



Europäische  
Kommission



# LEITFADEN ZUR ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN

---

Soziales  
Europa

## DIE EU KONTAKTIEREN

### Besuch

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europe-Direct“-Informationsbüros. Über diesen Link finden Sie ein Informationsbüro in Ihrer Nähe: [https://europa.eu/european-union/contact\\_de](https://europa.eu/european-union/contact_de)

### Telefon oder E-Mail

Der Europe-Direct-Dienst beantwortet Ihre Fragen zur Europäischen Union. Kontaktieren Sie Europe Direct

- über die gebührenfreie Rufnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstleister berechnen allerdings Gebühren),
- über die Standardrufnummer: +32 22999696 oder
- per E-Mail über: [https://europa.eu/european-union/contact\\_de](https://europa.eu/european-union/contact_de)

## INFORMATIONEN ÜBER DIE EU

### Im Internet

Auf dem Europa-Portal finden Sie Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen:

[https://europa.eu/european-union/index\\_de](https://europa.eu/european-union/index_de)

### EU-Veröffentlichungen

Sie können – zum Teil kostenlos – EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen unter <https://publications.europa.eu/de/publications>. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich an Europe Direct oder das Informationsbüro in Ihrer Nähe (siehe [https://europa.eu/european-union/contact\\_de](https://europa.eu/european-union/contact_de)).

### Informationen zum EU-Recht

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1952 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

### Offene Daten der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<http://data.europa.eu/euodp/de>) stellt die EU Datensätze zur Verfügung. Die Daten können zu gewerblichen und nichtgewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden.

Manuskript vom September 2019

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in deren Namen handeln, sind für die Verwendung der nachstehenden Informationen verantwortlich.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2019

© Europäische Union, 2019

Abbildungen © Shutterstock

Weiterverwendung mit Quellenangabe gestattet.

Die Weiterverwendung von Dokumenten der Europäischen Kommission ist durch den Beschluss 2011/833/EU (ABl. L 330 vom 14.12.2011, S. 39) geregelt.

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der EU unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem (den) Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

PDF ISBN 978-92-76-11694-3

doi: 10.2767/79563

KE-03-19-743-DE-N

1	<b>EINLEITUNG</b> .....	5
1.1	Wozu dient dieses Dokument?.....	5
1.2	Die Bestimmungen auf einen Blick.....	6
2	<b>VOR DER ENTSENDUNG</b> .....	7
2.1	Wann kann ein Unternehmen ins Auge fassen, Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat zu entsenden? .....	7
2.2	Müssen Formvorschriften eingehalten werden, bevor in einem anderen Mitgliedstaat Dienstleistungen erbracht werden?.....	8
2.3	Ich möchte Arbeitnehmer nur über einen sehr kurzen Zeitraum entsenden. Kommen die gleichen Vorschriften zur Anwendung?.....	9
2.4	Wie sieht es mit „Geschäftsreisen“ in einen anderen Mitgliedstaat aus? Sind die Bestimmungen über die Entsendung auf jegliche Auslandseinsätze von Arbeitnehmern anwendbar?.....	10
2.5	Kann ein Drittstaatsangehöriger in einen Mitgliedstaat entsandt werden? .....	11
2.6	Was ist im EU-Recht mit Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer vorgesehen?.....	11
2.7	Wie ist „Entlohnung“ in Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern zu verstehen?.....	12
2.8	Gibt es besondere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Leiharbeiter?.....	13
2.9	Sind Tarifverträge auf Ebene des entleihenden Unternehmens (auch wenn diese nicht allgemein verbindlich sind) auch auf entsandte Leiharbeiter anwendbar?.....	14
2.10	Wie kann das Leiharbeitsunternehmen Kenntnis von den im entleihenden Unternehmen angewandten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erlangen (insbesondere wenn diese im Tarifvertrag auf Ebene des Unternehmens festgelegt sind)?.....	14
2.11	Kann das entleihende Unternehmen einen entsandten Leiharbeiter in einen anderen Mitgliedstaat entsenden („Kettenentsendung“)?.....	14
2.12	Ich plane, Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum zu entsenden. Welche besonderen Vorschriften gelten für langfristige Entsendungen?.....	15
2.13	Worum handelt es sich bei einer mit einer Begründung versehenen Mitteilung? .....	16
2.14	Wo kann ich Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer finden?.....	16
2.15	Sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Betrag der Entlohnung anzugeben, auf den in ihr Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer Anspruch besitzen? .....	16
2.16	Welche Arten von Tarifverträgen sollten berücksichtigt werden? .....	17
2.17	Sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, auf der einzigen offiziellen nationalen Website den Wortlaut von Tarifverträgen zu veröffentlichen, die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind? .....	17

2.18	Darf ein Arbeitgeber erst kürzlich eingestellte Arbeitnehmer entsenden? .....	18
2.19	Welche Informationen hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor der Entsendung bereitzustellen? .....	18
2.20	Muss der Arbeitgeber die Reisekosten entsandter Arbeitnehmer zahlen bzw. erstatten? .....	19
2.21	Welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind auf Arbeitnehmer anwendbar, die sich auf „Geschäftsreisen“ befinden .....	19
<b>3</b>	<b>WÄHREND DER ENTSENDUNG</b> .....	<b>20</b>
3.1	Der Arbeitgeber der entsandten Arbeitnehmer wurde von einer Gewerkschaft aufgefordert, an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Steht dies im Einklang mit EU-Recht? .....	20
3.2	Wie können Mitgliedstaaten eine unechte Entsendung feststellen? .....	20
3.3	Welche Dokumente sind bei einer Prüfung bereitzuhalten? .....	21
3.4	Die Arbeitsaufsichtsbeamten der Aufnahmemitgliedstaaten weigern sich, die Entsendezulage als Bestandteil der Entlohnung zu betrachten. Ist dies gemäß EU-Recht zulässig? .....	22
3.5	Darf mein Arbeitgeber die Kosten für Unterbringung und Verpflegung von meinem Lohn abziehen? .....	24
3.6	Kann der Aufnahmemitgliedstaat verlangen, dass ich Bestimmungen dieses Mitgliedstaats über die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten einhalte? .....	24
3.7	Wer haftet bei einer Unterauftragskette für die Einhaltung dieser Anforderungen? .....	25
3.8	Ist es möglich, eine Regelung für die Haftung bei Unteraufträgen nur für grenzüberschreitende Situationen einzusetzen? .....	25
3.9	Ich werde von meinem Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß bezahlt. Kann ich im Aufnahmemitgliedstaat eine Beschwerde einreichen oder bei Gericht klagen? .....	25
3.10	Nach einer Prüfung wurde eine strenge Sanktion verhängt. Steht dies im Einklang mit EU-Recht? .....	26
<b>4</b>	<b>NACH DER ENTSENDUNG</b> .....	<b>27</b>
4.1	Kann ich nach Ende der Entsendung eine Beschwerde einreichen oder meinen Arbeitgeber gerichtlich verklagen? Sollte dies im Aufnahme- oder im Herkunftsmitgliedstaat erfolgen? .....	27
4.2	Kann der Aufnahmemitgliedstaat nach Ende der Entsendung Dokumente in Bezug auf eine Entsendung verlangen? .....	27



## 1 EINLEITUNG

Mit den EU-Rechtsvorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern wird der Schutz entsandter Arbeitnehmer während ihrer Entsendung im Verhältnis zur grenzüberschreitenden Dienstleistungsfreiheit sichergestellt, indem zwingende Vorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer festgelegt werden, die eingehalten werden müssen. Um die faire Ausübung der Dienstleistungsfreiheit und den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, hat die Juncker-Kommission eine Überarbeitung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern, die von den Mitgesetzgebern als Richtlinie 2018/957/EU verabschiedet wurde, eingeleitet. Damit die Bestimmungen über die Entsendung einheitliche Anwendung finden, haben die Mitgesetzgeber ebenfalls Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG verabschiedet.

Durch diese Reform des Rechtsrahmens soll eine faire Arbeitskräftemobilität auf dem Binnenmarkt gewährleistet werden. Zu diesem Zweck hat die Juncker-Kommission ebenfalls die Errichtung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) vorgeschlagen, die durch die Verordnung (EU) 2019/1149 eingerichtet wurde. Die ELA soll nationale Behörden dabei unterstützen, die EU-Rechtsvorschriften über die Arbeitskräftemobilität, darunter auch die

Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern, durchzusetzen. Ebenso soll sie Einzelpersonen, Arbeitgebern und den Organisationen der Sozialpartner den Zugang zu Informationen erleichtern, bei länderübergreifenden Streitigkeiten zwischen den nationalen Behörden vermitteln und die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit unterstützen.

### 1.1 WOZU DIENT DIESES DOKUMENT?

Dieses Dokument soll Arbeitnehmern, Arbeitgebern und nationalen Behörden helfen, die Bestimmungen über die Entsendung von Arbeitnehmern gemäß ihrer Überarbeitung durch die Verabschiedung von Richtlinie 2014/67/EU und Richtlinie 2018/957/EU zu verstehen. Nur mit einem solchen Verständnis lässt sich sicherstellen, dass Arbeitnehmer ihre Rechte kennen und die Bestimmungen von nationalen Behörden und Arbeitgebern EU-weit ordnungsgemäß und einheitlich angewandt werden.

