



**HANDBUCH DER REGELN FÜR DIE  
ENTSENDUNG DER ARBEITNEHMER  
IM KONTEXT**

EINER TRANSNATIONALEN BERETSTELLUNG  
VON DIENSTLEISTUNGEN

---

**FÜR ENT SANDTE ARBEITNEHMER UND DIE SIE  
ENT SENDENDEN ARBEIT GEBER**



Co-funded by  
the European Union

## INHALTSVERZEICHNIS

|   |    |
|---|----|
| Präsentation .....  | 3  |
| I. Rechtlicher Rahmen: Informationen über europäische Vorschriften, die bei der Entsendung von Arbeitnehmern Anwendung finden. ....   | 5  |
| II. Rechtlicher Rahmen für Drittstaatsangehörige (DSA) und die Erlangung des "Status" eines entsandten Arbeitnehmers.....   | 16 |
| III. Entsendungsvorschriften: Meldung der Entsendungen durch den Arbeitgeber und Rechte der entsandten Arbeitnehmer.....  | 23 |
| IV. Regelung der sozialen Sicherheit von entsandten Arbeitnehmern .....   | 36 |
| V. Schwierigkeiten, Hindernisse, Herausforderungen und künftige Anforderungen, denen es bei der Entsendung von Arbeitnehmern zu begegnen gilt, sowie Notwendigkeit der Verbesserung bestimmter Prozesse ..... | 43 |

## Präsentation

Das Handbuch der Regeln für die Entsendung der Arbeitnehmer im Kontext der transnationalen Bereitstellung von Dienstleistungen für entsandte Arbeitnehmer und die sie entsendenden Arbeitgeber, erstellt im Rahmen des aus Mitteln der Europäischen Union finanzierten Projekts mit dem Titel "Informierung über die Regeln der Entsendung", dem sog. IOR, bezweckt eine zusammenfassende Darstellung der wichtigsten Informationen, die sich auf die entsandten Arbeitnehmer beziehen und auf eine verallgemeinerte Art und Weise vorgestellt werden, wobei zugleich auch Herausforderungen, Empfehlungen und die besten Praktiken aufgezählt werden, die sich konkret auf jene drei Sektoren beziehen, auf die sich dieses Projekt fokussiert: Bereich der Landwirtschaft, der Pflegeleistungen und des Bauwesens<sup>1</sup>.

Aus diesem Grunde liegt die Zielsetzung dieses *Handbuchs* darin, Arbeitnehmern und Arbeitgebern (aber auch den Sozialpartnern und den in diese Prozesse eingebundenen zuständigen Behörden) dabei zu helfen, die Regeln, welche sich auf die Entsendung von Arbeitnehmern sowie die Formen der ordnungsgemäßen Entsendung beziehen, besser zu verstehen. Auf diese Weise werden im Rahmen des *Handbuchs* die notwendigen Unterschiede im Hinblick auf konkrete Informationen, die sich auf die Arbeitnehmer, bzw. auf die Arbeitgeber beziehen, besonders herausgestrichen.

In diesem Sinne wird neben einem kurzen Überblick über die europäische Gesetzgebung zu diesem Thema auch auf Situationen und Probleme eingegangen, die bei der Entsendung von Drittstaatangehörigen entstehen: Rechte der entsandten Arbeitnehmer und Pflichten dieser Arbeitnehmer und ihrer Arbeitgeber; künftige Herausforderungen im Rahmen einzelner grundlegender Aspekte

Co-funded by  
the European Union

Das Projekt zielt darauf ab, den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anwendung der **Richtlinien über die Entsendung von Arbeitnehmern** im Rahmen der transnationalen Erbringung von Dienstleistungen zu begegnen.  
Der Fokus liegt auf der **Informierung** zwecks Verbesserung der Umsetzung und richtigen Anwendung der europäischen Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Zielsetzungen:

- Verbesserung der Zugänglichkeit, Transparenz und Qualität der Informationen über die Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der Berufspraktika in den Mitgliedstaaten.

Erleichterung des **transnationalen Austauschs von Informationen und bewährten Praktiken während der Umsetzung** und Ausweitung auf Nicht-EU-Staaten, insbesondere auf die Beitrittskandidaten.

<sup>1</sup> Obwohl durch das preliminary Konzept des Projekts IOR die Erstellung von zwei Handbüchern mit unterschiedlichen Inhalten für die entsandten Arbeitnehmer, bzw. für die sie entsendenden Arbeitgeber vorgesehen war, hielten wir es für zweckmäßiger trotz allem ein einheitliches *Handbuch* zu erstellen, welches alle Informationen für beide Seiten (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) enthalten würde, weil es in den meisten Fällen zu Überschneidungen kommt. Bei der Zusammenstellung des *Handbuchs* haben wir jedoch bestimmte Aspekte hervorgehoben, die sich eher auf die eine als auf die andere Seite beziehen können.

der Standards für die Entsendung und Fallstudien; bestimmte Empfehlungen, bzw. gute Praktiken, die es anzuwenden gilt.

Das Endziel des Ganzen ist die Ermöglichung einer regelrechten und kohärenten Anwendung der Regeln für die Entsendung in der gesamten Europäischen Union und damit auch die Erfüllung des Hauptziels der Projekts IOR mit nachstehendem Schwerpunkt: **Verbesserung der Zugänglichkeit, Transparenz und Qualität der Informationen in Zusammenhang mit den Beschäftigungsbedingungen**, einschließlich der Praktiken, die in den Mitgliedstaaten angewendet werden. Der Akzent liegt dabei auf der *Informierung* zwecks Verbesserung der Implementierung und der richtigen Anwendung der Vorschriften der Europäischen Union für die Entsendung von Arbeitnehmern.

Weitere Informationen zu diesem Handbuch können dem [Informationsportal des Projekts](#) entnommen werden, welches auf der Internetseite des Projekts unter nachstehendem Link abrufbar ist:

<http://fabinternationalprojects.eu/ior-informing-on-the-rules-of-posting-select-language>

Hier erhält man Zugang zu den Nationalen Berichten der Staaten, die Projektpartner waren (Spanien, Bulgarien, Polen, Deutschland, Niederlande und die Tschechische Republik), aber auch zum Katalog der Fragen und Antworten in Zusammenhang mit den Hauptaspekten hinsichtlich der Entsendung von Arbeitnehmern sowie zu den angeführten spezifischen Charakteristiken, die in bestimmten Ländern und/oder Bereichen, auf die sich das Projekt fokussiert, präsent sind.

## I. Rechtlicher Rahmen: Informationen über europäische Vorschriften, die bei der Entsendung von Arbeitnehmern Anwendung finden.

In der Europäischen Union steigt ständig die Zahl der Arbeitnehmer, die zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten wechseln. Sie tun dies entweder in ihrer Eigenschaft als Wanderarbeiter im Sinne der Arbeitnehmerfreiheit, oder als **Arbeitnehmer, die von ihren Arbeitgebern vorübergehend in ein anderes Land zur Arbeit entsandt werden**.

Durch die Artikel 56-62 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist der freie Dienstleistungsverkehr innerhalb der Europäischen Union zugesichert. Konkret gesagt, besagt Artikel 57, dass der Leistende zwecks Erbringung seiner Leistungen seine Tätigkeit vorübergehend im dem Mitgliedstaat ausüben kann, in dem die Leistung erbracht wird, und zwar unter den Voraussetzungen, welche dieser Mitgliedstaat für seine eigenen Angehörigen vorschreibt. Aus diesem Grunde ist unter dem freien Dienstleistungsverkehr auch das Recht des Erbringens der Dienstleistung zu verstehen, der in einem der Mitgliedstaaten gegründet wurde, seine Arbeitnehmer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat zu entsenden, um dort bestimmte Dienstleistungen bereitzustellen. Entsprechend der gerichtlichen Praxis des Europäischen Gerichtshofs kann die Freizügigkeit der Erbringung von Dienstleistungen jedoch eingeschränkt werden, um ein legitimes Ziel zu erreichen, wie zum Beispiel den Schutz der Arbeitnehmer, vorausgesetzt dass die konkreten Maßnahmen angemessen sind, damit die Verwirklichung der konkreten Zielsetzung erreicht wird und dass nicht die Rahmen des hierzu notwendigen Vorgehens gesprengt werden.

Im Falle der entsandten Arbeitnehmer, die Teil des oben zitierten freien Dienstleistungsverkehrs sind, wird in Zusammenhang mit ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vor allem die **Richtlinie 96/71/EG** erwähnt, die zweimal ergänzt wurde: erstmalig durch die **Richtlinie 2014/67/EU** mit dem Ziel der "Sicherstellung der Harmonisierung mit der Richtlinie 96/71 und ihrer Durchsetzung in der Praxis" zusammen mit dem Aufbau der Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI-Verordnung) (Verordnung EU 1024/2012).

Danach wurde die **Richtlinie (EU) 2018/957** des Europäischen Parlaments und Rates vom 28. Juni 2018 veröffentlicht, mit welcher die Richtlinie 96/71/EG ergänzt und die Verpflichtung zur Aufnahme in die eigenen Gesetzgebungen der einzelnen Mitgliedstaaten bis zum 30. Juli 2020 eingeführt wurde. Von diesem Tag ist die Anwendung dessen, was die Richtlinie vorsieht, für jedes Land verbindlich.

Die Gesetzgebung der Europäischen Union, auf die im weiteren Textverlauf kurz eingegangen wird, um dadurch die Grundlagen für die Regelung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer zu schaffen, zielt darauf ab, den Schutz der entsandten Arbeitnehmer für die Dauer ihrer Entsendung durch verbindliche Bestimmungen zu ihren Arbeitsbedingungen, zum Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit sowie zu Bedingungen im Zusammenhang mit der Anwendung der sozialen Sicherheit oder solchen im Zusammenhang mit der Besteuerung sicherzustellen.

Wir möchten in dieser regulatorischen Einführung auch die Schaffung der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) durch die EU-Verordnung 2019/1149 erwähnen, die dafür zuständig ist, die Umsetzung der EU-Gesetzgebung zur Arbeitskräftemobilität durch die nationalen Behörden zu unterstützen, den Zugang zu Informationen zu erleichtern, bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeiten zusammenzuarbeiten oder gegebenenfalls bei "grenzüberschreitenden Streitigkeiten" zwischen nationalen Verwaltungen zu vermitteln.

Bevor wir die spezifischen Aspekte der EU-Gesetzgebung analysieren, müssen wir als Vorab-Frage festlegen, wer als entsandter Arbeitnehmer gilt, um Verwechslungen mit der Freizügigkeit von Wanderarbeitnehmern, Neueinstellungen oder Situationen wie "Abordnungen" zu vermeiden

### **Begriff "Entsandter Arbeitnehmer"**

Wir gehen von zwei der vier Grundfreiheiten aus, die den europäischen Binnenmarkt ausmachen: der *Dienstleistungsfreiheit*, die in Artikel 56. des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert ist, und dem *freien Waren-, Personen- und Kapitalverkehr*, der in Artikel 45. AEUV definiert ist. Beide Freiheiten bilden den Rahmen, innerhalb dessen das transnationale Phänomen der vorübergehenden Entsendung von Arbeitnehmern in die Europäische Union abläuft

Artikel 2.1 der Richtlinie 96/71 definiert den Begriff des entsandten Arbeitnehmers wie folgt:

**Im Sinne dieser Richtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.**

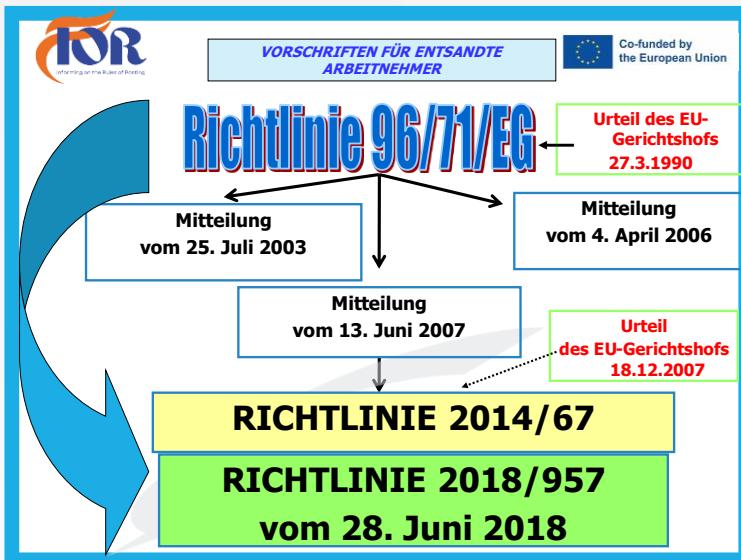
|   |  |
|---|--|
| <p><b>Zwei grundlegende Freizügigkeiten bilden den einheitlichen europäischen Binnenmarkt</b></p> <p><b>Dienstleistungsfreiheit und freier Verkehr von Waren, Personen und Kapital</b></p> <p>Sie bilden den Rahmen für das transnationale Phänomen der <b>vorübergehenden</b> Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union</p> | <p><b>Es ist wichtig, den Begriff des entsandten Arbeitnehmers in der Richtlinie 96/71 EG (Art. 2.1) zu definieren:</b></p> <p>Jeder Arbeitnehmer, der für einen begrenzten Zeitraum seine Arbeit im Gebiet eines anderen Mitgliedstaates als dem verrichtet, in dem er normalerweise seine Tätigkeit ausübt.</p> <p><b>Zu den entsandten Arbeitnehmern müssen wir auch Migranten zählen, die über eine Arbeitserlaubnis in einem Mitgliedstaat verfügen und non diesem Staat in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden (Drittstaatsangehörige – DSA)</b></p> |
|---|--|

Festgelegt wurden bestimmter Merkmale für die Entsendung von Arbeitnehmern:

- Die Entsendung muss vorübergehend sein (maximal 12 Monate, in bestimmten Situationen verlängerbar auf bis zu 18 Monate).
- Sie darf nicht durchgeführt werden, um einen anderen Arbeitnehmer zu ersetzen, der diese maximale Entsendungsdauer bereits erreicht hat.
- Es muss während der gesamten Dauer der Entsendung ein Abhängigkeitsverhältnis (eine organische Verbindung) zum entsendenden Unternehmen bestehen.
- Die Arbeit muss im Auftrag und im Interesse des entsendenden Unternehmens und in einer Niederlassung des Unternehmens oder seiner Unternehmensgruppe in einem anderen Mitgliedstaat ausgeführt werden.

Um eventuelle Auslegungszweifel auszuräumen, die hinsichtlich der Frage bestehen könnten, welcher Arbeitnehmer als entsandter Arbeitnehmer anzusehen ist, enthält die Richtlinie 2014/67 eine Reihe von "Tatsachenelementen", die den Begriff des entsandten Arbeitnehmers charakterisieren und "die Feststellung ermöglichen, ob ein Arbeitnehmer entsandt ist oder nicht"; beispielsweise: der registrierte Firmensitz des Unternehmens; das auf die Verträge anwendbare Recht; der Zeitraum für die Ausführung der Arbeiten; bzw. die auszuführenden Funktionen und Tätigkeiten, um nur einige zu nennen.

## Europäische Vorschriften zur Arbeitnehmerentsendung



### Richtlinie 96/71/EG

Diese Richtlinie ist das Ergebnis des Urteils vom 27. März 1990, das die Absicht aufrechterhält, eine mehr oder weniger einheitliche Regelung für die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb des Gebiets der Union einzuführen, da in Fällen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit zwischen den Arbeitnehmern der Mitgliedstaaten galt, in Fällen der vorübergehenden Entsendung von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat jedoch weiterhin die Arbeitsbedingungen des Herkunftslandes galten, mit Ausnahme bestimmter Nuancen, die zu Konflikten und Diskriminierung führten.

