

Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach **Deutschland**



2. Ausgabe – Juni 2021

Die 1993 gegründete Plattform EURES (Abkürzung für EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den verschiedenen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und sonstigen Handlungsträgern auf regionaler, staatlicher oder internationaler Ebene.

Die Bündelung der Ressourcen der Mitglied- und Partnerorganisationen von EURES bildet eine solide Basis, die es dem Netzwerk EURES ermöglicht, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Europäischen Wirtschaftsraumes hochwertige Leistungen anzubieten.

Das Ziel des Netzwerkes EURES besteht in der Information von Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden, Studierenden und Arbeitgebern über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie in der Förderung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in diesem Raum.

In diesem Interesse veröffentlicht das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est (Vereinigung zur Förderung der grenzüberschreitenden Berufsmobilität) regelmäßig praktische Informationen über die soziale Situation in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg, insbesondere über seine Website www.frontaliers-grandest.eu.

Das Ziel des vorliegenden Leitfadens besteht in der Information von Arbeitgebern sowie von Arbeitnehmern über die Gesetzgebung in Bezug auf Arbeitnehmerentsendungen nach Deutschland.

Dieser Leitfaden enthält nur allgemeine Informationen.

Ausführlichere Erläuterungen erhalten Sie bei den zuständigen Organen, deren Kontaktdaten am Ende des Leitfadens aufgelistet sind.

ZIEL UND INHALT DES LEITFADENS

Der Leitfaden für Arbeitnehmerentsendungen nach Deutschland bietet einen Gesamtüberblick über die geltenden Gesetze, die auf nach Deutschland entsandte Arbeitskräfte anwendbar sind.

Mithilfe aktualisierter Informationsblätter über ordnungspolitische Angaben, die Veränderungen unterliegen, wird diese Veröffentlichung regelmäßig vervollständigt. Wir hoffen, auf diese Weise zur Qualität der Broschüre beitragen zu können und dem Leser ein praktisches, effizientes und immer aktuelles Handwerkszeug zur Verfügung zu stellen.

Wenn Sie ausführlichere Informationen benötigen oder spezifische Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die EURES-Berater und an die am Ende der Broschüre aufgeführten Organisationen.

HINWEIS

Die in diesem Leitfaden enthaltenen Auskünfte sind ausschließlich für die private Nutzung bestimmt und dienen lediglich der Information. Sie können deshalb nicht als rechtsverbindlich betrachtet werden.

Die in dieser Broschüre wiedergegebenen Auszüge aus Gesetzen und Ordnungsvorschriften werden ausschließlich zur Information wiedergegeben. Infolgedessen ergeben sich daraus nur jene Rechte und Pflichten, die aus den offiziell verabschiedeten und veröffentlichten, einzelstaatlichen Rechtstexten hervorgehen. Allein Letztere sind verbindlich.

Die von dieser Broschüre vermittelten Informationen besitzen ausschließlich allgemeine Gültigkeit und beziehen sich nicht auf die individuelle Situation einer natürlichen oder juristischen Person. Das Dokumentationszentrum EURES / Frontaliers Grand Est und seine Sponsoren können dafür nicht haftbar gemacht werden.

Selbst wenn unser Ziel in der Weitergabe aktueller und inhaltlich richtiger Informationen besteht, können wir keine Garantie für das Ergebnis übernehmen, da die behandelten Themen häufig von Gesetzesänderungen betroffen sind.



ALLGEMEINE EINFÜHRUNG	4
Einfluss des Gemeinschaftsrechtes	4
TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN	5
1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung in Deutschland	5
2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Deutschland	6
3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	7
TEIL 2: ARBEITSRECHT	9
I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG	9
A - Einführung	9
B - Definition und Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerentsendung im arbeitsrechtlichen Sinn	11
C - Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?	11
II. IN DEUTSCHLAND GELTENDE VORSCHRIFTEN	12
A - Verbindliche Vorschriften	12
B - Sanktionen bei Nichteinhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen in Deutschland	13
TEIL 3: SOZIALSCHUTZ DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS	15
I. GESETZLICHER RAHMEN	15
A - Das Entsendungskonzept	15
B - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens	15
C - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit	16
D - Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer	16
E - Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers	17
F - Formalitäten	19
II. DIE VORGEGEHENEN FORMALITÄTEN IN DEUTSCHLAND	20
A - Die Anmeldung der Entsendung nach Deutschland	20
B - Die anzugebenden Informationen	20
C - Vorzulegende Dokumente	20
D - Rolle der Kontaktperson	21
TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS	23
I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES	23
A - Einführung	23
B - Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates	23
II. DAS STEUERWESEN IN DEUTSCHLAND	25
A - Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsland, deren Entsendungszeitraum in Deutschland weniger als 183 Tage umfasst	25
B - Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsstaat, deren Entsendungszeitraum in Deutschland mehr als 183 Tage umfasst oder auf welche die 183-Tage-Regelung nicht anwendbar ist	26
HILFREICHE ADRESSEN	28



Die Arbeitnehmerentsendung besteht in der vorübergehenden Versetzung **eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber**:

- › an einen Ausübungsort, der von dem im Vertrag festgelegten Ort abweicht;
- › für einen begrenzten Zeitraum;
- › mit Aufrechterhaltung **eines Unterordnungsverhältnisses** zum entsendenden Unternehmen.

Die Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland wirkt sich auf drei bestimmte Bereiche aus:

- › **auf die Sozialversicherung:** In welchem Land ist der Arbeitnehmer sozialversichert und welche Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber ergriffen werden?
- › **auf das Arbeitsrecht:** Welches Recht ist während der Tätigkeit des Arbeitnehmers im Ausland auf ihn anwendbar?
- › **auf das Steuerrecht:** In welchem Land wird der Arbeitnehmer besteuert?

Bitte beachten Sie, dass die „Entsendungskonzepte“ in diesen drei Bereichen voneinander unabhängig **sind**.

Es ist möglich, dass ein Arbeitnehmer aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive als entsandt gilt, nicht aber in steuerlicher Hinsicht.

Einfluss des Gemeinschaftsrechtes

Das Gemeinschaftsrecht spielt eine entscheidende Rolle, da die Anwendungsbedingungen der Entsendungsregelung im Bereich der Sozialversicherung **durch die Verordnung EG Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bestimmt werden**.

Bezüglich des auf den entsandten Arbeitnehmer angewandten Arbeitsrechtes dient die Richtlinie 96/71 in ihrer durch die Richtlinie (EU) 2018/957 vom 28. Juni 2018 geänderten Fassung im gesamten EU-Gebiet als gesetzlicher Rahmen.

Im Gegensatz dazu wird der steuerliche Bereich durch bilaterale Steuerabkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung geregelt.

TEIL 1: DER ENTSENDUNG VORAUSGEHENDE FORMALITÄTEN



Der Dienstleister (Unternehmen, Handwerker, Selbstständiger usw.) kann sich in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates begeben, um dort eine Dienstleistung industrieller, gewerblicher, handwerklicher oder freiberuflicher Art zu erbringen und zu diesem Zweck zur Entsendung seiner Beschäftigten veranlasst sein.

Dennoch unterliegt die Dienstleistungsfreiheit einem festgelegten gesetzlichen Rahmen und bestimmten Formalitäten.

Es ist angebracht, sich zu informieren und in Bezug auf die Voranmeldung die Vorschriften des Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, zu befolgen.

In jedem Mitgliedstaat wurden einheitliche Anlaufstellen eingerichtet, damit die Dienstleistungserbringer **unkompliziert verständliche Informationen über die erforderlichen Formalitäten erhalten** und alle **behördlichen Formalitäten auf elektronischem Weg erfüllen können**¹.

1. Vorschriften im Zusammenhang mit der Erbringung einer Dienstleistung in Deutschland

■ Beantragung einer Genehmigung bei der Handwerkskammer des betreffenden Landes

Wenn Ihre Tätigkeit in Anhang A der deutschen Handwerksordnung aufgeführt ist, ist eine Voranmeldung bei der Handwerkskammer zwingend erforderlich.

