

CZ DE EN HU PL RO SK SI

Ausführung von handwerklichen Dienstleistungen in Deutschland



Foto: Grecaud Paul - Fotolia



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Dienstleistungsfreiheit	5
Welche Schritte muss das ausländische Unternehmen gehen?	5
Übersicht	5
1. Genehmigung der Leistungsausübung	5
2. Qualifikation	6
3. Meldung der entsandten Mitarbeiter	7
4. Beachtung des deutschen Arbeits- und Sozialrechts	9
5. Steuerrechtliche Aspekte	11
6. Sozialkasse Bau	12
7. Erfüllen aller deutscher Normen	13
8. Vorbereiten einer Baustellenmappe	13
Anmerkungen für Subunternehmer	14
Scheinselbständigkeit	15
Arbeitnehmerüberlassung	16
Niederlassungsfreiheit	17
Anhang	18
Länderspezifische Informationen	18
Österreich	18
Tschechien	18
Slowakei	19
Polen	19
Rumänien	19
Slowenien	19
Ungarn	19
Gut zu wissen	19

Vorwort

Dieser Leitfaden wurde im Rahmen des Projektes Fachkräftezentrum „Handwerk – grenzenlos erfolgreich“ erstellt. Gefördert wurde er vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit: Zukunft sichern, Arbeit gestalten

Attraktive Arbeitsbedingungen sind heute mehr denn je ein Schlüssel für innovative und erfolgreiche Unternehmen sowie für leistungsfähige Verwaltungen und bilden die Grundlage zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Für diese Zielsetzungen engagiert sich die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufene Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände, Arbeitgebervereinigungen und Kammern, Gewerkschaften, Unternehmen, die Bundesagentur für Arbeit sowie Sozialversicherungsträger und Stiftungen arbeiten entlang der Themenfelder Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz gemeinsam an Ideen, Handlungshilfen und Instrumenten, die die Qualität der Arbeit in Deutschland stärken. Als unabhängiges Netzwerk bietet die Initiative konkrete Beratungs- und Informationsangebote für Betriebe und Verwaltungen sowie vielfältige Austauschmöglichkeiten in zahlreichen - auch regionalen - Unternehmens- und Branchennetzwerken. Weitere Informationen zur Initiative Neue Qualität der Arbeit unter www.inqa.de.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Haftungsausschluss

Die Informationen in diesem Leitfaden wurden mit großer Sorgfalt recherchiert. Die Inhalte in diesem Leitfaden werden ständig gepflegt. Es gilt die jeweils zuletzt aktualisierte Version, die auf unserer Homepage hinterlegt ist.

Wir können dennoch keine Haftung übernehmen

- für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der dort gemachten Angaben, insbesondere der Übersetzungen,
- für Wortlaut und Geltung der eingestellten Rechtsvorschriften. Es gilt stets die aktuelle, amtliche Fassung, wie sie im dafür vorgesehenen offiziellen Verkündungsorgan veröffentlicht ist,
- für die Richtigkeit und Rechtmäßigkeit des Inhalts von Internetseiten, auf die wir im Leitfaden verwiesen haben. Der Inhalt dieser Internetseiten ist dynamisch und kann sich jederzeit ändern; wir machen ihn uns soweit ausdrücklich nicht zu Eigen.

Aus den Gesetzen wurden lediglich die wesentlichen Inhalte herausgegriffen, die in erster Linie für unsere Mitgliedsbetriebe von Bedeutung sind. Etwaige rechtliche Hinweise und Auskünfte sind unverbindlich. Wir erteilen keine Rechts- oder Steuerberatung.

Ohne schriftliche Genehmigung der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz ist es nicht gestattet, diesen Leitfaden oder Teile davon zu verwerfen, zu verarbeiten, zu vervielfältigen oder weiterzugeben.

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:

Tel. +49 (0)851 5301-129

E-Mail: eap@hwkno.de

www.hwkno.de/eap

März 2024

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz



Dienstleistungsfreiheit

Welche Schritte muss das ausländische Unternehmen gehen?

Übersicht

1.	Genehmigung der Leistungsausübung
2.	Qualifikation
3.	Meldung der entsandten Mitarbeiter
4.	Beachtung des deutschen Arbeits- und Sozialrechts
5.	Steuerrechtliche Aspekte
6.	Sozialkasse Bau
7.	Erfüllen aller deutschen Normen
8.	Vorbereiten einer Baustellenmappe

1. Genehmigung der Leistungsausübung

Für Unternehmen aus den **EU- und EWR-Staaten** gilt die uneingeschränkte **Dienstleistungsfreiheit**: sie dürfen in Deutschland vorübergehend ohne eine Niederlassung oder Betriebsstätte „über die Grenze“ hinweg gewerblich tätig werden.

Für **Unternehmen aus Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und der Türkei** gelten Beschränkungen: ihr Einsatz über Werkverträge wird durch **Kontingente** begrenzt, die sich an den deutschen Arbeitsmarktdaten orientieren. Die Werkverträge¹ müssen einzeln je Auftrag / Baustelle im Rahmen der Kontingente genehmigt werden. Dafür ist ein entsprechender Antrag zu stellen, dem der Werkvertrag sowie Informationen über das ausländische Unternehmen beizufügen sind. Diese Genehmigung dauert zumindest beim ersten Antrag erfahrungsgemäß mehrere Wochen, es ist daher ratsam, einen entsprechenden zeitlichen Vorlauf einzuplanen.

Die Anträge sind zu stellen bei:

Agentur für Arbeit **Stuttgart**

Tel. +49 711 920-0

stuttgart@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

Informationen finden Sie über die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit:

[Merkblatt 16 - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in Deutschland](#)

¹ Für die Kontingente ist nur der Begriff „Werkvertrag“ zu verwenden. Zurzeit gibt es keine Bauverträge in diesem Bereich (siehe Punkt „Scheinselbständigkeit“).

