

Entsendung nach Deutschland

für ausländische Bauunternehmen

A1-Bescheinigung, Arbeitserlaubnis, Mindestlohn, Meldung beim Zoll, SOKA-BAU, Arbeitszeitaufzeichnung, FKS-Prüfungen, Steuern und Haftung des Auftraggebers: was vor und während des Einsatzes auf einer deutschen Baustelle zu beachten ist.

13,90 €

gesetzlicher Mindestlohn je Stunde
seit 1. Januar 2026

14,7 %

Urlaubskassenbeitrag SOKA-BAU
seit Abrechnungsmonat Juli 2026

500.000 €

maximale Geldbuße je Verstoß bei
Mindestlohnverstößen

WYN LEGAL

Kanzlei für Recht und Steuern

Frankfurt am Main +49 69 24751999 0 · Hannover +49 511 5709260 0 · Siegen +49 271 3388940 0

mail@wynlegal.com

Inhalt

Überblick.....	3
A1-Bescheinigung.....	3
Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige.....	4
Mindestarbeitsbedingungen.....	6
Meldung vor Arbeitsbeginn.....	7
SOKA-BAU.....	7
Arbeitszeitaufzeichnung und Unterlagen.....	9
Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit.....	9
Steuern.....	10
Haftung des Auftraggebers.....	11
Checkliste vor Baustellenbeginn und Bußgeldübersicht.....	13
Unterstützung durch WYN LEGAL.....	14

HINWEIS

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick über die Rechtslage, Stand Oktober 2026. Er ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Gesetze, Mindestlöhne, Beitragssätze und Verwaltungspraxis ändern sich laufend; für die Richtigkeit im konkreten Fall wird keine Gewähr übernommen.

Überblick

Wer als Unternehmen mit Sitz im Ausland Arbeitnehmer auf eine deutsche Baustelle schickt, bleibt deren Arbeitgeber, muss aber ab dem ersten Tag deutsche Mindestarbeitsbedingungen einhalten, die Entsendung vorab melden und Unterlagen in Deutschland bereithalten. Die Sozialversicherung bleibt im Herkunftsland, wenn eine gültige A1-Bescheinigung oder eine Entsendebescheinigung nach einem Sozialversicherungsabkommen vorliegt.

Kontrolliert wird das von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, im Baugewerbe zusätzlich von der SOKA-BAU. Die meisten Bußgelder entstehen nicht durch Lohndumping, sondern durch Formfehler: fehlende Meldung, unvollständige Arbeitszeitaufzeichnung, Unterlagen nur in der Sprache des Herkunftslands oder nicht auf der Baustelle.

Bereich	Was gilt	Grundlage
Arbeitsvertrag	Recht des Herkunftslands, aber mindestens die deutschen Kernarbeitsbedingungen	§§ 2, 5 AEntG, Art. 9 Rom-I-VO
Mindestlohn	Deutscher Mindestlohn bzw. höherer Branchenmindestlohn	MiLoG, AEntG
Sozialversicherung	Herkunftsland, solange A1 bzw. Entsendebescheinigung vorliegt	Art. 12 VO (EG) 883/2004, SV-Abkommen, § 5 SGB IV
Urlaubskasse Bau	Teilnahme am Urlaubskassenverfahren der SOKA-BAU	§ 5 AEntG, VTV, SokaSiG
Meldung	Vor Arbeitsbeginn elektronisch an den Zoll	§ 18 AEntG, § 16 MiLoG
Aufzeichnung	Arbeitszeit täglich, Unterlagen auf Deutsch in Deutschland	§ 19 AEntG, § 17 MiLoG
Steuern	Bauabzugsteuer, Umsatzsteuer, gegebenenfalls Betriebsstätte und Lohnsteuer	§§ 48 ff. EStG, § 13b UStG, DBA

ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Leitfaden behandelt die Entsendung durch einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags. Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) ins deutsche Bauhauptgewerbe ist nach § 1b AÜG grundsätzlich verboten und wird hier nicht behandelt.

A1-Bescheinigung

Die A1-Bescheinigung belegt, dass ein Arbeitnehmer während der Entsendung weiter im Herkunftsland sozialversichert ist. Liegt sie nicht vor, kann die FKS deutsche Sozialversicherungspflicht annehmen und Beiträge nachfordern; der Arbeitgeber zahlt dann im Ergebnis doppelt.

