

Leitfaden

Abkommen zwischen der Sozialversicherungsbehörde (ZUS) (Polen) und SOKA-BAU (Deutschland)

Autor: Jakub Kus (ZZ Budowlani)

Februar 2021



In dem Abkommen angesprochene Risiken und Problemstellungen

SOKA-BAU ist ein Branchenfonds, der als paritätische Einrichtung gegründet wurde. SOKA-BAU widmet sich dem Arbeitnehmerschutz in der deutschen Baubranche, einschließlich der Arbeitnehmer in Deutschland tätiger polnischer Unternehmen. Jedes Unternehmen, das in Deutschland im Baugewerbe tätig ist, ist verpflichtet, sich bei SOKA-BAU zu registrieren. Die Unternehmen müssen neue Mitarbeiter umgehend anmelden und monatliche Beiträge zur sozialen Absicherung der Mitarbeiter zahlen. Der vom Arbeitgeber gezahlte Geldbetrag wird dem Arbeitnehmer als bezahlter Urlaub erstattet. Die Höhe dieser Beiträge wird vom monatlichen Bruttogehalt abgezogen. Nimmt der Arbeitnehmer den Urlaub nicht in Anspruch und möchte ihn nicht auf das nächste Jahr übertragen, zahlt SOKA-BAU einen Gegenwert aus. Dies ist die häufigste Lösung, da polnische Arbeitnehmer ihren Urlaub in der Regel nicht in Deutschland in Anspruch nehmen.

Da es in Polen keine Behörde gibt, die strukturell mit SOKA-BAU vergleichbar ist und die Arbeitnehmer bezahlten Urlaub auf der Grundlage des polnischen Arbeitsgesetzes erhalten, gibt es bei der Entsendung von Arbeitnehmern oft Zweifel an der Richtigkeit der finanziellen Abrechnungen von Arbeitgebern, die Dienstleistungen in Deutschland erbringen. SOKA-BAU ist eine private Organisation, die polnische Sozialversicherungsanstalt ZUS ist eine öffentliche Sozialversicherungsbehörde. Vor dem Abschluss des Abkommens mussten daher verschiedene rechtliche Probleme gelöst werden.

Das geschlossene Abkommen soll die im Folgenden dargelegten Zweifel und Probleme beider Organisationen aus dem Weg räumen.

ZUS:

Hat der Arbeitgeber bei der Beitragsbemessung für den nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer eine Urlaubsvergütung (oder ähnliches) durch eine Urlaubskasse in einem anderen EU-Land berücksichtigt?

SOKA-BAU:

Können Mittel für Leistungsbeiträge und vergleichbare Beiträge, die von der Urlaubskasse ausgezahlt werden, rechtmäßig an polnische Arbeitgeber überwiesen werden?

Können die Mittel stattdessen an die ZUS überwiesen werden, eine öffentliche Einrichtung, die normalerweise die von den Arbeitgebern direkt gezahlten Beiträge annimmt?

Ziele

Das Abkommen unterstützt den ordnungsgemäßen Informationsfluss zwischen einer privaten (paritätischen) Urlaubskasse in Deutschland und einem öffentlichen Versicherungsträger in Polen. So soll sichergestellt werden, dass Sozialversicherungsbeiträge auf Beträge, die von polnischen Entsendeunternehmen an die Kasse gezahlt werden, abgeführt werden. Außerdem soll die Erstattung nicht in Anspruch genommener Urlaubstage an die Arbeitnehmer vereinfacht werden. Nach Ende des Entsendungszeitraums können die Arbeitnehmer den Gegenwert für den nicht genutzten Urlaub in mehreren Raten oder als Pauschalbetrag von SOKA-BAU zurückfordern. Das Abkommen ermöglicht es SOKA-BAU in diesen Fällen, die Zahlung durch die ZUS und nicht durch den Arbeitgeber vermitteln zu lassen.

