

Melde- und Registrierungspflicht



Melde- und Registrierungspflicht

Gemäß der Richtlinie 2014/67/EU des europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 kann auch bei kurzfristigen Montage- oder Projekteinsätzen innerhalb Europas bereits eine Registrierungspflicht bestehen.

Ziele dieser Richtlinie sind die Verbesserung der Umsetzung und der praktischen Anwendung der Richtlinie über die Entsendung von Mitarbeitern (Richtlinie 96/71/EG).

Dies soll zum Schutz der entsandten Mitarbeiter dienen und einen Rechtsrahmen gewährleisten, der Dienstleistungserbringern mehr Transparenz und Vorhersagbarkeit bietet.

Wann muss ein Mitarbeiter registriert werden?

Die Registrierung ist für alle Mitarbeiter, Trainees und Praktikanten, die vorübergehend oder teilweise in der EU, EWR oder Schweiz Dienstleistungen erbringen, verpflichtend, auch wenn der Einsatz nur von kurzer Dauer ist. Dies gilt dementsprechend auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsenden, unter Berücksichtigung der entsprechenden Regelungen. Bitte beachten Sie, dass sich die Meldepflicht in Deutschland insbesondere zu anderen Ländern unterscheidet. Nur die Tätigkeiten in besonderen Branchen sind meldepflichtig.

Sie muss in der Regel vor Aufnahme der Tätigkeit eingereicht und für die gesamte Dauer des Einsatzes vorgenommen werden. Die Fristen zur Registrierung der Dienstleistungen unterscheiden sich von Land zu Land. Es gibt auch durchaus Länder, in denen einige Tage vor Beginn der Dienstleistung eine Registrierung vorgenommen werden muss, damit diese noch als fristgerecht und somit rechtskonform gilt.

Falls die Tätigkeit verlängert wird, muss dies vor Ablauf rechtzeitig gemeldet werden. Auch alle anderen Änderungen des Einsatzes, wie z. B. eine Verkürzung des Einsatzes oder ein Nichtantreten müssen mitgeteilt werden.

Ausnahmen

Für die Niederlande und Einsätze im Vereinigten Königreich bestehen derzeit keine Registrierungspflichten. Diese betreffen u. a.:

Melde- und Registrierungspflicht

- Mindestlohn
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Sicherheitsvorschriften und Arbeitsbedingungen
- Gleichbehandlung von Männer und Frauen
- Sonstige rechtliche Rahmenbedingungen

Bitte beachten Sie, dass Drittstaatsangehörigen in den Niederlanden eine Ausnahme bilden. Hier ist eine Meldung möglich und somit auch verpflichtend. Die rechtlichen Bestimmungen für die Beschäftigung von Mitarbeitern müssen dennoch eingehalten werden.

Nicht für alle Tätigkeiten besteht die Pflicht zur Meldung. Nicht meldepflichtig sind i. d. R. nicht produktive Tätigkeiten, wie z. B.:

- Aus- und Weiterbildungen
- Teilnahme an Seminaren, wissenschaftlichen Kongressen, an Messen, Tagungen und messeähnlichen Veranstaltungen (ausgenommen Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten für die Veranstaltung) ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen
- Geschäftliche Besprechungen, Strategiegespräche, Vertragsverhandlungen mit einem Kunden, Kundenmeetings
- Konzerninterne Meetings
- Reine Warenlieferung ohne Aufbauarbeiten
- Sitzungen von Betriebsräten oder der Hauptversammlungen von Gesellschaften

Die Abgrenzungen sind nicht immer eindeutig, sodass wir Ihnen gerne bei der Einordnung der Dienstleistung bzw. den Beweggrund für die Dienstreise oder Entsendung weiterhelfen können. In einigen Ländern gibt es außerdem auch weitere Ausnahmen, die die Dauer des Einsatzes betreffen, und dazu führen können, dass keine Registrierung der Dienstleistung notwendig wird.