Voraussetzungen für eine Entsendung aus der EU, dem EWR oder der Schweiz

Art. 12 VO (EG) 883/2004, Art. 14 VO (EG) 987/2009:

- Die Entsendung dauert voraussichtlich höchstens 24 Monate.
- Der Arbeitnehmer war unmittelbar vorher mindestens einen Monat im Herkunftsland versichert.

- Der Arbeitnehmer ersetzt keinen anderen entsandten Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis zum entsendenden Arbeitgeber besteht fort; dieser zahlt den Lohn und hat das Weisungsrecht.
- Der Arbeitgeber ist im Herkunftsland gewöhnlich in nennenswertem Umfang tätig. Als Anhaltspunkt gilt, dass dort mindestens 25 % des Umsatzes erzielt werden. Reine Briefkastenfirmen erhalten keine A1.

Antrag und Mitführung

Die A1 wird vor Beginn der Entsendung beim zuständigen Sozialversicherungsträger des Herkunftsstaats beantragt. Sie sollte im Original oder als Kopie auf der Baustelle vorliegen und zusätzlich in den Unterlagen in Deutschland. Eine rückwirkende Ausstellung ist möglich, schützt aber nicht vor Problemen bei einer Prüfung vor ihrer Ausstellung.

Bindungswirkung

Eine gültige A1 bindet die deutschen Behörden und Gerichte. Nur bei Betrug kann sie nach einem Verfahren mit dem ausstellenden Träger unberücksichtigt bleiben (EuGH, Urteil vom 6.2.2018, C-359/16, Altun).

Drittstaatsangehörige bei einem Arbeitgeber in der EU

Beschäftigt ein Unternehmen aus einem EU-Mitgliedstaat Drittstaatsangehörige, etwa aus Serbien oder der Ukraine, die sich rechtmäßig in diesem Staat aufhalten, gilt die Koordinierung ebenfalls (VO (EU) 1231/2010, nicht im Verhältnis zu Dänemark); eine A1 ist dann möglich. Für das Aufenthaltsrecht in Deutschland siehe den nächsten Abschnitt.

Arbeitgeber aus Staaten außerhalb der EU

Deutschland hat mit zahlreichen weiteren Staaten bilaterale Sozialversicherungsabkommen geschlossen, für das Baugewerbe praktisch bedeutsam etwa mit Serbien, Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Nordmazedonien, Kosovo und der Türkei. An die Stelle der A1 tritt eine Entsendebescheinigung nach dem jeweiligen Abkommen. Dauer, Formular und erfasste Versicherungszweige unterscheiden sich je nach Abkommen; nicht erfasste Zweige können in Deutschland versicherungspflichtig sein. Für das Vereinigte Königreich gilt seit 2021 das Protokoll zur Koordinierung der sozialen Sicherheit im Handels- und Kooperationsabkommen mit der EU, das eine Entsendung mit Bescheinigung für bis zu 24 Monate erlaubt. Besteht kein Abkommen, bleibt es nur unter den Voraussetzungen der Einstrahlung (§ 5 SGB IV) bei der ausländischen Versicherung: Die Entsendung muss im Voraus zeitlich begrenzt sein, und das Beschäftigungsverhältnis zum ausländischen Arbeitgeber muss fortbestehen. Andernfalls besteht deutsche Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Tag.

Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige

Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz brauchen für die Entsendung keine Arbeitserlaubnis. Für Arbeitnehmer mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaats hängt der Weg davon ab, wo der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Weg	Hinweis
Sitz in der EU, im EWR oder in der Schweiz	Drittstaatsangehöriger mit Aufenthaltstitel und regulärer Beschäftigung im Sitzstaat	Entsendung im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit, ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (§ 21 BeschV, „Vander-Elst-Visum“)	Für längere Einsätze Visum bei der deutschen Auslandsvertretung im Sitzstaat; Aufenthaltstitel im Sitzstaat muss die Einsatzdauer abdecken
Sitz in einem Staat mit Werkvertragsabkommen (z. B. Serbien, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Türkei)	Eigene Arbeitnehmer	Werkvertragsverfahren nach bilateralem Werkvertragsabkommen (§ 29 BeschV)	Jährliche Kontingente, Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, Antrag mit langer Vorlaufzeit
Sitz in einem sonstigen Drittstaat (z. B. Vereinigtes Königreich, Ukraine)	Eigene Arbeitnehmer	Kein allgemeiner Zugang für Bauleistungen; Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nur in eng begrenzten Ausnahmefällen (etwa Montage gelieferter Anlagen, § 19 Abs. 2 BeschV)	Vor Auftragsannahme im Einzelfall prüfen; häufig ist eine deutsche Tochtergesellschaft der gangbare Weg
Deutsche Tochtergesellschaft	Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien; Fachkräfte aus allen Drittstaaten	Direkte Einstellung über die Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) bzw. als Fachkraft (§§ 18a, 18b AufenthG)	Arbeitsplatzbezogen; Westbalkanregelung mit jährlichem Kontingent, Fachkräfte mit anerkannter Qualifikation; Arbeitsvertrag nach deutschem Recht und deutscher Sozialversicherung

