



Umsetzung der EU- Entsenderichtlinie:

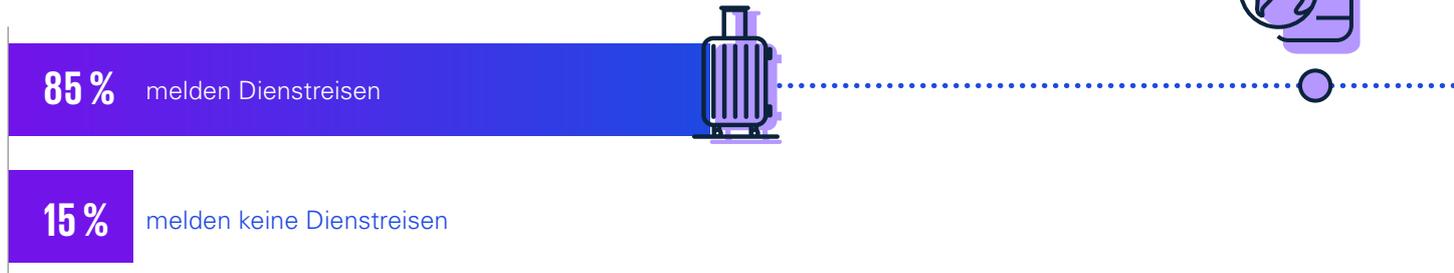
EU-Melde- und Registrierungs-
pflichten sowie Equal Pay



Die EU-Entsenderichtlinie sorgt nach wie vor für hohen administrativen Aufwand bei betroffenen Unternehmen. Seit Juli 2020 gilt in der EU darüber hinaus für Entsendungen von Arbeitnehmenden der Equal-Pay-Grundsatz. Damit soll die Einhaltung von Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen sichergestellt werden, entsandte Mitarbeitende sollen den gleichen Bedingungen unterliegen wie lokale Beschäftigte im Gastland.

In unserer Beratungspraxis begegnen uns vor allem die EU-Melde- und Registrierungsspflichten zunehmend häufiger, deshalb haben wir Anfang 2023 eine Umfrage zu beiden Themenkomplexen durchgeführt. Das sind die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

Melde- und Registrierungsspflichten



Quelle: KPMG in Deutschland, 2023

Umsetzung der Melde- und Registrierungsspflichten

Rund 85 % der Teilnehmenden gaben an, Maßnahmen umgesetzt zu haben. Dabei berücksichtigt ein knappes Drittel alle Reisen, rund 60 % zunächst nur Reisen aus Deutschland. Keine Aktivitäten gibt es dabei allerdings in den meisten Fällen, wenn Mitarbeitende aus dem Home-Office im jeweils anderen Land arbeiten. Und, ebenfalls spannend, Reisen, bei denen die Compliance nicht sichergestellt werden kann, werden in der Regel trotzdem durchgeführt.

Prozess

Nach Aussage unserer Befragten erfolgt die Durchführung der EU-Registrierung von Dienstreisen teilweise intern und mittels eines manuellen Prozesses. Dabei gibt es teilweise eine vorgelagerte Risikobewertung. In einigen Unternehmen werden grundsätzlich alle Reisen registriert. Bei der Frage nach den Vorlaufzeiten ergibt sich ein gemischtes Bild: Circa ein Drittel der Befragten nennt zwei bis fünf Tage, ein weiteres Drittel sechs bis 14 Tage vor Reiseantritt. Bei 40 % der Teilnehmenden sind für die Datensammlung im Zuge der Reisevorbereitung die jeweiligen Mitarbeitenden selbst verantwortlich, bei rund einem Drittel übernimmt diese Aufgabe eine spezielle Abteilung.

Herausforderungen und Lösungen

Rund die Hälfte der Teilnehmenden sieht sich bei der Umsetzung der Compliance-Verpflichtungen mit

Herausforderungen konfrontiert. Diese resultieren hauptsächlich aus der Unterschiedlichkeit der Prozesse in den verschiedenen Ländern sowie der Verfügbarkeit beziehungsweise der Verständlichkeit der benötigten Informationen. Ein Teilnehmer bringt es auf den Punkt: „31 Staaten mit 31 unterschiedlichen Vorgaben und Meldesystemen...“. Als „herausfordernd“ werden nahezu alle Länder bezeichnet, allerdings hat die Schweiz leicht die Nase vorn. Das deckt sich auch mit unseren Erfahrungen aus der Beratungspraxis. Als Reaktion auf die Herausforderungen nennen die Teilnehmenden die Einschaltung externer Dienstleister, die frühzeitige Information und Schulung der Mitarbeitenden und die Implementierung entsprechender Prozesse.

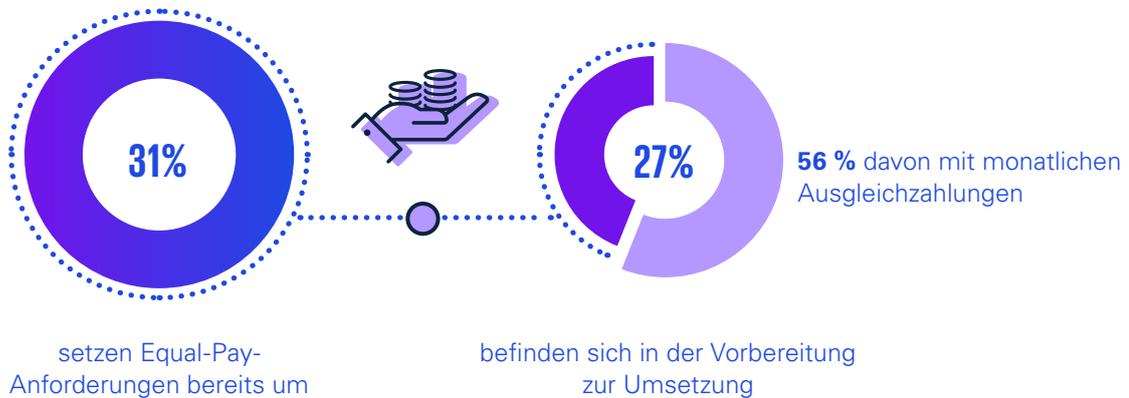
Kommunikation als Schlüsselfaktor

Gut die Hälfte unserer Befragten gibt an, in der Vorbereitung der EU-Melde- und Registrierungsspflichten die internen Reiserichtlinien angepasst und/oder die Mitarbeitenden mit entsprechenden Trainings auf die Anforderungen vorbereitet zu haben. In vielen Fällen benennen sie die Führungskräfte als verantwortlich für Kommunikation und Umsetzung.

Kontrolle der Melde- und Registrierungsspflichten

Immerhin 35 % unserer Teilnehmenden geben an, dass Mitarbeitende bereits hinsichtlich der Einhaltung der Melde- und Registrierungsspflichten kontrolliert wurden. Sanktionen gab es nur bei 9 % der Teilnehmenden, in einem Fall allerdings in sechsstelliger Höhe.

Equal Pay



Quelle: KPMG in Deutschland, 2023

Umsetzung der Equal-Pay-Anforderungen

Noch ist die Reaktion der Unternehmen auf die Einführung der Equal-Pay-Richtlinien verhalten: Auch mehr als zwei Jahre nach Inkrafttreten des reformierten Arbeitnehmer-Entsendegesetzes („AEntG“) mit der reformierten Entsenderichtlinie haben nur ein knappes Drittel unserer Befragten Maßnahmen zur Einhaltung von Equal Pay bereits umgesetzt, ein gutes Viertel ist in Vorbereitung.

Jeweils rund ein Viertel gibt zudem an, bereits ein Vergleichsgehalt zu ermitteln beziehungsweise Ausgleichszahlungen, überwiegend auf monatlicher Basis, durchzuführen. Interessant ist, dass auch bei den Mitarbeitenden selbst das Thema noch nicht angekommen zu sein scheint: Nur 7 % der Teilnehmenden geben an, dass das Thema bekannt ist beziehungsweise aktiv eingefordert wird.

Umsetzung Arbeitnehmer-Entsendegesetz



30. Juli 2020

2021

2022

Januar 2023

Inkrafttreten des reformierten Arbeitnehmer-Entsendegesetzes



Zum Befragungszeitraum: Umsetzung von Maßnahmen erst bei 30 % der Unternehmen, 30 % sind in Vorbereitung

Quelle: KPMG in Deutschland, 2023

Kontrolle der Equal-Pay-Vorgaben:

Auch bei den Behörden scheint das Thema noch nicht wirklich angekommen, nur 16 % der Teilnehmenden geben an, dass Mitarbeitende bereits kontrolliert wurden. Sanktionen gab es in keinem Fall.





Fazit

Sowohl bei den EU-Entsenderichtlinien, vor allem aber beim Thema Equal Pay sind für eine großflächige Umsetzung noch weitere Anstrengungen erforderlich, vor allem auf Unternehmensseite, aber auch bei den jeweiligen Behörden. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass die Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie durchaus Eingang in die Unternehmen gefunden hat und die EU-Meldepflicht von vielen bereits wahrgenommen wird. Allerdings stellen vor allem länderspezifische Regelungen viele Unternehmen vor Herausforderungen, im Folgenden einige Beispiele:

- Die Schweizer Behörden fordern grundsätzlich die Abgabe der Registrierung mit einem Vorlauf von acht Tagen vor Reisebeginn. Gerade bei kurzfristig anberaumten Reisen ist diese Frist häufig nicht zu halten.
- Einige Länder fordern grundsätzlich die Benennung einer Kontaktperson, die bestimmte Anforderungen erfüllen muss. Dazu gehört häufig zum Beispiel die Beherrschung der Landessprache oder auch das Vorliegen eines Wohnsitzes vor Ort.

Äußerungen von Vertreter:innen der EU-Kommission lassen darauf schließen, dass die EU-Kommission zwar Vereinheitlichungen solcher häufig unterschiedlichen Länderprozesse anstrebt, eine Aufhebung der Verordnung allerdings nicht auf der Agenda steht.

Ziel ist es vielmehr, für die bestehenden Herausforderungen praxiserprobte Lösungen und Umsetzungsmöglichkeiten zu finden.

Beim Thema Equal Pay ist die nächste Hürde, die es zu nehmen gilt, die tatsächliche Sicherstellung von Ausgleichszahlungen und die Herstellung gleicher Arbeitsbedingungen. Auch hier stehen die Unternehmen vor Herausforderungen: Zunächst bedarf es einer umfangreichen Datensammlung im Zielland, insbesondere im Rahmen möglicherweise anwendbarer allgemeinverbindlicher Tarifverträge. Dabei sind neben monetären Daten auch Informationen zu den Themenkomplexen Urlaub und Arbeitszeit zu erheben. Anschließend sind die gesammelten Daten zu bewerten, Mitarbeitergruppen zu vergleichen und businessrelevante Annahmen aufzustellen. Schließlich müssen sich Unternehmen die Frage stellen, ob eine automatisierte und damit nicht einfallbezogene Abwicklung sinnvoll ist, insbesondere um entsprechende Compliance-Anforderungen sicherzustellen und interne Ressourcen effizient einzusetzen.

Haben Sie Fragen zu EU-Entsenderichtlinie und Equal Pay? Unsere Global-Mobility-Expert:innen unterstützen Sie gerne bei der Erarbeitung der für Ihr Unternehmen passenden Lösungen. Sprechen Sie uns an. Weitere Informationen zu unseren Global Mobility Services finden Sie auf unserer [Website](#).

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Sina Estermaier
Partnerin, Tax,
Global Mobility Services
T +49 89 9282-3685
sestermaier@kpmg.com



Kathrin Scheckenbach
Senior Managerin, Tax,
Global Mobility Services
T +49 89 9282-1673
kscheckenbach@kpmg.com



Kathrin Brügger
Partnerin, KPMG Law
Legal Corporate Services
M +49 151 28507479
kbrugger@kpmg-law.com

KPMG Law
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH



www.kpmg.de
www.kpmg.de/socialmedia

KPMG Direct Services
Unser Online-Angebot für Sie
kpmg.de/directservices



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2023 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.