

IMPORTANT NOTICE

der Bundesrepublik Deutschland!

für Auftragnehmer auf Baustellen der BERTSCH Energy GmbH & Co KG

Ident.-Nr.	Revision	Datum	erstellt	geprüft	freigegeben
IN001BRD	03	19.01.2022	GEK	PUW/BGU	

EN ISO 9001
EN ISO 14001
OHSAS 18001
SCC**

Geschäftsführer: Mag. Gernot Kranabetter | Dipl. Ing. Dr. Christian Linder
UID-Nr.: ATU35984805 | Steuer-Nr.: 98 023/4819 Finanzamt Feldkirch | FN 15350 z – LG Feldkirch | DVR: 0054631

Werk Nüziders:
T +43 5552 6135-0
F +43 5552 6135-76
Bundesstraße 1
6714 Nüziders | Austria
bertschenergy@bertsch.at

Büro Wien:
T +43 1 79574
F +43 1 79856-22
Baumgasse 68
1030 Wien | Austria
bertschenergy@bertsch.at

Bankverbindung:
Vorarlberger Landes- und
Hypothesenbank AG
IBAN: AT61 5800 0003 8124 6116
BIC/Swift-Code: HYPVAT2B

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1. Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland	3
1.1 Entsendung.....	4
1.2 Arbeitnehmerüberlassung.....	5
1.3 Weitere Meldepflichten	5
1.4 Haftung für Subunternehmer	5
1.5 Illegale Ausländerbeschäftigung.....	5
2. Zusatzinformationen für Vertragspartner des Baugewerbes.....	6
2.1 Mindestarbeitsbedingungen nach Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).....	6
2.2 Melde- und Dokumentationspflichten nach AEntG	6
2.3 Beitragspflicht SOKA-BAU.....	6
2.4 Weitere Haftungsregelungen für Subunternehmer	7
2.5 Generelles Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe.....	7
2.6 Mitführen von Dokumenten.....	7
3. Zusätzliche Verpflichtungen für Nachunternehmer aus dem Baugewerbe.....	9
3.1 Freistellungsvereinbarung.....	9
4. Sicherheitsunterweisung und Registrierung	10
5. Zusammenfassung.....	11
6. Anhang.....	11
6.1 Deklaration	11

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

bitte lesen Sie die folgenden Informationen sorgfältig durch und senden Sie die ausgefüllte und unterschriebene Erklärung an uns zurück. Wir bitten, Sie zu beachten, dass die genannten Punkte ausschließlich dazu dienen, Sie zu informieren und keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben. Die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen in Deutschland liegt in der alleinigen Verantwortung jedes Unternehmens, das Mitarbeiter nach Deutschland entsendet. Dieses Dokument kann daher die Anforderungen nur allgemein veranschaulichen.

1. Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland

Für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer – auch diejenigen, die aus dem Ausland nach Deutschland entsendet oder überlassen wurden – gelten Mindestarbeitsbedingungen, die von jedem inländischen und ausländischen Arbeitgeber oder Entleiher einzuhalten sind.

Hierzu gehören die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über

1. die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze,
2. den bezahlten Mindestjahresurlaub,
3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
5. die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz,
6. die Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen und
7. die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

Insbesondere sind nach dem vorstehenden der in Deutschland geltende Mindestlohn von 9,82 EUR/h zum 01.01.2022 (10,45 EUR/h zum 01.07.2022) sowie die darüber hinausgehenden Lohnuntergrenzen in für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen (insbesondere die des Bauhaupt- und Baunebengewerbes) einzuhalten. Ferner ist allen Arbeitnehmern ein Mindesturlaub von 20 Tagen (basierend auf einer 5-Tage Woche) zu gewähren, es sei denn, das geltende Recht, insbesondere ein auf das Arbeitsverhältnis anwendbarer Tarifvertrag, sieht hier höhere Ansprüche vor.

Zudem sind für die in § 4 Abs. 1 und 2 AEntG genannten Branchen ggf. darüber hinaus gehende Mindestarbeitsbedingungen (Lohn, Urlaub, Arbeitszeiten, etc.) zu beachten, die über den gesetzlich geltenden Mindestarbeitsbedingungen liegen können.