Wichtig für die Praxis

- Arbeitnehmer aus einem Drittstaat, die erst für den Einsatz in Deutschland eingestellt werden, erfüllen die Voraussetzungen für die Vander-Elst-Entsendung in der Regel nicht. Die FKS prüft, seit wann sie beim Arbeitgeber beschäftigt sind.
- Für Unternehmen aus Drittstaaten, die dauerhaft in Deutschland arbeiten wollen, ist eine deutsche GmbH mit Einstellung über die Westbalkanregelung oder die Fachkräfteeinwanderung oft planbarer als das kontingentierte Werkvertragsverfahren. Siehe dazu unseren Leitfaden zur Unternehmensgründung.
- Beschäftigung ohne erforderlichen Aufenthaltstitel ist für den Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit mit Geldbuße bis 500.000 € (§ 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III), in schweren Fällen eine Straftat (§§ 10, 11 SchwarzArbG).

Mindestarbeitsbedingungen

Ab dem ersten Arbeitstag in Deutschland gelten für entsandte Arbeitnehmer die deutschen Kernarbeitsbedingungen, auch wenn der Arbeitsvertrag ausländischem Recht unterliegt (§ 2 AEntG). Günstigere Regelungen des Heimatvertrags bleiben bestehen.

Mindestlohn 2026

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt seit 1. Januar 2026 **13,90 €** brutto je Stunde und steigt am 1. Januar 2027 auf **14,60 €**. Für das Bauhauptgewerbe gibt es seit 2022 keinen eigenen Branchenmindestlohn mehr; dort gilt der gesetzliche Mindestlohn. In mehreren Ausbaugewerken gelten höhere Branchenmindestlöhne:

Gewerk	Mindestlohn je Stunde 2026	Bereits festgelegt für 2027
Dachdeckerhandwerk, gelernte Arbeitnehmer	16,60 €	17,10 €
Maler- und Lackiererhandwerk, Gesellen	16,13 € (seit 1. Juli 2026)	–
Dachdeckerhandwerk, ungelernte Arbeitnehmer	14,96 €	–
Elektrohandwerke	14,93 €	15,49 €
Gerüstbauerhandwerk	14,35 €	14,90 €
Übrige Bautätigkeiten, ungelernte Maler	13,90 € (gesetzlicher Mindestlohn)	14,60 €

Quelle: [Zoll, Übersicht Branchen-Mindestlöhne](#), [BMAS, Branchenmindestlöhne](#). Maßgeblich ist der Mindestlohn des Gewerks, dem die überwiegende Tätigkeit des Betriebs zuzuordnen ist.

Entsendezulagen

Zulagen zählen nur dann auf den Mindestlohn, wenn sie nicht als Erstattung von Reise-, Verpflegungs- oder Unterkunftskosten gezahlt werden (§ 2b AEntG). Ist im Vertrag nicht klar geregelt, wofür eine Zulage gezahlt wird, gilt sie als Kostenerstattung und wird nicht angerechnet. Abzüge vom Lohn für Unterkunft, Werkzeug oder Arbeitskleidung dürfen den Mindestlohn nicht unterschreiten.

Weitere zwingende Bedingungen (§ 2 AEntG)

- Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz: werktäglich 8 Stunden, bis 10 Stunden bei Ausgleich, Ruhezeit 11 Stunden, Sonn- und Feiertagsarbeit nur mit Ausnahmen,
- bezahlter Mindesturlaub; im Baugewerbe über das Urlaubskassenverfahren der SOKA-BAU,
- Arbeitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- Anforderungen an vom Arbeitgeber gestellte Unterkünfte (Arbeitsstättenverordnung),
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie Schutz Schwangerer und Jugendlicher.

LANGZEITENTSENDUNG

Dauert die Entsendung länger als 12 Monate, gelten zusätzlich fast alle deutschen Arbeitsbedingungen; mit begründeter Mitteilung an den Zoll verlängert sich die Frist auf 18 Monate (§ 13b AEntG). Ersetzt ein Arbeitnehmer einen anderen auf derselben Tätigkeit, werden die Zeiten zusammengerechnet.

