

Entsendung von Arbeitnehmern in der Großregion (DE, FR, LUX, BE) Bestandsaufnahme

Juni 2018

TASK FORCE



Grenzgänger / Frontaliers

Interreg 
Grande Région | Großregion
Task Force 2.0

Fonds européen de développement régional | Europäischer Fonds für regionale Entwicklung



Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeines zum Begriff der Entsendung	4
II. Dienstleistungsentsendung nach Frankreich	5
1. Wer ist betroffen?	5
2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?	5
3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?	6
4. Wozu muss ich einen Vertreter in Frankreich benennen?	6
5. Welche Unterlagen muss der Vertreter für die Arbeitsinspektion bereithalten?	7
6. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?	8
7. Welche Formalitäten sind noch zu beachten?	8
8. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?	9
9. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?	9
10. Welche Besonderheiten bestehen für das Baugewerbe?	11
11. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Entsendevorschriften?	12
12. Welche Verwaltungsgebühren fallen an?	13
III. Dienstleistungsentsendung nach Deutschland	14
1. Wer ist betroffen?	14
2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?	14
3. Welche Angaben muss die Meldung enthalten?	15
4. Welche Ausnahmen gibt es von der Meldepflicht?	16
5. Wozu muss der Meldung eine Versicherung beigelegt werden?	16
6. Wozu muss ich einen verantwortlich Handelnden/Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland bestellen?	16
7. Welche weiteren Pflichten bestehen für den Arbeitgeber?	17
8. Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?	18
9. Welche Besonderheiten gelten für den Transit?	19
10. Welche Besonderheiten gelten im Baugewerbe?	20
11. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Meldevorschriften?	21
IV. Dienstleistungsentsendung nach Luxemburg	21
1. Wer ist betroffen?	21
2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?	22
3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?	22
4. Wozu muss ich eine Bezugsperson in Luxemburg benennen?	23
5. Welche Unterlagen muss die Bezugsperson für die ITM bereithalten?	24
6. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?	25
7. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?	25
8. Welche weiteren Pflichten des Auftraggebers und entsendenden Unternehmens bestehen?	26
9. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?	27
10. Welche Besonderheiten bestehen für das Baugewerbe?	28
11. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Entsendevorschriften?	28
V. Dienstleistungsentsendung nach Belgien	28



1. Wer ist betroffen?	28
2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?	29
3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?	29
4. Welche Ausnahmen gibt es von der Meldepflicht?	30
5. Wozu muss ich eine Verbindungsperson in Belgien bestellen?	33
6. Welche Unterlagen müssen der Arbeitgeber und die Verbindungsperson bereithalten?	34
7. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?	35
8. Welche weiteren Formalitäten sind noch zu beachten?	35
9. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?	36
10. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?	36
11. Welche Besonderheiten gelten im Baugewerbe?	37
12. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Meldevorschriften?	39
VI. Vergleichende Gegenüberstellung der wesentlichen Unterschiede in den Ländern der Großregion	41
VII. Ausblick	45
1. Entwicklungen in Frankreich	45
2. Entwicklungen in Luxemburg	46
3. Entwicklungen auf europäischer Ebene	46
VIII. Bewertung/Empfehlung	47
IX. Weiterführende Links	49

*Diese Bestandsaufnahme erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden

I. Allgemeines zum Begriff der Entsendung

Die Entsendung wird maßgeblich von den unionsrechtlichen Rechtsvorschriften, namentlich der Entsenderichtlinie 96/71/EG (nachfolgend „Entsenderichtlinie“) und der zu ihr ergangenen Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU (nachfolgend „Durchsetzungsrichtlinie“), bestimmt. Die Mitgliedsstaaten waren verpflichtet, diese Richtlinien in das jeweilige nationale Recht umzusetzen. Das heißt, die Mitgliedsstaaten mussten eigene nationale Gesetze erlassen bzw. bestehende Gesetze an die Vorgaben der Richtlinien anpassen. Ziel der Entsenderichtlinie ist der Schutz von Arbeitnehmerrechten innerhalb der Europäischen Union (EU), sowie die Vermeidung von Sozialdumping. Diese Gefahr beruht insbesondere aufgrund des zwischen den westlichen und den östlichen EU-Mitgliedsstaaten bestehenden Lohngefälle und den divergierenden Arbeitnehmerrechten. Die Durchsetzungsrichtlinie bezweckt eine Verbesserung der praktischen Anwendung der Entsenderichtlinie. Insbesondere sollte die Verwaltungszusammenarbeit zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten intensiviert, und die Kontrollen der Einhaltung der Arbeitnehmerrechte verstärkt werden.

Eine **Entsendung** im Sinne der Entsenderichtlinie liegt vor, wenn ein Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat einen Arbeitnehmer in seinem Namen und unter seiner Leitung in das Hoheitsgebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaates im Rahmen eines Vertrages entsendet, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem EU-Mitgliedsstaat tätigten Dienstleistungsempfänger geschlossen wurde, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht¹.

Erfasst von der Entsenderichtlinie sind damit grundsätzlich nur Arbeitnehmer. Selbstständige², sowie Einrichtungen des Staates, soweit sie als Träger der öffentlichen Gewalt handeln, sind von der Entsenderichtlinie nicht erfasst³. Von der Richtlinie ebenfalls nicht erfasst sind Schiffsbesatzungen von Unternehmen der Handelsmarine⁴.

Es gibt **drei Erscheinungsformen der Entsendung**:

¹ Art. 1 Richtlinie 96/71/EG.

² Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 2 RL 96/71/EG Rn. 1 ff.

³ Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.

⁴ Art. 1 Abs. 2 Richtlinie 96/71/EG.



- Dienstleistungsentsendung
- Konzernentsendung / Entsendung in eine Niederlassung
- Grenzüberschreitende Leiharbeit

Bei einer Entsendung in einen anderen Mitgliedsstaat müssen sodann die Mindestarbeitsbedingungen des Aufnahmestaates beachtet und diese dem entsendeten Arbeitnehmer nach dem dortigen Arbeitsrecht gewährt werden⁵.

Der Regelungsinhalt der Entsenderichtlinie und der Durchsetzungsrichtlinien betreffen das europäische Arbeitsrecht. Sozialrechtliche Gesichtspunkte der Entsendung werden durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geregelt.

Beachte: Die Bestandsaufnahme beschränkt sich auf eine Darstellung der **Dienstleistungsentsendung unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten**.

II. Dienstleistungsentsendung nach Frankreich

1. Wer ist betroffen?

Grundsätzlich muss jedes Unternehmen, das Mitarbeiter von Deutschland nach Frankreich zur Erbringung von Dienstleistungen entsendet, **für jede Art von Tätigkeit** eine Entsendemeldung vornehmen. Für Selbständige besteht keine Meldepflicht, ebenso gelten die Bestimmungen nicht für Mitarbeiter von Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit sie in amtlicher Funktion handeln⁶. Öffentliche Unternehmen in Privatrechtsform unterliegen jedoch der Meldepflicht.

2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?

Die Entsendung ist über das **elektronische Meldeportal SIPSI vor dem Einsatz zu melden**⁷. Je nach Einsatzort ergeben sich unterschiedliche Zuständigkeiten der französischen Arbeitsaufsichtsbehörden (Inspection du Travail) bei der Direction régionale des

⁵ Art. 3 Richtlinie 96/71/EG.

⁶ Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.

⁷ Siehe die Internetseite SIPSI, online abrufbar unter:

<https://www.sipsi.travail.gouv.fr/SipsiCasFo/login?service=https%3A%2F%2Fwww.sipsi.travail.gouv.fr%2FSipsiFO> (zuletzt abgerufen am: 29.05.2018); so vorgesehen durch Art. L 1262-2-1 Abs. 1 und Art. L 1262-2-2 Code du Travail.



entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) in der jeweiligen französischen Region, in der die Dienstleistung erbracht wird. Zu beachten ist daher, dass bei Einsätzen in zwei oder mehreren Regionen jeweils gesonderte Meldungen erfolgen müssen.

3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?

Die **Entsendemeldung (déclaration de détachement)** muss Angaben zu Name, Adresse, Rechtsform und Geschäftsführung des Unternehmens, Beginn und Art des Einsatzes, Ort und voraussichtliche Dauer der Tätigkeit, Personalien der ausführenden Mitarbeiter, Arbeitszeiten und Entlohnung der Mitarbeiter enthalten. Gegebenenfalls sind Informationen zur Unterkunft der Mitarbeiter in Frankreich sowie über die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber für Dienstreisen, Verpflegung und Unterkunft anzugeben⁸.

4. Wozu muss ich einen Vertreter in Frankreich benennen?

Das entsendende Unternehmen muss zudem einen **Vertreter (représentant)** in Frankreich für das Unternehmen bestellen⁹. Die Aufgabe des Vertreters ist die Bereithaltung aller erforderlichen Nachweisunterlagen, die das französische Arbeitsgesetzbuch nach Art. R 1263-1 Code du Travail fordert, sowie den Kontakt zu den französischen Arbeitsaufsichtsbehörden sicherzustellen. Die Bestellung zum Vertreter muss schriftlich in französischer Sprache in Form einer Vollmacht erfolgen¹⁰. Die **Vollmacht (désignation du représentant)** muss folgende Angaben enthalten:

- ✓ Name, Vorname, Geburtsdatum und Geburtsort, E-Mail-Adresse und Postanschrift in Frankreich, ggf. den Firmennamen, sowie Telefonnummer des Vertreters.
- ✓ Die Zustimmung zur Benennung durch den Vertreter sowie das Datum des Inkrafttretens und die Dauer der Ernennung, die die Dauer der Entsendung nicht überschreiten darf.
- ✓ Angabe des Orts, an dem die vorgeschriebenen Unterlagen in Frankreich aufbewahrt werden, oder der Modalitäten, zu denen diese Unterlagen von Frankreich aus eingesehen werden können.

⁸ Art. R 1263-3 Code du Travail.

⁹ Art. L 1262-2-1 Abs. 2 Code du Travail.

¹⁰ Art. R 1263-2-1 Code du Travail.



- ✓ Zudem sind die Angaben zum Vertreter im Meldeportal SIPSI separat einzutragen.

5. Welche Unterlagen muss der Vertreter für die Arbeitsinspektion bereithalten?

Folgende Unterlagen¹¹ in einfacher Übersetzung ins Französische¹² muss der Vertreter für eine Kontrolle der Arbeitsinspektion kumulativ bereithalten:

- ✓ Ggf. Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige
- ✓ Ggf. Attest über eine arbeitsmedizinische Untersuchung des Arbeitnehmers
- ✓ Für eine Entsendung, die **einen Monat oder länger** andauert, der Lohnzettel jedes entsendeten Arbeitnehmers oder ein äquivalentes Dokument, welches die Bezahlung nachweist und folgende Inhalte aufweist:
 - Mindestlohn sowie ggf. Überstundenzuschläge
 - Arbeitszeitraum- und stunden, auf die sich der Lohn bezieht, wobei zwischen den Stunden mit Normallohn und Überstunden unterschieden werden muss.
 - Angabe von Urlaub und Feiertage, sowie die sich darauf beziehende Vergütung
 - Ggf. Voraussetzung der Beitragspflicht zu den Urlaubs- und Schlechtwettergeldkassen im Baugewerbe.
 - Ggf. Angabe des anwendbaren Tarifvertrages der Branche, dem der Arbeitnehmer unterfällt.
- ✓ Für Entsendungen **unter einem Monat** ein Nachweis über die Zahlung des Mindestlohns:
 - Nachweis über den tatsächlich gezahlten Lohn
 - Arbeitszeitaufzeichnung über Beginn, Ende, und Dauer der täglichen Arbeitszeit
 - Nachweis über seine Bestellung als Vertreter

Weiterhin muss **unabhängig von der Dauer** der Entsendung vorliegen:

¹¹ Art. R 1263-1 Code du Travail.

¹² Art. R 1263-2 Code du Travail.



✓ Nachweis über eine tatsächliche und wesentliche Tätigkeit des Auftragnehmers in seinem Niederlassungsstaat:

- Arbeitsvertrag oder ein äquivalentes Dokument als Nachweis über den Einstellungsort des Arbeitnehmers.
- Nachweis über das auf den Vertrag anwendbare Recht zwischen dem Arbeitgeber und seinem in Frankreich ansässigen Vertragspartner.
- Nachweis über die vom Arbeitgeber ausgeführten Verträge und Umsatzzahlen im Niederlassungsland.

6. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?

Dem Auftraggeber ist eine Kopie der Entsendemeldung sowie eine Kopie der Bestellung des Vertreters zu übermitteln.

Beachte: Der Auftraggeber bzw. der Leistungsempfänger ist vor Beginn der Entsendung verpflichtet, die Einhaltung der Entsendevorschriften zu überwachen und damit hinsichtlich des Schutzes der entsandten Arbeitnehmer aktiv mitzuwirken (Mitwirkungspflicht des Auftraggebers)¹³. Insoweit ist der Auftraggeber verpflichtet, den Auftragnehmer aufzufordern, eine Kopie der Anzeige der Entsendung sowie der Benennung des Vertreters zu übersenden. Unterlässt der Auftragnehmer die Übermittlung einer Kopie, muss der Auftragsgeber die Entsendung innerhalb von 48 Stunden nach deren Beginn bei der zuständigen Behörde anzeigen¹⁴. Diese Überwachungspflicht gilt auch für die gesamte Subunternehmerkette¹⁵. Insoweit sind die Auftraggeber in ihrem Interesse zur besonderen Vorsicht angehalten, um eine eigene Haftung zu vermeiden.

7. Welche Formalitäten sind noch zu beachten?

Zur Klärung der sozialrechtlichen Aspekte der Entsendung ist zudem die **A1-Bescheinigung** für den entsendeten Arbeitnehmer bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der der entsendete Arbeitnehmer versichert ist¹⁶. Sie gibt darüber Auskunft, dass der entsendete

¹³ Art. L 1262-4-1, Art. R 1263-12 Code du Travail.

¹⁴ Art. L 1262-4-1 Abs. 1 S. 2 Code du Travail.

¹⁵ Art. L 1262-4-1 Abs. 2 Code du Travail.

¹⁶ Art. L 114-15-1 Code de la sécurité sociale.



Arbeitnehmer während seines Einsatzes weiterhin in seinem Heimatland sozialversichert bleibt und damit sozialversichert ist. Die Entsendung darf aber einen Zeitraum von maximal 24 Monaten nicht überschreiten. Die A1-Bescheinigung muss für jede Entsendung separat beantragt werden.

Die Beantragung der A1-Bescheinigung erfolgt grundsätzlich durch den Arbeitgeber, welcher sich an die Krankenkasse wenden muss¹⁷. Für den Fall, dass die A1-Bescheinigung bei der Krankenkasse zwar beantragt, aber noch nicht ausgestellt wurde, sollte bei der zuständigen Krankenkasse zu Beweis Zwecken eine Eingangsbestätigung in französischer Sprache angefordert werden.

Die Nichteinhaltung der Verpflichtung wird mit einer Geldstrafe in Höhe der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung (d.h. 3.269 Euro für 2017) pro Arbeitnehmer bestraft. Im Falle einer erneuten Nichteinhaltung der Verpflichtung innerhalb von 2 Jahren verdoppelt sich der Betrag. Von einer Geldstrafe wird jedoch abgesehen, wenn nachgewiesen werden kann, dass die A1-Bescheinigung bereits beantragt wurde. In diesem Fall ist die Bescheinigung innerhalb von zwei Monaten nach Durchführung der Kontrolle nachzureichen¹⁸.

8. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?

Für die Dauer der Entsendung nach Frankreich sind die Vorgaben des französischen Arbeitsrechts zu beachten und einzuhalten¹⁹. Hierunter fallen vor allem die französischen Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Gewährung des Mindestlohns (SMIC), des Urlaubs und der Arbeitssicherheit.

Beachte: Es sind auch die **allgemeinverbindlichen Tarifverträge** von den entsendenden Unternehmen zu beachten, die vom SMIC abweichende Mindestlöhne vorsehen können.

9. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?

Für den **Transportsektor** gelten prinzipiell die Vorschriften des Code du Travail über die Entsendung, allerdings bestehen zahlreiche **Sonderbestimmungen** im Code des Transports,

¹⁷ Art. 15 Verordnung (EG) Nr. 987/ 2009.

¹⁸ Siehe dazu Fußnote 11.

¹⁹ Art. L 1262-4 Code du Travail. Siehe zu den arbeitsrechtlichen Besonderheiten das Merkblatt der IHK Saarland. Zur vorübergehenden Entsendung von Mitarbeitern nach Frankreich online abrufbar unter: <http://cms.ihksaarland.de/ihk-saarland/Integrale?MODULE=Frontend.Media&ACTION=ViewMediaObject&Media.PK=298&Media.Object.ObjectType=full> (zuletzt abgerufen am: 29.05.2018).



die teilweise abweichende Regelungen enthalten²⁰. So sehen die französischen Vorschriften u.a. vor:

- ✓ Anstatt der Entsendemeldung muss online eine **Entsendebestätigung (attestation de détachement)**²¹ für jeden entsendeten Mitarbeiter in französischer Sprache über das Meldeportal SIPSI erstellt werden²². Diese ist maximal für eine Dauer von 6 Monaten ab Erstellung gültig. Sie kann für eine Vielzahl von Einsätzen in dieser Zeit verwendet werden. Seit dem 01. Januar 2017 muss der Vertreter des Unternehmens keine Kopie der Entsendebestätigung mehr erhalten. Nur der Mitarbeiter muss im Fahrzeug ein Exemplar der Entsendebestätigung in Papierform mit sich führen. Zusätzlich muss er dort eine Kopie seines Arbeitsvertrages bereithalten. Die Entsendebestätigung enthält ähnliche Angaben wie die Entsendemeldung (s. Punkt 3), nur dass zusätzlich die Referenznummer für den Eintrag in das nationale elektronische Register für Transportunternehmen angegeben werden muss²³.
- ✓ Für die Benennung des Vertreters gelten die unter Punkt 4 genannten Voraussetzungen entsprechend.
- ✓ Der Vertreter muss die Gehaltsabrechnungen für den Zeitraum der Entsendung oder gleichwertige Dokumente in französischer Übersetzung bereithalten, die die Bezahlung nachweisen mit folgenden Inhalten (unabhängig von der Dauer der Entsendung)²⁴:
 - Bruttostundenlohn inklusive der Überstundenzuschläge mit Angabe in Euro.

²⁰ Siehe hierzu das Merkblatt „Fragen und Antworten zu den neuen Bestimmungen der Durchführungsmodalitäten des Rechts der Entsendung von Arbeitnehmern für fahrendes Personal der Straße und Binnenschifffahrt von Landverkehrsunternehmen“ des französischen Umweltministeriums (Stand: August 2017), online abrufbar unter: <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-transport-routier#e3> (zuletzt abgerufen am: 29.05.2018).

²¹ Art. L 1331-1 Abs. 1 i.V.m. Art. R 1331-2 Abs. 1 Code des Transports.

²² Art. R 1331-2 Code des Transports.

²³ Art. R 1331-2 Abs. 4 Code des Transports.

²⁴ Art. R 1331-4 Code des Transports.



- Arbeitszeitraum und -stunden, auf den sich der Lohn bezieht, wobei zwischen den Stunden mit Normallohn und Überstunden unterschieden werden muss.
- Angabe von Urlaub und Feiertagen, sowie die sich darauf beziehende Vergütung.
- Nachweis über die tatsächliche Lohnzahlung.
- Nachweis über die Bestellung eines Vertreters.
- Ggf. Angabe des anwendbaren Tarifvertrages der Branche, dem der Arbeitnehmer unterfällt.

Bei Nichtbeachtung der oben genannten Formalitäten wird der Arbeitgeber mit einer Geldstrafe belegt. Dem Fahrer drohen hingegen keine Strafen. Bei fehlender Entsendebestätigung an Bord des Fahrzeugs ist eine Geldstrafe in Höhe von 750 € vorgesehen²⁵, der fehlende Arbeitsvertrag wird mit einer Geldstrafe in Höhe von 450 € geahndet²⁶. Es gelten zusätzlich dazu die unten in Punkt 11 genannten Sanktionen (Verwaltungsstrafen).

Beachte: Der **Transit**, der das reine Durchfahren eines Landes ohne Be- und Entladung bedeutet, ist in Frankreich von diesen Bestimmungen **ausgenommen**. Die Europäische Kommission hat wegen der systematischen Anwendung der Mindestlohnvorschriften im Verkehrssektor in Frankreich erste Schritte für ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet. Dessen Ausgang bleibt abzuwarten.

10. Welche Besonderheiten bestehen für das Baugewerbe?

Im Baugewerbe²⁷ muss für entsendete Arbeitnehmer, wie auch bei den einheimischen Arbeitnehmern, vor Aufnahme der Arbeiten die „**Carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux public**“ (**BTP**) online auf der Homepage Cartebtp.fr beantragt werden²⁸. Die Beantragung der Carte BTP kann nur durch den Arbeitgeber und erst nach vorab erfolgreicher Entsendemeldung erfolgen. Sie beinhaltet Informationen über den entsendeten Arbeitnehmer, über dessen Arbeitgeber, und auch über den Auftraggeber. Vor Erhalt der Carte BTP wird eine vorläufige Bescheinigung ausgestellt.

²⁵ Art. R 1331-9 Code des Transports.

²⁶ Art. R 1331-10 Codes des Transports.

²⁷ Welche Personen unter den Begriff des Baugewerbes fallen regelt Art. R 8291-1 Code du Travail, der den Begriff sehr weit fasst.

²⁸ Art. L 8291-1 Code du Travail.



Diese ist gültig bis 72 Stunden nach Auslieferung der endgültigen Karte an den Arbeitgeber²⁹. Die Carte BTP wird in der Praxis derzeit nur innerhalb von Frankreich versendet.

Die Carte BTP hat der Arbeitnehmer dann jederzeit auf der Baustelle bei sich zu führen und bei einer Kontrolle durch die französische Arbeitsinspektion auf Verlangen vorzuzeigen. Für das Erstellen der Karte ist ein Foto des Arbeitnehmers online hochzuladen. Die Kosten für die Ausstellung belaufen sich auf 10,80 €. Die Gültigkeit der Carte BTP ist abhängig vom Status des Arbeitnehmers. Bei nach Frankreich im Rahmen einer Dienstleistung oder eines Werkvertrages entsendeten Arbeitnehmern gilt die Carte BTP nur für die jeweilige Entsendung und muss für jede erneute einzelne Entsendung neu beantragt werden³⁰. Die Karte muss ebenso nochmals beantragt werden bei Diebstahl oder Verlust.

Die Nichtbeantragung der Carte BTP wird mit einer Verwaltungsstrafe in Höhe von 2.000 € pro Arbeitnehmer und im Wiederholungsfalle innerhalb eines Jahres nach der ersten Verwaltungsstrafe in Höhe von 4.000 € pro Arbeitnehmer sanktioniert³¹. Die Gesamtverwaltungsstrafe kann maximal 500.000 € betragen.

11. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Entsendevorschriften?

Sofern die **Formalitäten** hinsichtlich der Entsendung (Entsendemeldung, Bestellung eines Vertreters, Bereithalten und Vorlage der erforderlichen Unterlagen) nicht eingehalten werden, fällt eine **Verwaltungsstrafe** in Höhe von maximal 2.000 € pro entsendeten Arbeitnehmer (im Wiederholungsfall bis höchstens 4.000 € pro entsandten Arbeitnehmer) bis zu einem **Gesamtbetrag von maximal 500.000 €** an³². Der Arbeitgeber haftet des Weiteren für die Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohnes an seinen entsendeten Arbeitnehmer mit einer strafrechtlichen Sanktion in Form einer Geldstrafe bis maximal 1.500 €³³ oder mit einer Verwaltungsstrafe für die Nichtzahlung des gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Mindestlohnes in Höhe von maximal 2.000 €³⁴.

²⁹ Siehe hierzu das Merkblatt zur Carte BTP „Questions réponses“ S. 28“ abrufbar unter <https://www.cartebtp.fr/telechargements.html> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

³⁰ Siehe hierzu das Merkblatt zur Carte BTP „Questions réponses“.

³¹ Art. L 8291-2 Code du Travail.

³² Art. L 1264-1 i.V.m. Art. L 1264-3 Code du Travail.

³³ Art. R 3233-1 Code du Travail.

³⁴ Art. L 8115-1 Code du Travail.



Zusätzlich kann auch der **Leistungsempfänger bzw. Auftraggeber** bei folgenden **Verstößen** sanktioniert werden³⁵:

- ✓ Unterlassung der Überprüfung der Anzeige der Entsendung und der Benennung eines Vertreters durch den Leistungserbringer, wenn der Leistungserbringer gegen wenigstens eine dieser Voraussetzungen verstoßen hat³⁶.
- ✓ Unterlassung der Überprüfung der Anzeige der Entsendung durch alle direkten und indirekten Vertragspartner innerhalb der Subunternehmerkette einschließlich etwaig beteiligter Zeitarbeitsunternehmen, wenn eines der beteiligten Unternehmen gegen die Pflicht der vorherigen Anzeige der Entsendung verstoßen hat³⁷.
- ✓ Unterlassung der Anzeige eines Arbeitsunfalls eines nach Frankreich entsandten Arbeitnehmers³⁸.
- ✓ Unterlassung des Aushangs der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerinformationen auf Baustellen³⁹.

12. Welche Verwaltungsgebühren fallen an?

Nachdem Frankreich zunächst beabsichtigte, pro Arbeitnehmer und pro Entsendung eine pauschale Verwaltungsgebühr in Höhe von 40,00 € ab dem 01.01.2018 für die Bearbeitung der Entsendung eines Arbeitnehmers einzuführen⁴⁰, hat die französische Regierung sodann beschlossen, von der Einführung dieser Verwaltungsgebühr wieder abzusehen⁴¹. Bei der Bearbeitung einer Entsendung fallen damit auch in Frankreich keine Verwaltungsgebühren an.

³⁵ Art. L.1264-2 Code du Travail.

³⁶ Art. L 1264-2 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Art. L 1262-4-1 Code du Travail.

³⁷ Art. L1264-2 Abs. 2 i.V.m. Art. L1262-4-1 Abs. 2 Code du Travail.

³⁸ Art. L1264-2 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Art. L1262-4-4 Code du Travail.

³⁹ Art. L 1264-2 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. Art. L1262-4-5 Code du Travail.

⁴⁰ Décret n° 2017-751 vom 03.05.2017.

⁴¹ Décret n° 2018-82 vom 09.02.2018.



III. Dienstleistungsentsendung nach Deutschland

1. Wer ist betroffen?

Deutschland sieht, im Gegensatz zu Frankreich, Luxemburg und Belgien, nur für Unternehmen, die in bestimmten **schwarzarbeitsaffinen Branchen** tätig sind, vorab eine **Meldepflicht** vor. Die Branchen werden zum einen durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) und zum anderen durch das Arbeitnehmerentsendegesetz bestimmt (AEntG).

Zu den **Branchen nach dem MiLoG** gehören: Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Baugewerbe, Fleischwirtschaft, Forstwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Schaustellergewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe⁴².

Zu den **Branchen, auf die sich das AEntG erstreckt**, gehören die Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst, Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch des Sozialgesetzbuchs, Bauhauptgewerbe und Baunebengewerbe, Briefdienstleistungen, Gebäudereinigungsleistungen, Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau, Pflegedienstleistungen, Schlachten und Fleischverarbeitung, Sicherheitsdienstleistungen, Textil- und Bekleidungsindustrie oder Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft⁴³.

Weiterhin gelten **Sonderbestimmungen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**. Entleiher, die einen oder mehrere Arbeitnehmer von einem Verleiher mit Sitz im Ausland zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entleihen, sind zur Abgabe einer schriftlichen Anmeldung und Vorlage einer schriftlichen Versicherung des Verleihers verpflichtet. Dabei hat nur eine Meldung des Entleihers zu erfolgen und keine gleichzeitige Meldung durch den Verleiher. Je nachdem, in welcher Branche der entlehene Arbeitnehmer eingesetzt wird, erfolgt die Meldung auf Grundlage des MiLoG, des AEntG oder des AÜG.

2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die einen oder mehrere Arbeitnehmer zur Ausführung von Werk- oder Dienstleistungen nach Deutschland entsenden, sind bei Tätigkeiten in den

⁴² § 16 Abs. 1 MiLoG i.V.m. § 2a SchwarzArbG i.V.m. § 1 MiloMeldV.

⁴³ § 18 Abs. 1 AEntG i.V.m. § 1 MiloMeldV.



genannten Branchen zur Abgabe einer elektronischen Meldung an den Zoll verpflichtet und haben der Meldung eine entsprechende Versicherung (über die Zahlung des Mindestlohnes nach MiloG, der nach AEntG vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen sowie Beiträge zu gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien) beizufügen. Die elektronische Meldung erfolgt über das „**Meldeportal Mindestlohn**“.

Beachte: Für Fälle, in denen ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmer an einem Beschäftigungsort zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr, oder in Schichtarbeit, an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag, oder in ausschließlich mobiler Tätigkeit beschäftigt, ist dieser nur zur Meldung in Form einer **Einsatzplanung** verpflichtet⁴⁴. Die Einsatzplanung kann im Falle der ausschließlich mobilen Tätigkeit einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten umfassen. In den anderen Fällen beträgt der Zeitraum bis zu 3 Monaten.

3. Welche Angaben muss die Meldung enthalten?

In der Meldung sind folgende Angaben⁴⁵ zu machen:

- ✓ Familiennamen, Vornamen und Geburtsdaten der von dem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer inklusive der Beschäftigungsdauer (als Anlage zur Meldung per Fax).
- ✓ Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung.
- ✓ Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen die Baustelle.
- ✓ Ort in Deutschland, an dem die erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden
- ✓ Familienname, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des verantwortlichen Ansprechpartners in Deutschland (verantwortlich Handelnder).
- ✓ Familienname, Vorname und Anschrift einer Person in Deutschland, welche zur Annahme von Schriftstücken befugt ist (Zustellungsbevollmächtigter).
- ✓ Branche, in der die entsandten Arbeitnehmer tätig werden sollen.

⁴⁴ Die erforderlichen Angaben in der Einsatzplanung werden durch § 2 MiLoMeldV näher bestimmt.

⁴⁵ § 16 Abs. 1 S.2 MiloG; § 18 Abs.1 S.1 AEntG.

4. Welche Ausnahmen gibt es von der Meldepflicht?

Für Arbeitnehmer, die ein **verstetigtes Arbeitsentgelt von mehr als 2.958 € brutto monatlich** beziehen oder deren **verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000 €** überschreitet, und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt **für die letzten vollen zwölf Monate** (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben unberücksichtigt) nachweislich gezahlt hat, sind Meldungen nach dem MiLoG entbehrlich⁴⁶. Ebenfalls entbehrlich sind Meldungen nach dem MiLoG und dem AEntG für im Betrieb des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers⁴⁷. Keine Meldepflicht besteht auch bei **Erstmontage- oder Einbauarbeiten**, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden, sofern die Dauer der Entsendung 8 Tage nicht übersteigt und es sich nicht um Bauleistungen nach der Definition des § 101 Abs. 2 des SGB III handelt⁴⁸.

5. Wozu muss der Meldung eine Versicherung beigefügt werden?

Der Meldung ist eine **Versicherung** beizufügen. In dieser erklärt der Arbeitgeber, dass er die Mindestarbeitsbedingungen nach Maßgabe des MiLoG und des AEntG einhält. Zur Abgabe der Versicherung sind alle Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet, wenn sie zur Meldung ihrer Arbeitnehmer nach dem MiLoG und dem AEntG verpflichtet sind. Auf der Homepage des „Meldeportals Mindestlohn“ findet sich eine Verlinkung zu mehrsprachigen Musterformularen des Bundesministeriums der Finanzen. Im „Meldeportal-Mindestlohn“ ist das Absenden einer Entsendemeldung selbst nur nach Bestätigung der Versicherung (Anklicken einer „Checkbox“) möglich. Für die Versicherung im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung gelten Sondervorschriften.

6. Wozu muss ich einen verantwortlich Handelnden / Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland bestellen?

In Deutschland muss bei Entsendungen ein verantwortlich Handelnder/ Zustellungsbevollmächtigter bestellt werden⁴⁹. Dieser entspricht dem Vertreter

⁴⁶ § 1 MiLoDokV.

⁴⁷ § 1 Abs. 2 MiLoDokV.

⁴⁸ § 6 Abs 1 AEntG i.V.m. § 18 Abs. 1 AEntG.

⁴⁹ § 18 Abs. 1 Nr. 5 und 6; § 17b Nr. 5 AÜG; § 16 Abs. 1 Nr. 5 und 6 MiLoG.



(représentant) in Frankreich. Er dient auch hier als Ansprechpartner für den Zoll und hat die erforderlichen Nachweisunterlagen bereitzuhalten. Er muss wie der Vertreter in Frankreich über eine Adresse in Deutschland verfügen.

7. Welche weiteren Pflichten bestehen für den Arbeitgeber?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmer in einem in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereich oder Personen geringfügig beschäftigen, sind nach § 17 Abs. 1 MiLoG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Die gleiche Pflicht besteht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die dem Anwendungsbereich des AEntG unterfallen (§ 19 Abs. 1 AEntG).

Die **Arbeitszeitaufzeichnungen** sind nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen. Eine Anschaffung von elektronischen Zeiterfassungssystemen ist hierzu nicht erforderlich.

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiloAufzV)⁵⁰ zulässig, wenn die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben, Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben, und die Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können. Die Arbeitsleistung muss somit lediglich in einem bestimmten Zeitkorridor erbracht werden. Die Arbeitnehmer müssen dabei über ihre Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit (Pausen) frei verfügen können. Nur in diesen Fällen genügt die Aufzeichnung der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (Dauer), ohne Angaben zu Beginn und Ende. Dies gilt nicht für die Überlassung von Arbeitnehmern.

⁵⁰ § 1 MiloAufzV.



8. Welche Unterlagen muss der Arbeitgeber bereithalten?

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland müssen die für die Prüfung der Einhaltung der Arbeitsbedingungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG **erforderlichen Unterlagen** in Deutschland und in deutscher Sprache **bereithalten**⁵¹. Diese sind:

- ✓ Arbeitsvertrag beziehungsweise die Dokumente, aus denen sich die wesentlichen Inhalte des Beschäftigungsverhältnisses ergeben.
- ✓ Arbeitszeitznachweise, die nach Beschäftigungsorten differenzieren müssen, wenn regional unterschiedliche Mindestlöhne in Betracht kommen.
- ✓ Lohnabrechnungen und
- ✓ Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Werden darüber hinaus **ggf. weitere Unterlagen** benötigt, sind diese der Prüfbehörde ebenfalls **unverzüglich** zur Einsicht **zur Verfügung zu stellen**.

Arbeitgeber mit Sitz im Ausland können bei **ausschließlich mobilen Tätigkeiten** (z.B. Zustellung von Briefen, Paketen, Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung) nach § 2 Abs. 3 MiloMeldV die **Unterlagen im Heimatland aufbewahren**, wenn sie **schriftlich versichern**, dass sie diese Unterlagen sowie Unterlagen, die Aufschluss über die tatsächlichen Aufträge im Inland und die tatsächlichen Einsatzzeiträume der von ihnen in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben, dem Zoll auf Aufforderung in Deutschland in deutscher Sprache zur Verfügung stellen.

Soweit sich Arbeitgeber auf eine Arbeitszeitflexibilisierung berufen wollen, müssen zusätzlich zu den üblichen Prüfunterlagen weitere Unterlagen in Deutschland bereitgehalten werden:

- ✓ Schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung.
- ✓ Ausgleichskonto (für jeden Arbeitnehmer), gegebenenfalls getrennte Stundenaufzeichnungen neue Bundesländer/alte Bundesländer.

⁵¹ § 17 Abs. 2 MiLoG, § 19 Abs. 2 AEntG.



- ✓ Nachweis über Absicherung des Ausgleichskontos (z.B. Bankbürgschaft, Sperrkonto), soweit nach Tarifvertrag oder Rechtsverordnung erforderlich.

Auf Verlangen der Prüfbehörde hat der Arbeitgeber die Unterlagen am Ort der Beschäftigung, bei Bauleistungen auf der Baustelle, vorzulegen.

9. Welche Besonderheiten gelten für den Transit?

Zur Klärung der Frage, ob insbesondere die Anwendung des Mindestlohns auf den reinen Transit durch Deutschland mit Unionsrecht vereinbar ist, hat die EU-Kommission erste Schritte für ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet. Bis zur Klärung dieser Rechtsfrage gilt ab sofort - begrenzt auf den Bereich des reinen Transits - **folgende Übergangslösung**:

Die **Kontrollen** sowie die **Ahndung** von Verstößen gegen das MiLoG durch die Behörden der Zollverwaltung zur Überprüfung des MiLoG werden - begrenzt auf den Bereich des **reinen Transits - ausgesetzt**. Insoweit sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen für den reinen Transitbereich sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des MiLoG bzw. der entsprechenden Verordnungen nicht erforderlich.

Ordnungswidrigkeitsverfahren nach dem MiLoG werden insoweit nicht eingeleitet, eventuell bereits eingeleitete Verfahren werden eingestellt.

Die Übergangslösung für den Transitverkehr umfasst alle Verkehrsträger bzw. Verkehre mit Start- und Zielort außerhalb Deutschlands, die Deutschland durchqueren, ohne dabei in Deutschland Waren auf- oder abzuladen bzw. Passagiere aufzunehmen oder abzusetzen. Fahrtunterbrechungen zu anderen Zwecken, wie z.B. zum Tanken oder zum Einlegen von Ruhepausen für Fahrer oder Passagiere, stehen der Annahme eines Transits nicht entgegen. Die Übergangsregelung gilt gleichermaßen für Unternehmen mit Sitz in einem EU- oder einem Drittstaat.

Die Aussetzung der Kontrolle und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten gilt nicht für die **Kabotage** (ein Unternehmen mit Sitz im Ausland erbringt Transportleistungen mit Anfangs- und Endpunkt in Deutschland) und nicht für den grenzüberschreitenden Verkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland. Entsprechend sind Meldungen bzw. Einsatzplanungen sowie Arbeitszeitaufzeichnungen auf der Grundlage des MiLoG bzw. der entsprechenden



Verordnungen für die Kabotagebeförderung und für den grenzüberschreitenden Verkehr weiterhin abzugeben bzw. zu erstellen.

10. Welche Besonderheiten gelten im Baugewerbe?

Für Arbeitgeber mit Betriebssitz im Ausland, die Beschäftigte auf eine Baustelle nach Deutschland entsenden, gelten besondere Regeln für die Gewährung von Urlaub und Entlohnung im Baugewerbe. Für sie ist das Urlaubskassenverfahren in der deutschen Bauwirtschaft zu berücksichtigen. Die SOKA-BAU führt dieses im Auftrag der Tarifvertragsparteien der deutschen Bauwirtschaft durch.

Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland besteht die Verpflichtung zur Teilnahme an dem Urlaubskassenverfahren, wenn sichergestellt ist, dass

- ✓ sie nicht gleichzeitig in Deutschland und im Heimatstaat Beiträge zu einer vergleichbaren Einrichtung zu zahlen haben, tatsächlich zahlen und
- ✓ das in Deutschland geltende Verfahren vorsieht, dass die vom Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder einzelvertraglicher Verpflichtung erbrachten Urlaubsleistungen angerechnet werden.

Entrichtet ein Arbeitgeber in dem Staat, aus dem die Entsendung erfolgt, weiterhin für seine Arbeitnehmer Beiträge an eine vergleichbare Einrichtung, bescheinigt diese der jeweiligen Sozialkasse, dass für jeden entsandten Arbeitnehmer auch während der Tätigkeit in Deutschland die Zahlung der Beiträge tatsächlich erfolgt. In diesen Fällen befreit die jeweilige Sozialkasse den Arbeitgeber von der Teilnahme am deutschen Urlaubskassenverfahren.

SOKA-BAU vergleichbare Einrichtungen gibt es in: Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien, Niederlande, Österreich. **Französische und belgische Unternehmen können sich daher ggf. von dem Urlaubskassenverfahren durch einen Antrag bei der SOKA-Bau befreien lassen.**

Das Urlaubskassenverfahren gilt auch für Arbeitgeber, die im Rahmen bilateraler Regierungsvereinbarungen tätig werden.

Soweit das Urlaubskassenverfahren Anwendung findet, hat der Arbeitgeber die Verpflichtung vor Aufnahme seiner baugewerblichen Tätigkeit, sich bei der SOKA-Bau zu melden und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerstammdaten an diese weiter zu leiten



(Kontaktadressen, Entsendezeit, Tätigkeiten). Weiterhin hat er eine Monatsmeldung über Bruttolöhne, Arbeitsstunden, Beschäftigungszeiträume, gewährte Urlaubstage und -vergütung vorzunehmen und Urlaubskassenbeiträge zu leisten. Bei den Beiträgen zu diesen Urlaubskassen handelt es sich um eine Umlage zur Absicherung von arbeitsrechtlichen Urlaubsansprüchen. Sie sind keine Beiträge zur Sozialversicherung. Das genaue Verfahren und die notwendigen Unterlagen werden auf der Homepage der SOKA-Bau ausführlich dargestellt⁵². SOKA-Bau bietet eine Beratung in mehreren Sprachen, u.a. in Französisch, an.

11. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Meldevorschriften?

Verstöße gegen das MiLoG, das AEntG und das AÜG können als **Ordnungswidrigkeit mit einer Geldstrafe von 30.000 € bis zu 500.000 €** geahndet werden⁵³. Wer wegen eines Verstoßes gegen das MiLoG oder das AEntG mit einer Geldbuße von wenigstens 2.500 € belegt worden ist, kann zeitweise von der Teilnahme am Wettbewerb um öffentliche Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsaufträge ausgeschlossen werden. Geldbußen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG von mehr als 200 € werden in das Gewerbezentralregister eingetragen.

IV. Dienstleistungsentsendung nach Luxemburg⁵⁴

1. Wer ist betroffen?

Jedes Unternehmen, das Mitarbeiter nach Luxemburg zur Erbringung von Dienstleistungen entsendet, muss für jede Art von Tätigkeit eine Entsendemeldung vornehmen. Die Bestimmungen gelten, wie in Frankreich auch, für **alle Wirtschaftsbereiche** mit Ausnahme der Unternehmen der Handelsmarine⁵⁵.

Ausnahmen von der Meldepflicht gibt es keine. Auch Entsendungen von Arbeitnehmern im Rahmen von **Erstmontage- und/oder Einbauarbeiten**, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, nicht länger als 8 Kalendertage andauern, für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und von Facharbeitern des Lieferunternehmens

⁵² Online abrufbar unter: <http://www.soka-bau.de/> (zuletzt abgerufen am: 29.05.2018).

⁵³ § 21 MiLoG, § 23 AEntG, § 16 AÜG.

⁵⁴ Alle genannten Gesetze sind solche des luxemburgischen Rechts.

⁵⁵ Art. L. 141-1 Code du Travail; Punkt ddt. 15.a.9. der FAQ der Inspection du travail et des mines (ITM) zur Entsendung nach Luxemburg online abrufbar unter: <http://www.itm.lu/de/home/faq/ddt/detachement/le-detachement-de-salaries-de-le.html> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).



ausgeführt werden, müssen im Gegensatz zu Deutschland gemeldet werden⁵⁶. Lediglich müssen bei diesen Arbeiten nicht die in Gesetzen oder allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen geregelten Bestimmungen über den Mindestlohn, die automatische Anpassung der Löhne an die Lebenskosten und über den bezahlten Urlaub eingehalten werden⁵⁷. Für Selbständige besteht keine Meldepflicht, ebenso gelten die Bestimmungen nicht für Mitarbeiter von Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit sie in amtlicher Funktion handeln⁵⁸. Öffentliche Unternehmen in Privatrechtsform unterliegen jedoch der Meldepflicht.

2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?

Die Entsendung der Arbeitnehmer, ist vor Beginn der Tätigkeit **online über die elektronische Plattform e-Détachement⁵⁹ zu melden**. Die Internetseite ist in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch verfügbar. Die Entsendemeldung muss für **jede** einzelne Entsendung vorgenommen werden, unabhängig von ihrer Dauer und Häufigkeit.

Nach erfolgreicher Meldung kann vom Unternehmen ein Sozialausweis (sog. **badge social**) ausgedruckt werden⁶⁰. Dieser sollte der entsendete Arbeitnehmer bei sich führen. Auf dem badge social befindet sich ein QR-Code, der Informationen über den entsendeten Mitarbeiter und das entsendende Unternehmen enthält. Er erleichtert damit die Kontrolle der Behörden. Der Badge social ist, im Gegensatz zur Entsendemeldung, die bei jeder Entsendung erneut erfolgen muss, solange gültig, wie der Arbeitnehmer beim entsendeten Unternehmen beschäftigt ist.

3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?

Folgende Angaben⁶¹ müssen auf der elektronischen Plattform e-Détachement angegeben werden:

- ✓ Personalien des entsendenden Arbeitgebers und seines gesetzlichen Vertreters.

⁵⁶ Entsendung nach Luxemburg auf der Homepage Guichet.lu online abrufbar unter: <http://www.guichet.public.lu/entreprises/de/ressources-humaines/mobilite/detachement/detacher-personnel/index.html> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018)

⁵⁷ Art. L. 141-2 Abs. 1 i.V.m. Art.L.010-1 Code du Travail.

⁵⁸ Windisch-Graetz in Franzen/Gallner/Oetker Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 1. Auflage Art. 1 RL 96/71/EG Rn. 32.

⁵⁹ E-Détachement online abrufbar unter: <https://guichet.itm.lu/edetach/> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

⁶⁰ Siehe Punkt ddt.15.a.6 der FAQ der ITM.

⁶¹ Art. L. 142-2 Abs. 1 Code du Travail sowie Punkt ddt.15.a.5 der FAQ der ITM.



- ✓ Personalien und die luxemburgische Adresse der vom entsendenden Unternehmen benannten juristischen oder natürlichen Bezugsperson.
- ✓ Datum des Beginns und die voraussichtliche Dauer der Entsendung.
- ✓ Personalien und Adresse des Bauherrn oder Auftraggebers, für den die Dienstleistung erbracht wird.
- ✓ Arbeitsstätte(n) in Luxemburg und die voraussichtliche Dauer der Arbeiten.
- ✓ Namen, Vornamen, Geburtsdaten, Staatsangehörigkeiten und Berufe der Arbeitnehmer.
- ✓ Tätigkeit, für die der Arbeitnehmer in dem Unternehmen angestellt sind, und den Beruf oder die Beschäftigung, dem bzw. der sie regelmäßig zugeteilt sind, sowie die Tätigkeit, die sie anlässlich der Entsendung in Luxemburg ausüben.

4. Wozu muss ich eine Bezugsperson in Luxemburg benennen?

Die Bezugsperson (**personne de référence**) entspricht dem Vertreter (représentant) in Frankreich und dem verantwortlich Handelnden / Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland. Er dient den luxemburgischen Kontrollbehörden als Ansprechpartner vor Ort und muss die erforderlichen Nachweisunterlagen, die der luxemburgische Code du Travail vorsieht, bereithalten⁶². Kontrollbehörden sind insoweit die Inspection du Travail et des Mines (ITM), die Administration des douanes et accises (ADA) und die Police grand-ducale⁶³. Der Bevollmächtigte muss, wie in Frankreich und Deutschland auch, eine luxemburgische Adresse besitzen und in Luxemburg anwesend sein⁶⁴. Als Bezugsperson können sowohl natürliche als auch juristische Personen benannt werden. Eine Aussage dazu, ob die Bezugsperson zu bevollmächtigen ist, trifft das Gesetz nicht. Nach Auffassung der ITM ist eine solche aber vorzunehmen⁶⁵. Für den Inhalt der Vollmacht ist es empfehlenswert, sich an dem Inhalt der in Frankreich vorgesehenen Vollmacht zu orientieren⁶⁶.

⁶² Art. L. 142 Abs. 1 Nr. 2 Code du Travail.

⁶³ Art. L. 142-1 Code du Travail.

⁶⁴ Siehe Punkt ddt.15.a.15 bis ddt.a.16 der FAQ der Inspection du Travail et des Mines (ITM).

⁶⁵ Siehe Punkt ddt.15.a.16 der FAQ der ITM „Handlungsbefugnis“.

⁶⁶ Siehe dazu Punkt II Dienstleistungsentsendung nach Frankreich Punkt 4 in der Bestandsaufnahme.



5. Welche Unterlagen muss die Bezugsperson für die ITM bereithalten?

Die Bezugsperson muss folgende Unterlagen⁶⁷ für die Kontrollbehörden bereithalten, welche **in deutscher oder französischer Sprache übersetzt** vorliegen müssen:

- ✓ Ggf. Kopie des Überlassungsvertrages (bei Leiharbeit).
- ✓ Bescheinigung über die vorherige Dienstleistungsanzeige nach der Richtlinie 2005/36/EG (Berufsanerkennungsrichtlinie)⁶⁸, ausgestellt von der Generaldirektion KMU und Unternehmertum des Ministeriums für Wirtschaft.
- ✓ Original oder beglaubigte Kopie des A1-Formulars⁶⁹.
- ✓ MwSt.-Bescheinigung, ausgestellt von der Registrierungs- und Domänenverwaltung (Administration de l'enregistrement et des domaines).
- ✓ Kopie des Arbeitsvertrages.
- ✓ von der zuständigen Kontrollbehörde des Heimatlandes ausgestellte Bescheinigung über die Übereinstimmung des Arbeitsverhältnisses der entsandten Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihrer Entsendung mit der zuständigen Gesetzgebung, durch welche die Richtlinien 97/81/EG über Teilzeitarbeit und 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge umgesetzt wurden.
- ✓ amtliche Dokumente zur Bescheinigung der beruflichen Qualifikationen der Arbeitnehmer.
- ✓ Lohnzettel sowie die entsprechenden Zahlungsbelege für die gesamte Dauer der Entsendung.

⁶⁷ Art. L. 142-3 Code du Travail; siehe auch Punkt ddt.15.1.5 und Punkt ddt.15.a.8 der FAQ der ITM.

⁶⁸ In der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz niedergelassene Unternehmen müssen die Erbringung von gelegentlichen und vorübergehenden Dienstleistungen, die reglementiert sind anzeigen. Dies erfolgt durch die Vorlage einer von der zuständigen Berufskammer des Herkunftslandes ausgestellten EG-Bescheinigung oder eines sonstigen Beleges, der nachweist, dass der Anzeigende ordnungsgemäß niedergelassen und befugt ist, die Dienstleistung, die er in Luxemburg erbringen will, in seinem Herkunftsland zu erbringen.

⁶⁹ Siehe zu der inhaltlichen Erklärung zur A1-Bescheinigung die Ausführungen unter Punkt II Punkt 7 Dienstleistungsentsendung nach Frankreich. Zur Geldstrafe bei Nichtvorlage siehe Punkt 11 unter Punkt IV Dienstleistungsentsendung nach Luxemburg.



- ✓ Arbeitszeitchronik mit Angabe des Beginns, des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit für die gesamte Dauer der Entsendung nach Luxemburg.
- ✓ ggf. Kopie der Aufenthaltserlaubnis oder des Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige
- ✓ Kopie der ärztlichen Einstellungsbescheinigung des für die jeweilige Branche zuständigen arbeitsmedizinischen Dienstes.

6. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?

Beachte: Der Auftraggeber bzw. der Leistungsempfänger ist vor Beginn der Entsendung verpflichtet, die Einhaltung der Entsendevorschriften zu überwachen und damit hinsichtlich des Schutzes der entsandten Arbeitnehmer aktiv mitzuwirken (**Mitwirkungspflicht des Auftraggebers**)⁷⁰. Diese Überwachungspflicht gilt auch für die gesamte Subunternehmerkette. Das luxemburgische Gesetz schreibt im Gegensatz zu den französischen Vorschriften zwar nicht ausdrücklich vor, dass dem Auftraggeber hierfür eine Kopie der Entsendemeldung sowie der Bevollmächtigung der Bezugsperson zu übermitteln ist. Eine solche Kopie sollte dem Auftraggeber aber dennoch übermittelt werden, denn andernfalls kann dieser seiner Überwachungspflicht gar nicht nachkommen. Bei Verstoß gegen seine Kontrollpflicht haftet der Auftraggeber den Aufsichtsbehörden mit einer **Geldstrafe** zwischen 1.000 € und 5.000 € pro entsendeten Arbeitnehmer⁷¹.

7. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?

Für die Dauer der Entsendung nach Luxemburg ist das **luxemburgische Arbeitsrecht** und die Regelungen über die **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** auf alle entsendeten Arbeitnehmer anwendbar⁷².

Folgende luxemburgische Bestimmungen finden jedoch **keine Anwendung**:

- ✓ Bestimmungen über den schriftlichen Arbeitsvertrag (Richtlinie 91/533/EG)
- ✓ über die Regelungen in Bezug auf Teilzeit und Befristung
- ✓ Tarifverträge

Beachte: Während der Entsendung muss jedoch jedem Arbeitnehmer mindestens den in Luxemburg geltenden sozialen Mindestlohn oder den laut dem für **allgemeinverbindlich**

⁷⁰ Art. L. 142-2 Abs. 2 Code du Travail

⁷¹ Art. L. 143-2 Abs. 2 Code du Travail.

⁷² Art. L. 141-1 i.V.m. Art. L010-1 Code du Travail.



erklären und auf die von seinem Arbeitgeber, d. h. dem entsendenden Unternehmen, ausgeübte Tätigkeit **anwendbaren Tarifvertrag** vereinbarten Lohn gewährt werden.

Außerdem müssen die luxemburgischen Bestimmungen über Sonntagsarbeit, Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, Urlaubstage, Betriebsferien, Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern, Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen, Ruhezeiten, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitsmedizin usw. eingehalten werden⁷³.

8. Welche weiteren Pflichten des Auftraggebers und entsendenden Unternehmens bestehen?

Neben der oben genannten Mitwirkungspflicht des Auftraggebers, hat dieser gegenüber der ITM auch eine **Informationspflicht**⁷⁴:

Wird der Auftraggeber schriftlich von der ITM von einer teilweisen oder vollständigen Nichtzahlung des den entsendeten Arbeitnehmern geschuldeten gesetzlichen oder tarifvertraglich vereinbarten Lohns oder von einem sonstigen Verstoß gegen die luxemburgischen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs nach Art. L. 010-1 Code du Travail in Kenntnis gesetzt, muss der Auftraggeber das entsendende Unternehmen per Einschreiben mit Rückschein auffordern, die Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsgesetzes einzuhalten (**Aufforderungspflicht**)⁷⁵. Die Aufforderung nach Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen gilt auch gegenüber der gesamten Subunternehmerkette⁷⁶.

Das entsendende Unternehmen muss sodann ohne schuldhaftes Zögern per Einschreiben mit Rückschein seinem Auftraggeber bestätigen, dass es die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen behoben hat und der ITM von diesem Antwortschreiben unverzüglich eine Kopie hat zukommen lassen⁷⁷. Bleibt eine schriftliche Antwort des entsendenden Unternehmens binnen einer angemessenen Frist unter Berücksichtigung der Dauer des Unterauftrags und binnen einer maximalen Frist von 15 Kalendertagen ab Mitteilung des oben genannten Verstoßes aus, muss der Auftraggeber die ITM von der unterbliebenen Antwort des entsendenden Unternehmens sofort in Kenntnis setzen.

⁷³ Siehe im Einzelnen zu den arbeitsrechtlich einzuhaltenden Bestimmungen die FAQ der ITM zum „Arbeitsrecht“.

⁷⁴ Art. L. 281-1 Abs. 1 Code du Travail.

⁷⁵ Art. L. 281-1 Abs. 2 Code du Travail.

⁷⁶ Art. L. 281-1 Abs. 2 Code du Travail.

⁷⁷ Art. L. 281-1 Abs. 3 Code du Travail.



Kommt der Auftraggeber seiner Informations- und Aufforderungspflicht nicht nach, haftet er zusammen mit dem entsendenden Unternehmen gesamtschuldnerisch für die Zahlung der geschuldeten Vergütungen, Entschädigungen und Abgaben der entsendeten Arbeitnehmer, darunter auch für die entsprechenden Sozialbeiträge⁷⁸.

Des Weiteren droht dem Auftraggeber eine **Geldstrafe** zwischen 1.000 € und 5.000 € pro entsendeten Arbeitnehmer⁷⁹.

Ausnahme: Die Informations- und Aufforderungspflichten gelten nicht für den Auftraggeber, wenn es sich bei diesem um eine **Privatperson** handelt, der für seine persönlichen Zwecke oder die Zwecke seines Ehepartners oder Partners bzw. seiner Vor- oder Nachfahren einen Vertrag mit dem entsendenden Unternehmen abgeschlossen hat⁸⁰.

9. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?

Luxemburg sieht **keine speziellen Sonderbestimmungen** im Transportbereich bei Entsendungen vor. Es gelten damit auch im Transportsektor die allgemeinen Regelungen zur Entsendung, nämlich die Art. L. 141-1 ff. des Code du Travail.

Beachte: Allerdings hat Luxemburg derzeit die Anwendung der **Entsendebestimmungen** auf das Transportwesen **vorläufig komplett ausgesetzt**. Das heißt, es besteht zurzeit **keine Meldepflicht** für entsendete Fahrer im Rahmen der grenzüberschreitenden Güter- oder Personenbeförderung sowie für Kabotage innerhalb von Luxemburg und die ITM nimmt daher keine Prüfung der Einhaltung der luxemburgischen Mindestlohnvorschriften vor. Hintergrund ist, dass zunächst das Ergebnis der Diskussionen auf europäischer Ebene über den Vorschlag der Europäischen Kommission über eine Revision der Entsenderichtlinie abgewartet werden soll. Es ist in diesem Rahmen geplant, spezifischen Regeln für die Entsendung von Fahrern im Transportsektor in einer eigenen Richtlinie zu erlassen. Die Bestimmungen zur Entsendung werden für den Straßentransportsektor daher solange ausgesetzt **bis die spezifischen Regelungen in diesem Bereich ins nationale Recht umgesetzt werden**.

⁷⁸ Art. L. 281-1 Abs. 4 Code du Travail.

⁷⁹ Art. L. 143-2 i.V.m. Art. 281-1 Code du Travail.

⁸⁰ Art. L. 281-1 Abs. 5 Code du Travail.



10. Welche Besonderheiten bestehen für das Baugewerbe?

Luxemburg sieht auch im Bausektor keine speziellen Sonderbestimmungen vor. Es gelten die allgemeinen Regelungen zur Entsendung, welche in den Art. L. 141 ff. des Code du Travail geregelt sind.

11. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Entsendevorschriften?

Sofern der Arbeitgeber als entsendendes Unternehmen nicht die Formalitäten der Entsendung beachtet, also namentlich die Entsendemeldung über die Plattform e-Détachement mit den erforderlichen Angaben nach Art. L. 142-2 Code du Travail vornimmt, eine Bezugsperson nach Art. L. 142-2 Nr. 2 Code du Travail bestellt und die erforderlichen Unterlagen nach Art. L. 142-3 Code du Travail bereithält, haftet er pro entsendeten Arbeitnehmer mit einer Verwaltungsstrafe in Form einer **Geldstrafe** in Höhe von 1.000 bis 5.000 € (im Wiederholungsfall in Höhe von 2.000 bis 10.000 €) bis zu einem Gesamtbetrag von max. 50.000 €⁸¹. Die Höhe der Geldstrafe wird von dem Direktor der ITM je nach Umständen und Schwere der Tat festgelegt. Bei einem schweren Verstoß kann ggf. die Einstellung der Arbeiten angeordnet werden.

Zu der Haftung des Auftraggebers siehe Punkt 8.

V. Dienstleistungsentsendung nach Belgien

1. Wer ist betroffen?

Jedes Unternehmen, das **Arbeitnehmer** nach Belgien zur Erbringung von Dienstleistungen entsendet, muss für jede Art von Tätigkeit **vor** deren Beginn eine Entsendemeldung vornehmen⁸². Darüber hinaus müssen auch **Selbstständige** eine Entsendemeldung vornehmen, die vorübergehend eine Aktivität in Belgien ausüben, sich dort aber nicht dauerhaft aufhalten⁸³. Die Bestimmungen gelten, wie in Frankreich und Luxemburg, für **alle Wirtschaftsbereiche**. Allerdings sieht Belgien zahlreiche Ausnahmen von der Meldepflicht vor.

⁸¹ Art. L. 143-2 Code du Travail.

⁸² Art. 139 Abs. 1 des Loi programme (I) vom 27.12.2006.

⁸³ Art. 153 Abs. 1 des Loi programme (I) vom 27.12.2006.

2. Welche Formalitäten sind einzuhalten?

Die Entsendemeldung muss elektronisch über die Internetplattform **LIMOSA**⁸⁴ vorgenommen werden. Diese ist in den Sprachen Deutsch, Französisch, Niederländisch und Englisch verfügbar. Nach erfolgreicher Meldung wird eine Empfangsbescheinigung angezeigt, die sog. Meldebescheinigung Limosa-1. Die Meldebescheinigung Limosa-1 enthält einen QR-Code, indem die wichtigsten Daten aus der LIMOSA-Meldung gespeichert sind. Diese elektronische Empfangsbescheinigung ist auszudrucken, dem belgischen Kunden vorzulegen und kann während des Einsatzes in Belgien mitgeführt werden, sodass diese bei einer Kontrolle vorgezeigt werden kann.

3. Welche Angaben muss die Entsendemeldung enthalten?

Die bei der Entsendemeldung erforderlichen Angaben variieren nach den entsendeten Personen.

Handelt es sich bei den entsendeten Personen um **Arbeitnehmer** sind folgende Angaben⁸⁵ erforderlich:

- ✓ Identifikationsdaten⁸⁶ des Arbeitnehmers.
- ✓ Identifikationsangaben⁸⁷ des Arbeitgebers und ggf. seines gesetzlichen Vertreters, falls dieser die Entsendemeldung vornimmt (u.a. Unternehmensnummer, Sozialversicherungsnummer).
- ✓ Identifikationsdaten des belgischen Kunden.
- ✓ Datum des Beginns und Ende der Entsendung.
- ✓ Art der Dienstleistungen, die erbracht werden (Angabe der Branche).
- ✓ Im Falle von Leiharbeit die Zulassungsnummer der ausländischen Leiharbeitsfirma, wenn die Zulassung vorgeschrieben ist.
- ✓ Für Tätigkeiten im Baugewerbe die Angabe über die Zahlung eines vergleichbaren Beitrages zum System der „Treuemarken“ in Belgien.
- ✓ Ort, an dem die Arbeitsleistungen in Belgien erbracht werden.
- ✓ Arbeitszeiten.

⁸⁴ LIMOSA online abrufbar unter https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/home.html (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

⁸⁵ Art. 1 des Königlichen Erlasses vom 14.09.2017 i.V.m. Art. 1 Nr. 1 des Königlichen Erlasses vom 19.03.2013 i.V.m. Art. 4 § 1 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁸⁶ Art. 4 § 1 Nr. 3 des Königlichen Erlasses vom 29.03.2002.

⁸⁷ Art. 4 § 1 Nr. 1 und Nr. 2 des Königlichen Erlasses vom 29.03.2002.



- ✓ Identifikations- und Kontaktdaten der Verbindungsperson (Name, Vornamen, Geburtsdatum, Funktion in der die Verbindungsperson handelt, physische und elektronische Adressen, Telefonnummer).

Handelt es sich bei den entsendeten Personen um **Selbstständige** sind folgende Angaben⁸⁸ zu machen:

- ✓ Identifikationsdaten des Selbstständigen (darunter nationale Identifikationsnummer oder Mehrwertsteuernummer)
- ✓ Identifikationsdaten des belgischen Kunden
- ✓ Datum des Beginns und Ende der Entsendung
- ✓ Ort, an dem die Leistungen erbracht werden
- ✓ Angabe, ob das Unternehmen in der Baubranche tätig wird

Beachte: Wenn die Entsendung, wie in der Meldung angegeben, nicht stattfindet, muss die Entsendemeldung für ungültig erklärt werden⁸⁹.

4. Welche Ausnahmen gibt es von der Meldepflicht?

Folgende Bereiche sind **von der Meldepflicht**, also von einer Meldung über LIMOSA, **befreit**:

- ✓ Arbeitnehmer und Selbstständige, die im internationalen **Personen- und Güterverkehrssektors** beschäftigt sind. Kabotage-Aktivitäten in Belgien sowie der Transit⁹⁰ unterliegen jedoch unabhängig von ihrer Dauer der Meldepflicht⁹¹.
- ✓ Arbeitnehmer und Selbstständige, die für die **Erstmontage und/oder Erstinstallation** einer Güterlieferung nach Belgien entsandt werden. Es muss sich dabei um qualifizierte und/oder spezialisierte Arbeitnehmer des Unternehmens oder den Selbstständigen handeln, das bzw. der die Güter liefert. Weiterhin muss die Erstmontage und / oder Erstinstallation wesentlicher Bestandteil des Vertrages und für die Inbetriebnahme des gelieferten Gutes unerlässlich sein. Die Arbeiten dürfen nicht länger als 8 Tage dauern. Darüber hinaus gilt diese Ausnahme nicht für Tätigkeiten im Bausektor⁹².

⁸⁸ Art. 4 §2 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007 i.V.m. Art. 1 Nr. 2 des Königlichen Erlasses vom 19.03.2013.

⁸⁹ Art. 3 des Königlichen Erlasses vom 19.03.2013 i.V.m. Art. 6 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁹⁰ Siehe hierzu die Homepage des Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale online abrufbar unter: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47327> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

⁹¹ Art. 1 Nr. 1, Art. 2 Nr. 7 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁹² Art. 1 Nr. 2, Art. 2 Nr. 1 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.



- ✓ Spezialisierte Techniker ausländischer Unternehmen und Selbstständige, die zu **dringenden Wartungs- oder Reparaturarbeiten** an Maschinen oder Geräten nach Belgien kommen. Es muss sich dabei um Maschinen oder Geräte handeln, die von ihrem Arbeitgeber oder den Selbstständigen an das Unternehmen geliefert wurden, in dem die Reparatur- oder Wartungsarbeiten durchgeführt werden. Die Techniker dürfen nicht länger als 5 Tage pro Monat in Belgien verbleiben⁹³.
- ✓ Arbeitnehmer, die an **wissenschaftlichen Kongressen** in Belgien teilnehmen und Selbstständige, die an **Konferenzen** teilnehmen oder solche geben⁹⁴.
- ✓ Arbeitnehmer und Selbstständige, die an **Versammlungen im kleinen Kreis** teilnehmen (z.B. Strategiegespräche, Vertragsverhandlungen mit einem Kunden, Beurteilungsgespräche). Um die Freistellung zu beanspruchen, dürfen sie sich insgesamt nicht länger als 60 Tage pro Jahr auf solchen Versammlungen in Belgien aufhalten. Jede Versammlung darf nicht länger als 20 ununterbrochene Kalendertage dauern. Reisetage vor und nach der Versammlung werden nicht mitgerechnet⁹⁵.
- ✓ **Angestellte des öffentlichen Dienstes** (Behördenpersonal)⁹⁶.
- ✓ **Personal von internationalen Organisationen**, soweit der Status dieser Organisation durch einen rechtswirksamen Vertrag geregelt ist (z.B. NATO, Rotes Kreuz)⁹⁷.
- ✓ **Diplomaten oder konsularische Delegationen oder Attachés**⁹⁸.
- ✓ **Sportler** als Arbeitnehmer, die zur Teilnahme an internationalen Sportwettkämpfen nach Belgien einreisen, und selbstständige Sportler im Rahmen der Ausübung ihrer beruflichen Leistungen in Belgien, sowie Schiedsrichter, Begleiter, offizielle Vertreter, Personal und alle durch internationale oder nationale Sportverbände anerkannten Personen für die Dauer eines Sportwettkampfes maximal jedoch 3 Monate pro Kalenderjahr⁹⁹.
- ✓ **Angestellte internationale Künstler und selbstständige Künstler** im Rahmen der Ausübung ihrer beruflichen Leistungen in Belgien, sowie ihre Begleitpersonen, deren

⁹³ Art. 1 Nr. 3, Art. 2 Nr. 2 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁹⁴ Art. 1 Nr. 4, Art. 2 Nr. 3 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007 i.V.m. Art 1 Nr. 1, Art. 2 des Königlichen Erlasses vom 31.08.2007.

⁹⁵ Art. 1 Nr. 5, Art. 2 Nr. 4 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007 i.V.m. Art 1 Nr. 2, Art. 2 Nr. 2 des Königlichen Erlasses vom 31.08.2007.

⁹⁶ Art. 1 Nr. 6 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁹⁷ Art. 1 Nr. 7 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁹⁸ Art. 1 Nr. 8, Art. 2 Nr. 8 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

⁹⁹ Art. 1 Nr. 9, Art. 2 Nr. 5 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.



Anwesenheit für die Veranstaltung erforderlich ist, wenn sie für ihre Tätigkeiten nicht länger als 21 Tage pro Quartal in Belgien bleiben¹⁰⁰.

- ✓ **Forscher und wissenschaftliche Mitarbeiter**, wenn sie in Belgien als Gast an einem wissenschaftlichen Programm einer Universität oder wissenschaftlichen Einrichtung teilnehmen und ihr Aufenthalt in Belgien 3 Monate pro Jahr nicht überschreitet¹⁰¹.
- ✓ **Vorstandsmitglieder und gesetzliche Vertreter** von Gesellschaften, wenn sie in Belgien an Verwaltungsratssitzungen oder Hauptversammlungen von Gesellschaften teilnehmen. Auch sie dürfen sich für diese Tätigkeiten monatlich nicht länger als 5 Tage in Belgien aufhalten¹⁰².
- ✓ **Praktikanten**¹⁰³, die im Rahmen ihres Studiums oder ihrer Berufsausbildung ein verpflichtendes oder für ihr Studium notwendiges Praktikum in Belgien absolvieren oder im Rahmen eines Austauschprogrammes ein Praktikum absolvieren, welches von der zuständigen Behörde genehmigt ist, für die Dauer ihres Praktikums¹⁰⁴.

Beachte: Es besteht eine Meldepflicht für Arbeitnehmer und Selbstständige, die **regelmäßig wiederkehrende kurzzeitige** Dienstleistungen in Belgien erbringen sowie für **Mehrfachbeschäftigungen** von Arbeitnehmern und Selbstständigen in verschiedenen Mitgliedsstaaten (z.B. Tätigkeit in Höhe von 30% in Belgien und 70% in Frankreich). In diesem Fall ist die Meldung **für eine Vielzahl von Einsätzen maximal für ein Jahr gültig** und kann vor Ablauf dieses Zeitraumes für einen darauffolgenden Zeitraum von höchstens 12 Monaten verlängert werden¹⁰⁵. Diese Ausnahme gilt jedoch nicht für den Bausektor und die Leiharbeit.

¹⁰⁰ Art. 1 Nr. 10, Art. 2 Nr. 6 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

¹⁰¹ Art. 1 Nr. 11 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

¹⁰² Art. 2 Nr. 9 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

¹⁰³ Praktikanten sind nach der Definition in Art. 137 Nr. 4, 5 des loi programme (I) vom 27.12.2006 Personen, die im Rahmen eines Studienprogramms oder einer Berufsausbildung ein Pflicht- oder freiwilliges Praktikum absolvieren, um ein Diplom oder Zertifikat oder praktische Erfahrung zu erlangen. Auch Praktikanten in freien Berufen werden erfasst von Art. 137 Nr. 9, 10. Diese werden in Belgien als selbstständige Praktikanten bezeichnet.

¹⁰⁴ Art. 3 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.

¹⁰⁵ Art. 5 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007 i.V.m. Art. 2 des Königlichen Erlasses vom 19.03.2013.

5. Wozu muss ich eine Verbindungsperson in Belgien bestellen?

Die Verbindungsperson (**personne de liaison**)¹⁰⁶ entspricht dem Vertreter (représentant) in Frankreich, der Bezugsperson (personne de référence) in Luxemburg und dem verantwortlich Handelnden / Zustellungsbevollmächtigten in Deutschland. Sie dient den belgischen Kontrollbehörden (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF) als Ansprechpartner vor Ort und muss auf Nachfrage der belgischen SPF die erforderlichen Dokumente und Informationen vorlegen können. Sie ist für die Übermittlung von Informationen im Zusammenhang mit den entsandten Arbeitnehmern verantwortlich, die Gegenstand der LIMOSA-Meldung sind. Die Zuständigkeit der Verbindungsperson gilt für die Dauer des in der LIMOSA-Meldung genannten Zeitraums, sofern sie nicht durch eine neue Verbindungsperson ersetzt wird. Die Verbindungsperson kann jede beliebige natürliche Person sein. Dies kann der Arbeitgeber selbst sein (wenn dieser eine natürliche Person ist), ein Arbeitnehmer des Unternehmens oder eine externe Person¹⁰⁷. Die Verbindungsperson ist **vor** dem Arbeitseinsatz der entsendeten Person in Belgien zu bestellen¹⁰⁸. Sie muss nicht in Belgien wohnhaft sein¹⁰⁹. Über die Art und Weise der Bestellung gibt das Gesetz keine Auskunft. Hier ist aber wiederum zu empfehlen, sich an der Vollmacht in Frankreich zu orientieren¹¹⁰.

Beachte: Obwohl für **folgende Aktivitäten** keine LIMOSA-Meldung abgegeben werden muss, ist für diese Aktivitäten **dennoch eine Verbindungsperson zu bestellen** und zu benennen¹¹¹:

- ✓ Tätigkeiten im Personenverkehrssektor mit Bus oder Reisebus
- ✓ Tätigkeiten des Gütertransports auf Rechnung Dritter
- ✓ Erstmontage und/oder Erstinstallationsarbeiten von Gütern, die wesentlicher Bestandteil des Vertrages sind, für die Inbetriebnahme des gelieferten Gutes

¹⁰⁶ Art. 7 Nr. 4 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“ i.V.m. Art. 7/2 des Gesetzes vom 05.03.2002 „Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci“.

¹⁰⁷ Internetseite Working in Belgium online abrufbar unter: https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applicants/meldingsplicht/liaison-officer.htm (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹⁰⁸ Art. 9 des Gesetzes vom 11.12.2016 i.V.m. Art. 7/2 des Gesetzes vom 05.03.2002.

¹⁰⁹ Siehe dazu die Homepage des Service public fédérale Emploi, Travail et concertation sociale online abrufbar unter: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47327> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹¹⁰ Siehe hierzu Punkt II Dienstleistungsentsendung nach Frankreich Punkt 4 in der Bestandsaufnahme.

¹¹¹ Siehe dazu die Homepage des Service public fédérale Emploi, Travail et concertation sociale online abrufbar unter: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47327> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).



unerlässlich sind und von einem qualifizierten und/oder spezialisierten Arbeitnehmer des Unternehmens ausgeführt werden.

In diesen Fällen erfolgt die Mitteilung über die Bestellung und die Identifikationsangaben zur Verbindungsperson postalisch an SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Contrôle des Lois sociales, Administration centrale, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles oder elektronisch per Mail an SPOC.LabourInspection@employment.belgium.be.

6. Welche Unterlagen müssen der Arbeitgeber und die Verbindungsperson bereithalten?

Folgende Unterlagen¹¹² sind nach Aufforderung der belgischen Kontrollbehörden entweder in einer der nationalen **Amtssprachen Belgiens** (Deutsch, Französisch, Niederländisch) **oder in Englisch zu übersetzen** und vorzulegen:

- ✓ Kopie des Arbeitsvertrages des entsendeten Arbeitnehmers oder äquivalentes Dokument.
- ✓ Angabe über die Währung, die für die Zahlung der Vergütung, der geldwerten Vorteile und Sachleistungen, die mit dem Auslandsaufenthalt und der Rückkehr des entsendeten Arbeitnehmers verbunden sind.
- ✓ Arbeitszeitaufzeichnungen über Anfang, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit.
- ✓ Nachweis über tatsächliche Lohnzahlung.

Nach dem Ende des Arbeitseinsatzes in Belgien müssen die Dokumente **für ein Jahr aufbewahrt** und auf Aufforderung der SPF vorgelegt werden können¹¹³. Die Dokumente können in **Papier- oder elektronischer Form** zur Verfügung gestellt werden¹¹⁴.

Sofern der Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter nach Belgien entsendet, eine LIMOSA-Meldung abgegeben hat und die oben genannte Unterlagen nach Aufforderung der SPF vorlegen kann, ist dieser **für 12 Monate davon befreit**, ein belgisches Arbeitszeitkonto mit Lohnaufschlüsselung (compte individuel) anzulegen und eine belgische Lohnabrechnung

¹¹² Art. 8 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“ i.V.m. Art. 7/1 § 1 des Gesetzes vom 05.03.2002 „Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci“.

¹¹³ Art. 7/1 § 4 des Gesetzes vom 05.03.2002 „Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci“.

¹¹⁴ Art. 7/1 § 5 des Gesetzes vom 05.03.2002 „Loi concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci“.



(décompte) zu erstellen¹¹⁵. Legt er die oben genannten Dokumente nicht vor oder dauert die Entsendung länger als 12 Monate, muss er ein belgisches Arbeitszeitkonto und eine Lohnabrechnung erstellen. Das gleiche gilt auch für die Erstellung des Personalregisters (registre du personnel), der Arbeitsordnung (règlement de travail) und für die Beachtung der geltenden Vorschriften zur Kontrolle von Teilzeitbeschäftigten¹¹⁶.

7. Wer muss über die Entsendemeldung noch informiert werden?

Dem Auftraggeber sollte, wie bei Entsendungen nach Frankreich, eine Kopie der Entsendemeldung übermittelt werden, denn der Auftraggeber ist verpflichtet, die Vorlage der LIMOSA-Meldebescheinigung (L1) zu verlangen¹¹⁷. Kann das entsendende Unternehmen keine gültige LIMOSA-Meldebescheinigung vorlegen, muss der Auftraggeber dies den Behörden online über die Schaltfläche „LIMOSA-Meldepflicht“ anzeigen¹¹⁸. Dies gilt allerdings nicht, wenn es sich bei dem Auftraggeber um eine Privatperson handelt¹¹⁹.

8. Welche weiteren Formalitäten sind noch zu beachten?

Zum Nachweis der Sozialversicherung des entsendeten Arbeitnehmers muss dieser auch in Belgien eine **A1-Bescheinigung** bei seiner Krankenkasse beantragen. Im Gegensatz zu Frankreich und Luxemburg, muss der entsendete Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung allerdings nicht bei einer Kontrolle direkt mit sich führen. Es reicht, wenn er diese auf Nachfrage der Kontrollbehörde vorweisen kann.

Erfolgt die **Entsendung** nach Belgien **in den Bausektor**, sollte der Auftraggeber vom entsendeten Unternehmen, ähnlich der Versicherung in Deutschland, einen **schriftlichen von beiden Parteien unterschriebenen Nachweis über folgende Punkte** verlangen:

¹¹⁵ Art. 5 § 1 des Königlichen Erlasses vom 29.03.2002 i.V.m. Art. 1 und Art. 2 des Königlichen Erlasses vom 01.04.2007 i.V.m. Art. 8 des Königlichen Erlasses vom 05.03.2002 i.V.m. Art. 11 § 2, § 3, § 4 und Art. 20 und Art. 21 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“.

¹¹⁶ Siehe dazu die Homepage des Service public fédérale Emploi, Travail et concertation sociale online abrufbar unter: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=39859> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018) und die Homepage https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/limosa.html (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹¹⁷ Siehe dazu die Homepage Socialsecurity.be online abrufbar unter: https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applis/meldingsplicht/index.htm# (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹¹⁸ Art. 141 und Art. 155 des Gesetzes vom 27.12.2006 sowie Fußnote 117.

¹¹⁹ Siehe Art. 8 des Königlichen Erlasses vom 20.03.2007.



- ✓ Schriftliche Bestätigung, dass der Auftraggeber dem entsendeten Unternehmen auf die **Internetseite** des Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation hingewiesen hat, auf der die Informationen über die geschuldete Vergütung abrufbar sind
- ✓ Schriftliche Bestätigung, dass das entsendete Unternehmen seinen beschäftigten entsendeten Arbeitnehmer die nach belgischem Recht **geschuldete Vergütung** zahlt

Beachte: Kann der Auftraggeber die genannten Nachweise nicht erbringen, **haftet** er **gesamtschuldnerisch** mit dem entsendeten Unternehmen für etwaige offene Lohnforderungen der entsendeten Arbeitnehmer¹²⁰.

9. Welche arbeitsrechtlichen Vorgaben sind zu beachten?

Der Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter nach Belgien entsendet, muss während dieses Zeitraums die arbeitsrechtlichen Bestimmungen Belgiens, wie sie in den Gesetzen, königlichen Erlassen oder Tarifverträgen geregelt sind, einhalten¹²¹. Diese Bestimmungen betreffen die belgischen Mindestarbeitsbedingungen vor allem Regelungen über Arbeitszeit, Feiertage, Leiharbeit, Arbeitssicherheit, Sicherstellung der Vergütung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen, wie sie in den Tarifverträgen geregelt sind¹²².

10. Welche Besonderheiten sind für den Transportsektor zu beachten?

Arbeitnehmer und Selbstständige, die im internationalen **Personen- und Güterverkehrssektors** beschäftigt sind, sind von der Meldepflicht befreit. Kabotage-Aktivitäten in Belgien sowie der Transit unterliegen jedoch unabhängig ihrer Dauer der Meldepflicht¹²³. Soweit eine Meldepflicht besteht, gelten aber die oben beschriebenen allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zur Entsendung. Spezielle gesetzliche Regelungen für den Transportsektor bestehen keine.

¹²⁰ Art. 15 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“.

¹²¹ Art. 5 des Königlichen Erlasses vom 05.03.2002.

¹²² Zu den Einzelheiten der Arbeitsbedingungen siehe die Ausführungen auf der Homepage des Service public fédérale Emploi, Travail et concertation sociale online abrufbar unter: <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=6224> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹²³ Siehe dazu Punkt V Dienstleistungsentsendung nach Belgien Punkt 4.

11. Welche Besonderheiten gelten im Baugewerbe?

Zum Bereich des Baugewerbes gehören alle Tätigkeiten in Bezug auf unbewegliche Gegenstände, die die Errichtung, Instandsetzung, Unterhaltung, Änderung oder Beseitigung eines Baus zum Ziel haben. **Insbesondere fallen darunter folgende Arbeiten:** Aushubarbeiten, Erdarbeiten, Baumaßnahmen, Montage und Demontage von vorgefertigten Teilen, Einrichtungs- und Ausstattungsarbeiten, Umbauarbeiten, Renovierungsarbeiten, Reparaturarbeiten, Rückbauarbeiten, Abrissarbeiten, Wartungsarbeiten, Pflegearbeiten wie Malerarbeiten und Reinigungsarbeiten und Sanierungsarbeiten¹²⁴.

Spezielle gesetzliche Entsendebestimmungen im Bausektor bestehen keine. Es **gelten** die oben **allgemeinen Bestimmungen zur Entsendung**. Allerdings ist zu beachten, dass der Bausektor bei einigen unter Punkt 4 in der Bestandsaufnahme genannten Ausnahmen von den Meldepflichten nicht miteinbezogen ist.

Beachte: Im Baugewerbe muss nach der Entsendemeldung über LIMOSA zusätzlich eine Arbeitsmeldung und eine Anwesenheitsregistrierung der entsendeten Arbeitnehmer über die Onlinedienste **Arbeitsmeldung**¹²⁵ und **Checkinetwork**¹²⁶ erfolgen. Dies gilt allerdings nur für Arbeiten die einen Gesamtbetrag ohne Mehrwertsteuer in Höhe des Schwellenwertes von 500.000 € erreichen.

Beachte: Im Baugewerbe muss **derzeit nur für einheimische belgische Arbeitnehmer** ein „**ConstruBadge**“ online auf der Homepage www.construbadge.be beantragt werden. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem Tarifvertrag der Handwerker für das Baugewerbe vom 11.09.2014, der den ConstruBadge regelt. Für entsendete Arbeitnehmer ist bis dato ein solcher ConstruBadge nicht verpflichtend, da der zuvor genannte Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurde und daher von ausländischen Arbeitgebern nicht beachtet werden muss. Es bleibt aber zu beobachten, ob dieser für allgemeinverbindlich erklärt wird und damit die Anwendbarkeit auch auf entsendete Arbeitnehmer

¹²⁴ Art. 6 des Königlichen Erlasses vom 05.03.2002 i.V.m. Art. 10 des Königlichen Erlasses von 20.03.2007 „Arrêté royal pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme du 27 décembre 2006 i.V.m. Art. 4 des Königlichen Erlasses vom 01.04.2007 „Arrêté Royal fixant les modalités d'exécution du régime simplifié de tenue des documents sociaux pour les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique et définissant les activités dans le domaine de la construction“.

¹²⁵ Online abrufbar unter: https://www.socialsecurity.be/site_de/employer/applicants/ddt/index.htm (zuletzt abgerufen am 02.07.2018).

¹²⁶ Online abrufbar unter: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/checkinetwork.html (zuletzt abgerufen am 02.07.2018).



ausgedehnt wird. Die Internetseite auf der der ConstruBadge beantragt werden kann, ist mehrsprachig verfügbar (NL, FR, DE, ENG). Der ConstruBadge ist ein persönliches visuelles Identifizierungsmittel für jeden einheimischen Bauarbeiter. Er ist vom Arbeitnehmer jederzeit gut sichtbar auf den Baustellen in Belgien zu tragen. Der ConstruBadge enthält Informationen über das Unternehmen und den Arbeitnehmer. Wie in Frankreich auch muss ein Foto des Arbeitnehmers bei der Beantragung hochgeladen werden. Die Beantragung des Badges kann nur durch den Arbeitgeber und erst nach erfolgter Meldung über LIMOSA durchgeführt werden. Bei Beantragung fällt eine Gebühr in Höhe von 20,00 € pro Badge und pro entsendeten Arbeitnehmer an. Weiterhin wird der Badge nach Beantragung nur an eine belgische Adresse des Arbeitgebers versendet. Eine Versendung ins Ausland erfolgt nicht¹²⁷.

Beachte: Ausländische Unternehmen, die zur Ausführung von Bauarbeiten Personal nach Belgien entsenden, müssen sich grundsätzlich an dem im Rahmen der arbeitsrechtlichen Tarifvereinbarungen festgelegten sektoralen **Treuemarkensystem beteiligen**¹²⁸. Die Treuemarken sind eine Leistung, die der Existenzsicherungsfonds des Bausektors den Bauarbeitern gewährt. Diese Leistung besteht aus der Zahlung einer Jahresprämie an diejenigen Bauarbeiter, die im Laufe eines Dienstjahres (d.h. zwischen dem 1. Juli und dem 30. Juni des folgenden Jahres) in einem oder mehreren Bauunternehmen gearbeitet haben. Diese Prämie belohnt den Bauarbeiter für seine Treue zum Bausektor und soll ihn dazu ermuntern, weiterhin in diesem Sektor tätig zu sein. Die Prämie wird nicht direkt vom Arbeitgeber an seine Arbeiter gezahlt, sondern durch den Existenzsicherungsfonds überwiesen, an den der Arbeitgeber einen Beitrag zur Finanzierung dieses Prämiensystems entrichtet. Hierbei handelt es sich um ein sektorales Solidaritätssystem. Das OPOC (Office patronal d'organisation et de contrôle des régimes de sécurité d'existence) zieht den Beitrag zur Finanzierung dieser Prämienleistungen ein und arbeitet dabei im Auftrag und auf Rechnung des Existenzsicherungsfonds. Es kümmert sich auch um die Verwaltung des Treuemarkensystems. Ausländische Arbeitgeber, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union ansässig sind, können aber unter bestimmten Umständen von einer **Lockerung** Gebrauch machen. Voraussetzung hierfür ist, dass für diese Arbeiter während der Dauer ihrer Beschäftigung in Belgien in Anwendung derjenigen Systeme, an die ihr

¹²⁷ Sie dazu die detaillierten Informationen zum ConstruBadge u.a. in der Broschüre online abrufbar unter: http://www.construbadge.be/hulp_de_base.html (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹²⁸ Siehe dazu die erläuternde Broschüre abrufbar unter:

https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/de/erster-besuch.html#panel02Tab01 (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).



Arbeitgeber in seinem Niederlassungsland angeschlossen ist, ein **mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System gilt**. Ein ausländischer Arbeitgeber gehört einem vergleichbaren System an, wenn er in Anwendung der in seinem Land geltenden Systeme dazu verpflichtet ist, über das normale Gehalt hinaus entweder eine Prämie (Treueprämie, Jahresabschlussprämie oder 13. Monatsgehalt) zu zahlen oder Beiträge an einen Fonds zur Finanzierung einer derartigen Prämie zu entrichten. Hierbei handelt es sich im Allgemeinen um eine Prämie, die jedes Jahr gezahlt wird und deren Höhe etwa einem Monatsgehalt entspricht. Die Gewährung dieser Prämie kann an Bedingungen wie die Anzahl der Dienstjahre oder der Betriebszugehörigkeit geknüpft werden. Das ausländische Unternehmen muss, unabhängig davon, ob es an ein mit dem Treuemarkensystem vergleichbares System angeschlossen ist oder nicht, den **Dienststellen des OPOC in jedem Fall seine Aktivitäten melden**. Diese Dienststellen entscheiden anhand der vorgelegten Unterlagen darüber, ob die Äquivalenz bewiesen ist oder nicht.

Speziell für deutsche Unternehmen besteht die Möglichkeit sich von dieser Zahlungsverpflichtung in Belgien von SOKA-Bau freistellen zu lassen, wenn den Arbeitnehmern ein 13. Monatsgehalt gewährt wird. Denn die deutschen und belgischen Sozialpartner haben in einer Rahmenvereinbarung die Gleichwertigkeit ihrer Regelungen über das 13. Monatseinkommen im Baugewerbe gegenseitig anerkannt¹²⁹.

12. Welche Sanktionen drohen bei Nichtbeachtung der Meldevorschriften?

Das Sozialstrafgesetzbuch (code pénale sociale) in Belgien kennt 4 Strafebenen. Bei Strafen der ersten Ebene handelt es sich nur um eine Verwaltungsbuße. Bei den Strafen der Ebene 2 bis 4 kann eine Geldstrafe oder Verwaltungsbuße verhängt werden. Eine Verwaltungsbuße kommt hierbei nur in Betracht, wenn der Verstoß von den Behörden nicht strafrechtlich verfolgt wird.

Sofern der Arbeitgeber **keine Verbindungsperson** bestellt und ernennt und diese den Behörden nicht mitteilt, wird er mit einer Verwaltungsbuße oder Geldstrafe des Niveaus 2 bestraft¹³⁰. Der finanzielle Rahmen des Niveaus 2 liegt bei Verhängung einer

¹²⁹ Siehe dazu die Internetseite von SOKA-Bau Entsendungen in die EU und Schweiz abrufbar unter: <https://www.soka-bau.de/arbeitgeber/leistungen/urlaubsverfahren/entsendung-in-die-eu-und-schweiz/> (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).

¹³⁰ Art. 37 und Art. 38 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“.



Verwaltungsbuße zwischen 200 € und 2.000 € und bei Verhängung einer Geldstrafe zwischen 400 € und 4.000 €¹³¹.

Weiterhin fällt für den Arbeitgeber eine Verwaltungsbuße oder Geldstrafe an, wenn er die unter Punkt 6 genannten **erforderlichen Unterlagen nicht** zur Verfügung stellen kann¹³². In diesem Fall wird er ebenfalls mit einer Verwaltungsbuße oder Geldstrafe des Niveaus 2 belegt. Die Strafe gilt hierbei pro entsendeten Arbeitnehmer¹³³.

Nimmt der Arbeitgeber **keine Entsendemeldung** über LIMOSA vor, wird er mit einer Verwaltungsbuße oder Geldstrafe des Niveaus 4 sanktioniert. Die Höhe der Verwaltungsbuße liegt hierbei zwischen 2.400 € und 24.000 € oder bei einer Geldstrafe zwischen 4.800 € und 48.000 €¹³⁴. Nimmt der Auftraggeber keine Entsendemeldung vor, wird er mit einer Verwaltungsbuße oder Geldstrafe des Niveaus 3 sanktioniert. Die Höhe der Verwaltungsbuße liegt hierbei zwischen 400 € und 4.000 € oder bei einer Geldstrafe zwischen 800 € und 8.000 €.

Im Bausektor haften für die **Nichtzahlung der geschuldeten Vergütung** an die entsendeten Arbeitnehmer sowohl der Arbeitgeber, als auch der Auftraggeber (Kunde in Belgien) gesamtschuldnerisch. Die Nichtzahlung wird mit einer Verwaltungsbuße oder Geldstrafe des Niveaus 2 geahndet. Die Höhe der Verwaltungsbuße für die Nichtzahlung des Lohnes liegt zwischen 200 € und 2.000 € und bei einer Geldstrafe zwischen 400 € und 4.000 €¹³⁵.

¹³¹ Siehe dazu den Überblick über die Strafen online abrufbar unter:

<http://www.emploi.belgique.be/sanctions/> (zuletzt abgerufen am 29.06.2018).

¹³² Art. 40 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“.

¹³³ Art. 40 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“.

¹³⁴ Siehe dazu den Überblick über die Verwaltungsbußen online abrufbar unter:

http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=788 (zuletzt abgerufen am 29.05.2018) und den Überblick online abrufbar unter: <http://www.emploi.belgique.be/sanctions/> (zuletzt abgerufen am 29.06.2018).

¹³⁵ Art. 36 des Gesetzes vom 11.12.2016 „Loi portant diverses dispositions concernant le détachement de travailleurs“.

VI. Vergleichende Gegenüberstellung der wesentlichen Unterschiede in den Ländern der Großregion

Aufgrund der europäischen Richtlinien und der darin enthaltenen Vorgaben mussten Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien die unionsrechtlichen Bestimmungen in nationales Recht umsetzen. Trotz teilweise korrespondierender Regelungen ergeben sich dennoch Unterschiede in den nationalen Umsetzungsmaßnahmen, da die Richtlinien nur einen Mindestrahmen der zu erlassenden Regelungen vorgeben. Für eine vergleichende Gegenüberstellung werden die wesentlichen Unterschiede in der Richtlinienumsetzung zwischen Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien in der folgenden Tabelle exemplarisch dargestellt, wobei die Auflistung nicht abschließend ist:

Deutschland		Frankreich		Luxemburg		Belgien
Entsendemeldung nur für schwarzarbeitsaffine Branchen		Entsendemeldung für alle Branchen		Entsendemeldung für alle Branchen		Entsendemeldung für alle Branchen
Keine Meldepflicht ab einer gewissen Einkommenshöhe und für nahe Angehörige	–	–		–		–
Keine Meldepflicht für Erstmontage- und Einbauarbeiten bei Dauer des Einsatzes unter 8 Tagen		–		Meldepflicht, aber Ausnahme von Mindestlohn und bezahlten Jahresurlaub		Keine Meldepflicht für Erstmontage- und Einbauarbeiten bei Dauer des Einsatzes unter 8 Tagen
–		Vereinfachte Meldepflicht für Entsendungen unter einem Monat		–		–
–		–		–		Regelmäßig wiederkehrende kurzzeitige Dienstleistungen sowie Mehrfachbeschäftigung Gültigkeit der Meldung 12 Monate
–		–		–		Keine Meldepflicht für dringende Reparatur- und Wartungsarbeiten an selbst gelieferten Maschinen oder Geräten bei Dauer des Einsatzes unter 5 Tagen
–		–		–		Keine Meldepflicht bei Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen und Konferenzen
–		–		–		Keine Meldepflicht bei Teilnahme an Versammlungen im kleinen Kreis bei max. Dauer von 60 Tagen pro Jahr
–		–		–		Keine Meldepflicht bei Angestellten des Öffentlichen Dienstes
–		–		–		Keine Meldepflicht bei Personal von internationalen Organisationen



Deutschland		Frankreich		Luxemburg	Belgien	
—	—	—	—	—	Keine Meldepflicht bei Diplomen oder konsularischen Delegationen oder Attachés	
—	—	—	—	—	Keine Meldepflicht bei Sportlern bei Teilnahme an internationalen Sportwettkämpfen bei max. Dauer von 3 Monaten pro Jahr	
—	—	—	—	—	Keine Meldepflicht für Angestellte internationale Künstler und Selbstständige Künstler bei einem Aufenthalt nicht länger als 21 Tage pro Quartal	
—	—	—	—	—	Keine Meldepflicht bei Forschern und wissenschaftlichen Mitarbeitern als Gast an einem wissenschaftlichen Programm bei max. Aufenthalt von 3 Monaten pro Jahr	
—	—	—	—	—	Keine Meldepflicht bei Vorstandsmitgliedern und gesetzlichen Vertretern von Gesellschaften bei max. Aufenthalt von 5 Tagen pro Monat	
—	—	—	—	—	Keine Meldepflicht bei Praktikanten für die Dauer ihres Praktikums	
Bei Transportleistungen Beantragung einer Einsatzplanung für die Dauer von 6 Monaten	Bei Transportleistungen Beantragung einer Entsendebestätigung für die Dauer von 6 Monaten	Bei Transportleistungen Beantragung einer Entsendebestätigung für die Dauer von 6 Monaten	Bei Transportleistungen z. Z. ausgesetzt	Bei Transportleistungen z. Z. ausgesetzt	Keine Meldepflicht bei Transportleistungen	
Meldepflicht bei Kabotage	Meldepflicht bei Kabotage	Meldepflicht bei Kabotage	Meldepflicht bei Kabotage z. Z. ausgesetzt	Meldepflicht bei Kabotage z. Z. ausgesetzt	Meldepflicht bei Kabotage	
Transit erfasst; derzeit Meldepflicht ausgesetzt	Transit ausgenommen	Transit ausgenommen	Transit ausgenommen	Transit ausgenommen	Transit ausgenommen	
—	Bei Tätigkeit im Bausektor, zusätzlich Beantragung der Carte BIP	Bei Tätigkeit im Bausektor, zusätzlich Beantragung der Carte BIP	—	—	Bei Tätigkeit im Bausektor, derzeit Beantragung des Construbadge nur für belgische Arbeitnehmer verpflichtend	

Deutschland		Frankreich		Luxemburg		Belgien
–	Vorlage einer Bescheinigung über eine Arbeitsmedizinische Untersuchung	Vorlage einer Bescheinigung über eine Arbeitsmedizinische Untersuchung	Vorlage einer Bescheinigung über eine Arbeitsmedizinische Untersuchung	–	–	–
–	Nachweis über eine Tätigkeit im Niederlassungsstaat insb. Angabe über ausgeführte Verträge und Umsatzzahlen	Nachweis über eine Tätigkeit im Niederlassungsstaat insb. Angabe über ausgeführte Verträge und Umsatzzahlen	Nachweis über eine Tätigkeit im Niederlassungsstaat insb. Angabe über ausgeführte Verträge und Umsatzzahlen	–	–	–
–	Geldstrafe im Falle einer fehlenden A1-Bescheinigung	Geldstrafe im Falle einer fehlenden A1-Bescheinigung	Geldstrafe im Falle einer fehlenden A1-Bescheinigung	Geldstrafe im Falle einer fehlenden A1-Bescheinigung	Geldstrafe im Falle einer fehlenden A1-Bescheinigung	–
–	Eigene Haftung des Auftraggebers für die Nichtkontrolle des Auftragnehmers hinsichtlich der Einhaltung der Entsandevorschriften	Eigene Haftung des Auftraggebers für die Nichtkontrolle des Auftragnehmers hinsichtlich der Einhaltung der Entsandevorschriften	Eigene Haftung des Auftraggebers für die Nichtkontrolle des Auftragnehmers hinsichtlich der Einhaltung der Entsandevorschriften	Eigene Haftung des Auftraggebers für die Nichtkontrolle des Auftragnehmers hinsichtlich der Einhaltung der Entsandevorschriften	Eigene Haftung des Auftraggebers für die Nichtkontrolle des Auftragnehmers hinsichtlich der Einhaltung der Entsandevorschriften	Haftung des Auftraggebers bei Verstoß gegen die eigene Meldepflicht, die besteht, sofern der Auftragnehmer seine entsandeten Arbeitnehmer nicht über Limosa gemeldet hat
Meldeportal Mindestlohn in den Sprachen: DE, EN, FR	Portal SPSI in den Sprachen: EN, FR	Portal e-détachement in den Sprachen: DE, EN, FR	Portal Limosa in den Sprachen: DE, EN, FR, NL	Portal e-détachement in den Sprachen: DE, EN, FR	Portal Limosa in den Sprachen: DE, EN, FR, NL	Portal Limosa in den Sprachen: DE, EN, FR, NL
Kostenfreies Meldevverfahren	Kostenfreies Meldevverfahren	Kostenfreies Meldevverfahren	Kostenfreies Meldevverfahren	Kostenfreies Meldevverfahren	Kostenfreies Meldevverfahren	Kostenfreies Meldevverfahren

VII. Ausblick

1. Entwicklungen in Frankreich

Frankreich hat im Rahmen seiner aktuellen Arbeitsmarktreform zur Novellierung des französischen Arbeitsrechts am 15. September 2017 das Ermächtigungsgesetz zum Erlass von Rechtsverordnungen zur Ergreifung von Maßnahmen für die Verstärkung des sozialen Dialogs (Loi n° 2017-1340 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social) verabschiedet. Mit diesem Gesetz wurde die französische Regierung dazu ermächtigt, innerhalb von 6 Monaten Verordnungen über Ausnahmevorschriften für Grenzregionen, sowie für wiederkehrende kurzzeitige Entsendungen in bestimmten Bereichen zu erlassen. Jetzt beabsichtigt Frankreich, die angekündigten Ausnahmevorschriften für die Grenzregion statt wie zuvor geplant durch Rechtsverordnungen, nun durch ein förmliches Gesetz zu erlassen. Das bedeutet, dieses muss das Gesetzgebungsverfahren des französischen Parlaments durchlaufen. Ein entsprechender Gesetzesentwurf der französischen Regierung **“Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel”** wurde auf der Homepage des französischen Parlaments, der Assemblée Nationale veröffentlicht¹³⁶. In diesem Gesetzesentwurf geht es maßgeblich um die Umgestaltung des Ausbildungssystems, die Reform der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitslosenversicherung sowie um eine Anpassung und Vereinfachung der Eingliederung von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt. In seinem Art. 50 sind allerdings auch spezielle **Erleichterungen im Bereich der Entsendung** vorgesehen. In das französische Arbeitsgesetz soll zum einen ein neuer Art. L. 1262-6 eingefügt werden. Dieser eröffnet eine Möglichkeit zum Abschluss eines **internationalen Abkommens**, um Ausnahmevorschriften von den französischen Entsendebestimmungen in Grenzregionen zu vereinbaren. Zum anderen soll ein Art. L. 1262-7 eingeführt werden, der unabhängig von der Möglichkeit eines internationalen Abkommens Ausnahmen von der Entsendemeldung sowie der Bestellung eines Vertreters vorsieht und Anpassungen bei den vorzuhaltenden Unterlagen im Fall von **kurzzeitigen und punktuellen Entsendungen** möglich macht.

¹³⁶ Homepage der Assemblée Nationale online abrufbar unter: [http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl0904/\(index\)/projets-loi](http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/projets/pl0904/(index)/projets-loi) (zuletzt abgerufen am 29.05.2018).



Die Task Force Grenzgänger der Großregion 2.0 (TFG 2.0) begrüßt dieses Vorhaben ausdrücklich, weil gerade in Grenzregionen aufgrund der engen wirtschaftlichen Verflechtungen zwischen Deutschland und Frankreich, die grenzüberschreitende Dienstleistung ein erheblicher Wirtschaftsfaktor ist. Die geplanten Änderungen würden wesentliche Erleichterungen im Verwaltungsaufwand für Unternehmen in den Grenzregionen, die täglich ihre Dienstleistungen jenseits der Grenze im Nachbarland erbringen, bedeuten. Dadurch würde gewährleistet, dass die Verwaltungsanforderungen im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz stehen. Es bleibt abzuwarten, wie die geplanten Änderungen inhaltlich ausgestaltet werden.

2. Entwicklungen in Luxemburg

In Luxemburg sieht ein **Gesetzesentwurf** vor, einen neuen Absatz in den bestehenden Art. L. 141-2 des Code du Travail einzuführen, der eine Änderung der in Artikel L. 142-2 und L. 143-2 des Code du Travail enthaltenen Pflichten bewirkt.¹³⁷ Der neu eingefügte Absatz sieht zum einen eine Befreiung von der Meldepflicht bei der Entsendung von qualifizierten Mitarbeitern oder Fachkräften eines Unternehmens mit Sitz im Ausland für **Wartungs-Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten** an selbst gelieferten Maschinen und Geräten vor. Die Dauer des Einsatzes darf allerdings nicht länger als 5 Tagen pro Monat betragen. Diese Ausnahmeregelung gilt jedoch nicht für Tätigkeiten im Bausektor¹³⁸. Zum anderen sollen entsendete Arbeitnehmer, die Tätigkeiten als **Dozent, Referent oder Redner** ausüben oder an **Schulungen, Konferenzen oder Arbeitssitzungen** teilnehmen, ebenfalls von der Meldepflicht befreit werden, sofern diese Tätigkeiten 5 Tage im Monat nicht überschreiten. Gleichzeitig sieht der Gesetzesentwurf allerdings auch eine Anhebung der maximalen Bußgeldgrenze von derzeit 50.000 € auf 75.000 € vor¹³⁹.

3. Entwicklungen auf europäischer Ebene

Auf europäischer Ebene wurde eine **Überarbeitung der jetzigen Entsenderichtlinie 96/71/EG** diskutiert. Die EU-Kommission hat dazu einen Richtlinienentwurf vorgelegt¹⁴⁰.

¹³⁷ Projet de loi portant modification du Code du travail, Newsletter der Chambre de commerce Luxembourg vom 30.05.2018.

¹³⁸ Art. 1 Nr. 2 des Gesetzesentwurfes.

¹³⁹ Art. 1 Nr. 3 des Gesetzesentwurfes.

¹⁴⁰ COM (2016) 128 final; COM (2017) 278 final.



Dieser wurde am 29.05.2018 vom Europäischen Parlament im Wesentlichen bestätigt¹⁴¹ und am 21.06.2018 vom Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ (EPSCO-Rat) abschließend gebilligt¹⁴². Zu den wichtigsten Änderungen zählt eine **Befristung der Dauer der Entsendung**. Hierbei wurde die maximale Entsendedauer nun auf 12 Monate festgelegt, wobei dieser Zeitraum um 6 Monate verlängert werden kann. Die derzeit noch aktuelle Entsenderichtlinie sieht keine zeitliche Beschränkung der Entsendung von Arbeitnehmern vor¹⁴³. Dauert eine Entsendung länger als 12 Monate an, findet auf den Arbeitnehmer das Arbeitsrecht des Aufnahmelandes Anwendung.

Eine weitere maßgebliche Änderung ist die Anwendung des **Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“**. Dieses Prinzip des neuen Vorschlages sieht vor, dass statt der bisher einzuhaltenden Mindestlohnsätze jetzt die gleichen Vergütungsvorschriften wie im Aufnahmemitgliedsstaat gelten sollen, so wie sie in Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Tarifverträgen für die ortsansässigen Arbeitnehmer festgelegt sind. Weiter sieht die neu überarbeitete Entsenderichtlinie vor, dass die durch die allgemeinverbindlichen Tarifverträge festgelegten Vorschriften für entsandte Arbeitnehmer aller Wirtschaftsbranchen verbindlich werden. Die Frist zur Umsetzung der neuen Entsenderichtlinie für die Mitgliedsstaaten beträgt nur 2 Jahre ab Inkrafttreten. Für den Verkehrssektor werden sektorspezifische Vorschriften in einem gesonderten europäischen Rechtsakt erlassen. Bis dahin gilt für den Verkehrssektor die derzeit gültige Entsenderichtlinie fort.

VIII. Bewertung/Empfehlung

In der Großregion werden die Fortschritte des EU-Binnenmarktprogrammes besonders deutlich. Zwischen ihren Ländern Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Belgien sind mittlerweile grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten entstanden. Es bestehen im Gegensatz zu den osteuropäischen EU-Staaten weitgehend gleiches Lohnniveau und

¹⁴¹ Presseerklärung der Kommission online abrufbar unter: https://ec.europa.eu/germany/news/20180529-entsenderichtlinie_de (zuletzt abgerufen am 28.06.2018).

¹⁴² Siehe dazu die Pressemitteilung des BMAS online abrufbar unter:

http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/epsco-rat-stimmt-fuer-revision-der-entsenderichtlinie.html?cms_et_cid=2&cms_et_lid=20&cms_et_sub=28.06.2018_ungen/2018/epsco-rat-stimmt-fuer-revision-der-entsenderichtlinie.html (zuletzt abgerufen am 28.06.2018).

¹⁴³ Beachte: die in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in Art 12 geregelte zeitliche Befristung der Entsendung auf 24 Monate betrifft nur das Sozialrecht. Unter arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten gibt es derzeit keine zeitliche Beschränkung der Entsendung.



ähnliche Arbeitnehmerrechte. Warenlieferungen und Dienstleistungseinsätze jenseits der Grenze sind heute gelebter Alltag und tragen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation bei. Viele Betriebe haben einen festen Kundenstamm zu den Nachbarländern aufgebaut, sodass die Dienstleistungsfreiheit zur vollen Geltung gelangt. Die Großregion zeichnet sich daher durch teilweise mehrfach täglich wiederkehrenden Entsendungen aus. Gerade für klein und mittelständische Unternehmen (KMU) stellen die Melde-, Mitführungs- und Dokumentationspflichten bei Entsendungen allerdings einen erheblichen verwaltungstechnischen, personellen und finanziellen Aufwand dar, der geeignet ist, die Dienstleistungsfreiheit zu beeinträchtigen und die über Jahrzehnte gewachsenen Wertschöpfungsketten wieder abzubauen. Durch die Gegenüberstellung wird deutlich, dass die Mitgliedsstaaten die Entsenderichtlinie und die zu ihr ergangene Durchsetzungsrichtlinie teilweise unterschiedlich in ihre nationalen Gesetze umgesetzt haben. Dabei ist festzustellen, dass vor allem Belgien in seinen Gesetzen umfangreiche Ausnahmetatbestände hinsichtlich der Entsendevorschriften geschaffen hat. Diese berücksichtigen die besondere Situation in der Grenzregion und erleichtern dadurch den grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr nach Belgien. Dies fördert zugleich die Entsendung von Arbeitnehmern und erleichtert die Arbeitnehmermobilität, ohne jedoch den Arbeitnehmerschutz zu schwächen. Auch Deutschland sieht in seinen gesetzlichen Bestimmungen einige Ausnahmeregelungen vor, die für den freien Dienstleistungsverkehr förderlich sind. Insbesondere beschränkt Deutschland seine Melde-, Dokumentations- und Nachweispflichten auf schwarzarbeitsaffine Branchen und sieht Ausnahmen von der Meldepflicht ab einer gewissen Einkommenshöhe vor, bei der man davon ausgehen kann, dass der gesetzliche Mindestlohn eingehalten ist. Frankreich und Luxemburg weisen ähnliche Entsendebestimmungen in ihren nationalen Gesetzen auf. Dort wären Ausnahmetatbestände wünschenswert. Man könnte sich beispielsweise hier an den belgischen Bestimmungen orientieren.

Luxemburg hat in seinem Gesetzesentwurf bereits erste Ausnahmen anvisiert. Die TFG 2.0 begrüßt auch außerordentlich den von Frankreich vorgelegten Gesetzesentwurf „Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel“ und der darin eröffneten Möglichkeit zum Abschluss eines internationalen Abkommens über Ausnahmeregelungen der Entsendebestimmungen in Grenzregionen. Insoweit kann die TFG 2.0 die Länder der Großregion nur ermutigen, jeweils mit Frankreich ein solches internationales Abkommen abzuschließen.



IX. Weiterführende Links

Entsendung nach Frankreich

Portail de déclaration électronique SIPSI	https://www.sipsi.travail.gouv.fr
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social	http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/
Ministère de la transition écologique et solidaire	https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/FAQ%20d%C3%A9tachement%20%20janv%202017-2_DE.pdf
Inspection du Travail (Direccte Grand Est)	http://grand-est.direccte.gouv.fr/Inspection-du-travail-4974
Le site officiel de l'administration française	https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160
IHK Südlicher Oberrhein	https://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de/Zielgruppe-SchweizFrankreich/Allgemeine_Info_Frankreich_Mitarbeiterentsendung/3458040
IHK Saarland	https://www.saarland.ihk.de/ihk-saarland/Integrale?SID=CRAWLER&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=1598
Carte BTP	https://www.cartebtp.fr/

Entsendung nach Deutschland

Meldeportal Mindestlohn	https://www.meldeportal-mindestlohn.de
Zoll	https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html
Bundesministerium der Finanzen Formularcenter	https://www.formulare-bfinv.de/
SOKA-Bau	http://www.soka-bau.de/

Entsendung nach Luxemburg

Inspection du Travail et des Mines	http://www.itm.lu/de/home.html
Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg	http://www.guichet.public.lu/citoyens/de/index.html



Entsendung nach Belgien

Servie public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale

<http://www.beschaeftigung.belgien.be>

LIMOSA

<https://www.international.socialsecurity.be>

ConstruBadge

<http://www.construbadge.be>

Eurpäische Union

Solvit-Dienst

http://ec.europa.eu/solvit/index_de.htm



Task Force Grenzgänger 2.0, Juni 2018

Autoren: Viviane Kerger & Nora Benyoucef

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie
und Verkehr des Saarlandes
Task Force Grenzgänger 2.0
Franz-Josef-Röder-Straße 17
66119 Saarbrücken
taskforce.grenzgaenger@wirtschaft.saarland.de
www.tf-grenzgaenger.eu