So zielt die Richtlinie 96/71 darauf ab, "eine Reihe von Garantien hinsichtlich der Arbeitsbedingungen" für jene Fälle festzulegen, in denen ein Unternehmen einen Arbeitnehmer vorübergehend von einem Mitgliedstaat in einen anderen entsendet. Konkret heißt es in Artikel 3. hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern folgende Rechte garantiert werden (genannt seien an dieser Stelle die Mindestbeschäftigtebedingungen, die durch die Änderung aufgrund der Richtlinie 2018/957 festgelegt wurden).

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs;
- Mindestlohnsätze einschließlich der Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;

- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

[Diese Richtlinie wurde im Laufe ihrer Gültigkeit durch die Mitteilungen vom 25. Juli 2003, 4. April 2006 und 13. Juni 2007 überprüft und, falls erforderlich, geändert, so wie dies auf dem obigen Bild dargestellt ist]

**Richtlinie 2014/67**

Die Richtlinie 2014/67/EU wurde mit der Absicht verabschiedet, die Harmonisierung mit der Richtlinie 96/71 und ihre Anwendung zu gewährleisten und die Ausübung der Grundrechte jedes Mitgliedstaats zu schützen. Mit ihrer Hilfe war man bemüht,

*"jede Form des Missbrauchs oder jede Umgehung der geltenden Vorschriften durch Unternehmen, die sich den freien Dienstleistungsverkehr in ungerechtfertigter oder betrügerischer Weise zunutze machen, zu verhindern, zu vermeiden und zu bekämpfen ..."*

Um dieses Ziel zu erreichen, wurde mit dieser Richtlinie ein gemeinsamer Rahmen von Bestimmungen, Maßnahmen und Mechanismen geschaffen, die für eine bessere Anwendung und Einhaltung der Richtlinie 96/71/EG erforderlich sind, einschließlich Präventiv- und Sanktionsmaßnahmen für Missbrauch und Nichteinhaltung der Rechte entsandter Arbeitnehmer.

Konkret gesagt, enthält sie die nachstehend angeführten wichtigsten Maßnahmen:

Im Einzelnen enthält es die folgenden Maßnahmen als die wichtigsten:

- Festlegung eines höheren Grades an Präzision und Kontrollelemente für die Bestimmung des Begriffs des entsandten Arbeitnehmers, um Betrug durch Scheinentsendungen über sog. Briefkastenfirmen zu verhindern;
- Verbesserungen bei der Zugänglichkeit von Informationen und Sicherstellung, dass diese kostenlos, klar, verständlich, öffentlich und zugänglich, sowie in den verschiedenen Sprachen der Mitgliedstaaten verfügbar sind. Zu diesem Zweck weist sie die Staaten an, ihre eigenen nationale Informationswebseiten zu erstellen und die Stellen oder Behörden zu benennen, an die sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit ihren Fragen wenden können.

- Erweiterung der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten und Festlegung, dass sie auf begründete Informationsanfragen reagieren und sich unverzüglich gegenseitig unterstützen müssen. Um diesen Informationsaustausch zu erleichtern, ändert es die IMI-Verordnung über die Verwaltungszusammenarbeit durch die Nutzung des Binnenmarkt-Informationssystems.

- Einführung zusätzlicher und neuer Kontrollmaßnahmen für Unternehmen, um die Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer besser zu gewährleisten.

Konkret werden darin Erklärungen festgelegt, die das Unternehmen in Bezug auf seine entsandten Arbeitnehmer abgeben muss, die verpflichtet sind, bestimmte Dokumente aufzubewahren und der zuständigen Behörde sowie deren Übersetzung vorzulegen. Darüber hinaus werden die Maßnahmen der Arbeitsinspektionen gegenüber Unternehmen verstärkt.

- Möglichkeit, Bußgelder und Verwaltungsstrafen zu verschärfen, einschließlich Regelungen für die grenzüberschreitende Durchsetzung solcher Strafen und Bußgelder.
- Schaffung stärkerer Garantien dafür, dass ein Arbeitnehmer ein Gerichtsverfahren zur Verteidigung seiner Rechte anstrengen kann, wodurch sichergestellt wird, dass er über die geeigneten Mittel verfügt, um Beschwerden gegen Arbeitgeber einzureichen; es wird ein Schutz vor unrechtmäßiger Behandlung durch den Arbeitgeber wegen der Anstrengung eines solchen Gerichtsverfahrens geschaffen.
- Stärkung der Rolle der Sozialpartner bei Funktionen wie der Kontrolle und Überwachung der Arbeitsbedingungen und Ermöglichung ihre Beteiligung an den von entsandten Arbeitnehmern eingeleiteten Gerichtsverfahren, in denen sie dann als Intervenienten auftreten.

**Richtlinie 2018/957 als Ergänzung der Richtlinie 96/71.**

Diese neueste Richtlinie, die am 28. Juni 2018 veröffentlicht wurde und am 30. Juli 2020 in Kraft trat, schlägt Änderungen in mehreren Aspekten vor, die wir im Folgenden zusammenfassen werden, mit dem Ziel, den Schutz der entsandten Arbeitnehmer während ihrer Entsendung zu gewährleisten, indem verbindliche Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen und den Schutz ihrer Gesundheit und Sicherheit festgelegt werden; und dies insbesondere

- **Eingeführt werden neue Begriffe und Bedingungen** in Bezug auf die Vergütung (auf die wir weiter unten eingehen werden), auf die Verpflegung und Unterkunft, und zwar dahingehend, dass der Arbeitgeber die Kosten im Zusammenhang mit der Reise seines Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat gemäß den nationalen Gepflogenheiten oder der Gesetzgebung des Herkunftsstaats übernehmen muss.

Diese Kosten beziehen sich auf die Unterkunft der Arbeitnehmer, sofern diese vom Arbeitgeber bereitgestellt wird, sowie auf Zulagen oder Erstattungen für Reise, Unterkunft und Verpflegung für die entsandten Arbeitnehmer.

Es wird weiter präzisiert, dass diese Beträge nicht Teil der vom Arbeitnehmer erhaltenen Vergütung sind; daher werden sie beim Vergleich der tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlten Beträge mit den gemäß der Gesetzgebung des Aufnahmemitgliedstaats geschuldeten Beträgen nicht berücksichtigt.

- **Festgelegt werden strengere Garantien für durch Leiharbeitsagenturen vermittelte Arbeitnehmer;** vorgeschrieben wird die Gleichbehandlung entsandter Arbeitnehmer zu denselben Bedingungen, die in dem Mitgliedstaat gelten, in dem die Arbeit ausgeführt wird (gemäß den Bestimmungen der Richtlinie über Leiharbeit); außerdem werden klarere Vorschriften für die Entsendung von Arbeitnehmern durch diese Unternehmen festgelegt.

Auf diese Weise ist die Entsendung eines Arbeitnehmers durch eine Leiharbeitsagentur in einen anderen Mitgliedstaat verbunden, sofern zwischen der Leiharbeitsagentur und dem Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis besteht, und es wird festgelegt, dass die Leiharbeitsagentur die Bestimmungen über entsandte Arbeitnehmer einhalten muss und nicht das Unternehmen, in dem der entsandte Arbeitnehmer seine Dienste verrichten wird.

- **Festgelegt wird ein neuer Zeitraum, d. h. die Dauer der Entsendung:**

Es wird eine maximale Entsendungsdauer von 12 Monaten festgelegt; vorgeschrieben ist, dass Unternehmen, wenn die tatsächliche Dauer einer Entsendung diese 12 Monate überschreitet, alle im Aufnahmemitgliedstaat geltenden Arbeitsbedingungen (mit Ausnahme von Altersversorgungsleistungen sowie Vertragsauflösungs- und Kündigungsverfahren) und nicht nur die in der Richtlinie festgelegten Bedingungen gewährleisten müssen.

Darüber hinaus kann die maximale Dauer von 12 Monaten vorbehaltlich einer begründeten Mitteilung des Dienstleisters auf bis zu 18 Monate verlängert werden.

Schließlich wird geregelt, dass die Dauer der Entsendung eines Arbeitnehmers, der einen anderen entsandten Arbeitnehmer ersetzt, für die verbleibende Zeit bis zum Erreichen der maximalen Entsendungsdauer gilt; es wird auch festgelegt, dass die tatsächlich ausgeführten Funktionen den Begriff "dieselbe Arbeit am selben Ort" definieren, wodurch auch der Begriff der Erbringung der Dienstleistung definiert werden wird.

➤ **Eingeführt wird die Anwendbarkeit von Tarifverträgen**, wobei dabei Folgendes festgelegt wird, nämlich

"... die universelle Geltung von Tarifverträgen, sofern der in der Richtlinie festgelegte Grundsatz der Gleichbehandlung der Beschäftigungsbedingungen gewährleistet ist, und die Gewährleistung, dass diese Anwendung für Unternehmen in einer ähnlichen Situation die gleichen Verpflichtungen mit sich bringt."

[Die Richtlinie 96/71 garantierte nicht die Einhaltung von Tarifverträgen auf Unternehmensebene oder Branchenvereinbarungen ohne Verlängerungsmechanismen, mit Ausnahme von Zeitarbeitskräften, die von einer Zeitarbeitsagentur oder im Bausektor entsandt wurden].

Darüber hinaus sieht die neue Richtlinie die Möglichkeit für Gewerkschaften im Aufnahmemitgliedstaat vor, sich an den Dienstleister zu wenden, um Tarifverhandlungen über die in Artikel 3. der Richtlinie (der die oben genannten Mindestbedingungen für entsandte Arbeitnehmer enthält) genannten Angelegenheiten einzuleiten.

➤ **Eingeführt wird der Begriff der Vergütung der entsandten Arbeitnehmer**

Dies ist zweifelsfrei die wichtigste Änderung. Obwohl die Richtlinie 96/71/EG festlegte, dass der im Gastland geltende Mindestlohn eingehalten werden muss, blieben Lohnungleichheiten (sog. Lohn- oder Sozialdumping) bestehen, da in Tarifverträgen andere Lohnkonzepte existierten, die nicht angewendet wurden, was zu Lohnunterschieden zwischen einheimischen und entsandten Arbeitnehmern führte, die in einigen Fällen 50 % des Einkommens übersteigen konnten.

Aus diesem Grunde wurde durch die Richtlinie 2018/957 der bisherige Begriff "Höhe des Mindestlohns" durch den Begriff **Arbeitsvergütung** ersetzt, der das Grundgehalt, die Zulagen und ggf. andere Erstattungen umfasst und wie folgt definiert wurde:

*"... alle Bestandteile der Arbeitsvergütung, die nach den im Gastmitgliedstaat geltenden Gesetzen, Verordnungen oder allgemein geltenden Tarifverträgen und Urteilen der Schiedsgerichte zwingend vorgeschrieben sind."*

Auf diese Weise wird ein breiteres Konzept des Begriffs Arbeitnehmervergütung geschaffen, wenn auch mit einer Reihe von Spezifika:

- Das Konzept selbst ist nicht "universell", da es von jedem Mitgliedstaat gemäß seiner eigenen Gesetzgebung festgelegt wird.

Dieser Vorschlag basiert auf dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Rechtssache C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry vom 12. Februar 2015, in dem festgestellt wurde, dass die Mitgliedstaaten frei sind, die Methode zur

Berechnung des Mindestlohns festzulegen und die anzuwendenden Kriterien zu bestimmen. Gleichzeitig wurde entschieden, dass die Entsenderichtlinie nicht von Arbeitgebern angewendet werden kann, die Arbeitnehmer entsenden, "nur um die Arbeit ihrer Arbeitnehmer zu einem niedrigeren Preis anzubieten als die Arbeit lokaler Arbeitnehmer".

- Es können günstigere Bedingungen für Arbeitnehmer angewendet werden.
- Besondere Reisekostenzuschüsse gelten als Teil der Arbeitsvergütung, sofern sie nicht als Unterkunft-, Reise- oder Verpflegungskosten gezahlt werden.

Schließlich müssen die Elemente, aus denen sich die Arbeitsvergütung zusammensetzt, auf der offiziellen nationalen Website veröffentlicht werden, um den entsandten Arbeitnehmern den Zugang zu Informationen zu gewährleisten.

- **Betont werden die Kooperations- und Informationspflichten**, die es den Mitgliedstaaten auferlegen, Informationen über entsandte Arbeitnehmer auf ihrer offiziellen nationalen Website zu veröffentlichen; außerdem wird die Notwendigkeit betont, dass sie eine Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden oder Stellen herstellen müssen, um sowohl auf begründete Informationsanfragen zu reagieren, als auch Fälle von offensichtlichem Missbrauch oder illegalen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern zu überwachen.
- **Bestätigt wird die Wahrung der Autonomie der Mitgliedstaaten** und Folgendes festgestellt:
  - Die Mitgliedstaaten können die Verpflichtung der Unternehmen vorsehen, den Arbeitnehmern andere Arbeitsbedingungen zu garantieren, die sich auf vorübergehend lokal beschäftigte Mitarbeiter beziehen.
  - Respektiert wird die Ausübung der in den Mitgliedstaaten anerkannten Grundrechte (Streikrecht oder konkrete Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer), die durch die Richtlinie nicht beeinträchtigt werden können.
  - Sowohl der entsendende als auch der aufnehmende Mitgliedstaat sind für die Überwachung und Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen verantwortlich, die diese Richtlinie vorsieht.
  - Jeder Mitgliedstaat ist für die Festlegung der Sanktionen verantwortlich, die bei Nichteinhaltung der erlassenen nationalen Bestimmungen gelten.

## ***Europäische Säule sozialer Rechte***

Als Abschluss des Überblicks über den rechtlichen Rahmen der Europäischen Union gilt es unbedingt die *Europäische Säule sozialer Rechte* zu erwähnen, die aus 20 Maßnahmen "verbindlicher" Natur für die gesamte Union besteht und einige zusätzliche Elemente enthalten kann, die größere Garantien für die Beschäftigungsbedingungen entsandter Arbeitnehmer bieten oder zumindest dazu dienen, die in den oben genannten Richtlinien zugesicherten Rechte zu verstärken.

Man sollte nicht vergessen, dass das Ziel der Säule darin besteht, als Leitfaden für die Erzielung wirksamer sozialer und beschäftigungsbezogener Ergebnisse zu dienen und eine bessere Regulierung und Durchsetzung sozialer Rechte sicherzustellen. Und wenn sich ein Grundsatz auf Arbeitnehmer bezieht, ist davon auszugehen, dass er alle Beschäftigten betrifft, ungeachtet ihres Status, ihrer Beschäftigungsart und -dauer, also auch die entsandten Arbeitnehmer.

Der wichtigste Maßnahmenkatalog für entsandte Arbeitnehmer ist der zu fairen Arbeitsbedingungen, in dem folgende Garantiebestimmungen enthalten sind:

- Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung (Maßnahme 5), wobei folgende Punkte besonders hervorzuheben sind:
  - Das Recht auf faire und identische Behandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Zugang zu sozialem Schutz und zur Weiterbildung, ungeachtet der Art und der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.
  - Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse.
- Gerechte und adäquate Entlohnung (Maßnahme 6):
  - Recht auf eine gerechte Entlohnung, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.
  - Gewährleistung angemessener Mindestlöhne, die vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden.
  - Festlegung der Löhne und Gehälter auf transparente Weise.
- Information über Beschäftigungsbedingungen (Maßnahme 7):
  - Zu Beginn ihrer Beschäftigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden.

- Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben (Maßnahme 9):
  - Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten, damit die Arbeitnehmer auch ihren familiären Verpflichtungen nachkommen können.
- Gesundes Arbeitsumfeld (Maßnahme 10):
  - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit.
  - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht.

Neben diesen Maßnahmen im Rahmen des Maßnahmenkatalogs, die sich auf *faire Beschäftigungsbedingungen* beziehen, sieht die *Europäische Säule der sozialen Rechte* auch andere wichtige Maßnahmen vor, die sich ebenfalls auf entsandte Arbeitnehmer beziehen:

- Im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf die Beschäftigung (Maßnahme 3).
- Im Bereich der aktiven Unterstützung für Beschäftigung (Maßnahme 4).
- im Bereich des sozialen Dialogs und der Einbeziehung der Beschäftigung in Entscheidungen über Fragen, die die Beschäftigung anbetreffen (Maßnahme 8).
- Im Bereich des sozialen Schutzes (Maßnahme 12).
- Im Bereich der Leistungen bei Arbeitslosigkeit (Maßnahme 13).

## II. Rechtlicher Rahmen für Drittstaatsangehörige (DSA) und die Erlangung des "Status" eines entsandten Arbeitnehmers.

Drittstaatsangehörige sind Bürger aus Ländern, die keine Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) oder der Schweiz sind. Wenn man sich nun eine formellere Definition wünscht, kann man die in der Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex) festgelegte Definition verwenden, in der in Artikel 2. Absatz 6. Folgendes festgelegt ist:

*"Drittstaatsangehöriger" ist jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20. Absatz 1. AEUV ist und nicht unter Nummer 5. dieses Artikels fällt.*

Daher muss man sowohl den Geltungsbereich der Verordnung als auch die Bestimmungen des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) berücksichtigen, der in Artikel 20. festlegt, dass eine Unionsbürgerschaft eingerichtet wird und dass Bürger der Europäischen Union jede Person ist, die die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats besitzt, und dass diese Unionsbürgerschaft zusätzlich zur nationalen Staatsbürgerschaft besteht, ohne diese zu ersetzen.

Somit haben die Unionsbürger Anspruch auf die in den Verträgen festgelegten Rechte und Pflichten. Sie besitzen unter anderem folgende Rechte, die unter den in den Verträgen und in den zu ihrer Durchführung erlassenen Maßnahmen festgelegten Bedingungen und innerhalb der Grenzen auszuüben sind:

- a) das Recht, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und sich aufzuhalten;
- b) das Recht, in dem Mitgliedstaat, in dem sie ihren Wohnsitz haben, bei den Wahlen zum Europäischen Parlament und bei den Kommunalwahlen unter denselben Bedingungen wie Staatsangehörige dieses Staates aktiv und passiv kandidieren zu dürfen;
- c) das Recht, im Hoheitsgebiet eines Drittstaates, in dem der Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, nicht vertreten ist, sie den Schutz der diplomatischen und konsularischen Vertretungen eines jeden Mitgliedstaates unter denselben Bedingungen wie die Staatsangehörigen dieses Staates beanspruchen können;
- d) das Recht, Petitionen an das Europäische Parlament zu richten, sich an den Europäischen Bürgerbeauftragten zu wenden und sich in einer der Sprachen der Verträge an die Organe und beratenden Stellen der Union zu wenden sowie eine Antwort in der gleichen Sprache zu erhalten.

Wenn es sich um die Verordnung 2016/399 handelt, wird durch Artikel 2. Absatz 5. der Geltungsbereich für Drittstaatsangehörige wie folgt festgelegt:

"Personen, die nach Unionsrecht Anspruch auf freien Personenverkehr haben" bedeutet:

- a) Unionsbürger im Sinne des Artikels 20. Absatz 1. AEUV sowie Drittstaatsangehörige, die Familienangehörige eines sein Recht auf freien Personenverkehr ausübenden Unionsbürgers sind, die unter die Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates fallen<sup>2</sup>;
- b) Drittstaatsangehörige und ihre Familienangehörigen ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit, die aufgrund von Übereinkommen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und den betreffenden Drittstaaten andererseits ein Recht auf freien Personenverkehr genießen, das dem der Unionsbürger gleichwertig ist.

### **Rechte der Drittstaatsangehörigen**

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die am 7. Dezember 2000 in Nizza proklamiert wurde, listet die Grundrechte auf, die die Union und die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Unionsrechts zu achten haben. Sie ist ein rechtsverbindliches Instrument<sup>3</sup>, das geschaffen wurde, um die Rolle der Grundrechte in der Rechtsordnung der Union formell anzuerkennen und sichtbar zu machen.

Zu den Grundrechten gehören Würde, Freiheit (einschließlich des Rechts auf Bildung und Arbeit), Gleichheit (und Nichtdiskriminierung), Solidarität (mit dem Recht auf faire und identische Arbeitsbedingungen und dem Recht auf soziale Sicherheit und den Schutz der Gesundheit), Staatsbürgerschaft und Gerechtigkeit (die das Recht auf wirksamen Rechtsschutz bekräftigt).

Diese Rechte sind nicht ausschließlich der Charta vorbehalten, da sie bereits in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte, in der Europäischen Sozialcharta des Europarats und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sowie in den Verfassungen der Mitgliedstaaten und in den von ihnen unterzeichneten internationalen Übereinkommen enthalten sind.

---

<sup>2</sup> Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 und zur Aufhebung der Richtlinien 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG und 93/96/EWG (ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77.).

<sup>3</sup> Die Charta wurde am 1. Dezember 2009 rechtsverbindlich. Artikel 6. Absatz 1. des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) führt an, dass "die Union die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgelegten Rechte, Freiheiten und Grundsätze anerkennt [...], wobei diese rechtlich den gleichen Stellenwert wie die Verträge haben"

Folglich ist die Charta Teil des primären Gesetzes der Union und dient als solche als Referenzparameter bei der Analyse der Gültigkeit der sekundären Gesetze und nationalen Maßnahmen.

Da es sich bei diesen Rechten von Drittstaatsangehörigen um Grundrechte handelt, verpflichtet das internationale und europäische Menschenrecht die Mitgliedstaaten der Union, diese Rechte allen Personen in ihrem Zuständigkeitsbereich zu garantieren, einschließlich Migranten ohne Aufenthaltspapiere. Obwohl die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, diesen Einwanderern dieselben Leistungen wie ihren eigenen Staatsangehörigen zu gewähren, müssen sie eine Reihe grundlegender Menschenrechtsstandards einhalten, darunter den Zugang zur;

- notwendigen medizinischen Versorgung für alle, einschließlich der Notfallversorgung sowie der präventiven Gesundheitsversorgung, bzw. die Möglichkeit, von einem Arzt untersucht zu werden oder die notwendigen Medikamente verschrieben zu bekommen;
- Gesundheitsversorgung für schwangere Frauen sowie medizinische Versorgung und Bildung für Kinder mit nicht geregeltem Aufenthalt unter den gleichen Bedingungen wie für die lokale Bevölkerung;
- Gerechtigkeit, verstanden als Mechanismus, der es den Menschen ermöglicht, Ansprüche geltend zu machen und im Falle von erlittenen Verletzungen (z.B. bei Arbeitsunfällen) Entschädigungen zu erhalten.

Grundsätzlich unterliegen die Rechte von Drittstaatsangehörigen, mit Ausnahme der grundlegenden Rechte, den von den einzelnen Mitgliedstaaten festgelegten Richtlinien und insbesondere allem, was mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt des jeweiligen Landes zusammenhängt. Mit der Absicht, interne Barrieren zwischen den Mitgliedstaaten abzubauen, wird jedoch die Anerkennung der von einem Staat gewährten Arbeits- und Aufenthaltsrechte von Drittstaatsangehörigen umgesetzt und diese Option auf die übrigen Mitgliedstaaten übertragen.

### **Zugang von Drittstaatsangehörigen zum Arbeitsmarkt**

Der Zugang dieser Personen zum nationalen Arbeitsmarkt liegt im Zuständigkeitsbereich eines jeden Mitgliedstaates, wobei die Rechte auf Einreise und Aufenthalt in der gesamten Europäischen Union im Hinblick auf den freien Grenzübertritt im Rahmen des sog. Schengen-Raums<sup>4</sup> harmonisiert sind.

---

<sup>4</sup> Hier gilt es zwischen den Binnengrenzen zu unterscheiden, so wie diese durch Artikel 2. der Verordnung 2016/399 definiert sind und unter denen Folgendes zu verstehen ist:

- a) die gemeinsamen Landgrenzen der Mitgliedstaaten, einschließlich der Fluss- und Binnengrenzen;
- b) die Flughäfen der Mitgliedstaaten für Binnenflüge;
- c) die See-, Flussschiffahrts- und Binnenseehäfen der Mitgliedstaaten für regelmäßige interne Fährverbindungen;

Die Außengrenzen sind als Landesgrenzen der Mitgliedstaaten, einschließlich der Fluss- und Binnenseegrenzen, der Seegrenzen und der Flughäfen sowie der Flussschiffahrts-, See- und Binnenseehäfen definiert, soweit sie nicht Binnengrenzen sind.

Daher ist die Möglichkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt eines Staates an das Überschreiten der Außengrenzen geknüpft, die in Artikel 2. der Verordnung 2016/399 wie folgt definiert sind: "Landesgrenzen der Mitgliedstaaten, einschließlich der Fluss- und Binnenseegrenzen, der Seegrenzen und der Flughäfen sowie der Flussschifffahrts-, See- und Binnenseehäfen definiert, soweit sie nicht Binnengrenzen sind".

Unabhängig von dieser allgemeinen Definition muss man sich der Verordnung 2018/1806/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. November zuwenden, die Anlagen mit Listen von Drittländern enthält, deren Staatsangehörige beim Überschreiten der Außengrenzen im Besitz eines Visums sein müssen, sowie die Liste jener Drittländer, deren Staatsangehörige von dieser Visumpflicht befreit sind. Artikel 4. dieser Verordnung sieht Folgendes vor:

*Die Staatsangehörigen der in der Liste in Anhang II. aufgeführten Drittländer sind von der Visumpflicht nach Artikel 3. Absatz 1. für einen Aufenthalt, der 90 Tage je Zeitraum von 180 Tagen nicht überschreitet, befreit.*

Ebenso wenig können wir die Existenz bilateraler Abkommen zwischen Ländern (Mitgliedstaaten und Drittstaaten) ignorieren, die die Visumpflicht aufheben, oder die Einreise ihrer Staatsangehörigen ungeachtet der Einhaltung dieser allgemeinen Vorschriften gestatten können.

Doch welche rechtlichen Möglichkeiten haben "Drittstaatsangehörige", in der Europäischen Union zu arbeiten?

Im Rahmen der Förderung der legalen Migration durch die Europäische Union werden zu verschiedenen Zwecken, wie etwa zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels, der Beschäftigung von qualifizierten Arbeitskräften und der Förderung des Wirtschaftswachstums, die Arten der Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige von Nicht-EU-Ländern überprüft. Derzeit sind folgende Arten von Arbeitserlaubnissen verfügbar:

- Blaue Karte der EU bzw. eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, die es Nicht-EU-Bürgern ermöglicht, in einem EU-Land zu arbeiten und zu leben, sofern sie über einen Hochschulabschluss oder eine gleichwertige Qualifikation und ein Stellenangebot verfügen, das eine Mindestgehaltsschwelle von mindestens 150 % des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts im Beschäftigungsland erfüllt und die Dauer des Stellenangebots mindestens sechs Monate beträgt

Die Blaue Karte ist maximal vier Jahre gültig und kann verlängert werden, während ihre Gültigkeit in allen EU-Ländern außer Dänemark und Irland anerkannt wird. Karteninhaber können ihre Familienangehörigen mit in die EU nehmen, um dort zu leben<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Für mehr Informationen über die Blaue Karte der EU [siehe](#).

- **Kombinierte Erlaubnis:** dies ist eine befristete, länderspezifische Arbeitserlaubnis für Personen, die sich nicht für die Blaue Karte der EU qualifiziert haben, die Arbeit und Aufenthalt kombiniert und für maximal zwei Jahre von dem EU-Land ausgestellt wird, in dem der Nicht-EU-Bürger arbeiten und leben wird.

Die vorherige Richtlinie zur kombinierten Erlaubnis aus dem Jahr 2011 wurde im vergangenen April durch die Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. April 2024 zur Einführung eines einheitlichen Antragsverfahrens für eine kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige zum Aufenthalt und zur Arbeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats und zur Einführung eines gemeinsamen Bündels von Rechten für Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die sich legal in einem Mitgliedstaat aufhalten, geändert<sup>6</sup>.

Zu diesen Rechten zählen insbesondere die Rechte, die dem Inhaber in Artikel 11. der Richtlinie zuerkannt werden und die ihm die Einreise und den Aufenthalt im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Erlaubnis erteilt hat, sowie den freien Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des ausstellenden Mitgliedstaates, das Recht auf Ausübung der genehmigten spezifischen Arbeitstätigkeit und das Recht auf Unterrichtung über seine eigenen Rechte ermöglichen. Die Mitgliedstaaten gestatten dem Inhaber einer kombinierten Erlaubnis, den Arbeitgeber zu wechseln, können hierfür jedoch Auflagen festlegen. Arbeitslosigkeit stellt an sich keinen Grund für den Entzug einer kombinierten Erlaubnis dar, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Läuft die kombinierte Erlaubnis während des Verfahrens ihrer Verlängerung ab, gestatten die Mitgliedstaaten dem Drittstaatsangehörigen, in ihrem Hoheitsgebiet zu bleiben, bis über den Antrag auf Verlängerung entschieden wird.

Hervorgehoben wird auch das Recht auf Gleichbehandlung der Drittstaatsangehörigen in dem Mitgliedstaat, in dem sie ihren Wohnsitz haben (festgelegt in Artikel 12.), das zumindest eine Gleichbehandlung bei der Beschäftigung und den Arbeitsbedingungen, dem Streik- und Gewerkschaftsrecht, der Bildung und Berufsausbildung, der Anerkennung von Abschlüssen und Berufszertifikaten, der Sozialversicherungszweige, Steuervorteile, den Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie Beratungs- und Informationsdienste der Arbeitsämter umfasst. Dieses Recht auf Gleichbehandlung kann jedoch von den Mitgliedstaaten in bestimmten, in der Richtlinie festgelegten Fällen eingeschränkt werden und hindert den Mitgliedstaat nicht daran, die Aufenthaltserlaubnis zu entziehen oder ihre Verlängerung zu verweigern.

---

<sup>6</sup> Für mehr Informationen über die kombinierte Erlaubnis und die mit ihr zusammenhängenden Änderungen siehe

<https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2024/04/12/legal-migration-council-gives-green-light-to-single-work-and-stay-permit-for-non-eu-nationals/>

Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die in einen Drittstaat ziehen, bzw. deren Nachkommen, die in Drittstaaten leben, erhalten gesetzliche Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrenten unter denselben Bedingungen wie Staatsangehörige der jeweiligen Mitgliedstaaten.

- Erwerb des Status einer langfristig aufenthaltsberechtigten Person: Der Status eines langfristigen Aufenthaltsberechtigten wurde 2003 durch die Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 eingeführt, um die legale Migration und Integration von Drittstaatsangehörigen zu fördern. Er ermöglicht es Drittstaatsangehörigen, sich auf unbestimmte Zeit in der EU aufzuhalten und dort zu arbeiten. Außerdem hat der Einzelne das Recht, sich innerhalb der EU frei zu bewegen und zu arbeiten, wobei er die gleiche Behandlung wie Inländer genießt, unter anderem in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung als Arbeitnehmer und Selbständiger, zur Bildung und Berufsausbildung sowie zu Steuervorteilen. Allerdings wurde eine Reihe von Bedingungen eingeführt, insbesondere, dass Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats ansässig sein müssen<sup>7</sup>.