„Business Case“ aus Sicht der Stakeholder für die Annahme des Abkommens

Arbeitnehmer:	<p>Das Abkommen betrifft den Informationsaustausch zwischen einem Sozialversicherungsträger und einem Branchenfonds; Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind nicht direkt einbezogen. Das Abkommen gibt dem entsandten Arbeitnehmer jedoch die Sicherheit, dass die fälligen Leistungen ordnungsgemäß gezahlt und im Sozialversicherungssystem dokumentiert werden. Dies führt möglicherweise auch zu einer besseren Absicherung durch Sozialversicherungsleistungen. Bei Nichtinanspruchnahme der ihm zustehenden Urlaubstage kann der Arbeitnehmer Ansprüche auf Auszahlung des fälligen Betrages geltend machen.</p>
Unternehmen:	<p>Das Abkommen ist von großer Bedeutung für Arbeitgeber, die Mitarbeiter auf Baustellen in Deutschland entsenden. Ein bei SOKA-BAU registrierter Arbeitgeber, der einen Beitrag in die Urlaubskasse einzahlt, kann sicher sein, dass er die gesetzlichen Anforderungen beider Länder erfüllt und dass die zuständigen Institutionen in beiden Ländern informiert sind. Dies verringert für den Arbeitgeber den Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der Kommunikation mit der polnischen Sozialversicherungsbehörde.</p>
Gewerkschaften:	<p>Die Gewerkschaften in Deutschland und Polen erhalten durch den Zugang zu öffentlichen Informationen Daten über die Ordnungsmäßigkeit des Entsendungsprozesses von Arbeitnehmern, die Einhaltung der Bestimmungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen sowie des Arbeitsgesetzes. Sie haben nicht nur das Recht, Informationen in aggregierter Form zu erhalten, sondern können bei der Arbeitsaufsichtsbehörde eine Inspektion bei dem bestimmten Arbeitgeber beantragen und einen Bericht über die Inspektionsergebnisse anfordern. So kann sowohl das Ausmaß von Gesetzesverstößen durch Arbeitgeber als auch das Ausmaß der Entsendung von Arbeitnehmern von Polen nach Deutschland beurteilt werden.</p>
Organisationen der Arbeitgeber:	<p>Die Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft in Deutschland und Polen erhalten durch den Zugang zu öffentlichen Informationen beider Institutionen zusätzliche Daten über die Ordnungsmäßigkeit des Entsendeprozesses sowie über die Tätigkeit polnischer Unternehmen, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden. So kann das Ausmaß der Entsendung polnischer Arbeitnehmer nach Deutschland beurteilt und mit den eigenen Daten zu diesem Thema verglichen werden. Es ist jedoch zu betonen, dass sich die größten Arbeitgeberverbände in Polen nur in geringem Maße für den Entsendeprozess interessieren. Mit entsprechenden Fragen beschäftigen sich nur spezialisierte Verbände der entsendenden Unternehmen.</p>
Branchenfonds:	<p>Bisher wurden in Polen keine sektoralen Branchenfonds im Bauwesen eingerichtet. Das Abkommen ermöglicht jedoch den Betrieb des deutschen SOKA-BAU-Fonds.</p>
Institutionelle Akteure:	<p>Das Abkommen hat einen bedeutenden Einfluss auf die Art des Informationsaustauschs zwischen Institutionen, die mit der Arbeitnehmersicherung und mit der Urlaubsvergütung im Baugewerbe befasst sind. Es ist eines von zwei Abkommen, die von der polnischen Sozialversicherungsbehörde mit Branchenfonds in der Bauwirtschaft geschlossen wurden (ein weiteres Abkommen besteht mit der österreichischen BUAK). Das Abkommen löst viele administrative Probleme, die sich aus Unterschieden bei den Versicherungsleistungen für entsandte Bauarbeiter in den EU-Ländern ergeben. Auf der Grundlage beider Abkommen hat die polnische Sozialversicherungsbehörde den Kontaktstellen anderer EU-Länder eine ähnliche Zusammenarbeit vorgeschlagen und bis Ende 2019 Antworten von 12 Mitgliedsstaaten erhalten. Am weitesten fortgeschritten sind derzeit die Gespräche mit dem französischen Branchenfonds mit der Klärung von Fragen der Auszahlung von Zusatzleistungen und Ähnlichem sowie der Anlage von Urlaubskassen.</p> <p>Angesichts der Tatsache, dass im Jahr 2019 46,34 % (52.162) aller aus Polen zur Arbeit im Baugewerbe entsandten Arbeitnehmer in Deutschland tätig waren, ist das Abkommen zwischen der ZUS und SOKA-BAU für die Entsendung von Bauarbeitern aus Polen von großer Bedeutung. Im Jahr 2020 liegen die Zahlen (bis September) bei 28.258 nach Deutschland entsandten Bauarbeitern, ein Anteil von 47,96 %.</p>

Zentrale Themen

Im Abkommen werden den einzelnen Parteien folgende Aufgaben zugewiesen.

SOKA-BAU:

- Erstellung einer Software, die die Sammlung und Aggregation der für die Abrechnung erforderlichen Daten durch die ZUS ermöglicht
- monatliche Übermittlung der Listen der Beitragszahler und Versicherten an die ZUS
- Überweisung der Beitragsgelder direkt auf die individuelle Beitragskontonummer des Beitragszahlers (NRS).

ZUS:

- Bereitstellung der Liste der individuellen Beitragskontonummern (NRS) der Beitrag zahlenden Unternehmen, die Mitarbeiter nach Deutschland entsenden
- Führung einer Liste der Koordinatoren in den Fachabteilungen, die für die Durchführung der Aufgabe zuständig sind
- Überprüfung, ob die Arbeitgeber die von SOKA-BAU gezahlten Äquivalente und Leistungen sowie die fälligen Beiträge in die Abrechnungsunterlagen aufgenommen haben (Erstellung der Unterlagen von Amts wegen)
- Überprüfung, ob der Beitragszahler die Zahlungen für den aus dem Fonds finanzierten Teil geleistet hat.

Ablauf der Annahme und Rolle der einzelnen beteiligten Akteure

Dem Abschluss des Abkommens zwischen ZUS und SOKA-BAU ging eine lange Vorbereitung und Beratung voraus, die im Folgenden zusammengefasst wird. Das Abkommen wurde am 24. Mai 2018 unterzeichnet.

