Die EU-Entsenderichtlinie bei Entsendungen und Dienstreisen in die EU – was Unternehmen beachten müssen

Dezember 2024

Grenzüberschreitende Entsendungen und Dienstreisen von Mitarbeitenden stehen in der heutigen Arbeitswelt auf der Tagesordnung. Dabei sind vielfältige rechtliche Vorgaben zu beachten, insbesondere im Zusammenhang mit der EU-Entsenderichtlinie. Diesen Themenbereich möchten wir in unserer dreiteiligen Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie näher beleuchten, und dabei auf die folgenden Themenkomplexe im Detail eingehen:

In Teil 1 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie werden wir uns mit dem rechtlichen Hintergrund sowie dem Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie beschäftigen, welcher über klassische Entsendungen deutlich hinausgeht.

In Teil 2 gehen wir näher auf die konkreten Registrierungspflichten nach der EU-Entsenderichtlinie ein. Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende in die EU entsenden oder auf Dienstreisen schicken, kommen nicht umher, einen effizienten Prozess für Entsendungen von Mitarbeitenden zu implementieren.

Teil 3 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie befasst sich abschließend mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie zur Gewährung von Mindestarbeitsbedingungen sowie mit drohenden Sanktionen bei Verstößen.

Erster Teil

1. Europarechtliche Grundlagen und Ziele des Entsenderechts

Die geistige Grundlage des Entsenderechts ist die EU-Richtlinie 96/71/EG (EU-Entsenderichtlinie) aus dem Jahr 1996, zuletzt reformiert im Jahr 2018 durch die EU-Richtlinie 2018/957.
Unternehmen innerhalb der EU können sich grundsätzlich auf die Dienstleistungsfreiheit berufen. Diese umfasst das Recht von Unternehmen, Dienstleistungen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats (nachfolgend Gastland) zu erbringen und die eigenen Arbeitnehmer zu diesem Zweck vorübergehend in das Gastland zu entsenden. Herrscht zwischen den Mitgliedsstaaten ein ungleiches Lohnniveau (z.B. aufgrund verschiedener gesetzlicher oder tarifvertraglicher Mindestlohnhöhen), so kann dies im Einzelfall allerdings dazu führen, dass Unternehmen aus Ländern mit einem niedrigeren Lohnniveau ihre Dienstleistungen im Gastland günstiger anbieten können als die „einheimischen“ Unternehmen.
Vor diesem Hintergrund zielt die EU-Entsenderichtlinie darauf ab, die wesentlichen Rechte für entsandte Mitarbeitende zu sichern, indem bestimmte Mindestarbeitsbedingungen im Gastland auch für Mitarbeitende gelten, welche durch ihren Arbeitgeber in das Gastland entsendet werden.

© 2024 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.

Durch diesen festgeschriebenen sozialen Schutz für Arbeitnehmende soll insbesondere Lohndumping vermieden und der freie Dienstleistungsverkehr auf eine faire Grundlage gestellt werden: Unternehmen sollen durch Produktivität und Qualität konkurrieren, nicht durch niedrige Löhne.

2. Der Entsendebegriff nach der EU-Entsenderichtlinie

Die EU-Entsenderichtlinie gilt ihrem originären Anwendungsbereich nach für Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat, die im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung Mitarbeitende in andere EU-Mitgliedstaaten „entsenden“.

Dies umfasst die folgenden grundlegenden Entsendekonstellationen:

- Entsendung von Mitarbeitenden aufgrund eines Vertrags mit einem Dienstleistungsempfänger im Gastland.
- Entsendung von Mitarbeitenden in eine Niederlassung oder ein Unternehmen der Unternehmensgruppe im Gastland.
- Entsendung von Mitarbeitenden im Rahmen einer grenzüberschreitenden Überlassung von Mitarbeitenden.

Entsandt ist dabei schon „jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.“ (vgl. Art. 2 Abs. 1 EU-Entsenderichtlinie). Auch der Dienstleistungsbegriff ist weit zu verstehen: „Dienstleistungen im Sinne der Verträge sind Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen“ (Art. 57 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

3. Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie auch bei Dienstreisen eröffnet

Die Richtlinie deckt im Ergebnis daher sowohl klassische Entsendungen (Short und Long Term Assignments sowie Secondments innerhalb einer Unternehmensgruppe) als auch grenzüberschreitende Tätigkeiten zur Dienstleistungserbringung ab. Darunter fallen Dienst- und Werkleistungen wie zum Beispiel die grenzüberschreitende Unternehmensberatung oder der Aufbau und die Reparatur von Produktionsanlagen.

So fallen auch Dienstreisen unter den Anwendungsbereich der Richtlinie, wenn die vorgenannten Konstellationen vorliegen. Und dies bereits grundsätzlich ab dem ersten Tag. Der Entsendungsbegriff der EU-Entsenderichtlinie ist daher nicht mit dem im Steuer- oder Sozialversicherungsrecht gleichzusetzen

Voraussetzung ist, dass ein Arbeitsvertrag zwischen dem entsandten Mitarbeitenden und dem entsendenden Unternehmen (fort)besteht. Sind Mitarbeitende allein aufgrund eines lokalen Arbeitsvertrags im Gastland tätig, stellt dies keine Entsendung im Sinne der EU-Entsenderichtlinie dar.

4. Rechtswirkungen der EU-Entsenderichtlinie

Die EU-Entsenderichtlinie entfaltet selbst keine unmittelbare Rechtwirkung, sondern erst die jeweiligen Umsetzungsgesetze der EU-Mitgliedsstaaten haben für Unternehmen und Mitarbeitende rechtsverbindliche Wirkungen.

Nicht nur die EU-Mitgliedsstaaten haben die Richtlinie umgesetzt, sondern auch weitere Staaten, so die Schweiz sowie die EWR-Länder Norwegen, Island und Liechtenstein. Neben der EU- Entsenderichtlinie an sich existieren daher noch insgesamt 31 nationale Rechtsordnungen, die Regelungen bei Entsendungen vorsehen.

© 2024 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.

5. Fazit und Ausblick auf Teil 2

Die EU-Entsenderichtlinie hat einen Anwendungsbereich, welcher deutlich über (klassische) Entsendungskonstellation hinausgeht und auch kurze Dienstreisen erfassen kann.

Insgesamt haben 31 Länder die Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie in ihre nationalen Gesetze implementiert. Dabei zeigen sich teils erhebliche Abweichungen zwischen den verschiedenen Län-dern mit einer teils deutlichen Erweiterung des Anwendungsbereichs für die nationalen Entsendevorschriften. Dies führt beispielsweise dazu, dass ein und dieselbe Tätigkeit in einem Land registrierungspflichtig ist und in einem anderen Land nicht. Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende in die EU entsenden oder auf Dienstreisen schicken, kommen nicht umher, einen effizienten Prozess für Entsendungen von Mitarbeitenden zu implementieren. Mit den Registrierungspflichten und den Möglichkeiten für Arbeitgeber, mit diesen effizient umzugehen, beschäftigen wir uns näher in Teil 2 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:

Sina Estermaier
Partner, Tax,
Global Mobility Services
KPMG AG

Kontakt über:
Redaktion KPMG Global Mobility News
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – Hier können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.

German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia

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.

© 2024 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.