



Mindestlohn für Sicherheitsdienstleistungen

Ausgangssituation

Vor dem Hintergrund künftiger Veränderungen in Europa war es geboten, Sicherheitsdienstleistungen sowohl in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufnehmen zu lassen als auch einen Mindestlohn-Tarifvertrag (ML-TV) abzuschließen. Ferner ist das Sicherheitsgewerbe vom Geltungsbereich der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen, so dass das sogenannte „Ursprungslandprinzip“ nicht für den Gewerbezugang gilt. Dennoch ist die bisherige Einschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der damit verbundene Schutz vor Billigkonkurrenz aus osteuropäischen EU-Staaten am 1. Mai 2011 wegfallen. Jetzt gelten europaweit ein freier Dienstleistungsmarkt sowie die volle Freizügigkeit der Arbeitnehmer und Betriebe.

Dennoch können ausländische Betriebe zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen in Deutschland auf Grund des EU-Gleichbehandlungsgrundsatzes verpflichtet werden, wenn diese Bedingungen ohne Ausnahme für alle in Deutschland ansässigen Unternehmen des Sicherheitsgewerbes gelten. Dies kann durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erreicht werden.

Ohne eine Regelung nach dem AEntG könn(ten) Beschäftigte unter anderem aus den EU-Beitrittsländern in Deutschland arbeiten, ohne

vom Geltungsbereich der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge für das Sicherheitsgewerbe erfasst zu werden. Für diesen Fall galt es vorzubauen.

Daher haben die Aufnahme der Sicherheitsdienstleistungen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und die Erstreckung der Regelungen des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne im Wach- und Sicherheitsgewerbe über eine Rechtsverordnung nach § 7 AEntG das Ziel, die Beschäftigten und Unternehmen dieser Branche vor Dumpinglöhnen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus anderen Ländern zu schützen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat im Bundesanzeiger Nummer 28 vom Freitag, den 18. Februar 2011 auf Seite 699 über den gemeinsamen Antrag des Bundesverbandes Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen informiert.

Dieser Antrag basiert auf dem Mindestlohn-Tarifvertrag (ML-TV) für Sicherheitsdienstleistungen, der am 11. Februar 2011 zwischen dem BDWS und ver.di geschlossen wurde, nachdem bereits im Jahr 2009 die Sicherheitsdienstleistungen in den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aufgenommen wurden.



Dieser Tarifvertrag führt in den unteren Lohngruppen zur Vergütungsanhebung, um zukünftig sozialverträgliche Rahmenbedingungen im Sicherheitsgewerbe zu ermöglichen. Das soll das Gewerbe für europäische Herausforderungen nach Einführung der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit wappnen. Insbesondere in den neuen Bundesländern wird dies zu einer erheblichen Erhöhung der Vergütungen und zu damit notwendigen Anpassungen der jeweiligen Vertragsverhältnisse führen.

Der Tarifausschuss beim BMAS hat am 18. März 2011 mit einem Stimmenverhältnis von 6:0 die Allgemeinverbindlichkeit des Mindestlohn-Tarifvertrages empfohlen. Am 5. Mai 2011 wurde per Rechtsverordnung die darin vereinbarten Mindestlöhne für alle in- und ausländischen Unternehmen, die Sicherheitsdienstleistungen anbieten, für allgemeinverbindlich erklärt. Diese werden dann zum 1. Juni 2011 mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2013 gültig und rechtsverbindlich.

Ferner wurden die jeweils niedrigsten Lohngruppen, die in den 16 Bundesländern sehr unterschiedlich sind, in diesem Vertrag auf eine übersichtlichere Anzahl von Mindestlöhnen reduziert. Damit wird der unterschiedlichen Wirtschaftskraft in den einzelnen Bundesländern Rechnung getragen.

Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das AEntG gilt unter anderem für alle in- und ausländischen Unternehmen, die Sicherheitsdienstleistungen in Deutschland anbieten. Der Zoll hat die Pflicht, die Einhaltung der Tarifverträge entsprechend zu kontrollieren.

