



# MELDE- & REGISTRIERUNGS- PFLICHT

## Melde- & 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 die praktische Anwendung der Richtlinie über die Entsendung von Mitarbeitern (Richtlinie 96/71/EG).

Dies soll dem 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 verpflichtend für alle Mitarbeiter, Trainees und Praktikanten, die vorübergehend oder teilweise in der EU, EWR oder Schweiz Dienstleistungen erbringen, 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 Umsetzung der Meldepflicht in den ausländischen Staaten unterschiedlich darstellt.

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

Falls die Tätigkeit verlängert wird, muss dies vor Ablauf der bereits erfolgten Registrierung rechtzeitig gemeldet werden. Alle anderen Änderungen des Einsatzes, wie z. B. eine Verkürzung des Einsatzes oder ein Nichtantreten, müssen ebenfalls mitgeteilt werden.

### Ausnahmen

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 Bautätigkeiten
- Sitzungen von Betriebsräten oder der Hauptversammlungen von Gesellschaften

Die Abgrenzungen sind nicht immer eindeutig, so dass wir Ihnen gerne bei der Einordnung der Dienstleistung oder dem Beweggrund für die Dienstreise oder der Entsendung weiterhelfen.

In einigen Ländern gibt es 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, den 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.:

**Arbeits- und Ruhezeit:** Arbeitsorganisation, das heißt übliche Arbeitsdauergrenzen, Überstunden, Sonntagsarbeit, Nacharbeit 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:

- 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)
- Übersicht über die Arbeitszeiten
- 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 2.400,- bis 24.000,- €   |
| Deutschland | Bußgelder in Höhe von bis zu 30.000,- €  |
| Frankreich  | Geldstrafen und zusätzliche Bußgelder von max. 500.000,- €   |
| Italien     | Bußgelder bis max. 180.000,- €   |
| Luxemburg   | Höchstgrenze der Strafen liegt bei 50.000,- €  |
| Schweiz     | Bspw. für die Nichteinhaltung der 8-tägigen Voranmeldefrist werden Strafen bis zu CHF 5.000 verhängt |

Die wiederholte Nichteinhaltung kann zu höheren Bußgeldern bis zum Verbot der Durchführung von Dienstleistungsaktivitäten in dem jeweiligen Land führen.

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

## Kontakt

IAC Unternehmensberatung GmbH  
Spohrstraße 9  
34117 Kassel



+49 561 703 453-0



info@i-a-c.de



i-a-c.de