Meldung vor Arbeitsbeginn

Jede Entsendung muss vor Beginn der Arbeiten elektronisch beim Zoll angemeldet werden (§ 16 MiLoG, § 18 AEntG). Die Anmeldung erfolgt über das [Meldeportal-Mindestlohn](https://www.meldeportal-mindestlohn.de) unter www.meldeportal-mindestlohn.de; per Fax ist sie nicht mehr möglich. Das Portal ist auf Deutsch, Englisch und Französisch verfügbar. Nach der Übermittlung erhält der Arbeitgeber eine Empfangsbestätigung mit Meldungs-ID; sie gehört zu den Unterlagen auf der Baustelle.

Inhalt der Anmeldung

- Name, Vorname und Geburtsdatum jedes Arbeitnehmers,
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
- Ort der Beschäftigung, bei Baustellen deren Anschrift,
- Ort in Deutschland, an dem die Unterlagen bereitgehalten werden,
- Name und Anschrift eines verantwortlich Handelnden in Deutschland,
- Name und Anschrift eines Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland, falls abweichend,
- Branche, in der die Arbeitnehmer eingesetzt werden.

Mit der Anmeldung versichert der Arbeitgeber, dass er die deutschen Mindestarbeitsbedingungen einhält.

Änderungen

Weitere Arbeitnehmer, eine neue Baustelle oder eine Verlängerung sind unverzüglich nachzumelden. Bei wechselnden Einsatzorten im Bau kann eine Einsatzplanung für bis zu drei Monate abgegeben werden (§ 2 MiLoMeldV).

Ausnahme bei höherem Gehalt

Die Melde- und Aufzeichnungspflichten entfallen für Arbeitnehmer mit einem verstetigten Monatsentgelt von mehr als 4.461 € brutto oder von mehr als 2.974 € brutto, wenn dieses Entgelt nachweislich in den letzten zwölf Monaten gezahlt wurde (Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung, Werte laut Zoll). Für Bauarbeiter ist diese Ausnahme in der Praxis selten einschlägig.

Bußgeld

Eine fehlende, falsche oder verspätete Anmeldung kann mit bis zu 30.000 € je Verstoß geahndet werden (§ 21 Abs. 1, 3 MiLoG).

AUSBLICK: EU-WEITE EDECLARATION

Parlament und Rat haben sich im Juni 2026 politisch auf eine Verordnung geeinigt, die ein mehrsprachiges EU-Portal für Entsendemeldungen einführt ([GTAI](#)). Die Teilnahme ist für die Mitgliedstaaten freiwillig, und das Portal existiert noch nicht. Bis auf Weiteres bleibt das deutsche Meldeportal maßgeblich.

SOKA-BAU

Ausländische Baubetriebe, die gewerbliche Arbeitnehmer auf deutsche Baustellen entsenden, müssen am Urlaubskassenverfahren der SOKA-BAU teilnehmen. Für sie gilt nur das Urlaubsverfahren; Beiträge zur Berufsbildung und Zusatzversorgung fallen für Entsendebetriebe nicht an. Grundlage sind der

allgemeinverbindliche Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), das Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz und § 5 AEntG.

Wer betroffen ist

Maßgeblich ist, ob die in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmer überwiegend, also mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit, baugewerbliche Tätigkeiten im Sinne des VTV ausführen. Bei ausländischen Arbeitgebern gelten die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer als eigener Betrieb; auf die Tätigkeit des Unternehmens im Heimatland kommt es nicht an. Für einige Ausbaugewerke (etwa Dachdecker, Gerüstbauer, Maler) gelten eigene Sozialkassen oder Ausnahmen, die im Einzelfall zu prüfen sind.

Beitrag und Erstattung

Größe	Wert	Hinweis
Urlaubskassenbeitrag	14,7 % des Bruttolohns in Deutschland	Seit Abrechnungsmonat Juli 2026, vorher 15,1 %
Urlaubsvergütung bei Urlaub während der Entsendung	14,25 % des Bruttolohns	Zahlt der Arbeitgeber; SOKA-BAU erstattet sie, wenn alle Meldungen und Beiträge erfüllt sind
Abgeltung bzw. Entschädigung direkt an den Arbeitnehmer	12,50 % des Bruttolohns	Arbeitnehmer beantragt selbst; Steuer-ID erforderlich

Quelle: [SOKA-BAU International, Arbeitgeber](#), [SOKA-BAU International, Arbeitnehmer](#).

