



DHK

Deutsche Handelskammer
in Österreich

PUBLIKATION



Dienstleistungserbringung in Deutschland

September 2019

Inhalt

I.	Grenzüberschreitende Tätigkeit in Deutschland	2
1.	Nicht reglementierte Tätigkeiten	3
2.	Reglementierte Tätigkeiten.....	3
II.	Einheitlicher Ansprechpartner	5
III.	Meldungen bei Entsendung	7
1.	Anmeldung nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)	7
2.	Anmeldung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG).....	9
3.	Anmeldung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).....	8
4.	Ausnahmen von der Meldepflicht.....	9
5.	Meldung des Arbeitgebers und des Entleihers	10
IV.	Übersicht der zulassungspflichtigen und zulassungsfreien Gewerbe	11
1.	Anlage A der Handwerksordnung (zulassungspflichtige Handwerke).....	12
2.	Anlage B der Handwerksordnung	13
a)	zulassungsfreie Handwerke	13
b)	zulassungsfreie handwerksähnliche Gewerbe	14
V.	Gesetzesauszüge	15
1.	Mindestlohngesetz (MiLoG).....	15
2.	Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoDokV)	17
3.	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG).....	17
4.	Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)	17
5.	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AUG)	19

Innerhalb der EU-Staaten werden Handwerks-, Montage- oder sonstige Dienstleistungen zunehmend grenzüberschreitend erbracht. Die folgenden Informationen gelten für Unternehmen aus EU-Staaten, die diese Dienstleistungen in Deutschland erbringen möchten, ohne eine Niederlassung in Deutschland zu haben.

Dabei müssen die Dienstleister aus einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union (EU), einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und der Schweiz, die nur vorübergehend oder gelegentlich in Deutschland selbstständig tätig werden wollen, ggfs. gesetzliche Bestimmungen beachten.

Diese Broschüre soll Aufschluss darüber geben, wann eine Meldung erforderlich ist und was im Einzelnen beachtet werden muss, wenn Sie vorübergehend Dienstleistungen in Deutschland erbringen.

I. Grenzüberschreitende Tätigkeit in Deutschland

Grundsätzlich ist es möglich, Dienstleistungen in einem anderen EU-Land zu erbringen, ohne dort alle geltenden Verwaltungsverfahren und Vorschriften, wie etwa die vorherige Beantragung einer Gewerbeerlaubnis, einhalten zu müssen. Abhängig von der Art der Dienstleistung kann es aber erforderlich sein, die Dienstleistung bei der zuständigen Behörde anzumelden.

Wenn Handwerksbetriebe aus der Schweiz oder Staaten der Europäischen Union (EU) und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ihre Tätigkeit in Deutschland anbieten möchten, müssen sie sich nach den deutschen Rechtsvorschriften und der Handwerksordnung richten. Vor allem ist es wichtig zu wissen, ob das eigene Gewerbe in Deutschland als zulassungspflichtig oder zulassungsfrei gilt.

Ob ein Gewerbe zulassungspflichtig oder zulassungsfrei ist, regelt die deutsche Handwerksordnung. In Anlage A der Handwerksordnung sind die zulassungspflichtigen Handwerke gelistet, (https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_a.html), in Anlage B Abschnitt 1 die zulassungsfreien Handwerke und in Abschnitt 2 die handwerksähnlichen Gewerbe (https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_b.html).

Bei der Beurteilung, ob es sich um eine reglementierte oder eine nicht reglementierte Tätigkeit handelt, kann zudem auf die Webseite der Europäischen Kommission zurückgegriffen werden: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/>.

1. Nicht reglementierte Tätigkeiten

Die selbstständige Tätigkeit in einem zulassungsfreien, d.h. nicht reglementierten Handwerk oder handwerksähnlichen Gewerbe setzt in Deutschland keine bestimmte Berufsqualifikation voraus. Das bedeutet, der Beruf kann ohne staatliche Zulassung ausgeübt werden.

Wenn Sie in Deutschland eine Dienstleistung in einem nicht reglementierten Beruf anbieten möchten, können Sie diese Tätigkeit folglich ohne vorherige Anzeige bei der zuständigen Behörde erbringen.