Zu beachten ist, dass nationale Maßnahmen zur Umsetzung von Richtlinie 2018/957/EU erst ab 30. Juli 2020 in Kraft treten können.

Der besseren Übersicht halber umfasst dieses Dokument erläuternde Fragen in der Reihenfolge, in der diese gewöhnlich auftreten, d. h.: was vor, während und nach der Entsendung von Arbeitnehmern zu tun ist. Dieses Dokument versteht sich als praktischer Entsendeleitfaden. Es stellt keine juristische Auslegung der Bestimmungen der Richtlinien dar.

### 1.2 DIE BESTIMMUNGEN AUF EINEN BLICK

In den Artikeln 56 bis 62 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (nachfolgend „AEUV“) ist der freie Dienstleistungsverkehr innerhalb der Union verankert. Gemäß Artikel 57 kann derjenige, der eine Dienstleistung erbringt, zu diesem Zweck seine Tätigkeit vorübergehend in dem Mitgliedstaat ausüben, in dem die Leistung erbracht wird, und zwar unter den Voraussetzungen, welche dieser Mitgliedstaat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt. Die Dienstleistungsfreiheit umfasst das Recht eines in einem Mitgliedstaat niedergelassenen Dienstleistungserbringers, Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu entsenden, um dort eine Dienstleistung zu erbringen.

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs kann die Dienstleistungsfreiheit begrenzt werden, um ein legitimes Ziel wie den Schutz von Arbeitnehmern zu erreichen. Dies setzt jedoch voraus, dass die jeweiligen Maßnahmen geeignet sind, um dieses Ziel zu erreichen, und nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

Der EU-Rechtsrahmen für die Entsendung von Arbeitnehmern umfasst mehrere Rechtsakte.

Hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer sind drei Richtlinien (nachfolgend „die Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern“, wenn auf alle drei Richtlinien Bezug genommen wird) in Kraft:

- ▶ Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Richtlinie Erbringung von Dienstleistungen;
- ▶ Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“); und
- ▶ Richtlinie 2018/957/EU zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. Die Bestimmungen dieser Richtlinie sind erst ab 30. Juli 2020 anwendbar. Bis zu diesem Tag bleibt die Richtlinie 96/71/EG in ihrem ursprünglichen Wortlaut gültig.

Mit Blick auf die soziale Sicherheit werden die Versicherungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer (im Sinne der Richtlinie 96/71/EG) durch die Artikel 12, 13 und 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und ihre Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 geregelt. Diese Bestimmungen bilden einen Rechtsrahmen, mit dem festgelegt wird, in welchem Mitgliedstaat der entsandte Arbeitnehmer zu versichern ist. Darüber hinaus ergeben sich weitere Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit die jeweilige Person weiterhin unter die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Mitgliedstaats fällt, in dem sie gewöhnlich eine Beschäftigung ausübt.

Gemäß der kürzlich verabschiedeten Richtlinie 2019/1152/EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union müssen alle Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses unterrichtet werden. Hierdurch wird ab 1. August 2022 die Informationspflicht gemäß der Richtlinie 91/533/EWG ersetzt. Nach Artikel 6 der Richtlinie 2019/1152/EU müssen Arbeitgeber diese Informationen in einen anderen Mitgliedstaat entsandten Arbeitnehmern vor ihrer Entsendung zur Verfügung stellen. Dabei werden auch zusätzliche Informationen genannt, die entsandten Arbeitnehmern im Sinne der Richtlinie 96/71/EG zur Kenntnis zu bringen sind (siehe hierzu Frage 2.19.).



## 2 VOR DER ENTSENDUNG

### 2.1 WANN KANN EIN UNTERNEHMEN INS AUGE FASSEN, ARBEITNEHMER IN EINEN ANDEREN MITGLIEDSTAAT ZU ENTSENDEN?

Die Entsendung von Arbeitnehmern erfolgt im Kontext der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen. Nur in einem Mitgliedstaat (dem „Herkunftsmitgliedstaat“) rechtmäßig niedergelassene Unternehmen können den freien Dienstleistungsverkehr in Anspruch nehmen. Ein Unternehmen gilt dann als niedergelassen, wenn es eine tatsächliche wirtschaftliche Tätigkeit mittels einer festen Einrichtung, von der aus die Dienstleistungen tatsächlich erbracht werden, auf unbestimmte Zeit ausübt.

Mit Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegt die Entsendung von Arbeitnehmern der Richtlinie 96/71/EG, sofern diese in Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen und über einen begrenzten Zeitraum von einem Unternehmen vorgenommen wird, das sich in einer der folgenden Situationen befindet:

- (a) es hat einen Dienstleistungsvertrag mit einer Partei geschlossen, für die die Dienstleistungen bestimmt sind und die in einem anderen Mitgliedstaat („der Aufnahmemitgliedstaat“) operiert (*nachfolgend „Entsendung im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags“*); oder
- (b) es möchte einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden (*nachfolgend „gruppeninterne Entsendung“*); oder
- (c) es handelt sich um ein Leiharbeitsunternehmen oder ein Arbeitnehmer überlassendes Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in ein entleihendes Unternehmen entsenden möchte, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt (*nachfolgend „Entsendung durch Leiharbeitsunternehmen“*).

In all diesen Fällen darf das Unternehmen einen Arbeitnehmer gemäß Richtlinie 96/71/EG nur dann entsenden, sofern im gesamten Entsendezeitraum ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Arbeitnehmer besteht.

## 2.2 MÜSSEN FORMVORSCHRIFTEN EINGEHALTEN WERDEN, BEVOR IN EINEM ANDEREN MITGLIEDSTAAT DIENSTLEISTUNGEN ERBRACHT WERDEN?

Ja.

In den Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sind für Zwecke der sozialen Sicherheit Formvorschriften im Herkunftsmitgliedstaat vorgesehen: Ein Unternehmen, das einen Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, hat sich an den zuständigen Träger im entsendenden Mitgliedstaat zu wenden, und zwar nach Möglichkeit bereits vor der Entsendung. Der zuständige Träger hat dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung A1 auszustellen, wonach der Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Datum den besonderen Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer gemäß den Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 unterliegt. Gegebenenfalls muss aus dieser Bescheinigung ebenfalls hervorgehen, unter welchen Bedingungen der Arbeitnehmer den besonderen Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer unterliegt. Siehe hierzu ebenfalls den praktischen Leitfaden zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz<sup>1</sup>.

Was die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer angeht, ist der Aufnahmemitgliedstaat gemäß Richtlinie 2014/67/EU berechtigt, aber nicht verpflichtet, weitere Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen aufzuerlegen, sofern diese im Einklang mit dem Unionsrecht gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

Nach Artikel 9 Absatz 1 der Richtlinie 2014/67/EU kann der Aufnahmemitgliedstaat **vor der Entsendung** insbesondere die folgenden Verwaltungsmaßnahmen vorschreiben:

- ▶ die Pflicht zur Abgabe einer einfachen Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Erbringung der Dienstleistung, die die einschlägigen Informationen enthält, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz erlauben, dies umfasst unter anderem:
  - die Identität des Dienstleistungserbringers;
  - die voraussichtliche Zahl klar identifizierbarer entsandter Arbeitnehmer;
  - den Ansprechpartner und die Kontaktperson;
  - die voraussichtliche Dauer sowie das geplante Datum des Beginns und des Endes der Entsendung;
  - die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes; und
  - die Art der die Entsendung begründenden Dienstleistungen;
- ▶ die Pflicht, den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats gegenüber einen Ansprechpartner zu benennen;
- ▶ die Pflicht zur Benennung einer Kontaktperson als Vertreter, durch den die einschlägigen Sozialpartner versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Kollektivverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat zu bewegen.

Dabei ist zu beachten, dass die Aufnahmemitgliedstaaten berechtigt sind, weitere Verwaltungsanforderungen vorzuschreiben, sofern diese gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

---

1 Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz, abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de>

---

## IN DER PRAXIS

Die meisten Mitgliedstaaten haben für die Vorabklärung ein elektronisches System eingerichtet.

Ein Überblick über die in einzelnen Mitgliedstaaten eingesetzten Maßnahmen findet sich in diesem Dokument<sup>2</sup> oder auf den einzigen offiziellen nationalen Websites, die über die Your Europe-Seiten zugänglich sind: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_de.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_de.htm)

---

### 2.3 ICH MÖCHTE ARBEITNEHMER NUR ÜBER EINEN SEHR KURZEN ZEITRAUM ENTSENDEN. KOMMEN DIE GLEICHEN VORSCHRIFTEN ZUR ANWENDUNG?

Was die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer angeht, ist Richtlinie 96/71/EG auf alle Entsendungen unabhängig ihrer Dauer anwendbar. Allerdings gelten einige Bestimmungen der Richtlinie nicht für kurzfristige Entsendungen bzw. erlauben den Aufnahmemitgliedstaaten, ihre Bestimmungen nicht auf Entsendungen kurzer Dauer anzuwenden.