Pflichten im Ablauf

- 1 Anmeldung des Betriebs bei SOKA-BAU (Bereich Arbeitnehmer-Entsendeverfahren) vor der ersten Entsendung.
- 2 Monatliche Meldung je Arbeitnehmer mit Bruttolohn, Arbeitsstunden und Baustelle in Deutschland.
- 3 Zahlung der Beiträge monatlich; Rückstände sperren die Erstattung.
- 4 Erstattungsantrag für gezahlte Urlaubsvergütung.

Typische Konflikte

SOKA-BAU stellt Beiträge oft rückwirkend und auf Grundlage von Schätzungen fest, wenn ein Betrieb sich nicht angemeldet hat. Die Forderungen werden vor deutschen Arbeitsgerichten eingeklagt, auch gegen Unternehmen ohne Niederlassung in Deutschland. Entscheidend ist dann der Nachweis, welche Tätigkeiten die Arbeitnehmer tatsächlich ausgeführt haben; deshalb sollten Tätigkeitsberichte und Stundenzettel nach Gewerk geführt werden.

BESCHEINIGUNG FÜR AUFTRAGGEBER

Deutsche Generalunternehmer verlangen regelmäßig eine Enthaftungsbescheinigung der SOKA-BAU, weil sie für nicht gezahlte Beiträge ihrer Nachunternehmer haften (§ 14 AEntG). Wer sie nicht vorlegen kann, erhält häufig keine Aufträge oder muss Einbehalte hinnehmen.

Arbeitszeitaufzeichnung und Unterlagen

Im Baugewerbe muss der Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen, spätestens bis zum Ablauf des siebten Kalendertags nach dem Arbeitstag, und die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren (§ 17 Abs. 1 MiLoG, § 19 Abs. 1 AEntG). Pausen sind so zu erfassen, dass die tatsächliche Arbeitszeit erkennbar ist. Eine bestimmte Form ist derzeit nicht vorgeschrieben; Papier-Stundenzettel sind zulässig, wenn sie vollständig und vom Arbeitnehmer gegengezeichnet sind.

In Deutschland bereitzuhalten, auf Deutsch

§ 17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG: für die gesamte Dauer der Tätigkeit, höchstens zwei Jahre, und auf Verlangen auch auf der Baustelle:

- Arbeitsverträge oder schriftliche Nachweise der wesentlichen Arbeitsbedingungen,
- Arbeitszeitrachweise,
- Lohnabrechnungen,
- Nachweise über die tatsächliche Lohnzahlung (Kontoauszüge, Überweisungsbelege).

Dazu gehören in der Praxis außerdem die A1-Bescheinigungen, die Empfangsbestätigung der Anmeldung beim Zoll, der Werkvertrag mit dem deutschen Auftraggeber sowie die Nachweise zur SOKA-BAU. Übersetzungen müssen nicht beglaubigt sein, aber inhaltlich vollständig.

Ausweispflicht

Jeder Arbeitnehmer auf einer Baustelle muss seinen Pass, Personalausweis oder ein gleichwertiges Ausweisdokument mitführen und auf Verlangen vorlegen; der Arbeitgeber muss ihn darauf schriftlich hinweisen und den Hinweis aufbewahren (§ 2a SchwarzArbG).

PRAXISTIPP

Bewährt hat sich ein „Baustellenordner“ in deutscher Sprache je Einsatzort, digital und in Papierform beim Vorarbeiter, mit allen genannten Unterlagen, einer Mitarbeiterliste und den Kontaktdaten des verantwortlich Handelnden in Deutschland.

AUSBLICK

Das Bundesarbeitsministerium hat eine Reform des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt, nach der die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich elektronisch zu erfassen ist, mit Übergangsfristen für kleinere Betriebe ([Haufe](#)). Soweit ersichtlich ist sie noch nicht verabschiedet. Wer jetzt auf ein elektronisches System umstellt, ist für beide Fälle gerüstet.

Prüfungen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Die FKS kontrolliert Baustellen in der Regel unangekündigt. Sie darf Grundstücke und Geschäftsräume während der Arbeitszeit betreten, Personalien feststellen, Arbeitnehmer befragen und Unterlagen einsehen und kopieren (§§ 2 bis 4 SchwarzArbG). Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen die Prüfung dulden und mitwirken (§ 5 SchwarzArbG).

