM	vom 01.06.1997 bis 31.05.1998 (1. MindEntTV vom 27.02.1997)
13,00 DM	vom 01.06.1998 bis 31.08.1999 (2. MindEntTV vom 22.04.1998)
13,00 DM	vom 01.09.1999 bis 31.12.1999 (3. MindEntTV vom 17.08.1999)
13,30 DM	vom 01.01.2000 bis 30.06.2000
13,60 DM	vom 01.07.2000 bis 31.12.2000
14,00 DM	vom 01.01.2001 bis 31.08.2001
7,16 € (= 14,00 DM)	vom 01.09.2001 bis 30.04.2002 (4. MindEntTV vom 25.02.2002)
7,40 € (= 14,47 DM)	vom 01.05.2002 bis 30.04.2003
7,70 € (= 15,06 DM)	vom 01.05.2003 bis 30.04.2004 (Mangels AVE nicht in Kraft getreten!)
8,00 € (= 15,65 DM)	vom 01.05.2004 bis 31.12.2004 (Mangels AVE nicht in Kraft getreten!)

In den **neuen Bundesländern einschließlich** dem heutigen Land Berlin:

7,70 €	vom 01.09.2007 bis 31.12.2007 (5. MindEntTV vom 24.01.2007)
7,90 €	vom 01.01.2008 bis 31.12.2008
8,05 €	vom 01.01.2009 bis 31.12.2009
8,20 €	vom 01.01.2010 bis 31.12.2010

3. Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt bundesweit. Grundsätzlich verdrängt er alle regionalen bzw. Firmentarifverträge, soweit diese für die Arbeitnehmer **nicht günstiger** sind (siehe § 2 (3) MindEntTV). Von daher spielt es rechtlich keine Rolle, wenn einzelne regionaltarifliche Entgelte niedriger als das Mindestentgelt sind. Für Tätigkeiten außerhalb des Betriebes trat das höhere Mindestentgelt stets an die Stelle des regional niedrigeren Entgelts. Erstmals im Zuge des AVE-Verfahrens für den 5. MindEntTV wurden die Tarifvertragsparteien jedoch mit der Auffassung konfrontiert, daß die **Verdrängung niedrigerer Entgelte** durch das Mindestentgelt zusätzlich einer förmlichen tariflichen Regelung bedürfe. Unter der Bezeichnung „Tarifvertrag zur strukturellen Anpassung regionaler Entgeltbestimmungen“ wurde diese Vereinbarung daraufhin im Juli 2007 abgeschlossen.

Der fachliche Geltungsbereich stellt ab auf die **handwerksmäßige Erbringung elektrotechnischer Bauleistungen** und erfaßt unter Bezug auf das Entsendegesetz insofern alle **Anbieter** solcher Leistungen, soweit die Mindestentgelte des Elektrohandwerks unterschritten werden.

Als Bauleistungen gelten gemäß § 175 Abs. 2 SGB III alle jene Leistungen, "die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen", einschließlich der Vorbereitungs- und Nebenarbeiten, Transporttätigkeiten, Aufsichtsarbeiten etc. In diesem Zusammenhang verwandte der Tarifvertrag bis zum 31.08.2001 den Begriff der "**Baustelle**". Kennzeichnend für den Baustellenbegriff waren hierbei nur solche elektrohandwerkliche Tätigkeiten, die mit Eingriffen am Bauwerk selbst einhergehen. Dies sind beispielsweise Wand- oder Deckendurchbrüche, das Verlegen von Kabelkanälen etc. Nicht als Baustelle zu betrachten waren hingegen solche elektrohandwerkliche Tätigkeiten, bei denen es sich beispielsweise um reine Meßarbeiten, um das Auswechseln von Schaltern oder Leuchtmitteln, um den Austausch steckerfertiger Geräte handelte. **Diese Unterscheidung wurde mit dem Inkrafttreten des 4. MindEntTV am 1.09.2001 aufgegeben.** Nunmehr ist jede elektrohandwerkliche Tätigkeit **außerhalb des Betriebes** mindestentgeltspflichtig soweit sie die **Erbringung von Bauleistungen** (s.o.) zum Gegenstand hat. D.h. beispielsweise die Reparatur von Fernsehern beim Kunden ist selbstverständlich keine Bauleistung und unterliegt daher nicht dem Mindestentgelt.

