

Webinar

RÜCKBLICK AUF DIE REFORM DER ENTSENDERICHTLINIE

19. AUGUST 2021, 14.30 UHR

Marcelina Nowak
Deputy Director
www.gtai.de/webinare





Rückblick auf die Reform der Entsenderrichtlinie

Agenda

1. Allgemeine Informationen
2. Neuerungen/Schutzbestimmungen
3. Auswirkung auf das Sozialrecht (A1 Bescheinigung)
4. Meldepflichten
5. Länderbeispiele: Polen, Ungarn, Tschechische Republik, Slowenien, Litauen



1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

„GLEICHER LOHN FÜR GLEICH ARBEIT AM
GLEICHEN ORT“

Was verstehen wir unter Entsendung

Entsendung liegt vor, wenn:

- a. Ein Beschäftigter
- b. auf Weisung eines deutschen Arbeitgebers (also keine Arbeitnehmerüberlassung)
- c. vorübergehend (es gibt keine bestimmte Zeitgrenze, es muss aber überschaubar sein)
- d. im Ausland (außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Sozialversicherungsrechts)
- e. eine Beschäftigung für ihn ausübt.

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 [\(EU\) 2018/957](#) 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



Nichtigkeitsklage von Ungarn und Polen

1. Im Oktober 2018 hat Ungarn als erstes Land eine Nichtigkeitsklage gegen die Änderungen der Entsenderichtlinie vor dem Europäischen Gerichtshof eingereicht; danach folgte Polen.
2. Die Klagen wurden in der [Rechtssache C-620/18](#) (Ungarn) und [C-626/18](#) (Polen) durch den Europäischen Gerichtshof in vollem Umfang abgewiesen.
3. Der Europäische Gerichtshof hat in seiner [Presseerklärung vom 8. Dezember 2020](#) darauf hingewiesen, dass die Entwicklung des Binnenmarkts nach den schrittweisen Erweiterungen der Union eine Neubewertung der Interessen der Unternehmen, die vom freien Dienstleistungsverkehr Gebrauch machen, erforderlich mache.



©GettyImages/Arsenis Spyros

Stand der Umsetzung

1. Am 11. August 2020 war die Entsenderichtlinie durch 12 Mitgliedstaaten umgesetzt ([GTAI Produkt](#): Factsheet zur Reform der Entsenderichtlinie).
2. Mittlerweile haben alle Mitgliedstaaten die Richtlinie 2018/957/EU ins nationale Recht umgesetzt ([Portal EUR-Lex – Der Zugang zum EU-Recht](#)).
3. Auch Slowenien durch das [Übergangsgesetz](#) vom 17. Juli 2021, aber noch nicht mitgeteilt ([Portal EUR-Lex – Der Zugang zum EU-Recht](#)).



© GettyImages/Tanaonte

Neue Europäische Arbeitsbehörde

1. Rechtliche Grundlage: Verordnung [\(EU\) 2019/1149](#) zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde
2. Aufgaben der [Europäischen Arbeitsbehörde](#) (ELA):
 - 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.



© Gettyimages/portishead1



2. NEUERUNGEN/SCHUTZBESTIMMUNGEN

„GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT AM
GLEICHEN ORT“

Neue Schutzbestimmungen

Entlohnung entsandter Arbeitnehmer

„Entlohnung“ statt „Mindestlohnsätze“ in Art. 3 I Buchstabe c; Lohnbestandteile auf nationalen Webseiten veröffentlichen (Beispiel: [Schweiz](#)) – Art. 1 Absatz 2 Buchstabe a

Erweiterter Schutz langzeitentsandter Arbeitnehmer

Zeitliche Begrenzung der Entsendung (12 Monate); durch Antrag auf 18 Monate möglich; wenn Obergrenze überschritten, dann kommt Arbeitsrecht des Einsatzlandes zu Anwendung (Art. 3 Buchstabe b)

Erweiterte Schutz überlassener entsandter Arbeitnehmer

Schutz für Leiharbeit durch sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen die im Einsatzland gelten (Art. 3 Buchstabe b)

Neue Schutzbestimmungen

Bessere Arbeitsbedingungen

Bessere Unterkünfte durch Übernahme von entsendebedingten Kosten (Entsendezulagen) , wie zum Beispiel Reise- Unterbringungs- und Verpflegungskosten (Art. 3 Absatz 1 Buchstabe i)