1.1 Entsendung

Setzen Sie zur Erfüllung einer eigenen vertraglichen Verpflichtung, insbesondere zur Erfüllung eines Werkvertrages, vorübergehend Ihre Mitarbeiter innerhalb der EU/EWR grenzüberschreitend in Deutschland ein, so liegt eine Entsendung vor, die der europäischen Entsenderichtlinie 96/71/EG, sowie den Verordnungen EG 883/2004 sowie 987/2009 unterliegt. Nach den Verordnungen EG 883/2004 sowie 987/2009 muss für eine solche Entsendung eine sog. A1-Bescheinigung vorliegen. Diese bestätigt, dass die entsandten Arbeitnehmer dem Sozialversicherungsrecht ihres Entsendestaates zugeordnet bleiben, d. h., es erfolgt keine Verbeitragung im Aufnahmestaat. Die Gültigkeit der A1-Bescheinigung beträgt maximal 24 Monate. Danach muss der Mitarbeiter zwar nicht in den entsendenden Staat zurückkehren, unterfällt aber dann der Sozialversicherung des aufnehmenden Staates.

Das Formular A1 ist vor jeder Entsendung bei dem zuständigen Versicherungsträger zu beantragen. Die Voraussetzungen hierfür sind:

- Das entsendende Unternehmen ist gewöhnlich ein einem Mitgliedsstaat (nicht unerheblich) wirtschaftlich tätig;
- Der entsandte Mitarbeiter ist im Zeitpunkt der Entsendung beim entsendenden Unternehmen beschäftigt und unterfällt dem lokalen Sozialversicherungsrecht (also etwa nicht bei der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, der schon im Ausland tätig ist);
- Die Entsendung ist von vornherein auf nicht länger als 24 Monate ausgelegt;
- Der entsandte Mitarbeiter löst im Aufnahmemitgliedsstaat nicht eine andere (entsandte) Person ab;
- Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Entsendung aufrechterhalten.

Erfolgt die Entsendung des Mitarbeiters in den Branchen Bauhaupt- und Nebengewerbe, Gebäudereinigung, Briefdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen, Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft, Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder dritten Buch Sozialgesetzbuch und Schlachten, Fleischverarbeitung, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Forstwirtschaft, Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Prostitutionsgewerbe oder Wach- und Sicherheitsgewerbe, so hat das entsendende Unternehmen nach § 19 AEntG bzw. § 17 MiLoG Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu dokumentieren und in deutscher Sprache für mindestens die Dauer der Beschäftigung im Inland aufzubewahren.

Darüber hinaus hat das entsendende Unternehmen in den genannten Branchen vor Beginn jeder Werk- und Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung der der eingesetzten Mitarbeiter in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die folgende Angaben enthält:

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 AEntG bzw. § 17 MiLoG erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entsandt werden sollen (nur bei Meldung nach AEntG), 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.

1.2 Arbeitnehmerüberlassung

Zwischen Ihnen und unserem Unternehmen findet eine Arbeitnehmerüberlassung nicht statt. Der Einsatz Ihrer Arbeitnehmer erfolgt ausschließlich nach und auf Ihrer Weisung. Es erfolgt bei der Vertragsdurchführung kein, auch kein vorübergehender, gemeinsamer Einsatz Ihrer und unserer Arbeitnehmer in dem Sinne, dass diese nach einheitlicher Weisung oder wechselseitig austauschbar eingesetzt werden und auch keine Integration in die Abläufe der anderen Vertragspartei erfolgt. Ihre Arbeitnehmer sind von Ihnen darauf hinzuweisen, dass diese sich im Rahmen der Vertragsdurchführung bei Fragen und Problemen ausschließlich an ihre eigenen weisungsbefugten Vorgesetzten wenden.

Beschäftigen Sie bei der Durchführung Ihrer vertraglichen Verpflichtungen selbst Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, so gelten hierfür strengere Anforderungen. Die Arbeitnehmerüberlassung ist in Deutschland zunächst grundsätzlich erlaubnispflichtig. Es sind – neben weiteren Anforderungen – ferner die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten, sowie der equal-pay Grundsatz zu beachten. Verstöße können gravierende zivil- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Folgen haben, wie etwa die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses des überlassenen Arbeitnehmers zum Entleiher sowie Bußgelder.

1.3 Weitere Meldepflichten

Ferner besteht in Deutschland die Verpflichtung, der zuständigen Einzugsstelle für Sozialversicherungsbeiträge eine Meldung über die Aufnahme der Beschäftigung zu machen, § 28a SGB IV. Dies gilt nicht, wenn der Mitarbeiter entsandt wurde und über eine gültige A1-Bescheinigung verfügt.