#### **Erwerb des Status eines entsandten Arbeitnehmers für Drittstaatsangehörige (DSA)**

Drittstaatsangehörige, die in einem Mitgliedstaat eingestellt und aufgrund der Freiheit zur Erbringung transnationaler Dienstleistungen innerhalb der Union in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, erwerben (und werden daher als) den Status eines entsandten Arbeitnehmers und müssen von ihren Unternehmen entsandt werden. Folglich sind sie bei dieser grenzüberschreitenden Mobilität von den im ersten Abschnitt dieses *Handbuchs* erörterten Richtlinien und von den Sozialversicherungsvorschriften betroffen, auf die wir in Kapitel IV. eingehen werden.

Ungeachtet dessen gibt es Situationen rechtlicher Unsicherheit in Bezug auf den Aufenthalts- und Beschäftigungsstatus eines DSA (d. h. eines entsandten Arbeitnehmers, dessen Staatsangehörigkeit aus einem Drittland außerhalb der EU stammt), die größer ist als in Situationen, die sich aus der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergeben.

Der institutionelle und rechtliche Rahmen eines Mitgliedstaats spielt eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Beschäftigungs- und Aufenthaltsmodells für DSA in bestimmten Sektoren wie dem Pflegesektor, der Gegenstand des IOR-Projektes ist. In Spanien beispielsweise ist in diesem Berufssektor die direkte Anwerbung von Arbeitnehmern aus Lateinamerika, etwa aus Kolumbien oder Ecuador, stärker verbreitet als die Entsendung von Arbeitnehmern, während auf der anderen Seite Menschen, die die gleichen Aufgaben erfüllen, aber aus der Ukraine

<sup>7</sup> Für zusätzliche Informationen über die Aktualisierung der Regeln, die diesen Status anbetreffen, siehe: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/11/23/third-country-nationals-eu-updates-rules-for-long-term-resident-status/>

kommen und in Polen angeworben wurden, häufig nach Deutschland und in andere Mitgliedstaaten mit dem Status eines entsandten Arbeitnehmers geschickt werden.<sup>8</sup>

Im Gegensatz zu einem direkt beschäftigten Arbeitnehmer benötigt ein entsandter Arbeitnehmer keine Arbeitserlaubnis (mit Ausnahme bestimmter Berufszweige in Kroatien und Österreich); er muss auch seine Berufsqualifikationen nicht formal anerkennen lassen (obwohl in einigen Ländern für einige Berufe eine schriftliche Erklärung über die Berufsqualifikationen erforderlich sein kann); er muss sich auch nicht bei den Sozialversicherungsträgern des Landes anmelden, in das er entsandt wird; und er kann schließlich nur in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandt werden.

#### **Regelung für Drittstaatsangehörige mit dem "Status" eines entsandten Arbeitnehmers in Fragen der sozialen Sicherheit**

Wie eben dargelegt wurde, erhalten Drittstaatsangehörige, die in einem Mitgliedstaat angeworben und im Rahmen der Freiheit zur Erbringung transnationaler Dienstleistungen innerhalb der Union in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, den Status eines entsandten Arbeitnehmers mit den Bedingungen, die ihnen bei ihrer Entsendung zugesichert wurden.

Es wäre sicherlich vermessener zu sagen, dass diese Regelung als die sicherste zu betrachten ist, so dass man bei der Anwendung der Gemeinschaftsvorschriften im Bereich der sozialen Sicherheit auf einige Probleme stößt. Die Situation für die entsandten Arbeitnehmer, die Staatsangehörige eines Drittstaates sind, ist in diesem Szenario kompliziert (wir haben bereits als Beispiel den Fall der Anstellung ukrainischer Arbeitnehmer in Polen erwähnt, um sie als polnische Vertragsarbeiter aus einem Mitgliedstaat in andere Mitgliedstaaten, hauptsächlich nach Deutschland zu überführen), in dem wir uns im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit befinden, wo der Status des Wanderarbeitnehmers "modifiziert" wurde und er keine Arbeitserlaubnis mehr benötigt, um im neuen Zielland zu arbeiten.<sup>9</sup>

Zum Abschluss dieses kurzen Rückblicks auf das Sozialversicherungssystem für Drittstaatsangehörige mit dem Status eines entsandten Arbeitnehmers müssen wir die Verordnung 1231/2010/EU des Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 erwähnen, die die Anwendung der Grundsätze zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme (Verordnungen 883/2004 und 987/2009) auf Drittstaatsangehörige ausdehnt, die allein aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht unter diese Grundsätze fallen. Die Deckung durch die

<sup>8</sup> Vgl. *Sammelbericht*, veröffentlicht im August 2022 im Rahmen des europäischen Projektes, welches aus Mitteln der Europäischen Union veröffentlicht wurde - Postcare. *Entsendung von Drittstaatsangehörigen als Pflegekräfte, aktuelle Lage und Vorhersagen für die Zukunft* - und sich auf Arbeitnehmer aus Drittstaaten bezieht, die die Pflege älterer Menschen im häuslichen Umfeld übernommen hatten.

<sup>9</sup> In Zusammenhang mit dieser Frage existiert eine ganze Reihe von Urteilen des Gerichtshofes der EU: Van der Elst (CJUE C-43/93); Rush (CJUE C-113/89); Essent (CJUE C-91/13) und das jüngste Urteil aus dem Jahr 2018, Danielli (CJUE C-18/17)

Sozialversicherung bezieht sich auf Drittstaatsangehörige, die sich vorübergehend in einem Mitgliedstaat aufhalten und in einem anderen oder anderen Mitgliedstaaten arbeiten (EuGH-Urteil C-477/17, Balandin).

### **III. Entsendungsvorschriften: Meldung der Entsendungen durch den Arbeitgeber und Rechte der entsandten Arbeitnehmer**

Damit ein in einem Mitgliedstaat der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraums gegründetes Unternehmen seine Arbeitnehmer im Rahmen einer grenzüberschreitenden Bereitstellung von Dienstleistungen vorübergehend entsenden kann, muss es sich in einer der folgenden Situationen befinden:

- Das Unternehmen muss in einem Mitgliedstaat rechtmäßig ansässig sein, d. h. es muss eine wirtschaftliche Tätigkeit für einen unbestimmten Zeitraum ausüben.
- Es muss einen Dienstleistungsvertrag mit einem in einem anderen Mitgliedstaat tätigen Auftraggeber haben.
- Es muss einen Arbeitnehmer an eine Niederlassung oder ein Unternehmen derselben Gruppe im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden.
- Es muss eine Zeitarbeitsfirma oder eine Arbeitsvermittlungsagentur sein und einen Arbeitnehmer an ein entliehendes Unternehmen entsenden, das im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats ansässig oder tätig ist.

Die Entsendung von Arbeitnehmern durch Unternehmen, die den oben genannten Bedingungen genügen, muss den Bestimmungen der Richtlinie 96/71/EG unterliegen, und es muss während der gesamten Entsendungsdauer ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer bestehen.

Diese Bedingungen, die Anwendung der Richtlinie, gelten nicht für Arbeitnehmer, die vorübergehend zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, dort jedoch keine Dienstleistungen erbringen. In diesem Fall gelten sie nicht als entsandte Arbeitnehmer und fallen nicht unter die Entsenderichtlinie, und folglich gelten für sie nicht die Anforderungen, Kontrollmaßnahmen und Rechte, die für entsandte Arbeitnehmer Gültigkeit besitzen.



Unabhängig von der Umsetzung der Richtlinie für entsandte Arbeitnehmer, existieren bestimmte Ausnahmen, die sich auf kurzfristige Entsendungen beziehen. Vor allem besteht die verpflichtende Ausnahme, jedoch mit Ausnahme des Baubereichs, bei initialen Montagearbeiten oder beim initialen Einbau von Gürten, falls die Entsendung nicht länger als acht Tage dauert. In diesen Fällen finden die Regeln im Hinblick auf die Mindestdauer des bezahlten Urlaubs und der Arbeitsvergütung keine Anwendung.

Zum anderen haben die Aufnahmemitgliedstaaten die Möglichkeit, Ausnahmen bei bestimmten Entsendungen anzuwenden, so wie dies durch Artikel 9. der Richtlinie 2014/67/EU vorgesehen ist, und dies zusätzlich zu den unten angeführten Möglichkeiten während des Bezugszeitraums von einem Jahr:

- Nach Rücksprache mit den Sozialpartnern können sie beschließen, die Vorschriften über die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs und die Vergütung nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat in einem Bezugszeitraum von einem Jahr nicht überschreitet.
- Sie können Ausnahmen von der durch Tarifverträge festgelegten Vergütungsregel im Falle von Entsendungen im Rahmen eines Dienstvertrags oder konzerninterner Entsendungen zulassen, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht überschreitet, außer im Falle von Entsendungen durch eine Zeitarbeitsfirma.
- Sie können die Vorschriften über die Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs und die Vergütung nicht anwenden, mit der Begründung, dass das zu leistende Arbeitsvolumen nicht erheblich ist (gilt ebenfalls nicht für Entsendungen durch eine Zeitarbeitsfirma).

### **Meldung der Entsendung an den Aufnahmemitgliedstaat: Relevante Informationen**

Das Unternehmen muss die Arbeitsbehörde des Aufnahmemitgliedstaats vor Beginn der Entsendung über die Entsendung eines Arbeitnehmers informieren und in einer einfachen Erklärung an diese nationalen Behörden die Informationen übermitteln, die für die Durchführung von physischen Kontrollen am Arbeitsort erforderlich sind; insbesondere<sup>10</sup>:

- Grundlegende Identifikationsdaten (Adresse, Steueridentifikationsnummer usw.) des Unternehmens, das den Arbeitnehmer entsendet;
- Voraussichtliche Anzahl der entsandten Arbeitnehmer;
- Persönliche und berufliche Daten des/der entsandten Arbeitnehmer;
- Identifikation des Unternehmens und des Arbeitszentrums, in dem der entsandte Arbeitnehmer seine Dienste erbringen wird, mit der Adresse des Arbeitsortes;
- Start- und Enddatum sowie die voraussichtliche Dauer der Entsendung;
- Bestimmung der im Aufnahmestaat zu verrichtenden Arbeit und Angabe der Art der Entsendung;
- Identifizierung des vom Unternehmen benannten Vertreters im Gastland als Verbindungsmann zu den zuständigen Behörden, für den Versand und Empfang von Dokumenten sowie als Ansprechpartner bei den Unterrichtungs-, Konsultations- und Tarifverhandlungsverfahren der entsandten Arbeitnehmer.

Diese Mitteilung ist nicht erforderlich, wenn die Entsendung weniger als acht Tage dauert. Mit Ausnahme von Zeitarbeitsfirmen müssen diese zusätzlich zu den oben genannten Angaben Folgendes mitteilen:

- Nachweis, dass sie die gesetzlichen Anforderungen Ihres Landes erfüllen, um den Arbeitnehmer zu entsenden;
- Angabe der vorübergehenden Bedürfnisse des entliehenden Unternehmens, die durch den Leihvertrag abgedeckt werden sollen.

Im Sinne der obigen Ausführungen muss der Arbeitgeber auf Weisung der Arbeitsbehörde des Aufnahmemitgliedstaats eine Reihe von Informationen (Dokumenten) zur Verfügung stellen, da der Aufnahmemitgliedstaat gemäß Richtlinie 2014/67/EU vom Arbeitgeber Folgendes verlangen kann:

- Kopien des Arbeitsvertrags, der Lohn- und Gehaltsabrechnung, der Arbeitszeiten- und Lohnzahlungsnachweise oder Kopien gleichwertiger Dokumente in Papierform oder in elektronischer Form aufzubewahren, zugänglich zu machen oder zu verwahren.

---

<sup>10</sup> Diese Regelung ist durch Artikel 9. Absatz 1. der *Entsenderichtlinie 2014/76/EU* festgelegt; mit der gleichen Richtlinie wurde jedoch ermöglicht, aber nicht zur Pflicht gemacht, dass der aufnehmende Mitgliedstaat auch andere administrative Voraussetzungen und Kontrollmechanismen einführen kann, vorausgesetzt dass diese berechtigt und in Relation zu den Gesetzen der Europäischen Union stehen. Was die Sozialversicherung angeht, so sind andere Bedingungen vorgesehen, die im Kapitel IV. dieses *Handbuchs* näher beschrieben sind.

- Eine Übersetzung der oben genannten Dokumente in die Amtssprache des Aufnahmemitgliedstaats oder in eine oder mehrere andere vom Aufnahmemitgliedstaat akzeptierte Sprachen bereitzustellen.
- Der Arbeitgeber des entsandten Arbeitnehmers muss sicherstellen, dass der dem Arbeitnehmer während der Entsendung gezahlte Betrag mindestens der Vergütung entspricht, die sich aus der Anwendung der Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaats ergibt. Der Vergleich zwischen dem dem Arbeitnehmer tatsächlich gezahlten und dem nach diesen Vorschriften geschuldeten Betrag basiert auf der Bruttovergütung (d. h. vor Beiträgen, Abzügen und Steuern).

Abschließend sei zu den Aspekten im Zusammenhang mit den Entsendedokumenten darauf hingewiesen, dass die Richtlinie 2014/67/EU es den Mitgliedstaaten erlaubt, von den Dienstleistern die Bereitstellung bestimmter Dokumente (Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Stundenzettel mit Angabe von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeit sowie Nachweis der Lohnzahlung) innerhalb einer angemessenen Frist nach Ende der Entsendung zu verlangen

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer, der entsandt wird, das Recht, vor Beginn seiner Entsendung eine Reihe von Informationen von seinem Unternehmen schriftlich zu erhalten. Insbesondere handelt es sich um die unten angeführten Informationen<sup>11</sup>:

- Die Vergütung, auf die der Arbeitnehmer nach den geltenden Rechtsvorschriften des Aufnahmemitgliedstaats Anspruch hat (diese Information ist das obligatorische Minimum für Arbeitnehmer, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als vier Wochen entsendet werden).
- Spezifische Entsendungszuschüsse, falls vorhanden, und etwaige Bestimmungen zur Erstattung von Reise-, Unterkunft- und Verpflegungskosten (diese Information ist das obligatorische Minimum für Arbeitnehmer, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als vier Wochen entsandt werden).
- Ein Link zu der einzigen offiziellen Website auf nationaler Ebene, die vom Aufnahmemitgliedstaat gemäß Artikel 5. der Richtlinie 2014/67/EG bereitgestellt wurde (diese Information ist das obligatorische Minimum für Arbeitnehmer, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von mehr als vier Wochen entsandt werden).
- Die voraussichtliche Dauer der im Ausland zu verrichtenden Arbeit;
- Die Währung für die Zahlung der Vergütung;

---

<sup>11</sup> Diese Regelung wurde durch die *Richtlinie (EU) 2019/1152* über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen ergänzt, die von Arbeitgebern, die eine Entsendung ihrer Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat planen, fordert, diesen Arbeitnehmern schriftliche Informationen über diese Fragen vor ihrem Reiseantritt zukommen zu lassen.

