

## **ENTSENDUNG**

Rechtliche Stolpersteine bei Arbeitseinsätzen in Deutschland und Österreich

Spezifische Bestimmungen in Deutschland

## Wann liegt eine Entsendung vor?

Ein „**entsandter Arbeitnehmer**“ ist ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber in ein **anderes Land** geschickt wird, um dort während eines **begrenzten Zeitraums** eine Dienstleistung zu erbringen. Auch für Selbständige möglich.

Das **Arbeitsverhältnis** zwischen Arbeitgeber und entsandtem Arbeitnehmenden **bleibt bestehen**.

Das **Weisungsrecht** des entsendenden Arbeitgebers **bleibt bestehen**.

Zeitliche Begrenzung muss **zu Beginn** des Arbeitseinsatzes bereits vorliegen.

### In diesen Wirtschaftszweigen arbeiten die meisten nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer



## Abgrenzung

- Dienstreise
  - keine gesetzl. Definition / zur Erledigung von Dienstgeschäften an einen Ort ausserhalb der Dienststätte
  - Sozialversicherung ab Tag 1 (A1 Bescheinigung)
- Multi State Worker
  - > 5% Tätigkeit in einem anderen Staat
- Globaler Nomade
- Lokaler Arbeitsvertrag



## Welche Aspekte sind bei einer Entsendung zu beachten?

- Aufenthaltsrecht
- Meldepflichten
- Arbeitsrecht
  - Spesen- und Entgeltregelungen
- Sozialversicherung
- Steuerrecht

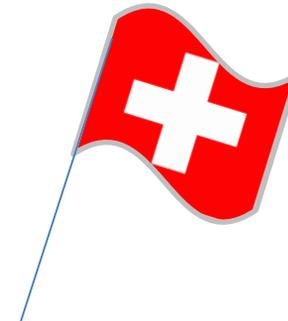


## Schweizer Staatsangehörige oder EU/EWR-Bürger

- bis 90 Tage meldefrei
- ab 90 Tage Aufenthaltserlaubnis Schweiz (deklaratorisch)
- Zuständig: Ausländerbehörde des Bundeslandes in dem der Entsendete arbeiten soll  
<https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Behoerden/?coord=513140.5402764&>

## Drittstaatenangehörige

- Aufenthaltserlaubnis
  - van der Elst Visum (bis 3 Monate)
  - Visum (ab 3 Monate)
- Zuständig: Deutsche Botschaft in Bern



## Europäische Entsenderichtlinie

- **Gleichbehandlung** - gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- **Dauer der Entsendung: 12 Monate mit Verlängerung auf 18 Monate** (nach Mitteilung durch AG an die Zollverwaltung) 12 Monate gelten Mindestbedingungen, danach sämtliche Vorschriften des Gastlandes (Schutz von langzeitentsandten Arbeitnehmern) **Vorsicht:** befristete Arbeitsverhältnisse, etc.
- **Ablöseverbot:** entsandter Arbeitnehmer darf nicht durch anderen Arbeitnehmer ersetzt werden
- Europäischer Mindeststandard – Umsetzung kann je nach Land variieren
- Auf was ist zu achten:
  - Meldepflichten Entsendung / Aufenthalt
  - Einhaltung Mindestbedingungen
  - Sozialversicherung (A1)
  - Steuerrecht

### Frankreich

IHK Südlicher Oberrhein: [Entsendung nach Frankreich](#)

Meldeplattform [SIPSI](#)

Besonderheiten im Bausektor: Carte BTP, Garantie Décennale

### Italien

Checkliste SGE [hier](#)

Meldeplattform [Arbeitsministerium](#)

Informationen der IHK Bodensee Oberschwaben für [EU Länder](#) und für [Nicht-EU Länder](#)

## Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

- Verpflichtet ausländische und deutsche Arbeitgeber die in Deutschland geltenden **Mindestarbeitsbedingungen** einzuhalten
- Gilt für alle Arbeitnehmer – nicht für Auszubildende
- **Gesetzliche Arbeitsbedingungen für alle Branchen**, tarifvertragliche Bedingungen für genannte Branchen (Bau, Gebäudereinigung, Abfallwirtschaft, etc.) oder bei [allgemeinverbindlichen Tarifverträgen](#)
- Ausnahmen:
  - notwendige **Erstmontage- oder Einbauarbeiten**, die Bestandteil eines Werk- oder Liefervertrages sind und während 8 Tagen im Jahr erbracht werden
  - **Vertragsverhandlungen, Messebesuche, Weiterbildungen, Firmengründungen** (nicht mehr als 14 Tage am Stück oder 30 Tage im Jahr)
- Während 12 Monaten gelten alle gesetzlichen Vorschriften – danach (spätestens ab 18 Monaten) alle Arbeitsbedingungen am Tätigkeitsort (z.B. auch allgemeinverbindliche regionale Tarifverträge)
- Mitteilung bei Langzeitentsendungen über 12 Monate schriftlich an:  
[mitteilung.langzeitentsendung@zoll.de](mailto:mitteilung.langzeitentsendung@zoll.de)

## Was muss beachtet werden?

### 1. Gesetzliche Arbeitsbedingungen § 2 AEntG

- **Entlohnung** einschliesslich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
  - Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz
- **Mindestjahresurlaub**,
  - Bundesurlaubsgesetz (mind. 24 Tage bei 5 Tage-Woche) **Vorsicht:** Tarifverträge
- **Höchstarbeitungszeiten** und Mindestruhezeiten
  - Arbeitszeitgesetz, Fahrpersonalgesetz, Ladenschlussgesetz (8 Stunden täglich – 10 Stunden mit Ausgleich innerhalb 24 Wochen)
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen
  - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- **Sicherheit, Gesundheitsschutz** und Hygiene am Arbeitsplatz, einschliesslich Anforderungen an Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden
  - Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung
- **Gleichbehandlung der Geschlechter sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen**
  - Art. 3 Grundgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- **Zulagen oder Kostenerstattung** zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind

### 2. Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen bei Entsendungen bis 12 (oder 18) Monaten

(allgemeinverbindliche oder bestimmte Branchen)

- ### 3. Alle Arbeitsbedingungen des Gastlandes auch zusätzliche regionale Tarifbestimmungen bei Entsendungen über 12 (oder 18) Monaten

## Entlohnung

- **alle Bestandteile der Vergütung**, nach den geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder nach einem bundesweiten (bei Langzeitentsendung auch regionalen) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag vom Arbeitgeber in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit
- **Grundvergütung einschliesslich Entgeltbestandteile**, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und die Region anknüpfen, sofern diese in gesetzlichen Bestimmungen, bundesweiten oder im Falle der Langzeitentsendung regionalen für allgemeinverbindlich erklärten oder durch Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifverträgen geregelt sind. z.B. Geldzuwendungen, Sachzuwendungen, etc.
- **Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen einschliesslich Überstundensätze** z.B. für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, besondere Erschwernisse oder Schichtarbeit. Zu den Gratifikationen gehören z.B. Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Urlaubsgelder
- [Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmerentsendegesetz](#)

## Entsendezulagen

- **Lohnbestandteile**, wenn sie Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung sind
- **Keine Lohnbestandteile**, wenn sie Kosten ersetzen, die durch die Entsendung tatsächlich entstanden sind, z.B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten
- Vertraglich vereinbaren wozu Zahlung dient – sonst kein Lohnbestandteil

## Entlohnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz

### 1. Gesetzliche Bestimmungen

- Wird der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz eingehalten?
- bei Zeitarbeit: Wird die Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz eingehalten?