1.4 Haftung für Subunternehmer

Das deutsche Recht kennt ferner die Haftung für Subunternehmer nach § 13 MiLoG und § 14 AEntG. Sollten sie also ihre vertraglichen Verpflichtungen oder Teile hiervon durch andere (Sub-) Unternehmer ausführen lassen, so haften Sie für die Gewährung von Mindestentgelten nach MiLoG oder AEntG durch ihre Nachunternehmer. Diese Haftung gilt auch für die von Ihren Nachunternehmern wiederum eingesetzten Nachunternehmer entlang der vollständigen Nachunternehmerkette (sog. Kettenhaftung). Diese Haftung trifft auch Bertsch Energy, sollte wir Sie damit beauftragen, in unserem eigenen Pflichtenkreis tätig zu werden. Sie haben daher in jedem Fall durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass nicht nur Sie selbst, sondern auch alle von Ihnen eingesetzten Nachunternehmer entlang der vollständigen Nachunternehmerkette die geltenden Mindestarbeitsbedingungen einhalten und die geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge und Beiträge zu anderen gesetzlich vorgesehenen Versicherungen abführen.

1.5 Illegale Ausländerbeschäftigung

In Deutschland tätige Personen mit der Staatsangehörigkeit eines EU/EWR-Staates benötigen keine gesonderte Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis. Ansonsten ist sicherzustellen, dass die erforderlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse vorliegen. Je nach Drittstaat sind die Voraussetzungen hier unterschiedlich.

Beschäftigt ein Unternehmen vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 284 Abs. 1 SGB III oder § 4 Abs. 3 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) eine Ausländerin oder einen Ausländer, so handelt das Unternehmen ordnungswidrig gem. § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III. Gleiches gilt für Unternehmen, die entgegen § 284 Abs. 1 SGB III oder § 4 Abs. 3 Satz 2 AufenthG fünf oder mehr Personen mit der Durchführung von Dienst- oder Werkleistungen beauftragen, § 11 SchwarzArbG. Verstöße gegen diese Vorschriften werden mit Bußgeldern geahndet.

2. Zusatzinformationen für Vertragspartner des Baugewerbes

Unterfällt Ihre Unternehmen dem Baugewerbe, so gelten neben den eben angesprochenen Regelungen zahlreiche weitere Vorschriften. Insbesondere sind dies:

2.1 Mindestarbeitsbedingungen nach Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)

Für die Beschäftigten des Baugewerbes gelten neben den oben beschriebenen Mindestarbeitsbedingungen zusätzlich die Mindestarbeitsbedingungen der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Baugewerbes. Hier gilt insbesondere der momentan gültige Mindestlohn von 12,85 EUR/h, der – je nach Lohngruppe – auch höher sein kann. Daneben gelten zahlreiche weitere Vorschriften, etwa zu Arbeitszeiten, Urlaub, Erschwerniszulagen, etc., die ebenfalls zu beachten sind.

2.2 Melde- und Dokumentationspflichten nach AEntG

Zudem trifft Unternehmen des Baugewerbes grundsätzlich die Pflicht, Beginn, Ende, Dauer der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen und im Inland für mindestens die Dauer der Beschäftigung aufzubewahren (vgl. § 19 Abs. 1 AEntG). Gleiches gilt für die Aufbewahrung und das Vorhalten von Unterlagen im Inland, die Rückschlüsse auf die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen erlauben (vgl. § 19 Abs. 2 AEntG).

Hat der Arbeitgeber im Baugewerbe zudem seinen Sitz im Ausland und beschäftigt dieser Arbeitnehmer in Deutschland, so ist dieser 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 AEntG erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Branche, in die die Arbeitnehmer und 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.

Die Angaben sollen online über das Meldeportal www.meldeportal-mindestlohn.de erfolgen.

2.3 Beitragspflicht SOKA-BAU

Unternehmen des Baugewerbes sind ferner verpflichtet, ihre Arbeitnehmer zum Urlaubskassenverfahren der SOKA-Bau anzumelden und für diese die jeweils einschlägigen Pflichtbeiträge abzuführen. Eine Ausnahme hiervon gilt nur dann, wenn eine Entsendung vorliegt und der Mitarbeiter im Entsendestaat einer ähnlichen Versorgungskasse unterliegt (z.B. in Österreich oder Belgien).