Der Tarifvertrag erfaßt nur solche Betriebe, deren **überwiegende Tätigkeit** die Erbringung

² Im Tarifvertrag steht als Datum des Inkrafttretens der 1.03.2007, rechtlich bindend ist jedoch der Zeitpunkt, an welchem die AVE in Kraft tritt (1.09.2007).

elektrotechnischer Bauleistungen ist. Laut BAG-Rechtsprechung erbringt ein Betrieb dann überwiegend Bauleistungen, wenn der Anteil der betrieblichen **Gesamtarbeitszeit** der Arbeitnehmer zu mehr als 50 v.H. auf Tätigkeiten an Bauwerken entfällt. Auf wirtschaftliche Gesichtspunkte wie Umsatz oder Verdienst bzw. die gewerbe- oder handelsrechtliche Zuordnung kommt es dabei **nicht** an.

Beispiel: Ein Betrieb des Informationstechniker-Handwerkes mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Errichtung von Hausempfangsanlagen in Wohngebäuden fällt unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages.

Der Tarifvertrag erfaßt nur Arbeitnehmer, **keine** Lehrlinge. **Praktikanten** die nicht unentgeltlich (Berufspraktika) beschäftigt werden gelten i.d.R. als Arbeitnehmer und sind insoweit uneingeschränkt mindestentgeltspflichtig!

Anspruchsgrundlage für das Mindestentgelt ist die **Tätigkeit außerhalb des Betriebes** (bis 31.08.2001: auf der Baustelle). Für Tätigkeiten, die **nicht** außerhalb des Betriebes erbracht werden, sowie für alle übrigen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis gelten die (regionalen) Entgeltbedingungen des Einstellungsortes fort.

Beispiel: Zeitweilige Tätigkeiten in der Werkstatt müssen nicht nach dem Mindestentgelt sondern nach dem ggf. niedrigeren betrieblich vereinbarten Stundenlohn vergütet werden. Auch die Berechnung des Urlaubs- oder Weihnachtsgeldes erfolgt zu den regionaltariflich bzw. betrieblich vereinbarten Bedingungen.

4. Arbeitsortprinzip

Im Unterschied zur traditionellen regionaltariflichen Praxis des Betriebssitzprinzips gilt für die bundesweiten allgemeinverbindlichen Mindestentgelte aufgrund europarechtlicher Vorgaben das sog. Arbeitsortprinzip.

Durch die Vorschrift des "Arbeitsortprinzips" soll sichergestellt werden, daß es zwischen den auf einer Baustelle eingesetzten Arbeitnehmern bei der Mindest-Entlohnung zu keinen Ungleichbehandlungen je nach (tariflicher) Herkunft des Betriebes kommt. Denn in einzelnen Fällen kommt es vor, daß regionale Tarifregelungen in den unteren Stufen Löhne aufweisen, die unter den bundesweiten Mindestentgelten liegen. In diesem Fall ist bei Tätigkeiten auf Baustellen immer das (höhere) Mindestentgelt zu zahlen.

Beispiel: Ein Betrieb aus Mecklenburg-Vorpommern, der im November 2007 in Hamburg oder Bremen auf einer Baustelle arbeitet, darf das auf dortigen Baustellen geltende Mindestentgelt von 9,20 € Stundenlohn nicht unterschreiten. Auf Baustellen in Rostock oder Schwerin gilt dagegen das Mindestentgelt von 7,70 € Stundenlohn.

B) Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

1. Kontrollbehörden

Seit dem 01.01.2004 prüft ausschließlich der **Zoll** mit dem bei der Oberfinanzdirektion Köln angesiedelten Arbeitsbereich **Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)**, ob die Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des AEntG, insbesondere das Mindestentgelt, eingehalten werden oder wurden. Für diese Aufgabe stehen derzeit rund 6.300 Zöllner in 44 Hauptzollämtern an 113 FKS-Standorten bereit.

Die FKS ist berechtigt, die Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen nach dem AEntG zu prüfen und zu diesem Zweck u. a. Geschäftsräume, den Ort der Werk- oder Dienstleistung, bei Bauleistungen die Baustelle, zu betreten. Wie die Arbeitgeber, Auftraggeber und Entleiher sind auch die Arbeitnehmer verpflichtet

- ◆ an diesen Prüfungen mitzuwirken und Auskünfte zu erteilen,
- ◆ auf Verlangen Angaben zur Person zu machen,
- ◆ mitgeführte Ausweispapiere zur Prüfung auszuhändigen,
- ◆ als Ausländer den Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und Aufenthaltstitel, Duldung oder Aufenthaltsgestattung auf Verlangen vorzulegen.