Begriff der „Sicherheitsdienstleistung“

Sicherheitsdienstleistungen sind insbesondere Dienstleistungen, die dem § 34a der Gewerbeordnung unterliegen. Dies umfasst jede auf den Schutz des Lebens oder Eigentums fremder Personen vor Eingriffen Dritter bezogene Tätigkeit. Erforderlich ist eine „aktive Obhutstätigkeit“. Die Obhut muss auf den Schutz von Personen vor Gefahren für Leib, Leben oder Freiheit oder von Sachen gegen Abhandenkommen, Zerstörung oder Beschädigung gerichtet sein.

Nicht ausgeschlossen ist die Inanspruchnahme technischer Hilfsmittel, die Obhut muss aber in menschlicher Tätigkeit bestehen. Beispiele für Sicherheitsdienstleistungen sind:

- Objektschutz
- Revierkontrolldienst
- Alarmverfolgung / Interventionsdienst
- Einlasskontrollen / Diskothekenschutz
- Notruf- und Serviceleitstellen
- Fluggastkontrolle

- Maritime Sicherheit
- Personenschutz
- Sicherheit im ÖPV
- Sicherungsarbeiten bei Gleisbauarbeiten
- Geld- und Wertdienste
- Werkfeuerwehren

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) schrieb in seiner Gesetzesbegründung zum AEntG:

„Sicherheitsdienstleistungen beschränken sich nicht mehr auf das traditionelle Bewachen von Leben und Eigentum fremder Personen im Sinne des § 34a Gewerbeordnung. Sie umfassen inzwischen neben Objekt- und Wachschatz einschließlich Geld- und Wertdiensten, Schutz von kerntechnischen Anlagen, Schutz- und Sicherheitsaufgaben an Verkehrsflughäfen, Bewachung militärischer Liegenschaften, Überwachung des öffentlichen Personenverkehrs und dem Personenschutz auch Empfangsdienste, Veranstaltungs- und Ordnungsdienste, Revier- und Interventionsdienste, Sicherungsposten bei Gleisbauarbeiten, City-Streifen, Notruf- und Service-Leitstellen, in Übereinstimmung mit Landesrecht ausgegliederte Werkfeuerwehren sowie sonstige sicherheitsrelevante Serviceaufgaben.“

Konsequenzen der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Sicherheitsdienstleistungen



BDWS-Präsident Wolfgang Waschulewski und Petra Gerstenkorn, ver.di-Bundesvorstand, unterzeichneten am 11. Februar 2011 den Mindestlohn-Tarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in Deutschland.

Geltungsbereich des Mindestlohn-Tarifvertrages

Der ML-TV des BDWS erfasst alle Sicherheitsdienstleistungen, tarifiert zunächst nur Tätigkeiten der Sicherheitsmitarbeiter im Objektsicherungsdienst / Separatwachdienst mit den dort vereinbarten Mindestlöhnen.

In einigen Bundesländern (z. B. Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen) ist dies gleichzeitig oder annähernd der im Ländertarifvertrag vereinbarte Lohn eines Sicherheitsmitarbeiters im Objektschutzdienst. In anderen Bundesländern wie z. B. Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz / Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, bleiben andere Tätigkeiten mit den dort tarifierten Löhnen noch unterhalb des Mindestlohnes. Gemäß § 2 Ziffer 4 des ML-TV wird in diesen Fällen auch der Mindestlohn zu zahlen sein.

Es darf keine Entlohnung unterhalb des tarifierten Mindestlohnes für das jeweilige Bundesland geben.

Weiterhin gibt es Tätigkeiten mit höheren Stundenlöhnen in den Ländertarifen. Sind die jeweiligen Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt, müssen die Stundenlöhne z. B. für die Werkschutzfachkraft von allen Sicherheitsdienstleistern gezahlt werden (ausgenommen sind Betriebe aus der EU).

Fehlt eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), sind nur BDWS-Mitgliedsunternehmen an die höhere Vergütung gebunden. Nichtmitglieder – in- und ausländische Unternehmen – müssen in diesem Fall nur den Mindestlohn zahlen.