Sie können den Anhang A der deutschen Handwerksordnung unter folgendem Link einsehen.

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

Um diese Genehmigung zu erhalten, müssen Handwerker der Handwerkskammer des Landes, in dem die Leistung erbracht werden soll, mehrere Dokumente zustellen (eine EG-Bescheinigung in Bezug auf die ausgeübten Tätigkeiten, ein polizeiliches Führungszeugnis, Bescheinigung über das Nichtvorliegen eines Insolvenzverfahrens):

Beispiel für eine Arbeitnehmerentsendung nach Rheinland-Pfalz:

HANDWERKSKAMMER Trier

Loebstraße 18

D- 54292 TRIER

Tel. +49 651 2070

Die zuständige Handwerkskammer finden Sie auf der Website der Handwerkskammern in Deutschland: <https://www.handwerkskammer.de>

Die deutsche Behörde antwortet Ihnen innerhalb eines Monats und weist Sie darauf hin, dass Sie Ihre Tätigkeit in ganz Deutschland ausüben können. Dieser Titel gilt ein Jahr und kann verlängert werden.

¹ Europäisches Portal der einheitlichen Ansprechpartner unter:

https://ec.europa.eu/growth/single-market/single-market-services/services-directive/practice/points-single-contact_fr

■ Beantragung einer Mehrwertsteuernummer

Jedes Unternehmen muss beim Finanzamt des zuständigen Landes eine Mehrwertsteuernummer beantragen.

Die luxemburgischen Unternehmen müssen sich mit der Beantragung einer Mehrwertsteuernummer beispielsweise an das Finanzamt Saarbrücken wenden:

FINANZAMT SAARBRÜCKEN

Am Stadtgraben 2-4

D- 66111 SAARBRÜCKEN

Tel. +49 681 3000 434

Poststelle@fasb.saarland.de

Für französische Unternehmen:

FINANZAMT OFFENBURG

Carl-Blos-Straße 2a

77654 Offenburg

D-77694 KEHL

Tel. +49 781 12026 0

poststelle-14@finanzamt.bwl.de

Für belgische Unternehmen:

FINANZAMT TRIER

Hubert-Neuerburg-Straße 1

D-54290 TRIER

Tel. +49 651 936 00

poststelle@fa-tr.fin-rlp.de

Der normale Mehrwertsteuersatz in Deutschland liegt bei 19 %, und der verringerte Satz bei 7 %.

2. Vorschriften im Zusammenhang mit einer Arbeitnehmerentsendung nach Deutschland

- 1) Vorbereitung der A1-Bescheinigung der Sozialversicherung und der Krankenkasse im PDF-Format für alle Arbeitnehmer, die entsandt werden sollen.
- 2) Spätestens bei Beginn der Tätigkeit im deutschen Hoheitsgebiet muss das entsendende Unternehmen die deutschen Behörden über die Plattform www.meldeportal-mindestlohn.de informieren. Über dieselbe Plattform muss sich das Unternehmen, dem der entsandte Arbeitnehmer überlassen wird, durch Ausfüllen einer Bescheinigung zur Einhaltung der deutschen Mindestlöhne verpflichten. Das Formular ist unter der Rubrik „Vordrucke - Versicherung des Verleihers“ verfügbar.

Informieren Sie sich über diese Aspekte in TEIL III - Sozialschutz.

3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

■ Aufenthaltsbedingungen in Deutschland

EU-Bürger und Staatsangehörige der Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes haben das Recht, sich innerhalb dieses Gemeinschaftsraumes frei zu bewegen².

■ Bei einer Aufenthaltsdauer von weniger als 3 Monaten

Grundsätzlich besteht für Aufenthalte mit einer Dauer von weniger als drei Monaten ein genehmigungsfreies Aufenthaltsrecht. Dennoch muss sich der entsandte Arbeitnehmer in Deutschland innerhalb von zwei Wochen nach seinem Umzug in das deutsche Hoheitsgebiet beim Einwohnermeldeamt der Gemeinde des Aufenthaltsortes anmelden.

Bei Vorlage folgender Dokumente wird eine Anmeldebescheinigung ausgestellt:

- vom Arbeitnehmer und vom Wohnungseigentümer unterzeichnetes Anmeldeformular,
- Pass oder Personalausweis.

■ Bei einer Aufenthaltsdauer von mehr als 3 Monaten

Bei Aufenthalten mit einer Dauer von mehr als drei Monaten ist das Verfahren identisch, doch es muss zusätzlich eine Aufenthaltserlaubnis für Ausländer beantragt werden. Um diese Erlaubnis zu erhalten, muss sich der entsandte Arbeitnehmer bei der Ausländerbehörde der Gemeindeverwaltung seines Aufenthaltsortes melden und folgende Dokumente vorlegen:

- Pass oder Personalausweis,
- 4 Passfotos,
- eine Bestätigung über die Beschäftigung durch den Arbeitgeber,
- und die Anmeldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes.

■ Arbeitserlaubnis

EU-Bürger und Staatsangehörige der Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes benötigen keine Arbeitsgenehmigung oder -erlaubnis.



² Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten müssen vor der Einreise und unabhängig von der Aufenthaltsdauer im Besitz einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis in Deutschland sein.





I. GEMEINSCHAFTSREGELUNG

A - Einführung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können selbst bestimmen, welchem Recht sie den Arbeitsvertrag unterstellen³. Wenn keine Wahl durch die Parteien erfolgt, unterliegt der Arbeitsvertrag dem Gesetz des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt, und dies gilt „selbst, wenn er zeitweilig in ein anderes Land entsandt wird“⁴.

Zwei europäische Richtlinien⁵ verpflichten die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung eines „Kerns zwingender Bestimmungen über ein Mindestmaß an Schutz“ zugunsten der in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer. In diesem Sinne muss jedes in einem Mitgliedstaat niedergelassene Unternehmen, das auf dem Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates eine Dienstleistung erbringt und zu diesem Zweck Arbeitnehmer entsendet, **ein Paket an Mindestregeln, die im Aufnahmestaat gelten**, einhalten.

Die geänderte Richtlinie 96/71 legt eine Liste der von diesem Mindestschutz betroffenen Bereiche fest⁶.

Folgende Bereiche gehören dazu:

- Arbeitszeit,
- Erholungszeit und bezahlte Urlaube,
- Vergütung,
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- Gleichstellung von Mann und Frau,
- Grundsatz der Nichtdiskriminierung,
- Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere durch Zeitarbeitsunternehmen,
- Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen, Frauen nach der Entbindung, Jugendliche und Kinder,
- Unterbringungsbedingungen, wenn vom Arbeitgeber eine Unterkunft angeboten wird,
- Beihilfen und Erstattungen zur Abdeckung von Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Beschäftigte, die sich aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernen.

³ Freie Wahl des auf den Arbeitsvertrag anwendbaren Rechts: Artikel 3 des Übereinkommens von Rom Nr. 80/934/EG vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht

⁴ Art. 6 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980, siehe oben

⁵ Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 und Änderungsrichtlinie EU/2018/957 vom 28. Juni 2018

⁶ Art. 3, Absatz 1 der Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996 in ihrer durch die Richtlinie EU/2018/957 geänderten Fassung

Eine Berichtigung des Artikels 3, Absatz 5, Abschnitt 1 der Richtlinie 96/71 berechtigt die Mitgliedstaaten, in ihrer Gesetzgebung eine Ausnahme in Bezug auf die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs und den Mindestlohnsatz vorzusehen, einschließlich der Überstundenzulage, unter der Voraussetzung, dass die Leistung von „geringem Umfang“ ist. Dies gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen. Mittlerweile ist diese Ausnahme in Bezug auf Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nicht mehr möglich. Die für den entsandten Arbeitnehmer geltenden Regeln in den einzelnen Staaten werden auf den folgenden Seiten erläutert.

Eine neue europäische Regelung⁷ betont die Verpflichtung von Zeitarbeitsunternehmen gegenüber den entsandten Zeitarbeitnehmern zur Gewährleistung derselben Bedingungen, die in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit ausgeführt wird, für überlassene Zeitarbeitnehmer gelten.

In diesem Rahmen gilt ein Zeitarbeitnehmer, der durch ein Zeitarbeitsunternehmen zugunsten eines dritten Entleihunternehmens in einen EU-Staat geschickt wird, als in dieses Land entsandt. Das Entleihunternehmen muss das Zeitarbeitsunternehmen über die Arbeitsbedingungen in diesem Land informieren. Dabei handelt es sich z.B. um den Fall, in dem ein französischer Zeitarbeitnehmer von einem französischen Zeitarbeitsunternehmen einem französischen Unternehmen für eine Leistung in Deutschland überlassen wird.

Diese sozialen Regeln des Staates, in den der entsandte Arbeitnehmer geschickt wird, gelten jedoch nur, wenn sie diesem einen tatsächlichen zusätzlichen Schutz⁸ oder einen tatsächlichen Vorteil, der zu seinem Sozialschutz beiträgt, bieten.

Die Anwendung der Mindestschutzregeln des Staates, in den der Arbeitnehmer entsandt wird, **verhindert nicht die Anwendung vorteilhafterer Bestimmungen** in dem Staat, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt.

Tarifverträge können unterzeichnet werden, sofern ihr Ziel dem Allgemeininteresse dient. Tarifvertragliche Bestimmungen gelten nämlich nur für entsandte Arbeitnehmer, wenn sie für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Ab einer Entsendung von 12 Monaten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **alle Rechte, die für die inländischen Arbeitnehmer gelten**, abgesehen von den Bestimmungen in Bezug auf den Abschluss und die Auflösung des Arbeitsvertrags. Dieser Zeitraum kann um 6 weitere Monate verlängert werden, wenn das Unternehmen eine begründete Erklärung vorlegt.

⁷ Richtlinie EU 2018/957

⁸ EuGH, 23. November 1999, Rechtssache C369/96 und C376/96 Arblade & Leloup, Punkt 54

B – Definition und Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerentsendung im arbeitsrechtlichen Sinn

Definition der Arbeitnehmerentsendung:

„[...] der Begriff „entsandter Arbeitnehmer“ bezeichnet jeden Beschäftigten, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeit im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates ausübt und nicht im Hoheitsgebiet des Staates, in dem er gewöhnlich arbeitet⁹“.

Drei denkbare Entsendungssituationen:

➤ 1. Situation > Ein Arbeitgeber, der in einem Mitgliedstaat niedergelassen ist, entsendet zeitweilig Arbeitnehmer in seinem Auftrag und unter seiner Leitung, im Rahmen eines Vertrags, der zwischen ihm und einem Empfänger mit Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat abgeschlossen wurde.

Beispiel: Infolge einer Ausschreibung entsendet ein Leistungserbringer seine Beschäftigten zum Zweck der Ausführung des erhaltenen Auftrags. Auch die Untervergabe gehört in diese Kategorie. In diesem Sinne kann ein belgisches Maurerunternehmen einen Teil seiner Beschäftigten nach Frankreich schicken, um den Bau eines Wohnhauses durchzuführen.

➤ 2. Situation > Ein Arbeitgeber entsendet seine Beschäftigten in ein Unternehmen oder eine Niederlassung derselben Gruppe.

Beispiel: Eine deutsche Gruppe schickt einen ihrer Beschäftigten, der auf Abfallwirtschaft spezialisiert ist, für einen Monat in eines ihrer Tochterunternehmen in Luxemburg, um dort eine neue Organisation aufzubauen.

➤ 3. Situation > Zeitarbeitsunternehmen können vorübergehend Beschäftigte an ein Entleihunternehmen, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates niedergelassen oder tätig ist, entsenden.

BITTE BEACHTEN SIE

Darüber hinaus muss überprüft werden, ob es sich gemäß dem geltenden Recht des Landes, in das der Arbeitnehmer entsandt werden soll, ebenfalls um eine Arbeitnehmerentsendung handelt (siehe II. unten).

C – Welche Arbeitnehmer können entsandt werden?

Ein im Voraus bestehendes Arbeitsverhältnis zwischen **dem Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer ist zwingend erforderlich. Ein Arbeitnehmer kann nur entsandt werden, wenn er durch einen Arbeitsvertrag an das Unternehmen gebunden ist.**

⁹ Artikel 2 der geänderten Richtlinie 96/71 vom 16. Dezember 1996

II. IN DEUTSCHLAND GELTENDE VORSCHRIFTEN

A - Verbindliche Vorschriften

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in das deutsche Hoheitsgebiet entsendet, muss mehrere Regeln einhalten, von denen einige im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgeführt werden. Das deutsche Recht beschränkt sich auf die Übernahme der in der geänderten europäischen Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 aufgeführten Bereiche:

Dabei handelt es sich um Folgendes:

- die maximale Arbeitszeit (48 Stunden pro Woche) sowie die Mindestruhezeiten,
- den bezahlten Urlaub (24 Werktage pro Jahr),
- die Mindestvergütung einschließlich der Überstundenvergütung (Seit 1. Januar 2021 beträgt der deutsche Mindestlohn 9,50 € pro Stunde für Personen über 18 Jahre.),
- die Bedingungen in Bezug auf den Transfer von Arbeitskräften,
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz,
- die Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen, sowie für Frauen nach der Entbindung, die Maßnahmen in Bezug auf die Arbeit von Kindern und Jugendlichen,
- die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, das Verbot sonstiger Diskriminierungen,
- die Übernahme von Fahrt- und Unterbringungskosten.

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer in das deutsche Hoheitsgebiet entsendet, muss deshalb ebenfalls die erweiterten Tarifverträge, die auf seine Tätigkeitsbranche anwendbar sind, einhalten. Diese Tarifverträge betreffen folgende Sektoren:

- Bauhauptgewerbe einschließlich der Montageleistungen auf Baustellen,
- Gebäudereinigungsleistungen,
- Briefdienstleistungen,
- Sicherheitsdienstleistungen,
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- Abfallwirtschaft, einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- Aus- und Weiterbildungsleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch,
- Schlachten und Fleischverarbeitung.

Ausführlichere Informationen über das Arbeitsrecht in Deutschland finden Sie auf der Website des Zolls unter folgender Adresse:

https://www.zoll.de/DE/Unternehmen/Arbeit/Arbeitgeber-mit-Sitz-ausserhalb-Deutschlands/arbeitgeber-mit-sitz-ausserhalb-deutschlands_node.html

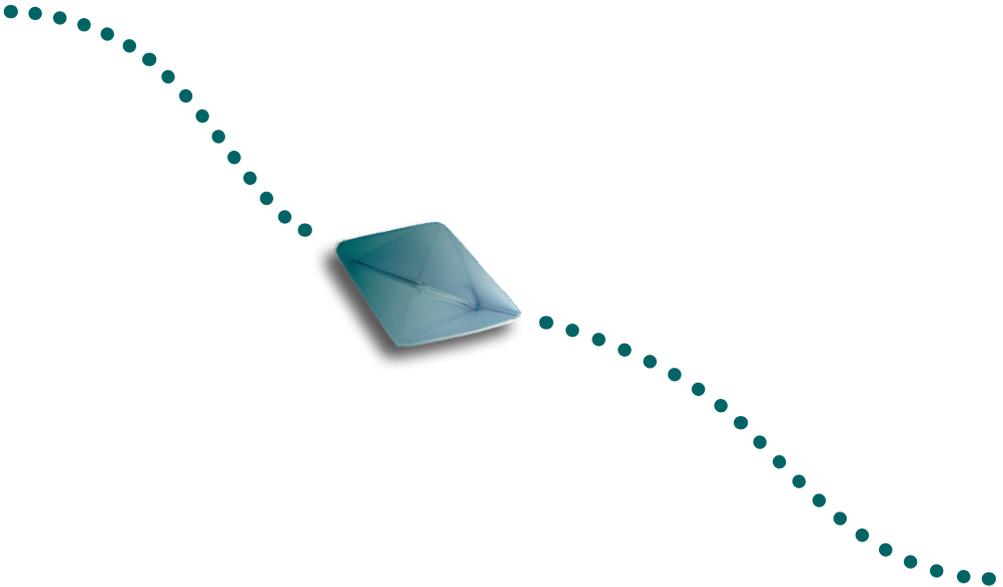
B - Sanktionen bei Nichteinhaltung der zwingenden Arbeitsbedingungen in Deutschland

Jede auf den deutschen Boden entsandte Person kann ihren ausländischen Arbeitgeber vor einem deutschen Gericht verklagen, wenn dieser die zwingenden Arbeitsbedingungen in Deutschland nicht einhält¹¹.

Vorgesehene Sanktionen¹²:

- Wenn der Arbeitgeber diese sogenannten zwingenden Regeln nicht einhält, kann bei einem Verstoß eine Geldbuße von bis zu 500.000 € erhoben werden¹³.
- Wenn der Arbeitgeber seine Meldepflicht nicht beachtet, falsche Angaben macht oder die Zusammenarbeit mit den Aufsichtsorganen verweigert, kann er mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € sanktioniert werden.

Gegen jede Person, die gegen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verstoßen hat und eine Geldbuße von mindestens 2.500 € entrichten musste, kann ein zeitweiliges Verbot der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen im Rahmen von Liefer-, Bau- und Dienstleistungsaufträgen verhängt werden. Auch wenn die verhängte Geldbuße niedriger als dieser Betrag ist, kann eine situationsbezogene Erwägung der Behörde zur Anwendung eines zeitweiligen Verbots der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibung führen. Die Geldbußen werden im zentralen Handelsregister erfasst.



¹¹ Siehe § 15 des Gesetzes vom 20. April 2009 sowie die Verordnung (EU) Nr. 1215/2012.

¹² Siehe § 23 des Gesetzes vom 20. April 2009 AEntG.

¹³ Dabei handelt es sich insbesondere um die Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen (Mindestlöhne, Arbeitszeiten usw.), die Untervergabe von Tätigkeiten an ein Unternehmen, das den Mindestlohn nicht einhält, unabhängig davon, ob dies bekannt war oder nicht.





I. GESETZLICHER RAHMEN

A – Das Entsendungskonzept

Definition der Entsendung aus der Perspektive der Sozialversicherung

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt, sozialversichert. In diesem Sinne ist ein in Deutschland wohnhafter Beschäftigter, der in Luxemburg arbeitet, **in Luxemburg** sozialversicherungspflichtig. Im Rahmen der Entsendung stellt sich die Frage, in welchem Land der Arbeitnehmer während der Dauer seines Einsatzes versichert ist.

Die EU-Verordnung 883/2004¹⁴ ermöglicht dem Arbeitnehmer, der in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates entsandt wird, die Aufrechterhaltung **seines ursprünglichen Sozialversicherungsstatus**, sofern die Entsendung 24 Monate nicht überschreitet (siehe Abschnitt D unten).

Während des Zeitraums seiner Entsendung unterliegt der Arbeitnehmer weiterhin der Sozialgesetzgebung des Staates, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt (also des Entsendelandes). Drei Folgen:

- der entsandte Arbeitnehmer zahlt weiterhin in das Sozialversicherungssystem des Entsendelandes ein,
- der entsandte Arbeitnehmer erwirbt weiterhin Ansprüche auf Sozialleistungen,
- der Arbeitgeber muss sich nicht bei der Sozialversicherung des Aufnahmelandes eintragen lassen und muss dort keine Beiträge zahlen.

B – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Tätigkeit des entsendenden Unternehmens

Zur Vermeidung von Betrug ist vorgeschrieben, dass das entsendende Unternehmen eine **erhebliche und gewohnheitsmäßige Tätigkeit** auf dem Hoheitsgebiet des Herkunftsmitgliedstaates tatsächlich ausüben muss.

Eine solche Tätigkeit ist durch die Erfüllung **mehrerer Kriterien** gekennzeichnet: Ort des Geschäftssitzes und der Verwaltung des Unternehmens, Belegschaftsstärke des im Niederlassungsstaat und im Aufnahmestaat tätigen Verwaltungspersonals usw.

Diese Liste ist nicht erschöpfend, da die Kriterien an den jeweiligen Einzelfall angepasst werden können, insbesondere an die Art der vom Unternehmen im Herkunftsmitgliedstaat ausgeübten Tätigkeiten.

¹⁴ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

C – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit

Der Anspruch auf Aufrechterhaltung des Sozialversicherungsstatus im Herkunftsstaat erfordert die gleichzeitige Erfüllung von 4 Bedingungen:

- der Arbeitnehmer muss im Auftrag des Unternehmens, das ihn in den anderen Staat entsendet, eine Tätigkeit im Entsendestaat ausüben,
- die auszuübende Arbeit muss genau festgelegt sein und im Auftrag des ursprünglichen Arbeitgebers ausgeübt werden,
- der Arbeitsvertrag zwischen dem ursprünglichen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss aufrechterhalten werden.

Diese ersten 3 Bedingungen sind gleichzeitig erfüllt, wenn zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem entsandten Arbeitnehmer eine arbeitsrechtliche Bindung besteht und während der gesamten Dauer der Entsendung aufrechterhalten wird.

Die Kriterien für die Aufrechterhaltung dieser arbeitsrechtlichen Bindung sind insbesondere: Festlegung und Zahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber, Lenkung der Karriere des entsandten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, Aufrechterhaltung des Kündigungsrechtes.

- Der entsandte Arbeitnehmer darf nicht zur Ablösung eines anderen Arbeitnehmers, dessen Entsendungszeitraum abgelaufen ist, entsandt werden (Aneinanderreihung von Arbeitnehmerentsendungen).

BITTE BEACHTEN:

Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, um ab dem ersten Tag seiner Tätigkeit entsandt zu werden, muss er vorher mindestens einen Monat lang der Gesetzgebung des Mitgliedstaates, in dem sein Versicherungsstatus aufrechterhalten wird, unterstanden haben.

Deshalb ist es durchaus möglich, Personen eigens zum Zweck der Entsendung einzustellen, wenn:

- während der gesamten Entsendungsdauer¹⁵ eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer bestehen bleibt;
- das Unternehmen seine Tätigkeit normalerweise auf dem Gebiet des ersten Mitgliedstaates ausübt (gewöhnheitsmäßige Ausübung einer erheblichen Tätigkeit);
- die eingestellte Person nach der Entsendung bis auf Weiteres im Dienst des Unternehmens bleibt.

D – Anwendungsbedingungen in Verbindung mit der Entsendungsdauer

Abgesehen von den Bedingungen in Verbindung mit der Ausübung der Arbeit besteht eine Bedingung in Verbindung mit der zeitlichen Entsendungsdauer: eine Entsendung darf grundsätzlich nicht länger als 24 Monate dauern¹⁶. Eine Ausnahme ist jedoch möglich: die beiden zuständigen Behörden der betreffenden beiden Staaten können auf Antrag des Arbeitgebers im Voraus eine gemeinsame Genehmigung gewähren, welche die Ausnahme von der Begrenzung auf 24 Monate bescheinigt¹⁷.

¹⁵ Für den Nachweis ist ein Bündel an Merkmalen zu berücksichtigen: Verantwortung für Anwerbung, Arbeitsvertrag, Entlohnung, Entlassung sowie die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit usw.

¹⁶ Artikel 12 Verordnung EG 883/2004

¹⁷ Artikel 16 Verordnung EG 883/2004

Außergewöhnliche Umstände können rechtfertigen, dass diese Zeiträume überschritten werden. Darüber hinaus bestehen zwischen manchen Staaten bilaterale Abkommen in Bezug auf Beschäftigte bestimmter Unternehmen (z. B.: Abkommen zwischen Frankreich und Deutschland für die Beschäftigten von ARTE und Airbus).

Nach Ablauf eines Entsendungszeitraums muss ein Zeitraum **von zwei Monaten** verstreichen, bevor eine neue Entsendung desselben Arbeitnehmers durch dieselben Unternehmen und dieselben Mitgliedstaaten möglich ist.

E – Sozialversicherungsansprüche des entsandten Arbeitnehmers

Während der gesamten Entsendungsdauer untersteht der entsandte Arbeitnehmer weiterhin der Gesetzgebung des Landes, in dem er gewöhnlich seine Tätigkeit ausübt. Das heißt, er zahlt weiter in das Sozialversicherungssystem seines gewöhnlichen Beschäftigungslandes ein.

Der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf **Sachleistungen (Gesundheitsversorgung) des Aufnahmelandes** und auf **Geldleistungen (Tagegeld)** seines Herkunftslandes in Bezug auf Folgendes:

- Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung,
- Arbeitsunfälle.

Wenn die Familienangehörigen des Arbeitnehmers diesen nicht begleiten, haben sie Anspruch auf die von der Gesetzgebung des Entsendestaates vorgesehenen Leistungen, entweder als Versicherte oder als Anspruchsberechtigte des Versicherten.

Wenn die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers diesen begleiten, haben sie Anspruch auf denselben Sozialschutz wie er. Die Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers haben die Möglichkeit, sowohl in ihrem Wohnsitzstaat als auch im Beschäftigungsstaat des entsandten Arbeitnehmers medizinische Versorgungsleistungen in Anspruch zu nehmen.

■ Kranken-, Mutterschafts- und Vaterschaftsversicherung

➤ **Bezüglich der Sachleistungen (= medizinische Versorgung)**

Der entsandte Arbeitnehmer kann die direkten Versorgungsleistungen bzw. deren Erstattung durch **den Staat, in den er entsandt wurde**, gemäß der in diesem Staat geltenden Gesetzgebung in Anspruch nehmen. Hierzu wird er aufgefordert, seine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) [oder das Formular SI, wenn er seinen Wohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat] vorzulegen.

BITTE BEACHTEN SIE

Wenn ein nach Frankreich entsandter deutscher Arbeitnehmer in einer privaten Krankenversicherung versichert ist, kann er das Formular SI nicht in Anspruch nehmen und muss sich an die französischen Behörden wenden, um seine Situation zu regeln.

Beispiel: Ein nach Deutschland entsandter Arbeitnehmer, der krank ist, muss für die Bezahlung der Honorare aufkommen. Die Erstattung erfolgt nach Vorlage der Rechnungen bei der zuständigen Kasse.

➤ **Bezüglich der Geldleistungen (= Tagegeld)**

Für die Auszahlung der Geldleistungen ist immer **der Herkunftsstaat** zuständig. Diese Leistungen werden unabhängig vom Wohnort des entsandten Arbeitnehmers von der seiner eigenen Krankenkasse ausbezahlt.

■ **Arbeitsunfallversicherung**

Der entsandte Arbeitnehmer muss die Institution des Herkunftslandes unverzüglich nach Eintreten des Unfalls verständigen. Eine Unterlassung kann sich negativ auf den Leistungsanspruch auswirken. Je nach Land gelten unterschiedliche Regeln in Bezug auf die Verständigung der entsprechenden Institution.

Die Sachleistungen werden vom Wohnsitzland erbracht. Wenn der entsandte Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in das Land der Entsendung verlegt hat, muss er bei der zuständigen Institution des Wohnsitzlandes das Dokument DAI vorlegen, um Leistungen zu erhalten.

Die Auszahlung des Tagegeldes erfolgt jedoch durch die Kasse, bei welcher der entsandte Arbeitnehmer versichert ist. Der Arbeitnehmer muss seiner eigenen Krankenkasse oder der Sozialversicherungskasse des Staates, in den er entsandt wurde, sein ärztliches Attest mit Angabe der Art seiner Verletzungen und der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunterbrechung, sowie das ärztliche Attest mit Angabe des Behandlungsendes und der bleibenden Folgen des Unfalls vorlegen.

■ **Die Familienbeihilfen**

Der Anspruch auf Familienbeihilfen besteht gegenüber der Gesetzgebung des zuständigen Staates für Kinder, die auf dem Gebiet eines anderen Staates wohnen, so als würden sie in dem für die Auszahlung der Leistungen zuständigen Staat wohnen. Eine Anhäufung der Familienbeihilfen für denselben Versicherten und für denselben Zeitraum ist ausgeschlossen.

- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen nicht begleitet, werden die vor der Abreise ausbezahlten Leistungen weiter normal ausbezahlt.
- Wenn die Familie des entsandten Arbeitnehmers diesen begleitet:
 - werden die Leistungen grundsätzlich von dem Staat, aus dem der Arbeitnehmer entsandt wurde und in dem sein Versichertenstatus aufrechterhalten wurde, ausbezahlt, nicht aber vom Aufnahmestaat;
 - wenn jedoch der Ehepartner auf dem Gebiet des Aufnahmestaates eine in diesem Staat sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, haben die Kinder grundsätzlich Anspruch auf Familienbeihilfen des Aufnahmestaates des entsandten Arbeitnehmers, sowie, gegebenenfalls, auf eine Ausgleichszulage des Herkunftsstaates.

F - Formalitäten

BITTE BEACHTEN

Da das Verfahren relativ komplex ist, wird empfohlen, den Antrag mit ausreichender Vorlaufzeit für seine Bearbeitung einzureichen.

Der Entsendungsantrag und die Aufrechterhaltung der Sozialversicherung im Entsendeland erfolgt durch die Vorlage des europäischen Formulars A1- Bescheinigung über die auf den Inhaber anwendbare Sozialversicherungsgesetzgebung.

BITTE BEACHTEN

Der entsandte Arbeitnehmer ist während der gesamten Entsendungsdauer zur ständigen Mitführung der Originalausfertigung des Entsendungsformulars verpflichtet.

■ Ordentliche Entsendung mit einer Höchstdauer von 24 Monaten

Der Arbeitgeber muss unverzüglich bei der zuständigen Behörde des Mitgliedstaates einen Antrag auf Aufrechterhaltung der Anwendung der Gesetzgebung des Beschäftigungslandes einreichen.

Die zuständige Institution des Entsendestaates informiert den Beschäftigungsstaat, den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer über die anwendbare Gesetzgebung und stellt eine Bescheinigung aus. Der entsandte Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter muss während der gesamten Entsendungsdauer die Bescheinigung A1 mit sich führen.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- ein Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

■ Außerordentliche Entsendung im Rahmen von Artikel 16 der Verordnung 883/2004

Artikel 16 gilt bei langfristiger Entsendung (die von Anfang an als solche vorgesehen ist) oder wenn die Bedingungen der ordentlichen Entsendung nicht erfüllt sind.

In diesem Fall unterliegt die Aufrechterhaltung der Unterstellung unter die Gesetzgebung des gewöhnlichen Beschäftigungslandes der vorausgehenden und gemeinsamen Genehmigung der beiden betroffenen Staaten infolge eines begründeten Antrags des Arbeitgebers. Sie muss für einen Beschäftigten oder für eine Kategorie von Beschäftigten gewährt werden.

Der entsandte Arbeitnehmer muss von seiner eigenen Krankenkasse Folgendes erhalten:

- eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC),
- ein Formular S1, wenn er seinen Wohnsitz ins Ausland verlegt hat.

II. DIE VORGESEHENEN FORMALITÄTEN IN DEUTSCHLAND

A – Die Anmeldung der Entsendung nach Deutschland

Die Bundeszollverwaltung stellt das Meldeportal Mindestlohn zur Verfügung, über das der Arbeitgeber oder das Entleihunternehmen die Anmeldungen der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer übermitteln.

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de>

Scheuen Sie sich nicht, die Rubrik „Fragen und Antworten“ aufzurufen, wenn Sie die Seite zum ersten Mal nutzen.

B – Die anzugebenden Informationen

Der ausländische Arbeitgeber, der Personal nach Deutschland entsendet, ist zur Übermittlung folgender Angaben über das Portal „Mindestlohn“ verpflichtet:

- › Name, Vorname und Geburtsdatum der durch den Arbeitgeber nach Deutschland entsandten Personen;
- › Datum des Einsatzbeginns und der vorgesehenen Einsatzdauer;
- › Ausführungsort der Tätigkeiten;
- › Ort in Deutschland, an dem die bei einer Kontrolle erforderlichen Unterlagen aufbewahrt und bereitgestellt werden;
- › Name, Vorname, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland der verantwortlichen Person (Diese Person ist der Ansprechpartner für die Aufsichtsbehörde, wenn eine Vorlage der Dokumente verlangt wird.);
- › Name und Vorname einer Person, die in Deutschland eine Entscheidungsbefugnis für das Unternehmen besitzt, unter dem Vorbehalt, dass diese Person nicht mit der verantwortlichen Person identisch ist;
- › Sektor, in dem die entsandten Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausführen.

C – Vorzulegende Dokumente

Ein Arbeitgeber, der Personal nach Deutschland entsendet, muss eine Bescheinigung vorlegen, in der er die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit den Gesetzen über den sozialen Mindestlohn und die Arbeitnehmerentsendung nach Deutschland erklärt.

Die Formulare sind durch einen Klick auf die Registerkarte „Vordrucke – Versicherung des Verleihers“ auf folgender Seite abrufbar:

<https://www.meldeportal-mindestlohn.de/Meldeportal/form/display.do?%24context=925C3D932FD81DD88B9B>

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber während der gesamten Entsendungsdauer zur Aufbewahrung folgender Unterlagen verpflichtet:

- › Arbeitsverträge bzw. Dokumente in Bezug auf das Arbeitsverhältnis,
- › Arbeitszeitnachweise,
- › Gehaltsabrechnungen,
- › Nachweise über die Auszahlung der Gehälter.

Diese vier Dokumente müssen unter allen Umständen sofort in Deutschland verfügbar sein, andernfalls drohen Sanktionen. Sämtliche verlangten oder einforderbaren Dokumente müssen zwingend in deutscher Sprache verfasst sein oder von einer Übersetzung in die deutsche Sprache begleitet werden.

D - Rolle der Kontaktperson

Die Kontaktperson, die bei der Anmeldung auf dem Portal „Mindestlohn“ als solche angegeben wird, muss bei einer Kontrolle **die erforderlichen Dokumente vorlegen** können. Die Dokumente müssen am Einsatzort der Beschäftigten, in den Gebäuden oder auf den Baustellen, in oder auf denen ihre Tätigkeit ausgeführt wird, vorgelegt werden.

■ Inhalt der Kontrolle

Die Bundeszollbehörde hat die Möglichkeit, zu überprüfen, ob der Arbeitgeber, der Beschäftigte in das deutsche Hoheitsgebiet entsendet, die in § 5 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen einhält.

Zu diesem Zweck kann die Bundeszollbehörde jederzeit (während der Arbeitszeiten) die Orte, an denen die Dienstleistung ausgeführt wird, betreten und:

- sich über das Arbeitsverhältnis und die Tätigkeit informieren,
- die „erforderlichen Dokumente“ in Bezug auf die Arbeitsdauer, die Tätigkeit und das Arbeitsverhältnis, die auf Verlangen vorgelegt werden müssen, prüfen,
- die Identität der betroffenen Personen anhand der vorgelegten Identitätsnachweise prüfen,
- die Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen, den Nachweis über die Auszahlung der Gehälter, die Erfassung der Anwesenheitszeiten sowie die Planung des Einsatzes und seiner voraussichtlichen Dauer kontrollieren.

Die zum Zeitpunkt der Kontrolle anwesenden Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Auftraggeber und Außenstehenden, sind verpflichtet:

- den Zugang zum Gelände und zu den Geschäftsräumen zu gewähren,
- die Kontrolle zu akzeptieren,
- zu kooperieren und alle aussagekräftigen Informationen vorzulegen,
- die Arbeitsverträge, Gehaltsabrechnungen, Nachweise über die Auszahlung der Gehälter, Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden, sowie jegliche Geschäftsdokumente, die über den Vertragsumfang und die Vertragsart und die daraus entstehenden Tätigkeiten Aufschluss geben, vorzulegen,
- auf Verlangen den Pass oder Personalausweis und den Aufenthaltstitel der ausländischen Arbeitnehmer vorzulegen,
- alle sonstigen Dokumente, die verlangt werden könnten, vorzulegen.

Der Arbeitgeber oder Auftraggeber ist zur Erfassung dieser Daten verpflichtet, um sie der Zollbehörde auf Verlangen vorlegen zu können.



TEIL 4: VERSTEUERUNG DER LÖHNE UND GEHÄLTER DES ENTSANDTEN ARBEITNEHMERS



I. BESTIMMUNG DES BESTEUERUNGSLANDES

A - Einführung

Die Bestimmung des Besteuerungslandes, die von wesentlicher Bedeutung ist, um eine Doppelbesteuerung, d. h. die gleichzeitige Besteuerung derselben Einkünfte oder Vermögenswerte durch das Herkunftsland und durch das Land, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, zu vermeiden, erfolgt auf der Grundlage bilateraler Steuerabkommen.

Maßgeblich für die Bestimmung der im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung anwendbaren Steuerabkommen ist jenes Steuerabkommen, das zwischen folgenden Staaten abgeschlossen wurde:

- dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde,
- und dem Staat, in dem der Arbeitnehmer gebietsansässig ist, nicht aber dem Staat, in dem sich das entsendende Unternehmen befindet.

Beispiel: Wenn ein in Deutschland befindliches Unternehmen einen in Frankreich gebietsansässigen Arbeitnehmer nach Luxemburg entsendet, ist das französisch-luxemburgische Steuerabkommen maßgeblich.

B - Bestimmung des für die Besteuerung der Löhne und Gehälter des entsandten Arbeitnehmers zuständigen Staates

Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich **in dem Land, in dem er seine Tätigkeit ausübt**, besteuert.

Doch im Rahmen der Entsendung **kann der Arbeitnehmer während des Entsendungszeitraums unter bestimmten Bedingungen in seinem Wohnsitzland besteuert bleiben.**

Um zu bestimmen, welcher Staat für die Besteuerung der während der Entsendung bezogenen Löhne und Gehälter zuständig ist, d. h. also der Wohnsitzstaat oder der Entsendestaat, muss geprüft werden, ob folgende 3 Kriterien erfüllt sind¹⁸:

1. die Gesamtdauer des vorübergehenden Aufenthalts in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, umfasst weniger als **183 Tage innerhalb eines Kalenderjahres**,
2. die Bezahlung der Vergütung des Arbeitnehmers erfolgt durch einen Arbeitgeber, der nicht in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, ansässig ist,
3. die Vergütungslast beruht nicht auf einer ständigen Niederlassung in dem Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde.

¹⁸ OECD-Musterabkommen - **Überprüfung der Bedingungen in jedem Steuerabkommen**

Wenn diese 3 Bedingungen **gleichzeitig** erfüllt sind, bleibt ein entsandter Arbeitnehmer in seinem Wohnsitzland besteuert.

Wenn eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, ist im Gegensatz dazu der Staat, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, zuständig für die Besteuerung der Löhne und Gehälter, die aus der in seinem Hoheitsgebiet ausgeübten Tätigkeit hervorgegangen sind.

Beispiel: Ein in Frankreich wohnhafter Arbeitnehmer wird für einen fünfmonatigen Einsatz (weniger als 183 Tage) von seinem französischen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt. Während dieses Zeitraums erfolgt die Zahlung seines Gehalts weiterhin durch seinen Arbeitgeber, bei dem es sich um ein französisches Unternehmen handelt. Dieses Unternehmen verfügt über keine Niederlassung in Deutschland mit den Eigenschaften einer „ständigen Niederlassung“. In Anwendung der Bestimmungen des französisch-deutschen Steuerabkommens bleibt dieser Arbeitnehmer im Hinblick auf die im Rahmen seiner Tätigkeit in Luxemburg bezogenen Gehälter in Frankreich besteuert.

Zählung der 183 Tage

Berücksichtigt werden sämtliche während des Kalenderjahres stattgefundenen Aufenthalte¹⁹, ab dem Tag, an dem die Tätigkeit beginnt, bis zu dem Tag, an dem sie endet. Dieser Zeitraum umfasst Wochenenden und Feiertage oder auch Unterbrechungen der Tätigkeit (Reisen in den Herkunftsstaat des Arbeitnehmers oder in Drittstaaten, die aus beruflichen Gründen oder rein privat unternommen werden, krankheitsbedingte Unterbrechung der Tätigkeit). Wenn der Aufenthalt innerhalb von zwei Kalenderjahren stattfindet, wird nur der Anteil des Aufenthalts für jedes einzelne Jahr berücksichtigt, um festzustellen, ob in einem der beiden Jahre die Grenze von 183 Tagen überschritten wird.

ACHTUNG

Das deutsch-luxemburgische Abkommen sieht als Bezugszeitraum für die Aufenthaltsdauer von 183 Tagen nicht das Kalenderjahr vor, sondern einen beliebigen Zeitraum von 12 Monaten²⁰.

Der Begriff „ständige Niederlassung“²¹

Eine ständige Niederlassung ist eine feste Geschäftseinrichtung eines Unternehmens auf dem Gebiet eines anderen Staates, von der aus dieses Unternehmen insgesamt oder teilweise seine Tätigkeit ausübt. Der Begriff feste Geschäftseinrichtung setzt Folgendes voraus: **Das Vorhandensein von Räumen, Maschinen oder Geräten, die für die Ausübung der Tätigkeit genutzt werden, sowie eine Niederlassung an einem bestimmten Ort, mit einem gewissen Maß an Beständigkeit.**

Als „ständige Niederlassung“ gilt in zahlreichen Abkommen beispielsweise Folgendes: Sitz der Geschäftsführung, Filiale, Büro, Betriebsanlage, Werkstatt, Bergwerk, Baustellen mit einer bestimmten Dauer, die in den einzelnen Abkommen unterschiedlich ausfällt, Warenlager (sofern nicht nachgewiesen ist, dass außer der Lagerung keine weitere Tätigkeit dort stattfindet).

¹⁹ Bitte, beachten Sie, dass dieser Bezugszeitraum in den einzelnen Steuerabkommen unterschiedlich ausfallen kann und dem anwendbaren Abkommen zu entnehmen ist.

²⁰ Art. 14 Deutsch-luxemburgisches Steuerabkommen vom 23. April 2012

²¹ Art. 5 OECD-Musterabkommen in Bezug auf Einkommen und Vermögen

BITTE BEACHTEN

Darüber hinaus sollte überprüft werden, ob der entsandte Arbeitnehmer gemäß dem anwendbaren Steuerabkommen nicht Anspruch auf eine steuerliche Ausnahmeregelung hat, insbesondere auf eine eventuelle steuerliche Ausnahmeregelung für Grenzgänger, wenn die oben erläuterte 183-Tage-Regel nicht greift.

II. DAS STEUERWESEN IN DEUTSCHLAND

Vorbemerkung

Das deutsche Steuerrecht unterscheidet zwischen unbeschränkt und beschränkt steuerpflichtigen natürlichen Personen (beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht).

Natürliche Personen werden unbeschränkt besteuert, wenn sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort in Deutschland haben. Ein in Deutschland beschäftigter Arbeitnehmer, der weder seinen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort in Deutschland hat, ist demzufolge nur für die in Deutschland bezogenen Summen steuerpflichtig (beschränkte Besteuerung).

Ein bilaterales Steuerabkommen kommt zur Anwendung, wenn eine Person effektiv in einem anderen Staat als ihrem Wohnsitzstaat arbeitet. Maßgeblich ist das zwischen dem Wohnsitzstaat und dem Beschäftigungsstaat unterzeichnete Abkommen.

Die zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung von Deutschland mit den Staaten der Großregion unterzeichneten bilateralen Abkommen sind:

- das Abkommen Deutschland / Frankreich vom 21. Juli 1959;
- das Abkommen Deutschland / Luxemburg vom 23. April 2012;
- das Abkommen Deutschland / Belgien vom 11. April 1967.

A – Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsland, deren Entsendungszeitraum in Deutschland weniger als 183 Tage umfasst

Wenn der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von weniger als 183 Tagen nach Deutschland entsandt wird (gemäß der im anwendbaren Steuerabkommen berücksichtigten Zählung), wird er im Staat seines Steuerwohnsitzes in Bezug auf die für seine berufliche Tätigkeit in Deutschland bezogenen Einkünfte besteuert, wenn:

- der Arbeitgeber, der seine Vergütung bezahlt oder in dessen Auftrag seine Vergütung bezahlt wird, nicht in Deutschland steuerlich ansässig ist und wenn,
- die Last der Vergütungen nicht von einer ständigen Niederlassung oder dauerhaften Einrichtung, die der Arbeitgeber in Deutschland unterhält, getragen wird.

Besitzt jedoch der Arbeitgeber in dem Land, in das der Arbeitnehmer entsandt wurde, eine ständige Niederlassung, welche die ausbezahlten Vergütungen übernimmt (z. B. durch Weiterbelastung), wird der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Ansässigkeit gemäß den Steuervorschriften dieses Landes besteuert.

B – Besteuerung entsandter Arbeitnehmer mit Steuerwohnsitz im Herkunftsstaat, deren Entsendungszeitraum in Deutschland mehr als 183 Tage umfasst oder auf welche die 183-Tage-Regelung nicht anwendbar ist

Die Löhne und Gehälter des Arbeitnehmers, die im Rahmen der auf dem deutschen Hoheitsgebiet während seiner Entsendung ausgeübten Tätigkeit bezogen wurden, sind in diesem Fall in Deutschland besteuert, gemäß den in diesem Bereich geltenden deutschen Steuervorschriften.

Der Arbeitnehmer ist also in Deutschland beschränkt steuerpflichtig (nur in Bezug auf seine Löhne und Gehälter).

Das Unternehmen, das die Gehälter auszahlt (das Unternehmen, das den Arbeitnehmer entsendet oder empfängt) muss die deutsche Quellenbesteuerung des Einkommens berücksichtigen, um die Steuersituation des Arbeitnehmers richtig zu regeln (z. B. die Abzüge oder Quellenbesteuerungen im Entsendeland zu stoppen). Hierfür muss sich der Arbeitnehmer eine Bescheinigung des für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamtes besorgen.

Diese Bescheinigung muss vom Arbeitnehmer beantragt werden. Sie enthält mehrere Angaben: die Lohnsteuerklasse, die Möglichkeit zum Abzug von Werbungskosten und außerordentlichen Belastungen. In der Regel handelt es sich um die Lohnsteuerklasse I. Wenn der Arbeitnehmer diese Bescheinigung nicht beantragt oder nicht vorlegt, wendet der Arbeitgeber im Rahmen der Einkommensbesteuerung auf der Grundlage der Lohnsteuerklasse VI, welche die für den Arbeitnehmer unvorteilhafteste Lohnsteuerklasse darstellt, ein Quellenabzugsverfahren an.

Die zuständige Steuerbehörde ist das für den Arbeitgeber zuständige deutsche Finanzamt, d. h. das Finanzamt des Ortes, an dem dieser seinen Geschäftssitz hat oder an dem dessen Geschäftsleitung ansässig ist.

ACHTUNG

Die 183-Tage-Regel gilt nicht für Zeitarbeiter, die in Frankreich wohnhaft sind und ihre Tätigkeit in Deutschland ausüben. Diese sind in Bezug auf ihre Löhne und Gehälter in Deutschland steuerpflichtig, und dies ab dem ersten Tag der Tätigkeit im Hoheitsgebiet. Das Zeitarbeitsunternehmen muss in Deutschland eingetragen sein und das Quellenabzugsverfahren der Einkommenssteuer anwenden. Der Arbeitnehmer benötigt eine Bescheinigung des deutschen Finanzamtes, bei dem das Unternehmen registriert ist.

Das bilaterale Abkommen bewirkt in diesem Fall, dass die in Deutschland bezahlten Steuern bei der Berechnung der französischen Steuer nicht erfasst werden. Die deutschen Einkünfte werden in die besteuerten Einkünfte des Haushalts, die der Bestimmung des durchschnittlichen Steuersatzes dieses Haushalts als Grundlage dienen, einbezogen, doch dieser Satz wird nur auf die Einkünfte französischer Herkunft angewandt. Die deutschen Einkünfte werden bei der Berechnung des Steuersatzes berücksichtigt, aber nicht besteuert. In der Praxis zieht der französische Fiskus vom französischen Steuerbetrag direkt eine Steuergutschrift ab, deren Betrag dem Steuerbetrag entspricht, der auf die deutschen Einkünfte angewandt worden wäre, wenn sie französische Einkünfte gewesen wären.

Steuererklärung

Aufgrund der Quellenbesteuerung des Einkommens in Deutschland gilt die deutsche Einkommenssteuer des Arbeitnehmers als bereits bezahlt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer nicht zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet.

Doch ein Arbeitnehmer kann sich (anders als ein in Frankreich wohnhafter Zeitarbeiter) entscheiden, seine steuerliche Situation zu ändern und von der beschränkten Steuerpflicht zur unbeschränkten Steuerpflicht zu wechseln, sodass er einem deutschen Steuerinländer gleichgestellt ist.

Hierfür ist es unter anderem erforderlich, dass die während des Kalenderjahres bezogenen Einkünfte mehrheitlich in Deutschland besteuert sind. (Mindestens 90 % dieser Einkünfte müssen in Deutschland besteuert sein bzw. die Einkünfte aus dem Ausland dürfen eine Obergrenze von 9.744 € (Jahr 2021) für Alleinstehende und von 19.488 € (Jahr 2021) für Paare nicht überschreiten.)

Diese Gleichstellung mit einem deutschen Steuerinländer bietet die Möglichkeit, Werbungskosten, Sonderausgaben und außerordentliche Belastungen geltend zu machen.

Bei Verheirateten kann die Gleichstellung einen Wechsel der Lohnsteuerklasse zur Lohnsteuerklasse III bewirken. Die Abgabe einer Steuererklärung ist in diesem Fall erforderlich.





EURES BERATER

■ Staatliche Arbeitsvermittlung

Saarland:

Achim DÜRSCHMID

Agentur für Arbeit
Hafenstrasse 18
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel. +49 (0) 681 954 7801

Achim.dueschmid@arbeitsagentur.de

Nathalie RUPP

Agentur für Arbeit
Hafenstrasse 18
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel. +49 (0) 681 944 5349

nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

Rheinland-Pfalz:

Nicola ROSCH

Agentur für Arbeit
Dasbachstrasse 9
D-54292 TRIER
Tel. +49 (0)651 205 3003

Trier.Eures@arbeitsagentur.de

Daniel DORAWA

Agentur für Arbeit
Dasbachstrasse 9,
D-54294 TRIER
Tel. +49 (651) 205 3003

Trier.EURES@arbeitsagentur.de

■ Gewerkschaftsvertreter der Arbeitnehmer

Saarland:

Thomas SCHULZ

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund
Fritz-Dobisch-Strasse 5
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel. +49 (0)681 40001-23 -10

thomas.schulz@dgb.de

Rheinland-Pfalz:

Michaela KIRSCH

DGB Rechtsschutz GmbH
Herzogenbuscher Straße 52
D-54292 TRIER
Tel. +49 (0) 651 979073-0

trier@dgbrechtsschutz.de

Patricia THREIN

DGB Rechtsschutz GmbH
Herzogenbuscher Straße 52
D-54292 TRIER
Tel. + 49 (0) 651 979073-0

trier@dgbrechtsschutz.de

■ Arbeitgebervertreter

Saarland:

Yvonne DI PASQUALE (VSU)

Harthweg 15
D-66119 SAARBRÜCKEN
Tel. +49 (0) 681 954 34-37
dipasquale@mesaar.de

■ SOZIALSCHUTZ

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA)
Krankenversicherung
Pennefeldsweg 12 c
D-53177 BONN
Tel. +49 (0) 228 95 300
post@dvka.de
www.dvka.de

■ ARBEITSRECHT

Finanzkontrolle Schwarzarbeit
der Oberfinanzdirektion Köln
Horbeller Straße 10 - 14
D-50858 KÖLN
www.zoll.de

■ STEUERWESEN / MEHRWERTSTEUER

Saarland:

FINANZAMT SAARBRÜCKEN
Am Stadtgraben 2-4
D-66111 SAARBRÜCKEN
Tel. +49 (0) 681 3000
www.finanzamt-saarbruecken.de

FINANZAMT SAARLOUIS
Gaswerkweg 25
D-66740 SAARLOUIS
Tel. +49 (0) 683 1449 0
www.finanzamt-saarlouis.de

Für Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer:

FINANZAMT Trier
Arbeitgeberstelle
Hubert-Neuerburg-Strasse 1
D-54290 TRIER
Tel. +49 (0) 651 9360 34717
www.finanzamt-trier.de

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Bausektors:

FINANZAMT Offenburg
Arbeitgeberstelle
Zeller Strasse 1-3
D-77654 OFFENBURG
Tel. +49 (0) 781 120 260

Für Arbeitgeber, Zeitarbeitnehmer und Arbeitnehmer des Bausektors aus Luxemburg:

FINANZAMT SAARBRUCKEN
Arbeitgeberstelle
Am Stadtgraben 2-4
D-66111 SAARBRUCKEN
Tel. +49 (0)681 3000 0
www.finanzamt-saarbruecken.de

Zugang zur Seite der Steuerverwaltung der einzelnen Länder:

www.finanzamt.de

■ Enterprise Europe Network

<https://een.ec.europa.eu/>

Im Saarland und im Rheinland-Pfalz:

Liste der regionalen Partner unter:

<https://een-rlpsaar.de/ueber-uns/regionale-partner.html>

Deutschland 

Belgien 

Frankreich 

Luxemburg 

Schweiz 


FRONTALIERS
/ GRAND EST

Die Ressourcensite
für die Grenzarbeit

*Bleiben Sie in Echtzeit
auf dem Laufenden,
abonnieren Sie unsere
sozialen Netzwerke*

f



in



www.frontaliers-grandest.eu

Die Ressourcensite für die Grenzarbeit www.frontaliers-grandest.eu



* symchro | www.studio-symchro.fr | 2022

Pflichtexemplar
ISBN : 978-2-900313-89-3
EAN : 9782900313893
Juni 2021



Mit der finanziellen Unterstützung der Region Grand Est und der Europäischen Kommission