

29. März 2022

Aktuelle Entwicklungen zur A1- Bescheinigung und zu Meldepflichten bei Geschäftsreisen in die EU, den EWR und die Schweiz

Agenda

1. Allgemeine Anforderungen bei Geschäftsreisen innerhalb der EU
2. Neuerungen durch die reformierte Entsenderichtlinie
3. Aktueller Trend: Mobiles Arbeiten = Entsendung?
4. Unterschiede im Meldeverfahren anhand von Beispielen

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Der Irrtum

Kein Aufwand bei Geschäftsreisen innerhalb der EU

- Auch EU-Freizügigkeiten haben Grenze bzw. bringen gewissen Kontrollbedarf mit sich
- Auch Geschäftsreisen von wenigen Tagen bringen Handlungsbedarf mit sich
- Trotz EU-Regularien muss jedes Einsatzland hinsichtlich des individuell betrachtet werden.

Die Herausforderungen

Welchen Aufwand bringen Geschäftsreisen mit sich?

- I. Prüfung der zwingend einzuhaltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Gastlandes, unter Berücksichtigung der reformierten EU-Entsenderichtlinie
- II. Abgabe der Entsendemeldung (sofern kein Befreiungstatbestand)
- III. Sozialversicherungsrechtliches Antragsverfahren (A1)
- IV. Steuerrechtliche Bewertung / Tracking der 183-Tage-Regelung / Umsatzsteuerliche Verpflichtungen

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Meldepflichten bei Geschäftsreisen

I

(Veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

RICHTLINIE 96/71/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 16. Dezember 1996

über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

RICHTLINIE 2014/67/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 15. Mai 2014

zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“)

(Text von Bedeutung für den EWR)

RICHTLINIEN

RICHTLINIE (EU) 2018/957 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 28. Juni 2018

zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

(Text von Bedeutung für den EWR)

Anwendungsbereich der Meldepflichten

Unternehmen mit Sitz
In einem EU-Staat



**Entsandter
Arbeitnehmer**

(Begriffsbestimmung durch
Verweisung auf nationales Recht)



Entsendungen

- Erbringung von Dienstleistungen
- Konzerninterne Entsendungen
- Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung



**Schiffsbesatzungen der
Handelsmarine
ausgenommen**



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Das Meldeverfahren

Was ist zu tun?

- Abgabe einer Entsendemeldung
- Benennung eines Vertreters
- Bereithaltung von Unterlagen
- Weitergehende Verpflichtungen in speziellen Branchen
(Dienstleistungsanzeigen, Anerkennung von Berufsqualifikationen)

Meldeverfahren

Besondere Herausforderung

**Richtlinie
96/71/EG
(Art. 3 Abs. 5)**



(5) Die Mitgliedstaaten können in den in Artikel 1 Absatz 3 Buchstaben a) und b) genannten Fällen eine Ausnahme von Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstaben b) und c) vorsehen, wenn der Umfang der zu verrichtenden Arbeiten gering ist.

Die Mitgliedstaaten, die von der in Unterabsatz 1 gebotenen Möglichkeit Gebrauch machen, legen die Modalitäten fest, denen die zu verrichtenden Arbeiten entsprechen müssen, um als Arbeiten von geringem Umfang zu gelten.

Länderspezifische Beurteilung



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Meldeverfahren

Hintergrund des Meldeverfahrens



Meldeverfahren
als Kontroll-
maßnahme

Festlegung der
einzuhaltenden
Bestimmungen, insb.
Entlohnung und
Arbeitszeit im Vorfeld
erforderlich



Wichtig ist
nicht nur,
DASS,
sondern
WAS
gemeldet
wird



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Das Meldeverfahren

Worauf ist zu noch zu achten?

- Bewertung, ob überhaupt eine Meldung abgegeben werden muss je nach Einsatzland
- Überprüfung der zwingend einzuhaltenden Bestimmungen (Entlohnung, Arbeitszeit) vor Abgabe der Meldung

Arbeitsrechtliche Anforderungen

Zwingendes Arbeitsrecht – Richtlinie 96/71/EG

- Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten
- Bezahlter Mindestjahresurlaub
- Mindestlohnsätze, einschließlich Überstundensätze
- Bedingungen zur Arbeitnehmerüberlassung
- Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz sowie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Gleichbehandlung

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Arbeitsrechtliche Anforderungen

Zwingendes Arbeitsrecht – Verschärfung durch reformierte Entsenderichtlinie

- ~~Mindestlohnsätze~~ → Entlohnung, einschließlich der Überstundensätze
- „Entlohnung“ umfasst:
 - Grundvergütung
 - Entgeltbestandteile, die an die **Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrungen** und an die **Region** anknüpfen,
 - Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätzen

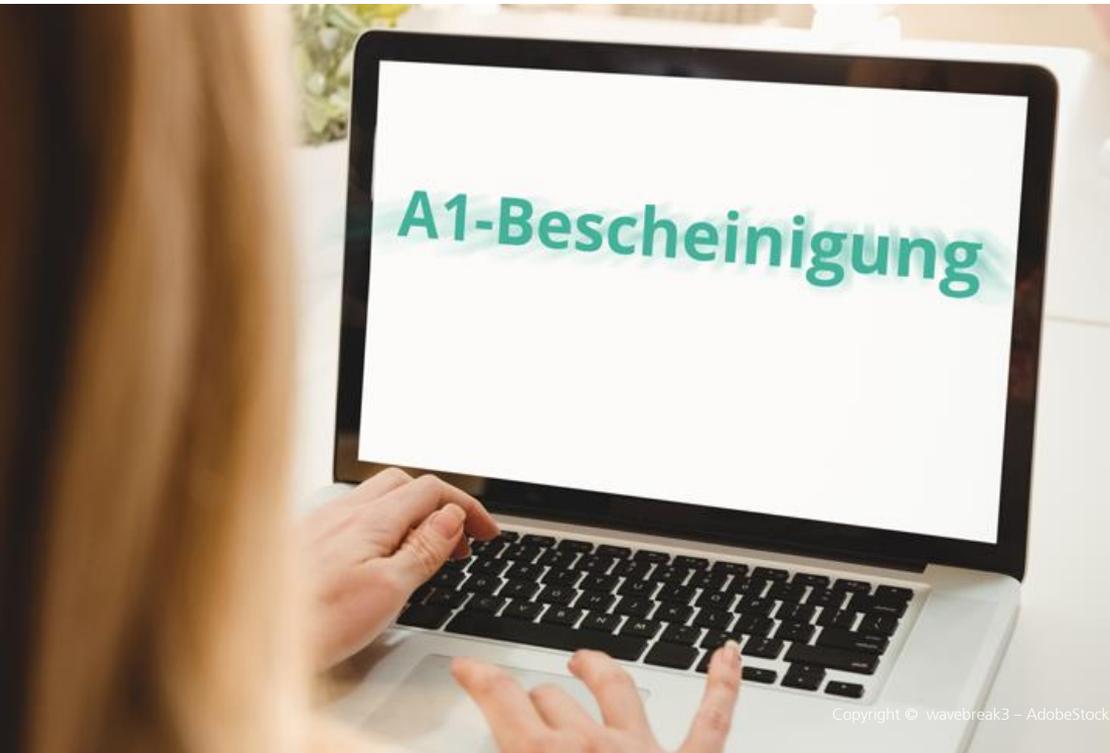


Arbeitsrechtliche Anforderungen

Herausforderung des neuen Entlohnungs-Grundsatzes

- Auch Branchen außerhalb der allgemeinverbindlichen Tarifverträge müssen sich zumindest an Mindestlohnsätze halten
- Orientierung an Tarifverträgen, die schwer zugänglich und mit sprachlichen Hindernissen verbunden sind
- Einstufung des korrekten Tarifvertrages als besondere Hürde
- Nicht jeder Mitgliedstaat verfügt über allgemeingültige Entlohnungs-Vorschriften

Sozialversicherungsrechtliche Anforderungen



Sozialversicherungsrechtliche Anforderungen

Bedeutung der A1- Bescheinigung



INFORMATIONEN FÜR DEN/DIE INHABER/IN

Dieses Dokument dient als Bescheinigung über die Sozialversicherungsvorschriften, die für Sie gelten, und als Bestätigung, dass Sie in einem anderen Staat keine Beiträge zu zahlen haben.

Bevor Sie den Staat, in dem Sie versichert sind, verlassen, um in einem anderen Staat eine Arbeit aufzunehmen, sollten Sie sicherstellen, dass Sie über die Dokumente verfügen, die Sie berechtigen, die notwendigen Sachleistungen (medizinische Versorgung, stationäre Behandlung usw.) im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit zu erhalten.

- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit vorübergehend aufhalten, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger eine Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK/EHIC). Sie müssen diese Karte bei Ihrem Gesundheitsdienstleister vorlegen, wenn Sie während Ihres Aufenthalts Sachleistungen in Anspruch nehmen müssen.
- Wenn Sie sich im Staat Ihrer Erwerbstätigkeit niederlassen, beantragen Sie bei Ihrem Krankenversicherungsträger das Formular S1 und übermitteln dieses schnellstmöglich dem zuständigen Krankenversicherungsträger des Ortes, an dem Sie Ihre Erwerbstätigkeit ausüben (**).

