

# Arbeitseinsätze von Mitarbeitern innerhalb der EU

## Entsendung von Mitarbeitern

Die in diesem Merkblatt aufgeführten Vorschriften der einzelnen EU-Mitgliedstaaten beziehen sich auf die EU-Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern, geändert durch die Richtlinie (EU) 2018/957, sowie die Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU. Insbesondere auf der Grundlage der Durchsetzungsrichtlinie haben die Mitgliedstaaten der EU u.a. die Meldepflicht im Rahmen einer Mitarbeiterentsendung eingeführt. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

### Was versteht man unter Entsendung?

Ein entsandter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land geschickt wird, um dort während eines begrenzten Zeitraums eine Dienstleistung zu erbringen bzw. einen Auftrag auszuführen.

So kann beispielsweise ein Dienstleister aus Deutschland den Auftrag bekommen, eine Küche in Frankreich aufzubauen. Oder ein Arbeitnehmer führt eine Transportleistung ins EU-Ausland aus.

### Rechte und Vorschriften

Bei einer Entsendung von Mitarbeitern ins EU-Ausland, gelten grundsätzlich die Vorschriften des Ziellandes. Diese dienen dem Schutz der Wirtschaft vor Antidumping-Löhnen sowie vor Schwarzarbeit. Folgende Themen werden von den EU-Mitgliedstaaten bei einer Entsendung geregelt:

- Entlohnung
- Erstattung von Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten
- Arbeits- und Ruhezeiten
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften durch Leiharbeitsunternehmen
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Länderspezifische Informationen über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht für Personen, die in einem anderen Staat erwerbstätig sind, finden Sie [hier](#).

Neben der Meldepflicht haben die EU-Länder auch eine Reihe von Dokumentations- und Nachweispflichten sowie die Pflicht zur Benennung eines Vertreters bzw. einer Kontaktperson als Ansprechpartner für die jeweiligen Kontrollbehörden eingeführt. Diese Pflichten unterscheiden sich allerdings von Land zu Land. Tiefergehende Beratung sowie Unterstützung bei der Einhaltung der Meldepflichten bieten die [Deutschen Auslandshandelskammern](#).

## Die A1-Bescheinigung

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihres deutschen Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend im Ausland eingesetzt werden, gelten unter Umständen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Bei vorübergehenden Tätigkeiten im Ausland wird als Nachweis der sozialen Sicherheit von den gesetzlichen Krankenkassen die Entsendebescheinigungen A1 ausgestellt. Die Arbeitnehmer sollten für den Fall einer Kontrolle vor Ort im Ausland die A1-Bescheinigung mitführen. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

## Reglementierte Berufe

Wenn Sie in einem anderen EU-Land arbeiten möchten und Ihr Beruf dort reglementiert ist, müssen Sie eventuell Ihre Berufsqualifikationen (Ausbildung und Berufserfahrung) offiziell anerkennen lassen, bevor Sie die Arbeit in Ihrem Gastland aufnehmen können. In der [Datenbank über reglementierte Berufe](#) können Sie sich informieren, welche Berufe in welchen [EU-Ländern](#) von welchen Behörden reglementiert sind.