Typischer Ablauf

- 1 Die Beamten sichern die Baustelle und stellen die Identität aller Anwesenden fest.
- 2 Die Arbeitnehmer füllen einen Fragebogen aus, meist in ihrer Muttersprache, zu Arbeitgeber, Arbeitszeit, Lohn, Unterkunft und Anreise.
- 3 Die FKS verlangt die Unterlagen auf der Baustelle oder fordert sie anschließend schriftlich beim Arbeitgeber oder beim verantwortlich Handelnden an.
- 4 Die Angaben der Arbeitnehmer werden mit Stundenzetteln, Lohnabrechnungen und der Anmeldung abgeglichen.
- 5 Bei Abweichungen folgen Anhörung, Bußgeldverfahren oder ein Ermittlungsverfahren, gegebenenfalls Nachforderungen der Deutschen Rentenversicherung und der SOKA-BAU.

RICHTIGES VERHALTEN BEI DER PRÜFUNG

- Ruhig bleiben, kooperieren und die Unterlagen aus dem Baustellenordner vorlegen.
- Den verantwortlich Handelnden und den Anwalt sofort informieren.
- Keine Stellungnahmen zur rechtlichen Bewertung abgeben. Wer als Beschuldigter in Betracht kommt, darf schweigen; Angaben, mit denen sich jemand selbst belasten würde, muss niemand machen.
- Eine Kopie bzw. Liste der mitgenommenen Unterlagen und das Aktenzeichen erbitten.

Häufigste Beanstandungen in der Praxis

- Die Arbeitnehmer geben längere Arbeitszeiten an, als auf den Stundenzetteln stehen.
- Pauschallöhne oder Akkordlöhne ohne Stundennachweis; der Mindestlohn je Stunde ist nicht nachvollziehbar.
- Abzüge für Unterkunft, Fahrt oder Verpflegung drücken den Lohn unter den Mindestlohn.
- A1-Bescheinigungen fehlen, sind abgelaufen oder decken die Baustelle nicht ab.
- Unterlagen liegen nur in der Sprache des Herkunftslands oder nur im Heimatland vor.
- Als Subunternehmer eingesetzte Einzelunternehmer aus dem Herkunftsland arbeiten tatsächlich weisungsgebunden. Die FKS wertet das als Scheinselbstständigkeit mit Folgen für Sozialversicherung und Strafrecht (§ 266a StGB).

Folgen über das Bußgeld hinaus

Ab einer Geldbuße von 2.500 € kann das Unternehmen von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden (§ 19 MiLoG, § 21 AEntG, § 21 SchwarzArbG). Die Entscheidung wird außerdem im Wettbewerbsregister eingetragen, das öffentliche Auftraggeber vor jeder Vergabe abfragen müssen.

Steuern

Ausländische Bauunternehmen werden in Deutschland steuerlich bei einem zentral zuständigen Finanzamt je Herkunftsstaat geführt (§ 20a AO i. V. m. der Umsatzsteuerzuständigkeitsverordnung), etwa für Österreich beim Finanzamt München, für die Schweiz beim Finanzamt Konstanz, für Frankreich beim Finanzamt Offenburg, für die Niederlande beim Finanzamt Kleve und für Ungarn beim Finanzamt

Nürnberg. Für Staaten ohne eigene Zuweisung ist das Finanzamt Berlin Neukölln zuständig. Dieses Finanzamt ist für Umsatzsteuer, Bauabzugsteuer, Lohnsteuer und Ertragsteuern zuständig.

Bauabzugsteuer und Freistellungsbescheinigung

Unternehmerische Auftraggeber müssen 15 % jeder Zahlung für Bauleistungen einbehalten und an das Finanzamt abführen, wenn der Leistende keine gültige Freistellungsbescheinigung vorlegt (§§ 48, 48b EStG). Ohne Bescheinigung fehlen also 15 % der Liquidität, bis die Steuer im Erstattungsverfahren zurückkommt. Die Bescheinigung wird beim zuständigen Finanzamt beantragt; dafür muss das Unternehmen steuerlich erfasst sein und seine Pflichten erfüllen. Sie gilt in der Regel bis zu drei Jahre und sollte vor dem ersten Auftrag vorliegen.

Umsatzsteuer

Erbringt ein im Ausland ansässiges Unternehmen Bauleistungen an einen deutschen Unternehmer, schuldet der Auftraggeber die Umsatzsteuer (Reverse Charge, § 13b Abs. 2 Nr. 1, Abs. 5 UStG). Die Rechnung wird ohne deutsche Umsatzsteuer und mit dem Hinweis „Steuerschuldnerschaft des Leistungsempfängers“ ausgestellt. Arbeitet das Unternehmen für Privatkunden, muss es sich in Deutschland registrieren und 19 % Umsatzsteuer berechnen.

