

01.03.2017

Einsatz von Fremdpersonal aus der EU

Rechtliche Risiken erkennen und vermeiden

Immer mehr Unternehmen greifen auf Fremdpersonal zurück. Gründe dafür sind der zunehmende Fachkräftemangel sowie Kosten- und Flexibilisierungsgesichtspunkte. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit schaffen innerhalb der EU die wesentlichen Voraussetzungen für den grenzüberschreitenden Personaleinsatz. Findet eine Entsendung im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung oder eines Werkvertrags aus dem EU-Ausland nach Deutschland statt, greifen das Arbeitnehmerentsende- und das Mindestlohngesetz. Demnach sind die Schutzvorschriften des örtlichen Arbeitsrechts zwingend einzuhalten.

Meldepflichten beachten

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung überlässt der Arbeitgeber (Verleiher) seinen Arbeitnehmer einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung. Auch im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland sind die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu beachten. Demnach muss der deutsche Entleiher vor Beginn jeder Überlassung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung zuleiten. Das Unternehmen ist auch dazu verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Darüber hinaus muss für das Leiharbeitsunternehmen eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit vorliegen. Neben dem Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer sind branchenspezifische Besonderheiten zu beachten. So ist in Deutschland die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe grundsätzlich verboten.

Grenzüberschreitende Werkverträge richtig einordnen

Eine weitere Form des Fremdpersonaleinsatzes sind grenzüberschreitende Werkverträge. Da die Grenzen zur Arbeitnehmerüberlassung oftmals fließend sind, müssen im Einzelfall Kriterien zur Abgrenzung zwischen Werkverträgen und der Arbeitnehmerüberlassung sowie die aktuelle Rechtsprechung geprüft werden. Ein wesentliches Merkmal eines Werkvertrags ist das Weisungsrecht des Werkunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern. In der Praxis kommt es häufig zum scheinbaren Abschluss von Werkverträgen mit ausländischen Subunternehmen, bei denen es sich tatsächlich um eine illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt. Kontrollen durch die Hauptzollämter können strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Meldungen an die Zollbehörden seit 1. Januar 2017 online abzugeben

Seit 1. Januar 2017 hat sich das Meldeverfahren für entsandte Mitarbeiter aus dem EU-Ausland gegenüber den deutschen Zollbehörden geändert. Seitdem sind die Meldungen elektronisch über ein Internetportal vorzunehmen, das die Generalzolldirektion als „Meldeportal Mindestlohn“ zur Verfügung stellt. Übergangsweise kann bis zum 30. Juni 2017 die Meldung per Fax mit dem bisher vorgesehenen

Vordruck erfolgen. Ab dem 1. Juli 2017 sind ausschließlich Online-Meldungen über das Meldeportal Mindestlohn möglich.

Werkverträge und Leiharbeit ab 1. April 2017 neu geregelt

Nachdem das Gesetz zur Neuregelung von Leiharbeit und Werkverträgen von Bundestag und Bundesrat verabschiedet wurde, gelten ab 1. April 2017 neue Regelungen zur Höchstüberlassung und zu Equal Pay. Leiharbeitskräfte können künftig bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden. So soll eine missbräuchliche Arbeitnehmerüberlassung als Dauerzustand verhindert werden. Zeitarbeiter erhalten nach dem Gesetz grundsätzlich nach neun Monaten den gleichen Lohn wie vergleichbare Stammbeschäftigte. Darüber hinaus gibt es Pflichten zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung sowie die Abschaffung der sogenannten Vorratsverleihererlaubnis. Damit soll verhindert werden, dass Arbeitgeber, die vermeintliche Werkverträge zur Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzstandards einsetzen, dies nachträglich als Leiharbeit „umdeklariieren“ können.