

Aktuelle Informationen  
aus dem Bereich  
Visa&Immigration

Ausgabe 7,  
Juli 2018

# People and Organisation Newsflash

**pwc**

## **Halbzeit 2018 für die EU-Meldepflichten – Was passiert und wie geht es weiter?**

**Die EU-Meldepflichten gemäß der Richtlinie 2014/67/EU<sup>1</sup> sind seit der Implementierung in den EU-Mitgliedstaaten im Jahre 2016 bzw. 2017 noch immer in aller Munde. Selten hat ein Thema zu grenzüberschreitenden Mitarbeiterereinsätzen innerhalb der EU für so viel Umtrieb bei den Unternehmen gesorgt. Länderspezifische Bestimmungen, welcher Aufenthalt gemeldet werden muss, wann, durch wen sowie in welcher Form, haben es den Unternehmen nicht leicht gemacht, klar zu entscheiden, wo sie handeln müssen. Viele Unternehmen sind verunsichert und wissen nicht, wie sie sich in der Praxis behelfen können, um den Anforderungen gerecht zu werden und um nicht in den Fokus der zuständigen Behörden im Gastland zu geraten.**

### **Rückblick – Was war bisher los?**

Wie bereits in unserer People and Organisation Newsflash-Ausgabe vom Januar 2018 berichtet wurde, gelten die EU-Meldepflichten generell für entsandte Arbeitnehmer, sog. Posted Worker, deren Aufenthalt vor dem Einsatz je nach Land der Arbeitsbehörde, der Sozialbehörde oder der Behörde für Arbeitssicherheit gemeldet werden muss. Allerdings haben viele der EU-Mitgliedstaaten die entsprechende Richtlinie so umgesetzt, dass Unternehmen auch Geschäftsreisende – oftmals auch wenn der Aufenthalt lediglich 1 Tag dauert – melden müssen. Was zunächst also als relativ eindeutig klingt, entpuppt sich in der Praxis als ein undurchsichtiger Dschungel von unterschiedlichen Regelungen, je nachdem was das Gastland im nationalen Recht verankert hat. Zudem gibt es Bagatellgrenzen und ungeschriebene Regeln, die Unternehmen in ihrer Handlung, ob sie melden müssen oder nicht, eher verunsichern und wo Unternehmen sehr schnell in die Bußgeldfalle tappen können. Neben den bereits geltenden arbeitsrechtlichen, aufenthaltsrechtlichen sowie steuerlichen Pflichten, die Arbeitgeber ohnehin im Gastland berücksichtigen müssen, sind nun zusätzlich die Meldepflichten zu erfüllen. Diese gelten unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer auf Geschäftsreise ist, kurz- oder langfristig entsandt, im Falle einer Dienstleistungserbringung, Arbeitnehmerüberlassung oder gar eines Einsatzes als Selbständiger.

Neben der Pflicht zur Meldung müssen Arbeitgeber in fast allen EU-Mitgliedstaaten auch ihren Dokumentenaufbewahrungspflichten nachkommen und für jede Meldung die entsprechenden Nachweise wie Entsendevereinbarung, Gehaltsabrechnungen, Arbeitsvertrag u. ä. zur Verfügung stellen, zumeist in elektronischer Form. Um bei Rückfragen seitens der Behörden zu gewährleisten, dass diese die notwendige Auskunft erhalten, müssen die Unternehmen Kontaktpersonen benennen, die bei Bedarf Rede und Antwort stehen.

Wie in der EU-Entsenderichtlinie 2014/67/EU vorgeschrieben<sup>1</sup>, haben die EU-Mitgliedstaaten entsprechende Kontrollmechanismen eingeführt, um zu gewährleisten, dass die Unternehmen ihren Meldepflichten im jeweiligen Gastland nachkommen. Falls nicht, drohen Bußgelder bis zu 500.000 € – wie beispielsweise in Frankreich - oder Sanktionen sowie Ausschluss bei Vergabe öffentlicher Mittel. Hiervon können je nach Land entweder das Unternehmen im Heimatland oder im Gastland betroffen sein. Einige wenige Länder haben sich gar für die Verhängung einer Geldbuße für den Mitarbeiter ausgesprochen. Neben der Verhängung einer Geldbuße sind die Länder angehalten, diese auch entsprechend durchzusetzen und miteinander zu kooperieren, um zu gewährleisten, dass die Geldbuße nicht nur verhängt sondern auch bezahlt wird.