Die Regelung gilt allerdings nicht für Dienstleistungen in Bereichen, die von der europäischen Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen sind.

Dazu zählen insbesondere:

- Finanzdienstleistungen
- das Gesundheitswesen
- Steuern
- das Verkehrswesen
- Glücksspiele

Um in diesen Bereichen selbstständig zu sein, sind Genehmigungen und Erlaubnisse der zuständigen Behörden¹ erforderlich.

2. Reglementierte Tätigkeiten

Im Allgemeinen ist ein Beruf reglementiert, wenn Sie einen bestimmten Abschluss vorweisen, besondere (staatliche) Prüfungen ablegen oder sich bei einer Berufsorganisation registrieren lassen müssen, bevor Sie Ihren Beruf ausüben dürfen. Eine Übersicht der reglementierten Gewerbe finden Sie im Abschnitt IV. 1. dieser Broschüre.

Unterfällt ihr Gewerbe in die zulassungspflichtigen Tätigkeiten, müssen Sie nachweisen, dass Sie die erforderliche Qualifikation in Ihrem Herkunftsstaat nachgewiesen haben.

Die erforderliche Qualifikation vorausgesetzt, brauchen Sie keine Genehmigung zur Ausübung Ihres Berufes einzuholen, sondern müssen Ihre Absicht der Dienstleis-

¹ Dies ist bspw. für Finanzdienstleistungen die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht; beachten Sie bitte auch die Ausnahmeregelung in § 53b Kreditwesengesetz (KWG). Die Aufsicht über das Glücksspielangebot in Deutschland liegt in den Händen der Länder; 16 Landesministerien bzw. Senatsverwaltungen und die ihnen nachgeordneten Behörden wachen über die Einhaltung glücksspielrechtlicher Vorgaben durch die Anbieter.

tungserbringung bei derjenigen Behörde anzeigen, die auch für die Anerkennung der Berufsqualifikation zuständig wäre. In diesem Fall dürfen Sie Ihre Tätigkeit dann sofort ausüben.

Hilfe bei der Findung der für Sie richtigen Behörde bietet Ihnen der „Anerkennungs-Finder“ unter <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/>.

Bei handwerklichen Tätigkeiten wäre die Anzeige beispielsweise bei der Handwerkskammer, bei Architekten der Architektenkammer, bei Tierärzten bei der Tierärztekammer zu erbringen.

Eine Liste der deutschen Handwerkskammern finden Sie unter <https://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte/>.

In der Regel ist die Anzeige alle 12 Monate formlos zu wiederholen, solange Sie weiter beabsichtigen, Dienstleistungen zu erbringen.

Treten wesentliche Änderungen von Umständen ein, die die Voraussetzungen für die Dienstleistungserbringung betreffen, müssen Sie diese bei der zuständigen Behörde ebenfalls schriftlich anzeigen und durch Unterlagen nachweisen.

Der Anzeige sind in der Regel folgende Dokumente beizufügen:

- Kopie des Personalausweises oder eines vergleichbaren Identifikationspapier
- Registrierungsnachweis oder ein anderer Nachweis für Ihre rechtmäßige Niederlassung im Herkunftsstaat
- Nachweis über die Berufsqualifikation
- ausgefülltes Antragsformular.

Bezüglich der Einhaltung von Fristen ist folgendes zu beachten:

- Anzeige der Tätigkeit: vor dem erstmaligen Erbringen der Dienstleistung
- Wiederholungsanzeige (einfaches Schreiben): alle 12 Monate
- Anzeige wesentlicher Änderungen von Umständen: sofort schriftlich
- Bei notwendiger Nachprüfung: Nachweis der erforderlichen Kenntnisse durch Eignungsprüfung innerhalb eines Monats.

Als Nachweis gelten unter anderen Meisterbriefe oder auch sogenannte „EU-Bescheinigungen“. Mit ihnen weist z.B. ein deutscher Handwerksunternehmer nach, seit wann und für welches Handwerk der Betrieb in der Handwerksrolle bei der Handwerkskammer eingetragen ist. In Deutschland werden die Bescheinigungen den Mitgliedern von der jeweiligen Kammer ausgestellt.