Land	Anmeldung notwendig? Wenn ja, wann?	Vertreter / Kontaktperson erforderlich?	Meldeportal / zuständige Behörde	Merkblatt / Weitere Informationen
<b>Belgien</b>	Ja, vor Arbeitsbeginn	Ja	<a href="#">Meldeportal Belgien</a>	<a href="#">Entsendeplattform Limosa</a> <a href="#">Belgium.be</a>
<b>Bulgarien</b>	Ja, vor Einreise nach Bulgarien und vor Arbeitsbeginn	Kontaktperson	<a href="#">Meldeformular</a>	<a href="#">Entsendeportal</a>
<b>Dänemark</b>	Ja, vor Arbeitsbeginn	Kontaktperson	<a href="#">Meldeportal Dänemark (RUT)</a>	<a href="#">Workplace Denmark</a>
<b>Deutschland</b>	Ja, vor Beginn der Tätigkeiten		<a href="#">Meldeportal Deutschland</a>	<a href="#">Zoll-Homepage</a>
<b>Estland</b>	Ja, spätestens am Tag der Entsendung	Ja	<a href="#">Meldeinformationen Estland</a>	<a href="#">Arbeitsaufsichtsbehörde</a>
<b>Finnland</b>	Ja, vor Beginn der Tätigkeiten	Ja, aber erst wenn die Ent- sendung länger als 10 Tage dauert (wobei die Entsen- dungen der letzten 4 Kalen- dermonate mitgerechnet werden)	<a href="#">Meldeportal Finnland</a>	<a href="#">Behörde für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz</a>
<b>Frankreich</b>	Ja, vor Arbeitsbeginn	Ja, dieser muss schriftlich benannt werden und eine postalische sowie E-Mail- Adresse in Frankreich haben	<a href="#">Meldeportal Frankreich</a>	<a href="#">Entsendung allgemein</a> <a href="#">Entsendung Transportgewerbe</a>
<b>Griechenland</b>	Ja, vor Beginn der Tätigkeiten.	Kontaktperson	<a href="#">Meldeinformation Griechenland</a>	<a href="#">Arbeitsministerium</a>

<b>Irland</b>	Ja, spätestens am ersten Tag der Entsendung	Kontaktperson	<a href="#">Meldeformular Irland</a>	<a href="#">Entsendeinformationen Irland</a>
<b>Italien</b>	Ja, spätestens bis um 24:00 Uhr des dem ersten Entsendungstags vorangehenden Tages	1. Ansprechpartner mit Zustellungswohnsitz in Italien für Empfang und Übersendung von Akten und Dokumenten 2. Vertretungsberechtigter Ansprechpartner, der befugt ist, mit den Sozialpartnern zu verhandeln	<a href="#">Meldeportal Italien</a>	<a href="#">Arbeitsministerium</a>
<b>Kroatien</b>	Ja, vor Beginn der Entsendung	Kontaktperson	<a href="#">Meldeformular Kroatien</a>	<a href="#">Arbeitsministerium</a>
<b>Lettland</b>	Ja, vor Beginn der Entsendung	Ja: • ein vertretungsberechtigter Ansprechpartner • eine Kontaktperson für die Verhandlung mit den Sozialpartnern, die sich nicht unbedingt auf lettischen Territorium befinden muss (kann auch ein- und derselbe Ansprechpartner für beide Rollen sein)	<a href="#">Meldeinformation Lettland</a>	<a href="#">Sozialministerium</a>
<b>Litauen</b>	Ja, wenn Mitarbeiter länger als 30 Tage oder zur Ausführung von Bauarbeiten entsandt werden.  Die Meldung muss spätestens einen Tag vor Beginn der Entsendung eingereicht werden.	Keine Informationen vorhanden	<a href="#">Meldeformular Litauen</a>	<a href="#">Meldeinformationen Litauen</a>