Anwendung günstigerer Arbeitsbedingungen

Der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen soll die Entsenderichtlinie nicht entgegen (Art. 3 Absatz 7)

Tarifverträge oder Schiedssprüche zugunsten entsandter Arbeitnehmer

Nicht nur im Baugewerbe, sondern auch alle anderen Branchen, seit Dezember 2020 auch auf die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehr



Entsenderichtlinie gilt auch für Lkw-Fahrer

- EuGH-Urteil vom 1.12.2010 ([Rechtssache C-815/18](#))
- Entsenderichtlinie auf den grenzüberschreitenden Güterverkehr anwendbar
- „hinreichende Bezug“ zum Einsatzland (Gesamtwürdigung)
- Reform des Regelwerkes für Lkw Fahrer: [Mobilitätspaket](#)
- [Richtlinie \(EU\) 2020/1057](#)



3. AUSWIRKUNGEN AUF DAS SOZIALRECHT

„GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT AM
GLEICHEN ORT“

A1-Bescheinigung (=Entsendebescheinigung)

Merksatz:

Seit dem Wirksamwerden der [Verordnung \(EG\) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit](#) und der [Durchführungsverordnung \(EG\) Nr. 987/2009](#) im **Jahr 2010** sind Arbeitgeber (aber auch Arbeitnehmer) gesetzlich verpflichtet, **jede grenzüberschreitende Tätigkeit** innerhalb der EU/EWR und der Schweiz beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen.

A1-Bescheinigung (=Entsendebescheinigung)

1. Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004:

(1) Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und **die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird**, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit **24 Monate nicht überschreitet** und diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst.

(2) Eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet.

2. Nach der reformierten Entsenderichtlinie kann die maximale Entsendedauer 18 Monate betragen.

3. Frage: was passiert mit dem AN nach den 18 Monaten? Eintritt in das Sozialversicherungssystem des Einsatzlandes? Nein, die Rede nur vom lokalen Arbeitsrecht, nicht Sozialversicherungsrecht.

4. Wichtig: Sozialversicherungsbeiträge bleiben weiterhin unterschiedlich.

A1-Bescheinigung (=Entsendebescheinigung)

Änderungen bei der Beantragung der A1 Bescheinigung:

1. Ab dem 01. Juli 2019 können Arbeitgeber A1-Bescheinigungen nur noch elektronisch mit einem Entgeltabrechnungsprogramm (zertifiziertes Abrechnungsprogramm) oder mit einer maschinellen Ausfüllhilfe sv.net erstellen (www.itsg.de) (§ 106 SGB IV) beantragen (keine Papieranträge mehr).
2. Ab dem 01. Januar 2021 gelten folgende Änderungen:
 - die Angaben zu "Beginn der Entsendung" und "Ende der Entsendung" sind verpflichtend
 - die Angaben zur Wohnanschrift des Arbeitnehmers sind verpflichtend; die Angabe der Anschrift des Arbeitnehmers im Aufenthaltsstaat ist optional
 - Verlängerung der Firmenbezeichnung auf 50 Zeichen
 - künftig können maximal 11 Beschäftigungsstellen angegeben werden
 - um Kontrollen besser entgegenzuwirken wird ein Antragsnachweis vom Entgeltabrechnungsprogramm und der Ausfüllhilfe erstellt.
3. Ab dem 01. Januar 2021 (7. SGB IV-Änderungsgesetz) ist ein Ausdruck der A1-Bescheinigung nicht mehr erforderlich; auch der Arbeitgeber der öffentlichen Hand muss das elektronische Verfahren nutzen.

Hilfreicher Link: [Nationale Behörden zuständig für die Beantragung der A1 Bescheinigung](#)



4. MELDEPFLICHTEN

„GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT AM
GLEICHEN ORT“

Meldepflichten

1. In jedem Mitgliedstaat gibt es unterschiedliche Behörden (nationale Kontaktstellen), wo man eine Meldung über eine Entsendung vornehmen muss (überwiegend sind es Arbeitsministerien oder nationale Arbeitsinspektorate) – Art. 4 der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU.
2. Hinweis: „Erste-Hilfe“ auf der offiziellen Website der Europäische Union zu finden. Über die [„Nationale Internetseiten zum Thema Entsendung„](#) kann man zu den offiziellen nationalen Internetplattformen kommen (meistens sind es die Seiten der nationalen Arbeitsbehörden).