### 2. Tarifliche Bestimmungen

- Gilt für die Branche, in der die betreffenden Arbeitnehmer tätig sind, eine Mindestlohn-Verordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz?
  - Mindestentgeltsätze mit Differenzierung nach Art der Tätigkeit und Qualifikation (bis zu drei Stufen)
  - Überstundensätze
- Gilt für die Branche ein bundesweiter, nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter Entgelttarifvertrag?
  - Grundvergütung nach der jeweiligen Entgeltgruppe (Differenzierung nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung)
  - Überstundensätze
  - darüberhinausgehende Entlohnungsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen
  - Bestimmungen zur Fälligkeit der Entlohnung

### 3. Bei Langzeitentsendung: zusätzlich regionale Tarifbestimmungen

- Gilt für die Branche ein regionaler, nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter Entgelttarifvertrag?
  - Grundvergütung nach der jeweiligen Entgeltgruppe (Differenzierung nach Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung)
  - Überstundensätze
  - darüberhinausgehende Entlohnungsbestandteile wie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen
  - Bestimmungen zur Fälligkeit der Entlohnung

## Dauer der Entsendung

- **Entsendung im Rahmen von Dienst-/Werkverträgen:** alle Zeiten im Inland berücksichtigt, in denen Arbeitnehmer zur Erfüllung dieser Verträge im Inland beschäftigt wird
- **Entsendung innerhalb einer Unternehmensgruppe:** alle Zeiten, in denen Arbeitnehmer im Betrieb im Inland oder im Unternehmen im Inland beschäftigt wird
- **Allgemeine Entsendung:** alle Zeiten, in denen Arbeitnehmer ununterbrochen im Inland beschäftigt wird
- **Unterbrechung der Tätigkeit:** ist keine Beendigung, Unterbrechungszeiten zählen jedoch nicht mit
- **Unmittelbarer Anschlusseinsatz:** zählt zu Tätigkeitszeiten dazu, auch wenn anderes Projekt. Zeiten werden zusammengerechnet.
- **Ersatz eines anderen entsandten Arbeitnehmers:** Zeiten werden zusammengerechnet, falls im Wesentlichen die gleichen Aufgaben erfüllt werden.

## Haftung

- **Arbeitgeber haftet für Mindestlohn**
- **Arbeitgeber haftet für Subunternehmer**

## Bussgeld

- Bei Verstößen gegen das AEntG bis zu 500.000 Euro

## Mindestlohngesetz MiLoG

- brutto 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 brutto 10,45 Euro zum 1. Oktober 2022 brutto 12 Euro
- Haftung auch für Subunternehmer
- Ausnahme: Transitverkehr
- Infos unter: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>
- **Achtung:** Auch allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und Branchentarifverträge sind zu beachten

## Urlaubskasse

- Meldung bei SoKa Bau für Bauhaupt- und Baunebengewerbe

## EU/EWR Handwerksordnung

- Eintragung bei örtlicher Handwerkskammer vor Auftragsausführung
- [Zulassungspflichtige Handwerke](#)
- Jährliche formlose Folgemeldung
- Bussgeld

## Mehrwertsteuer

- Reverse Charge bei Leistungen an Unternehmen
- Umsatzsteueridentifikationsnummer bei Leistungen an Endkunden (Finanzamt Konstanz)

## Steuerabzug bei Bauleistungen

- 15% der Rechnungssumme an Finanzamt abführen
- Freistellungsbescheinigung Finanzamt Konstanz

## Was muss gemeldet werden?

- Branche
- Ort der Beschäftigung
- Ort an dem Unterlagen einsehbar sind
- Verantwortlich Handelnder
- Zustellungsbevollmächtigter
- Beschäftigte Arbeitnehmer
- Dauer der Beschäftigung
- Versicherung des Arbeitgebers

## Wo melden?

- <https://www.meldeportal-mindestlohn.de/>

## Meldung von Änderungen

- Ort der Beschäftigung
- Ort an dem Unterlagen einsehbar sind
- Verantwortlich Handelnder
- Zustellungsbevollmächtigter
- Beschäftigte Arbeitnehmer
- Dauer der Beschäftigung
- Versicherung des Arbeitgebers

## Welche Unterlagen sind gemäss AEntG bereit zu halten?

- Arbeitsvertrag
- Letzte Lohnabrechnung Ausland
- Arbeitszeitnachweise (auch durch AN)
- Nachweis über erfolgte Lohnzahlung
- Durchschrift der Meldung



"I've been considering your request  
for a transfer, Finchley."