<b>Luxemburg</b>	Ja, im Vorfeld, spätestens mit Beginn der Tätigkeiten	Natürliche Aufbewahrungsperson (NAP) / personne physique détentrice (PPD), z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunde</li> <li>• Vertrauensperson des entsendenden Arbeitgebers mit Wohnsitz in Luxemburg</li> <li>• Entsandter Arbeitnehmer am Dienstleistungsort</li> </ul>	<a href="#">Meldeportal Luxemburg</a>	<a href="#">Arbeitsinspektion</a> <a href="#">Unternehmensportal</a>
<b>Malta</b>	Ja, vor Entsendebeginn	Keine Informationen vorhanden	<a href="#">Meldeportal Malta</a>	<a href="#">Ministerium für Industrie und Beschäftigung</a>
<b>Niederlande</b>	Ja	Ansprechpartner/ Kontaktperson	<a href="#">Meldeportal Niederlande</a>	<a href="#">Ministerium für Soziales und Arbeit</a>
<b>Österreich</b>	Ja, vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertreter (kann eine firmeninterne Person sein)</li> <li>• Ansprechpartner (kann einer der entsandten Mitarbeiter sein)</li> </ul>	<a href="#">Meldeformulare (ZKO3)</a>	<a href="#">Entsendeplattform</a> <a href="#">Zentrale Koordinationsstelle</a>
<b>Polen</b>	Ja, spätestens mit Beginn der Tätigkeiten	Kontaktperson	<a href="#">Meldeportal Polen</a>	<a href="#">Entsendeinformationen</a>
<b>Portugal</b>	Ja	Kontaktperson	<a href="#">Meldeformular</a>	<a href="#">Arbeitsverwaltung ACT</a>
<b>Rumänien</b>	Ja, spätestens ein Arbeitstag vor der Entsendung	Kontaktperson	<a href="#">Meldeformulare Rumänien</a>	<a href="#">Arbeitsaufsichtsbehörde</a>
<b>Schweden</b>	Ja	Ja. Das entsendende Unternehmen muss in Schweden	<a href="#">Meldeportal Schweden</a>	<a href="#">Entsendeinformationen</a>

		einen Ansprechpartner einsetzen und ihn ermächtigen, mit Dokumenten nachweisen zu können, dass die schwedischen Gesetze für die Entsendung von Arbeitnehmern eingehalten werden.		
<b>Slowakei</b>	Ja, spätestens am Tag der Entsendung	Kontaktperson	<a href="#">Meldeportal Slowakei</a>	<a href="#">Nationales Arbeitsinspektorat</a> <a href="#">Arbeitsbedingungen</a>
<b>Slowenien</b>	Ja, spätestens 3 Tage vor Arbeitsbeginn	Keine Informationen vorhanden	<a href="#">Meldeportal Slowenien</a>	<a href="#">Ministerium für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Familie</a>
<b>Spanien</b>	Ja, bei mehr als 8 Arbeitstagen, vor Arbeitsbeginn (bei Arbeitnehmerüberlassung schon vorher).	Ja	<a href="#">Zuständige Behörden</a>	<a href="#">Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung</a>
<b>Tschechische Republik</b>	Ja, spätestens am Tag des Arbeitsantritts	Keine Informationen vorhanden	<a href="#">Meldeformular</a>	<a href="#">Arbeitsbehörde</a>
<b>Ungarn</b>	Ja, vor Beginn der Arbeiten	Ja, kann auch der entsandte Mitarbeiter sein	<a href="#">Meldeportal</a>	<a href="#">Arbeitsinspektorat</a>
<b>Zypern</b>	Ja, vor Entsendebeginn	Ja, ein gesetzlicher Vertreter des deutschen Unternehmens und, falls vorhanden, ein Vertreter in Zypern	<a href="#">Arbeitsbehörde</a>	<a href="#">Republik Zypern</a>

Stand: Juli 2024

Bitte beachten Sie, dass sich dieses Merkblatt nicht auf Selbständige bezieht. Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige IHK. Unter dem Link: <http://wis.ihk.de/ihre-ihk/ihk-finder.html> können Sie anhand der Postleitzahl feststellen, welcher IHK sie zugehörig sind.

**Ansprechpartnerin:**

**IHK Südlicher Oberrhein**

Petra Steck-Brill

Tel. 07821 2703-690

E-Mail: [petra.steck@freiburg.ihk.de](mailto:petra.steck@freiburg.ihk.de)

Hinweis: Bei den obenstehenden Informationen handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Obwohl diese Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Insbesondere können sie eine eingehende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Für den Inhalt des vorliegenden Merkblatts kann seitens der Europäischen Kommission keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Kommission wider.