In Österreich ist für die Ausstellung der sog. EWR-Bescheinigung die Gewerbebehörde zuständig, die für den Gewerbestandort oder den Wohnsitz örtlich zuständig ist, also die Bezirkshauptmannschaft, in Statutarstädten der Magistrat und in Wien die MA 63. Weitere Informationen zu der Ausstellung einer EWR-Bescheinigung können auf der Website des Bundeskanzleramts unter dem nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/232/Seite.2320606.html>

Ausnahmen, die über die Europäische Dienstleistungsrichtlinie hinausgehen, gelten außerdem für die folgenden Handwerksberufe:

- Schornsteinfeger (Rauchfangkehrer)
- Augenoptiker
- Hörgeräteakustiker
- Orthopädietechniker
- Orthopädienschuhmacher und
- Zahntechniker.

Soll im Rahmen dieser Berufsgruppen eine Dienstleistungstätigkeit ausgeübt werden, kann die zuständige Handwerkskammer die nötige Berufsqualifikation nachprüfen, wenn die Dienstleistung zu ersten Mal erbracht werden soll.

Diese Prüfung soll schwere Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Dienstleistungsempfänger durch eine unzureichende Qualifikation des Dienstleisters ausschließen.

Die oben genannten Berufe dürfen daher erst ausgeübt werden, wenn die zuständige Handwerkskammer

- eine Bestätigung, dass die Berufsqualifikation ausreicht, oder
- einen Bescheid, dass die Berufsqualifikation nicht geprüft wird, ausstellt.

Die entsprechenden Unterlagen können elektronisch an die zuständige Stelle übermittelt werden. Im Falle begründeter Zweifel an der Echtheit der vorgelegten Unterlagen kann die zuständige Stelle den Dienstleistungserbringer zudem auffordern, beglaubigte Kopien vorzulegen.

II. Einheitlicher Ansprechpartner

Der einheitliche Ansprechpartner ist ein Onlineservice für Dienstleister und Fachkräfte aus dem In- und Ausland.

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Mittelstand/einheitlicher-ansprechpartner.html>

Über das Portal können weitere Informationen und Hilfeleistungen abgerufen werden. Er bietet Unterstützung bei allen relevanten Verfahren und Formalitäten für die Aufnahme einer Dienstleistungstätigkeit oder bei der Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation. Durch die Nutzung des einheitlichen Ansprechpartners kann der Gang zu den verschiedenen Behörden erspart werden, indem beispielsweise Anträge über ein elektronisches Antragssystem eingereicht werden können.

Einen einheitlichen Ansprechpartner gibt es auch für das jeweilige Bundesland, in dem die Dienstleistung erbracht werden soll.

Die Nutzung des einheitlichen Ansprechpartners ist in den meisten Bundesländern kostenlos. Es entstehen lediglich die Gebühren, die bei der jeweils zuständigen Behörde ohnehin angefallen wären.

Im Folgenden finden Sie den für Sie zuständigen einheitlichen Ansprechpartner, sortiert nach dem entsprechenden Bundesland, in dem die Dienstleistung (erstmalig) erbracht werden soll:



1. Schleswig-Holstein: https://www.ea-sh.de/EA/DE/ea_node.html
2. Mecklenburg-Vorpommern: <https://www.ea-mv.de/de/>
3. Hamburg: <https://www.hamburg.de/einheitlicher-ansprechpartner/>
4. Bremen: <https://www.einheitlicher-ansprechpartner.bremen.de/>
5. Berlin: <https://www.berlin.de/ea/>
6. Sachsen-Anhalt: <https://ea.sachsen-anhalt.de/>
7. Niedersachsen: https://www.eu-dlr.niedersachsen.de/einheitlicher_ansprechpartner/
8. Nordrhein-Westfalen: <https://gewerbe.nrw/ea-nrw>
9. Brandenburg: <https://eap.brandenburg.de/web/sbb;jsessionid=96DDEFA8DF0D236FF3A46CF4C8D5092D.node1>
10. Sachsen: <https://amt24.sachsen.de/web/guest/lebenslage/-/sbw/Einheitlicher+Ansprechpartner+EA-5000182-lebenslage-0>
11. Thüringen: <https://www.thueringen.de/th11/ea/>
12. Hessen: <https://eah.hessen.de/>
13. Rheinland-Pfalz: <https://eap.rlp.de/de/startseite/>
14. Saarland: https://www.saarland.de/einheitlicher_ansprechpartner.htm
15. Baden-Württemberg: <http://www.ea-handwerk-bw.de/startseite/1/de/home.html>
16. Bayern: https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/einheitlicher_ansprechpartner.php