Formulare und detaillierte Informationen sind abrufbar unter www.soka-bau.de/europa/de/.

2.4 Weitere Haftungsregelungen für Subunternehmer

Unternehmen des Baugewerbes, die zur Erfüllung ihrer eigenen vertraglichen Verpflichtungen dritte Unternehmen des Baugewerbes einsetzen haften für die Gewährung

- von Mindestentgelten und Beiträgen zur SOKA-Bau nach MiLoG und AEntG,
- für die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages nach § 28e SGB IV,
- für die Abführung von Beiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung nach § 150 SGB VII

durch ihre Nachunternehmer.

Daneben kennt das Gesetz zahlreiche Ordnungswidrigkeitentatbestände, die auch den Auftraggeber treffen können, selbst wenn es sich um Sachverhalte handelt, die ausschließlich die Arbeitnehmer eines Nachunternehmers betreffen. So handelt der Auftraggeber ordnungswidrig, wenn er Werk- oder Dienstleistungen in erheblichen Umfang ausführen lässt, in dem er

- einen Unternehmer beauftragt, von dem er zumindest fahrlässig nicht weiß, dass dieser zur Erfüllung des Auftrags eine Mindestarbeitsbedingung oder einen Beitrag nach AEntG oder MiLoG nicht (rechtzeitig) gewährt, § 23 Abs. 2 AEntG, § 21 Abs. 2 MiLoG, bzw. einen solchen Nachunternehmer einsetzt,
- einen Unternehmer beauftragt, von dem er zumindest fahrlässig nicht weiß, dass dieser zur Erfüllung des Auftrags entgegen § 284 Abs. 1 SGB III oder § 4 Abs. 3 S. 2 AufenthG eine Ausländerin oder einen Ausländer beschäftigt oder einen solchen Nachunternehmer einsetzt, § 404 Abs. 1 SGB III.

Es ist durch die Vertragspartner von Bertsch Energy mithin sicherzustellen, dass nicht nur diese die in Deutschland geltenden Mindestarbeitsbedingungen und sonstigen zwingenden Gesetze einhalten, sondern dass sich auch die von ihnen eingesetzten Nachunternehmer entlang der vollständigen Nachunternehmerkette gesetzeskonform verhalten.

2.5 Generelles Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe

Ferner ist durch den von Bertsch Energy eingesetzten Vertragspartner zu beachten, dass in Deutschland gem. § 1 b AÜG ein generelles Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Baubranche für gewerbliche Arbeitnehmer besteht. Dies bedeutet, dass die von Bertsch Energy eingesetzten Unternehmen ihrerseits keine entliehenen Arbeitnehmer beschäftigen dürfen. Von diesem Verbot sind unter sehr engen Voraussetzungen Ausnahmen möglich.

2.6 Mitführen von Dokumenten

Das deutsche Recht sieht für die in der Baubranche beschäftigten Mitarbeiter zuletzt die Mitführungspflicht folgender Dokumente vor:

- Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz nach § 2a SchwarzArbG
- Entsendebescheinigung A1 (bei Entsendungen)
- Aufenthaltstitel (soweit erforderlich)

Der Auftragnehmer verpflichtet sich, dass er und alle von dem Auftragnehmer beauftragten Unterauftragnehmer, deren Nachunternehmer und weitere Vertragspartner für das vorliegende Projekt ausschließlich Mitarbeiter einsetzen,

- die Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaates der EU-27 sind oder
- die im Besitz einer gültigen und dem Auftraggeber vorzulegenden deutschen Niederlassungserlaubnis sind oder
- die im Besitz einer gültigen und dem Auftraggeber vorzulegenden Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis sind.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich ferner,

- bei Unternehmenssitz im Ausland dem Auftraggeber für alle Arbeitnehmer, die in Deutschland eingesetzt werden sollen, vor Arbeitsbeginn eine gültige Entsendebescheinigung („A1“) vorzulegen;
- dem Auftraggeber spätestens bei Arbeitsbeginn Anzahl, Namen und Tätigkeitsdauer der zum Einsatz kommenden Arbeitnehmer zu benennen;
- dem Auftraggeber nach deutschem Recht erforderliche Erlaubnisse auch für Arbeitnehmer der von der Auftragnehmerin beauftragten Unterauftragnehmer, deren Nachunternehmern und weiteren Vertragspartnern vorzulegen, und dem Auftraggeber Änderungen unverzüglich mitzuteilen.