2. Qualifikation

Die folgenden Informationen gelten für Unternehmen aus EU-/EWR-Staaten sowie der Schweiz, die Handwerks-, Montage- und sonstige Dienstleistungen in Deutschland erbringen, ohne eine Niederlassung in Deutschland zu haben.

In den Staaten der EU/EWR gilt grundsätzlich das jeweils nationale Recht hinsichtlich der Ausübung gewerblicher Tätigkeiten. EU-Richtlinien vereinfachen das Arbeiten über die Grenzen zwischen den EU/EWR-Staaten hinweg.

Staatsangehörigen der EU/EWR sowie der Schweiz, die in Deutschland keine Niederlassung gründen, ist die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung gestattet, wenn sie in ihrem Herkunftsland zur Ausübung vergleichbarer Tätigkeiten berechtigt sind. Ausschlaggebend ist hierbei, ob die Tätigkeit in Deutschland zulassungsfrei oder zulassungspflichtig ist. Gehören die Tätigkeiten in Deutschland zu einem zulassungspflichtigen Handwerk, muss als Nachweis der Qualifikation eine sogenannte Dienstleistungsanzeige gemacht werden. Diese Anzeige muss bei der Handwerkskammer in deren Bezirk der erste Auftrag ausgeführt werden soll, getätigt werden.

Übersicht über die deutschlandweiten Handwerkskammern:

www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte.html

a) Zulassungspflichtige/ reglementierte Tätigkeiten in Deutschland:

→ schriftliche Dienstleistungsanzeige notwendig

Link zu den reglementierten Handwerken: Anlage A (HwO):

www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_a.html

b) Zulassungsfreie / nicht reglementierte Tätigkeiten in Deutschland:

→ keine Anzeigepflicht

Link zu den nicht reglementierten Gewerken: Anlage B1/B2 (HwO):

www.gesetze-im-internet.de/hwo/anlage_b.html

Voraussetzungen für die Dienstleistungsanzeige:

- Staatsangehörigkeit EU/EWR oder Schweiz
- vorübergehende und gelegentliche Berufsausübung ohne Niederlassung in Deutschland
- Tätigkeit in einem zulassungspflichtigen Handwerk der Anlage A HwO
- Antragsteller ist bei Reglementierung im Herkunftsland zur Ausübung rechtmäßig niedergelassen (vergleichbare Tätigkeit)
- Fordert das Herkunftsland für die Ausübung der Tätigkeit keine bestimmte Qualifikation oder Ausbildung, muss die Tätigkeit im Herkunftsland mindestens 1 Jahr ausgeübt worden sein
- Bescheinigung der nationalen Stelle im Herkunftsland, sogenannte EU-Bescheinigung bzw. EWR-Bescheinigung (Anlaufstellen siehe „Länderspezifische Informationen“ im Anhang)

Das Formular zur Dienstleistungsanzeige finden Sie im Downloadbereich unter: www.hwkno.de/eap

Ergänzend zum Formular benötigen Sie noch eine Kopie von Ihrem (Reise-)Pass und eine beglaubigte Übersetzung der EU-Bescheinigung.

Liegen die o.g. Voraussetzungen der Dienstleistungserbringung vor, darf die Tätigkeit sofort nach der Anzeige ausgeübt werden (Ausnahme: Schornsteinfegerhandwerk, Gesundheitshandwerke).

In den Gesundheitshandwerken gemäß Anlage A zur HwO Nr. 33 bis 37 (Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Orthopädietechniker, Orthopädieschuhmacher, Zahntechniker) und im Schornsteinfegerhandwerk kann die Handwerkskammer eine Fachkundeprüfung anordnen.

Die Handwerkskammer erteilt nach Eingang der Dienstleistungsanzeige eine Bescheinigung über die erfolgte Dienstleistungsanzeige, Kosten 100 EUR. Diese ist deutschlandweit 1 Jahr gültig.

Nach Ablauf dieses einen Jahres ist die Meldung zu wiederholen (sogenannte Folgemeldung). Kosten 50 EUR. Auch dieses Formular finden Sie unter: www.hwkno.de/eap

3. Meldung der entsandten Mitarbeiter

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

Das heißt: für einen Arbeitnehmer aus einem EU-Land gelten für die Dauer seiner Entsendung nach Deutschland deutsche Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Urlaub, und er muss die deutschen Mindestlöhne erhalten. Er hat unter Umständen auch Anspruch auf weitere Sozialleistungen, zum Beispiel der SOKA BAU (Erläuterungen im Folgendem). Hinweis: dauert die Entsendung länger als 12 Monate handelt es sich um eine „Langzeitentsendung“ Informationen dazu unter Nr. 4.

Die Kontrolle, dass die deutschen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, erfolgt durch die **Finanzkontrolle Schwarzarbeit** („FKS“), ein Organ des Zolls. Sie prüft auch, ob nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer in ihrem Herkunftsland kranken- und rentenversichert sind. Um diese Kontrolle vornehmen zu können, muss sie den Ort (etwa die Baustelle) kennen, wo der Arbeitnehmer eingesetzt ist.

Alle in Deutschland auf Baustellen eingesetzten **Arbeitnehmer** sind deshalb der **Generaldirektion Finanzkontrolle Schwarzarbeit**, Direktion VII, Wörthstraße 1-3, D-50668 Köln, **vor Beginn der Arbeiten** entsprechend zu melden (gilt nicht für den selbständigen Einzelunternehmer).

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsenden, haben verschiedene Regeln bezüglich der Meldung ihrer Arbeitnehmer zu beachten.

Die Meldungen werden online über das „Meldeportal-Mindestlohn“ getätigt:

www.meldeportal-mindestlohn.de

Die Nutzung des elektronischen Meldeportals bedarf einer einmaligen Registrierung zur Erstellung eines Benutzerkontos. Änderungen gegenüber der ursprünglichen Meldung müssen mitgeteilt werden. Auch dies erfolgt über das Portal.

