

## **Entsendung von Arbeitnehmern in der EU - Hindernisse auf dem Binnenmarkt**

Der Europäische Binnenmarkt ist eine der größten Errungenschaften der Europäischen Union. Gerade im klein- und mittelständisch geprägten Maschinen- und Anlagenbau zeigt sich die enge Verflechtung innerhalb der EU. Voraussetzung hierfür ist ein reibungsloser Binnenmarkt – nicht nur für Waren und Kapital, sondern auch für Beschäftigte und Dienstleistungen. Im stark exportorientierten Maschinen- und Anlagenbau ist kein Maschinenverkauf ohne Montage, Inbetriebnahme bzw. Service und Wartung denkbar. Täglich sind deshalb hochqualifizierte Facharbeiter/innen im grenzüberschreitenden EU-Arbeitseinsatz aktiv, die nicht unter Verdacht stehen, Sozialdumping zu betreiben.

Der VDMA begrüßt das Ziel, Sozialdumping bei Arbeitseinsätzen zu unterbinden - dies darf jedoch nicht auf Kosten des EU-Binnenmarkts erfolgen. Aus Sicht des VDMA verstieß bereits die bisherige Umsetzung der Entsenderichtlinie in einigen EU-Mitgliedsstaaten gegen die Grundprinzipien der Dienstleistungsfreiheit sowie der Personenfreizügigkeit und behinderte somit die Funktionsfähigkeit des Binnenmarkts. Die überarbeitete Entsenderichtlinie, die inzwischen von allen Mitgliedstaaten umgesetzt wurde, führt zu weiterer Rechtsunsicherheit und zusätzlichen Hindernissen im Binnenmarkt. Die Zeichen stehen weiter nicht auf Bürokratieabbau, sondern auf Verschärfung!

Besonders belastend bei EU-Arbeitseinsätzen sind folgende Probleme:

### **Flickenteppich nationaler Meldepflichten erzeugt extreme Bürokratie**

Im Zuge der Umsetzung der Durchführungsrichtlinie 2014/67/EU zur Entsenderichtlinie wurden in den EU-Mitgliedstaaten völlig unterschiedliche Meldepflichten für Auslandseinsätze von Beschäftigten eingeführt. Diesen Flickenteppich nationaler Vorgaben können gerade KMU nur mit zusätzlichem Personaleinsatz oder mittels Beauftragung externer, kostenpflichtiger Dienstleister bewältigen.

Der VDMA schätzt die Bürokratiekosten bei EU-Arbeitseinsätzen für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau auf mindestens 51 Mio. Euro jährlich (für 205.000 Entsendungen). Der finanzielle Schaden durch die überschießenden Meldepflichten liegt für die entsendenden Unternehmen aber insgesamt bei einem Vielfachen!

### **Geschäftsschädigende Zeitverzögerungen bei Arbeitseinsätzen von Facharbeiter/innen**

Kundeneinsätze sind aufgrund der Meldevorschriften häufig nur mit unverhältnismäßig langem zeitlichem Vorlauf möglich. Kunden fordern jedoch schnelle Reaktionszeiten (z. B. 24-Stunden-Service). Gerade in Grenzregionen ist diese Zeitverzögerung gegenüber Kunden schwer erklärbar.

### **Sprachregelung – Unterlagen in Landessprache gefordert**

Zahlreiche Dokumente wie Gehaltsabrechnung, Arbeitsvertrag etc. müssen in Landessprache mitgeführt werden. Neben dem zeitlichen Aufwand zur Beschaffung fallen Übersetzungskosten an. Online-Plattformen sind oft nur in der Landessprache vorhanden. Nach wie vor ist die Erreichbarkeit nationaler Auskunftsstellen ungenügend.

### **Verpflichtende Kontaktstelle/Ansprechpartner im Land erforderlich**

Zahlreiche EU-Mitgliedsstaaten (z.B. Frankreich und Italien) fordern eine Kontaktstelle/Ansprechperson im Land während des Arbeitseinsatzes. Unternehmen ohne lokale Niederlassung benötigen hierfür kostenpflichtige Dienstleister.

### **Große Verwirrung, da meldepflichtige Tätigkeiten unterschiedlich definiert sind**

Die Klärung, ob Arbeitseinsätze im jeweiligen Land meldepflichtig sind oder nicht, erzeugt zusätzlichen Aufwand. Während in einigen Ländern der klassische Arbeitseinsatz zur Montage, Wartung und Service meldepflichtig ist, sind in anderen auch Vertrieb, Meetings und konzerninterne Besuche meldepflichtig. Die unterschiedliche Ausweitung der Meldepflichten bezüglich mobilen Arbeitens im Ausland sorgt für zusätzliche Verwirrung.

### **„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bedeutet Orientierungslosigkeit im Tarifvertragsdschungel**

Mit Umsetzung der überarbeitete Entsenderichtlinie gilt der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ uneingeschränkt ab dem ersten Tag der Entsendung. Der in der Vergangenheit maßgebliche gesetzliche Mindestlohn, der vielfach noch mit verhältnismäßigem Aufwand ermittelt werden konnte, ist nicht mehr immer ausreichend!

In den meisten Fällen läuft es nun auf eine mühselige Suche von Bestimmungen in komplexen, teils schwer zugänglichen, lokalen Tarifverträgen in Landessprache hinaus. In diesem Zusammenhang bestehen zahlreiche Auslegungs- und Abgrenzungsprobleme und damit rechtliche Risiken für Unternehmen.

