

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

März 2025

Entsenden Unternehmen Mitarbeitende ins Ausland, müssen unter anderem

vielfältige rechtliche Vorgaben insbesondere im Zusammenhang mit der EU-Entsenderichtlinie beachtet werden. In Teil 1 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie haben wir uns mit dem rechtlichen Hintergrund sowie dem Anwendungsbereich der

EU-Entsenderichtlinie beschäftigt und in Teil 2 haben wir die konkreten Registrierungs-

pflichten nach der EU-Entsenderichtlinie näher beleuchtet.

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. Lesen Sie hier, was Unternehmen in diesem Zusammenhang beachten müssen.

regularien. Der Zweck der EU-Entsenderichtlinie besteht darin, Lohndumping zu vermeiden und den Wettbewerb zwischen Unternehmen auf eine faire Grundlage zu stellen; und gerade dies verwirklicht sich im Equal Pay Gedanken. Die in Teil 2 unserer Beitragsreihe beleuchteten Registrierungspflichten haben demgegenüber eine unterstützende Funktion, indem sie bewirken, dass die lokale Behörde überhaupt Kenntnis von der Entsendung erhält und dadurch in die Lage versetzt wird, die Einhaltung der Equal-Pay-Vorgaben im Einzelfall prüfen zu können.

Dritter Teil

Equal Pay und Sanktionen nach der EU-Entsenderichtlinie

Wenn Arbeitgeber Mitarbeitende ins Ausland entsenden, müssen sie unter anderem die Vorschriften der EU-Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, zuletzt geändert durch 2018/957/EU) beachten. In Teil 1 unserer Beitragsreihe haben wir uns mit dem rechtlichen Hintergrund sowie dem Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie beschäftigt, während wir in Teil 2 die konkreten Registrierungspflichten näher beleuchtet haben. In diesem dritten

Teil unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie erläutern wir nun die Vorgaben zur Gewährung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen (Equal Pay) sowie die Sanktionen bei Verstößen gegen Entsendevorschriften.

1. Hintergrund des Bestehens von Equal-Pay-Verpflichtungen

Bei der Pflicht zur Gewährung von Mindestarbeitsbedingungen für entsandte Mitarbeitende (in der Praxis oft auch „Equal Pay“ genannt) handelt es sich um die wesentliche Säule der Entsende-



2. Das bedeutet Equal Pay

Nach der EU-Entsenderichtlinie müssen entsandte Arbeitnehmende die gleichen grundlegenden Arbeitsbedingungen wie die im Gastland beschäftigten Arbeitnehmenden genießen. Diese beinhalten nach der Richtlinie unter anderem:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- bezahlter Mindestjahresurlaub
- Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz

Festgelegt werden diese Mindestarbeitsbedingungen entweder durch lokale Rechtsvorschriften und/oder durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge. In Deutschland werden diese im Wesentlichen durch die §§ 2 ff. Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) geregelt. Nach § 2 Abs. 1 AEntG gelten so zunächst die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen, insbesondere über die folgenden Arbeitsbedingungen (nicht abschließend), auch in Bezug auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern:

- die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung
- der bezahlte Mindestjahresurlaub
- die Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten

- die Sicherheit, der Gesundheitsschutz und die Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich der Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmenden, wenn sie vom Arbeitgeber für Arbeitnehmende, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden

Nach den §§ 2, 5 AEntG gilt Vergleichbares insbesondere auch im Hinblick auf allgemeinverbindliche, bundesweit geltende Tarifverträge. Unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht, welches sich nach den Bestimmungen der Rom-I-Verordnung richtet, muss der ausländische Arbeitgeber seinen nach Deutschland entsandten Mitarbeitenden die im AEntG näher genannten gesetzlichen sowie in allgemeinverbindlichen bundesweiten Tarifverträgen geregelten Mindestarbeitsbedingungen (beispielsweise Mindestlohn oder Mindesturlaub) gewähren.

3. Ausnahmen vom Equal-Pay-Grundsatz

Zu den vorstehenden grundsätzlich bestehenden Equal-Pay-Verpflichtungen existieren wiederum vereinzelte Ausnahmen. In Deutschland sind solche Ausnahmen vor allem in den §§ 34, 35 AEntG geregelt: Danach sind zunächst fachkundige Mitarbeitende, die im Rahmen eines Liefervertrags die für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlichen Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen, von den meisten Equal-Pay-Vorschriften befreit, sofern die Dauer der Beschäftigung in Deutschland acht Tage innerhalb eines Jahres nicht übersteigt (§ 34 S. 1 AEntG). Nach § 35 AEntG sind bestimmte

Tätigkeiten ohne Leistungsempfänger ebenso von den meisten Equal-Pay-Vorschriften befreit, sofern die Mitarbeitenden nicht mehr als 14 Tage ununterbrochen und nicht mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten in Deutschland tätig sind. Hierunter fallen beispielsweise bloße interne Meetings oder der Besuch von Massenveranstaltungen. Nach unseren Erfahrungen sehen andere Länder ähnliche Ausnahmen wie in Deutschland vor (beispielsweise in Österreich und Belgien). Oftmals unterscheiden sich diese aber wiederum im Detail voneinander, sodass es keine „absoluten Ausnahmen“, das heißt keine Tätigkeiten gibt, die stets von den Registrierungspflichten ausgenommen sind. Bei Entsendungen sollten daher die jeweiligen Ausnahmebestimmungen individuell geprüft werden.



4. Besonderheiten bei längeren Entsendezeiträumen

Längere Entsendungen führen dazu, dass zusätzliche Arbeitsbedingungen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Hintergrund ist, dass bei langzeitentsendeten Arbeitnehmenden eine besonders enge Verbindung mit dem Arbeitsmarkt des Gastlands besteht und dies ein sachlicher Grund dafür ist, die Arbeitsbedingungen der entsandten Mitarbeitenden weitestgehend an diejenigen des Gastlandes anzugleichen.

Für Deutschland regelt § 13b AEntG, dass bei einer Beschäftigung von mehr als zwölf Monaten in Deutschland alle Arbeitsbedingungen Anwendung finden, die am Beschäftigungsort in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in allgemeinverbindlichen (auch regionalen) Tarifverträgen vorgeschrieben sind (§ 13b Abs. 1 AEntG). Der 12-Monats-Zeitraum kann auf 18 Monate verlängert werden, wenn der Arbeitgeber vor Ablauf des 12-Monats-Zeitraums eine begründete Mitteilung abgibt (§ 13b Abs. 2 AEntG).

Lediglich

1. die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote und
2. die Vorschriften über die betriebliche Altersversorgung sind auch bei Langzeitentsendungen weiterhin ausgenommen. Ebenso sind nur arbeitsrechtliche Vorschriften erfasst und nicht auch steuerliche oder sozialversicherungsrechtliche Regelungen.

5. Herausforderungen für Arbeitgeber

In der Praxis bestehen die größten Herausforderungen für Arbeitgeber oftmals darin, die richtigen Arbeitsbedingungen im Gastland zu eruieren. So existieren beispielsweise in Österreich und Frankreich eine Vielzahl an (regionalen) Tarifverträgen, sodass häufig Schwierigkeiten bestehen, i) den für die Mitarbeitenden und die Tätigkeit einschlägigen Tarifvertrag überhaupt zu finden, sowie ii) die für die Mitarbeitenden maßgeblichen Vorschriften zu filtern (bspw. Einstufung in Vergütungsgruppen, Senioritätsstufen etc.). Wir haben die Erfahrung gemacht, dass viele Tarifverträge je nach Jurisdiktion eine in sich geschlossene Systematik aufweisen und in der Praxis durchaus herausfordernd sein können, da oftmals grenzüberschreitende Expertise erforderlich ist.

6. Sanktionen bei Missachtung der Entsendevorschriften

Die wesentlichsten Sanktionstatbestände werden dadurch ausgelöst, dass entweder i) nicht oder nicht richtig registriert wurde oder ii) die Equal-Pay-Vorgaben nicht eingehalten wurden. Grundsätzlich drohen bei Missachtung der Entsendevorschriften die folgenden Sanktionen:

- Geldstrafen/Bußgelder von 75 Euro bis zu 500.000 Euro
- Haftstrafen von bis zu 3 Jahren (vor allem Belgien und Frankreich)
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen
- Ausschluss von zukünftigen Entsendungen (teilweise)

- Ausschluss von der Dienstleistungserbringung im Gastland

Die Sanktionen variieren je nach Land, sodass im Rahmen dieses Beitrags nur eine überblickshafte Darstellung möglich ist. Bei Verstößen gegen die Entsendevorschriften in Deutschland drohen beispielsweise die folgenden Sanktionen:

- Bußgelder in Höhe von bis zu 30.000 Euro für einen Verstoß gegen Registrierungsbestimmungen und bis zu 500.000 Euro für das Nichtgewähren von bestimmten Mindestarbeitsbedingungen
- Meldung von Bußgeldern von mehr als 200 Euro an das Gewerbezentralregister
- Potenzieller Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen, wenn gegen das Unternehmen ein Bußgeld von 2.500 Euro oder mehr verhängt wird

In unserer praktischen Tätigkeit nehmen wir zunehmend wahr, dass mit dem Anstieg an internationalen Dienstreisen und Entsendungen nach der Corona-Pandemie auch die Kontrollichte der Behörden wieder zugenommen hat; dies lässt darauf schließen, dass auch zukünftig verstärkt mit Kontrollen zu rechnen ist. Vor diesem Hintergrund sind Arbeitgeber gut beraten, sich rechtzeitig mit den Entsendevorschriften zu beschäftigen und diese in ihre Compliance-Überlegungen mit einzubeziehen.

Fazit

Die EU-Entsenderichtlinie verpflichtet Arbeitgeber, entsandten Mitarbeitenden im Gastland bestimmte Mindestarbeitsbedingungen (Equal-Pay) zu gewähren, wobei das Ausmaß der zu gewährenden Arbeitsbedingungen auch von der Dauer der Entsendung abhängt. Ausnahmen vom Equal-Pay-Grundsatz existieren nur in wenigen spezifischen Fällen. Verstöße gegen die Registrierungspflichten und Equal-Pay-Bestimmungen können zu erheblichen Sanktionen wie Bußgeldern, Haftstrafen oder Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen führen. Insgesamt stellen die EU-Entsenderichtlinie sowie die nationalen Entsendevorschriften bei internatio-

nen Entsendungen und Dienstreisen Arbeitgebende vor nicht unerhebliche Anforderungen. Für Arbeitgeber ist es daher wichtig, sich frühzeitig mit der EU-Entsenderichtlinie auseinanderzusetzen und die Vorschriften für Entsendungen in die eigenen unternehmerischen Prozesse zu integrieren.

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.



Ansprechpartner:



[Sina Estermaier](#)

Partnerin, Tax,
Global Mobility Services
KPMG AG WPG



[Kathrin Brügger](#)

Partnerin, KPMG Law

Kontakt über:

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

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.

© 2025 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.

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