III. Meldungen bei Entsendung

In der EU/EWR gelten die Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts des Landes, in dem ein Arbeitnehmer eingesetzt wird (für Kranken- und Rentenversicherung bestehen Ausnahmen).

Das bedeutet, dass für einen Arbeitnehmer aus einem anderen EU-Land für die Dauer seiner Entsendung nach Deutschland deutsche Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Urlaub gelten und er den deutschen Mindestlohn erhalten muss.

Eine Pflicht zur Meldung an die deutschen Zollbehörden trifft österreichische Arbeitgeber dann, wenn sie dazu entweder nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) oder dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verpflichtet sind.

Die Meldung hat dann vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung schriftlich unter Abgabe einer Versicherungserklärung, dass er die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des MiLoG und des AEntG einhält, zu erfolgen.

1. Anmeldung nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG)

Die Meldeverpflichtung nach § 16 Abs. 1 MiLoG in Verbindung mit § 1 der Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoMeldV) ist von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland grundsätzlich zu berücksichtigen, wenn ihre entsandten Arbeitnehmer in den von § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) aufgezählten Branchen beschäftigt sind. Der Meldung ist zudem eine Versicherung nach § 16 Abs. 2 MiLoG beizufügen, wenn die Entsendung in die nachfolgenden Branchen des § 2a SchwarzArbG erfolgt:

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

2. Anmeldung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Gemäß § 18 I AEntG i.V.m. § 1 MiLoMeldV haben Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die ihre Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen in den Branchen

- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch
- Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe
- Gebäudereinigungsleistungen
- Pflegedienstleistungen

nach Deutschland entsenden, diese unter Beifügung einer Versicherung nach § 18 Abs. 2 AEntG schriftlich anzumelden.

3. Anmeldung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Auch Entleiher, die einen oder mehrere Arbeitnehmer von einem Verleiher mit Sitz im Ausland zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entleihen, sind zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung und Vorlage einer schriftlichen Versicherung des Verleihers über die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen verpflichtet.

Die Meldung hat dabei nur durch den Entleiher zu erfolgen. Eine gleichzeitige Meldung durch den Verleiher ist nicht erforderlich. Je nachdem, in welcher Branche der entlehene Arbeitnehmer eingesetzt wird, erfolgt die Meldung auf Grundlage des MiLoG, dem AEntG oder dem AUG:

- Erfolgt der Einsatz der entliehenen Arbeitnehmer in den Branchen des § 2a SchwarzArbG, besteht die Verpflichtung des Entleihers zur Anmeldung nach § 16 Abs. 3 MiLoG i.V.m. § 1 MiLoMeldV. Der Entleiher hat gemäß § 16 Abs. 4 MiLoG mit der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers vorzulegen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 20 MiLoG einhält.
- Erfolgt der Einsatz der entliehenen Arbeitnehmer in den Branchen des AEntG, in denen tarifliche Mindestarbeitsbedingungen und/oder Urlaubskassenbeiträge zu gewähren sind, besteht die Verpflichtung des Entleihers zur Anmeldung nach § 18 Abs. 3 AEntG i.V.m. § 1 MiLoMeldV. Der Entleiher hat nach § 18 Abs. 4 AEntG mit der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers vorzulegen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 AEntG einhält.

- Unabhängig von einer Branchenzugehörigkeit besteht für den Entleiher die Verpflichtung zur Anmeldung gemäß § 17b Abs. 1 AÜG i.V.m. § 1 MiLoMeldV immer dann, wenn eine Rechtsverordnung nach § 3a AÜG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Mit der Anmeldung hat der Entleiher nach § 17b Abs. 2 AÜG eine Versicherung des Verleihers vorzulegen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 Abs. 5 AÜG einhält.

Sofern die Meldepflicht auf Grundlage mehrerer Rechtsgrundlagen besteht, ist die Abgabe jeweils nur einer einheitlichen Meldung ausreichend.

Wichtig: Anmeldungen nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG müssen vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung und unabhängig von deren Dauer erfolgen.

4. Ausnahmen von der Meldepflicht

Eine Anmeldung nach dem Mindestlohngesetz ist gem. § 1 Abs. 1 MiLoDokV entbehrlich für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet, oder deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000 Euro überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Für Anmeldungen nach dem AEntG oder dem AÜG gilt diese Ausnahme jedoch nicht.

Ebenfalls entbehrlich sind Anmeldungen nach dem MiLoG und dem AEntG für im Betrieb des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft, so kommt es gem. § 1 Abs. 3 MiLoDokV auf das Bestehen einer entsprechenden verwandtschaftlichen Beziehung zu dem vertretungsberechtigten Organ der juristischen Person oder einem Mitglied eines solchen Organs oder einem vertretungsberechtigten Gesellschafter der rechtsfähigen Personengesellschaft an.

Familienangehörige, bei denen ein Arbeitsverhältnis nicht vorliegt, sondern die lediglich aufgrund ihrer familiären Beziehung im Betrieb mitarbeiten, sind keine Arbeitnehmer und unterfallen damit auch nicht dem MiLoG oder dem AEntG und den dort geregelten Meldepflichten.

5. Meldung des Arbeitgebers und des Entleihers

Die Meldung der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber über das Meldeportal Mindestlohn (www.meldeportal-mindestlohn.de) abzugeben. Das gleiche gilt für Entleiher, die von einem Verleiher mit Sitz im Ausland überlassene Arbeitnehmer tätig werden lassen.

In der Anmeldung sind folgende Angaben zu machen:

- Branche, in der die entsandten Arbeitnehmer tätig werden sollen (bei Anmeldung nach MiLoG sind die Angaben freiwillig),
- Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
- Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung,
- Ort in Deutschland, an dem die nach § 17 MiLoG oder § 19 AEntG erforderlichen Unterlagen (insbesondere Arbeitsverträge, Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnabrechnungen, Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen) bereitgehalten werden,
- Familiennamen, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des verantwortlichen Ansprechpartners in Deutschland (verantwortlich Handelnder),
- Familiennamen, Vorname und Anschrift einer Person in Deutschland, welche zur Annahme von Schriftstücken befugt ist (Zustellungsbevollmächtigter),
- Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von dem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer inklusive der Beschäftigungsdauer

Nach einer erfolgreichen Übermittlung Ihrer Anmeldedaten über das Meldeportal Mindestlohn erhalten Sie eine Empfangsbestätigung, welche eine Meldungs-ID sowie das genaue Datum und die Uhrzeit der Abgabe enthält. Die Empfangsbestätigung kann zum Nachweis der Abgabe der Anmeldung ausgedruckt werden.

Anmeldungen sind getrennt für jeden einzelnen Beschäftigungsort beziehungsweise jede einzelne Baustelle vorzulegen. Arbeitnehmer dürfen zudem nicht zeitgleich für mehrere Beschäftigungsorte beziehungsweise Baustellen gemeldet sein.

IV. Übersicht der zulassungspflichtigen und zulassungsfreien Gewerbe

1. Anlage A der Handwerksordnung (zulassungspflichtige Handwerke)

Verzeichnis der Gewerbe, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können (§ 1 Abs. 2):

1. Maurer und Betonbauer	22. Büchsenmacher
2. Ofen- und Luftheizungsbauer	23. Klempner
3. Zimmerer	24. Installateur und Heizungsbauer
4. Dachdecker	25. Elektrotechniker
5. Straßenbauer	26. Elektromaschinenbauer
6. Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer	27. Tischler
7. Brunnenbauer	28. Boots- und Schiffbauer
8. Steinmetzen und Steinbildhauer	29. Seiler
9. Stukkateure	30. Bäcker
10. Maler und Lackierer	31. Konditoren
11. Gerüstbauer	32. Fleischer
12. Schornsteinfeger	33. Augenoptiker
13. Metallbauer	34. Hörgeräteakustiker
14. Chirurgiemechaniker	35. Orthopädietechniker
15. Karosserie- und Fahrzeugbauer	36. Orthopädienschuhmacher
16. Feinwerkmechaniker	37. Zahntechniker
17. Zweiradmechaniker	38. Friseure
18. Kälteanlagenbauer	39. Glaser
19. Informationstechniker	40. Glasbläser und Glasapparatebauer
20. Kraftfahrzeugtechniker	41. Vulkaniseure und Reifenmechaniker
21. Landmaschinenmechaniker	

2. Anlage B der Handwerksordnung

a) zulassungsfreie Handwerke

1. Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	28. Müller
2. Betonstein- und Terrazzohersteller	29. Brauer und Mälzer
3. Estrichleger	30. Weinküfer
4. Behälter- und Apparatebauer	31. Textilreiniger
5. Uhrmacher	32. Wachszieher
6. Graveure	33. Gebäudereiniger
7. Metallbildner	34. Glasveredler
8. Galvaniseure	35. Feinoptiker
9. Metall- und Glockengießer	36. Glas- und Porzellanmacher
10. Schneidwerkzeugmacher	37. Edelsteinschleifer und -graveure
11. Gold- und Silberschmiede	38. Fotografen
12. Parkettleger	39. Buchbinder
13. Rolladen- und Jalousiebauer	40. Buchdrucker: Schriftsetzer, Drucker
14. Modellbauer	41. Siebdrucker
15. Drechsler und Holzspielzeugmacher	42. Flexografen
16. Holzbildhauer	43. Keramiker
17. Böttcher	44. Orgel- und Harmoniumbauer
18. Korbmacher	45. Klavier- und Cembalobauer
19. Damen- und Herrenschnneider	46. Handzuginstrumentenmacher
20. Sticker	47. Geigenbauer
21. Modisten	48. Bogenmacher
22. Weber	49. Metallblasinstrumentenmacher
23. Segelmacher	50. Holzblasinstrumentenmacher
24. Kürschner	51. Zupfinstrumentenmacher
25. Schuhmacher	52. Vergolder
26. Sattler und Feintäschner	53. Schilder- und Lichtreklamehersteller
27. Raumausstatter	

b) zulassungsfreie handwerksähnliche Gewerbe

1. Eisenflechter	30. Theaterkostümnäher
2. Bautrocknungsgewerbe	31. Plisseebrenner
3. Bodenleger	32. Posamentierer
4. Asphaltierer (ohne Straßenbau)	33. Stoffmaler
5. Fuger (im Hochbau)	34. Stricker
6. Holz- und Bautenschutzgewerbe	35. Textil-Handdrucker
7. Rammgewerbe (Einrammen von Pfählen)	36. Kunststopfer
8. Betonbohrer und -schneider	37. Änderungsschneider
9. Theater- und Ausstattungsmaler	38. Handschuhmacher
10. Herstellung von Drahtgestellen für Dekorationszwecke in Sonderanfertigung	39. Ausführung einfacher Schuhreparaturen
11. Metallschleifer	40. Gerber
12. Metallsägen-Schärfer	41. Innerei-Fleischer (Kuttler)
13. Tankschutzbetriebe	42. Speiseeishersteller (mit Vertrieb)
14. Fahrzeugverwerter	43. Fleischzerleger, Ausbeiner
15. Rohr- und Kanalreiniger	44. Appreteure, Dekateure
16. Kabelverleger im Hochbau	45. Schnellreiniger
17. Holzschuhmacher	46. Teppichreiniger
18. Holzblockmacher	47. Getränkeleitungsreiniger
19. Daubenhauer	48. Kosmetiker
20. Holz-Leitermacher	49. Maskenbildner
21. Muldenhauer	50. Bestattungsgewerbe
22. Holzreifenmacher	51. Lampenschirmhersteller
23. Holzschindelmacher	52. Klavierstimmer
24. Einbau von genormten Baufertigteilen	53. Theaterplastiker
25. Bürsten- und Pinselmacher	54. Requisiteure
26. Bügelanstalten für Herren-Oberbekleidung	55. Schirmmacher
27. Dekorationsnäher	56. Steindrucker

28. Fleckteppichhersteller	57. Schlagzeugmacher
29. Klöppler	

V. Gesetzesauszüge

1. Mindestlohngesetz (MiLoG)

§ 16 Meldepflicht

(1) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2 SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.
6. Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung einer Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die Dauer der Überlassung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. den Familiennamen, den Vornamen oder die Firma sowie die Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 einhält. [...]