Zunächst besteht eine verbindliche Ausnahme bei der Erstmontage und/oder Einbauarbeiten, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. In diesen Fällen gelten die Bestimmungen der Richtlinie in Bezug auf den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung nicht (die Ausnahme betrifft nicht den Bausektor).

Zweitens können die Aufnahmemitgliedstaaten:

- ▶ nach Konsultation der Sozialpartner entscheiden, die Bestimmungen in Bezug auf den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung über einen Bezugszeitraum von einem Jahr einen Monat nicht übersteigt;
- ▶ Abweichungen von der Bestimmung in Bezug auf die Entlohnung erlauben, die sich aus Tarifverträgen für Entsendungen im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags oder gruppeninterner Entsendungen ergeben, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt. Zu beachten ist, dass dies bei der Entsendung durch Leiharbeitsunternehmen nicht möglich ist;
- ▶ die Bestimmungen in Bezug auf den bezahlten Mindestjahresurlaub und die Entlohnung nicht anwenden, wenn der Umfang der zu verrichtenden Arbeiten gering ist. Zu beachten ist, dass dies bei der Entsendung durch Leiharbeitsunternehmen nicht möglich ist.

Die vorgenannten Zeiträume werden über einen Bezugszeitraum von einem Jahr berechnet. Bei der Berechnung der Entsendungsdauer wird die Dauer einer gegebenenfalls im Rahmen einer Entsendung von einem zu ersetzenden Arbeitnehmer bereits zurückgelegten Entsendungsdauer berücksichtigt.

Zu beachten ist, dass alle anderen Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG auf die betreffenden Arbeitnehmer anwendbar bleiben.

Zudem haben einige Aufnahmemitgliedstaaten kurzfristige Entsendungen oder sonstige Formen der Entsendung von bestimmten Verpflichtungen befreit, die sie als nationale Kontrollmaßnahmen gemäß Artikel 9 der Richtlinie 2014/67/EU vorschreiben, darunter insbesondere die Verpflichtung, die Erklärung vor der Entsendung abzugeben.

---

2 Link zum Durchführungsbericht Anhang I

---

## ABWEICHUNGEN IN DER PRAXIS

### BELGIEN

Bevor ein grenzüberschreitender Dienstleistungserbringer Arbeitnehmer nach Belgien entsenden kann, muss er über die [Limosa](#)-Plattform eine Meldung erstatten.

Dessen ungeachtet sind bestimmte Aktivitäten von der Meldepflicht befreit, darunter:

- ▶ Arbeitnehmer im internationalen Personen- und Güterverkehr (unter Ausnahme der Beförderung im Inland);
- ▶ Arbeitnehmer, die Sitzungen im kleinen Kreis beiwohnen (strategische Verhandlungen, Vertragsverhandlungen mit Kunden, Beurteilungsgespräche usw.);
- ▶ spezialisierte Techniker, die dringende Reparatur- oder Wartungsarbeiten an Maschinen oder Geräten ausführen müssen (nicht länger als fünf Tage pro Monat).
- ▶ Sportler: Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die zur Teilnahme an internationalen Sportwettkämpfen einreisen.
- ▶ Künstler mit internationalem Ruf, sofern sie für ihre Tätigkeiten nicht länger als 21 Tage pro Quartal in Belgien bleiben.
- ▶ Wissenschaftler, die in Belgien als Gast an einem wissenschaftlichen Programm einer Universität oder wissenschaftlichen Einrichtung teilnehmen, sofern ihr Aufenthalt in Belgien drei Monate pro Kalenderjahr nicht überschreitet.

---

Zu den Sozialversicherungsvorschriften für kurzfristige Entsendungen siehe Frage 2.4.

### 2.4 WIE SIEHT ES MIT „GESCHÄFTSREISEN“ IN EINEN ANDEREN MITGLIEDSTAAT AUS? SIND DIE BESTIMMUNGEN ÜBER DIE ENTSENDUNG AUF JEDLICHE AUSLANDSEINSÄTZE VON ARBEITNEHMERN ANWENDBAR?

Arbeitnehmer, die für eine Tätigkeit vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, **dort aber keine Dienstleistungen erbringen**, sind keine entsandten Arbeitnehmer. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn sich Arbeitnehmer auf Geschäftsreisen (in deren Rahmen keine Dienstleistung erbracht wird) befinden, an Konferenzen, Sitzungen, Messen oder Schulungen teilnehmen usw. Solche Arbeitnehmer unterliegen nicht den Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern. Demgemäß sind die Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen unter Artikel 9 der Richtlinie 2014/67/EU nicht auf sie anwendbar.

Dabei ist mit Blick auf die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu beachten, dass gemäß den Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber oder jegliche betroffenen Selbstständigen bei allen grenzüberschreitenden arbeitsbezogenen Tätigkeiten (darunter auch „Geschäftsreisen“) den zuständigen (Herkunfts-)Mitgliedstaat – nach Möglichkeit vorab – unterrichten und ein Portable Document A1 (PD A1) erhalten müssen. Diese Verpflichtung gilt für jegliche wirtschaftlichen Tätigkeiten, auch wenn diese nur von kurzer Dauer sind. Ebenso sind in den Bestimmungen keine Ausnahmen für Geschäftsreisen vorgesehen<sup>3</sup>.

---

3 Die Formalitäten für Geschäftsreisen werden derzeit im Rahmen der Überarbeitung der EU-Koordinierungsvorschriften für die soziale Sicherheit erörtert.

## 2.5 KANN EIN DRITTSTAATSANGEHÖRIGER IN EINEN MITGLIEDSTAAT ENTSANDT WERDEN?

Ja. Sofern sich ein Drittstaatsangehöriger rechtmäßig im Gebiet der Union aufhält und dort arbeitet, kann der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer unter denselben Bedingungen wie einen Unionsbürger in einen anderen Mitgliedstaat entsenden.

Was die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angeht, sind die Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern uneingeschränkt auf derartige Arbeitnehmer anwendbar.

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache *Van der Elst* (C-43/93) klargestellt, dass die Aufnahmemitgliedstaaten nicht berechtigt sind, von Drittstaatsangehörigen, die von einem in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Unternehmen entsendet werden, eine Arbeitserlaubnis zu verlangen.

Im Bereich der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit unterliegen Drittstaatsangehörige der Verordnung (EU) Nr. 1231/2010, wenn sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz (rechtmäßiger Aufenthalt und Erwerbstätigkeit) im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats haben und sich in einer Lage befinden, die nicht ausschließlich einen einzigen Mitgliedstaat betrifft.

## 2.6 WAS IST IM EU-RECHT MIT BLICK AUF DIE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN ENTSANDTER ARBEITNEHMER VORGESEHEN?

In Richtlinie 96/71/EG sind in der durch die Richtlinie (EU) 2018/957 geänderten Fassung (anwendbar ab 30. Juli 2020) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmemitgliedstaats aufgelistet, die entsandten Arbeitnehmern zu gewähren sind:

- (a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- (b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- (c) Entlohnung<sup>4</sup>, einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- (d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- (e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- (f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- (g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen;
- (h) Bedingungen für die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt sind, zur Verfügung gestellt werden<sup>5</sup>;
- (i) Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen<sup>6</sup>.

Diese Liste ist von einer Ausnahme abgesehen erschöpfend: Ein Aufnahmemitgliedstaat kann unter Einhaltung des Vertrags und auf Basis des Gleichheitsgrundsatzes für andere als die vorgenannten

---

4 Ab 30. Juli 2020. Bis zu diesem Datum gelten „Mindestlohnsätze“.

5 Ab dem 30. Juli 2020.

6 Ab dem 30. Juli 2020.

Aspekte ebenfalls die Anwendung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verlangen, soweit es sich um **Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt**.

Der Begriff der Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung ist eng auszulegen. Dies kann nur auf nationale Bestimmungen anwendbar sein, deren Einhaltung als so entscheidend für die Wahrung der politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Organisation des betreffenden Mitgliedstaats angesehen wird, dass ihre Beachtung für alle Personen, die sich im nationalen Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats befinden, und für jedes dort lokalisierte Rechtsverhältnis vorgeschrieben ist.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass in den Richtlinien die Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaats aufgeführt sind, die auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind, aber ihr Inhalt durch sie nicht harmonisiert wird. Demgemäß obliegt es dem Mitgliedstaat, beispielsweise die Höhe und die einzelnen Bestandteile der Entlohnung festzulegen und zu entscheiden, ob und wie die unter Artikel 3 Absatz 1 aufgeführten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch nationale Rechtsvorschriften geregelt sind.

### 2.7 WIE IST „ENTLOHNUNG“ IN ZUSAMMENHANG MIT DER ENTSENDUNG VON ARBEITNEHMERN ZU VERSTEHEN?

In der Richtlinie 2018/957/EU ist der Begriff „Entlohnung“<sup>7</sup> nicht definiert. Gleichwohl ist festgeschrieben, dass die Entlohnung, insofern entsandte Arbeitnehmer betroffen sind, „alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch (...) für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge (...) Anwendung finden“, umfassen.