Kommt der Arbeitnehmer diesen Pflichten vorsätzlich oder fahrlässig nicht nach, handelt er ordnungswidrig. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße bis zu 25.000 Euro** geahndet werden.

2. Prüfungsgegenstand

Die Rechtsgrundlage für die Durchführung von Prüfungen nach dem AEntG bilden § 2 AEntG, § 2 Abs. 1 Nr. 5 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) in Verbindung mit den §§ 3 bis 5 SchwarzArbG.

In Bezug auf das Elektrohandwerk wird geprüft, ob die **Mindestentgelte in der richtigen Höhe und rechtzeitig** gezahlt werden und ob **ausländische Anbieter** von elektrotechnischen Bauleistungen ihrer Meldepflicht gemäß § 3 AEntG nachgekommen sind.

Bei der Mindestlohnprüfung geht es insbesondere darum, einzelne **nicht berücksichtigungsfähige Lohnbestandteile** zu ermitteln und ggf. herauszurechnen. Denn vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen und Zuschläge wie z.B. Mehrarbeitszuschläge, Verpflegungszuschüsse, Auslösungen oder zusätzlich zum Lohn gewährte Sachleistungen wie Unterkunft und Verpflegung sind **nicht als Lohnbestandteil** zu berücksichtigen. Dies gilt auch dann, wenn rein rechnerisch durch derartige Zulagen das Mindestentgelt je Stunde erreicht oder gar überschritten wird!

Inländische wie ausländische Arbeitgeber sind verpflichtet, **Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit** aufzuzeichnen und mindestens für 2 Jahre aufzubewahren.

Ferner muss seit dem 01.07.2007 **jeder Arbeitgeber**, unabhängig davon, ob er seinen Sitz im In- oder Ausland hat, bestimmte Unterlagen in Deutschland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung seines Arbeitnehmers, mindestens für die Dauer der gesamten Bauleistung, jedoch nicht länger als 2 Jahre in deutscher Sprache bereithalten. Bei diesen für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestentgeltes erforderlichen Unterlagen handelt es sich um den **Arbeitsvertrag**, die **Lohnabrechnungen**, **Nachweise über gezahlte Löhne** sowie die **Stundenaufzeichnungen**. Auf ausdrückliches Verlangen des Zolls müssen diese Unterlagen, ggf. auch weitere, auf der Baustelle bereitgehalten werden.

Der Zoll **prüft nicht**, ob oberhalb der Grenze der Mindestentgelte tarifvertragliche Regelungen eingehalten werden. Er ist auch nicht befugt, bei Verstößen gegen tarifvertragliche Bestimmungen betroffene Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche zu unterstützen.

Der Zoll beschränkt sich jedoch nicht nur darauf die Einhaltung des Mindestentgeltes zu prüfen. **Er prüft zusätzlich** ob

- ◆ der Arbeitgeber seine **sozialversicherungsrechtlichen Pflichten** erfüllt hat,
- ◆ der Arbeitnehmer zu Unrecht Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II bezogen hat,
- ◆ die vom Arbeitgeber in der Arbeits- oder Nebeneinkommensbescheinigung gemachten Angaben zutreffend sind,
- ◆ ausländische Arbeitnehmer nicht ohne die erforderliche Arbeitsgenehmigung oder den erforderlichen Aufenthaltstitel und nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden oder wurden,
- ◆ der Steuerpflichtige seinen sich aus der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nachgekommen ist.

3. Prüfungsdurchführung

Die Kontrollen erfolgen im Rahmen von Prüfungen auf der Baustelle bzw. im Betrieb. Die Durchführung der Prüfungen ist vom Arbeitgeber zu dulden. Arbeitnehmer wie Arbeitgeber sind zur Mitwirkung verpflichtet und haben die entsprechenden Auskünfte zu geben. Die Prüfungen erfolgen **ohne jede Vorankündigung** auf Baustellen während der Arbeitszeit der dort tätigen Personen, also ggf. auch nachts oder an Wochenenden, im Betrieb - wegen der einzusehenden Geschäftsunterlagen - während der Geschäftszeit. Sie können **ohne jeglichen Anfangsverdacht** durchgeführt werden, erfolgen jedoch auch aufgrund von Erkenntnissen oder Hinweisen, dass gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen wird. Dies können amtliche Erkenntnisse oder auch **Hinweise von Personen** sein.