Der Auftragnehmer verpflichtet sich darüber hinaus,

- seinen Arbeitnehmern im Rahmen des vorliegenden Projekts jedenfalls das vorgeschriebene Mindestentgelt in Höhe der verbindlichen deutschen Bestimmungen des Mindestlohngesetzes, des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der allgemeinverbindlichen deutschen Tarifverträge zu zahlen.
- bei Sozialversicherungspflicht in Deutschland Gesamtsozialversicherungsbeiträge gemäß § 28e SGB IV und gesetzliche Unfallversicherungsbeiträge nach § 150 Abs. 1 SGB VII zu zahlen; oder
- bei Sitz in einem anderen EWR-Staat oder der Schweiz und vorgelegter A1-Bescheinigung entsprechende Sozialversicherungsbeiträge gemäß den Vorschriften des jeweiligen Herkunftsstaates zu zahlen; oder
- bei Sitz in einem Drittstaat, mit dem ein Sozialversicherungsabkommen besteht, die nach den Vorschriften des Drittstaates vorgeschriebenen Sozialversicherungsbeiträgen zu zahlen und
- auch Unterauftragnehmer der Auftragnehmerin ausdrücklich zur Einhaltung der vorstehenden Bestimmungen sowie zur Weitergabe dieser Verpflichtungen an etwaige weitere Nachunternehmer zu verpflichten und die entsprechenden schriftlichen Erklärungen dem Auftraggeber vorzulegen.

Bertsch Energy ist berechtigt, die Einhaltung der genannten Verpflichtungen anlassbezogen oder stichprobenartig einzusehen und zu kontrollieren und sich hierbei die entsprechenden Dokumente vorlegen zu lassen. Diese Berechtigung steht auch dem Kunden der Bertsch Energy zu.

3. Zusätzliche Verpflichtungen für Nachunternehmer aus dem Baugewerbe

Der Auftragnehmer verpflichtet sich,

- Urlaubs- und Sozialkassenbeiträge nach den verbindlichen deutschen Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der allgemeinverbindlichen deutschen Tarifverträge zu zahlen, oder
- falls die deutschen Sozialkassen des Baugewerbes (SOKA-BAU) das Unternehmen von der Pflicht zur Teilnahme am deutschen Urlaubskassenverfahren befreit haben, die nach den Regeln der vergleichbaren ausländischen Einrichtung vorgeschriebenen Beiträge an diese Einrichtungen zu zahlen;
- in den Fällen der Entsendung seine Arbeitnehmer vor der Entsendung gemäß § 18 Arbeitnehmer-Entsendegesetz mit dem vorgeschriebenen Formblatt anzumelden bei der zuständigen Behörde, derzeit die Bundesfinanzdirektion West, und dem Auftraggeber eine Kopie der Anmeldung vorzulegen;
- bei Aufträgen für öffentliche Auftraggeber, die Bestimmungen der Tariftreueregelung des jeweiligen deutschen Bundeslandes einzuhalten und insbesondere notwendige Erklärungen abzugeben;
- gemäß § 2a Absatz 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz sämtliche von dem Auftragnehmer für das Projekt eingesetzten Arbeitnehmer nachweislich und schriftlich auf deren gesetzliche Pflicht hinzuweisen, bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen ihren Personalausweis, Pass, Ausweisersatz oder Passersatz bei sich zu führen und dieses Dokument im Falle einer Überprüfung am Ort der Projektdurchführung den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen vorzulegen.

3.1 Freistellungsvereinbarung

Der Auftragnehmer stellt den Auftraggeber von sämtlichen Haftungsansprüchen frei, die gegen den Auftraggeber