Nach Richtlinie 2018/957/EU ist vorgesehen, dass der Begriff „Entlohnung“ auf der angemessenen Ebene festgelegt wird, d. h. durch das nationale Recht und/oder die Gepflogenheiten des Aufnahmemitgliedstaats. Dementsprechend wird mit der Richtlinie nicht angestrebt, den Begriff der Entlohnung festzulegen oder einen ihrer ausmachenden Bestandteile zu definieren.

Die Entlohnung (einschließlich ihrer verschiedenen Bestandteile) eines Arbeitnehmers des Aufnahmemitgliedstaats kann durch verschiedene Bestimmungen festgelegt werden: Rechts- und sonstige Verwaltungsvorschriften, verschiedene Arten von Tarifverträgen (national, sektoral, lokal, innerbetrieblich) und den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossenen individuellen Arbeitsvertrag.

Für entsandte Arbeitnehmer sind nur die Entlohnungsbestandteile als Entlohnung aufzufassen, die für alle Arbeitnehmer in dem geografischen Bereich oder Sektor zwingend anzuwenden sind. Als zwingend anwendbar gelten die Bestandteile, die durch nationales Recht oder durch für allgemein verbindlich erklärte oder anderweitig geltende Tarifverträge auf alle lokalen Arbeitnehmer in dem jeweiligen geografischen Bereich oder Sektor im Einklang mit Artikel 3 Absatz 8 anwendbar sind.

Zu beachten ist, dass für Leiharbeitnehmer besondere Bestimmungen gelten, siehe hierzu Frage 2.8.

---

<sup>7</sup> Es ist zu beachten, dass das in der Richtlinie 2018/957/EU vorgesehene Begriff der „Entlohnung“ erst ab 30. Juli 2020 anwendbar ist. Bis zu diesem Datum besitzen entsandte Arbeitnehmer, so wie in der Richtlinie 96/71/EG vorgesehen, Anrecht auf „Mindestlohnsätze“.

---

## IN DER PRAXIS

Gemäß Richtlinie 96/71/EG wurden entsandten Arbeitnehmern lediglich „Mindestlohnsätze“ gewährt.

Durch Richtlinie 2018/957/EU erhalten entsandte Arbeitnehmer Anrecht auf alle Bestandteile der Entlohnung, die durch die Rechtsvorschriften oder durch Tarifverträge, die für allgemein verbindlich erklärt wurden oder anderweitig gemäß Artikel 3 Absatz 8 unabhängig von ihrer Bezeichnung anwendbar sind, zwingend verbindlich gemacht wurden.

Beispielsweise umfasst dies im österreichischen Bausektor Überstundensätze, Zulagen für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit, Urlaubsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, Jahresendbonus und 13. Monatslohn. Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrezulagen gelten für entsandte Arbeitnehmer, sofern diese die Voraussetzungen hierfür erfüllen.

---

## 2.8 GIBT ES BESONDERE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN FÜR ENTSANDTE LEIHARBEITNEHMER?

Ja. In Richtlinie 2018/957/EU sind spezifische Regeln für entsandte Leiharbeitnehmer festgeschrieben. Der Arbeitgeber (bzw. das Leiharbeitsunternehmen) muss entsandten Leiharbeitnehmern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit zur Anwendung kommen, d. h. prinzipiell mindestens diejenigen, die anwendbar wären, sofern diese Leiharbeitnehmer direkt vom entleihenden Unternehmen für dieselbe Tätigkeit eingestellt worden wären.

Ebenso können die Mitgliedstaaten neben den Bestimmungen unter Artikel 5 der Richtlinie 2008/104/EG verlangen, dass entsandte Leiharbeitnehmer besseren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen unterliegen als denjenigen, die für Leiharbeitnehmer auf nationaler Ebene gelten.

---

## IN DER PRAXIS

Die Überlassung von Arbeitnehmern durch ein Leiharbeitsunternehmen oder ein Arbeitnehmer überlassendes Unternehmen, das in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen ist als dem Mitgliedstaat des entleihenden Unternehmens, gilt als besondere Form der Entsendung.

In der Rechtssache *Rush Portuguesa* urteilte das Gericht, dass ein Unternehmen, das Dritten Arbeitskräfte überlässt, zwar Erbringer von Dienstleistungen im Sinne des Vertrages ist, jedoch Tätigkeiten ausübt, die gerade darin bestehen, dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats Arbeitnehmer zuzuführen.

Diese besondere Verbindung mit dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats rechtfertigt, dass über Leiharbeitsunternehmen entsandte Arbeitnehmer dem Grundsatz der Gleichbehandlung unterliegen.

---

### 2.9 SIND TARIFVERTRÄGE AUF EBENE DES ENTLEIHENDEN UNTERNEHMENS (AUCH WENN DIESE NICHT ALLGEMEIN VERBINDLICH SIND) AUCH AUF ENTSANDTE LEIHARBEITNEHMER ANWENDBAR?

Ja. Im Gegensatz zu anderen Arten entsandter Arbeitnehmer sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Leiharbeitnehmer nicht auf diejenigen beschränkt, die durch die Rechtsvorschriften oder allgemein verbindliche Tarifverträge festgeschrieben sind. Besteht auf Ebene des entleihenden Unternehmens ein Tarifvertrag, ist dieser kraft der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit auf nationale Leiharbeitnehmer anzuwenden, sofern der Aufnahmemitgliedstaat nicht eine oder mehrere Alternativen zu dieser Regelung gemäß der Richtlinie und auf entsandte Leiharbeitnehmer im Einklang mit Richtlinie 2018/957/EU anwendet.

### 2.10 WIE KANN DAS LEIHARBEITSUNTERNEHMEN KENNTNIS VON DEN IM ENTLEIHENDEN UNTERNEHMEN ANGEWANDTEN ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN ERLANGEN (INSBESONDERE WENN DIESE IM TARIFVERTRAG AUF EBENE DES UNTERNEHMENS FESTGELEGT SIND)?

Das entleihende Unternehmen ist verpflichtet, das Leiharbeitsunternehmen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu unterrichten, die es mit Blick auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung anwendet.

### 2.11 KANN DAS ENTLEIHENDE UNTERNEHMEN EINEN ENTSANDTEN LEIHARBEITNEHMER IN EINEN ANDEREN MITGLIEDSTAAT ENTSENDEN („KETTENENTSENDUNG“)?

Im Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird bei einem von einem Leiharbeitsunternehmen zu einem entleihenden Unternehmen entsandten Arbeitnehmer, der vom entleihenden Unternehmen in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, davon ausgegangen, dass dieser von dem Leiharbeitsunternehmen entsandt wurde, mit dem er das Beschäftigungsverhältnis unterhält.

Demgemäß hat das Leiharbeitsunternehmen alle Bestimmungen der Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern einzuhalten, darunter auch alle einschlägigen Verwaltungsanforderungen und Kontrollmaßnahmen.

Damit das Leiharbeitsunternehmen die vorgenannten Verpflichtungen einhalten kann, hat das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen frühzeitig zu unterrichten, d. h. bevor der entsandte Leiharbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat Tätigkeiten verrichtet.

---

## IN DER PRAXIS

im Mitgliedstaat A niedergelassenes Leiharbeitsunternehmen hat einem entleihenden Unternehmen im Mitgliedstaat B einen Arbeitnehmer überlassen. Einen Monat später entsendet das entleihende Unternehmen denselben Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einem Dienstleistungsvertrag in Mitgliedstaat C.

In einem solchen Fall müssen die Behörden von Mitgliedstaat C davon ausgehen, dass die Entsendung von dem im Mitgliedstaat A niedergelassenen Leiharbeitsunternehmen vorgenommen wurde. Das Leiharbeitsunternehmen trägt dafür Sorge, dass die richtigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Anwendung finden, aber beispielsweise auch dafür, dass vor der Entsendung die Erklärung abgegeben wird.

In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer berechtigt, den jeweils günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu unterliegen, d. h. entweder:

- ▶ den im entleihenden Unternehmen im Mitgliedstaat B geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
  - ▶ oder den im Mitgliedstaat C geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.
- 

Für Fragen zu den Bestimmungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Bezug auf Situationen, in denen Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat zum Zweck der Entsendung in einen anderen eingestellt werden; zu Arbeitnehmern, die zur Arbeit bei mehreren Unternehmen entsandt werden, und zu Situationen, in denen die Sozialversicherungsvorschriften für Entsendungen nicht angewandt werden können, konsultieren Sie bitte den praktischen Leitfaden zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz<sup>8</sup>, Abschnitte 5, 6 und 7.

### 2.12 ICH PLANE, ARBEITNEHMER ÜBER EINEN LÄNGEREN ZEITRAUM ZU ENTSENDEN. WELCHE BESONDEREN VORSCHRIFTEN GELTEN FÜR LANGFRISTIGE ENTSENDUNGEN?

