

Mitarbeiterentsendung in der EU

Höherer bürokratischer Aufwand
für Arbeitgeber

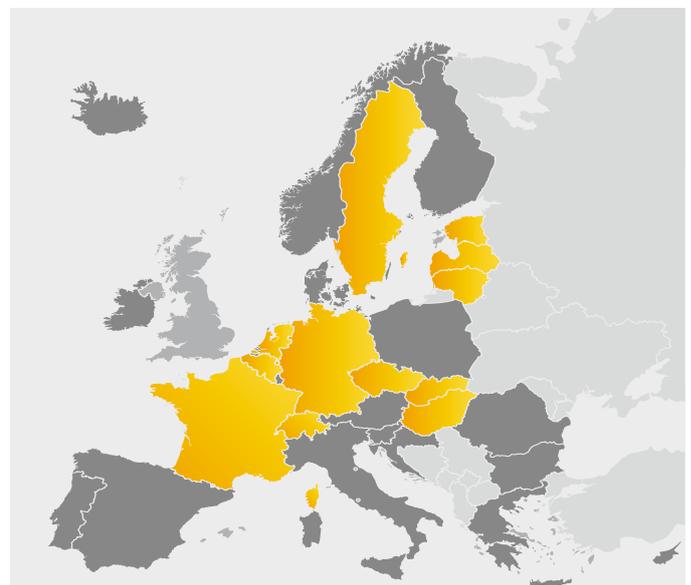
AUSGABE 2020



In Zeiten der fortdauernden Internationalisierung gehört das Entsenden von Arbeitnehmern von global agierenden Unternehmen zum Alltagsgeschäft. Jeder Arbeitseinsatz in der Europäischen Union (EU) sowie Norwegen, Island, Liechtenstein, dem Vereinigten Königreich und der Schweiz stellt Unternehmen und ihre Personalabteilungen vor besondere Hürden. Vor allem die reformierte Entsenderichtlinie (Richtlinie (EU) 2018/957), die bis zum 30. Juli 2020 von den Mitgliedstaaten umzusetzen war, bringt aufwändige Regeln mit sich.

Bereits vor 24 Jahren hat die Europäische Gemeinschaft mit der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) Mindestbedingungen für die Entsendung von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten aufgestellt. Die Regelungen sollen die Arbeitnehmer schützen und zugleich einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen in den Mitgliedstaaten gewährleisten. Seitdem hat die Zahl der Entsendungen stark zugenommen. Vor allem auch durch den Beitritt von weiteren Mitgliedstaaten. Auch die Arbeits- und Sozialbedingungen in den Mitgliedstaaten haben sich in den letzten Jahren unterschiedlich weiterentwickelt. Alle diese Gegebenheiten haben dazu geführt, dass der Ruf nach einer Reform der Entsenderichtlinie immer größer wurde. Die entsandten Arbeitnehmer sollen besser vor Lohn- und Sozialdumping geschützt werden. Unter dem Titel „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ beschäftigt die Reform der Entsenderichtlinie bereits seit einiger Zeit die international tätigen Unternehmen.

Zentral stellt sich die Frage, wann es sich um eine Mitarbeiterentsendung handelt. Mitarbeiterentsendung liegt grundsätzlich dann vor, wenn ein Arbeitnehmer (Wohnsitz im Inland) auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers (entsendendes Unternehmen) im Ausland eine Beschäftigung für ihn ausübt. Eine Entsendung setzt weiterhin voraus, dass die Ausübung der Tätigkeit im Ausland von vornherein zeitlich begrenzt ist. Diese zeitliche Begrenzung kann sich aus der Art der Beschäftigung, aber auch aus einer vertraglichen Vereinbarung ergeben.



Nationale Umsetzung

Stand 11. August 2020

Umgesetzt

Belgien	Lettland	Schweden
Deutschland	Litauen	Slowakei
Estland	Malta	Tschechische Republik
Frankreich	Niederlande	Ungarn

Laufende Umsetzungsphase

Bulgarien	Island	Norwegen	Schweiz
Dänemark	Italien	Österreich	Slowenien
Finnland	Kroatien	Polen	Spanien
Griechenland	Liechtenstein	Portugal	Zypern
Irland	Luxemburg	Rumänien	

Übergangsphase

Vereinigtes Königreich

Quelle: Portal EUR-Lex – Der Zugang zum EU-Recht

Auswirkung der reformierten Entsenderichtlinie

Nach der Veröffentlichung der reformierten Entsenderichtlinie im Amtsblatt der Europäischen Union im Sommer 2018 hatten die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um die Richtlinie in das nationale Recht umzusetzen. Die zwei Jahre endeten am 30. Juli 2020. Das Ziel der überarbeiteten Richtlinie ist vor allem, dass die Position der entsandten Arbeitnehmer gestärkt wird. Getreu dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ soll dies in die Tat umgesetzt werden.

