

01.07.2020

Mitarbeitereinsätze in der EU wieder möglich

Neben Entsendeaufgaben gelten nun auch Corona-bedingte Sicherheits- und Hygienevorgaben

In den vergangenen Monaten waren Mitarbeitereinsätze in vielen EU-Ländern aufgrund der Corona-Pandemie nur (sehr) eingeschränkt und unter Einhaltung zahlreicher zusätzlicher administrativer Auflagen möglich. Dies hat sich seit der Grenzöffnung am 15. Juni geändert. Mitarbeitereinsätze in anderen EU-Ländern sind nun unter Einhaltung der Entsendeaufgaben, der Mindestarbeitsbedingungen sowie der nationalen Corona-Sicherheits- und Hygienevorgaben wieder uneingeschränkt möglich.

Nationale Sicherheits- und Hygienevorgaben beachten

Alle EU-Länder haben aufgrund der Corona-Pandemie branchenspezifische Sicherheits- und Hygieneauflagen eingeführt. Diese Vorgaben gelten auch für Entsendeunternehmen und haben Einfluss auf die Arbeitsorganisation im Einsatzland. Zu den Auflagen zählen unter anderem die Einhaltung von Mindestabständen (die innerhalb der EU von 1m bis 2m reichen) und Kontaktbeschränkungen am Arbeitsplatz, die individuelle Zurverfügungstellung von Werkzeugen sowie die Sicherstellung von Handwaschgelegenheiten am Einsatzort. Zudem sind die Mitführung von einfachen Schutzmasken, Desinfektionsmitteln sowie im Bedarfsfall weiterer Schutzausrüstung verpflichtend. Auf Baustellen wird oftmals die Benennung eines Corona-Verantwortlichen pro Arbeitsteam gefordert. In Luxemburg ist das Tragen einer einfachen Schutzmaske ab zwei Mitfahrern auch im Fahrzeug Pflicht. Die Einhaltung der Corona-Auflagen wird kontrolliert und bei Nichteinhaltung drohen Bußgelder. Entsendeunternehmen sollten daher im Vorfeld des Einsatzes bei ihrem Kunden eine Übersicht der am Einsatzort geltenden Vorgaben anfordern und diese an die Mitarbeiter und Subunternehmer kommunizieren.

Entsendeaufgaben gelten weiterhin

Zur Überprüfung, ob sich die ausländischen Arbeitgeber an die Mindestarbeitsbedingungen im Tätigkeitsstaat halten, verpflichten mittlerweile alle EU-Staaten Entsendeunternehmen im Vorfeld des Einsatzes zur Abgabe einer Online-Entsendemitteilung. Die Bandbreite der meldepflichtigen Aktivitäten variiert allerdings innerhalb der EU. So haben Belgien und Österreich eine Liste nicht meldepflichtiger Einsätze festgelegt, in Frankreich und Luxemburg sind hingegen lediglich Einsätze ohne Vertragsbindung zu einem Dritten von der Meldepflicht befreit. Und in Schweden sind nur Einsätze, die fünf Tage, und in Spanien Einsätze, die acht Tage überschreiten, meldepflichtig. Darüber hinaus fordern die einzelnen Mitgliedstaaten neben der A1-Bescheinigung als Sozialversicherungsnachweis mindestens die Vorlage der in der Entsenderichtlinie vorgeschriebenen Dokumente: Arbeitsvertrag, Lohnabrechnung, Auszahlungsnachweis und Stundenaufzeichnungen. Hinzu kommen in Luxemburg und Frankreich Gesundheitszeugnisse und eine Kopie des Auftrags. Und auch die Vorgaben bezüglich des Ansprechpartners für die Kontrollbehörden sind EU-weit uneinheitlich geregelt. Oftmals muss die Kontaktperson während des gesamten Einsatzes im Zielland sein, in Italien sogar bis zu zwei Jahre danach. In Belgien hingegen darf auch ein Mitarbeiter aus der Personalabteilung des Entsendeunternehmens

als Kontaktperson fungieren. Bei Nichteinhaltung der Auflagen drohen Bußgelder in Höhe von mehreren Tausend Euro.

Mindestarbeitsbedingungen des Einsatzlandes sind einzuhalten

Bei Einsätzen im EU-Ausland sind grundsätzlich die Mindestarbeitsbedingungen im Zielmarkt einzuhalten. Hierzu zählen vor allem die Mindestlohnvorschriften, die Kompensation und eventuelle Genehmigungen von Überstunden, Sonn- oder Feiertagsarbeit, die Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, die Bestimmungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die jeweiligen nationalen Vorgaben für die Überlassung von Arbeitnehmern. Darüber hinaus gibt es in vielen EU-Ländern tarifvertragliche Vorgaben, die als allgemeinverbindlich erklärt wurden und somit auch für Mitarbeiter aus dem EU-Ausland gelten. Mit der Umsetzung der RL 2018/ 957 EU kommen zudem künftig bei Entsendungen unter anderem weitergehende tarifvertragliche Vorgaben in Bezug auf die Entlohnung zur Anwendung. Bei längeren Entsendungen von 12 beziehungsweise 18 Monaten ist die Einzahlung in zusätzliche betriebliche Altersversorgungssysteme im Einsatzland vorgesehen.