Kontrolle und Sanktionen

Ein Arbeitgeber, der Mitarbeiter in die EU, EWR und die Schweiz entsendet, ist verpflichtet, die Arbeits-, Lohn- und Beschäftigungsbedingungen, die laut den gesetzlichen Bestimmungen des Einsatzlandes vorgesehen sind, einzuhalten, wie z. B.:

Melde- und Registrierungspflicht

Arbeits- und Ruhezeit: Arbeitsorganisation, das heißt übliche Arbeitsdauergrenzen, Überstunden, Sonntagsarbeit, Nachtarbeit und Arbeit an Feiertagen, Mindestlohnstarife sowie Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz. Auch die reguläre Wochenarbeitszeit kann sich von den deutschen Vorgaben unterscheiden. So beträgt z. B. die reguläre Wochenarbeitszeit in Frankreich nur 35 Stunden.

Die Einhaltung der Vorschriften wird regelmäßig von den jeweiligen Behörden geprüft. Die Inspektionsbehörden können vom Arbeitgeber, der Mitarbeiter entsendet, die folgenden Unterlagen direkt bei einer Prüfung anfordern:

- Eine Kopie des Arbeitsvertrages des entsandten Mitarbeiters oder eine gleichwertige Bescheinigung
- Informationen über die Bedingungen der Entsendung (z. B. Geld- oder Sachvorteile verbunden mit der Entsendung)
- Eine Übersicht über die Arbeitszeiten
- Die Nachweise der Gehaltszahlung
- Nachweise über die Registrierung
- Entsendebescheinigung A1

Eine Bestätigung der Meldung und Registrierung muss bei Kontrollen unverzüglich vorgezeigt werden können. Deswegen empfiehlt sich die Bestätigung den betreffenden Mitarbeitern sowie dem Dienstleistungsnehmer zukommen zu lassen.

Bei Verstößen können hohe Bußgelder verhängt werden, die sich von Land zu Land unterscheiden. Anhand einiger Länderbeispiele soll dies verdeutlicht werden:

Belgien:	Bußgelder in Höhe von 200,- bis 48.000,- €
Deutschland:	Bußgelder in Höhe von 20.000,- €
Frankreich:	Geldstrafen und zusätzliche Bußgelder von max. 500.000,- €
Italien:	Bußgelder bis max. 180.000,- €
Luxemburg:	die Höchstgrenze der Strafen liegt bei 50.000,- €
Schweiz:	Bspw. für die Nichteinhaltung der 8-tägigen Voranmeldefrist werden Strafen bis zu ca. 4.500,-€ verhängt

Melde- und Registrierungspflicht

Wichtig ist an dieser Stelle auch, dass wiederholte Nichteinhaltung zu höheren Bußgelder und bis zum Verbot der Durchführung von Dienstleistungsaktivitäten in dem jeweiligen Land führen kann.

Diese Ausarbeitung dient lediglich zu Informationszwecken. Trotz der Erstellung mit größter Sorgfalt können diese Informationen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.

Impressum

Kontakt

IAC Unternehmensberatung GmbH
Going Global
Spohrstraße 9
D-34117 Kassel

Tel.: +49 561 703 453-0
Fax.: +49 561 703 453-19
E-Mail: info@goingglobal.de

Mehr Informationen auf goingglobal.de

© 2019 Going Global

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie Verbreitung durch Bild, Funk, Fernsehen und Internet, durch fotomechanische Wiedergabe, Tonträger und Datenverarbeitungssysteme jeder Art nur mit schriftlicher Genehmigung.

Alle Informationen, Ratschläge und Empfehlungen in diesem E-Book wurden von der Autorin unter größter Sorgfalt recherchiert und erarbeitet. Dennoch sind Sie selbst gefordert, eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und wie weit Sie diese Vorschläge umsetzen können und möchten. Lassen Sie sich im Zweifelsfall immer fachgerecht beraten. Eine Haftung der Autorin für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Layout, Satz: a priori Werbeagentur, Wiesbaden

Bildnachweis: Getty Images®, OJO Images, Martin Barraud