Bei langfristigen Entsendungen wird die Verbindung zwischen dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats und den in diesen Mitgliedstaat entsandten Arbeitnehmern verstärkt durch die Richtlinie 2018/957/EU, die vorsieht, dass **alle verbindlich geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmemitgliedstaats** zur Anwendung kommen, sobald die tatsächliche Dauer der Entsendung 12 Monate übersteigt (bzw. 18 Monate nach einer **mit Begründung versehenen** Mitteilung seitens des Arbeitgebers)<sup>9</sup>.

Es gibt zwei Ausnahmen von dieser Regel: Die Verfahren und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrags und die Regelungen für zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme gelten nicht für langfristig entsandte Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaats.

Im Bereich der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit wird in den Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 je nach Dauer des Entsendezeitraums keine Unterscheidung getroffen. Wenn die voraussichtliche Dauer der Tätigkeit oder Aktivität im Aufnahmemitgliedstaat 24 Monate übersteigt, kann die betreffende Person allerdings weiterhin unter die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des entsendenden Mitgliedstaats fallen, wenn gemäß Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 eine Verlängerung vereinbart wird. Wird keine solche Vereinbarung nach Artikel 16 getroffen, um die Anwendung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates zu verlängern, so gelten die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Person tatsächlich erwerbstätig ist, ab dem Ende der Entsendezeit. Weitere Informationen enthält der praktische Leitfaden zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz, Abschnitt 12<sup>10</sup>.

---

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de>

9 Anwendbar ab 30. Juli 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de>

## 2.13 WORUM HANDELT ES SICH BEI EINER MIT EINER BEGRÜNDUNG VERSEHENEN MITTEILUNG?

Nach Richtlinie 2018/957/EU<sup>11</sup> ist vorgesehen, dass Mitgliedstaaten den Zeitraum von 12 auf 18 Monate verlängern, wenn der Dienstleistungserbringer eine mit einer Begründung versehene Mitteilung vorlegt

Zu beachten ist, dass diese Verlängerung zwar keinem Genehmigungsverfahren unterliegen darf (es handelt sich um eine „Mitteilung“ und nicht um ein „Ersuchen“), die Mitgliedstaaten jedoch verlangen können, dass Dienstleistungserbringer die Verlängerung begründen.

## 2.14 WO KANN ICH INFORMATIONEN ÜBER DIE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN ENTSANDTER ARBEITNEHMER FINDEN?

Die Aufnahmemitgliedstaaten sind gemäß Artikel 5 der Richtlinie 2914/67/EU verpflichtet, eine einzige nationale Website zu erstellen und auf dem neuesten Stand zu halten, die Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthält, die auf in ihr Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind. Diese Informationen müssen allgemein und kostenlos zur Verfügung gestellt werden, sowie in klarer, transparenter, umfassender und leicht zugänglicher Art und Weise durch Fernkommunikationsmittel und auf elektronischem Wege, und zwar in Formaten und nach Webzugangsstandards, die den Zugang für Personen mit Behinderungen sicherstellen. Darüber hinaus sollte die Website nach Möglichkeit Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern, umfassen.

Zu beachten ist, dass in Richtlinie 2018/957/EU<sup>12</sup> vorgesehen ist, dass – wenn den Informationen auf der einzigen nationalen Website nicht zu entnehmen ist, welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen anzuwenden sind – dieser Umstand bei der Festlegung der Sanktionen im Falle von Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften zu berücksichtigen ist.

In den meisten Fällen unterhält das die Entsendung planende Unternehmen eine Kontaktstelle im Aufnahmemitgliedstaat: das Unternehmen, mit dem der Dienstleistungsvertrag unterzeichnet wurde (bzw. zu unterzeichnen ist), das Unternehmen derselben im Herkunftsmitgliedstaat niedergelassenen Gruppe oder das entleihende Unternehmen. Dies kann als erste Informationsquelle für die während der Entsendung anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fungieren.

Zu beachten ist, dass das entleihende Unternehmen verpflichtet ist, das Leiharbeitsunternehmen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu unterrichten, die es mit Blick auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung anwendet.

## 2.15 SIND DIE MITGLIEDSTAATEN VERPFLICHTET, DEN BETRAG DER ENTLOHNUNG ANZUGEBEN, AUF DEN IN IHR HOHEITSGEBIET ENTSANDTE ARBEITNEHMER ANSPRUCH BESITZEN?

Nein, gemäß Richtlinie 2014/67/EU ist der Aufnahmemitgliedstaat nicht verpflichtet, die tatsächlich zu zahlende Entlohnung anzugeben. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vorzulegen, einschließlich der die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die für in ihr Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer gelten. Allerdings hat der Arbeitgeber weiterhin in jedem Einzelfall anzugeben, welchen Betrag einem entsandten Arbeitnehmer auf Grundlage dieser Informationen zu zahlen ist.

---

11 Anwendbar ab 30. Juli 2020.

12 Anwendbar ab 30. Juli 2020.

## 2.16 WELCHE ARTEN VON TARIFVERTRÄGEN SOLLTEN BERÜCKSICHTIGT WERDEN?

Es gibt zwei Kategorien von Tarifverträgen des Aufnahmemitgliedstaats, die auf entsandte Arbeitnehmer anzuwenden sind:

- ▶ Tarifverträge, die von den zuständigen nationalen Behörden für allgemein verbindlich erklärt wurden;
- ▶ Tarifverträge, die allgemein für alle vergleichbaren Unternehmen im geografischen Gebiet, die betreffende Berufsgruppe oder den betreffenden Industriezweig gelten oder die auf nationaler Ebene von den repräsentativen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen wurden und in ihrem gesamten nationalen Hoheitsgebiet Anwendung finden.

Die letztgenannte Kategorie von Tarifverträgen ist nur anwendbar, soweit deren Anwendung auf die entsendenden Unternehmen eine Gleichbehandlung, so wie nachstehend beschrieben, gewährleistet:

- ▶ nationale Unternehmen in einer vergleichbaren Lage sind am betreffenden Ort oder in der betreffenden Sparte denselben Anforderungen unterworfen wie grenzüberschreitend tätige Unternehmen;
- ▶ nationale Unternehmen müssen derartige Anforderungen mit derselben Wirkung erfüllen wie grenzüberschreitend tätige Unternehmen.

Der Aufnahmemitgliedstaat muss dabei selbst ermitteln, welche Tarifverträge die vorgenannten Kriterien erfüllen. Wie bereits unter Frage 2.14 dargelegt, müssen die Mitgliedstaaten Informationen über die für entsandte Arbeitnehmer geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der einzigen offiziellen nationalen Website zur Verfügung stellen; dies schließt auch Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen laut Tarifverträgen ein, die von nationalen Behörden für allgemein verbindlich erklärt wurden oder die die vorgenannten Kriterien einhalten.

Zu beachten ist, dass für Leiharbeiter besondere Bestimmungen gelten, siehe hierzu Frage 2.8.

## 2.17 SIND DIE MITGLIEDSTAATEN VERPFLICHTET, AUF DER EINZIGEN OFFIZIELLEN NATIONALEN WEBSITE DEN WORTLAUT VON TARIFVERTRÄGEN ZU VERÖFFENTLICHEN, DIE AUF ENTSANDTE ARBEITNEHMER ANWENDBAR SIND?

Die Mitgliedstaaten müssen Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die auf in ihr Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind, offenlegen. Demgemäß sind auch jegliche Tarifverträge einzuschließen, die die Voraussetzungen für die Anwendung auf entsandte Arbeitnehmer erfüllen (siehe hierzu Frage 2.14).

In Bezug auf Tarifverträge ist in Richtlinie 2014/67/EU<sup>13</sup> vorgesehen, dass Mitgliedstaaten auf der einzigen offiziellen nationalen Website folgende Informationen allgemein zugänglich machen müssen:

1. welche Tarifverträge gelten und
2. für wen sie gelten und
3. welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistungserbringern aus anderen Mitgliedstaaten anzuwenden sind, einschließlich – sofern möglich – Links zu vorhandenen Websites und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den einschlägigen Sozialpartnern.

Es ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben, den Wortlaut des Tarifvertrags auf der einzigen nationalen Website vollständig oder in Form einer Zusammenfassung offenzulegen. Die einzige nationale Website muss grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringern jedoch ermöglichen, die jeweils in ihrem Fall anwendbaren Tarifverträge leicht aufzufinden. Die dargelegten Informationen sollten

---

<sup>13</sup> Anwendbar ab 30. Juli 2020

ebenfalls die die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die Methode für ihre Berechnung sowie gegebenenfalls die maßgeblichen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen umfassen.

Einige Mitgliedstaaten gehen über die Anforderungen laut Richtlinie 2014/67/EU hinaus und stellen den Wortlaut von Tarifverträgen in mehreren Sprachen und/oder zusammengefasster Form bereit, um eine schnellere Auffindbarkeit der jeweiligen Bestimmungen zu gewährleisten.

### 2.18 DARF EIN ARBEITGEBER ERST KÜRZLICH EINGESTELLTE ARBEITNEHMER ENTSENDEN?

Mit Blick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist gemäß Richtlinie 96/71/EG vorgeschrieben, dass für die gesamte Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer besteht. Daher gilt die Richtlinie auch dann für entsandte Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis keine bestimmte Zeit vor der Entsendung geschlossen wurde, vorausgesetzt, der Beschäftigungsvertrag besteht vom Beginn bis zum Ende der Entsendung.