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung in einem der in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten. [...]

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 spätestens zu dem in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

2. Mindestlohnmeldeverordnung (MiLoDokV)

§ 1 Meldung

(1) Der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland soll die Meldung nach § 16 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie die Versicherung nach § 16 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes elektronisch übermitteln. Für die elektronische Übermittlung hat er das Internetportal zu nutzen, das die Zollverwaltung zur Verfügung stellt.

[...]

3. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)

§ 2a Prüfungsaufgaben

(1) Bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen sind die in folgenden Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen tätigen Personen verpflichtet, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen:

1. im Baugewerbe,
2. im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
3. im Personenbeförderungsgewerbe,
4. im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
5. im Schaustellergewerbe,
6. bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
7. im Gebäudereinigungsgewerbe,
8. bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
9. in der Fleischwirtschaft,
10. im Prostitutionsgewerbe.

(2) Der Arbeitgeber hat jeden und jede seiner Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nachweislich und schriftlich auf die Pflicht nach Absatz 1 hinzuweisen, diesen Hinweis für die Dauer der Erbringung der Dienst- oder Werkleistungen aufzubewahren und auf Verlangen bei den Prüfungen nach § 2 Abs. 1 vorzulegen.

[...]

4. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

§ 8 Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen

(1) Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland, die unter den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, sind verpflichtet, ihren Ar-

beitnehmern und Arbeitnehmerinnen mindestens die in dem Tarifvertrag für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien die ihr nach § 5 Nr. 3 zustehenden Beiträge zu leisten. Satz 1 gilt unabhängig davon, ob die entsprechende Verpflichtung kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a besteht.

(2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

(3) Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a fallen, hat der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren sowie die der gemeinsamen Einrichtung nach diesem Tarifvertrag zustehenden Beiträge zu leisten; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt.

§ 18 Meldepflicht

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 vorschreibt, auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 19 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die die Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen, und

7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

- (2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er seine Verpflichtungen nach § 8 einhält.

[...]

§ 19 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin oder mehrere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen zur Arbeitsleistung überlässt.

(2) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, bei Bauleistungen auf der Baustelle.

[...]

5. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AUG)

§ 8 Grundsatz der Gleichstellung

[...]

(5) Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiter mindestens das in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 für die Zeit der Überlassung und für die Zeiten ohne Überlassung festgesetzten Mindeststundenentgelt zu zahlen.

§ 17 Meldepflicht

(1) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland einen Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher, sofern einer Rechtsverordnung nach § 3a auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, vor Beginn jeder Überlassung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. Familiennamen, Vornamen und Geburtsdatum des überlassenen Leiharbeitnehmers,
2. Beginn und Dauer der Überlassung,
3. Ort der Beschäftigung,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 17c erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. Branche, in die die Leiharbeitnehmer überlassen werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen oder Firma sowie Anschrift des Verleihers.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Entleiher unverzüglich zu melden.

(2) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser seine Verpflichtungen nach § 8 Absatz 5 einhält.

[...]

Diese Publikation gibt Ihnen lediglich eine Übersicht und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die weitere Einholung von fachkundigem Rat wird von uns dringend empfohlen.

Eine Haftung der Deutschen Handelskammer für den Inhalt dieser Publikation wird ausgeschlossen.

Kontakt

Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung!

Deutsche Handelskammer in Österreich
Schwarzenbergplatz 5 Top 3/1, 1030 Wien
Rechtsabteilung
www.dhk.at

Frau Beatrix Holzbauer
Rechtsanwältin (RAK Nürnberg)/LL.M. (Eur)/Europajuristin
E-Mail: beatrix.holzbauer@dhk.at

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen sind unzulässig und verboten.