Betriebsstätte

Eine Baustelle wird zur Betriebsstätte, wenn sie die im Doppelbesteuerungsabkommen festgelegte Dauer überschreitet, in den meisten Abkommen 12 Monate (nach innerstaatlichem Recht schon 6 Monate, § 12 S. 2 Nr. 8 AO). Mehrere Baustellen eines Auftrags oder aufeinanderfolgende Aufträge im selben Projekt können zusammengerechnet werden. Mit einer Betriebsstätte wird der dort erzielte Gewinn in Deutschland körperschaft- und gewerbsteuerpflichtig.

Lohnsteuer der Arbeitnehmer

Ohne Betriebsstätte bleibt der Lohn in der Regel im Heimatstaat steuerpflichtig, solange sich der Arbeitnehmer nicht mehr als 183 Tage im maßgeblichen Zeitraum in Deutschland aufhält. Wird der Lohn von einer deutschen Betriebsstätte getragen oder ist die 183-Tage-Grenze überschritten, ist in Deutschland ab dem ersten Tag Lohnsteuer einzubehalten. Die Zählweise (Kalenderjahr oder beliebiger Zwölfmonatszeitraum) richtet sich nach dem jeweiligen Abkommen. Besteht mit dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers kein Doppelbesteuerungsabkommen, ist der Lohn für die Tätigkeit in Deutschland grundsätzlich hier steuerpflichtig (§ 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG).

PRAXISTIPP

Führen Sie für jede Baustelle Beginn, Unterbrechungen und Ende nach Kalendertagen; das ist die Grundlage für die Prüfung der Betriebsstätte und der 183-Tage-Regel.

Haftung des Auftraggebers

Deutsche Generalunternehmer haften verschuldensunabhängig für bestimmte Pflichten ihrer ausländischen Nachunternehmer. Deshalb verlangen sie vor Auftragsvergabe umfangreiche Nachweise und behalten oft einen Teil der Vergütung als Sicherheit ein. Wer diese Nachweise vollständig und auf Deutsch vorlegen kann, hat einen echten Wettbewerbsvorteil.

Haftung für	Grundlage	Nachweis, den der Auftraggeber verlangt
Mindestlohn bzw. Branchenmindestlohn der Arbeitnehmer des Nachunternehmers und aller weiteren Subunternehmer	§ 14 AEntG, § 13 MiLoG	Mindestlohnklärung, Lohnabrechnungen und Zahlungsnachweise auf Anforderung
Beiträge zur SOKA-BAU	§ 14 AEntG	Enthaftungsbescheinigung der SOKA-BAU
Deutsche Sozialversicherungsbeiträge im Baugewerbe (ab 275.000 € Auftragsvolumen)	§ 28e Abs. 3a SGB IV	A1- bzw. Entsendebescheinigungen; bei deutscher Versicherungspflicht Unbedenklichkeitsbescheinigungen oder Präqualifikation
Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung	§ 150 Abs. 3 SGB VII	Nachweis der Unfallversicherung
Bauabzugsteuer	§ 48a Abs. 3 EStG	Gültige Freistellungsbescheinigung

Zusätzlich üblich sind die Empfangsbestätigung der Anmeldung beim Zoll, ein aktueller Handelsregister- bzw. Firmenregistrauszug mit Übersetzung und eine Haftungsfreistellung im Nachunternehmervertrag.

PRAXISTIPP FÜR NACHUNTERNEHMER

Stellen Sie ein „Compliance-Paket“ mit allen Nachweisen zusammen und aktualisieren Sie es monatlich. Prüfen Sie Sicherheitseinbehalte im Vertrag genau; Einbehalte ohne zeitliche Begrenzung oder ohne Bezug zu konkreten Haftungsrisiken sind verhandelbar.