- Leistungen, falls vorhanden, in bar und in Form von Sachleistungen im Zusammenhang mit der Entsendung ins Ausland;
- Die Bedingungen für die Rückführung des Arbeitnehmers;
- Das Land oder die Länder, in denen die Arbeit im Ausland verrichtet werden soll

### Dauer der Entsendung

Die maximale Dauer der Entsendung kann 12 Monate betragen; dieser Zeitraum kann jedoch nach einer begründeten Mitteilung des Arbeitgebers an die Arbeitsbehörden des Aufnahmemitgliedstaats um maximal weitere sechs Monate (bis zu 18 Monate) verlängert werden. Sobald dieser Höchstzeitraum von 18 Monaten erreicht ist, gilt der Arbeitnehmer nicht mehr als entsandter Arbeitnehmer.

|   |   |
|---|---|
|    |  Co-funded by<br>the European Union |
| <b>RICHTLINIE 2018/957</b>  | <b>VERKÜRZUNG DER DAUER<br/>DER ENTSENDUNG</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Festgelegt wird eine maximale Dauer von 12 Monaten</b>, die auf begründeten Antrag des Dienstleisters bis auf <b>18 Monate</b> verlängert werden kann.</li> <li>- Der Ersatz des entsandten Arbeitnehmers durch einen anderen Arbeitnehmer kann <b>für die verbleibende Zeit bis zur maximalen Entsendungsdauer verlängert werden</b>.</li> </ul> |   |

Für solche Entsendungen, die als "langfristig" gelten, sieht die Richtlinie 2018/957/EU die Anwendung aller verbindlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Aufnahmemitgliedstaats vor, sobald die tatsächliche Dauer der Entsendung zwölf Monate (oder achtzehn Monate nach einer begründeten Mitteilung des Arbeitgebers) überschreitet, mit Ausnahme der Verfahren und Bedingungen für den Abschluss und die Kündigung des Arbeitsvertrags und der Vorschriften über Zusatzrentensysteme des Aufnahmemitgliedstaats<sup>12</sup>.

In Bezug auf die Dauer der Entsendung muss auch berücksichtigt werden, dass die Zeit, in der ein Arbeitnehmer entsandt werden kann, um einen anderen entsandten Arbeitnehmer zu

---

<sup>12</sup> Was die Koordinierung der sozialen Sicherheit anbetrifft, machen die europäischen Vorschriften keinen Unterschied nach der Dauer der Entsendung. Wenn die voraussichtliche Dauer der Arbeit oder Tätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat jedoch 24 Monate überschreitet, ist eine Verlängerung des Aufenthalts erforderlich, damit die betreffende Person weiterhin unter das Sozialversicherungsrecht des Herkunftsmitgliedstaats fällt. Wird eine solche Verlängerung nicht beantragt oder genehmigt, gilt ab dem Ende des Entsendungszeitraums das Recht des Mitgliedstaats, in dem die Person arbeitet, wie wir in Kapitel IV. weiter unten sehen werden

ersetzen, für die verbleibende Zeit bis zum Erreichen der maximalen Entsendungsdauer gilt. Daher darf die Summe der Entsendungszeiträume beider Arbeitnehmer 12 Monate (oder 18 Monate, wie oben angegeben) nicht überschreiten.

### **Grundlegende Bedingungen und Rechte der entsandten Arbeitnehmer**

Es muss davon ausgegangen werden, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden kann. Die einzige Anforderung der Richtlinie 96/71/EG ist, dass zwischen dem entsandten Arbeitnehmer und dem entsendenden Arbeitgeber für die gesamte Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis besteht. Daher gibt es in diesem Arbeitsverhältnis keine vorherige Wartezeit<sup>13</sup>.

Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer den Status eines entsandten Arbeitnehmers und profitiert von denselben grundlegenden Arbeitsbedingungen und Rechten wie Arbeitnehmer im Gastland. In dieser Hinsicht sichert das Unternehmen die Arbeitsbedingungen zu, die in der Arbeitsgesetzgebung des Gastlandes<sup>14</sup> vorgesehen sind, sowohl die der Gesetzgebung als auch die der geltenden Tarifverträge, und zwar in Bezug auf:

- Maximale Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten;
- Minimale Dauer des bezahlten Urlaubs;
- Arbeitsvergütungen, einschließlich der Zulagen für Überstundenarbeit, jedoch nicht auch Abfindungen;
- Bedingungen für die Entsendung von Arbeitnehmern, insbesondere durch Vermittlung von Agenturen für zeitweilige Beschäftigungen;
- Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz;
- Schutzmaßnahmen, die sich auf Arbeitsbedingungen für Schwangere, Wöchnerinnen sowie Kinder und Jugendliche beziehen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Bestimmungen bezüglich der Nichtdiskriminierung;
- Bedingungen für die Unterbringung der Arbeitnehmer, falls der Arbeitgeber diese sicherstellt;

---

<sup>13</sup> Im Hinblick auf die Koordinierung der sozialen Sicherheit besteht die Anforderung, dass der Arbeitnehmer vor der Entsendung dem System im Niederlassungsmitgliedstaat des Arbeitgebers angeschlossen ist und gleichzeitig seine Mitgliedschaft im Entsendestaat beibehält. In der Praxis ist die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in ihrer *Entscheidung* Nr. A2 der Ansicht, dass ein Arbeitnehmer diese Anforderung erfüllt, wenn er mindestens einen Monat vor Beginn der Entsendung den Rechtsvorschriften des Entsendemitgliedstaats angeschlossen war, so dass dieser einmonatige Zeitraum auch als Voraussetzung für die Entsendung verwendet werden kann.

<sup>14</sup> Wie wir bereits in einem der vorherigen Abschnitt dieses *Handbuchs* dargelegt haben, gilt bei Entsendungen von "kurzer Dauer" (nicht länger als acht Tage) zwar die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern, jedoch nicht all ihre Bestimmungen, die den Bestimmungen der Aufnahmemitgliedstaaten unterliegen würden; bei "langfristigen" Entsendungen finden die Bestimmungen über Zusatzrentensysteme und über den Abschluss und die Kündigung des Vertrags keine Anwendung; und was die soziale Sicherheit anbetrifft, erstreckt sich die Deckung des entsendenden Herkunftsmitgliedstaates nicht über 24 Monate hinaus.

- Zulagen oder Reisekosten-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für entsandte Arbeitnehmer;

Die Arbeitsbedingungen des Aufnahmestaates gelten unbeschadet etwaiger günstigerer Bedingungen, die sich aus Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder individuellen Arbeitsverträgen geltenden Rechtsvorschriften, bzw. aus den Arbeitsbedingungen des Herkunftsstaates ergeben.

Darüber hinaus benötigt der Arbeitnehmer im Falle einer Entsendung weder eine Arbeitserlaubnis (außer in Kroatien und Österreich, wo für bestimmte Sektoren Einschränkungen gelten); auch eine Bestätigung seiner anerkannten beruflichen Qualifikationen ist nicht erforderlich (in manchen Staaten muss der Arbeitnehmer für bestimmte Berufe jedoch eine schriftliche Erklärung abgeben).

#### **Arbeitsbedingungen für über eine Leiharbeitsfirma entsandte Arbeitnehmer.**

Wenn es sich um auf diese Weise entsandten Arbeitnehmer handelt, sieht die Richtlinie 2018/957/EU vor, dass das Unternehmen den entsandten Leiharbeitnehmern die nach Artikel 5. der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren muss, d. h. grundsätzlich und mindestens diejenigen, die gelten würden, wenn sie vom entleihenden Unternehmen für dieselbe Stelle eingestellt worden wären (was sich auch auf die Anwendung eines Unternehmenstarifvertrags bezieht, wie wir weiter in der Fortsetzung sehen werden).

Die Mitgliedstaaten können ihrerseits auch verlangen, dass diese Arbeitnehmer von den günstigeren Bedingungen profitieren, die auf nationaler Ebene für Leiharbeitnehmer gelten.

#### **Wie und wo kann sich der entsandte Arbeitnehmer über diese Arbeitnehmerrechte im Aufnahmemitgliedstaat informieren?**

Die erste Anlaufstelle für Informationen zur Entsendung ist die nationale offizielle Website, die vom Aufnahmemitgliedstaat eingerichtet wurde.

Wie bereits erwähnt, verpflichtet Artikel 5. der Richtlinie 2014/67/EU die Mitgliedstaaten, auf nationaler Ebene eine einheitliche Website mit Informationen zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für in ihr Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer einzurichten und auf dem neuesten Stand zu halten. Diese Informationen sollten der Öffentlichkeit kostenlos, klar, transparent, umfassend und leicht zugänglich aus der Ferne und auf elektronischem Wege und in elektronischen Formaten sowie in Übereinstimmung mit den Standards für die Barrierefreiheit im Internet zur Verfügung gestellt werden, die die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen gewährleisten. Die Website sollte nach Möglichkeit Links zu bestehenden

Webseiten und anderen Kontaktstellen enthalten, insbesondere zu den relevanten sozialen Partnern<sup>15</sup>.

Darüber hinaus verfügt das Unternehmen, das die Entsendung plant, in den meisten Fällen über eine Kontaktstelle im Aufnahmemitgliedstaat: das Unternehmen, mit dem der Dienstleistungsvertrag unterzeichnet wurde, das im Aufnahmemitgliedstaat ansässige Unternehmen derselben Gruppe oder das entliehende Unternehmen; außerdem verfügen auch die Gewerkschaften über Informationskompetenzen; sie können daher kontaktiert werden.

### **Anwendbarkeit von Tarifverträgen auf entsandte Arbeitnehmer**

Vor allem gilt es festzustellen, dass es mindestens zwei Kategorien von Tarifverträgen gibt: Diejenigen, die man als "universell anwendbar" bezeichnen kann, weil sie seitens der zuständigen nationalen Behörden abgeschlossen wurden und die - wie der Name schon sagt - für alle Arbeitnehmer gelten, und diejenigen, die allgemein für Unternehmen in der gleichen geografischen Region, demselben Beruf oder derselben Branche gelten, die von den repräsentativsten Sozialpartnern auf nationaler Ebene geschlossen wurden und im gesamten Staatsgebiet gelten. Die Anwendung dieser Kategorie von Tarifverträgen erfolgt in Unternehmen, die Arbeitnehmer entsenden, um die Gleichbehandlung zwischen inländischen und grenzüberschreitenden Arbeitnehmern gemäß den Bestimmungen von Artikel 8. der Richtlinie 2018/957/EG sicherzustellen<sup>16</sup>.

Die Anwendung dieser Kategorie von Tarifverträgen erstreckt sich auch auf Leiharbeitnehmer, wenn auf der Ebene des entliehenden Unternehmens ein Tarifvertrag gemäß den Bestimmungen der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit besteht (es sei denn, der Aufnahmemitgliedstaat wendet eine oder mehrere der in dieser Richtlinie vorgesehenen

---

<sup>15</sup> Vorhandene nationale Informationen zu den Bestimmungen für entsandte Arbeitnehmer in den einzelnen Mitgliedstaaten können schnell und bequem auf der Website "Your Europe" unter der folgenden Webadresse abgerufen werden:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_es.htm).

<sup>16</sup> Absatz 8. der *Richtlinie* sieht Folgendes vor: "Mangels eines Systems zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen oder Schiedssprüchen im Sinne des Unterabsatzes 1 oder zusätzlich zu einem solchen System können die Mitgliedstaaten auch beschließen, Folgendes zugrunde zu legen: die Tarifverträge oder Schiedssprüche, die für alle in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden und die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind, und/oder Tarifverträge, die von den auf nationaler Ebene repräsentativsten Organisationen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden und innerhalb des gesamten nationalen Hoheitsgebiets zur Anwendung kommen, sofern deren Anwendung auf in Artikel 1. Absatz 1. genannte Unternehmen eine Gleichbehandlung dieser Unternehmen in Bezug auf die in Absatz 1. Unterabsatz 1. des vorliegenden Artikels genannten Aspekte und gegebenenfalls bezüglich der den entsandten Arbeitnehmern nach Absatz 1a des vorliegenden Artikels zu garantierenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit den im vorliegenden Unterabsatz genannten anderen Unternehmen, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, gewährleistet.

Alternativen zu dieser Regel an). Es ist zu beachten, dass das entleihende Unternehmen verpflichtet ist, die Leiharbeitsagentur über die von ihm in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung angewandten Arbeits- und Vergütungsbedingungen zu informieren.

Was den Zugang zu Informationen über die Tarifverträge betrifft, die für entsandte Arbeitnehmer gelten, ist zu beachten, dass es Sache des Aufnahmemitgliedstaats ist, jene Tarifverträge zu ermitteln, die die oben genannten Kriterien erfüllen. Wie bereits in anderen Abschnitten dargelegt, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bereitzustellen, die für in ihr Hoheitsgebiet entsandte Arbeitnehmer gelten. Dazu gehören daher auch alle Tarifverträge, die die Bedingungen für ihre Anwendung auf entsandte Arbeitnehmer erfüllen.

Insbesondere legt die Richtlinie 2014/67/EU fest, dass die Mitgliedstaaten auf der einzigen offiziellen Website auf nationaler Ebene öffentlich zugängliche Informationen darüber bereitstellen müssen, welche Tarifverträge anwendbar sind und für wen sie gelten, sowie welche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Dienstleistern aus anderen Mitgliedstaaten anzuwenden sind. Dazu gehören, soweit möglich, auch Links zu bestehenden Webseiten und anderen Kontaktstellen, insbesondere zu den jeweiligen Sozialpartnern.

In diesem Zusammenhang besteht keine ausdrückliche Verpflichtung, den vollständigen oder zusammengefassten Text der Tarifverträge auf einer einzigen Website auf nationaler Ebene zugänglich zu machen. Die Webseite muss es den grenzüberschreitend tätigen Dienstleistern jedoch ermöglichen, leicht zu erkennen, welche Tarifverträge in ihrem Fall anwendbar sind, sowie Antworten auf sonstige Fragen zu finden, wie die zu der Vergütung, den Methode für ihrer Berechnung und gegebenenfalls zu den qualitativen Kriterien für die Einstufung in die verschiedenen Lohnkategorien.

### **Vergütungsbestimmungen für entsandte Arbeitnehmer**

Die Richtlinie 2018/957 sieht vor, dass der Begriff der Entlohnung "im Sinne der Richtlinie selbst" von entsandten Arbeitnehmern

*sich nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken des Mitgliedstaats richtet, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, und alle Vergütungsbestandteile umfasst, die nach den nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder nach Tarifverträgen oder Schiedssprüchen, die in diesem Mitgliedstaat für allgemein verbindlich erklärt wurden oder auf andere Weise gemäß Absatz 8. durchsetzbar sind, zwingend vorgeschrieben sind.<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> Vgl. Fußnote 14. in Zusammenhang mit diesem Artikel der Richtlinie..

|  |   |
|--|---|
|  <p><b>RICHTLINIE<br/>2018/957</b></p>  |  <p><b>BESTIMMUNG DES BEGRIFFS<br/>ENTLOHNUNG</b></p> |
| <p><b>Der Begriff Vergütung ist umfassender als der vorherige Begriff „Lohnsatz“ und umfasst alle die Vergütung ausmachenden Bestandteile, die gemäß den nationalen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder durch die in diesem Mitgliedstaat für allgemein geltend erklärt Tarifverträge verbindlich gemacht worden sind.</b></p> <p><b>Durch Urteil des EU-Gerichtshofs vom 12. Februar 2015 in der Sache C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry wurde angeführt, dass die Mitgliedstaaten die Methoden für die Berechnung des Mindestlohns und die anzuwendenden Kriterien frei bestimmen können,</b> wobei dem Prinzip der Autonomie des EU-Mitgliedstaates Rechnung getragen wird.</p> |   |

Das heißt wiederum Folgendes:

- Das Konzept der Vergütung wird auf der entsprechenden Ebene festgelegt, d. h. in Übereinstimmung mit den nationalen Gesetzen oder Praktiken des Aufnahmemitgliedstaats, mit der Verpflichtung, diese auf der offiziellen nationalen Webseite zu veröffentlichen.
- Die Elemente, aus denen sich die Vergütung des Arbeitnehmers zusammensetzt, können durch verschiedene Arten von Regeln festgelegt werden: gesetzliche und andere regulatorische Bestimmungen, verschiedene Arten von Tarifverträgen (national, branchenbezogen, lokal, unternehmensbezogen) und den individuellen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Dass der entsandte Arbeitnehmer allen im Aufnahmeland bestehenden "verbindlichen" Entlohnungsregeln unterliegt.
- Dass für den Arbeitnehmer "günstigere" Vergütungsbedingungen gelten können.