Zustellungsbevollmächtigter:

Im Rahmen dieser Meldung muss auch ein Zustellungsbevollmächtigter in Deutschland benannt werden. Das kann auch der Leiter der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer sein, soweit er verantwortlich für das ausländische Unternehmen handeln kann (zum Beispiel der Vorarbeiter auf der Baustelle).

Es ist auch ein Einsatzplan zu melden, aus dem hervorgeht, welche Arbeitnehmer wann an welchem Einsatzort tätig sind.

Ausnahmen von der Meldepflicht:

Bestimmte Tätigkeiten sind von der Meldepflicht ausgenommen, so z. B., wenn Ihr Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt wird um,

Erstmontage- oder Einbauarbeiten zu erbringen (ausgenommen Bauleistungen!), die:

- Bestandteil eines Liefervertrages sind,
- für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind **und**
- von Facharbeitern oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden **und**
- die Dauer der Beschäftigung in Deutschland acht Tage innerhalb eines Jahres nicht übersteigt.

oder um,

- Besprechungen oder Verhandlungen zu führen, Vertragsangebote zu erstellen oder Verträge zu schließen
- eine Messe, Konferenz oder eine Tagung zu besuchen

Ausführliche Details finden Sie hier: https://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/_24.html

Aufenthaltsgenehmigung:

Wenn ein Unternehmen aus EU/EWR-Staaten Arbeitnehmer nach Deutschland im Rahmen einer Dienstleistungserbringung (Werk- oder Bauvertrag) entsendet, dann gilt:

Arbeitnehmer **aus dem EU/EWR-Raum** benötigen **keine Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigungen**.

Arbeitnehmer **aus Drittstaaten** können nach Deutschland entsandt werden, wenn sie im Entsendeland (Land des entsendenden Unternehmens) eine **langfristige Aufenthaltsberechtigung (long-term-resident-EU)** haben und die vorübergehende Dienstleistung in Deutschland 3 Monate innerhalb von 12 Monaten nicht überschreitet. Falls die Entsendung nach Deutschland voraussichtlich länger als 3 Monate innerhalb von 12 Monaten dauert, muss bei der deutschen Botschaft im Entsendeland ein Visum-Antrag gestellt werden („Vander Elst-Visum“). Wir raten dringend dazu, sich rechtzeitig um dieses Visum zu kümmern.

4. Beachtung des deutschen Arbeits- und Sozialrechts

Sozialversicherung:

Grundsätzlich gilt das Sozialversicherungsrecht des entsendenden EU-Staates. Als Nachweis dient das EU-Formblatt A 1, das vom Versicherer im Herkunftsland ausgestellt wird. Für Arbeitnehmer, die länger als 24 Monate ununterbrochen in Deutschland arbeiten, ist zu prüfen, ob die Versicherungspflicht nach Deutschland wechselt.

Für den Unternehmer selbst besteht keine Sozialversicherungspflicht in Deutschland, solange er entsprechend in seinem Herkunftsland versichert ist und dies nachweisen kann.

Entlohnungsvorschriften:

Die deutschen Mindestlöhne müssen von Unternehmen, die vorübergehend in Deutschland tätig werden, beachtet und entsprechend nachgewiesen werden. Der gesetzliche Mindestlohn für in Deutschland eingesetzte Arbeitnehmer beträgt derzeit 12,41 Euro (brutto).

Allerdings sind für bestimmte Gewerbe den in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmern die höheren tariflichen Mindestlöhne zu zahlen (siehe auch Arbeitnehmerentsendegesetz sowie Infos im Folgenden). Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung werden nicht auf die Mindestlöhne angerechnet. Die Zahlung muss durch Lohnunterlagen (s. Punkt „Vorbereiten einer Baustellenmappe“) nachgewiesen werden.

Allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne gibt es in folgenden Handwerkssparten:

Baugewerbe, Elektrohandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Gebäudereinigerhandwerk, Gerüstbauerhandwerk, Schornsteinfegerhandwerk, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk. Die [aktuelle Auflistung](#) befindet sich auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Ergänzende Informationen zur Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten (Dokumentationspflicht) finden Sie unter Punkt 8.

Zudem erhalten Arbeitnehmer aus dem Ausland auch Überstundensätze, Zuschläge und Zulagen (z. B. Erschwerniszuschläge, Nachtarbeitszuschläge, Gefahrenzulagen) oder Sachleistungen des Arbeitgebers, soweit diese gesetzlich oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben sind. Eine Übersicht über die Beschäftigungsbedingungen gemäß den Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen bietet der Zoll ([auf Deutsch](#) und [auf Englisch](#)).

Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, d. h. Kosten, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (sog. Entsendekosten im Sinne des § 2 b Abs. 1 AEntG), darf der EU-Arbeitgeber nicht auf die Entlohnung anrechnen. Erhält der Arbeitnehmer aber eine Entsendezulage für die Zeit der Arbeitsleistung in Deutschland, so kann diese auf die Entlohnung angerechnet werden. Aus diesem Grund ist dringend zu empfehlen, im Arbeitsvertrag oder einer entsprechenden Zusatzvereinbarung ergänzend zum Arbeitsvertrag festzuhalten, welchem Zweck die Zulage dient. Also, ob und in welcher Höhe die Entsendezulage als Erstattung für die Entsendekosten oder als Bestandteil der Entlohnung für die Erbringung der Arbeitsleistung in Deutschland gezahlt wird. Im Zweifel gelten die gezahlten Beträge gesamt als Entsendekosten mit der Folge der Nichtanrechenbarkeit auf die Entlohnung. Für die Zulagen und Erstattung entsendebedingter Kosten ist in der Regel das Recht des Herkunftsstaates maßgebend. Gem. § 2 Abs. 1 Ziffer 8 AEntG sind jedoch auch die Regelungen des Aufnahmestaates zu beachten.

