

## Meldepflichten bei Mitarbeiterereinsätzen im Ausland: Warum es sie gibt und warum sie Unternehmen vor eine Herausforderung stellen



Anne-Katrin Schwanitz,  
Leiterin Unternehmenskommunikation/  
Marketing,  
BDAE Gruppe



Omer Dotou,  
Leiter Global-Mobility-Services,  
BDAE Consult GmbH

Immer mehr Staaten in der Europäischen Union (EU) und im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) führen die sogenannte Meldepflicht ein bzw. verschärfen diese erheblich. So startete erst kürzlich für sämtliche ausländische Arbeitnehmer in den Niederlanden die Meldepflicht – egal, ob sie im Rahmen einer Dienstreise oder einer Auslandsentsendung dort tätig sind.

Ein Grund für die Einführung der Meldepflichten in den einzelnen Staaten der EU und des EWR ist die Reform der EU-Entsenderichtlinie (96/71/EG) Mitte 2018, die bis Juli 2020 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Deren Vorschriften legen fest, dass sich in einen anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer auf eine Reihe von zentralen Rechten, aber auch Pflichten, berufen können, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten – obwohl sie nach wie vor Beschäftigte des entsendenden Unternehmens sind und somit das Recht dessen Mitgliedstaats maßgebend für sie ist.

### Meldepflicht als Prüfinstrument der Entsenderichtlinie

Die Reform sieht die Meldepflicht zwar nicht explizit nicht vor, beide Themen

sind aber eng miteinander verbunden. Mit der novellierten Richtlinie sollen künftig für entsandte Arbeitnehmer aus EU-Ländern die gleichen Vergütungsvorschriften wie im Aufnahmemitgliedstaat gelten, so wie sie in Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Die allgemeine Vertragsfreiheit bleibt davon unberührt. Um dies prüfen zu können, führen die Mitgliedstaaten eben jene Meldepflicht ein. Nahezu alle Länder haben diese Meldepflicht inzwischen umgesetzt. Das größte Problem dabei: Die einzelnen Meldeverfahren variieren von Staat zu Staat genauso wie die zuständigen Behörden. Oftmals gibt es Ausnahmen für spezielle Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer vor Ort ausüben soll und sehr häufig gelten besondere Vorschriften für das Transportgewerbe.

Die kürzlich eingeführte Meldepflicht in den Niederlanden verdeutlicht das Problem exemplarisch: Grundsätzlich müssen alle Arbeitskräfte, die für vorübergehende Dienstleistungen vor Ort tätig sind, gemeldet werden und zwar auf elektronischem Weg über die Webseite „Postet Worker“, die jedoch nur teilweise in deutscher Sprache zur Verfügung steht.

### Unterschiedliche Ausnahmen von der Meldepflicht

Auch in den Niederlanden sind bestimmte Tätigkeiten von der Meldepflicht ausgenommen. Dazu gehört etwa die Installation einer Maschine durch Fachkräfte, wenn diese Installation wesentlicher Teil des Kaufvertrags über die Maschine war und die Installation nicht länger als acht Tage dauert. Diese Ausnahme gilt allerdings wiederum nicht für das Baugewerbe. Ebenfalls ausgenommen sind bestimmte Wartungs- und Reparaturarbeiten sowie der Besuch von wissenschaftlichen Kongressen und die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen. Für bestimmte Arbeitskräfte wie Journalisten, Künstler, Sportler und Forscher gelten ebenfalls Ausnahmen.

Die Ausnahmen von der Meldepflicht unterliegen überwiegend zeitlichen Einschränkungen, die aber relativ großzügig bemessen sind. Für eine dringend erforderliche Wartung von in die Niederlande gelieferten Maschinen durch Arbeitskräfte des Lieferanten gilt zum Beispiel ein meldefreier Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen pro Zeitraum von 36 Wochen.