5. LÄNDERBEISPIELE

„GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT AM
GLEICHEN ORT“



Polen

Die Umsetzung der reformierten
Entsenderichtlinie in Polen erfolgte am
04. September 2020

Neue Regelungen in Polen – Teil I

Gesetzliche Grundlage: [Gesetz über Entsendung von Arbeitnehmer im Rahmen der Dienstleistungserbringung vom 10 Juni 2016](#) (Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług), am 4. September 2020 in Kraft getreten

Änderungen:

1. Änderung der Definition eines Arbeitgebers, der einen Arbeitnehmer nach Polen entsendet, und eines Arbeitgebers, der einen Arbeitnehmer aus Polen entsendet (Art. 3 Absatz 4). Ausweitung der Definition auf Arbeitsvermittlungsagenturen.

Neue Regelungen in Polen – Teil II

2. Der Begriff „**Mindestarbeitsentgelts**“ wurde durch den neuen Begriff „**Arbeitsentgelt**“ ersetzt (Art. 4): dadurch werden auch Ansprüche zur Deckung der Kosten im Zusammenhang mit einer Dienstreise vom Arbeitsort innerhalb oder außerhalb Polens abgedeckt.
3. Über 12 Monate wird die Anwendung der Mindestbeschäftigungsbedingungen garantiert (Art. 4a): Der Zeitraum kann auf maximal 18 Monate nach der Entsendung verlängert werden. Für solche Fälle muss eine begründete Meldung bei der [Staatliche Arbeitsinspektion](#) (Polska Inspekcja Pracy) eingehen.
Achtung: Wenn eine solche Meldung nicht gesendet wird, erfolgt eine Gleichstellung mit den nationalen Arbeitnehmern. Danach gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Ausnahme sind die Vorschriften über die Regeln und das Verfahren für den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen und die Anwendung von Wettbewerbsverbotsklauseln, sowie diverse Arbeitnehmerrentenprogramme.

Neue Regelungen in Polen – Teil III

4. Neue Befugnisse der [Staatlichen Arbeitsinspektion](#) (Panstwowa Inspekcja Pracy): der Umfang der Zusammenarbeit mit zuständigen Behörden anderer Mitgliedstaaten, einschließlich der Bekämpfung von Missbrauch oder der Reaktion auf Fälle illegaler Aktivitäten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitskräfte, hat sich vergrößert.
5. In Polen gibt es kein System zu Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, deswegen sind die festgelegten Arbeitsbedingungen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen nicht auf entsandter Arbeitnehmer anzuwenden.
6. Unterschiede bei Zeitarbeitskräften: Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen, die der entsendende Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer während des Zeitraums zur Verfügung stellen gelten nicht für den Arbeitgeber, der ein Zeitarbeitsunternehmen oder ein Leiharbeitsunternehmen ist ([Gesetz vom 9. Juli 2003 über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern](#)).

Meldepflicht wegen Entsendung in Polen

1. Die Entsendemeldung muss spätestens am Tag des Dienstantritts in Polen eingegangen sein.
2. Zwei mögliche Wege:
 - elektronisch, wenn man über eine [qualifizierte Signatur](#) oder ein [Vertrauenswürdigen Profil](#) verfügt;
 - Auf dem Postweg oder durch persönliche Abgabe (Adresse: Panstwowa Inspekcja Pracy, u. Barska 28/30, 02-315 Warszawa).
3. Die [Antragsformulare](#) (Entsendemeldung) finden sich auch auf der Homepage der Staatlichen Arbeitsinspektion.
4. Wenn sich die Angaben zu Entsendung ändern, muss eine [Mitteilung](#) innerhalb von 7 Werktagen ab dem Datum der Änderung bei der Arbeitsinspektion eingegangen sein.

Hilfreiche Links:

1. [Abgabe einer Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen](#) (Wie und was muss ich beachten bei der Anmeldung).
2. [Informieren Sie über die Änderung der Daten, die in der Erklärung über die Entsendung eines Arbeitnehmers in das Hoheitsgebiet der Republik Polen enthalten sind](#) (Wie melde ich Änderungen einer Entsendung an).
3. [Senden Sie eine motivierte Benachrichtigung](#) (Verlängerung von 12 auf 18 Monate).