Die neuen Regelungen waren sehr umstritten. Es hatten sich zwei Lager gebildet. Unter anderem Deutschland, Frankreich und Niederlande waren Befürworter der neuen Regelungen. Dagegen waren unter anderem Polen, Ungarn und die Tschechische Republik. Im Oktober 2018 hatte Ungarn eine Nichtigkeitsklage gegen die Änderungen der Entsenderichtlinie vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) eingereicht. In ihrer Klageerhebung führte die ungarische Regierung eine Reihe von Rechtsargumenten an, um die Behauptung zu untermauern, dass die angefochtene Entsenderichtlinie gegen die in den Verträgen der Europäischen Union verankerte Dienstleistungsfreiheit verstoße. Danach folgte Polen mit einer ähnlichen Argumentation. Im Mai 2020 hat der Generalanwalt

dem EuGH vorgeschlagen, die von Ungarn und Polen erhobenen Nichtigkeitsklagen gegen die Richtlinie abzuweisen.

Entlohnung entsandter Arbeitnehmer

Mit der Reform der Entsenderichtlinie soll eine Anpassung der Lohnstandards innerhalb der Mitgliedstaaten erfolgen. Durch die Verwendung des Begriffes „Entlohnung“ wird deutlich, dass der europäische Gesetzgeber nicht nur - wie bisher - den entsprechenden Mindestlohn für den Arbeitseinsatz einfordert, sondern daneben weitere Lohnbestandteile einbeziehen will, die in Rechtsvorschriften oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Neben dem Grundgehalt besteht künftig auch ein Anspruch auf Prämien und Zulagen, wie zum Beispiel Weihnachts-, Urlaubs- oder Schlechtwettergeld. Bislang konnten die Mitgliedstaaten selbst entscheiden, ob sie allgemeinverbindliche Tarifverträge auch auf entsandte Arbeitnehmer anwenden wollten. In Deutschland war das bis jetzt nur in ausgewählten Branchen der Fall, wie zum Beispiel in der Bauwirtschaft. Seit dem Inkrafttreten der Änderungsrichtlinie sind die durch allgemeinverbindliche Tarifverträge festgelegten Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer aller Wirtschaftszweige verbindlich. Ausgenommen von der Änderung ist das Speditionswesen.

Die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, die auf ihrem Hoheitsgebiet geltenden Lohnbestandteile auf einer offiziellen nationalen Webseite zu veröffentlichen. Dadurch können die

Europäische Arbeitsbehörde als Informationsquelle

Die reformierte Entsenderichtlinie fordert von den Staaten auch mehr Transparenz auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Sie werden verpflichtet, mehr Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Entsendungen bereitzustellen. Hierbei kann aber auch die Europäische Arbeitsbehörde (gegründet im Juli 2019) als zentrale Informationsstelle eine große Rolle spielen. Sie soll:

- gebündelte Informationen über nationale Regelungen bereitstellen, den Zugang dazu verbessern und die Zusammenarbeit aller nationalen Behörden koordinieren;
- die Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten bei der grenzüberschreitenden Durchsetzung des Unionsrechts unterstützen;
- die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit unterstützen;
- Analysen und Risikobewertungen zu Aspekten der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität durchführen.

Einschlägige Richtlinien im Überblick

- ✓ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- ✓ Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- ✓ Richtlinie 2018/957/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

ausländischen Unternehmen die für ihre entsandten Mitarbeiter geltenden Lohnregeln in Erfahrung bringen.