Bei der Prüfung werden alle angetroffenen Arbeitnehmer - ausländische wie deutsche - befragt. Gegenstand der Befragung sind die Personendaten, der Arbeitgeber, die Tätigkeitsdauer, die Höhe des Lohnes, die Arbeitserlaubnis usw. Anschließend erfolgt regelmäßig die Überprüfung der Geschäftsunterlagen, insbesondere der Lohnunterlagen.

4. Ahndung von Verstößen

Verstöße gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden als **Ordnungswidrigkeiten** mit **Geldbußen** geahndet. Bei einer Unterschreitung des geschuldeten Lohnes um mehr als 20 % kann sich der Arbeitgeber zudem auch wegen Lohnwuchers strafbar machen.³ Eine Strafbarkeit kann sich insbesondere aus **§ 266a Strafgesetzbuch (StGB)**⁴ ergeben, welcher das **Vorenthalten von Beiträgen zur Sozialversicherung** unter Strafe stellt. Dieser **Tatbestand** ist immer schon dann **erfüllt**, wenn bei Unterschreitung des Mindestentgelts nur die entsprechend **geringeren Beiträge zur Sozialversicherung** abgeführt worden sind.

Verstöße gegen die Einhaltung der allgemeinverbindlichen Mindestarbeitsbedingungen werden mit **Geldbußen bis zu 500.000,- €** geahndet. Diese gesetzliche Höchstgrenze betrifft aber **nur** die individuelle Geldbuße, die Gewinnabschöpfung ist dagegen **in unbegrenzter Höhe** möglich. Denn die Gesamthöhe der Geldbuße setzt sich wie folgt zusammen:

- ◆ **Gewinnabschöpfung** (= betroffene Arbeitnehmer x Zahl der geleisteten Arbeitsstunden x Höhe der Mindestlohnunterschreitung),
- ◆ plus einem individuell festgelegten Prozentsatz des Gewinns als sog. **Marktvorteil**,
- ◆ plus **individuelle Geldbuße**.

Den **ausländischen Anbietern** von elektrohandwerklichen Bauleistungen, die ihrer Meldepflicht nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachgekommen sind, drohen **Geldbußen bis zu 25.000,- €**. Das gleiche Bußgeld droht allen Arbeitgebern, wenn

- ◆ diese Prüfungen nicht dulden oder ihre Mitwirkung daran verweigern,
- ◆ sich Unterlagen bzw. Auskünfte als **unvollständig** oder falsch herausstellen,
- ◆ Arbeitszeitaufzeichnungen nicht, nicht richtig oder nicht vollständig vorliegen oder nicht mindestens 2 Jahre aufbewahrt werden,
- ◆ die für die Einhaltung der Kontrolle der Arbeitsbedingungen erforderlichen Unterlagen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereitgehalten werden.

5. Arbeitnehmerüberlassung

Könnte sich die **Verleihbranche** der Anwendung der Mindestentgelte bis Ende 1997 ganz legal entziehen, so wurde diese Regelungslücke im AEntG - ganz maßgeblich auf Initiative des ZVEH - mit der zum 1.1.1998 in Kraft getretenen ersten Änderung des AEntG gestopft. **Leihmonteure**, die von gewerblichen Verleihfirmen im Wege der Arbeitnehmerüberlassung an Elektrohandwerksunternehmen verliehen werden, unterliegen seither ebenfalls den elektrohandwerklichen Mindestentgelten. Der im Zuge der „Hartz-Gesetzgebung“ zum 1.01.2004 eingeführte „Gleichstellungsgrundsatz“ hat diese Praxis zusätzlich bestätigt. Hingegen ist die Abweichung von diesem Grundsatz aufgrund eigener Tarifregelungen für die Verleihbranche dann **unzulässig**, wenn dadurch AVE-erklärte Mindestarbeitsbedingungen nach dem Entsendegesetz unterschritten würden, da § 1 (2) AEntG hier vorrangige Geltung beansprucht.

³ Strafbarkeit einer Tariflohnunterschreitung als Wucher

In einer vielbeachteten Entscheidung hat der 1. Strafsenat des Bundesgerichtshofes (BGH) am 22.04.1997 ein Urteil des Landgerichts Passau bestätigt, welches einen deutschen Bauunternehmer wegen der untertariflichen Bezahlung von zwei Tschechen im Jahre 1993 zur Rechenschaft zog. Der BGH hat damit klargestellt, daß neben den gängigen Fällen des Miet- und Kreditwuchers auch durch die Bezahlung eines zu geringen Lohnes der Tatbestand des "Wuchers" erfüllt sein kann. Danach macht sich ein Arbeitgeber dann **strafbar**, wenn er die "Unerfahrenheit", den "Mangel an Urteilsvermögen" oder die "Zwangslage" eines Arbeitnehmers ausbeutet und die Arbeitsleistung in einem auffälligen Mißverhältnis zum ausgezahlten Lohn steht. Nach Auffassung des BGH stellt die **Zahlung von zwei Dritteln des Tariflohns** bereits ein **auffälliges Mißverhältnis** zwischen Leistung und Gegenleistung dar.

Durch diese Entscheidung drohen Arbeitgebern, die nicht angemessen entlohnen, zukünftig nicht nur Strafverfahren wegen Wuchers, sondern auch noch **zivilrechtliche Schadenersatzprozesse**, mit denen die betroffenen Arbeitnehmer die nachträgliche Zahlung in Höhe des Tariflohnes einklagen können.

⁴ § 266a StGB - Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

(1) Wer als Arbeitgeber Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung oder zur Bundesagentur für Arbeit der Einzugsstelle vorenthält, wird mit **Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe** bestraft. (...)

6. Hauptunternehmerhaftung

Nach § 5 (2) AEntG handelt derjenige Unternehmer ordnungswidrig, der von einem anderen Unternehmer Bauleistungen in erheblichem Umfang ausführen läßt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, daß dieser die Mindestarbeitsbedingungen nicht einhält.

Diese Haftung des Hauptunternehmers wurde mit der zum 1.1.1999 in Kraft getretenen zweiten Änderung des AEntG erheblich verschärft: Denn mit dem neu eingeführten § 1a wird eine **verschuldensunabhängige Durchgriffshaftung des Generalunternehmers** eingeführt. Danach haftet der Hauptunternehmer wie ein selbstschuldnerischer Bürge (§ 349 HGB) für die Abführung des Mindestlohnes sowie des Beitrags zu den Sozialkassen des Baugewerbes seines in- oder ausländischen Subunternehmers. Diese Haftung beschränkt sich nicht nur auf den unmittelbar von ihm beauftragten Subunternehmer, sondern besteht auch gegenüber einem eingeschalteten Sub-Subunternehmer. Diese Durchgriffshaftung ist auf Unternehmer beschränkt, sie gilt nicht für Privatleute, die Bauleistungen in Auftrag geben.

7. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Gemäß § 6 AEntG können Bewerber um einen öffentlichen Auftrag für eine angemessene Zeit wegen Unzuverlässigkeit von der Vergabe ausgeschlossen werden, wenn sie wegen eines Verstoßes gegen das AEntG mit einer Geldbuße von wenigstens **2.500,- €** belegt worden sind. Die Ausschlussdauer ist unbestimmt. Der Nachweis für die wiedererlangte "Zuverlässigkeit" obliegt dem Arbeitgeber. Zuständig für den Ausschluss sind die Vergabestellen, die im Vergabeverfahren von den Bußgeldbehörden Auskünfte erlangen können. Bereits ab einer Geldbuße von **200,- €** erfolgt die Eintragung in das **Gewerbezentralregister**.

C) Dienststellen des Zolls für die Bekämpfung von illegaler Beschäftigung

Nachfolgend eine nach Bundesländern geordnete Übersicht der Hauptzollämter mit ihren Kontaktdaten. Zuständig ist das jeweils nächstliegende Hauptzollamt. Alle Hinweise werden auf Wunsch vertraulich behandelt.