Ungarn

Die Umsetzung der reformierten
Entsenderichtlinie in Ungarn erfolgte mit
der Umsetzungsfrist, also am 30. Juli
2020

Neue Regelungen in Ungarn – Teil I

Gesetzliche Grundlage: [Gesetz Nr. 1 von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch](#) (2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről)

Änderungen:

1. Die zwingenden Bestimmungen über Vergütungen und Kostenerstattung wurden ausgeweitet. Die tatsächlich entstandenen Lebenshaltungskosten und Entsendungskosten werden gemäß den ungarischen Arbeitsgesetzen und -praktiken erstattet.
2. Einführung des Begriffs „langfristige Entsendung“. Dabei handelt es sich um grenzüberschreitende Entsendung von mehr als 12 Monaten. Die Frist kann von 12 auf 18 Monate verlängert werden. Das kann nur erfolgen, wenn bei der ungarischen Arbeitsinspektion eine begründete Anmeldung über die Verlängerung eingeht. Diese Anmeldung kann an die E-Mail Adresse foglalkoztatas.felugyeleti-foo@itm.gov.hu (die ungarischen Arbeitsinspektion) versendet werden.

Neue Regelungen in Ungarn – Teil II

3. Zunächst wurde die Kontrollen der Arbeitsbehörde durch das Gesetz Nr. LXXV von 1996 über die Kontrolle im Arbeitswesen geändert. Die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsbehörden hat sich geändert. Diese konnten jetzt die Einhaltung der Bestimmungen kontrollieren und sanktionieren. Am **1. März 2021** wurde das ungarische Gesetz über die Arbeitsaufsicht aufgehoben und durch ein neues [Gesetz CXXXV von 2020 über Dienstleistungen und Subventionen zur Erleichterung der Beschäftigung und über die Überwachung der Beschäftigung](#) ersetzt.
4. Alle wichtigen Informationen zu neuen Regelungen und geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Ungarn findet man auf der [Internetseite der Ungarischen Arbeitsinspektion](#).

Meldepflicht wegen Entsendung nach Ungarn

1. Die Arbeitnehmer sind bei der Ungarischen Arbeitsinspektion anzumelden über das [Meldeportal](#).
2. Die Anmeldung muss vor Beginn der Entsendung erfolgen.
3. Der ausländische Arbeitgeber muss sich nur einmal registrieren um über das Meldeportal die Anmeldung vorzunehmen.
4. Jede Änderung die die Entsendung betrifft (zum Beispiel: der Einsatzort oder der Zeitraum der Entsendung hat sich geändert) muss vor Beginn der Tätigkeit angezeigt werden.



Tschechische Republik

Die Umsetzung der reformierten
Entsenderichtlinie in der Tschechischen
Republik erfolgte mit der
Umsetzungsfrist, also am 30. Juli 2020

Neue Regelungen in der Tschechischen Republik – Teil I

Gesetzliche Grundlage: [Gesetz 285/2020 Sb. zur Änderung des Gesetzes Nr. 262/2006 Slg., des Arbeitsgesetzbuchs in der geänderten Fassung und einiger anderer verwandter Gesetze](#) (Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony)

Änderungen:

1. Gemäß § 319 a werden einem entsandtem Arbeitnehmern, die über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten entsandt wird, die zusätzliche Beschäftigungsbedingungen sichergestellt. Ausgenommen davon sind die arbeitsrechtlichen Vorschriften über die Arbeitsverhältnisse (Aufnahme, diverse Änderungen des Arbeitsvertrages oder auch die Beendigung/Kündigung).
2. Nach dem neuen Gesetz müssen Arbeitgeber beim Arbeitsamt der Tschechischen Republik einen Antrag einreichen, um die Entsendung (bis maximal 12 Monate) auf einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten verlängern zu können.

Neue Regelungen in der Tschechischen Republik

– Teil II

3. Gemäß § 319 Abs. 1 Buchstabe c) wird die Definition des Arbeitsentgelts auf alle Lohnbestandteile, die im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern gezahlt werden, erweitert. Es geht über den Mindestlohn hinaus. Auch ist sie nicht mehr auf die Überstundenabgeltung beschränkt, sondern auch für Nachtarbeit oder Arbeiten an Feiertagen (§§ 114 – 117). Die Reisekostenerstattung ist im § 152 geregelt.
4. Informationen zu den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, zum Arbeitsschutz sowie für Dienstleistungen können in deutscher Sprache auf der [Internetseite der staatlichen Arbeitsinspektion](#) nachgelesen werden.