Juli 2014 - Mai 2018

1. Kontaktaufnahme zwischen SOKA-BAU und ZUS über die deutsche Botschaft in Polen.
2. Arbeitstreffen und Austausch von Informationen über die Rechtslage in Deutschland und Polen. Dabei ging es u.a. um die Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit die ZUS die Gelder direkt von der deutschen Urlaubskasse erhält, auf die Konten der Beitragszahler verrechnet und auf den Konten der Versicherten verbucht.
3. Umsetzung des Projekts e-Beitrag (*e-składka*) durch die ZUS, in dessen Rahmen Lösungen entwickelt und umgesetzt wurden, die es den Beitragszahlern ermöglichen, die Beiträge mit einer Zahlung auf die von der ZUS zugewiesenen individuellen Beitragskontonummer (NRS) zu zahlen.

Rechtliche Aspekte auf EU-Ebene und nationaler Ebene, die die Umsetzung des Abkommens negativ oder positiv beeinflussen können

Europarechtlichen Regelungen stehen der Umsetzung des Abkommens nicht im Weg. Das Abkommen ist Teil der Initiative zum Aufbau eines europäischen Systems zur Koordinierung der sozialen Sicherheit. Die ZUS kann durch das Abkommen sicherstellen, dass die für den Urlaubsanspruch an SOKA-BAU gezahlten Beiträge den Sozialversicherungsbestimmungen in Polen unterliegen. Darüber hinaus ist SOKA-BAU tarifvertraglich ausdrücklich dazu berechtigt, Daten mit der ZUS zu teilen.

Der Auf- und Ausbau eines gemeinsamen europäischen Werkzeugs für den Austausch von Sozialversicherungsdaten, einschließlich der Problematik der Versicherung für entsandte Arbeitnehmer, ist nach wie vor ein großes Problem. Die ZUS hat den Prozess der Digitalisierung der Sammlung und Analyse von Versicherungsdaten weit vorangebracht. Es ist zu erwarten, dass auch der Datenaustausch zwischen ZUS und SOKA-BAU weiter digitalisiert wird. Eine Herausforderung besteht darin, die Digitalisierung der Daten mit den EU-Aktivitäten zum Aufbau gemeinsamer Werkzeuge kompatibel zu machen.

Umgesetzte Maßnahmen zur Beseitigung von Hindernissen

Der Informationsaustausch und die direkte Übermittlung der Beiträge an die ZUS ermöglichen eine schnellere Identifizierung von Gesetzesverstößen durch Arbeitgeber. Zu den üblichen Grundverstößen gehört das Versäumnis des Arbeitgebers, die von der Urlaubskasse übermittelten Beträge in den Meldungen an den zuständigen Sozialversicherungsträger und die Steuerbehörden zu deklarieren. Im Jahr 2019 wurden nicht viele Verstöße festgestellt.

Ergebnisse

Von SOKA-BAU im Zeitraum 06.2018 - 08.2020 überwiesene Mittel: 6,0 Mio. PLN

Durchschnittliche monatliche Anzahl der Versicherten, für die SOKA-BAU Beiträge Zahlungen leistet

2019: bezogen auf die Äquivalente für nicht in Anspruch genommenen Urlaub: 343 Arbeitnehmer

2020: bezogen auf die Äquivalente für nicht in Anspruch genommenen Urlaub: 390 Arbeitnehmer

Im Rahmen des Abkommens führen sowohl SOKA-BAU als auch die ZUS Informationskampagnen durch, die sich an Arbeitgeber und entsandte Arbeitnehmer richten. Darüber hinaus gibt die ZUS in Absprache mit SOKA-BAU verbindliche Auslegungen von Vorschriften für Unternehmen bezüglich der Urlaubsgewährung heraus.

ÜBER DAS PROJEKT

Die Ziele des ISA-Projekts sind die Förderung und Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Behörden und verschiedenen Akteuren, die an der Entsendung von Arbeitnehmern im Bausektor beteiligt sind. Dafür wird die Ausarbeitung von Abkommen zum Austausch von Informationen über Kontrollmöglichkeiten und die Erleichterung der Entsendung von Arbeitnehmern gefördert.

Das Projekt baut auf den Praktiken auf, die zwischen Branchenfonds in Italien, Deutschland, Österreich und Frankreich bestehen. Die Branchenfonds in diesen Ländern haben mit Unterstützung der Regierungen Vereinbarungen ausgehandelt und abgeschlossen, die die für die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland erforderlichen Verfahren vereinfachen und gleichzeitig sicherstellen, dass die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, die Zahlung aller fälligen Lohnbestandteile (wie z. B. Urlaubsgeld) vornehmen und die bei Bedarf eine problemlose Prüfung der entsprechenden Informationen im Entsendeland ermöglichen.

www.isaproject.eu



Das Projekt wird mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt.

Die hier geäußerten Meinungen geben ausschließlich die Ansicht der Verfasser wieder.

Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.