Der ML-TV gilt nur für Unternehmen des Sicherheitsgewerbes. Bei Mischbetrieben ist auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit abzustellen. Liegt eine selbstständige Betriebsabteilung für Sicherheitsdienstleistungen vor, so findet der ML-TV des Sicherheitsgewerbes Anwendung. Eine allgemeine gesetzliche Definition des Begriffes „Betrieb“ fehlt. Das Arbeitsrecht baut jedoch weitestgehend auf dem Begriff des Betriebes auf, z. B. im Betriebsverfassungsrecht, beim Betriebsübergang und beim Kündigungsschutz. Der Begriff wird jedoch gelegentlich mit unterschiedlicher Bedeutung gebraucht.

Im Allgemeinen versteht man unter Betrieb die organisatorische Einheit, mit der ein Unternehmer allein oder mit seinen Mitarbeitern bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt. Der Betrieb muss auf eine gewisse Dauer angelegt sein.

Jeder Betrieb bildet eine organisatorische Einheit. Dies setzt einen Inhaber voraus, der natürlich aus mehreren Personen, z. B. bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) usw. bestehen kann. Diese Personen müssen jedoch einen gemeinsamen Betriebszweck verfolgen und sind regelmäßig rechtlich verbunden.

Zum Betrieb gehören auch Nebenbetriebe, es sei denn, sie liegen räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt und haben durch Aufgabenbereich oder Organisation eigenständigen Charakter.

Dagegen hat ein unselbstständiger Betriebsteil oder eine unselbstständige Betriebsabteilung keine selbstständige betriebliche Zwecksetzung und keine selbstständige, in sich geschlossene Organisation.

Sie ist in Zielsetzung und Organisation dem Betrieb eingegliedert. Allein der Betrieb ist zuständig für Einstellungen, Entlassungen usw.

Vom Begriff des Betriebes ist der Begriff des Unternehmens zu unterscheiden. Darunter ist die organisatorische Einheit zu verstehen, die unter dem Zweck der Gewinnerzielung steht. In einem Unternehmen können ein oder mehrere Betriebe organisatorisch verbunden sein. Der kaufmännische Unternehmensbegriff hat im Arbeitsrecht nur ausnahmsweise Bedeutung, z. B. bei der Mitbestimmung. Für den Anwendungsbereich des AEntG ist grundsätzlich der einzelne Betrieb von Bedeutung und nicht das Unternehmen.

Bundesland	ab 1.6.2011	ab 1.3.2012	ab 1.1.2013
Baden-Württemberg	8,60 €	8,75 €	8,90 €
Bayern	8,14 €	8,28 €	8,42 €
Nordrhein-Westfalen	7,95 €	8,09 €	8,23 €
Hessen	7,50 €	7,63 €	7,76 €
Niedersachsen	7,26 €	7,38 €	7,50 €
Bremen	7,16 €	7,33 €	7,50 €
Hamburg	7,12 €	7,31 €	7,50 €
Sachsen	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Sachsen-Anhalt	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Thüringen	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Berlin	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Brandenburg	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Mecklenburg-Vorpommern	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Rheinland-Pfalz	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Saarland	6,53 €	7,00 €	7,50 €
Schleswig-Holstein	6,53 €	7,00 €	7,50 €

Anrechnung von Zulagen / Zuschlägen

In der Anlage zum Mindestlohn-Tarifvertrag „Tarifliche Auslegung des Mindestlohnes“ wird erläutert, welche Zulagen und Zuschläge Teil der Mindestlöhne sind.

Teil des Mindestlohnes sind gemäß Ziffer (2) der Anlage, ungeachtet ihrer Bezeichnung, exemplarisch nachstehende Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer:

- Allgemeine tarifliche Zulagen bzw. allgemeine Zulagen für eine tarifliche Lohngruppe,
- Anwesenheitsprämien,
- Tätigkeitszulagen, die keine besonders herausgehobenen Anforderungen an die Verantwortung des Arbeitnehmers stellen (z. B. Pförtnerzulage),
- Individualvertraglich vereinbarte Zulagen, soweit diese nicht zwingend zusätzlich zu dem sich aus § 2 Absatz 1 des ML-TV ergebenden Stundenlohns zu zahlen sind.