Meldepflicht wegen Entsendung in die Tschechische Republik

1. Ein Arbeitgeber, welcher einen Arbeitnehmer in die Tschechische Republik entsendet, ist verpflichtet, die zuständige regionale Dienststelle des Arbeitsamts darüber schriftlich zu informieren.
2. Die Anmeldung muss spätestens an dem Tag erfolgen, an dem der entsandte Arbeitnehmer die Arbeit beginnt.
3. Die Meldepflicht kann auf dem Postweg versendet werden oder per E-Mail an die Annahmestelle der zuständigen regionalen Dienststelle des Arbeitsamts.
4. Die zwei [Formulare](#) (erste Entsendemeldung und eine Meldung über Änderungen der Entsendung) sind mit Erläuterungen auf tschechisch auszufüllen.
5. Die Kontaktdaten der regionalen Dienststellen des Arbeitsamts stehen hier zur Verfügung: [regionale Dienststellen](#) (insgesamt 14 Dienststellen).



Slowenien

Die Umsetzung der reformierten
Entsenderichtlinie in Slowenien erfolgte
am 24. Juli 2021

Neue Regelungen in Slowenien

Gesetzliche Grundlage: [Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über den grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr vom 17. Juli 2021](#) (Zakon o čezmejnem izvajanju storitev)

Änderungen:

1. Gemäß Artikel 4 Absatz 3 muss ein Antrag mit einer begründeten Mitteilung bei der slowenischen Arbeitsverwaltung eingereicht werden, wenn die grenzüberschreitende Dienstleistung innerhalb von 12 Monaten nicht erbracht werden kann. Damit kann der ausländische Arbeitgeber die Erbringung der Dienstleistungen auf 18 Monate verlängern.
2. Bevor ein ausländischer Arbeitgeber die grenzüberschreitende Erbringung der Dienstleistung vollziehen will, muss er eine Registrierung bei der slowenischen Arbeitsverwaltung vornehmen. Anzugeben sind Informationen zum Beispiel über:
 - Name und Sitz eines ausländischen Arbeitgebers;
 - Angaben zu dem entsandtem Arbeitnehmer plus Anschrift;
 - Die Angaben zu Kontaktperson;
 - die Bezeichnung der Stelle des entsandten Arbeitnehmers;
 - den Zeitraum der Entsendung.

Meldepflicht wegen Entsendung nach Slowenien

1. Die Meldepflicht müssen Unternehmen über ein [spezielles Portal](#) bei den nationalen Behörden vornehmen (die Maske ist auch in englischer Sprache verfügbar).
2. Hilfreiche Informationen rund um die Entsendung nach Slowenien werden unter anderem in deutscher Sprache auf einer [gesonderte Internetseite](#) zur Verfügung gestellt (dieses Seite ist noch nicht im Hinblick auf die reformierte Entsenderichtlinie aktualisiert).



Litauen

Die Umsetzung der reformierten
Entsenderichtlinie in Litauen erfolgte mit
der Umsetzungsfrist, also am 30. Juli
2020

Neue Regelungen in Litauen

Gesetzliche Grundlage: [Gesetz Nr. XIII-2888 vom 7. Mai 2020 zur Änderung der Artikel 108, 109 sowie des Anhangs zum Arbeitsgesetzbuches der Republik Litauen](#) (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas)

Änderungen:

1. Der Arbeitnehmer bekommt jetzt nicht nur den Mindestlohn ausgezahlt, sondern eine erweiterte Vergütung, die Vorschriften von Kollektivverträgen berücksichtigt. Auch die Transport- und Reisekosten werden ausgezahlt (Artikel 108 Nr. 2 und 3).
2. Wenn die Dauer der Entsendung 12 Monate übersteigt, werden die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die in Litauen gelten, angewendet. Ausnahme: die Regelungen über den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen sowie Wettbewerbsverbote gelten dann nicht. Die Frist von 12 Monaten kann durch Mitteilung an die Aufsichtsbehörde auf maximal 18 Monate verlängert werden (Artikel 108 Nr. 4 und 5).

Meldepflicht wegen Entsendung nach Litauen

1. Die Meldepflicht muss über ein [Online-Portal](#) erfolgen. Diese muss vor Arbeitsbeginn erfolgen.
2. Viele hilfreiche [Informationen](#) kann man in Englischer Sprache auf der Homepage der litauischen Arbeitsinspektion finden.



DANKE FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!