Sind die Rechtsvorschriften des Herkunftsstaates für den Arbeitnehmer günstiger, so bleibt es bei deren Anwendung (Günstigkeitsprinzip). Hier erscheint es als sinnvoll den Steuerberater unterstützend hinzuzuziehen.

Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer:

Unterkünfte für Arbeitnehmer müssen den Mindeststandards der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Sie müssen entsprechend ihrer Belegungszahl ausgestattet sein mit: Wohn- und Schlafbereich (Betten, Schränken, Tischen, Stühlen), Essbereich, Sanitäreinrichtungen.

Wird die Unterkunft von Männern und Frauen gemeinsam genutzt, ist dies bei der Zuteilung der Räume zu berücksichtigen.

Konkretisiert werden diese Anforderungen mit der [Arbeitsstättenregel ASR A4.4](#) über das Einrichten und Betreiben von Unterkünften für Arbeitsstätten.

Für ausländische Arbeitnehmer, die länger als zwölf Monate nach Deutschland entsandt werden, gelten nach Ablauf dieser Zeit alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen. Unter der Angabe von Gründen können Arbeitgeber eine Fristverlängerung um sechs Monate beim Zoll einreichen. Hat die Beschäftigung in Deutschland vor dem 30. Juli 2020 begonnen, muss keine Mitteilung abgegeben werden, da diese durch die Fiktion des § 25 Abs. 2 Satz 2 AEntG bereits als abgegeben gilt.

Weitere Informationen zur Langzeitentsendung und zur Berechnung des Zeitraums der Beschäftigung in Deutschland finden Sie auf der [Webseite des Zolls](#).

Arbeitsschutz in Deutschland (Quelle: [Bayerische Gewerbeaufsicht](#)):

Rolle der Arbeitgeber: Die Arbeitsschutzgesetzgebung in Deutschland weist dem Arbeitgeber eine umfassende Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten zu. Er ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und hat dabei die Umstände, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber hat diese Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und wenn notwendig; auch an Veränderungen anzupassen, d.h. aktuell zu halten. Dabei gehört es zu seiner Pflicht, eine stetige Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten anzustreben. Zu seiner Unterstützung hat der Arbeitgeber Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte zu bestellen, die ihn in Fragen des Arbeitsschutzes beraten.

Rolle der Beschäftigten: Auch die Beschäftigten sind nicht gänzlich frei von der Verantwortung für ihre Sicherheit und Gesundheit. Sie haben die entsprechenden Maßnahmen des Arbeitgebers zu beachten und zu unterstützen und müssen ggf. den Arbeitgeber auf Arbeitsschutzdefizite hinweisen.

Kleine und mittlere Unternehmen können Ihre Arbeitsschutzorganisation mit dem GDA-Organcheck der Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland & Stiftung Mittelstand-Gesellschaft-Verantwortung online selbst testen: <https://inqa.de/DE/handeln/inqa-checks/gda-orgacheck-arbeitsschutz-mit-methode.html>

Außerdem stellt die BG Bau im Internet [Informationen zum sicheren und gesunden Arbeiten](#) in der Bauwirtschaft oder bei baunahen Dienstleistungen in verschiedenen Sprachen bereit.

5. Steuerrechtliche Aspekte

Umsatzsteuer:

Für reine **Warenlieferungen** gelten die einheitlichen EU-Regelungen. **Leistungen, die in Deutschland an Privatpersonen** erbracht werden, unterliegen der deutschen Umsatzsteuer; es ist eine Registrierung beim zuständigen deutschen Ausländerfinanzamt erforderlich.

Eine Übersicht der zentral zuständigen Finanzämter erhalten Sie hier:

<https://lstn.niedersachsen.de/steuer/finanzaemter/zentrale-zustaendigkeit-fuer-auslaendische-unternehmer-67782.html>

Bau- und Ausbauleistungen, die an einer Immobilie in Deutschland erbracht werden, unterliegen ebenfalls der deutschen Umsatzsteuer. Bei Leistungen an Unternehmer (USt-IdNr: Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (Value added tax identification number)) geht die Steuerschuld an den Leistungsempfänger (Auftraggeber) über.

Baubzugssteuer:

Erbringt jemand in Deutschland eine Bauleistung (Leistender) an einen Unternehmer oder an eine juristische Person des öffentlichen Rechts, ist der Leistungsempfänger (Auftraggeber) verpflichtet, von der Gegenleistung (einschließlich Mehrwertsteuer) einen Steuerabzug in Höhe von 15 Prozent vorzunehmen (§ 48 Einkommensteuer-Gesetz (EStG)). Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Um diesen Abzug zu verhindern, muss das ausländische (Sub-) Unternehmen dem Auftraggeber eine gültige Freistellungsbescheinigung nach § 48b Absatz 1 Satz 1 vorlegen.

Die Freistellung kann auftragsbezogen oder für einen bestimmten Zeitraumerteilt werden, längstens jedoch für einen Zeitraum von drei Jahren.

Im Ausland ansässige Unternehmer mit Wohnsitz / Sitz und Geschäftsleitung im Ausland beantragen die Freistellungsbescheinigung formlos bei dem deutschen Finanzamt, das für ihr Land zuständig ist (Link s. oben). Link zum Antrag:

[www.finanzamt.bayern.de/Informationen/Formulare/Weitere Themen A bis Z/Bauleistungen/Musterantrag-Freistellungsbescheinigung.php](http://www.finanzamt.bayern.de/Informationen/Formulare/Weitere_Themen_A_bis_Z/Bauleistungen/Musterantrag-Freistellungsbescheinigung.php)

Eine Beantragung bzw. Verlängerung ist nicht online möglich!