Was die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit angeht, bleibt eine Person, die im Hinblick auf die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat eingestellt wird, gemäß den Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 nur dann in dem Mitgliedstaat, in dem der Arbeitgeber niedergelassen ist, sozialversichert, wenn die betreffende Person unmittelbar vor Beginn ihrer Beschäftigung bereits den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats unterliegt. In der Praxis geht die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit davon aus, dass ein Arbeitnehmer dieser Anforderungen genügt, wenn er mindestens einen Monat vor der Entsendung den Rechtsvorschriften des entsendenden Mitgliedstaats unterliegt. Siehe hierzu den Beschluss Nr. A2 der Verwaltungskommission.<sup>14</sup>

### 2.19 WELCHE INFORMATIONEN HAT DER ARBEITGEBER DEM ARBEITNEHMER VOR DER ENTSENDUNG BEREITZUSTELLEN?

Laut EU-Recht sind Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsenden wollen, durch die kürzlich verabschiedete Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen verpflichtet, Arbeitnehmer vor ihrer Entsendung schriftlich zu unterrichten über<sup>15</sup>:

- ▶ das Land oder die Länder, in dem bzw. in denen die Arbeit im Ausland geleistet werden soll;
- ▶ die geplante Dauer der Arbeit im Ausland;
- ▶ die Währung, in der die Vergütung erfolgt;
- ▶ falls anwendbar: die mit den Arbeitsaufträgen verbundenen Geld- oder Sachleistungen;
- ▶ Angaben dazu, ob eine Rückführung vorgesehen ist, und falls ja, die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers.
- ▶ Die Vergütung, auf die der Arbeitnehmer im Einklang mit dem geltenden Recht des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch hat;
- ▶ falls anwendbar: Entsendezulagen und Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten;
- ▶ den Link zu der einzigen offiziellen nationalen Website, die der Aufnahmemitgliedstaat erstellt hat (siehe Frage 2.14).

Diese Informationen sind für alle über einen aufeinanderfolgenden Zeitraum von mehr als vier Wochen entsandten Arbeitnehmer obligatorisch. Die Mitgliedstaaten können die Informationsanforderungen auf Arbeitnehmer ausdehnen, die für einen kürzeren Zeitraum entsandt werden.

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Die in dieser Richtlinie festgelegten Rechte und Pflichten gelten spätestens am 1. August 2022 für alle Arbeitsverhältnisse. Ein Arbeitgeber muss jedoch die genannten Angaben nur auf Aufforderung eines Arbeitnehmers, der an diesem Tag bereits beschäftigt ist, bereitstellen.

Diese Anforderung besteht neben der Anforderung, Arbeitnehmer über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu unterrichten, darunter auch die Identität der Sozialversicherungsträger, die die Sozialbeiträge erhalten – so wie in Artikel 4 der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen dargelegt.

### 2.20 MUSS DER ARBEITGEBER DIE REISEKOSTEN ENTSANDTER ARBEITNEHMER ZAHLEN BZW. ERSTATTEN?

Eine Entsendung erfolgt auf Initiative und im Interesse des Arbeitgebers. Demgemäß ist es logisch, dass der Arbeitgeber die Zusatzkosten trägt, die mit der Verlagerung des üblichen Arbeitsplatzes im Herkunftsmitgliedstaat zum Arbeitsplatz im Aufnahmemitgliedstaat verbunden sind.

Mit Richtlinie 2018/957/EU wurde eine Bestimmung eingeführt, der zufolge der Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten im Einklang mit den auf das Arbeitsverhältnis des entsandten Arbeitnehmers anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten (die sich in der Regel nach dem Herkunftsmitgliedstaat richten) zu erstatten hat.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die vom Arbeitgeber gezahlten Beträge bzw. vorgenommenen Erstattungen im Hinblick auf Reise, Unterbringung und Verpflegung nicht Bestandteil der Entlohnung sind. Demgemäß bleiben sie unberücksichtigt, wenn die dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlten Beträge mit den gemäß den Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats gezahlten Beträgen verglichen werden: Diese werden über die Entlohnung hinaus gezahlt bzw. erstattet (siehe Frage 3.5). Wie unter Frage 2.19 dargelegt, müssen Arbeitnehmer über Regelungen für die Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten unterrichtet werden.

### 2.21 WELCHE ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN SIND AUF ARBEITNEHMER ANWENDBAR, DIE SICH AUF „GESCHÄFTSREISEN“ BEFINDEN?

Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern, die nicht unter die Definition entsandter Arbeitnehmer fallen, werden durch die Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern nicht geregelt.

Arbeitnehmer, die Tätigkeiten im Aufnahmemitgliedstaat verrichten, aber nicht als entsandte Arbeitnehmer zu betrachten sind, können sich in äußerst verschiedenen Umständen befinden. Demgemäß lassen sich die für sie geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht verallgemeinern: Die zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaats müssen eine Einzelfallprüfung vornehmen und auf Basis aller Sachverhaltselemente jedes Falles entscheiden.

Die geltenden Rechtsvorschriften müssen gemäß der Verordnung über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (*Rom I*) ermittelt werden. In dieser Verordnung ist das Prinzip der freien Rechtswahl festgeschrieben, wobei diese Wahlfreiheit jedoch nicht dazu führen darf, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch Bestimmungen gewährt wird, von denen nach dem Recht nicht abgewichen werden darf, das ohne Rechtswahl anwendbar gewesen wäre. Sofern bezüglich des auf den Arbeitsvertrag anzuwendenden Rechts keine Rechtswahl erfolgt ist, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Recht des Staates, in dem oder andernfalls von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Der Staat, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird, wechselt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem anderen Staat verrichtet.

Dessen ungeachtet ist anzumerken, dass – wenn festgestellt wird, dass ein Unternehmen fälschlicherweise oder in betrügerischer Absicht den Eindruck erweckt hat, dass die Situation eines Arbeitnehmers in den Anwendungsbereich der Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern fällt – der Mitgliedstaat, in dem die Tätigkeit verrichtet wird, sicherstellen muss, dass der Arbeitnehmer den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und **keinesfalls Bedingungen unterliegt, die ungünstiger sind als die für entsandte Arbeitnehmer geltenden Bedingungen.**

Zu den Sozialversicherungsvorschriften mit Blick auf Geschäftsreisen siehe Frage 2.4.



### 3 WÄHREND DER ENTSENDUNG

#### 3.1 DER ARBEITGEBER DER ENTSANDTEN ARBEITNEHMER WURDE VON EINER GEWERKSCHAFT AUFGEFORDERT, AN TARIFVERHANDLUNGEN TEILZUNEHMEN. STEHT DIES IM EINKLANG MIT EU-RECHT?

Der Dienstleister kann von den Gewerkschaften des Aufnahmemitgliedstaats kontaktiert werden, um z. B. an Tarifverhandlungen über die Entlohnung der entsandten Arbeitnehmer teilzunehmen. Dies ist in der Regel in Dänemark und Schweden der Fall.

Zu beachten ist, dass der Aufnahmemitgliedstaat gemäß Richtlinie 2014/67/EU die Benennung einer Kontaktperson als Vertreter verlangen kann, durch den die einschlägigen Sozialpartner versuchen können, den Dienstleistungserbringer zur Aufnahme von Tarifverhandlungen im Aufnahmemitgliedstaat zu bewegen.

Unbeschadet der Autonomie der Sozialpartner bleiben Absätze 1 und 1 a von Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG in der durch Richtlinie 2018/957/EU geänderten Fassung in einer solchen Situation anwendbar, wobei die Tarifverhandlungen die in diesen Bestimmungen aufgeführten Punkte betreffen sollten.

#### 3.2 WIE KÖNNEN MITGLIEDSTAATEN EINE UNECHTE ENTSENDUNG FESTSTELLEN?

Um zu überprüfen, ob ein Arbeitnehmer als entsandter Arbeitnehmer zu betrachten ist, müssen die Mitgliedstaaten eine Gesamtbewertung unter Berücksichtigung aller Sachverhaltselemente vornehmen. Um beispielsweise zu beurteilen, ob ein Unternehmen in dem Mitgliedstaat, aus dem entsandt wird, tatsächlich **wesentliche Tätigkeiten** ausübt, können die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2014/67/EU insbesondere Folgendes berücksichtigen:

- ▶ der Ort, an dem das Unternehmen seinen Sitz und seine Verwaltung hat, Büroräume nutzt, Steuern und Sozialabgaben zahlt usw.
- ▶ der Ort, an dem entsandte Arbeitnehmer eingestellt werden und von dem aus sie entsandt werden;

- ▶ der Ort, an dem das Unternehmen seine wesentliche Geschäftstätigkeit ausübt und an dem es Verwaltungspersonal beschäftigt;
- ▶ die Zahl der im Niederlassungsmitgliedstaat erfüllten Verträge und/oder die Höhe des Umsatzes, der dort erzielt wird, wobei beispielsweise der Situation von neu gegründeten Unternehmen und von KMU Rechnung zu tragen ist.