Daraus folgt, dass diese Zulagen und Zuschläge anrechenbar sind. Kein Teil der Mindestlöhne, und damit nicht anrechenbar, sind die in Ziffer (1) der Anlage aufgelisteten Zuschläge und Zulagen. Insbeson-

dere gilt dies für branchenübliche Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Mehrarbeitszuschläge, Aufwandsentschädigungen, Erschwernis-, Schmutz-, Gefahren- und qualifikationsgebundene Zulagen, sowie Zulagen, die aufgrund einer besonders herausgehobenen Verantwortung des Arbeitnehmers gezahlt werden (z. B. Wachführer-, Teamleiterzulage). Dies gilt unabhängig davon, ob diese Zuschläge tarifvertraglich festgelegt oder aufgrund anderer Verpflichtungen (z. B. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung etc.) zu zahlen sind.

„Neue EU“: 14.000 Unternehmen mit 500.000 Beschäftigten		
	Monatl. Löhne	Beschäftigte
Bulgarien	175 €	57.000
Ungarn	400 €	60.000
Polen	250 €	200.000
Slowenien	480 €	5.000
Estland	295 €	6.000

* Quelle: CoESS (Auszug)

Erfüllungsortprinzip / Arbeitsortprinzip

Für den ML-TV ist gemäß § 3 beim Anspruch auf den festgelegten Mindestlohn auf den jeweiligen Ort der Erbringung der Arbeitsleistung abzustellen. Dies bedeutet, dass ein Mitarbeiter, der in Nordrhein-Westfalen (NRW) eingesetzt wird, nur Anspruch auf den für NRW vereinbarten Mindestlohn hat. Der Firmensitz des Arbeitgebers muss jedoch nicht in NRW liegen. Damit endet eine immer wieder aufgeworfene Rechtsfrage, die bislang nicht juristisch geklärt war. Weiterhin ist bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten zwischen verschiedenen Bundesländern zu beachten, dass nach Auffassung des Zolls hier je nach Einsatz die unterschiedlichen Löhne gezahlt werden müssen. Die Frage, ob dies bei nur kurzfristigem Einsatz in einem anderen Bundesland ebenfalls zutrifft, ist noch zu klären.

Zu beachten ist, dass § 3 eine eigenständige Aufzeichnungspflicht in Bezug auf den Ort der Erbringung der Arbeitszeit enthält. Diese soll bewirken, dass die Einhaltung des Arbeitsortprinzips bei wechselnden Einsatzorten gewährleistet wird.

Ausschlussfristen

Im ML-TV wurden keine Ausschlussfristen vereinbart. Die Ausschlussfristen im bundesweiten Mantelrahmentarifvertrag des BDWS gelten für den ML-TV nicht. Daher sind bezüglich des Mindestlohnes die allgemeinen Verjährungsfristen für Arbeitsverhältnisse anzuwenden (3 Jahre).

Haftung

A) Allgemein

Das AEntG richtet sich nicht nur an Arbeitgeber, sondern auch an Unternehmer, die Sicherheitsdienstleistungen vergeben. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) legt den Unternehmensbegriff nach Sinn und Zweck des Gesetzes weit aus und bezieht daher neben privaten auch öffentliche Auftraggeber in den Geltungsbereich des AEntG ein.

In § 14 AEntG ist formuliert:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen ausbezahlt ist (Nettoentgelt).“

Ein Unternehmer kann **verschuldensunabhängig** als selbstschuldnerischer Bürge in Anspruch genommen werden, wenn der von ihm beauftragte Unternehmer, ein Nachunternehmer oder ein vom Unternehmer oder vom Nachunternehmer beauftragter Verleiher der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestentgeltes nicht nachkommt (Garantiehaftung des Unternehmers).

Eine Exkulpation, sei es durch Kontrolle der Lohnabrechnungen oder durch eine vertraglich fixierte Verpflichtung des beauftragten Unternehmers, den Mindestlohn zu zahlen, ist nicht möglich. Auch wenn der Auftraggeber den Unternehmer oder dieser seinen Subunternehmer in der Ausschreibung oder im Dienstleistungsvertrag dazu verpflichtet und er im Rahmen der Ausführung der Dienstleistung stichprobenartig kontrolliert, ob der Mindestlohn gezahlt wird, haftet er gegenüber dem Arbeitnehmer auf Zahlung.

