

Kurze Dienstreisen: Der Aufwand steht in keinem Verhältnis mehr zum Nutzen!

Ein typischer Fall: Mittelständler (M) aus NRW erhält vormittags einen Anruf eines wichtigen Kunden in Nachbarland A. Dessen Produktionsanlage ist defekt und die Produktion steht still. Der Störfall soll schnellstmöglich beseitigt werden. M sagt zu, einen seiner Monteure zu schicken. Da aus Land B bereits ein Auftrag für eine Anlagenwartung inkl. Software-Update vorliegt, soll der Monteur unverzüglich mit dem PKW zu A fahren und auf der Rückfahrt nach Hause den Auftrag in Land B abarbeiten.

Erforderliche Schritte des Personalsachbearbeiters (variieren je nach EU-Mitgliedstaat):

- Ermittlung der jeweiligen **Meldepflichten** in Land A und B
 - Nationale Onlineportale ermitteln (idR nicht in DE, sondern max. EN verfügbar)
 - Sektorale Zusatzformalien beachten (z.B. Einsatz auf Baustelle)
 - Ausnahmetatbestände für Entsendemitteilung ermitteln, falls in Land A und B nicht vorhanden:
 - **Informationen/Unterlagen für die Entsendemitteilung zusammenstellen**, z.B.
 - Name, Firmenangaben und Rechtsform des entsendenden Unternehmens sowie Eintragung im deutschen Handelsregister
 - Personenangaben des rechtlichen Vertreters des Unternehmens in Deutschland
 - ggf. Ansprechpartner für Kontrolleure in Land A und B benennen (z.B. FRA: „Representant“ → Vor- und Nachname, Geburtstag und -ort, E-Mail und postalische Adresse, ggf. Firmennamen und Telefonnummer)
 - Angaben zum Ort der Leistung und zur voraussichtlichen Dauer
 - Name, Geburtsdatum/-ort, Wohnadresse und Nationalität des Mitarbeiters
 - Datum des Einsatzes des Monteurs
 - ggf. Berufsbefähigungsnachweise für bestimmte Tätigkeiten
 - ggf. Übersetzung der Unterlagen in die Landessprache(n) (z.B. FRA, IT)
- **Rechtsgrundlage zur Weitergabe der personenbezogenen Daten prüfen (DSGVO)**
- **Erstellen der Entsendemitteilung und ggf. Hochladen der Dokumente**
- **A1-Bescheinigungen für Land A und B bei der Krankenkasse des Mitarbeiters beantragen**
- **Unterlagen für den Mitarbeiter ausdrucken und ihm (ggf. übersetzt) mitgeben:**
 - Entsendemitteilung
 - A1-Bescheinigungen als Krankenversicherungsnachweis bzw. die Anträge (reicht **derzeit** in den meisten Fällen, da Erstellen der Bescheinigung A1 für Krankenkasse zu kurzfristigⁱ)
 - Arbeitsvertrag des Monteurs
 - Entgeltnachweis
 - ggf. gültiges Gesundheitszeugnis des Arbeitnehmers (z.B. in FRA)
- **Ermittlung und Beachtung der arbeitsrechtlichen Pflichten im Einsatzland** (z.B. derzeit Mindestlöhne, Einhaltung der Höchstarbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsschutzbestimmungen)

Was kommt nun durch die Revision der Entsende-RL noch oben drauf?

- Ermittlung der konkreten **Vergütungsbestimmungen** in Land A und B (Gesetzliche Lohnbestandteile, allgemeinverbindliche oder repräsentative Tarifverträge)
- **Ermittlung des Entgeltpakets eines vergleichbaren Arbeitnehmers** (hier: Monteur)
 - Einschlägige Tarifverträge inkl. sämtlicher Zusatzleistungen für den einschlägigen Sektor und die jeweilige Region ermitteln (ggf. nur in Landessprache vorhanden)
 - Mitarbeiter in die fremden Tarifsysteme eingruppieren (Qualifikation, Betriebszugehörigkeit etc.)
 - Entgeltpaket mit dem deutschen Entgeltpaket bei M abgleichen
 - ggf. Entgelt nach oben anpassen plus Anpassung der Gehaltsabrechnung (selten für DE)
- Entgeltvergleich für Kontrollen im Gastland dokumentieren, ggf. übersetzen, und dem Mitarbeiter mitgeben.

ⁱ Bei Überarbeitung der VO 883/2004 gibt es im EMPL Überlegungen, dass der Antrag nicht ausreicht!