Informationen gibt das Merkblatt zum Steuerabzug:

Deutsch: [StAb-Bau-Merkbl_dtsch_22.pdf \(bayern.de\)](#) bzw. englisch:

[StAb-Bau-Merkbl_englisch_22.pdf \(bayern.de\)](#)

Lohn- bzw. Ertragssteuer:

Normalerweise gilt die 183-Tage-Regelung, das bedeutet, wenn sich ein Arbeitnehmer länger als 183 Tage im Jahr in Deutschland aufhält, so wird er hier lohnsteuerpflichtig. Gleiches gilt grundsätzlich auch für den ausländischen Unternehmer im Zusammenhang mit dessen Einkommenssteuer. Die Details dazu sind in den jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen der Bundesrepublik Deutschland mit dem Herkunftsland des ausländischen Unternehmens geregelt.

Grenzgänger (sie wohnen in einem Gebiet bis zu 30 km von der deutschen Grenze entfernt und kehren arbeitstäglich in ihr Heimatland zurück) aus **Österreich und der Schweiz** bleiben immer im Herkunftsland lohnsteuerpflichtig.

6. Sozialkasse Bau

Bei Ausführung von Bauleistungen in Deutschland muss geprüft werden, ob eine Beitragspflicht zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK) der Soka Bau besteht.

Die **Urlaubs- und Lohnausgleichskasse (ULAK)** der deutschen Bauwirtschaft ist eine Einrichtung, die Zahlungen der Unternehmen für Sozialleistungen für ihre Bau-Mitarbeiter einnimmt und zentral verwaltet. Es handelt sich dabei um spezielle Sozialleistungen, die nicht durch die Kranken- und Rentenversicherung abgedeckt sind, die im Herkunftsland der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer bezahlt werden.

Die ULAK erhält wiederum von der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ die Information, dass Sie eine Entsendung von Mitarbeitern angemeldet haben. Dies entbindet Sie jedoch nicht von der Pflicht, eine Meldung bei der ULAK zu machen.

Erbringt das entsendende Unternehmen Leistungen, die in den Geltungsbereich des deutschen Tarifvertrages für das Baugewerbe fallen, werden Beiträge zur ULAK verlangt, derzeit 15,4 % des Bruttolohnes.

Weitere Informationen unter www.soka-bau.de,

SOKA BAU

- Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) -

- Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK) -

Wettinerstraße 7

D-65189 Wiesbaden

Telefon: +49 (0)800 1200 111

E-Mail: service@soka-bau.de

In der SOKA BAU stehen Mitarbeiter zur Auskunft sowie Informationsmaterial in den meisten Sprachen der EU-Staaten zur Verfügung: <https://international.soka-bau.de/>

Wenn für die entsandten Arbeitnehmer bereits in ihrem Herkunftsland vergleichbare Beiträge geleistet werden und ein Anerkennungsabkommen mit der ULAK besteht, ist eine Befreiung von der ULAK-Pflicht in Deutschland möglich. Es ist zu prüfen: Fällt die in Deutschland ausgeübte Tätigkeit in den Geltungsbereich des deutschen Tarifvertrages für das Baugewerbe? Werden im entsendenden Unternehmen zu mehr als 50 % der Arbeitszeit Bauleistungen erbracht?

Eingezahlte Beiträge, die nicht von Unternehmen abgerufen werden, können den nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern erstattet werden!

Info: <https://international.soka-bau.de/arbeitnehmer/abgeltung>

Falls Ihr Unternehmen für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer ULAK-Beiträge bezahlt hat und diese nicht vom Unternehmen als Urlaubsvergütung abgerufen wurden, sollten Sie Ihre entsandten Mitarbeiter im Januar des Folgejahres auf diese Erstattungsmöglichkeit hinweisen; sie können dann Geld von der SOKA abrufen.

7. Erfüllen aller deutscher Normen

Für alle Waren (z. B. Materialien, Bauprodukte, technische Komponenten), die nach Deutschland zur Erbringung der Leistung mitgebracht werden und für die keine harmonisierte EU-Norm existiert, gelten in Deutschland die nationalen deutschen Normen.

Info:

LGA / TÜV Rheinland eem
Tillystrasse 2
90431 Nürnberg
Telefon +49 (0)911 655-49 33
E-Mail: lga@lga.de

8. Vorbereiten einer Baustellenmappe

Laut Arbeitnehmerentsendegesetz, welches bei Bau- und Montagetätigkeiten im weitesten Sinn sowie im Garten- und Landschaftsbau und im Gebäudereiniger-Handwerk beim Einsatz von Arbeitnehmern, gilt, müssen Unterlagen, die in Deutschland vorgehalten werden müssen, bereitgestellt werden:

www.zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/Pflichten-bei-Pruefungen/pflichten-bei-pruefungen_node.html

Führung von Arbeitszeitnachweisen (Dokumentationspflicht):

Arbeitgeber sind verpflichtet,

- Beginn (sofort bei Arbeitsbeginn zu vermerken)
- Arbeitspausen
- Ende und Dauer

der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer, spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags, aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Die Aufzeichnungen sind in der Zeit der Auftragsabwicklung immer auf der Baustelle bereitzuhalten. Es bestehen Sonderregelungen für Gebäudereiniger.

Erweiterung der Dokumentationspflicht:

Soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, wurden die Dokumentationspflichten entsprechend erweitert. So müssen nun auch neben den bereits bestehenden Aufzeichnungspflichten (siehe oben) unter Angabe des jeweiligen Zuschlags Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, dokumentiert werden. Dies hat unter denselben Bedingungen wie vorher ausgeführt zu erfolgen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn laut Tarifvertrag Zuschläge für Überstunden oder Sonn- und Feiertagsarbeit vorgesehen sind.

Bereithaltung von Unterlagen:

Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland oder im Ausland müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz erforderlichen Unterlagen in Deutschland und in deutscher Sprache bereithalten:

- Arbeitsvertrag + Ergänzungen, die belegen, dass die Arbeitnehmer die deutschen Mindestlöhne erhalten (in deutscher Sprache); zum Beispiel ein zusätzlicher Vertrag (in Deutsch und in der Sprache des Herkunftslandes), dass der Arbeitnehmer (genaue Tätigkeit angeben!) während der Dauer seines Einsatzes in Deutschland den Lohn von EUR ... erhält, unterschrieben von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Lohnabrechnungen

- Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen (ab 15. des Folgemonats)
- Nachweise, dass der Arbeitnehmer / Unternehmer im Herkunftsland kranken- und rentenversichert ist:
 - Krankenversicherungs-Ausweis (Chip-Karte, EHIC),
 - Rentenversicherung: A 1.