Die Haftung bezieht sich nur auf das an den Arbeitnehmer auszubehaltende Nettoentgelt. Nettoentgelt ist der Betrag, der nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer ausbezahlt ist.

B) Prüfung des Angebotes

§ 23 Abs. 2 AEntG sieht eine sog. Mittelbare Täterschaft des Auftraggebers vor:

„(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet oder

2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder

durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist, eine dort genannte Arbeitsbedingung nicht gewährt oder einen Beitrag nicht leistet.“

Somit ergibt sich für private Unternehmer wie auch öffentliche Vergebstellen aus diesem Gesetz heraus eine besondere Prüfverpflichtung.

Für das Gebäudereinigerhandwerk hat die Bundesfinanzdirektion West auf der Grundlage der herausgegebenen Musterkalkulation des Innungsverbandes einen Grenzwert festgelegt. Dieser unterstellt, dass jede Kalkulation, die unter diesem Wert liegt, tarifwidrig ist und somit eine Mindestlohnunterschreitung sofort erkennbar wird. Der BDWS wird in Zusammenarbeit mit dem Zoll auch für die Mindestlöhne des Sicherheitsgewerbes versuchen, eine solche Grenze festzulegen.

Der Zoll wird prüfen, ob der Auftraggeber an der Mindestlohnunterschreitung „beteiligt“ war, wenn ein Sicherheitsunternehmen seinen Arbeitnehmern nicht den Mindestlohn zahlt. An einer Unterschreitung kann sich der Auftraggeber dadurch beteiligen, dass er dem Sicherheitsunternehmen wissentlich oder durch fahrlässiges Nichtwissen den Zuschlag erteilt hat.

Wenn ein Sicherheitsunternehmen seinen Arbeitnehmern nicht den Mindestlohn zahlt, ist regelmäßig von vorsätzlichem Verhalten auszugehen. Fälle von fahrlässigem Verhalten sind aus der Sicht des Zolls nicht vorstellbar.



Massnahmen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Allgemeines

Die Prüfung und Kontrolle der Einhaltung des ML-TV erfolgt nach § 2 AEntG durch die zuständigen Behörden gemäß Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. In erster Linie werden dies Ermittler der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)“ des Zolls sein.

Die Prüfungsrechte des Zolls sind nicht vergleichbar mit den bekannten Prüfungen der Sozialversicherungsträger. Die FKS ist mit den Ermittlungen der Polizei mit staatsanwaltschaftlichen Rechten zu vergleichen. Es besteht eine vollständige Vernetzung des Zolls mit weiteren relevanten Behörden (Finanzamt, Sozialversicherungsträger, Arbeitsagentur). Bekannt sind die generalstabsmäßig geplanten und durchgeführten Grossrazien auf Baustellen.

Die FKS führt „verdachtslose Außenprüfungen“ in Objekten durch, die beispielsweise von Sicherheitsmitarbeitern bewacht werden. Es ist also nicht erforderlich, dass bereits ein Verdacht vorliegt. Daher erlaubt eine solche Maßnahme der FKS keinen Rückschluss, ob bei einer überprüften Firma gesetzwidriges Handeln vorliegt.

Unberührt davon gibt es auch strafprozessuale Maßnahmen (z. B. Durchsuchungen) aufgrund vorliegender Verdachtsmomente, z. B. wegen konkret vorliegender Hinweise.

Der Auftraggeber oder auch die Sicherheitsdienstleister muss den Beamten der FKS den Zutritt ermöglichen, wenn die verdachtslose Außenprüfung bzw. die Durchsuchung in einem ihrer Objekte stattfindet; erhält jedoch keine Auskunft über den Ausgang der Prüfungen bzw. der Ermittlungen.

Die einzelnen Befugnisse des Zolls

Das AEntG verweist auf die Regelung der Befugnisse der Kontrollbehörden aus dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Dadurch erhalten die Zollbehörden umfassende polizeiliche Rechte zur Überprüfung der Einhaltung der Tarifverträge. Die Kontrollen werden auch routinemäßig ohne einen konkreten Verdacht erfolgen.