## Anwendbares Recht

- Recht des Staates anwendbar, in welchem der Arbeitnehmer gewöhnlich der Arbeit nachgeht. Wird von kurzfristiger Entsendung (bis 12 Monate) nicht berührt.
- Zwingendes Recht des Arbeitsstaates ist jedoch anwendbar, z.B. Mutterschutz

## Arbeitsvertrag

Ursprünglicher Vertrag muss bestehen bleiben

## Entsendevereinbarung

Dauer, Ende, Vorzeitiger Rückruf, Spesen, Entschädigung, Entgelt, Finanzausgleich, etc.

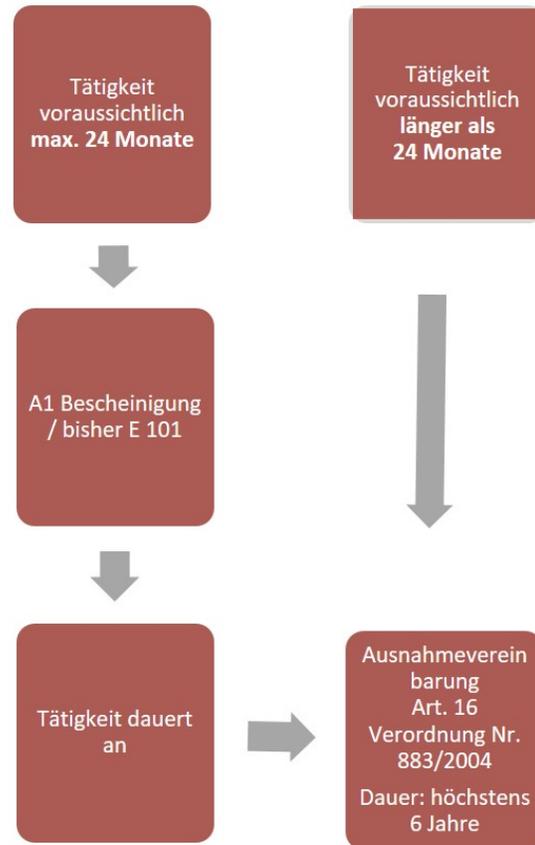
## Rückkehrvereinbarung

welche Stellung zu welchen Konditionen

## Spesen

effektiv oder pauschal, müssen die entstandenen Kosten der Entsendung decken

## Entsendung CH - EU



### Entsendung

- vorübergehend, nennenswerte Tätigkeit im Ursprungsland, Versicherung im Ursprungsland, kein Auswechseln des Entsandten

### Entsendung **bis 24 Monate**

- Sozialversicherung verbleibt in CH

### Entsendung **ab 24 Monate**

- Sozialversicherung im Arbeitsstaat **aber** Befreiung bis zu 6 Jahre möglich mit Ausnahmevereinbarung nach Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 (Bundesamt für Sozialversicherungen)

## A1 Bescheinigung

- sofort – auch bei Dienstreisen
- Möglichkeit der Beantragung einer Dauerbescheinigung
- Zuständig: betriebliche Ausgleichskasse



## Gründung einer Betriebsstätte durch Entsendung?

- **Grenzüberschreitende Direktgeschäfte** ohne zusätzlichen Anknüpfungspunkt nicht steuerpflichtig
- **Betriebsstättenbegriff** (§ 12 Abs. 1 Abgabenordnung (AO), Art. 5 DBA)
  - **feste Einrichtung**: über einen bestimmten Zeitraum, der Tätigkeit des Unternehmens dienen, örtlich fixiert, Verfügungsmacht,
  - **gewisse Dauer**: länger als 6 Monate, kein Hilfscharakter (Warenlager, Einkaufs- oder Informationsstelle)
- Vertreterbetriebsstätte § 13 Abs. 1 AO, Art.5 DBA
  - aktiver Marktauftritt mit **Handlungs- und Abschlusskompetenzen** eines Mitarbeiters
- mögliche Änderung durch DBA Revisionen (neuer Betriebsstättenbegriff)