- aus Haftungstatbeständen des Mindestlohngesetzes und des Arbeitnehmer-Entsendegesetz insbes. wegen Unterschreitung des Mindestentgelts und/oder ausstehender Beiträge zum Urlaubskassenverfahren im Rahmen des vorliegenden Projekts geltend gemacht werden für Arbeitnehmer der Auftragnehmerin und/oder für Arbeitnehmer eines von der Auftragnehmerin, von dessen Vertragspartner und/oder gegebenenfalls in der weiteren Vertragskette beauftragten Unternehmers erhoben werden. Die Haftungsfreistellung erstreckt sich auch auf die Zahlung etwaiger Bußgelder, zu denen der Auftraggeber aufgrund eines Verstoßes gg. § 23 AEntG verpflichtet wird.
- aus Haftungstatbeständen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (insbes. § 16 AÜG) Bußgelder und sämtliche Kosten, die gem. § 10 AÜG aufgrund und im Zusammenhang mit der Durchführung und Beteiligung eines fingierten Arbeitsverhältnisses entstehen, wenn ein solches zwischen dem Auftraggeber und einem Arbeitnehmer der Auftragnehmerin kraft Gesetzes entsteht. Dies umfasst Lohn- und Lohnnebenkosten, Abfindungszahlungen sowie auch Gerichts- und Anwaltskosten.

4. Sicherheitsunterweisung und Registrierung

Als ein von Bertsch Energy beauftragtes Unternehmen sind Sie mitverantwortlich für Ihre und unsere Sicherheit auf unseren Baustellen. Damit Ihre Dienstleistung reibungslos in unsere Prozesse integriert werden kann sind Sie verpflichtet, sich über die für unseren Betrieb gültigen Vorschriften und Regeln zu informieren. Insbesondere zählt dazu die online Sicherheitsunterweisung, die von allen Mitarbeitern **spätestens zwei Wochen vor dem Betreten der Baustelle**, durchgeführt werden muss. Betroffen davon sind sowohl die Mitarbeiter Ihres Unternehmens als auch die Mitarbeiter Ihrer Sublieferanten.

Nach positivem Abschluss der Unterweisung wird ein Zertifikat ausgestellt, dieses ist auszudrucken und auf die Baustelle mitzubringen. Durch die Vorlage des Zertifikates erhalten Sie vor Ort, einen personenbezogenen Ausweis, der für einen befristeten Zeitraum zum Betreten der Baustelle berechtigt.

Bitte beachten Sie: Ohne Vorlage eines gültigen Zertifikats wird Ihren Mitarbeitern kein Zutritt auf die Baustelle gewährt! Sollten dadurch Kosten oder Terminverzögerungen entstehen werden diese Ihnen angelastet.

Der Zugang zu Sicherheitsunterweisung ist unter folgendem Link zu finden:

<https://www.bertsch.at/de/384-bertschenergy-kompetenz-in-energie#widget-390>

Das Passwort zum Login:

JxxxxxS - Muster _ de

(Auftragsnr.) - (Projektname) _ (Sprache de o. eng)

Für die online Registrierung und die anschließende Unterweisung inklusive Prüfung sind folgende personenbezogenen Daten zwingend notwendig:

- Vor – und Nachname
- Geburtsdatum
- Berufsbezeichnung / Funktion
- Passfoto
- Firmenname des Arbeitgebers (Bezeichnung gem. Firmenbuch)
- A1-Formular Nummer

BAUSTELLENSICHERHEIT

Als Partnerunternehmen oder Besucher unserer Baustelle, sind Sie mitverantwortlich für Ihre und unsere Sicherheit und unseren gemeinsamen Erfolg. Damit Ihre Dienstleistung reibungslos in unsere Prozesse integriert werden, sind bestimmte Regeln einzuhalten.

ZUGANG SICHERHEITSTEST

Bitte geben Sie das Passwort für die Sicherheitsschulung ein:

START

Abbildung 1: Login Maske zur Eingabe des Passwortes

die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind
(Verordnungen (EG) Nr. 609/2004 und Nr. 569/2009 (7))

INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat Beiträge zu zahlen haben. Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie benötigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

• Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/ECDC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.

• Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und damit wird dieses schriftlich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (7).

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

ANGABEN ZUR PERSON DES INHABER/DER INHABERIN

1.1 Personliche Versicherungsnummer: **XXXX XX XX XX** Weiblich Männlich

1.2 Nachname: [REDACTED]

1.3 Vorname(n): [REDACTED]

1.4 Geburtsdatum (TT): [REDACTED]

1.5 Geburtsort: [REDACTED]

1.6 Staatsangehörigkeit: AT

1.7 Anschrift im Wohnort:

1.7.1 Straße, Nr.: [REDACTED]

1.7.2 Ort: [REDACTED]

1.7.3 Postleitzahl: [REDACTED]

1.7.4 Ländercode: [REDACTED]

1.8 Anschrift im Aufenthaltsstaat:

1.8.1 Straße, Nr.: [REDACTED]

1.8.2 Ort: [REDACTED]

1.8.3 Postleitzahl: [REDACTED]

1.8.4 Ländercode: [REDACTED]

Abbildung 2: A1- Formular Muster mit Markierung der A1 Nummer.