Das Hausrecht des Kunden gilt ausdrücklich nicht für Kontrollen durch die FKS:

- Befugnis, Geschäftsräume und Grundstücke des Arbeitgebers und Auftraggebers von Dienst- oder Werkleistungen während der Geschäftszeit zu betreten und dort Einsicht in die Lohn- und Meldeunterlagen, Bücher und andere Geschäftsunterlagen zu nehmen, aus denen Umfang, Art oder Dauer von Beschäftigungsverhältnissen hervorgehen oder abgeleitet werden können;
- Einsichtsrecht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach § 1 des AEntG geben;
- Einsichtnahme in die Unterlagen, aus denen die Vergütung der Dienst- oder Werkleistungen hervorgeht, die natürliche oder juristische Personen oder Personenvereinigungen in Auftrag gegeben haben;

- Befugnis, bei dem Auftraggeber, der nicht Unternehmer im Sinne des § 2 des Umsatzsteuergesetzes 1999 ist, Einsicht in die Rechnungen, einen Zahlungsbeleg oder eine andere beweiskräftige Unterlage über ausgeführte Werklieferungen oder sonstige Leistungen im Zusammenhang mit einem Grundstück zu nehmen;
- Befragungsrechte gegenüber Arbeitgeber, Auftraggeber und den dort Beschäftigten;
- Einsichtsrechte auch in mitgeführte Unterlagen bei Arbeitgeber und Auftraggeber;
- In Datenverarbeitungsanlagen gespeicherte Daten haben der Arbeitgeber und der Kunde auszusondern und den Behörden der Zollverwaltung auf deren Verlangen auf automatisiert verarbeitbaren Datenträgern oder in Listen zu übermitteln;
- Personalienüberprüfung der angetroffenen Beschäftigten beim Arbeitgeber und Auftraggeber;
- Anhalten und Betreten der Beförderungsmittel (Dienst- und Privat-Kfz) zwecks Überprüfung;
- Ausländer sind ferner verpflichtet, ihren Pass, Passersatz oder Ausweisersatz und ihren Aufenthaltstitel, ihre Duldung oder ihre Aufenthaltsgestattung den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

Dokumentationspflichten der täglichen Arbeitszeit

Die FKS wird in den Sicherheitsobjekten vorrangig anhand von Befragungen der Sicherheitsmitarbeiter und ggf. des Auftraggebers die Arbeitszeiten ermitteln. Diese werden mit den Lohnunterlagen und Arbeitsverträgen beim Arbeitgeber und bei Bedarf mit den relevanten Unterlagen des Kunden abgeglichen. Bei Differenzen muss der Arbeitgeber beweisen, dass die vergüteten Arbeitsstunden den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entsprechen.

Kern der Vorschriften des AEntG (§ 19 I) ist die Verpflichtung aller Betriebe, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen Beschäftigten aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Aufbewahrungsort lohnrelevanter Unterlagen

Die täglichen Arbeitszeitaufzeichnungen sind nach Möglichkeit im Objekt aufzubewahren. Bei Arbeitnehmern, die in mehreren Objekten tätig sind, sind die Arbeitszeitaufzeichnungen persönlich mitzuführen. Alle weiteren lohnrelevanten Unterlagen sind im Betrieb bzw. der zuständigen Niederlassung aufzubewahren.

Die Beschäftigten müssen folgende Unterlagen bei der Arbeit im Original mit sich führen und der FKS bei Kontrollen vorlegen:

- Dienstausweis,
- ggf. Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.



Sie kontrollieren regelmäßig, um vor Schwarzarbeit abzuschrecken: Zollbeamte der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Foto: dpa

Bußgelder und andere Sanktionen bei Verstößen gegen das AEntG

Verstöße gegen das AEntG stellen eine Ordnungswidrigkeit oder sogar eine Straftat dar.

Bis 500.000 Euro Bußgeld:

Verstöße gegen die zwingenden Arbeitsbedingungen, den Mindestlohn oder die Beitragsleistung; dies gilt auch bei der Beauftragung eines Arbeitgebers, der einen solchen Verstoß begeht.

