



ENTSCHEIDUNGSHILFE: Bewertung eines Montagebetriebes im Feuerungsbau in Deutschland

Unsere Kunden haben uns gefragt, wie können sie herausfinden, ob der Montagebetrieb im Feuerungsbau vertrauenswürdig ist.

Prüfkriterium	SBS	Ja	Nein	Unklar	Bemerkungen / Nachweise
Handwerksrolle & Handwerkskarte Kommentar: Eintrag in die Handwerksrolle ist für zulassungspflichtige Handwerke nach § 1 HwO (Handwerksordnung) gesetzlich vorgeschrieben. Die Handwerkskarte dient als Nachweis der Berechtigung zur selbständigen Ausübung eines Handwerks.		()	()	()	
Einsatz eigener Mitarbeiter oder Nachunternehmer Kommentar: Der Einsatz von Nachunternehmern ist zulässig, aber risikobehaftet. Der Auftraggeber kann bei Verstößen des Nachunternehmers (z. B. MiLoG, AEntG) haftbar gemacht werden (§ 13 MiLoG, § 14 AEntG). Eigene Fachkräfte schaffen mehr Kontrolle und Haftungssicherheit.		()	()	()	
Entlohnung gemäß Tarifvertrag Baugewerbe Kommentar: Im Bauhauptgewerbe gelten allgemeinverbindliche Tarifverträge (§ 5 TVG). Verstöße gegen tariflich vereinbarte Mindestlöhne stellen eine Ordnungswidrigkeit nach AEntG dar. Die Einhaltung ist regelmäßig durch Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) Kommentar: Das MiLoG schreibt aktuell (Stand 2025) einen gesetzlichen Mindestlohn vor. Eine Unterschreitung ist strafbar und zieht Bußgelder bis 500.000 € nach sich. Die Einhaltung muss durch Lohnunterlagen belegt werden können.		()	()	()	



Prüfkriterium	SBS	Ja	Nein	Unklar	Bemerkungen / Nachweise
SCC-Zertifizierung & Arbeitsschutz Kommentar: Die SCC-Zertifizierung (Safety Certificate Contractors) belegt, dass das Unternehmen ein systematisches Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagement betreibt – vor allem in industriellen Montagebereichen ein anerkanntes Gütesiegel.		()	()	()	
Mindestlohnbestätigung & MiLoG-Konformität Kommentar: Die schriftliche Mindestlohnbestätigung (oft Vertragsbestandteil) stellt klar, dass das Unternehmen die gesetzlichen und tariflichen Mindestlöhne einhält – wichtig zur Absicherung des Auftraggebers (§ 13 MiLoG).		()	()	()	
Einsatz tiefgeprüfter (elektrisch normgerechter) Geräte Kommentar: Geräte müssen laut DGUV Vorschrift 3 regelmäßig geprüft werden. Der Einsatz geprüfter Geräte ist Pflicht und beeinflusst die Betriebshaftung sowie die Akzeptanz durch Berufsgenossenschaften.		()	()	()	
BG Bau-Bestätigung Kommentar: Die Mitgliedschaft bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) ist für alle Bauunternehmen verpflichtend. Eine gültige Bestätigung ist ein Indikator für die ordnungsgemäße Absicherung und Beitragspflicht.		()	()	()	
Sicherheitsdatenblätter für Werkstoffe Kommentar: Nach CLP- und REACH-Verordnung müssen gefährliche Stoffe und Gemische mit Sicherheitsdatenblättern bereitgestellt werden. Pflicht zur Unterweisung nach § 14 GefStoffV.		()	()	()	



Prüfkriterium	SBS	Ja	Nein	Unklar	Bemerkungen / Nachweise
DIN ISO 9001 Zertifizierung Kommentar: Zeigt, dass das Unternehmen ein etabliertes Qualitätsmanagementsystem betreibt. Besonders bei öffentlichen Ausschreibungen oder Industriekunden ein Pluspunkt für Zuverlässigkeit und Prozesssicherheit.		()	()	()	
Fester Ansprechpartner Kommentar: Ein zentraler Ansprechpartner erleichtert Kommunikation, Abstimmung und Reklamationsmanagement – entscheidend für effiziente Projektabwicklung.		()	()	()	
Hohe Verfügbarkeit von Geräten und Personal Kommentar: Stellt sicher, dass Aufträge auch kurzfristig und in größerem Umfang zuverlässig durchgeführt werden können – ein Indikator für organisatorische und wirtschaftliche Stabilität.		()	()	()	



1. Bußgelder nach MiLoG und AentG

a) Nach dem Mindestlohngesetz (§ 21 MiLoG)

Wer als Auftraggeber ein Unternehmen beauftragt, das den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlt, riskiert ein Bußgeld von bis zu **500.000 Euro** – bereits bei fahrlässiger Auswahl. Bei mangelnder Mitwirkung an Prüfungen durch den Zoll (z.B. fehlende Unterlagen) drohen zudem Bußgelder von bis zu **30.000 Euro**.

b) Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (§ 23 AEntG)

Wer Subunternehmen beschäftigt, die tariflich festgelegte Mindestarbeitsbedingungen (z.B. Lohn, Urlaub, Arbeitszeit) nicht einhalten, kann ebenfalls mit Bußgeldern bis **500.000 Euro** belegt werden – besonders relevant in Branchen wie Bau und Gebäudereinigung. Verstöße gegen Melde- und Dokumentationspflichten können zusätzlich mit **bis zu 30.000 Euro** geahndet werden.

2. Ausschluss von öffentlichen Aufträgen

Bei festgestellten Verstößen und rechtskräftigen Bußgeldern:

- **Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren für bis zu drei Jahre** möglich.
- Die Regelung dient dem Schutz seriöser Wettbewerber und der Bekämpfung von Lohndumping.

3. Strafrechtliche Konsequenzen (§ 266a StGB)

Das **Strafgesetzbuch** greift bei schwerwiegenden Verstößen:

- **Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt:**
 - o **Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren**
 - o **oder Geldstrafe**
- Besonders schwere Fälle:
 - o organisierte Verstöße,
 - o systematische Unterbezahlung,
 - o Verwendung von Scheinunternehmen.



4. Zivilrechtliche Haftung für Lohnnachzahlungen

Gesamtschuldnerische Haftung (§ 13 MiLoG, § 14 AEntG)

- **Der Auftraggeber haftet wie der Subunternehmer**, wenn dieser nicht zahlt.
- Das bedeutet:
 - o Arbeitnehmer können ihren Lohn **direkt vom Hauptauftraggeber verlangen**,
 - o auch wenn der Auftraggeber „nur“ indirekt über Subunternehmer beteiligt war.

5. Praktische Empfehlungen für Auftraggeber

Um sich rechtlich abzusichern und wirtschaftliche Risiken zu minimieren:

a) Auswahl und Prüfung von Subunternehmen

- Einholung von:
 - o **Selbstauskünften zur MiLoG-/AEntG-Compliance**
 - o Gewerbeanmeldungen, Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Sozialversicherungsträger
- Verpflichtung zur Einhaltung in **Verträgen dokumentieren**:
 - o Mindestlohnklauseln
 - o Verpflichtung zur Dokumentation und Offenlegung

b) Vertragsgestaltung

- Verwendung von **Haftungswertgabelklauseln** – soweit gesetzlich zulässig.
- Ergänzende Vereinbarungen über:
 - o Vertragsstrafen
 - o Prüf- und Kontrollrechte des Auftraggeber



c) Dokumentations- und Nachweispflichten

- Regelmäßige **Archivierung** relevanter Unterlagen:
 - o Arbeitsverträge,
 - o Lohnabrechnungen,
 - o Zeiterfassungsbögen.
- Bei Einsatz externer Dienstleister:
 - o **Prüfprotokolle** oder Kontrollnachweise führen.

d) Interne Sensibilisierung

- Schulungen zu Compliance und Rechtslage für:
 - o Einkauf,
 - o Projektleiter,
 - o Bauleitung/Leitung operativer Einheiten.
- Durchführung von **Audits** und **Spot-Checks** bei Subunternehmen.

Empfehlung für Auftraggeber

Um sich vor Haftung und Bußgeldern zu schützen, sollten Auftraggeber:

- **Nachunternehmer sorgfältig prüfen** (z.B. durch Selbstauskünfte oder vertragliche Verpflichtungen zur Einhaltung der Mindestlöhne).
- **Dokumentation und Nachweise einfordern.**
- **Verträge mit Sorgfalt gestalten**, um Risiken abzuwälzen – ohne sich dabei von der gesetzlichen Haftung zu entbinden.