Erweiterter Schutz langzeitentsandter Arbeitnehmer

Die Änderungsrichtlinie sieht auch besonderen Schutz für langfristige Entsendungen vor. Die Entsendungen werden erstmalig zeitlich begrenzt. Zukünftig sollen Entsendungen nicht länger als 12 Monate andauern. Auf einen begründeten Antrag hin kann eine Entsendung um weitere sechs Monate, also auf insgesamt 18 Monate, verlängert werden. Wird die Obergrenze der Entsendedauer überschritten, kommt grundsätzlich das gesamte Arbeitsrecht des Einsatzlandes zur Anwendung. Davon ausgenommen sind die Verfahren zu Beendigung oder zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, einschließlich Wettbewerbsverbote und zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme. Bis Juli 2020 mussten nur die festgelegten zwingenden arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften wie zum Beispiel Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen, Arbeitsschutz und Nichtdiskriminierungsbestimmungen

eingehalten werden. Das bedeutet für die Personalabteilungen mehr Aufwand, da das nationale Arbeitsrecht bei der Anpassung der Entsendeverträge beachtet werden muss.

Bessere Arbeitsbedingungen

Die reformierte Entsenderichtlinie fordert auch, dass bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt werden. Dabei geht es um die Unterkünfte von entsandten Arbeitnehmern. Eine unwürdige Unterbringung soll unterbunden werden. Weiter will man, dass entsendebedingte Kosten (Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) grundsätzlich von den Unternehmen nach den Regeln in den Herkunftsländern getragen werden. Diese Kosten dürfen nicht auf die Vergütung entsandter Arbeitnehmer angerechnet werden: Arbeitslohn ist Arbeitslohn. Wenn die nationalen Regeln nicht festlegen, dass und im welchem Umfang die Entsendezulagen für andere Zwecke als zur Kostenerstattung gezahlt werden, gilt künftig eine Vermutungsregel.

Meldepflichten in der Europäischen Union

Wer Mitarbeiter ins europäische Ausland entsendet, muss vieles beachten. Seit einigen Jahren haben die Staaten die Entsendemeldung über die Auslandseinsätze verschärft. Über die eingerichteten Meldeportale muss der Arbeitseinsatz vor Beginn der Arbeitstätigkeit gemeldet werden. Durch diese Registrierung können die Behörden die Einhaltung der durch die Entsenderichtlinie vorgeschriebenen Arbeitnehmerschutzvorschriften besser kontrollieren. Bei Verstößen drohen hohe Bußgelder.

Das erste Problem stellt sich schon bei der Bedienung der Meldeportale. Nicht alle werden auf Englisch geführt. Auch die Frage, welche Auswärtstätigkeit meldepflichtig ist, bringt unterschiedliche Antworten mit sich. Dabei kann nicht generell angenommen werden, dass Geschäftsreisen von einer Meldepflicht und aller damit verbundenen Anforderungen befreit sind. Jedes Land hat seine eigenen Richtlinien aufgestellt und beurteilt, ob es sich um eine meldepflichtige Tätigkeit handelt oder nicht. Dabei ist die Verweildauer im Ausland unerheblich. Auch die Frage, wann eine Meldung spätestens im Gastland bei der zuständigen Behörde eingehen muss, kann nicht einheitlich beantwortet werden. In der Regel lässt sich zwar festhalten, dass die Meldung zumindest vor Beginn des Auslandseinsatzes – also nicht nachträglich – vorliegen muss. Nicht einheitlich ist auch die Handhabung bei

Änderungen, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter erkrankt und die Entsendung sich terminlich verschiebt. Das stellt natürlich für ein Unternehmen einen Flickenteppich unterschiedlichster Meldeverfahren dar.

Für die Meldung eines Auslandseinsatzes muss ein bestimmter Vertreter im Tätigkeitsstaat angemeldet werden, der während des Entsendezeitraums spezielle Pflichten zu erfüllen hat. Die Meldepflicht ist überdies fast immer mit Dokumentationspflichten verbunden. Während des gesamten Entsendezeitraums müssen auch einige Unterlagen aufbewahrt werden: Kopie des Arbeits-/Entsendevertrages, Stundenzettel, Vergütungsnachweise. Das entsendende Unternehmen ist dazu verpflichtet, die relevanten Unterlagen aufzubewahren. Bevor ein Unternehmen eine Dienstleistung aus dem Bereich des sogenannten reglementierten Gewerbes ausüben kann, muss neben der aufgezeigten Meldung auch eine entsprechende Dienstleistungsanzeige beantragt werden. Ob ein jeweiliger Beruf reglementiert ist oder nicht, kann man in der Datenbank über reglementierte Berufe der Europäischen Kommission nachschlagen.

Einen Überblick über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer sowie die Kontaktinformationen der nationalen Behörden kann man auf der europäischen Internetseite zum Thema Entsendung finden.