Bis 25.000 Euro Bußgeld:

- Verstöße gegen Duldungspflichten bei Kontrollen der FKS;
- Verstöße bei der Datenübermittlung;
- Verstöße bei Aufzeichnungspflichten (tägliche Arbeitszeit) und Aufbewahrungspflichten;
- Verstöße bei den Bereithaltungspflichten lohnrelevanter Unterlagen.

Bei Bußgeldern ab 200 Euro

erfolgt ein Eintrag in das Gewerbezentralregister.

Ab einem Bußgeld von 2.500 Euro

droht ein mehrjähriger Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen. Ferner sind Strafanzeigen wegen Lohnwucher (§ 291 StGB) oder Leistungsbetrug (§ 263 StGB) möglich. Bei einer Verurteilung drohen hohe Geldstrafen und sogar Freiheitsstrafen.

Herausgegeben vom Bundesministerium der Justiz

Bundesanzeiger

www.bundesanzeiger.de

ISSN 0720-6100

G1990

Jahrgang 63

Ausgegeben am Mittwoch, dem 11. Mai 2011

Nummer 72 – Seite 1691

Amtlicher Teil Verkündungen



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für Sicherheitsdienstleistungen (Sicherheitsdienstleistungsarbeits- bedingungsverordnung – SicherheitArbbV)

Vom 5. Mai 2011

Auf Grund des § 7 Absatz 1, 2, 4 und 5 Satz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nachdem es den in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrags nach § 1 Satz 1 dieser Verordnung sowie den Parteien von Tarifverträgen in der Branche mit zumindest teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme gegeben hat:

§ 1

Zwingende Arbeitsbedingungen

Die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne für Sicherheitsdienstleistungen vom 11. Februar 2011, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V., Norsk-Data-Straße 3, 61352 Bad Homburg, einerseits, und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, andererseits, finden auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten auch für Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im Geltungsbereich der Verordnung beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich dieser Verordnung fallen, so hat der Verleiher ihm oder ihr nach § 8 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zumindest die nach dieser Verordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

§ 2

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Juni 2011 in Kraft und am 31. Dezember 2013 außer Kraft.

Berlin, den 5. Mai 2011

Die Bundesministerin
für Arbeit und Soziales
Ursula von der Leyen

Anlage
(zu § 1)

Rechtsnormen des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne für Sicherheitsdienstleistungen vom 11. Februar 2011

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich: für die Bundesrepublik Deutschland;

fachlich: für alle Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen, die Sicherheitsdienstleistungen für Dritte durchführen;

persönlich: für alle in diesen Bereichen beschäftigten Arbeitnehmer mit Ausnahme der Auszubildenden.

Alle personenbezogenen Begriffe in diesem Vertrag gelten für Männer und Frauen gleichermaßen.

§ 2

Mindestlöhne

(1) Die Stundenlöhne für Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz-/Separatwachdienst betragen:

Bundesland	ab 1. Juni 2011	ab 1. März 2012	ab 1. Januar 2013
Baden-Württemberg	8,60 €	8,75 €	8,90 €
Bayern	8,14 €	8,28 €	8,42 €
Nordrhein-Westfalen	7,95 €	8,09 €	8,23 €
Hessen	7,50 €	7,63 €	7,76 €
Niedersachsen	7,26 €	7,38 €	7,50 €
Bremen	7,16 €	7,33 €	7,50 €
Hamburg	7,12 €	7,31 €	7,50 €
Berlin, Brandenburg, Mecklenburg- Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig- Holstein, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	6,53 €	7,00 €	7,50 €

(2) Die Stundenlöhne gemäß Absatz 1 stellen zugleich die untersten Vergütungen für alle unter den Geltungsbereich nach § 1 fallenden Arbeitnehmer dar. Ansprüche auf höhere Stundenlöhne bleiben unberührt.

§ 3

Arbeitsortprinzip

Hinsichtlich des in diesem TV Mindestlohn festgelegten Mindestlohnes ist auf den jeweiligen Ort der Erbringung der Arbeitsleistung abzustellen. Der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung unterliegt der Aufzeichnungspflicht.

§ 4

Fälligkeit der Vergütungsansprüche

Die Abrechnung der Vergütung erfolgt monatlich. Die Entgeltperiode ist der Kalendermonat. Die Abrechnung und Auszahlung ist spätestens bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen.