

Grenzerfahrungen

Von Anne-Katrin Schulz und Omer Dotou





Die Reform der EU-Entsenderichtlinien ist durch. Nun bleiben zwei Jahre, um sie in nationales Recht umzusetzen. Das ist richtig wenig Zeit – denn die Auswirkungen für die Unternehmen, die Mitarbeiter ins EU-Ausland entsenden, sind groß. Zudem hapert es an der Übersichtlichkeit.

● Unter dem Titel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist die Reform der EU-Entsenderichtlinie bereits seit einiger Zeit Thema bei international tätigen Unternehmen. Sie hat Auswirkungen auf rund 2,3 Millionen in Europa entsandte Arbeitnehmer. Allein deutsche Unternehmen entsenden jährlich fast eine viertel Million Angestellte in ein anderes EU-Land.

Nun hat das EU-Parlament der Reform der Entsenderichtlinie (96/71/EG) am 29. Mai 2018 offiziell zugestimmt. Seit diesem Zeitpunkt haben die EU-Staaten zwei Jahre Zeit, diese in nationales Recht umzuwandeln. Und seitdem ist auch die Verunsicherung hinsichtlich der damit verbundenen Auswirkungen sowohl für die Unternehmen als auch für deren entsandte Arbeitnehmer groß. So sinnvoll

die Reform auch ist – für HR bedeutet sie vor allem zunächst Mehrarbeit. Denn nach den neuen Bestimmungen sollen etwa künftig die Vergütungsregeln des Gastlandes auch für alle entsandten Arbeitnehmer gelten – also auch für einen deutschen Ingenieur, der beispielsweise nach Slowenien entsandt wird.

Gleicher Lohn ab dem ersten Tag, gleiches Recht nach zwölf, spätestens 18 Monaten

Neben der Lohngleichheit vom ersten Tag an soll außerdem künftig nach zwölf beziehungsweise 18 Monaten (es gibt eine Verlängerungsoption von sechs Monaten) das Arbeitsrecht des Gastlandes Anwen-

Reisenotizen

- **2,3 Millionen** Arbeitnehmer waren 2015 in ein anderes EU-Land entsandt
- Die Anzahl an entsandten Mitarbeitern stieg von 2010 bis 2016 um **69 Prozent**
- Der Anteil an Entsandten an allen Beschäftigten beträgt **0,9 Prozent** bei den Vollzeitbeschäftigten, **0,4 Prozent** bei den Teilzeitbeschäftigten

Quelle: Europäische Kommission, BDAE Gruppe

DIE BELIEBTESTEN ENTSENDELÄNDER IN DER EU



DIESE LÄNDER ENTSENDEN DIE MEISTEN MITARBEITER INS EU-AUSLAND



Quelle: Europäische Kommission, BDAE Gruppe

dung finden – und zwar in wirklich allen Bereichen. Nach der bisherigen Entsenderichtlinie mussten lediglich die festgelegten zwingenden arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften wie Mindestlöhne, Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen eingehalten werden.

Unternehmen sollten Entsendeverträge anpassen

Was bedeutet dies konkret für Unternehmen, die Mitarbeiter in andere EU-Länder entsenden? In erster Linie ist eine Anpassung des Entsendevertrags erforderlich, der für Mitarbeiterereinsätze von mehr als zwölf beziehungsweise 18 Monaten die Geltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Gastlandes regeln muss, sofern der Mitarbeiter keine lokale Anstellung im Gastland erhalten soll. Bei der Ausgestaltung des Entsendevertrags müssen sich deutsche Arbeitgeber daher zwingend mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften des Gastlandes auseinandersetzen.

Was passiert, wenn ein deutscher Ingenieur nach Slowenien entsandt wird? Wird sein Gehalt herabgestuft? Oder das der slowenischen Kollegen erhöht?

Ein Beispiel aus der Praxis: Ein deutscher Arbeitgeber stellt einen Mitarbeiter mittels eines auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags ein, um diesen nach Frankreich zu entsenden. In diesem Fall müssen auch die französischen Rechtsvorschriften berücksichtigt werden, sofern der Einsatz über das Jahr hinaus gehen soll. Nach den französischen Vorschriften ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags jedoch lediglich unter bestimmten Umständen zulässig.

Das würde für den deutschen Arbeitgeber bedeuten, dass nach Ablauf der einjährigen Befristung eine befristete Verlängerung des deutschen Arbeitsvertrags nicht in Betracht kommt. Vielmehr müsste eine Entfristung gewährt werden, denn so sieht es das französische Arbeitsrecht vor. Dies könnte jedoch nicht immer im Einklang mit dem Unternehmensinteresse stehen.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Reform

So begrüßenswert die Ziele sind, so schwierig erweist sich für entsendende Unternehmen jedoch die konkrete Umsetzung in der Praxis: So entsteht zum Beispiel auch Verunsicherung beim Sozialversicherungsschutz. Die geltende EU-Verordnung (konkret: Artikel 12 VO EG 883/2004) sieht nämlich vor, dass sozialversicherungsrechtlich eine Entsendung bis zu 24 Monaten dauern kann. Vor dem Hintergrund, dass das deutsche Arbeitsrecht in enger Verbindung mit dem Sozialversicherungsrecht steht, ist daher durch die neue Regelung – neben den weitreichenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen – mit Auswirkungen auf die geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zu rechnen.

Entsandte Arbeitnehmer können derzeit bis zu 24 Monate im heimischen Sozialversicherungssystem verbleiben. Gemäß der novellierten Entsenderichtlinie würde für sie aber spätestens nach 18 Monaten das Arbeitsrecht des Gastlandes Anwendung finden, und zwar aufgrund der ineinandergreifenden Regelungsbereiche. Das hätte theoretisch zur Konsequenz, dass der deutsche Ingenieur in Slowenien viel früher in das dortige Sozialversicherungssystem übertreten müsste. Dabei wurde mit Inkrafttreten der VO (EG) 883/04 am 1. Mai 2010 die Entsendefrist von ursprünglich zwölf auf 24 Monate ausgedehnt. Die nun erfolgte Reduzierung auf wieder zwölf

beziehungsweise 18 Monate widerspricht dem essenziellen Wunsch aller EU-Bürger, einen möglichst einheitlichen Versicherungsverlauf zu haben. Es ist davon auszugehen, dass die Koordinierungsregeln des europäischen Sozialrechts deshalb entsprechend angepasst werden.

Der Grundsatz der Lohngleichheit sorgt für komplizierte Sachverhalte

Das ist aber nur ein Beispiel für die teilweise praxisfernen Auswirkungen auf die Unternehmen. Denn auch der Grundsatz der Lohngleichheit wirft Fragen auf. Was passiert etwa, wenn besagter deutscher Ingenieur mehr verdient als sein slowenischer Kollege? Muss der Lohn des deutschen Ingenieurs dann herabgestuft werden oder muss der Lohn des slowenischen Kollegen erhöht werden? Die Richtlinie besagt zwar, dass Unternehmen sich nach den Vergütungsregeln des Gastlandes richten müssten – doch dürften die wenigsten HR-Verantwortlichen diese aus dem Stegreif kennen.

Allein in Österreich handeln die zuständige Branchengewerkschaft, der betroffene Industrieverband und Vertreter der Arbeiterkammer jährlich über 450 Kollektivverträge aus. Wie sollen Unternehmen auf



OMER DOTOU ist Leiter Global Mobility Services bei der BDAE Gruppe.



ANNE-KATRIN SCHULZ ist Leiterin Unternehmenskommunikation und Marketing bei der BDAE Gruppe.

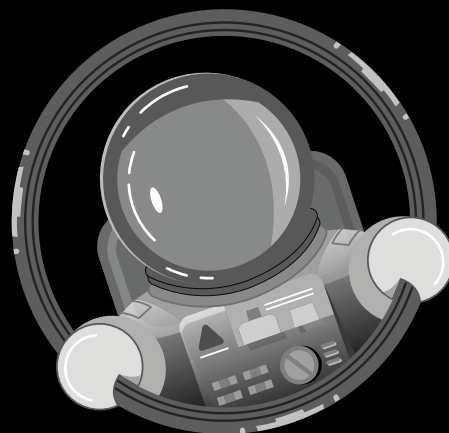
die Schnelle herausfinden, welcher davon auf ihren entsandten Mitarbeiter zutrifft? Unklar ist oft auch, wo die entsprechenden Informationen zu beziehen sind.

Keine Harmonie bei Meldepflichten

Die EU will eine europäische Arbeitsbehörde einrichten, die wiederum die Zusammenarbeit aller nationalen Behörden koordinieren soll. Auch eine einheitliche europäische Sozialversicherungsnummer ist ins Auge gefasst. Das alles sind Harmonisierungsbestrebungen, die von der aktuellen Entsendepaxis der Unternehmen weit entfernt sind. Wie weit, zeigt alleine der Blick auf die Meldepflichten, die noch auf rein nationaler Ebene stattfinden.

Regelmäßig stehen Personaler vor der Frage, wer, wie und wann an welche Behörde welche Art der Entsendung melden muss. Aktuell gibt es in der EU 26 unterschiedliche Behörden mit länderspezifischen Anforderungen. Jedes Land hat sein eigenes Portal – meistens in der Landessprache. Mal muss die Heimatgesellschaft den Mitarbeiter melden, mal die Gastgesellschaft und manchmal alle beide. In anderen Ländern müssen dies externe Dienstleister tun oder Kontaktpersonen vor Ort genannt werden. Auch hier wird klar: Eine Reform ist überfällig. ■

Deloitte.



Ihre Mitarbeiter müssen sehr weit reisen?

Egal, wo es hingehet. Deloitte unterstützt Sie mit seinem weltweiten Netzwerk rund um das Thema Expatriates und Mitarbeiterentsendung. Mit unserer Unterstützung sind Sie bei der Einhaltung lokaler Steuergesetze sowie sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Vorgaben auf der sicheren Seite.