Checkliste vor Baustellenbeginn und Bußgeldübersicht

Vor dem ersten Auftrag in Deutschland

- ☐ Steuerliche Erfassung beim zuständigen Finanzamt und Freistellungsbescheinigung nach § 48b EStG
- ☐ Anmeldung bei der SOKA-BAU (Arbeitnehmer-Entsendeverfahren), sofern baugewerbliche Tätigkeit
- ☐ Verantwortlich Handelnden und Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland benennen
- ☐ Arbeitsverträge an die deutschen Mindestbedingungen anpassen, Zulagen eindeutig regeln
- ☐ Elektronisches oder vollständiges Papier-System für die tägliche Arbeitszeiterfassung einführen
- ☐ Unterlagen ins Deutsche übersetzen lassen

Vor jeder Entsendung

- ☐ A1- bzw. Entsendebescheinigung für jeden Arbeitnehmer beantragt und erhalten
- ☐ Bei Drittstaatsangehörigen: Aufenthaltstitel im Sitzstaat bzw. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und gegebenenfalls Visum geprüft
- ☐ Anmeldung im Meldeportal-Mindestlohn abgegeben, Empfangsbestätigung abgelegt
- ☐ Baustellenordner mit allen Unterlagen beim Vorarbeiter
- ☐ Arbeitnehmer schriftlich auf die Ausweispflicht hingewiesen
- ☐ Compliance-Paket an den deutschen Auftraggeber übergeben

Laufend

- ☐ Stundenzettel spätestens nach sieben Tagen vollständig
- ☐ Lohn mindestens in Höhe des Mindestlohns überwiesen, nicht bar
- ☐ Monatliche Meldung und Zahlung an die SOKA-BAU
- ☐ Änderungen (Arbeitnehmer, Baustelle, Dauer) unverzüglich beim Zoll nachgemeldet
- ☐ Aufenthaltstage je Arbeitnehmer und Dauer je Baustelle für Betriebsstätte und 183-Tage-Regel erfasst

Bußgelder und Sanktionen (Höchstbeträge je Verstoß)

Verstoß	Höchstbetrag	Grundlage
Mindestlohn bzw. Branchenmindestlohn nicht oder nicht rechtzeitig gezahlt	500.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG
SOKA-BAU-Beiträge nicht gezahlt	500.000 €	§ 23 AEntG
Nachunternehmer eingesetzt, der den Mindestlohn nicht zahlt (bei Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis)	500.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG

Verstoß	Höchstbetrag	Grundlage
Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne erforderlichen Aufenthaltstitel	500.000 €	§ 404 SGB III
Anmeldung fehlt, ist falsch oder verspätet	30.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG
Arbeitszeit nicht oder nicht richtig aufgezeichnet, Unterlagen nicht bereitgehalten	30.000 €	§ 21 MiLoG, § 23 AEntG
Prüfung nicht geduldet oder Mitwirkung verweigert	30.000 €	§ 8 SchwarzArbG
Sozialversicherungsbeiträge vorenthalten (etwa ohne gültige A1 oder bei Scheinselbstständigkeit)	Straftat, Freiheitsstrafe bis 5 Jahre	§ 266a StGB

Neben dem Bußgeld kann der durch den Verstoß erlangte wirtschaftliche Vorteil abgeschöpft werden; die Geldbuße darf den gesetzlichen Höchstbetrag dafür überschreiten (§ 17 Abs. 4 OWiG).

Unterstützung durch WYN LEGAL

WYN LEGAL berät ausländische Bauunternehmen rechtlich und steuerlich bei der Entsendung nach Deutschland, auf Deutsch, Englisch, Portugiesisch und Ungarisch. Wir übernehmen die steuerliche Erfassung und Beantragung der Freistellungsbescheinigung, prüfen Arbeits- und Nachunternehmerverträge, richten Melde- und Dokumentationsprozesse ein, vertreten Mandanten gegenüber SOKA-BAU, Hauptzollamt und Deutscher Rentenversicherung und verteidigen in Bußgeld- und Strafverfahren.

Frankfurt am Main

Neue Mainzer Str. 84
60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 24751999 0

Hannover

Georgstr. 38
30159 Hannover
Tel. +49 511 5709260 0

Siegen

Koblenzer Str. 5
57072 Siegen
Tel. +49 271 3388940 0

mail@wynlegal.com · www.wynlegal.com

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick über die Rechtslage, Stand Oktober 2026. Er ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Gesetze, Mindestlöhne, Beitragssätze und Verwaltungspraxis ändern sich laufend; für die Richtigkeit im konkreten Fall wird keine Gewähr übernommen.

Herausgeber

WYN LEGAL ist der Außenauftritt von Rechtsanwalt Martin Kanopka, Neue Mainzer Str. 84, 60311 Frankfurt am Main. Weitere Büros: Georgstr. 38, 30159 Hannover; Koblenzer Str. 5, 57072 Siegen.

Kontakt

Telefon +49 69 24751999 0 · Telefax +49 69 24751999 9 · mail@wynlegal.com · www.wynlegal.com