Bei Arbeitszeitflexibilisierung sind zusätzlich bereitzuhalten:

- Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung
- Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer), gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen neue Bundesländer / alte Bundesländer
- Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto)

Anmerkungen für Subunternehmer

In der Praxis wird der deutsche Auftraggeber von seinem Auftragnehmer weitere Informationen und Unterlagen verlangen, um sein eigenes Risiko gering zu halten. Der Auftraggeber hat zunächst folgende Fragen an den Subunternehmer:

- Ist der „Subunternehmer“ rechtlich gesehen ein Unternehmen, mit dem man einen Werk- oder Bauvertrag schließen kann? Dahinter steht die Furcht vor der „Scheinselbständigkeit“ des Subunternehmers. Der Auftraggeber verlangt meist einen **Handelsregisterauszug** oder Vergleichbares und / oder den **Nachweis einer Gewerbeeintragung** (mit Gewerbe + Datum der Eintragung). Der Subunternehmer kann seine Unternehmereigenschaft auch durch den Nachweis belegen, dass er in seinem Herkunftsland Ertragssteuern bezahlt.
- Kann / darf der Subunternehmer das übertragene Gewerbe ausführen? Dabei ist für den Auftraggeber die gewerberechtliche Frage meist nachrangig; es geht hier vor allem um (haftungs-) rechtliche oder technische Fragen, und das betrifft besonders den Bereich der reglementierten Gewerbe. Hierzu wird meist die Bestätigung der Anerkennung durch die zuständige (Handwerks-) Kammer verlangt, im Falle komplexer Gewerbe häufig aber auch andere Nachweise, dass der Subunternehmer Arbeiten in der verlangten Art (u. a. in seinem Herkunftsland) schon ausgeführt hat (**EU-Bescheinigung** und **Dienstleistungsanzeige**).
- Sind die eingesetzten Beschäftigten des Subunternehmers in ihrem Herkunftsland ordnungsgemäß kranken- und rentenversichert? Das ist ein sehr sensibler Punkt, weil für den Auftraggeber erhebliche finanzielle und strafrechtliche Risiken entstehen können, falls das nicht der Fall ist. Wir raten unseren Unternehmen, sich vom Subunternehmer für jeden eingesetzten Beschäftigten den **Rentenversicherungsnachweis A1** vorlegen zu lassen, eine **Liste mit den Namen und Bildern** (und ggf. Geburtsdaten) der eingesetzten Mitarbeiter, die auch bei der **Bundesfinanzdirektion West, Finanzkontrolle Schwarzarbeit gemeldet** wurden, zu verlangen und zu Beginn der Arbeiten bei den Mitarbeitern die Krankenversicherungsausweise (Chip-Karte EHIC) zu kontrollieren.
- Unabhängig davon verlangen die Unternehmen immer häufiger von ihren Subunternehmern vor Erteilung des Auftrags den **Nachweis einer Haftpflichtversicherung**. Dazu sind sie oft von ihren eigenen Auftraggebern oder Versicherungen angehalten. Bei größeren Aufträgen in den Bereichen Heizung-Gas-Wasser oder Elektro sind Deckungssummen von 5 Millionen EUR durchaus üblich; wenn der Subunternehmer keine ausreichende eigene Versicherung vorweisen kann, dann muss sein Auftraggeber diese Lücke auf eigenes Risiko und Kosten schließen; üblicherweise müssen dann im Vertrag spezielle Berichtspflichten oder eine spezielle Bauüberwachung vereinbart werden.

- Benötigt der Subunternehmer eine **Umsatzsteueridentifikationsnummer** oder bei Bautätigkeiten: **gültige Freistellungsbescheinigung Bauabzugssteuer** des zuständigen deutschen Finanzamts?
- Fallen die Tätigkeiten, die der Subunternehmer ausführt in den Geltungsbereich des deutschen Tarifvertrages für das Baugewerbe und sind damit Zahlungen an die Urlaubskasse der SOKA Bau fällig? Auch hier haftet der Generalunternehmer für nicht gezahlte Beiträge, weshalb er sich vermutlich die **Meldebestätigung** und **Unbedenklichkeitsbescheinigung der SOKA-BAU** bzw. Nachweis der Befreiung davon (evtl. Vollmacht zur Teilnahme am Bürgenfrühwarnsystem der SOKA-BAU) vorlegen lassen wird.

Mittelständische Auftraggeber behandeln diese Fragen nach unseren Erfahrungen nicht übermäßig pedantisch. Großbetriebe allerdings verlangen auf Grund interner Vorschriften oft sehr umfangreiche Unterlagen von ihren Subunternehmern, bis hin zu einer Offenlegung aller voraussichtlich weiteren eingesetzten Subunternehmer mit namentlicher Nennung der eingesetzten Mitarbeiter (das erscheint manchmal auf den ersten Blick gar nicht machbar, dafür haben solche Aufträge dann aber meist eine längere Vorlaufzeit).

Scheinselbständigkeit

In der Sozialversicherung ist ein (ausländischer) Erwerbstätiger entweder selbständig oder Arbeitnehmer. Wenn er Arbeitnehmer ist, dann genießt er alle damit verbundenen Rechte, und der Arbeitgeber hat die Pflicht, ihn zur Lohnsteuer und zur Kranken- und Rentenversicherung anzumelden und Beiträge abzuführen. Er hat das Recht, ihm Weisungen zu erteilen und ihn dadurch in den regulären Betriebsablauf einzubinden.