### **Reform – was erwartet die Unternehmen nun?**

Im März 2018 hat das EU-Parlament eine Reform der EU-Entsenderichtlinie angekündigt und im Mai 2018 beschlossen, diese wie folgt zu ändern (Auszug): Zum einen sollen Aufenthalte vom Arbeitnehmern, die ins Gastland kommen, auf 12 Monate begrenzt werden. Eine Verlängerung auf 18 Monate ist möglich. Nach dieser Frist dürfen die Arbeitnehmer weiterhin im Gastland bleiben, allerdings gelten für sie dann alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes. Zum anderen sollen den Arbeitnehmern aus dem Ausland die gleichen Tariflöhne wie den einheimischen Kollegen gezahlt werden, wie z. B. das 13. Monatsgehalt oder Schlechtwetterzuschläge, um Lohndumping entgegen zu wirken. Dies gilt insbesondere für bestimmte Branchen. Reise- oder Unterbringungskosten dürfen dann nicht vom Lohn abgezogen werden. Es gilt das Prinzip der „gleichen Zahlung für gleiche Arbeit am selben Ort“ und soll einen besseren Schutz der entsandten Arbeitnehmer und einen fairen Wettbewerb für die Unternehmen gewährleisten. Auch hier wird es darum gehen, bei Nichteinhaltung zu gewährleisten, dass die Bußgelder durchgesetzt werden. Im Falle einer vorgetäuschten Entsendung, z. B. durch ein Briefkastenunternehmen, werden die EU-Mitgliedstaaten verstärkt zusammenarbeiten müssen, um sicherzustellen, dass entsandte Arbeitnehmer zumindest durch die Vorschriften der Entsenderichtlinie geschützt sind.

Auch wenn einige der oben angekündigten Änderungen für viele Entsendungen nicht zutreffen, da der Mindestlohn innerhalb bestimmter Branchen kein zentrales Thema ist, ist gleichwohl zu betonen, dass die Meldung an sich im ersten Schritt überhaupt erfolgt. Das heißt, selbst wenn ein Unternehmen nicht befürchten muss, dass es die Mindestlohnvorschriften nicht einhalten könnte, muss es trotzdem dafür sorgen, dass der Einsatz an sich ordnungsgemäß gemeldet wurde. Der länderübergreifende Vergleich von Tarifverträgen, arbeitsrechtlichen Vorschriften, und nicht zu vergessen, der Aufwand für das alleinige Abwickeln der Meldung, wird für viele Unternehmen also zur Mammutaufgabe, die sie kaum oder nur unzureichend bewältigen können. In der Praxis stellen die Meldepflichten viele Unternehmen vor die Frage: Sollen wir Prozesse etablieren und das Personal bezahlen, um die Meldungen abzuwickeln oder die Strafen bei Verstoß? Letzteres scheint nur auf den ersten Blick als Option. Betrachtet man die Entwicklung allein in den letzten Jahren und die zunehmende Komplexität von Vorschriften, die grenzüberschreitende Mitarbeiterereignisse betreffen, ist das Aussitzen keine Lösung.

<sup>1</sup> S. dazu insbesondere Artikel 3, 5 ff. der Richtlinie 2014/67/EU

Vor allem wäre dies keine Lösung aufgrund der Reputationsrisiken sowie anderer Risiken, die das Unternehmen eingeht bezüglich der verstärkten Kontrollen, die es dann zukünftig befürchten muss, wenn es einmal ins Visier der Behörden geraten ist - neben der Zahlung des Bußgeldes per se.

Nicht zu vergessen ist an dieser Stelle, dass hieraus auch Aspekte anderer Rechtsbereiche, aus denen Pflichten für den Arbeitgeber im Gastland hervorgehen, eine Rolle spielen können. Im Ernstfall kann also auch überprüft werden, ob der Arbeitgeber seine aufenthaltsrechtlichen oder/und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten erfüllt hat. Ein Verstoß gegen die Meldepflichten kann den Behörden also Tür und Tor für weitere Kontrollen öffnen.

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die obigen Änderungen laut der Reform von Mai 2018 innerhalb von 2 Jahren in nationales Recht umsetzen. Insgesamt ist also hier nochmal die Verschärfung der derzeitigen Regelungen voraussichtlich für 2020/2021 vorgesehen. Was jedoch bereits in 2018 konkretisiert werden soll, ist die Berufung einer Arbeitsbehörde auf EU-Ebene, zunächst im formellen Sinne. Dafür ist ein Budget in Höhe von € 11 Mio. vorgesehen. Die EU-Arbeitsbehörde wird vor allem dafür zuständig sein, die Kooperation der EU-Länder bei der Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb der EU zu stärken und etwaigen Missbrauch im arbeitsrechtlichen Bereich zu bekämpfen. Bis zum Jahr 2023 soll diese ihre Funktion und Pflichten vollständig wahrnehmen, mit einem jährlichen Budget von € 50 Mio. sowie 140 Mitarbeitern.