5. Zusammenfassung

- Die in Deutschland geltenden Mindestarbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich Lohnuntergrenzen, Arbeits- und Ruhezeiten, Mindestjahresurlaub sind einzuhalten
- Liegt eine Entsendung nach der Entsenderichtlinie 96/71/EG vor, so hat das entsendende Unternehmen sicherzustellen, dass die entsandten Mitarbeiter über eine gültige, stets mitzuführende A1 Bescheinigung verfügen. Andernfalls gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht mit der Konsequenz, dass die Mitarbeiter zur Sozialversicherung anzumelden und Beiträge abzuführen sind.
- Das deutsche Recht sieht an diversen Stellen eine Haftung des Generalunternehmers für die Gewährung von Löhnen und anderen Leistungen durch die eingesetzten Nachunternehmer vor. Hier hat der Vertragspartner sicherzustellen, dass auch die von ihm eingesetzten Mitarbeiter den jeweils geltenden Mindestlohn erhalten und dass sämtliche Beiträge zur Sozialversicherung und anderen gesetzlichen Versicherungen und Einrichtungen (insbesondere die Urlaubskasse der SOKA-Bau) gezahlt werden. Ferner ist sicherzustellen, dass ausschließlich Personen mit gültiger Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beschäftigt werden.

Senden Sie die folgenden Dokumente und Informationen bis spätestens zum genannten Zeitpunkt an die Bertsch Energy GmbH & Co KG per E-Mail (meldewesen@bertsch.at).

6. Anhang

6.1 Deklaration

DEKLARATION

Der Unterzeichnende

fungiert als: _____

für die Gesellschaft: _____

Straße + Nr.: _____

Postleitzahl + Ort: _____

E-Mail: _____

erklärt hiermit, allen Verpflichtungen zu den im Dokument "Wichtiger Hinweis" genannten Punkten nachzukommen und die Bertsch Energy GmbH & Co KG vollständig freizustellen. Dies gilt für alle Arten von Verlusten, Haftungen, Schäden oder Ausgaben, Ansprüche Dritter usw., die der Bertsch Energy GmbH & Co KG durch eine Verletzung entstehen könnten.

Wir bestätigen hiermit, dass wir kein Personal illegal beschäftigen und auch nicht beschäftigen werden. Wir bestätigen auch, dass wir unsere Mitarbeiter rechtzeitig und in Übereinstimmung mit dem deutschen Mindestlohn bezahlen und entlohnen werden.

Wir verpflichten uns, unseren Subunternehmern die in diesem Dokument enthaltenen Verpflichtungen, einschließlich der wichtigen Hinweise, aufzuerlegen.

Sollten wir die Verpflichtungen des Landes nicht vollständig erfüllen und/oder der Bertsch Energy GmbH & Co KG die für die verschiedenen Berichte/Verpflichtungen erforderlichen Informationen/Dokumente zur Verfügung stellen, ist die Bertsch Energy GmbH & Co KG berechtigt, den Vertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Im Falle einer sofortigen Beendigung des Vertrages behält sich die Bertsch Energy GmbH & Co KG das Recht vor, Schadenersatz zu verlangen, der der Bertsch Energy GmbH & Co KG durch die Nichteinhaltung der hier beschriebenen Verpflichtungen und/oder anderer gesetzlicher Verpflichtungen durch uns oder unsere Subunternehmer entstehen könnte.

Sollte "Bertsch Energy GmbH & Co KG" feststellen, dass wir die verschiedenen Vorschriften nicht einhalten, behält sich Bertsch das Recht vor, vertragliche und/oder rechtliche Schritte auf Schadenersatz einzuleiten. Die Bertsch Energy GmbH & Co KG wird die Zahlung unserer Rechnungen bis zur Klärung mit den deutschen Behörden aussetzen. Die einbehaltenen Beträge bringen keine Zinsen.

Erstellt in _____, am _____

(Unterschrift und /oder Stempel)