## Wie ist eine Betriebsstätte zu versteuern?

- Der Betriebsstätte wird, der Teil des Gewinnes des Gesamtunternehmens zugeordnet, den sie nach Fremdvergleichsgrundsätzen erwirtschaftet
- Anrechnung in der Schweiz (Art. 24 Abs. 2 DBA)



## Welche Steuern fallen bei Betriebsstätten an?

- Bei juristischen Personen: AG, GmbH, etc. :
  - Körperschaftsteuer 15%
  - Gewerbesteuer (Freibetrag für natürliche Personen, Hebesatz je Gemeinde mind. 200)
    - Gewerbeeinnahme x Steuermesszahl 3,5% = Steuermessbetrag x Hebesatz
  - Solidaritätszuschlag 5,5%
- Bei Einzelfirmen: Gewinn wird Gesellschaftern zugerechnet und von diesen wie Einkommen besteuert

## Umsatzsteuer

- bei Leistungsort in Deutschland
- 19% normal, 7% ermässigt (Lebensmittel, Bücher, etc.), Vorsteuerabzug bei B2B
- Anmeldung beim Finanzamt Konstanz

[Infoseite Finanzamt Konstanz](#)

## Besteuerung Arbeitslohn von entsandtem Mitarbeiter

- Tätigkeitsstaatsprinzip / Ansässigkeit in einem anderen Land
- 183 Tage Regelung (auch Wochenenden und Feiertage)
- **Vorsicht:** wirtschaftlicher Arbeitgeber  
Wer trägt Lohnkosten des entsandten Arbeitnehmers?
- **Vorsicht:** Lebensmittelpunkt in Deutschland

## Grenzformalitäten

- Carnet ATA bei IHK
  - Berufsausrüstung
  - Warenmuster
- Überführung zur vorübergehenden Verwendung beim Zoll
  - Ausstellungen
  - Ungewisser Verkauf
  - Test, Erprobung
  - Sportveranstaltungen
  - Unternehmermaterial

## Sicherheit

- CE Kennzeichnung / Betriebssicherheitsverordnung für Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Versicherungsschutz (Bsp. Garantie Decennale in Frankreich)

## Es gelten Arbeits- und Schutzvorschriften des Staates in dem der entsandte Arbeitnehmer arbeitet

- Homeoffice Pflicht beachten
- Testpflicht
- Maskenpflicht, etc.

## A1 Bescheinigung

- bleibt gültig auch bei Unterbrechung der Entsendung wegen Corona
- Bei Verlängerung aufgrund der Unterbrechung muss eine neue Bescheinigung beantragt werden
- Bei Abbruch der Entsendung – Meldung an Sozialversicherungsträger

## Kurzarbeitergeld

- ist grundsätzlich möglich, Vorsicht: Mitarbeiter in Deutschland ohne Betriebsstätte

## Merkblatt der EU Kommission

[https://europa.eu/youreurope/citizens/files/Covid\\_FrontierPostedWorkers\\_de.pdf](https://europa.eu/youreurope/citizens/files/Covid_FrontierPostedWorkers_de.pdf)



## Nützliche Links



### **Deutschland**

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/>

[Zollseiten zu Mindestarbeitsbedingungen](#)

[Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen](#)

[Allgemeinverbindliche Tarifverträge](#)

[SOKA-Bau](#)

[Zuständige Ausländerbehörde](#)

[Meldungen bei der HWK](#)

[Spesen und Verpflegungsmehraufwand](#)

### **Schweiz**

[Merkblatt Entsendung Bundesamt für Sozialversicherung](#)

[Carnet ATA](#)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



Bei Fragen:

[www.vsud.ch](http://www.vsud.ch)

[stefanie.luckert@vsud.ch](mailto:stefanie.luckert@vsud.ch)