



**Der Einsatz von Mitarbeitern
in Europa
(EU, EWR und der Schweiz)**

Handlungshilfe für Arbeitgeber
April 2021

Impressum

© Gesamtmetall 2021

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Voßstraße 16, 10117 Berlin
Telefon 030/55150-0
Telefax 030/55150-400

info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de
www.facebook.com/MEArbeitgeber
www.twitter.com/MEArbeitgeber

Autoren:

Indra Hadelers,
Robert Thurm

GESAMTMETALL – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Katharina Hörmann

bayme - Bayerischer Unternehmensverband Metall- und
Elektro e.V.
vbm - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-
industrie e.V.

Dr. Barbara Breuer-Stegmann

SÜDWESTMETALL - Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e.V.

Isabelle Oster

METALL NRW - Verband der Metall- und Elektro-Industrie
Nordrhein-Westfalen e.V.

Prof. Dr. Franz-Josef Rose

HESSENMETALL - Verband der Metall- und Elektro-
Unternehmen Hessen e. V.

Anton Bauch

NORDMETALL - Verband der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Haftung für Vollständigkeit oder Genauigkeit übernommen werden. Diese Handlungshilfe stellt lediglich eine allgemeine Information dar und kann eine anwaltliche Beratung keinesfalls ersetzen. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass eventuell einige Darstellungen auf Grund der notwendigen Kürze der Information stark vereinfacht wurden.

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung der Texte, auch auszugsweise und insbesondere die Vervielfältigung, ist ohne schriftliche Zustimmung urheberrechtswidrig.

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	4
B. Rechtliche Säulen der Arbeitnehmerentsendung	5
A1-Bescheinigung	5
Melde- und Dokumentationspflichten	6
Arbeitsbedingungen	6
Entgelt	6
C. Sozialversicherungsrechtliche Vorgaben für Entsendungen.....	8
A1-Bescheinigung	8
1. Allgemeines	8
2. Rechtliche Rahmenbedingungen	8
3. Transitländer.....	9
4. Zuständige Stelle zur Beantragung der A1-Bescheinigung	9
5. Verpflichtendes elektronisches A1-Verfahren	9
6. A1-Bescheinigung für das Vereinigte Königreich / Nordirland	10
7. Kontrollen und Sanktionen	10
D. Arbeitsrechtliche Vorgaben für Entsendungen	12
Meldepflichten	12
1. Allgemeines	12
2. Rechtliche Rahmenbedingungen	12
3. Die Entsendeerklärung	12
Arbeitsbedingungen	17
1. Allgemeines	17
2. Rechtliche Rahmenbedingungen	17
Entgelt.....	23
1. Vorgaben der revidierten Entsende-Richtlinie (EU) 2018/957 zum Entgelt.....	24
2. Nachweispflichten des Arbeitgebers	24
3. Anrechenbarkeit von Entsendezulagen und -kosten	25
4. „Entgelt“-Begriff nach dem EuGH - Transparenzgebot.....	25
5. Unterschiedliche Rechtsquellen für Entgeltvorgaben	25
E. Sonderfall: Dienst – und Geschäftsreisen	29
1. A1-Bescheinigung.....	30
2. Meldepflichten.....	31
3. Arbeitsbedingungen.....	31
4. Entgelt	31
Anlagen	
1. Checkliste Entsendung	
2. FAQ: A1-Bescheinigung	
3. Länderblätter	

A. Einleitung

In den letzten Jahren wurden die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben für die Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen EU-Mitgliedstaat so verschärft, dass der Aufwand für Unternehmen in keinem vernünftigen wirtschaftlichen Verhältnis mehr steht.

Schon die Durchsetzungs-Richtlinie zur Entsende-Richtlinie (2014/67/EU), die bis 2016 in nationales Recht umgesetzt werden musste, hat zu einem wahren Flickenteppich an unterschiedlichsten nationalen Melde- und Dokumentationspflichten für den Arbeitgeber geführt.

Im Jahr 2018 wurde dann die neue Entsende-Richtlinie verabschiedet, ihre Umsetzungsfrist endete im Juli 2020. Besonders bürokratisch sind die – bußgeldbewährten – Vorgaben zum Entgelt: Statt der bisherigen Mindestentgeltsätze muss seitdem die „Entlohnung“ eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Aufnahmestaat gezahlt werden. Der Arbeitgeber muss dazu sämtliche „die Entlohnung ausmachenden Bestandteile“, die im Aufnahmestaat durch für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder kraft Gesetzes gelten, ermitteln. Dabei haftet der Arbeitgeber für die fehlerfreie Ermittlung des Entgelts.

Auch die arbeitsrechtlichen Vorgaben wurden verschärft. Bei jeder Entsendung, deren Dauer zwölf Monate übersteigt, muss nun das gesamte Arbeitsrecht des Aufnahmestaates angewandt werden – bei einmaliger Verlängerungsmöglichkeit auf 18 Monate. Da eine Schlechterstellung des Arbeitnehmers gegenüber dem nationalen Recht unzulässig ist, ist de facto ein arbeitsrechtlicher Günstigkeitsvergleich zwischen dem deutschen und dem jeweiligen ausländischen Rechtssystem durchzuführen.

Über die melde- und arbeitsrechtlichen Pflichten hinaus muss jeder EU-Arbeitnehmer schon seit dem Jahr 2010 bei Ausübung einer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat mit der „A1-Bescheinigung“ dokumentieren, dass er für die Zeit der Entsendung im heimischen System sozialversichert bleiben kann. Rechtsgrundlage ist hier die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und ihre Durchführungs-Verordnungen. Seit 2016 wird das Vorliegen der A1-Bescheinigung von den nationalen Kontrollbehörden verstärkt überprüft.

Besonders unverhältnismäßig sind die Entsendevorgaben bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen. Per Definition in der Entsende-Richtlinie kann jede im Rahmen des Arbeitsverhältnisses veranlasste Grenzüberschreitung innerhalb der EU, wenn auch nur für wenige Stunden, eine Entsendung sein. Die Entsende-Richtlinie enthält zwar mehrere Möglichkeiten, für kürzere Entsendungen Ausnahmeregelungen vorzusehen, diese sind aber unzureichend und werden nicht von allen Mitgliedstaaten genutzt. Unklar ist, was für solche Dienstreisen gilt, die keinen Dienstleistungsbezug aufweisen wie z. B. die Teilnahme an konzerninternen Meetings, Fortbildungen oder den Besuch einer Messe. Mangels einer rechtsverbindlichen Klarstellung handhabt dies jeder Mitgliedstaat unterschiedlich.

Selbst mit digitalen Tools wie z. B. einer europäischen Datenbank für nationale Entgelt- und Arbeitsrechtsbestimmungen und einem pauschalisierenden Entgeltrechner wird es für Unternehmen kaum möglich sein, die neuen Vorgaben auch nur ansatzweise mit vertretbarem Aufwand zu erfüllen. Außerdem brauchen wir für alle Dienst- bzw. Geschäftsreisen – mit und ohne Dienstleistungsbezug – Erleichterungen und Ausnahmen, die in den Mitgliedstaaten einheitlich umzusetzen sind.

Diese Broschüre soll die Unternehmen nach besten Kräften darin unterstützen, die komplexen Vorgaben für den Einsatz von Mitarbeitern in der EU zumindest ein wenig zu strukturieren und überschaubarer zu machen.