Im Internet: http://www.zoll.de/d0_zoll_im_einsatz/b0_finanzkontrolle/k0_ansprechpartner/index.html

Bei Anfragen und Hinweisen von überregionaler Bedeutung wenden Sie sich bitte an die

Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)
bei der Oberfinanzdirektion Köln
Neusser Straße 159
50733 Köln
eMail: poststelle@abt-fks.bfinv.de
Tel.: 0221/37993-100
Fax: 0221/37993-701 oder -702

Ort E-Mail	Hausanschrift	Postanschrift	Telefon Fax
Baden-Württemberg			
Heilbronn poststelle@hzahn.bfinv.de	Kastellstraße 53 74080 Heilbronn	Postfach 19 64 74009 Heilbronn	07131/8970-501 07131/8970-599
Karlsruhe poststelle@hzaka.bfinv.de	Rüppurrer Straße 3a 76137 Karlsruhe	Postfach 32 49 76018 Karlsruhe	0721/7909-522 0721/7909-519
Lörrach poststelle@hzaloe.bfinv.de	Wiesenstraße 26 79540 Lörrach	Postfach 16 20 79506 Lörrach	07621/68691-101 07621/68691-108
Singen poststelle@hzasi.bfinv.de	Bahnhofstraße 25 78224 Singen	Postfach 420 78204 Singen	07731/8205-311 07731/8205-381
Stuttgart poststelle@hzas.bfinv.de	Hackstraße 85 70190 Stuttgart	Postfach 13 10 61 70068 Stuttgart	0711/922-2388, -2405 0711/922-2142
Ulm poststelle@hzaul.bfinv.de	Schillerstraße 1/1 89077 Ulm	Postfach 22 69 89012 Ulm	0731/2058-0 0731/2058-599

Ort E-Mail	Hausanschrift	Postanschrift	Telefon Fax
Bayern			
Augsburg poststelle@hzaa.bfinv.de	Prinzregentenplatz 3 86150 Augsburg	Postfach 10 17 65 86007 Augsburg	0821/59979-0 0821/59979-99
Landshut poststelle@hzala.bfinv.de	Seligenthaler Straße 62 84034 Landshut	Postfach 15 95 84003 Landshut	0871/14379-250 0871/14379-500
München poststelle@hzam.bfinv.de	Landsberger Straße 124 80339 München	Postfach 20 09 45 80009 München	089/5109-2601 089/5109-2626
Nürnberg poststelle@hzan.bfinv.de	Frankenstraße 208 90461 Nürnberg	Postfach 22 59 90009 Nürnberg	0911/9463-1644 0911/9463-1697
Regensburg poststelle@hzar.bfinv.de	Landshuter Straße 6 93047 Regensburg	Postfach 10 05 54 93005 Regensburg	0941/60713-0 0941/60713-99
Rosenheim poststelle@hzaro.bfinv.de	Münchener Straße 51 83022 Rosenheim	Postfach 10 03 54 83003 Rosenheim	08031/3006-413 08031/3006-418
Schweinfurt poststelle@fks-sw.bfinv.de	Londonstraße 22 97424 Schweinfurt	Postfach 41 50 97409 Schweinfurt	09721/67593-0 09721/67593-99
Berlin			
Berlin poststelle@hzab.bfinv.de	Mehringdamm 129c 10965 Berlin	Postfach 61 02 74 10924 Berlin	030/74307-0 030/74307-1500
Brandenburg			
Frankfurt/Oder poststelle@hzafo.bfinv.de	Kopernikusstraße 25 15236 Frankfurt/Oder	Postfach 12 84 15202 Frankfurt/Oder	0335/563-1215, -1216 0335/563-1212
Potsdam poststelle@hzap.bfinv.de	Tizianstraße 13 14467 Potsdam	Postfach 90 02 10 14438 Potsdam	0331/2308-302, -303 0331/2308-319
Bremen			
Bremen poststelle@hzahb.bfinv.de	Hahs-Böckler-Straße 56 28217 Bremen	Postfach 10 50 20 28050 Bremen	0421/163033-10, -20 0421/163033-32
Hamburg			
Hamburg poststelle@hzahh.bfinv.de	Teerhof 1 20457 Hamburg	s. Hausanschrift	040/426201-0 040/426201-290
Hessen			
Darmstadt poststelle@hzada.bfinv.de	Hilpert-Straße 20a 64295 Darmstadt	Postfach 10 07 42 64207 Darmstadt	06151/9180-505, -585 06151/9180-590
Gießen poststelle@hzaqi.bfinv.de	Grünberger Straße 100 35394 Gießen	Postfach 10 04 54 35334 Gießen	0641/7979-301 0641/7979-200
Mecklenburg-Vorpommern			
Stralsund poststelle@hzahst.bfinv.de	Hiddenseer Straße 2 18439 Stralsund	Postfach 22 64 18409 Stralsund	03831/3561-700 03831/3561-721
Niedersachsen			
Braunschweig poststelle@hzabs.bfinv.de	Kasernenstraße 17 38106 Braunschweig	Postfach 23 38 38013 Braunschweig	0531/3809-474, -475 0531/3809-520
Hannover poststelle@hzah.bfinv.de	Hackethalstraße 7 30179 Hannover	Postfach 26 29 30026 Hannover	0511/37414-0 0511/37414-505
Oldenburg poststelle@hzaol.bfinv.de	Friedrich-Rüder-Straße 2 26135 Oldenburg	Postfach 24 69 26014 Oldenburg	0441/20513-0 0441/20513-111
Osnabrück poststelle@hzaos.bfinv.de	Meller Straße 272 49082 Osnabrück	Postfach 21 48 49011 Osnabrück	0541/2009-0 0541/2009-444