Um zu beurteilen, ob die von dem entsandten Arbeitnehmer verrichtete Tätigkeit **vorübergehend ausgeübt** wird, können die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 4 Absatz 3 der Richtlinie 2014/67/EU insbesondere bewerten:

- ▶ ob die Arbeit für einen begrenzten Zeitraum im Aufnahmemitgliedstaat verrichtet wird;
- ▶ ob die Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat erfolgt als denjenigen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit üblicherweise ausübt;
- ▶ ob der entsandte Arbeitnehmer wieder seine Tätigkeit im Herkunftsmitgliedstaat aufnimmt oder dies von ihm erwartet wird;
- ▶ ob Reise, Verpflegung und Unterbringung von dem Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer entsendet, bereitgestellt oder die Kosten von ihm erstattet werden; wenn ja, sollte angegeben werden, wie dies geschieht, oder die Erstattungsmethode dargelegt werden;
- ▶ vorangegangene Zeiträume, in denen die Stelle von demselben oder einem anderen (entsandten) Arbeitnehmer besetzt wurde.

Gemäß Artikel 4 der Richtlinie 2014/67/EU handelt es sich bei diesen Umständen um Anhaltspunkte für die vorzunehmende Gesamtbeurteilung, die nicht isoliert betrachtet werden dürfen.

### 3.3 WELCHE DOKUMENTE SIND BEI EINER PRÜFUNG BEREITZUHALTEN?

Gemäß Richtlinie 2014/67/EU kann der Aufnahmemitgliedstaat Folgendes vorschreiben:

- ▶ die Pflicht zur Bereithaltung oder Verfügbarmachung und/oder Aufbewahrung in Papier- oder elektronischer Form des Arbeitsvertrags, der Lohnzettel, der Arbeitszeitnachweise sowie der Belege über die Entgeltzahlung oder der Kopien gleichwertiger Dokumente
- ▶ die Pflicht zur Vorlage einer Übersetzung der vorgenannten Dokumente in die (oder eine der) Amtssprache(n) des Aufnahmemitgliedstaats oder in (eine) andere von dem Aufnahmemitgliedstaat akzeptierte Sprache(n).

Dabei ist mit Blick auf die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu beachten, dass gemäß den Verordnungen (EG) Nrn. 883/2004 und 987/2009 vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber oder jegliche betroffenen Selbstständigen bei allen grenzüberschreitenden arbeitsbezogenen Tätigkeiten (darunter auch „Geschäftsreisen“) den zuständigen (Herkunfts-)Mitgliedstaat – nach Möglichkeit vorab – unterrichten und ein Portable Document A1 (PD A1) erhalten müssen. Siehe hierzu ebenfalls den praktischen Leitfaden zum anwendbaren Recht in der EU, im EWR und in der Schweiz.

### 3.4 DIE ARBEITSAUFSICHTSBEAMTEN DER AUFNAHMEMITGLIEDSTAATEN WEIGERN SICH, DIE ENTSENDEZULAGE ALS BESTANDTEIL DER ENTLOHNUNG ZU BETRACHTEN. IST DIES GEMÄß EU-RECHT ZULÄSSIG?

Gemäß der Richtlinie 2018/957/EU muss der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers garantieren, dass der dem Arbeitnehmer während der Entsendung tatsächlich gezahlte Betrag mindestens der „Entlohnung“<sup>16</sup> entspricht, die gemäß den Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats vorgeschrieben ist. Um den Betrag zu ermitteln, ist ein Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß den Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats erforderlich, der auf dem Bruttobetrag der Entlohnung (d. h. vor Abgaben, Abzügen oder Steuern) und nicht auf den einzelnen Bestandteilen der Entlohnung basiert.

In der Entlohnung sind etwaige Entsendezulagen enthalten, sofern diese nicht als Erstattung oder Ausgleich für Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten gezahlt werden.

Die Erstattung oder der Ausgleich für Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten gelten nicht als Entlohnung und bleiben deswegen beim Vergleich unberücksichtigt. Sofern nicht klar ersichtlich ist, welche Bestandteile der Entsendezulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt werden, ist davon auszugehen, dass die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung entstandenen Kosten und nicht als Entlohnung gezahlt wird.

---

#### IN DER PRAXIS

Um die Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern anzuwenden, sind möglicherweise zwei Regelwerke zu berücksichtigen

1. die Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats, mit denen die vorgeschriebene „Entlohnung“ festgelegt wird, gegebenenfalls einschließlich der Regelungen, die in für allgemein verbindlich erklärten oder anderweitig anwendbaren Tarifverträgen festgeschrieben sind;
2. die Regelungen des Herkunftsmitgliedstaats, mit denen die dem Arbeitnehmer gezahlte Entlohnung festgelegt wird, einschließlich gesetzlicher Regelungen, geltender Tarifverträge und des individuellen Arbeitsvertrags.

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass der dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Betrag mindestens der Entlohnung entspricht, die gemäß den Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats vorgeschrieben ist.

Dabei sollten die Bruttobeträge der Entlohnung insgesamt und nicht die einzelnen Bestandteile der Entlohnung verglichen werden.

Bei diesem Vergleich können bestimmte Bestandteile, die dem Arbeitnehmer gemäß den Regelungen im Herkunftsmitgliedstaat gezahlt werden, im Aufnahmemitgliedstaat nicht als Bestandteile der vorgeschriebenen Entlohnung berücksichtigt werden: Dies ist der Fall bei Überstundenzuschlägen, Zahlungen für infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten sowie bei Zahlungen, die den Arbeitnehmer für die Durchführung zusätzlicher Arbeiten oder Arbeiten unter besonderen Bedingungen vergüten.

---

<sup>16</sup> Ab 30. Juli 2020. Bis zu diesem Datum gelten „Mindestlohnsätze“.

Nachfolgend sind einige Beispiele eines solchen Vergleichs aufgeführt.

Gemäß Artikel 3 Absatz 1 zu zahlender Bruttobetrag – Aufnahmemitgliedstaat		Tatsächlich gezahlter Bruttobetrag	
Lohn für die Gruppe	1 550	Lohn	500
		Entsendezulage	1 100
		Ausgleich für Verpflegung und Unterbringung	500
Total	1 550		2 100

In diesem Beispiel erfüllt der gezahlte Betrag die Anforderung gemäß Artikel 3 Absatz 1. Der Ausgleich für Kosten wird nicht berücksichtigt, aber der Lohn und die Entsendezulage sind zusammen höher als der gemäß den Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats geschuldete Betrag.

Gemäß Artikel 3 Absatz 1 zu zahlender Bruttobetrag – Aufnahmemitgliedstaat		Tatsächlich gezahlter Bruttobetrag	
Lohn für die Gruppe	1 550	Lohn	800
Tagegeld	400	Entsendezulage	900
Ausgleich für Reisezeit	150	Ausgleich für Unterbringungskosten	400
Total	2 100		2 100

In diesem Beispiel erfüllt der gezahlte Betrag nicht die Anforderung gemäß Artikel 3 Absatz 1, zumal der Ausgleich für Unterbringungskosten nicht berücksichtigt werden kann und der gezahlte Betrag demgemäß unter dem gemäß den Regelungen des Aufnahmemitgliedstaats geschuldeten Betrag liegt.

Gemäß Artikel 3 Absatz 1 zu zahlender Bruttobetrag – Aufnahmemitgliedstaat		Tatsächlich gezahlter Bruttobetrag	
Lohn für die Gruppe	1 550	Lohn	800
		Entsendezulage	600
		Zahlungen für Überstunden und Sonntagsarbeit	400
Total	1 550		1 800

In diesem Beispiel erfüllt der gezahlte Betrag nicht die Anforderung gemäß Artikel 3 Absatz 1: Verlangt ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer, zusätzliche Arbeiten zu verrichten oder unter besonderen Bedingungen zu arbeiten, wird der Ausgleich für diese zusätzliche Leistung bei der Berechnung der Entlohnung nicht berücksichtigt.

### 3.5 DARF MEIN ARBEITGEBER DIE KOSTEN FÜR UNTERBRINGUNG UND VERPFLEGUNG VON MEINEM LOHN ABZIEHEN?

Nein. Die Erstattung oder der Ausgleich für Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten werden zusätzlich zur Entlohnung gewährt. Demgemäß darf dies vom Arbeitgeber nicht von der an den Arbeitnehmer gezahlten Entlohnung abgezogen werden.

### 3.6 KANN DER AUFNAHMEMITGLIEDSTAAT VERLANGEN, DASS ICH BESTIMMUNGEN DIESES MITGLIEDSTAATS ÜBER DIE ERSTATTUNG VON REISE-, VERPFLEGUNGS- UND UNTERBRINGUNGSKOSTEN EINHALTE?