Kurz gesagt, im Falle der entsandten Arbeitnehmer wird die Vergütung als Element dieser Angelegenheit betrachtet, das für alle Arbeitnehmer in dem geografischen Gebiet oder Sektor obligatorisch gilt; daher kann die Vergütung der entsandten Arbeitnehmer Komponenten wie Grundgehalt, Zulagen verschiedener Art, außerordentliche Prämien und gegebenenfalls Überstunden enthalten, je nach Definition des jeweiligen Mitgliedstaats.

Es gilt aber zu betonen, dass gemäß der Richtlinie 2014/67/EG die Aufnahmemitgliedstaaten nicht verpflichtet sind, die tatsächlich zu zahlende Vergütung anzugeben, wobei sie jedoch verpflichtet sind, Informationen über die Bestandteile der Vergütung offenzulegen, die für die in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer gelten soll. Es liegt in der Verantwortung des

Arbeitgebers, in jedem Einzelfall und auf der Grundlage dieser Informationen festzulegen, wie viel jedem entsandten Arbeitnehmer gezahlt werden soll.

### **Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten**

Artikel 2(i) der Richtlinie 2018/957/EG legt die Zulagen oder Erstattungen für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer fest, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause sind, als eine der dem entsandten Arbeitnehmer zu garantierenden Arbeitsbedingungen, um eine Gleichbehandlung mit den anderen Arbeitnehmern im Aufnahmestaat zu gewährleisten. Daher können diese Zulagen oder Erstattungen nicht mehr als Teil des Gehalts betrachtet werden.

Dieser Punkt (i) gilt jedoch ausschließlich für Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn sie zu und von ihrem normalen Arbeitsort in dem Mitgliedstaat reisen müssen, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt werden, oder wenn ihr Arbeitgeber sie vorübergehend von ihrem normalen Arbeitsort an einen anderen Arbeitsort schickt.

Folglich sind die Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten, die sich aus der Entsendung eines Arbeitnehmers ergeben können, vom Arbeitgeber zu tragen (da dieser die Entscheidung über die vorübergehende Entsendung seines Arbeitnehmers trifft) und müssen dem Arbeitgeber gemäß den Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten des Entsendestaats erstattet werden und dürfen, wie bereits erwähnt, nicht vom Gehalt des Arbeitnehmers abgezogen werden. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Unterbringungsbedingungen der entsandten Arbeitnehmer angemessen sind und den nationalen Rechtsvorschriften entsprechen.

### **Wie sollen entsandte Arbeitnehmer im Falle von Diskriminierung oder Missbrauch vorgehen**

Wenn ein Arbeitnehmer der Meinung ist, dass seine Rechte verletzt wurden, oder dass er vom Arbeitgeber diskriminiert oder missbraucht wird, kann er sich an die Arbeitsaufsichtsbehörde des Staates wenden, in den er entsandt wurde. Diese wird danach die Situation analysieren und die entsprechenden Vorschriften in der Arbeitsangelegenheit anwenden, die Gegenstand der Beschwerde ist.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde muss die zuständigen Stellen auf alle Verstöße aufmerksam machen, die Unternehmen anlässlich der Entsendung ihrer Arbeitnehmer in ihrem Land begehen.

In jedem Fall kann jeder entsandte Arbeitnehmer, dessen Rechte oder Arbeitsbedingungen verletzt werden, eine Beschwerde einreichen oder ein Gerichtsverfahren im Aufnahmemitgliedstaat einleiten. Dies aus dem Grunde, weil die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass es wirksame Mechanismen gibt, mit denen entsandte Arbeitnehmer direkt Beschwerden gegen ihre Arbeitgeber einreichen können, sowie das Recht, zwecks Wahrung

ihrer legitimen Interessen auch im Aufnahmemitgliedstaat ein Gerichts- oder Verwaltungsverfahren anzustrengen.

Beschwerden, die von einem entsandten Arbeitnehmer eingereicht werden, können auch nach der Rückkehr aus dem Aufnahmestaat, der Beendigung der Entsendung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht werden, vorausgesetzt, dass sich die eingereichte Beschwerde auf Rechte bezieht, die sich aus dem Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem entsandten Arbeitnehmer ergeben, sowie auf Schäden oder Verluste, die durch die Nichteinhaltung der Entsendevorschriften entstanden sind.

Gewerkschaften und/oder Arbeitnehmervertreter (Betriebsräte) können ebenfalls angerufen werden, da ihnen die Richtlinie 2014/67 die Befugnis einräumt, bei der Überwachung der Arbeitsbedingungen zu handeln und die Möglichkeit zu haben, den Arbeitnehmer in Verwaltungs- und Gerichtsverfahren im Namen der oder zur Unterstützung der entsandten Arbeitnehmer oder ihrer Arbeitgeber und mit ihrer Ermächtigung zu verteidigen, mit dem Ziel, die Rechte und Pflichten durchzusetzen, die sich aus den Richtlinien zur Entsendung von Arbeitnehmern ergeben.

### **Entsendung von Selbstständigen**

Ein Selbständiger, bzw. ein selbstständig tätiger Arbeitnehmer, kann als "entsandt" gelten, wenn er für einen bestimmten Zeitraum in einem anderen Mitgliedstaat arbeitet und die Anforderungen und Bedingungen der Kommunikation mit den Behörden des Heimat- und Gastlandes sowie mit der Sozialversicherung erfüllt, wie wir im Fall der Entsendung durch einen Arbeitgeber oder eine Zeitarbeitsfirma dargelegt haben.

Um nur für ein paar Monate in einem anderen EU-Mitgliedstaat zu arbeiten, ist die beste Option für den Arbeitnehmer, eine Beschäftigung im Ausland zu finden, die es ihm ermöglicht, im Ausland zu arbeiten und dennoch durch das Sozialversicherungssystem des Staates, in dem er normalerweise arbeitet, versichert zu sein. In diesem Fall muss er vor seiner Abreise in den neuen Mitgliedstaat die entsprechenden Formulare A1 und S1 beantragen, auf die wir in Kapitel IV. über die Sozialversicherung näher eingehen werden; und er wird wahrscheinlich eine Voraberkklärung abgeben müssen, dass er seinen Beruf im Gastland ausüben wird. Um diese Situation so konkret wie möglich zu gestalten, sollte sich der Selbständige an das Verbindungsbüro für entsandte Arbeitnehmer in seinem Herkunftsland wenden.

Muss der Selbständige während der Ausübung seiner Tätigkeit nicht im Land wohnen und macht er nur kurze Aufenthalte, reicht ihm eine Europäische Krankenversicherungskarte aus.

In jedem Fall sollte man sich bei der Ankunft im Gastland über die Aufenthaltsformalitäten informieren, auch wenn man nur für einen kurzen Zeitraum bleiben möchte, und zusätzlich auch den Status der Krankenversicherung mithilfe des Formulars S1 regulieren.

Wenn der Selbständige die in seinem Formular A1 angegebene Entsendedauer erfüllt, kann er eine Verlängerung seiner Entsendung beantragen, wenn er seine Arbeit noch nicht beendet hat, und dabei Umstände anführen, die diese längere Dauer als ursprünglich vorgesehen rechtfertigen, sofern die gesamte Entsendedauer einschließlich der zusätzlichen Verlängerung 2 Jahre nicht überschreitet<sup>18</sup>.

Wenn der Selbständige jedoch mit der Arbeit an einem Projekt beginnt, das länger als zwei Jahre in einem anderen Mitgliedstaat durchgeführt werden soll, könnte er ins Ausland entsandt werden, auch wenn das Projekt länger als zwei Jahre dauert, und weiterhin durch das Sozialversicherungssystem seines Herkunftslandes versichert bleiben, indem er eine Befreiung von den Gesetzen des Gastlandes in diesem Bereich beantragt, die es ihm ermöglichen würde, für die Dauer seiner Arbeit im Ausland durch die Sozialversicherung seines Landes versichert zu bleiben. Diese Ausnahmen sind von Fall zu Fall unterschiedlich und bedürfen der Zustimmung der Behörden beider Länder. Sie sind nur für einen bestimmten Zeitraum gültig

---

<sup>18</sup> Um eine solche Verlängerung seines Arbeitsaufenthalts bewilligt zu bekommen, muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass die zusätzliche Arbeit aufgrund unvorhergesehener Umstände notwendig wurde (wie wir es im Fall der erforderlichen begründeten Mitteilung für entsandte Arbeitnehmer gesehen haben, die ihre Entsendung von maximal 12 Monaten auf 18 Monate verlängern möchten; andernfalls kann die Behörde des Gastlandes die Verlängerung verweigern). In diesem Fall können Arbeitnehmer weiterhin im Ausland bleiben, Ihr Status ändert sich jedoch zu "Auswanderer", was bedeutet, dass der Arbeitnehmer in das Sozialversicherungssystem des Gastlandes wechseln muss (und dort Beiträge anstatt im Herkunftsland zu zahlen hat).

## IV. Regelung der sozialen Sicherheit von entsandten Arbeitnehmern

Die Gemeinschaftsvorschriften gewährleisten die Koordinierung der verschiedenen nationalen Sozialversicherungssysteme, um zu vermeiden, dass ein Arbeitnehmer gleichzeitig zwei Systemen unterliegt oder dass er durch kein System abgedeckt ist und somit ungeschützt bleibt. Gleichzeitig wird festgelegt, welches Land für die Zahlung der Leistungen zuständig ist.

Damit ein entsandter Arbeitnehmer weiterhin durch das Sozialversicherungssystem seines Heimatlandes abgedeckt bleibt, muss der entsendende Arbeitgeber bei der Sozialversicherungsanstalt seines Heimatlandes das Formular PD A1<sup>19</sup> anfordern und die Behörden des Gastlandes informieren, nach Möglichkeit vor Beginn der Entsendung.<sup>20</sup>.

Die zuständige Behörde stellt dem Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung aus, die besagt, welche Sozialversicherungsgesetze für den entsandten Arbeitnehmer während der Dauer der Entsendung gelten. [Es ist zu beachten, dass die Sozialversicherungsgesetze nicht frei wählbar sind, wie dies bei der Anwendung von Arbeitsgesetzen der Fall sein könnte].

Sollte die Entsendung länger als 2 Jahre dauern, kann der Arbeitnehmer eine der folgenden Möglichkeiten wählen:

- Zum Sozialversicherungssystem des Landes wechseln, in dem er stationiert ist, oder
- den Arbeitgeber bitten, eine Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Sozialversicherungsformulars zu beantragen, damit der Arbeitnehmer in seinem Heimatland versichert bleibt. Die Verlängerung wird bewilligt, wenn eine gegenseitige Vereinbarung zwischen den Behörden beider Länder erzielt wird und dem besten Interesse des Arbeitnehmers entspricht.

Die europäische Gesetzgebung zur Gewährleistung der Versicherbarkeit entsandter Arbeitnehmer wird durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, insbesondere durch die Artikel 12, 13 und 16<sup>21</sup>, sowie durch die Verordnung

<sup>19</sup> Weitere Informationen über das Verfahren der Beantragung des PD A1 Formulars erhalten Sie durch Anklicken des Links, der Sie zu den Webseiten der nationalen Institutionen führt, bei denen dieses Formular beantragt werden kann.

<sup>20</sup> Zusätzliche Informationen zu Ihrer Sozialversicherung während des Umzugs in einen anderen EU-Mitgliedstaat erhalten Sie durch Anklicken des Links.

<sup>21</sup> Artikel 16. sieht zwei Ausnahmen von den allgemeinen Regeln vor. Erstens die Möglichkeit für die zuständigen Behörden zweier Staaten, im gegenseitigen Einvernehmen zugunsten bestimmter Personen oder Personengruppen Ausnahmen von den Artikeln 11 bis 15 vorzusehen; und zweitens, dass eine Person, die eine oder mehrere Renten nach den Rechtsvorschriften eines oder mehrerer Mitgliedstaaten erhält und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, auf Antrag von der Anwendung der den Rechtsvorschriften des

(EG) Nr. 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geregelt.

Durch diese Bestimmungen wird der rechtliche Rahmen festgelegt, der bestimmt, in welchem Mitgliedstaat der entsandte Arbeitnehmer versichert ist, sowie weitere Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit die Person weiterhin durch die Sozialversicherungsgesetze des Mitgliedstaats geschützt bleibt, in dem sie normalerweise einer Beschäftigung nachgeht<sup>22</sup>.

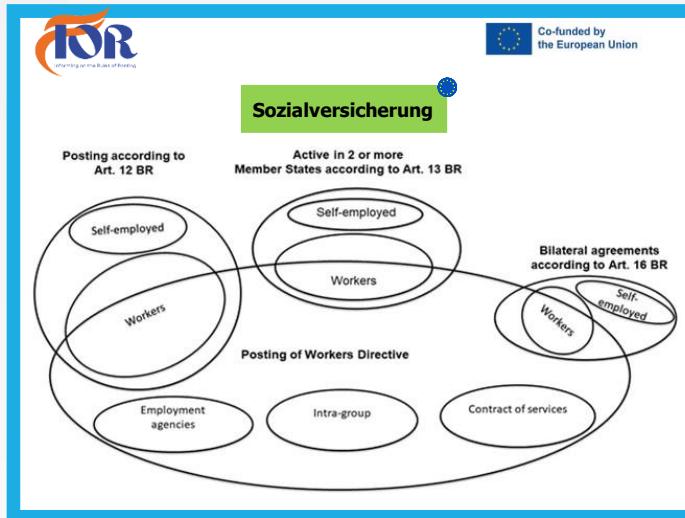
Insbesondere Artikel 12, der sich speziell auf entsandte Arbeitnehmer bezieht, legt die Versicherbarkeit auf der Grundlage der Rechtsvorschriften des Herkunftsmitgliedstaats des Arbeitnehmers wie folgt fest:

1. Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst
2. Eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet.

---

letztgenannten Staates ausgenommen werden, sofern er diesen Rechtsvorschriften nicht aufgrund der Ausübung einer Beschäftigung oder einer selbstständigen Erwerbstätigkeit unterliegt.

<sup>22</sup> Was die Koordinierung der sozialen Sicherheit betrifft, fallen diese Drittstaatsangehörigen unter die Verordnung 1231/2010/EU, sofern sie legal im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats wohnen und arbeiten und sich in einer Situation befinden, die nicht auf diesen Mitgliedstaat beschränkt ist, wie wir bereits bei der Bezugnahme auf diese Gruppe von Arbeitnehmern angedeutet haben.



Artikel 13. hingegen regelt die Situation "hochmobiler" Grenzgänger, die in zwei oder mehr Mitgliedstaaten arbeiten und für die als Kriterium der Wohnort oder der registrierte Sitz des Arbeitgebers gilt.

1. Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, unterliegt:
  - a) den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt oder wenn sie bei mehreren Unternehmen oder Arbeitgebern beschäftigt ist, die ihren Sitz oder Wohnsitz in verschiedenen Mitgliedstaaten haben, oder
  - b) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber, das bzw. der sie beschäftigt, seinen Sitz oder Wohnsitz hat, sofern sie keinen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeiten in dem Wohnmitgliedstaat ausübt.
2. Eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt:
  - a) den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt, oder
  - b) den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Tätigkeiten befindet, wenn sie nicht in einem der Mitgliedstaaten wohnt, in denen sie einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit ausübt.
3. Eine Person, die gewöhnlich in verschiedenen Mitgliedstaaten eine Beschäftigung und eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dem sie eine Beschäftigung ausübt, oder, wenn sie eine solche Beschäftigung in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ausübt, den nach Absatz 1 bestimmten Rechtsvorschriften.

4. Eine Person, die in einem Mitgliedstaat als Beamter beschäftigt ist und die eine Beschäftigung und/oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem die sie beschäftigende Verwaltungseinheit angehört.
5. Die in den Absätzen 1 bis 4 genannten Personen werden für die Zwecke der nach diesen Bestimmungen ermittelten Rechtsvorschriften so behandelt, als ob sie ihre gesamte Beschäftigung oder selbstständige Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat ausüben und dort ihre gesamten Einkünfte erzielen würden.

**Erforderliche Unterlagen für die Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat:**

Wie bereits erwähnt wurde, ist zu beachten, dass die Bestimmung des Landes, in dem der Arbeitnehmer sozialversichert ist, von zwei Faktoren abhängt: dem Beschäftigungsstatus (angestellt, selbstständig, arbeitslos, ins Ausland entsandt, grenzüberschreitend tätig usw.) und dem Wohnsitzland, und nicht von der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers. Wenn Sie also im Ausland arbeiten oder leben, sind Sie in Ihrem Heimat- oder Gastland sozialversichert; Sie sollten sich jedoch über die mögliche Absicherung (Rentenansprüche, Arbeitslosengeld, Familienleistungen und andere Sozialversicherungsansprüche) in Ihrem "neuen" Land informieren, unabhängig davon, ob in allen Mitgliedstaaten eine gemeinsame Absicherung besteht.

Um dieses Recht auszuüben oder seine Vorteile zu genießen (wie man dies auch deuten mag), muss der entsandte Arbeitnehmer über die erforderlichen Sozialversicherungsunterlagen für diese Entsendung verfügen, die, wie bereits erwähnt, vom Unternehmen bei der zuständigen Stelle in seinem Staat, dem Herkunftsstaat des Arbeitnehmers, angefordert werden müssen, die dem Arbeitnehmer eine A1-Bescheinigung ausstellt, in der die für den entsandten Arbeitnehmer geltenden Sozialversicherungsgesetze für die Dauer der Entsendung festgelegt sind.

Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer während der Entsendung Anspruch auf Krankenversicherung (auf Sicherstellung der medizinischen Versorgung) im Gastland, wofür er die Europäische Krankenversicherungskarte und das Sozialversicherungsformular A1 besitzen muss, das nachweist, dass er im Herkunftsland versichert ist. Kurz gesagt, der entsandte Arbeitnehmer muss über zwei Dokumente verfügen:

- Die A1-Bescheinigung, die auf der Grundlage des A1 Formulars ausgestellt wird und eine Bescheinigung über die geltenden Rechtsvorschriften darstellt, gleichzeitig aber auch als Nachweis dafür dient, dass in einem anderen EU-Mitgliedstaat Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden; und

- Das entsprechende S1-Formular, das eine Bescheinigung über den Anspruch auf Krankenversicherungsleistungen darstellt, wenn man nicht in dem lebt, in dem man versichert ist.

#### **Schwierigkeiten bei der Anwendung von Kriterien im Bereich der Sozialversicherung:**

Trotz der Festlegung von Anwendungskriterien handelt es sich keineswegs um ein Thema, das nicht Gegenstand zahlreicher Missverständnisse und unterschiedlicher Auslegungen ist. Es sind vielmehr zahlreiche Schwierigkeiten bei der Behandlung der entsandten Arbeitnehmer im Hinblick auf die Sozialversicherung festzustellen. Aufgrund der Analyse, die wir im Rahmen verschiedener europäischer Projekte, an denen wir teilgenommen haben<sup>23</sup>, durchführen konnten, können wir folgende Herausforderungen ableiten, die derzeit bestehen und für die konkretere Lösungen gefunden werden müssen, um Diskrepanzen zwischen den verschiedenen nationalen Behörden zu vermeiden:

- Das Vorhandensein "irregulärer Entsendungen", da diese ohne das entsprechende A1-Formular erfolgen: Als Beispiel können wir darauf hinweisen, dass nur vier Staaten (Belgien, Frankreich, Spanien und die Niederlande) Daten über die Bemühungen zur Aufdeckung der missbräuchlichen Verwendung von PD A1-Formularen bereitstellen. Bei den fast 3.200 in Belgien durchgeführten Inspektionen wurden im Jahr 2022 insgesamt 213 Betrugsfälle aufgedeckt, was in Belgien zur Rücknahme von 154 PD A1 bzw. 66 in den Niederlanden führte.
- Die Existenz von Hindernissen seitens der Institutionen einiger Staaten bei der Kontrolle entsandter Arbeitnehmer.
- Die Existenz der sogenannten "Briefkastenfirmen" (fiktive Unternehmen, die aus steuerlichen Gründen in einem Mitgliedstaat gegründet werden und Arbeitnehmer anwerben, um sie in andere Staaten mit höheren Steuern und Beiträgen zu entsenden), die zwar nicht als illegal gelten, deren Dienstleistungen jedoch einen unlauteren Wettbewerb darstellen, da sie nicht die Absicht haben, im Gründungsland zu arbeiten, sondern Arbeitnehmer zu niedrigeren Kosten und schlechteren Arbeitsbedingungen "exportieren" (verlegen), als wenn sie in dem Land eingestellt würden, in dem sie ihre Arbeitsleistungen tatsächlich erbringen werden.
- Die Auslegung der zuständigen Behörden einiger Staaten hinsichtlich der "Nichtexistenz" einer Entsendung, wenn der Arbeitnehmer bei der Entsendung einen festen Wohnsitz haben muss.

---

<sup>23</sup> Alle oben genannten Projekte wurden aus Mitteln der Europäischen Union finanziert: ACCT, POSTCARE, SYNERGY INFO-RIGHTS, sowie das Projekt IOR, das unter anderem Gegenstand dieses Handbuchs ist.

- Die Nichteinhaltung der Entsendungsvorschriften durch einige Unternehmen, die Artikel 13. anstelle von Artikel 12. verwenden, was sich auf die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers auswirkt.
- Die Existenz von "marginalen" Arbeitsplätzen in einigen Sektoren, wenn der Arbeitgeber keine Pendlerbescheinigung A1 einholt.
- Im SOLVIT-System festgestellte Mängel.
- Mangelnde Informationen, mangelnde Kenntnis der EU-Gesetzgebung seitens der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und verschiedene Gerichtsurteile, die nicht immer mit den Arbeitnehmerrechten im Einklang stehen.
- Existenz nationaler Besonderheiten in einigen Mitgliedstaaten hinsichtlich des Ortes und der Art der Formalitäten, die für die Meldung der Entsendung eines Arbeitnehmers an das Sozialversicherungssystem zu erfüllen waren.

#### **Zugang zur Gesundheitsversorgung für Arbeitnehmer während der Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat**

Wie bereits eingangs gesagt, gilt der Versicherungsschutz für zwei Jahre, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entsendet oder ob er selbstständig tätig ist und die Entsendung selbst durchführt, mit der Möglichkeit einer Verlängerung, wie ebenfalls oben angegeben.

Für den Zugang zu Gesundheitsleistungen im Gastland ist eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) erforderlich, die als Nachweis dafür dient, dass man in einem EU-Land versichert ist<sup>24</sup>, und die man beim Gesundheitsdienstleister oder den Sozialversicherungsträgern des jeweiligen Herkunftslandes erhält (in manchen Ländern wird die EHIC zusammen mit der nationalen Krankenversicherungskarte ausgestellt).

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in das Gastland verlegt, muss er oder sein Arbeitgeber die Gesundheitsbehörden in seinem Heimatland kontaktieren und einen Antrag auf Ausstellung eines übertragbaren Dokuments S1 (PD S1) stellen und dieses PD S1-Dokument anschließend bei den Gesundheitsbehörden im Gastland registrieren lassen.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Europäische Krankenversicherungskarte einer ganzen Reihe von Nutzungsbeschränkungen unterliegt:

- Staatsangehörige von nicht EU-Mitgliedstaaten können ihre EHIC nicht für medizinische Behandlungen in Dänemark, Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz

---

<sup>24</sup> Wenn die Europäische Krankenversicherungskarte nicht verfügbar ist, oder aus irgendeinem Grund nicht verwendet werden kann (z. B. für Leistungen der privaten medizinischen Versorgung), kann dem Arbeitnehmer die Behandlung nicht verweigert werden, er muss sie jedoch möglicherweise im Voraus bezahlen und die Kostenerstattung bei der Rückkehr in sein Heimatland beantragen.

verwenden, es sei denn, sie sind Flüchtlinge mit Wohnsitz in einem EU-Mitgliedsstaat oder sind als Familienangehörige eines EU-Bürgers versichert.

- Die Europäische Krankenversicherungskarte deckt keine Rettungssituationen oder Rückführungen ab; in diesen Fällen ist ein separater Versicherungsschutz erforderlich.
- Sie deckt auch keine private Gesundheitsversorgung ab: Sie gilt vielmehr nur für Anbieter des öffentlichen Gesundheitssystems. Die Krankenversicherungskarte deckt auch keine medizinischen Behandlungen ab, die in einem anderen EU-Land geplant sind.

Abschließend ist es notwendig, darauf hinzuweisen, dass es, wie bereits bei der sozialen Sicherheit im Allgemeinen, auch bei der Nutzung des Krankenversicherungsschutzes Schwierigkeiten gibt, und dies wegen der Spezifika in einzelnen Mitgliedstaaten, die ihrerseits Fragen in Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz regeln.

## V. Schwierigkeiten, Hindernisse, Herausforderungen und künftige Anforderungen, denen es bei der Entsendung von Arbeitnehmern zu begegnen gilt, sowie Notwendigkeit der Verbesserung bestimmter Prozesse

Das letzte Kapitel dieses *Handbuchs* ist dem Versuch gewidmet, jene Herausforderungen zu identifizieren, die auch weiterhin im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern existieren (einige von ihnen wurden bereits im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit erwähnt). Auf dieser Grundlage sollen einige Verbesserungen vorgeschlagen werden, die für notwendig erachtet werden. Die Erstellung dieses Abschnitts ist an sich schon schwierig, da wir weder die Schlussfolgerungen noch die Empfehlungen der Partner des IOR-Projekts verwenden können, zu denen sie in der Forschungsphase des Projektes gelangt sind<sup>25</sup>. Da wir es jedoch für wichtig halten, dass diese Aspekte Teil des *Handbuchs* sind, werden wir sie auf der Grundlage der Schlussfolgerungen und Verbesserungen festlegen, die in anderen bestehenden Projekten und Dokumenten zu diesem Thema oder auf eigene Initiative des Autors formuliert worden sind.

### Schwierigkeiten, Hindernisse, Herausforderungen und künftige Anforderungen bei der Entsendung von Arbeitnehmern

Die Schwierigkeiten, denen sich entsandte Arbeitnehmer gegenübergestellt sehen und die Herausforderungen, die im Zusammenhang mit diesen Entsendungen bestehen, können allgemein wie folgt benannt werden:

- Sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den entsandten Arbeitnehmern bestehen **erhebliche Mängel an Kenntnissen** der für ihre Beschäftigungssituation geltenden Vorschriften und die **Entsendungsregeln**.

---

<sup>25</sup> Zusätzlich zu den in diesem Handbuch enthaltenen Inhalten zu den Regeln für die Entsendung von Arbeitnehmern in einer transnationalen Dienstleistungserbringung für entsandte Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Arbeitnehmer entsenden, wurde im Entwurf des Projekts darauf hingewiesen, dass es "bewährte Praktiken und Verbesserungsbereiche" sowie "Fallstudien" zu den vom Projekt abgedeckten Berufssektoren (d. h. Landwirtschaft, Bauwesen und Gesundheitswesen) enthalten sollte. Der Zeitpunkt der im Projekt selbst definierten Maßnahmen macht es unmöglich, diese Aspekte zu kennen, die Teil der Endergebnisse der Forschungs- und Diskussionsphase sein werden und deren Prognose für die Entwicklung dieser Aktivitäten auf die Monate März und April 2025 verschoben wurde, während die Erstellung dieses Handbuchs im Dezember 2024 abgeschlossen sein sollte.

- **Unmöglichkeit der Anwendung der europäischen Regeln** für die Entsendung von Arbeitnehmern und **unzureichende Klarheit**: Schwierigkeiten, sie richtig zu verstehen. Es ist notwendig, die aktuellen Vorschriften zu verbessern, zu aktualisieren und leichter verständlich zu gestalten.
- **Mangelnde Wirksamkeit der Vorschriften zur Entsendung von Arbeitnehmern** samt Unklarheiten im Hinblick auf den Begriff des entsandten Arbeitnehmers, der Anwendbarkeit auf Drittstaatsangehörige sowie auf die Existenz von Scheinentsendungen im Kontext der sog. "Briefkastenfirmen".
- **Existenz von "irregulären Entsendungen"**, die ohne entsprechenden A1 Formulare erfolgen, sowie Hindernisse seitens der Institutionen bestimmter Staaten, wenn es sich um die Kontrollen der entsandten Arbeitnehmer handelt.
- **Informationen** über die Entsendungsregeln sind **mangelhaft, unangemessen und unzugänglich**, da sie nicht in allen Sprachen der Mitgliedstaaten verfügbar sind.
- **Mangelndes Wissen** darüber, an wen man sich (sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber) wenden kann, **um Informationen zur Entsendung und Beratung im Zusammenhang mit konkreten Fragen zu erhalten**.
- **Nicht adäquate Anwendung und Nichteinhaltung der in den geltenden Richtlinien festgelegten Arbeitsgarantien durch die Arbeitgeber** in Aspekten wie: der maximalen Entsendungsdauer, Urlaubszeiten, maximalen Arbeitstagen und Ruhezeiten, oder Verpflichtungen hinsichtlich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, neben anderen Arbeitsbedingungen.
- **Diskriminierung der entsandten Arbeitnehmer als Folge der ungleichen Behandlung** der entsandten Arbeitnehmer und der inländischen Arbeitnehmer; insbesondere durch Nichtanwendung der in den einschlägigen Tarifverträgen zugesicherten Bestimmungen.
- **Vorhandensein des Sozialdumpings** bei den Entsendungen aufgrund der Nichtzahlung der Arbeitsvergütungen und Schwierigkeiten bei der Berechnung der Löhne und Gehälter in den einzelnen Mitgliedstaaten infolge der Unterschiede zwischen den nationalen Vorschriften.
- Ausübung von **Arbeitstätigkeiten**, die eine geringere berufliche Qualifikation erfordern, um die Lohnkosten der Arbeitnehmer zu senken; **Vorhandensein "marginaler" Jobs** in einigen Sektoren, wenn der Arbeitgeber keine A1 Bescheinigungen einholt;
- Ausbleiben der Bestrafung von Arbeitgebern wegen **mangelnder Informierung und Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten**, sowie mangelnde Durchsetzung der

Sanktionen, die Unternehmen wegen Nichteinhaltung von Beschäftigungsvorschriften auferlegt werden;

- **Nicht adäquate Überwachung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer durch die zuständigen nationalen Institutionen** (überwiegend Arbeitsaufsichtsbehörden);
- **Konkrete Probleme bei der Entsendung von Arbeitnehmern in Situationen wie es die Entsendung über Zeitarbeitsagenturen ist;** Probleme, die in den "Entsendungsketten" entstehen und jene, die bei der Untervergabe der von den entsandten Arbeitnehmern zu erbringenden Dienstleistungen entstehen;
- **Das Vorhandensein nationaler Besonderheiten in einigen Mitgliedstaaten** in Bezug auf Aspekte, die mit der Entsendung zusammenhängen, so z.B. bei der Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit der Informierung der zuständigen Sozialversicherungsbehörden über die Entsendung von Arbeitnehmern;
- **Besondere Anfälligkeit für Missbrauch und Ausbeutung** (Betrug bei der Einstellung oder Ausbleiben der Einstellung - Schattenwirtschaft) der Arbeitnehmer aus Drittstaaten, insbesondere in Berufssektoren, die in der nationalen Gesetzgebung in einem geringeren Maße reguliert sind als andere, wie zum Beispiel in den von diesem Projekt abgedeckten Sektoren (Landwirtschaft, Pflege und Bauwesen);
- **Niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen**, die Arbeitnehmer, in der Regel Drittstaatsangehörige, aufgrund ihrer Aufenthaltsumstände im Gastland akzeptieren (wegen der Weigerung einheimischer Arbeitnehmer, diese Art von Arbeit unter diesen Arbeitsbedingungen auszuführen).

## **Sonstige Schwierigkeiten und Herausforderungen in den Bereichen der Landwirtschaft, der Pflege und des Bauwesens:**

Co-funded by  
the European Union

**Zielgruppen des IOR Projekts:**

- **Arbeitnehmer**
- **Arbeitgeber**
- **Sozialpartner**
- **Kontaktstellen**
- **Öffentliche Behörden**

>

**In den Bereichen:**

- > **Landwirtschaft**
- > **Pflege**
- > **Bauwesen**

>

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass das IOR-Projekt seine Analyse auf diese drei Zielgruppen konzentriert. Wir werden daher versuchen, einige spezifische Herausforderungen zu ermitteln, die jede von ihnen oder gemeinsam mehr als einen dieser Berufsbereiche betreffen, jedoch unter dem anfänglichen Vorbehalt, den wir in der Einleitung zu diesem Kapitel bezüglich der konkreten Analyse im Rahmen des IOR Projektes erwähnt haben und deren Ergebnisse zum Zeitpunkt der Erstellung dieses *Handbuchs* nicht bekannt waren.

- In einer Vielzahl der Staaten verfügen die Menschen, die diese Jobs ausüben, über eine "illegale" Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis; sie haben keinen Arbeitsvertrag und sind der Gefahr von Ausbeutung und Missbrauch ausgesetzt, was eine **Schattenwirtschaft** zur Folge hat.
- Vor allem Saisonarbeiter (und dies überwiegend in der Landwirtschaft) haben unter Situationen der "**Halbausbeutung**" mit unzureichendem Wohnraum, Überbelegung, mangelnder Gesundheitsversorgung, langen Arbeitszeiten und sehr niedrigen Löhnen zu kämpfen.
- Viele Frauen, die im Agrarsektor als Saisonarbeiterinnen bei der Ernte bestimmter Obst- und Gemüseprodukte oder in der häuslichen Pflege arbeiten, sind **Diskriminierungen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Rasse und sexuellen Übergriffen** ausgesetzt.
- **Es gibt rechtliche und praktische Hindernisse** für den Zugang zu den grundlegenden Leistungen wie der Gesundheitsversorgung, der Bildung oder der Gerichtsbarkeit, was mit besonders schwerwiegenden Folgen für die Gesundheit des Einzelnen und für die künftige Entwicklung von Kindern verbunden ist.

46

- **Arbeitgeber gewähren häufig keine Ruhe- und Urlaubszeiten sowie bezahlten Krankenurlaub**, selbst wenn diese Leistungen nach nationalem Recht vorgesehen sind.
- Es gibt **Schwierigkeiten beim Zugang zu Gerichtsverfahren zur Verteidigung der eigenen Arbeitsrechte** in Situationen körperlicher Misshandlung oder bei Verletzungen am Arbeitsplatz oder in Ermangelung der Zahlung einer entsprechenden Arbeitsvergütung, und dies aus Angst, wegen Unregelmäßigkeiten angezeigt zu werden; oder Schwierigkeiten bei der Einreichung einer Klage vor Gericht zwecks Verteidigung der den Arbeitnehmern zustehenden Rechte aufgrund der Sprachbarriere, des Fehlens von Zeugen oder des Nachweises eines Arbeitsverhältnisses ausgesetzt zu sein. Darüber hinaus erkennen nicht alle Mitgliedstaaten das Recht an, Zahlungen oder Entschädigungen für Arbeitsunfälle geltend zu machen.
- **Mangelnde fachliche Kompetenz der Personen, die Pflegefunktionen ausführen**; ohne definierte Dienstleistungsstandards, die diese Personen bei einer solchen Pflege erfüllen müssen, was folglich die Qualität der den Nutzern bereitgestellten Dienste nicht garantiert.
- **Fehlende Regelungen für die konkreten Aufgaben der Pflegekräfte**, die manchmal zusammen mit der Durchführung von Arbeiten im Haushalt der von ihnen betreuten Personen ausgeführt werden
- **Unzureichende Informationen** (sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber, die sie einstellen) über die Beschäftigungsbedingungen, das geltende Sozialversicherungssystem und ihre Beiträge oder den Bezug zu einem bestimmten Tarifvertrag.
- **Angebliche Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in den Häusern der von ihnen betreuten Personen** (insbesondere übermäßige Arbeitszeiten und fehlende Ruhezeiten), was auf die Existenz von Situationen der Arbeitsausbeutung hindeuten könnte.

#### Einige der notwendigen Verbesserungen im Kontext der Entsendung von Arbeitnehmern

Wie wir bereits betont haben, ist der "Katalog" der Schwierigkeiten, Hindernisse, Herausforderungen oder Mängel, wie auch immer wir diese Situationen nennen wollen, sehr umfangreich und sollte Gegenstand einer detaillierten Analyse sein, nicht nur auf globaler Ebene, sondern auch auf der spezifischen Ebene eines jeden Berufssektors und eines jeden Mitgliedstaates.

Unabhängig von diesen konkreteren Analysen möchten wir in jedem Fall eine Reihe potenzieller Verbesserungsmaßnahmen vorschlagen, die zur Überwindung oder Abschwächung dieser Schwierigkeiten und Hindernisse erforderlich sind, oder einfach Empfehlungen für eine

detailliertere Analyse geben. Um diese Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen zu konkretisieren, werden wir die oben angeführten Schwierigkeiten und Mängel gruppieren, um ihre Identifizierung zu erleichtern.

- Nichteinhaltung der Beschäftigungsbedingungen und Betrug bei der Einstellung:
  - Ausweitung der für entsandte Arbeitnehmer geltenden Garantien auf Drittstaatsangehörige und Wanderarbeiter angesichts der zunehmenden Mobilität dieser Art von Arbeitnehmern [In Spanien beispielsweise erstreckt sich das Gesetz 45/1999, das die Richtlinie 96/71 umsetzt, in allen Fällen auf Drittstaatsangehörige].
  - Schaffung konkreter Regelungen für Drittstaatsangehörige und Wanderarbeiter in den Gesundheits- und Pflegeberufen, in denen die Nachfrage aufgrund der Alterung der Bevölkerung immer mehr zunimmt.
  - Alternativ hierzu Sicherstellung einer besseren Kontrolle und Unterbindung von Beträgen im Zusammenhang mit der irregulären Einstellung von Personen mit höheren Qualifikationen für die Ausübung von Tätigkeiten, für welche niedrigere Qualifikationen vorgesehen sind.
  - Ausbau der Kapazitäten der Arbeitsaufsichtsbehörden in den Mitgliedstaaten, um diese Fälle von Vertragsverstößen aufzudecken; Regulierung der Möglichkeit des Zugangs zu Privatwohnungen, in denen Arbeitnehmer beschäftigt sind (sei es im Falle von Pflegediensten oder Wohnräumen in der Landwirtschaft) und Ermächtigung der Aufsichtsbehörden, strenge Strafen gegen diejenigen zu verhängen, die gegen arbeitsrechtliche Vorschriften verstößen.
- Gewährleistung der Kompetenzen des Personals, das häusliche Pflegeaufgaben wahrnimmt, angesichts des Fehlens angemessener Ausbildungsanforderungen und der Existenz von für diesen Sektor charakteristischen Situationen "beruflicher Intrusion" (Pflege und Haushaltsführung):
  - Schaffung einer Berufsqualifikation für Pflegekräfte, die in den verschiedenen Staaten anerkannt wird, um einen Referenzrahmen für die Ausübung dieser beruflichen Aufgaben zu schaffen.
  - Kontrollieren der Erbringung dieser Dienstleistungen durch Arbeitnehmer mit den erforderlichen Qualifikationen und Festlegung wirksamer Sanktionen für die Berufsausübung ohne entsprechende Qualifikationen.

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer und Drittstaatsangehörige im Rahmen der EU: Insbesondere die Bedingungen im Zusammenhang mit der Entlohnung der Arbeitnehmer, deren Regelung von jedem Mitgliedstaat festgelegt wird, stellen ein Problem für die Wettbewerbsvorteile der Unternehmen dar und können sich auf die künftigen sozialen Leistungen der Arbeitnehmer und ihre Sozialversicherungsbeiträge auswirken; es hat sich gezeigt, dass es zwischen den Staaten immer noch große Lohnunterschiede gibt.
- Festlegung eines europäischen Mindestlohns als Referenz für Arbeitnehmer, wobei Parameter entsprechend der Arbeitsbelastung festgelegt werden. [Diese Option wird als "Referenzrahmen" vorgeschlagen, da die Lohnregulierung in die Verantwortung jedes Mitgliedstaates fällt und seine Autonomie respektiert werden muss].
- Festlegung transnationaler Tarifverträge als Referenz für die von diesem IOR-Projekt anvisierten Tätigkeitsbereiche und gegebenenfalls für andere Berufsbereiche, die eine Vereinheitlichung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in allen Mitgliedstaaten ermöglichen und dabei die Autonomie der Staaten und die allgemeinen, sektoralen, regionalen oder unternehmensbezogenen Tarifverträge in jedem Land respektieren.
- Ausweitung der in einem Mitgliedstaat bestehenden und in einem bestimmten Sektor oder Unternehmen geltenden Tarifverträge auf alle entsandten Arbeitnehmer; insbesondere in Bezug auf die Vergütung, indem alle Vergütungskonzepte des Tarifvertrags angewendet werden.
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten bei der Kontrolle dieser Berufszweige durch die Schaffung eines transnationalen Gewerkschaftssystems oder anderer Systeme für den sozialen Dialog, die einen Informationsaustausch über diese Arbeitnehmergruppen ermöglichen.
- Förderung der Rolle, die Gewerkschaften bei der Wahrung der Interessen entsandter Arbeitnehmer und Drittstaatsangehöriger spielen können. Dazu ist es notwendig, die Bedeutung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft zu unterstreichen, die in vielen Sektoren und Ländern einerseits aufgrund des mangelnden Interesses der Arbeitnehmer gering ist, aber auch und dies häufiger wegen der "Streuung" der Arbeitnehmer selbst, der nicht in einem Arbeitszentrum mit anderen Arbeitnehmern, sondern in einem Privathaushalt, auf einer Baustelle oder auf einem landwirtschaftlichen Feld arbeiten, was eine Isolierung der Arbeitnehmer selbst zur Folge hat und es ihnen unmöglich macht, sich an den gewerkschaftlichen Aktivitäten zu beteiligen.

- Gewährleistung der bestmöglichen Anwendung der europäischen Richtlinien durch die Mitgliedstaaten und ihrer Einhaltung durch die verschiedenen an der Entsendung von Arbeitnehmern beteiligten Akteure. Die aktuellen Richtlinien weisen eine Reihe von Garantien auf, die es in bedeutendem Maße zu verbessern gilt, weil sie in manchen Fällen nicht die tatsächliche Anwendung aller Rechte der entsandten Arbeitnehmer ermöglichen, bestehende rechtliche Probleme nicht lösen, sowie weder die Möglichkeit der Tarifverhandlungen für entsandte Arbeitnehmer noch die Anwendung der Tarifverträge des Gastlandes gewährleisten; ebenso sind sie im Hinblick auf die Umsetzung von Sanktionen in Fällen der Missachtung von Vorschriften unwirksam.
  - Mehr Klarheit in den Richtlinieninhalten schaffen (vor allem im Falle von entsandten Arbeitnehmern), um Verwirrung bei ihrer Anwendung und Zweifel an den Kernaspekten zu vermeiden, die manchmal verschwommen erscheinen und nicht immer übereinstimmenden Interpretationen unterliegen.
  - Einführung zusätzlicher Vorschriften, die von allen Staaten eingehalten werden müssen, wobei die Autonomie jedes Staates zu respektieren ist, eine stärkere Vereinheitlichung der europäischen Vorschriften angestrebt wird und die Umsetzung durch alle Mitgliedstaaten innerhalb einer bestimmten Frist ab dem Inkrafttreten der Vorschriften gefordert wird.
  - Ausdehnung der Umsetzung europäischer Vorschriften auch auf Beitrittskandidaten noch bevor diese in die Europäische Union aufgenommen werden.
- 
- Sicherstellung des Zugangs zu adäquaten Informationen: Schwierigkeiten beim Zugang zu Informationen, mangelnde Kenntnis der Vorschriften und das Vorhandensein von Sprachbarrieren sind für alle Drittstaatsangehörige und entsandte Arbeitnehmer charakteristisch. Letztere können jedoch auf die offizielle Webseite auf nationaler Ebene zugreifen, die vom Aufnahmemitgliedstaat gemäß den europäischen Richtlinien erstellt wurde. Diese Informationen sind jedoch nicht immer vollständig, flexibel oder zugänglich, insbesondere aufgrund sprachbezogener Probleme:
  - Sicherstellung der Übersetzung von Unterlagen in die jeweilige Muttersprache, und vor allem im Bereich der Arbeitsrechte, die ein jeder Arbeitnehmer (entsandter oder Drittstaatsangehöriger) kennen muss.
  - Vereinheitlichung der Digitalisierung von Beschaffungsverfahren sowohl im Herkunftsland als auch im Land der Leistungserbringung, wenn die Arbeitnehmer bereits dort ansässig sind.
  - Stärkung der Rolle der Gewerkschaften und anderer Sozialpartner bei der Verbreitung von Informationen, indem in den sozialen Netzwerken und auf den Webseiten der

Gewerkschaften grundlegende Informationen einen zentralen Platz einnehmen, wobei sie aus verschiedenen Quellen stammen, nämlich aus Regierungskreisen, Verwaltungsbehörden und Unternehmen.

- Ermöglichung des Zugangs für Gewerkschaften und andere Sozialpartner zu Informationen der zuständigen Verwaltungseinheiten eines jeden Mitgliedstaates über die Verträge sowohl der entsandten Arbeitnehmer als auch der Drittstaatsangehörigen mit den erforderlichen Datenschutzgarantien, um Kenntnis über die in jedem Land bestehenden Verträge sowie über ihre Funktionen und den Ort der Leistungserbringung zu erlangen; Erleichterung ihrer direkten Mitwirkung und der Überwachung ihrer Arbeitsbedingungen.



- This copy is free -

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."