A-1 Bescheinigung zwingend beachten

Die Reform der Entsenderichtlinie hat auch sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. In vielen Mitgliedstaaten wird mittlerweile strenger kontrolliert als früher, ob entsandte Mitarbeiter eine A1-Bescheinigung mit sich führen. Fehlt diese, kann das empfindliche Bußgelder nach sich ziehen.

Die Arbeitgeber sind durch die Verordnung (EG) 883/2004 gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit eines Mitarbeiters innerhalb der EU/EWR und der Schweiz dem zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen. Eine zeitliche Einschränkung für die Auslandstätigkeit sehen die Rahmenbedingungen nicht vor. Also egal wie lange die Tätigkeit dauert, die zuständige Krankenkasse oder der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung oder aber die zuständige berufsständische Versorgungseinrichtung muss informiert werden. Die Zuständigkeit hängt vom Versicherungsverhältnis ab. Die Versicherungsträger prüfen, ob die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit für den im europäischen Ausland tätigen Arbeitnehmer weiterhin gelten. Ist das der Fall, wird er mit einer A1-Bescheinigung ausgestattet, die er bei jeder Auslandstätigkeit mitführen muss. Die Betonung liegt hier auf jeder Auslandstätigkeit. Es muss keine klassische Entsendung vorliegen, also ein monatelanger Einsatz im Ausland. Jedes Meeting, jeder Workshop oder Messebesuch im europäischen Ausland erfordert eine A1-Bescheinigung. Es gab Überlegungen, diese für kurzfristige und kurzzeitige Auslandsaufenthalte, wie Dienstreisen oder Geschäftsreisen abzuschaffen beziehungsweise zu lockern. Bis heute ist das aber nicht der Fall.

Seit Juli 2019 sind Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung in Deutschland ausschließlich per Onlineantrag möglich. Der Ausdruck ist gleichzeitig die Original-A1-Bescheinigung.

Ab Januar 2021 soll mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz das A1-Verfahren weiterentwickelt werden. Vor allem wird der Ausdruck der A1-Bescheinigung nicht mehr erforderlich sein.

Am Ende bleibt noch zu erwähnen, dass die Reform der Entsenderichtlinie nicht bedacht hat, dass die sozialversicherungsrechtliche Entsendung bis zu 24 Monate dauern kann. Nach den neuen Bestimmungen soll aber nach spätestens 18 Monaten das lokale Arbeitsrecht zur Anwendung kommen, sodass man in das Sozialversicherungssystem des anderen Staates eintreten müsste. Eine Anpassung der europäischen Sozialversicherungsvorschriften ist hierbei unerlässlich.

Darauf ist zu achten

Arbeitsrecht

- Anpassung des Arbeitsvertrages
- Anhörung des Betriebsrates
- Entsendemeldung (nationale Register/Meldeportale)

Gewerberecht

- Dienstleistungsanzeige/Qualifikationsnachweis

Sozialversicherungsrecht

- A1-Bescheinigung

Steuerrecht

- Doppelbesteuerungsabkommen
- 183-Tage-Regelung
- Umsatzsteuerrecht

Quelle: Germany Trade & Invest

Bleiben Sie auf dem Laufenden

 Besuchen Sie uns unter
www.gtai.de/recht

 Ihre Ansprechpartnerin für
Entsendung in der EU
marcelina.nowak@gtai.de

 Nutzen Sie unseren Alert-Service unter
www.gtai.de/alert-service

 Aktuelle Neuigkeiten erhalten Sie auch
auf [linkedin.com/showcase/internationales-wirtschaftsrecht/](https://www.linkedin.com/showcase/internationales-wirtschaftsrecht/)

Impressum

Herausgeber:

Germany Trade and Invest
Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH
Villemombler Straße 76, 53123 Bonn
T +49 228 249 93-0, info@gtai.de, www.gtai.de

Hauptsitz: Friedrichstraße 60, 10117 Berlin

Autorin: Marcelina Nowak

Redaktion/Ansprechpartnerin: Marcelina Nowak
T +49 228 249 93-371, marcelina.nowak@gtai.de

Redaktionsschluss: August 2020

Druck: Kern GmbH, 66450 Bexbach, www.kerndruck.de

Bildnachweise: GettyImages/Morsa Images

Rechtlicher Hinweis: ©Germany Trade & Invest
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit
vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher
Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

Bestellnummer: 21210

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages