

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

Januar 2025

Wenn Unternehmen Mitarbeitende ins Ausland entsenden, müssen sie unter anderem die Vorschriften aufgrund der EU-Entsenderichtlinie beachten. In Teil 1 unserer Beitragsserie haben wir uns mit dem rechtlichen Hintergrund und dem Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie beschäftigt.

In Teil 2 gehen wir nun näher auf ein Kernelement der EU-Entsenderichtlinie ein: Die konkreten Registrierungspflichten nach der EU-Entsenderichtlinie und die damit verbundenen Herausforderungen für Arbeitgeber.

Dies zum einen dadurch, dass prinzipiell jedes Land beziehungsweise auch die nationalen Behörden im jeweiligen Einzelfall kein einheitliches Verständnis davon haben, wann eine **Dienstleistung** vorliegt. Zum anderen, weil einzelne Länder auch deutlich über den originären Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie hinausgehen. Im Ergebnis kann so die gleiche Auslandsbeschäftigung eines Mitarbeitenden in einem Land registrierungspflichtig sein, in einem anderen wiederum nicht.

Zweiter Teil

Bestehen von Registrierungspflichten

In Teil 1 unserer Beitragsserie haben wir beleuchtet, dass der Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie über klassische Entsendungen hinausgeht und grundsätzlich auch Dienstreisen ab dem 1. Tag der Reise erfassen kann; in den meisten Fällen bezieht sich der Anwendungsbereich auf die Erbringung einer Dienstleistung. Die EU-Entsenderichtlinie selbst entfaltet dabei keine direkte Rechtswirkung, sondern wurde durch die jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten, die EWR-Länder Norwegen, Island und Liechtenstein und die Schweiz in nationales Recht überführt (nachfolgend „**nationale Entsendevorschriften**“).

Liegt nach den nationalen Entsendevorschriften eine Entsendung vor, so sehen alle Länder grundsätzlich

vor, dass der Arbeitgeber die Entsendung bei der zuständigen Behörde meldet. Der Grund hierfür liegt in dem Sinn und Zweck der EU-Entsenderichtlinie, unter anderem die Gewährung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen zu gewährleisten. Um die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen überhaupt kontrollieren zu können, benötigt die zuständige nationale Behörde Kenntnis von der einzelnen Entsendung, weshalb diese im Einklang mit den nationalen Entsendevorschriften zu registrieren ist.

Herausforderungen für Arbeitgeber

Die 31 verschiedenen nationalen Entsendevorschriften stellen für Arbeitgeber in der Praxis eine große Herausforderung dar. Denn die einzelnen Länder haben die EU-Entsenderichtlinie sehr unterschiedlich umgesetzt.



Beispiele hierfür sind:

- Einige Mitgliedstaaten, wie zum Beispiel Österreich, wenden das Entsenderecht auch auf Personen an, die nicht im Sinne der Richtlinie entsandt sind, oder auf Tätigkeiten, die keine Dienstleistungen beinhalten. Auch in Deutschland steht nicht die Dienstleistungserbringung im Vordergrund, sondern unter anderem die Beschäftigung von Mitarbeitenden in einer bestimmten Branche. Im Gegenzug sehen andere Länder wiederum bestimmte Ausnahmen vor: So sind Reisen in Spanien erst ab dem 9. Tag registrierungspflichtig.
- Länder wie Dänemark oder Italien sehen eine Registrierung nur dann vor, wenn eine Dienstleistung gegenüber einem einheimischen Unternehmen erbracht wird. Für andere Länder, wie Frankreich oder Polen reicht es hingegen aus, wenn überhaupt eine Dienstleistung erbracht wird.
- In einigen Ländern wie beispielsweise Deutschland oder Frankreich werden auch Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat den Registrierungspflichten unterworfen. In anderen Ländern, wie beispielsweise in den Niederlanden oder Irland hingegen nicht.
- Für die Registrierung einer Reise kann in der Regel ein vom jeweiligen Gastland eingerichtetes Internetportal genutzt werden. Einige Länder weichen hiervon ab, beispielsweise müssen die Unterlagen in Polen regelmäßig auf Papier eingereicht werden. Auch die Internetportale der einzelnen Länder selbst unterscheiden sich sehr deutlich, beispielsweise im Hinblick auf die durch Arbeitgeber im Rahmen der Registrierung anzugebenden Daten.

Die für viele Unternehmen eher intransparenten Anforderungen führen trotz der drohenden Sanktionen, welche wir in Teil 3 unserer Beitragsreihe näher beleuchten, zu einer gewissen Zurückhaltung der Unternehmen bei der Einhaltung der Vorschriften der EU-Entsenderichtlinie.

Eine von KPMG im Jahr 2023 durchgeführte Studie ergab, dass zwar 85 Prozent der befragten Unternehmen internationale Dienstreisen bereits registrieren, zumeist jedoch nur solche Dienstreisen, die aus Deutschland heraus erfolgen (Outbound) und noch nicht innereuropäisch. Insgesamt schätzen wir den Anteil derjenigen Unternehmen, die nicht oder nicht vollständig registrieren, noch größer als 15 Prozent sein. Die wenigsten Unternehmen verfügen über ausreichend Kapazitäten und praktische Erfahrung, um die komplexen Anforderungen der Entsendevorschriften erfüllen zu können.

**Notwendigkeit eines effizienten Prozesses**

Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende ins Ausland entsenden, kommen nicht umher, einen effizienten Prozess zu etablieren, welcher es dem Unternehmen ermöglicht, die Compliance-Anforderungen der nationalen Entsendevorschriften bestmöglich zu erfüllen.

Dieser Prozess umfasst die folgenden wesentlichen Schritte:

- **Identifizierung der zu registrierenden Reise:**
Der EU-Registrierungsprozess beginnt nicht erst mit der Registrierung an sich, sondern bereits mit der Reisebuchung des Mitarbeitenden. Die Reisebuchung des Mitarbeitenden muss intern erfasst werden und zugleich diejenigen Daten enthalten, die es den im Unternehmen zuständigen Personen ermöglicht, das Bestehen von Registrierungspflichten zu prüfen (beispielsweise auch Art der Tätigkeit im Gastland).

- **Risikobewertung der geplanten Reise:**

Wenn die Reise gebucht ist, erfolgt die Risikobewertung anhand der relevanten Daten. Maßgeblich dafür sind beispielsweise die Dauer der Tätigkeit, das Zielland und die ausgeübte Tätigkeit im Gastland. In der Praxis zeigt sich, dass hier ein standardisierter Prozess notwendig ist und nicht jede Reise individuell betrachtet werden kann. Für Unternehmen mit kleineren und mittleren Reisevolumina bietet sich für diesen Schritt die Verwendung einer sogenannten Risikomatrix an: Mittels fest definierter Länder- und Tätigkeitskombinationen kann auf den ersten Blick erkannt werden, ob eine Reise registrierungspflichtig ist oder nicht. Für Unternehmen mit größeren Volumina bieten sich teil- oder vollautomatisierte IT-gestützte Prüfungslösungen an, die direkt in den Buchungsprozess integriert werden können.

- **Sammlung der benötigten Registrierungsdaten:**

Falls die Risikobewertung ergibt, dass eine EU-Registrierung erforderlich ist, werden weitere Informationen benötigt, die je nach Gastland unterschiedlich sind. Diese Informationen lassen sich in statische und dynamische Informationen unterteilen. Die statischen Informationen (beispielsweise Informationen zum Arbeitgeber oder Angaben zur Kontaktperson im Gastland) können bereits in einem strukturierten Prozess im Rahmen des erstmaligen Set-ups vorab definiert und gesammelt werden. Die dynamischen Informationen beinhalten Daten, die zur individuellen Reise gehören (beispielsweise An- und Abreisetag, Angaben zur Tätigkeit sowie persönliche Informationen zum Mitarbeitenden). Die dynamischen Informationen müssen je nach Buchungsdatum der Reise oftmals sehr kurzfristig zur Verfügung stehen.

- **Benennung einer Kontaktperson:**

In fast allen Ländern muss im Rahmen der Registrierung eine Kontaktperson angegeben werden, welche den zuständigen Behörden bei Rückfragen oder im Falle einer Kontrolle zur Verfügung steht. In den meisten Ländern ist es erforderlich, dass die Kontaktperson während der Dauer der Entsendung im Gastland präsent ist. Teilweise muss die Kontaktperson darüber hinaus auch eine Adresse im Gastland vorweisen können, muss die Landessprache beherrschen oder anderweitig rechtlich qualifiziert sein. Der entsandte Mitarbeitende kann in einigen Ländern selbst Kontaktperson sein. Meistens fehlt den Mitarbeitenden allerdings die notwendige Expertise, um vor Ort rechtssicher mit den Behörden zu kommunizieren. Daher sollte sichergestellt werden, dass Anfragen der Behörden unverzüglich den beim Arbeitgeber zuständigen Verantwortlichen weitergeleitet werden.

- **Bereithalten und Vorlage von Dokumenten:**

Einige Länder sehen weiterhin vor, dass für die Dauer der Entsendung bestimmte Unterlagen im Gastland bereitgehalten werden müssen (beispielsweise der Arbeitsvertrag oder Gehaltsnachweise).

Die Anforderungen variieren in den einzelnen Ländern teilweise stark. Während für Reisen nach Österreich Dokumente an einem bestimmten Ort bereitliegen oder in Italien bei Anfrage vorgelegt werden müssen, erwartet die Behörde in Luxemburg einen regelmäßigen Upload von Dokumenten. In der Tschechischen Republik müssen gar die Arbeitsverträge in tschechischer Sprache bei der Registrierung mit hochgeladen werden.



- **Durchführung der EU-Registrierung:**

Die meisten nationalen Entsendevorschriften sehen vor, dass die Registrierung über ein Online-Portal erfolgen kann. In manchen Ländern bestehen aber auch Einschränkungen: In Polen sind beispielsweise Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Polens gezwungen, die Registrierung über den Postweg durchzuführen. Die deutlichen Abweichungen zwischen den Ländern lassen sich auch in Zahlen ausdrücken: So existieren derzeit über 2.400 verschiedene Datenfelder, welche Arbeitgeber potenziell zu berücksichtigen haben, wenn sie Mitarbeitende entsenden.

(!) Zwischenzeitlich gab es von Seiten der EU-Kommission immer wieder Bestrebungen, ein einheitliches, europäisches Registrierungsportal einzuführen. Die Planungen sind hier mittlerweile recht fortgeschritten, sodass zu erwarten ist, dass in näherer Zukunft ein einheitliches EU-weites Registrierungsportal kommen wird. Die Teilnahme hieran ist für die Länder jedoch freiwillig, sodass abzuwarten ist, welche Erleichterungen das EU-Registrierungsportal in der Praxis wirklich bringt.

Fazit

Die Herausforderungen an Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende ins EU-Ausland entsenden beziehungsweise auf Dienstreise schicken, sind groß. Es ist daher für Arbeitgeber wichtig, dass die jeweiligen Anforderungen im Gastland in einem einmaligen vorherigen Set-up geklärt und die Prozesse, insbesondere auch zur unternehmensinternen Gewinnung der erforderlichen Daten, bereits vor der Reise aufgesetzt sind, um mit den nationalen Entsendevorschriften compliant zu sein. Bedeutsam ist hierbei, dass die Lösung, beispielsweise die Verwendung einer Risikomatrix oder teil- beziehungsweise vollautomatisierte Lösungen auf die Unternehmensprozesse zugeschnitten werden.

Ein weiterer, wesentlicher Kernaspekt der EU-Entsenderichtlinie, mit dem wir uns in Teil 3 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie befassen, ist die Verpflichtung für Arbeitgeber, den Mitarbeitenden bestimmte Mindestarbeitsbedingungen im Gastland zu gewähren. Ferner beleuchten wir auch die drohenden Sanktionen bei Verstößen gegen die nationalen Entsendevorschriften.

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

Ansprechpartnerin:



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.

© 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.