### Wichtige Infos nicht in genügend Sprachen vorhanden

Erschwerend kommt hinzu, dass zum Thema Meldepflichten in den Niederlanden (und auch in den meisten anderen Staaten) nicht ausreichend Informationen in verschiedenen Sprachen zu den lokalen Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen. Die bisher auf der Webseite des niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlichten englischsprachigen Tarifbedingungen, die im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung beachtet werden müssen, betreffen nämlich nur einen kleinen Teil der Betriebszweige. Es handelt sich zudem insgesamt um abgelaufene Tarifverträge. Es wäre daher dringend erforderlich, dass die im Rahmen der



Arbeitnehmerentsendung einzuhaltenden Bedingungen umfassend in mehreren Sprachen auf einer leicht zugänglichen Webseite veröffentlicht werden. Wer also einen Mitarbeiter nach Frankreich oder gar Finnland schickt, steht somit vor schier unüberwindbaren Hürden.

Ein weiteres Problem: In der Regel bringt bereits die Frage, welche „Dienstreise“ meldepflichtig ist, unterschiedliche Antworten mit sich. Dabei kann nicht generell angenommen werden, dass Geschäftsreisen von einer Meldepflicht und aller damit verbundenen Anforderungen befreit sind. Während beispielsweise in Italien keine Ausnahmen vorgesehen sind, haben Österreich oder auch Belgien gewisse Tätigkeiten – insbesondere auch die Teilnahme an geschäftlichen Besprechungen – von einer Meldepflicht ausgenommen. In Deutschland beschränkt sich die Meldepflicht hingegen auf bestimmte Branchen und sieht darüber hinaus eine Befreiung für Mitarbeiter vor, die eine festgelegte Höhe eines Mindestgehaltes bekommen.

Für die Meldung eines Auslandseinsatzes muss ein bestimmter Vertreter im Tätigkeitsstaat gemeldet werden, der

während des Entsendezeitraums spezielle Pflichten zu erfüllen hat. Die Meldepflicht ist überdies fast immer mit Dokumentationsvorschriften verbunden. Egal in welchem Land ein Mitarbeiter tätig wird und gemeldet werden muss – das bürokratische Verfahren ist in jedem Land anders, stets komplex sowie voller Ausnahmen und Besonderheiten. Hinzu kommt, dass sich manchmal monatlich Änderungen ergeben, die unmöglich permanent nachgehalten werden können.

Auch die Frage, wann eine Meldung spätestens im Gastland bei der zuständigen Behörde erfolgt sein 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, die Schweiz sieht jedoch beispielsweise eine Frist von acht Tagen vor Beginn des Auslandseinsatzes vor.

### Höhere Haftungsrisiken

Wer gegen die teils neuen Meldepflichten verstößt, riskiert hohe Strafen, die sogar bis zum Wettbewerbsverbot führen können – für manche Unternehmen könnte dies dann das wirtschaftliche Aus

bedeuten. Österreich verhängt beispielsweise Sanktionen von bis zu 20.000 Euro pro Mitarbeiter und verweigert sogar schlimmstenfalls den Zutritt des betroffenen Entsandten zu den Betriebsräumen. Frankreich, das mit dem sogenannten „Macron“-Gesetz mit als erstes Land die Meldepflichten verschärft hat, straft Unternehmen bei Pflichtverletzungen sogar mit bis zu einer halben Million Euro ab.

Aufgrund der großen Aktualität dieses Themas und der politischen Entwicklung innerhalb der EU sowie damit verbundener Verschärfungen der bestehenden Regelungen, drohen immer häufiger Kontrollen verschiedener (Tochter-)Unternehmen im Ausland sowie internationaler Projekte durch speziell dafür eingerichtete Aufsichtsbehörden. Diese Kontrollen können sich dabei ebenfalls auf bereits beendete Einsätze/Projekte beziehen.

Beispielsweise können Zollbeamte bereits bei Übertritt an der Grenze in die Schweiz auf einen mit Anzug bekleideten Mitarbeiter aufmerksam werden oder dieser wird in seinem Dienstwagen von einer Radarkontrolle erfasst. Ein weiteres beispielhaftes Risiko besteht, sofern der Mitarbeiter sich bei einer „Dienstreise“

im Ausland verletzt und im Ausland zum Arzt geht.

Weitaus schlimmer als Geldbußen trifft ein Unternehmen der Ausschluss von der Marktteilnahme im Gastland, welcher bei wiederholt pflichtwidrigem Verhalten drohen kann und eine Einschränkung des globalen Handelns und des weltweiten Umsatzes bedeutet. Solche Einbußen können dabei ebenfalls aufgrund des Reputationsverlustes bei Auftraggebern im Gastland entstehen. Trifft den Auftraggeber im Gastland ebenfalls eine Pflicht, sich die Entsendemeldung sowie die A1-Bescheinigung vorlegen zu lassen und bringt dies auch für den Auftraggeber ein Bußgeld mit sich, könnte sich dieser veranlasst sehen, zukünftig keine weiteren Anfragen in Betracht zu ziehen.