Ort E-Mail	Hausanschrift	Postanschrift	Telefon Fax
Nordrhein-Westfalen			
Aachen poststelle@fks-ac.bfinv.de	Im Süsterfeld 9 52072 Aachen	Postfach 10 18 55 52018 Aachen	0241/94325-2010 0241/94325-2012
Bielefeld poststelle@hzabi.bfinv.de	Werner-Bock-Straße 25-29 33602 Bielefeld	Postfach 10 01 03 33501 Bielefeld	0521/3047-5002 0521/3047-5991
Dortmund poststelle@hzado.bfinv.de	Kronenburgallee 7 44139 Dortmund	Postfach 10 43 44 44043 Dortmund	0231/95291-0 0231/927125-41
Düsseldorf poststelle@hzad.bfinv.de	Am Stufstock 1-7 40231 Düsseldorf	Postfach 10 27 64 40018 Düsseldorf	0211/58679-0 0211/58679-190
Duisburg poststelle@hzadu.bfinv.de	Saarstraße 6-8 47058 Duisburg	Postfach 10 06 27 47006 Duisburg	0203/3008-0 0203/3008-129
Köln poststelle@hzak-deutz.bfinv.de	Stollberger Straße 200 50932 Köln	Postfach 21 04 25 50530 Köln	0221/27252-0 0221/27252-1211
Krefeld poststelle@hzakr.bfinv.de	Europark Fichtenhain C 1 47807 Krefeld	Postfach 10 08 55 47708 Krefeld	02151/72992-500 02151/72992-522
Münster poststelle@hzams.bfinv.de	Sonnenstraße 85-89 48143 Münster	Postfach 3629 48020 Münster	0251/8701-424 0251/8701-425
Rheinland-Pfalz			
Koblenz poststelle@hzako.bfinv.de	Schloß Hauptgebäude 56068 Koblenz	Postfach 20 07 55 56007 Koblenz	0261/3908-0 0261/3908-257
Saarland			
Saarbrücken poststelle@hzasb.bfinv.de	Präsident-Baltz-Straße 5 66119 Saarbrücken	Postfach 10 22 45 66022 Saarbrücken	0681/501-6275, -6448 0681/501-6605
Sachsen			
Dresden poststelle@hzadd3.bfinv.de	Hartmut-Dost-Straße 5 01099 Dresden	Postfach 10 02 27 01072 Dresden	0351/8161-1412, -1413 0351/8161-1405
Sachsen-Anhalt			
Magdeburg poststelle@hzamd.bfinv.de	Ihleburger Straße 4 39126 Magdeburg	Postfach 1 39032 Magdeburg	0391/5074-345 0391/5074-234
Schleswig-Holstein			
Kiel poststelle@hzaki.bfinv.de	Auguste-Viktoria-Straße 6-8 24103 Kiel	Postfach 23 80 24022 Kiel	0431/595-3109 0431/595-3110
Itzehoe poststelle@hzaiz.bfinv.de	Kaiserstraße 14a 25524 Itzehoe	Postfach 14 34 25504 Itzehoe	04821/8887-0 04821/8887-200
Thüringen			
Erfurt poststelle@hzaef.bfinv.de	Melchior-Bauer-Straße 5 99092 Erfurt	Postfach 90 04 06 99107 Erfurt	0361/7377-108, -268 0361/7377-182