Die Ermittlung des korrekten Lohnes ist in jedem Falle wesentlich schwieriger und kostspieliger geworden. Die vorgesehene Arbeitshilfe einer Website mit allgemeinen Informationen kann schon aufgrund ihrer Abstraktheit und ihres beschränkten Umfangs die Einzelfälle der Praxis mit ihren Besonderheiten nicht erfassen und ist insofern für die Lohnberechnung völlig ungeeignet.

### **Geltung des gesamten lokalen Arbeitsrechts für Langzeiteinsätze führt zu Rechtsunsicherheit**

Nach der überarbeiteten Entsenderichtlinie gilt ferner der Grundsatz, dass für Langzeiteinsätze mit Dauer von grundsätzlich über einem Jahr das gesamte lokale Arbeitsrecht des Empfangsstaates gilt. Damit sind umfassende Einarbeitungen nötig, da jenes lokale Recht etwaigen Vereinbarungen aus den (z. B. deutschen) Arbeitsverträgen in allen widersprechenden Fällen grundsätzlich vorgeht. Die erforderliche Expertise im Unternehmen für sämtliche EU-Länder vorzuhalten ist gerade KMU nicht zumutbar.

**Die EU-Institutionen und die Mitgliedsstaaten der EU sind dringend aufgefordert, durch eine Harmonisierung und Koordinierung der Vorschriften sowie durch die Bereitstellung praxistauglicher Arbeitshilfen diese Missstände zu beheben!**

## **Konkrete VDMA-Forderungen an die Europäische Kommission und EU-Mitgliedsstaaten:**

### **1. Fristenregelung und zeitliche Bagatellgrenzen**

Die ersten 10 Tage eines Arbeitseinsatzes sollten generell ohne eine Meldung und ausschließlich nach den arbeitsrechtlichen Bedingungen des entsendenden Staates möglich sein.

### **2. Harmonisierte Meldepflichten in den EU-Mitgliedstaaten**

Gerade die unterschiedlichen Meldepflichten in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten verursachen extremen bürokratischen Aufwand. Dieser sollte durch harmonisierte Prozedere (Meldeverfahren, Dokumente etc.) minimiert werden. Die von der Europäischen Kommission im Mai 2021 angekündigte eDeclaration ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Nutzung dieses elektronischen Formulars durch die Mitgliedstaaten erfolgt jedoch auf freiwilliger Basis. Wir hoffen, dass möglichst viele Mitgliedstaaten es verwenden werden.

### **3. Konzentration meldepflichtiger Tätigkeiten nur auf technische Dienstleistungen**

Die Definition der meldepflichtigen Tätigkeiten sollte in allen EU-Mitgliedstaaten einheitlich auf Tätigkeiten im Bereich der Monteur- und Serviceeinsätze liegen. Insbesondere Vertrieb, Meetings, Messetätigkeit etc. müssen meldefrei sein.

### **4. Einheitliche Sprachregelung**

Schlanke und einheitliche Online-Meldeplattformen, Rechtsgrundlagen und Tarifverträge sollten auf Englisch zur Verfügung stehen. Erforderliche Dokumente bzw. Kommunikation mit Behörden sollten in Englisch möglich sein.

### **5. Keine verpflichtende Kontaktstelle / Ansprechpartner im Land**

Auf das Erfordernis lokaler Kontaktstellen sollte verzichtet werden, stattdessen ist es ausreichend, wenn der entsandte Mitarbeiter Informationen zum jeweiligen Einsatz mitführt bzw. der Arbeitgeber im Entsendeland weiterführende Fragen beantwortet.

### **6. Transparente und verbindliche Arbeitshilfen im Arbeitsrecht**

Für die Ermittlung des Vergleichslohns sind die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen: Vereinheitlichte nationale Lohnrechner mittels derer sich der Vergleichslohn unbürokratisch und verbindlich berechnen lässt, sind von den Nationalstaaten einzuführen. Die übrigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind transparent und in verständlicher Form erschöpfend darzustellen. Es muss in jedem Mitgliedsstaat jederzeit und insbesondere bei der Anwendbarkeit von Tarifverträgen klar ersichtlich sein, welcher Lohn gezahlt und welche Vorschriften angewendet werden müssen.

## Kontakt im VDMA

### **Yvonne Heidler**

Abteilung Außenwirtschaft

Telefon +49 69 6603 1400

E-Mail [yvonne.heidler@vdma.org](mailto:yvonne.heidler@vdma.org)

### **Fabian Seus**

Abteilung Recht

Telefon +49 69 6603 1350

E-Mail [fabian.seus@vdma.org](mailto:fabian.seus@vdma.org)

### **Monika Weltin**

Abteilung Steuer

Telefon +49 69 6603 1417

E-Mail [monika.weltin@vdma.org](mailto:monika.weltin@vdma.org)

### **Niels Karssen**

VDMA-European Office, Brüssel

Telefon +32 2 7068207

E-Mail [niels.karssen@vdma.org](mailto:niels.karssen@vdma.org)

### **Dr. Christian Hess**

Abteilung Recht

Telefon +49 69 6603 1268

E-Mail [christian.hess@vdma.org](mailto:christian.hess@vdma.org)