#### **Hot spot Frankreich – Änderungen bei SIPSI-Meldungen für Dienstreisen?**

Frankreich gehörte seit der Implementierung der EU-Entsenderichtlinie zu den EU-Mitgliedstaaten, die zwar nicht eindeutig gesetzlich, jedoch weitgehend in der Praxis die Pflicht zur sog. SIPSI-Meldung auch für Geschäftsreisen umgesetzt haben. Frankreich gehört EU-weit zu den Ländern mit der höchsten Zahl von grenzüberschreitenden Geschäftsreisen. Die Meldepflicht für Geschäftsreisen stellt in der Praxis gerade für Unternehmen mit hoher Anzahl an Geschäftsreisen pro Jahr eine schwer lösbare Aufgabe dar. Unternehmen und Berater wie PwC sind im intensivem Austausch mit den französischen Behörden um eine Entschärfung der Regelungen zur Meldepflicht zu erreichen. Änderungen sind nun für September/Oktober 2018 avisiert.

#### **Auslandsdienstreisen - Wie werden Unternehmen Herr der Lage?**

Aus praktischer Sicht stellen die Meldepflichten insbesondere Unternehmen, die EU-weit tätig sind und eine hohe Anzahl von Dienstreisen innerhalb der EU-Mitgliedstaaten haben, vor eine enorme Herausforderung, die sie nicht ad-hoc lösen können. In einem der ersten Schritte gilt es, die Verantwortlichkeiten für die compliance bei Dienstreisen im Ausland zu überprüfen.

Um überhaupt zu wissen, in welchem Risikobereich sich ein Unternehmen bewegt, ist es sinnvoll, eine initiale Risikoanalyse auf Basis der Reisedaten und Aktivitäten vorzunehmen. Häufig stellt man hier schnell fest, dass eine Geschäftsreise im Sinne der Regelungen für die EU-Meldepflichten keine ‚klassische‘ Geschäftsreise mehr ist und über Meetings oder Seminare hinausgeht. In solchen Fällen muss in vielen EU-Mitgliedstaaten eine solche Reise gemeldet werden. Mit Blick auf typische Dauer und Art der Tätigkeit lässt sich der Aufwand besser abschätzen für die dann alltägliche Validierung, ob denn eine Meldepflicht pro Reise besteht oder nicht. Gleiches gilt für die Verfügbarkeit der notwendigen Daten. Dazu können Prozessanpassungen geboten sein.

Es lässt sich feststellen, wie viele Reisen in welchem Land gemeldet werden müssen und in welchem Land die größten Risiken liegen, falls bislang gar nicht oder nur lückenhaft gemeldet wurde.

Die Abwicklung der eigentlichen Meldungen für jedes Land und wie ein Unternehmen diesbezüglich die Kontrolle behält ist dann der zweite Schritt. In der Regel beinhaltet letzteres eine längerfristige Investition, da das Know-how, Prozesse, Personal oder die richtige Technologie benötigt wird.

Als Einstieg in die Materie bietet PwC seinen Kunden ein kostenpflichtiges Länderbooklet für die EU-weiten Regelungen und der Schweiz an. Das Länderbooklet beinhaltet eine Vielzahl an relevanten Informationen je Land wie z. B. Form der Meldung, Frist, zuständige Behörde, Sanktionen, Dokumentenaufbewahrung, Kontaktperson, Hinweise zu Geschäftsreisenden, usw. Das Länderbooklet ist in deutscher oder englischer Sprache über Ihre PwC Ansprechpartner (s. u.) erhältlich.

PwC wird Sie laufend zu diesem sowie anderen aktuellen Themen informieren und regelmäßig nützliche Tipps zu Visa&Immigration herausgeben. Weitere nützliche Informationen und Praxishinweise finden Sie in dem Praxisbuch 'Expats in Germany - Inbound and Outbound'. Unter folgenden Link kann das Buch bestellt werden:

<https://www.degruyter.com/view/product/447701>

---

## Ihre Ansprechpartner

### **Theresa Anna Rzeppa**

Tel: +49 69 9585-5162

[theresa.anna.rzeppa@de.pwc.com](mailto:theresa.anna.rzeppa@de.pwc.com)

### **Inga Mayer**

Tel: +49 69 9585-2015

[inga.mayer@de.pwc.com](mailto:inga.mayer@de.pwc.com)

---

## Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:

[SUBSCRIBE\\_PEOPLE\\_ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:

[UNSUBSCRIBE\\_PEOPLE\\_ORGANISATION@DE.PWC.COM](mailto:UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM).

Stand Juli 2018

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Juli 2018 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.