Selbständig hingegen bedeutet: der „Subunternehmer“ hat formal ein Unternehmen und er schließt mit dem Auftraggeber einen Werk- oder Bauvertrag², das heißt er erbringt seine Leistung in Form eines „Gewerks“. Dieses konkrete Gewerk wird ihm zur eigenständigen Ausführung in eigener unternehmerischer Verantwortung übertragen. Das beauftragende deutsche Unternehmen kann zwar Bauaufsicht wahrnehmen, nicht aber selbst in die Ausführung eingreifen (z. B. durch direkte Anweisungen an die ausländischen Beschäftigten oder durch Beistellung von eigenem Personal).

Folgende Kriterien werden geprüft:

- Handelt es sich bei der vereinbarten Leistung um ein Gewerk, also um eine „in sich abgeschlossene technische Einheit“?
- Kann und darf der Subunternehmer dieses Gewerk selbständig und in eigener Verantwortung ausführen?
- Gibt der Auftraggeber dem Subunternehmer regelmäßig konkrete Weisungen, wie er wann etwas zu erledigen hat?
- Sind der Subunternehmer und seine Arbeitnehmer in den Betriebsablauf des Auftraggebers eingebunden, arbeiten die Mitarbeiter des Subunternehmers und seines Auftraggebers zusammen am selben Gewerk („Vermischung von Personal“)?

² Neben dem Werkvertrag gibt es seit der Reform des Bauvertragsrechts u.a. auch den Bauvertrag. Ausführliche Informationen zu den Werk- und Bauverträgen finden Sie auf unserer Internetseite (www.hwkno.de → Betriebsführung → Recht → VOB und Werkverträge). Falls Sie fragen zu den neuen Regelungen im Bauvertragsrecht haben, wenden Sie sich bitte an unsere [Rechtsabteilung](#).

Die Entscheidung, ob ein Werkvertrag, Bauvertrag oder ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis („Scheinselbständigkeit“) vorliegt, kann vor allem dann schwierig sein, wenn der Subunternehmer ein „Ein-Personen-Unternehmen“ ist, also alleine arbeitet und keine eigenen Beschäftigten einsetzt.

Dann werden folgende Aspekte mit betrachtet:

Lässt die Tätigkeit des Subunternehmers typische Merkmale unternehmerischen Handelns erkennen, also zum Beispiel: Trägt er unternehmerisches Risiko für eine vertragsgemäße Ausführung? Setzt er eigenes Gerät oder eigene Maschinen ein? Hat er ein Büro in seinem Herkunftsland? Hat er eine Haftpflichtversicherung?

Wenn Zweifel bestehen, ob ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis und damit eine Versicherungspflicht seitens des Auftraggebers vorliegt oder wenn alle Beteiligten sich rechtlich absichern möchten, können sie bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) in Berlin beantragen, den Status des Erwerbstätigen feststellen zu lassen (§ 7a SGB IV).

Link zur Seite der Deutschen Rentenversicherung Bund mit weiteren Hinweisen zur Statusfeststellung, Anträgen, Erläuterungen:

www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/01_versicherte/01_vor_der_rente/DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html

Hinweis: Der Auftraggeber hat zu prüfen, ob ein Auftragnehmer bei ihm abhängig beschäftigt oder selbständig tätig ist. Sollte bei einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung festgestellt werden, dass der „Subunternehmer“ rechtlich betrachtet in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stand oder noch steht, so führt dies i.d.R. zu sehr hohen Beitragsnachforderungen, die der Arbeitgeber allein zu tragen hat.

Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Unternehmer eigene Arbeitnehmer einem anderen Unternehmer zur Arbeitsleistung ausleiht (sie werden also nicht im Rahmen einer Entsendung durch einen Werk- oder Bauvertrag eingesetzt). **Arbeitnehmerüberlassung erfordert in Deutschland eine Erlaubnis.** Im Bauhauptgewerbe ist sie nicht zulässig.

Info unter: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/arbeitnehmerueberlassung

Niederlassungsfreiheit

Ergänzung: Einige grundsätzliche Informationen zur Gründung einer Niederlassung:

Staatsangehörige der EU/EWR sowie der Schweiz besitzen die Niederlassungsfreiheit: sie können in Deutschland Unternehmen / Niederlassungen gründen. Diese Niederlassungen unterliegen dem deutschen Recht; sie sind in Deutschland steuer- und bilanzierungspflichtig. Arbeitnehmer werden nach den geltenden deutschen Bestimmungen beschäftigt.

Wer in Deutschland eine Niederlassung gründen oder als Betriebsleiter einer Firma mit Sitz in Deutschland tätig werden will, muss die erforderliche Berufsqualifikation nachweisen, wenn er ein reglementiertes Gewerbe ausüben will.

Eine Tätigkeit in einem zulassungspflichtigen Handwerk der Anlage A der Handwerksordnung (HwO) erfordert eine Eintragung in die Handwerksrolle (Verzeichnis der örtlichen Handwerkskammer).

Voraussetzung für die Eintragung:

a) Ausländisches Hochschulstudium:

Ein ausländisches Diplom (nach mind. 3 Jahren Studienzeit) einer Hochschule, Universität oder vergleichbaren Einrichtung der EU/EWR/Schweiz berechtigt in der Regel zur Aufnahme in die Handwerksrolle.

b) Gleichgestellter ausländischer Meistertitel:

Gleichstellungsabkommen bestehen für folgende Länder:

- Österreich (26 Handwerke)

Link zu Verordnung Deutschland/Österreich: www.gesetze-im-internet.de/meistpr_glv/anlage.html

- Frankreich (10 Handwerke)

Link zu Verordnung Deutschland /Frankreich: www.gesetze-im-internet.de/meistprfrglv/anlage.html

c) Anerkennung von Berufserfahrung:

Eine Ausnahmegewilligung zur Eintragung in die Handwerksrolle erhält (außer in Gesundheitshandwerken, siehe oben) wer innerhalb der EU/EWR oder Schweiz die notwendige Berufserfahrung in dem betreffenden Gewerbe durch Bescheinigung der zuständigen Stelle wie folgt nachweist:

- 6 Jahre ununterbrochene Selbständigkeit oder Betriebsverantwortlichkeit in Vollzeit, sofern die Tätigkeit nicht länger als 10 Jahre vor Antragstellung beendet wurde
- 3 Jahre ununterbrochene Selbständigkeit oder Betriebsverantwortlichkeit in Vollzeit + 3 Jahre Ausbildung
- 4 Jahre ununterbrochene Selbständigkeit oder Betriebsverantwortlichkeit in Vollzeit + 2 Jahre Ausbildung
- 3 Jahre ununterbrochene Selbständigkeit in Vollzeit + 5 Jahre als Arbeitnehmer in Vollzeit, sofern die Tätigkeit nicht länger als 10 Jahre vor der Antragstellung beendet wurde
- 5 Jahre ununterbrochene leitende Stellung, davon mind. 3 Jahre technische Abteilungsleitung und 3 Jahre Ausbildung (gilt nicht für das Friseurhandwerk!)

d) Anerkennung von ausländischen Ausbildungs- und Befähigungsnachweisen (Information: Handwerkskammer, www.hwkno.de/anerkennung).



Anhang

Länderspezifische Informationen

Für die in unserer Beratung am häufigsten anfragenden Herkunftsländer haben wir hier zusätzliche länderspezifische Informationen zusammengestellt. Gern unterstützen wir Sie bei der Recherche zuständiger Stellen aus weiteren EU-Staaten.

Österreich

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:

Zuständige Bezirksverwaltungsbehörde des jeweiligen Bundeslandes.

Der nachfolgende Link liefert Ihnen bei Eingabe der Gemeinde bzw. Ihrer Postleitzahl den für Sie zuständigen Ansprechpartner:

<https://www.wien.gv.at/amtshelfer/wirtschaft/anererkennung/emigration/betriebsfuehrung/ewr-bescheinigung.html>

Besonderheit SOKA Bau:

Die SOKA Bau ist für Betriebe aus Österreich vergleichbar mit der BUAK.

Österreichische Betriebe gehen am besten so vor:

1. Melden Sie sich bei der SOKA Bau und geben Sie an, dass Sie bereits in Österreich BUAK-Beiträge zahlen
2. Beantragen Sie bei der BUAK eine Bescheinigung und reichen Sie diese bei der SOKA Bau ein.
3. Für eine Baustellenkontrolle führen Sie am besten die spezielle Bescheinigung der SOKA mit, die Sie auf Grund Ihrer Befreiung erhalten.

Wenn Sie in Österreich von der BUAK befreit sind, bedeutet das nicht zwingend, dass dies auch in Deutschland der Fall sein wird. Daher ist eine Rückfrage bei der SOKA Bau zwingend erforderlich.

Bei der SOKA BAU erreichen Sie unter nachfolgender Telefonnummer Mitarbeiter die insbesondere für Rückfragen zu Österreich zur Verfügung stehen: +49 611 707-4054

Tschechien

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:

Ministerium für Industrie und Handel in Prag mit Antrag gegen eine Gebühr in Höhe von 1000 CZK:

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

Na Františku 32, 110 15 Praha 1 – Staré Město

Antragsformular: <http://www.mpo.cz/dokument46454.html>

Nützliche Information:

Wenn ein tschechisches Unternehmen in Deutschland (Sprach-, Verständigungs-) Probleme mit der deutschen Polizei (nicht Finanzkontrolle Schwarzarbeit!) bekommt, kann es sich wenden an das

Gemeinsames Zentrum der deutsch-tschechischen Polizei- und Zollzusammenarbeit

Weinbergstraße 47

92432 Schwandorf

Telefon: +49 (0) 9431 881 1555

Email: gz.schwandorf@polizei.bund.de

Dort sind im 24-Stunden-Dienst (deutsche und) tschechische Polizei- und Zollbeamte verfügbar, die das tschechische Recht und die tschechischen Verhältnisse kennen und mit den deutschen Kollegen vermitteln können.

Slowakei

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:
Zuständige Gewerbeamt im Sitz der Firma aufgrund eines Antrages gegen eine Gebühr von 6 Euro.
<http://zivnostensky.urad-online.sk/>

Polen

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:
Marschallsämter oder Arbeitsämter der Woiwodschaften

Rumänien

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:
Ministry of Labour, Family and Equal Opportunities, Dem.I.Dobrescu Street Nr. 2 – 4, sectorul 1, Bucharest
Tel.: +4021-3136267, Fax: +4021-3158556

Slowenien

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:
Wirtschaftsministerium, Kotnikova 5, 1000 Ljubljana, Slovenija
Tel.: +386 1 400 33 11, Fax: +386 1 400 10 31
E-mail: gp.mg@gov.si , Internet: <http://www.mg.gov.si>

Ungarn

Nationale Stelle zur Beantragung der sog. EU-Bescheinigung:
Oktatási Hivatal (Educational Authority), Magyar Ekvivalencia és Információs Központ (Hungarian Equivalence and Information Centre), 1054 Budapest, Báthory utca 10
Tel.: (06-1) 374-2201, Fax: (06-1) 332-1932
E-mail: ekvivalencia@om.hu, Internet: www.ekvivalencia.hu

Gut zu wissen

Weitere Praxishilfen und Selbst-Checks der Offensive Guter Mittelstand finden Sie unter
<https://www.offensive-mittelstand.de/>.

Speziell für die Baupraxis:

Die Offensive Gutes Bauen unterstützt Bauherren, Planer, Bau- und Handwerksunternehmen durch gemeinsam entwickelte Instrumente und Standards bei der praktischen Arbeit.

Link zu den Praxishilfen: <https://www.offensive-gutes-bauen.de/praxishilfen-und-unterstuetzung>.