Nach Richtlinie 2018/957/EU müssen Arbeitgeber dem entsandten Arbeitnehmer Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten im Einklang mit den auf das Arbeitsverhältnis des entsandten Arbeitnehmers anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften und/oder nationalen Gepflogenheiten (die sich in der Regel nach dem Herkunftsmitgliedstaat richten) erstatten. Obwohl in der Richtlinie der Grundsatz festgeschrieben ist, dass diese Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind, wird die Regelung dieses Sachverhalts den nationalen Rechtsvorschriften und/oder den Gepflogenheiten (darunter auch Tarifverträge auf beliebiger Ebene) des Herkunftsmitgliedstaats überlassen.

Dessen ungeachtet hat ein Arbeitnehmer, der **während der Entsendung** zu und von seinem regelmäßigen Arbeitsplatz im Aufnahmemitgliedstaat reisen muss oder von seinem Arbeitgeber vorübergehend von diesem regelmäßigen Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt wurde, Anrecht auf alle vorgeschriebenen Zulagen oder Kostenerstattungen, die im Aufnahmemitgliedstaat durch die Rechtsvorschriften oder für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge vorgeschrieben oder anderweitig im Einklang mit Artikel 3 Absatz 8 der Richtlinie 96/71/EG in ihrer geänderten Fassung anwendbar sind.

---

## IN DER PRAXIS

Ein portugiesischer Arbeitnehmer wird sechs Monate lang zu einer Baustelle in Ostende, Belgien, entsandt.

Während der Entsendung wird der Arbeitnehmer für eine einwöchige Weiterbildung nach Lüttich, Belgien, geschickt.

Dem entsandten Arbeitnehmer sind dabei in dem Zeitraum außerhalb seines regulären Arbeitsplatzes (in diesem Beispiel Ostende) im Aufnahmemitgliedstaat die Verpflegungs- und Unterkunftszulagen zu zahlen, die gemäß dem in Belgien für den Bausektor geltenden allgemein verbindlichen Tarifvertrag vorgesehen sind.

---

### 3.7 WER HAFTET BEI EINER UNTERAUFTRAGSKETTE FÜR DIE EINHALTUNG DIESER ANFORDERUNGEN?

Die Bestimmungen für die Haftung bei Unteraufträgen sind in Artikel 12 von Richtlinie 2014/67/EU festgeschrieben und lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- ▶ Die Mitgliedstaaten können in nicht diskriminierender und verhältnismäßiger Weise eine Haftung bei Unteraufträgen vorsehen, um bei Unterauftragsketten zu gewährleisten, dass der Auftragnehmer, dessen direkter Unterauftragnehmer der Arbeitgeber ist, neben dem oder anstelle des Arbeitgebers von dem entsandten Arbeitnehmer in Bezug auf ausstehende Nettoentgelte haftbar gemacht werden kann;
- ▶ im Bausektor müssen die Mitgliedstaaten eine solche Haftung bei Unteraufträgen vorsehen;
- ▶ die Mitgliedstaaten können auch strengere Haftungsregeln vorsehen, und zwar in nicht diskriminierender und verhältnismäßiger Weise hinsichtlich des Geltungsbereichs und Umfangs der Haftung bei Unteraufträgen;
- ▶ statt der vorgenannten Haftungsregeln können die Mitgliedstaaten auch sonstige angemessene Durchsetzungsmaßnahmen einsetzen, die wirksame und angemessene Sanktionen gegen den Auftragnehmer ermöglichen.

Mit anderen Worten ist im Bausektor eine Regelung für die Haftung bei Unteraufträgen erforderlich, damit der Auftragnehmer im Rahmen direkter Unteraufträge haftbar gemacht werden kann. In anderen Wirtschaftssektoren können die Mitgliedstaaten eine Regelung für die Haftung bei Unteraufträgen selbst mit erweitertem Umfang bzw. Anwendungsbereich einsetzen, sofern diese nicht diskriminierend und verhältnismäßig ist.

Zu beachten ist, dass die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie berechtigt sind, einen Auftragnehmer, der seiner Sorgfaltspflicht gemäß den nationalen Rechtsvorschriften nachgekommen ist, von der gemeinsamen Haftung zu befreien.

### 3.8 IST ES MÖGLICH, EINE REGELUNG FÜR DIE HAFTUNG BEI UNTERAUFTRÄGEN NUR FÜR GRENZÜBERSCHREITENDE SITUATIONEN EINZUSETZEN?

Wie bereits unter Frage 3.7 dargelegt, muss eine im Einklang mit Richtlinie 2014/67/EU eingesetzte Regelung für die Haftung bei Unteraufträgen nicht diskriminierend und verhältnismäßig sein. Dementsprechend dürfen Mitgliedstaaten keine Regelung für die Haftung bei Unteraufträgen einsetzen, die nur für grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer gilt, zumal dies eine direkte Diskriminierung dieser Dienstleistungserbringer darstellen würde. Ein solches System könnte Kunden und Auftragnehmer abschrecken und dazu bewegen, mit Unternehmen, die in anderen Mitgliedstaaten niedergelassen sind, Aufträge oder Unteraufträge zu vereinbaren.

### 3.9 ICH WERDE VON MEINEM ARBEITGEBER NICHT ORDNUNGSGEMÄß BEZAHLT. KANN ICH IM AUFNAHMEMITGLIEDSTAAT EINE BESCHWERDE EINREICHEN ODER BEI GERICHT KLAGEN?

Ja. Die Mitgliedstaaten müssen wirksame Verfahren gewährleisten, die es den entsandten Arbeitnehmern erlauben, unmittelbar Beschwerde gegen ihren Arbeitgeber zu erheben, sowie das Recht, auch im Aufnahmemitgliedstaat Gerichts- oder Verwaltungsverfahren einzuleiten.

Ebenso müssen die Mitgliedstaaten Gewerkschaften und sonstigen Dritten erlauben, sich entweder im Namen oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber und mit deren Zustimmung an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zu beteiligen, die zur Durchsetzung der sich aus den Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmer ergebenden Rechte bzw. Pflichten vorgesehen sind.

### 3.10 NACH EINER PRÜFUNG WURDE EINE STRENGE SANKTION VERHÄNGT. STEHT DIES IM EINKLANG MIT EU-RECHT?

Gemäß Richtlinie 2014/67/EU müssen die Mitgliedstaaten geeignete und wirksame Kontroll- und Überwachungsmechanismen einsetzen, die nicht diskriminierend und verhältnismäßig sind.

Ebenso ist in der Richtlinie vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten Sanktionen festlegen, die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Bestimmungen anzuwenden sind, und alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Durchführung und Einhaltung dieser Vorschriften zu gewährleisten.

Die vorgesehenen Sanktionen müssen **wirksam, angemessen und abschreckend** sein.





## 4 NACH DER ENTSENDUNG

### 4.1 KANN ICH NACH ENDE DER ENTSENDUNG EINE BESCHWERDE EINREICHEN ODER MEINEN ARBEITGEBER GERICHTLICH VERKLAGEN? SOLLTE DIES IM AUFNAHME- ODER IM HERKUNFTSMITGLIEDSTAAT ERFOLGEN?

Ja. In Richtlinie 2014/67/EU ist ausdrücklich vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten Regelungen vorsehen müssen, die auch nach Beendigung der Entsendung die Einreichung von Beschwerden oder die Einleitung von Gerichtsverfahren ermöglichen. Dies betrifft sämtliche geschuldeten Ansprüche, die aus der Vertragsbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer erwachsen, sowie Verluste oder Schäden, die von der Nichtanwendung der Entsendebestimmungen herrühren. Derartige Regelungen müssen verfügbar sein, nachdem die entsandten Arbeitnehmer aus dem Mitgliedstaat, in den sie entsandt wurden, zurückgekehrt sind.

### 4.2 KANN DER AUFNAHMEMITGLIEDSTAAT NACH ENDE DER ENTSENDUNG DOKUMENTE IN BEZUG AUF EINE ENTSENDUNG VERLANGEN?

Tatsächlich können Mitgliedstaaten gemäß Richtlinie 2014/67/EU von Dienstleistungserbringern **nach Ende der Entsendung** verlangen, innerhalb einer angemessenen Frist bestimmte Dokumente vorzulegen (Arbeitsvertrag, Lohnzettel, Arbeitszeitznachweise mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Belege über die Entgeltzahlung).

In ihrer Entsenderichtlinie legt die EU eine Reihe von Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern fest, die sich auf den Vorgang beziehen, bei dem Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienstleistungen vorübergehend in ein anderes EU-Land entsenden. Diese Broschüre bietet detaillierte Informationen zu den vor, während und nach der Entsendung geltenden Regeln. Diese Kenntnisse sind unerlässlich dafür, dass die Arbeitnehmer über ihre Rechte informiert sind und die nationalen Behörden und Arbeitgeber die Vorschriften in der gesamten EU korrekt und einheitlich anwenden.

Unter folgender Adresse können Sie unsere Veröffentlichungen kostenlos herunterladen oder abonnieren:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Abonnieren Sie den kostenlosen E-Mail-Newsletter Soziales Europa, um über die Aktivitäten der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration auf dem Laufenden zu bleiben:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU\_Social