### Erforderlichkeit einer A1-Bescheinigung

Unabhängig von der Frage, ob eine Meldepflicht bei Dienstreisen innerhalb der EU besteht, ist die Erforderlichkeit einer A1-Bescheinigung zu beurteilen. Eine solche Bescheinigung gilt zum einen als Rechtsgrund für die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland sowie als Nachweis einer Befreiung von einer Beitragszahlung im EU-Ausland. Die Notwendigkeit einer solchen Bescheinigung ergibt sich dabei grundsätzlich bei grenzüberschreitendem Tätigwerden eines Mitarbeiters und zwar unabhängig sowohl von der Dauer als auch vom Grund der Entsendung. Das

Sozialversicherungsrecht unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen Dienst-/Geschäftsreise und Entsendung. Vielmehr sind alle Dienst-/Geschäftsreisen eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Somit müsste für jede Dienst-/Geschäftsreise – auch für nur einen Tag – eine A1-Bescheinigung beantragt werden. Bei Bestehen einer Meldepflicht ist eine A1-Bescheinigung sogar zwingend erforderlich.

Zusammenfassend lassen sich beim Thema Meldepflichten in der EU/im EWR folgende Herausforderungen festhalten:

- Unterschiedliche Bestimmungen und Meldeverfahren nach den jeweiligen Rechtsvorschriften des Gastlandes
- Unverhältnismäßiger Aufwand insbesondere bei kürzeren Entsendungen
  - Entsendemitteilung
  - Bereithaltung von Unterlagen
  - Vertreterbenennung
  - Beantragung der erforderlichen Bescheinigungen
- Fehlende Mehrsprachigkeit im Verfahren
- Mehrkosten (z.B. Übersetzungskosten, Bearbeitungsgebühren)
- Spezielle Anforderungen und damit verbundener Aufwand
- Verpflichtung zur Transparenz betreffend unternehmensspezifischer Angaben
- Erforderliche Vorlaufzeiten aufgrund zu beantragender Unterlagen

### Fazit und Lösung

Für Personalabteilungen bedeutet dies, dass Dienstreisen wie Entsendun-

gen im Jahr 2020 noch frühzeitig und präziser vorbereitet werden müssen als bisher. Sie sind gezwungen, sich mit den arbeitsvertraglichen Vorschriften des Beschäftigungsstaates, den lokalen Mindestlöhnen (und einer ggf. notwendigen Anpassung) sowie einer ausführlichen Prüfung der geplanten Auslandstätigkeit eines Mitarbeiters auseinanderzusetzen. Unter Umständen sollten Personaler zudem vorzeitig mit einer Kontaktperson im Tätigkeitsstaat interagieren, um diese etwa als Vertreter zu benennen. Außerdem kann es nicht schaden, eine Risikoplanung hinsichtlich zu erwartender Sanktionen durchzuführen, sollte vorab klar sein, dass Fristen und Vorschriften nicht einhaltbar sind.

Die Berater der BDAE Consult unterstützen Unternehmen dabei, die richtigen Anträge auszufüllen sowie Fristen einzuhalten und unterstützt bei Bedarf auch strategisch und operativ bei den Meldepflichten. Expertenvideos zum Thema Meldepflichten, Entsenderichtlinie und A1-Bescheinigung finden Interessierte auf der Webseite der BDAE Gruppe unter diesem Link: <https://www.bdae.com/die-auslandsexperten>

Die wichtigsten Beratungsleistungen:

- Datenbank mit aktuellen Infos und Dokumenten zu Meldepflichten aller EU-Länder
- Strategische und operative Unterstützung bei den Meldepflichten
- Schulung von Travel Managern und Personalern



### Versicherungen schützen Sie, aber wer schützt Sie vor Versicherungen?

Gesamtverband der versicherungsnehmenden Wirtschaft e.V.

– gegründet 1901 –

[www.gvnw.de](http://www.gvnw.de)