Der Versicherungsträger im Aufenthaltsstaat wird bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit vorläufig besondere Leistungen erbringen.

- Sicherstellung des Verbleibs im deutschen Sozialversicherungssystem
- Insbesondere Fortbestehen des Kranken- und Unfallversicherungsschutzes
- Enger Zusammenhang mit dem Meldeverfahren



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Sozialversicherungsrechtliche Anforderungen

Geschäftsreise = Entsendung

- Das Sozialversicherungsrecht kennt den Begriff einer „Dienstreise“ nicht
- Begriff der Entsendung ist innerhalb der EU sozialversicherungsrechtlich einheitlich definiert

„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 ...“

Vgl. Artikel 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004



Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Anwendungsbereich der A1-Bescheinigung

- A1-Bescheinigungen werden für alle Personenkreise ausgestellt,
- also auch für Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes,
- für beschäftigte Mitglieder von Flug- oder Kabinenbesatzungen und in der Seefahrt beschäftigte Personen
- bei Geschäftsreisen und Tätigkeiten in die EU-Mitgliedsländer sowie nach Island, Liechtenstein, Norwegen, in die Schweiz, **das Vereinigte Königreich Großbritannien** und Nordirland.

Beantragung der A1-Bescheinigung

Was ist zu beachten?

Auf Grundlage von Artikel 12 VO (EG) 883/2004 (Entsendung)

- Elektronisch für jede Entsendung/Geschäftsreise, unabhängig von der Dauer
- Im Vorfeld zu beantragen / Ausnahme kurzfristige Geschäftsreisen auch rückwirkend
- Beachtung des 24-Monatszeitraumes bei wiederkehrenden Einsätzen eines Mitarbeiters in dasselbe Land
- Bereithaltung und Archivierung

Beantragung der A1-Bescheinigung

A1 Bescheinigung

Auf Grundlage von Artikel 13 VO (EG) 883/2004 (Beschäftigungen in zwei EU-Ländern)

- Besonderheit für regelmäßige Geschäftsreisen nach Artikel 13 VO (EG) 883/2004
- Beantragung für mehrere Länder und einen längeren Zeitraum / mehrere Jahre
- Ohne Beachtung des 24-Monatszeitraumes
- Bereithaltung und Archivierung

Beantragung der A1-Bescheinigung

A1 Bescheinigung ≠ A1 Bescheinigung

„Normale“ A1 Bescheinigung

- Situative Einsätze, abhängig von Aufträgen und Bedarf
- Fehlende Planbarkeit dieser Einsätze hinsichtlich deren Regelmäßigkeit
- Eher kurzfristig geplant für einen speziellen Zeitraum

„Dauer“ A1 Bescheinigung

- Es ist damit zu rechnen, dass der Mitarbeiter in den kommenden 12 Monaten in den entsprechenden Einsatzländern regelmäßig tätig wird (Prognose)
- In der Praxis: ein Tag im Monat oder in eine Woche im Quartal



Beantragung der A1-Bescheinigung

Meldeverfahren bei Mehrfachbeschäftigung?

Meldeverfahren

- Regelmäßiges Tätigwerden im Auftrag des deutschen Arbeitgebers
- Grenzüberschreitender Aufgabenbereich, ohne genaue Planbarkeit der Einsätze

Kein Meldeverfahren

- Beschäftigung bei unterschiedlichen Arbeitgebern in mehreren Mitgliedstaaten
- Grenzüberschreitender Aufgabenbereich, mit genauer Planbarkeit der Arbeitstätigkeiten in den jeweiligen Staaten



Mit Sicherheit ins Ausland!

Steuerrechtliche Anforderungen



Steuerrechtliche Anforderungen

Betriebsstätten Risiko

- **Dienstleistungsbetriebsstätte** in Zusammenhang mit Bauausführungen und Montagetätigkeiten, sofern die Dauer der Tätigkeiten einen gewissen Zeitraum (in der Regel 6 oder 12 Monate) überschreitet
 - **Erhöhtes Risiko** auch bei Personen, die gewöhnlich Verträge schließt oder gewöhnlich die führende Rolle beim Abschluss von Verträgen einnimmt, die insb. die Erbringung von Dienstleistungen zum Inhalt haben
- **Prüfung durch Steuerabteilung bei Projekten im Ausland**

Steuerrechtliche Anforderungen

183-Tage-Regelung

- Bei Vorliegen eines DBA´s zwischen Deutschland und Tätigkeitsstaat → mit jedem EU-Mitgliedstaat DBA geschlossen
- Besteuerungsrecht verbleibt im Ansässigkeitsstaat (Deutschland), bei Aufenthalten unter 183 Tage
- Bewertungszeitraum je nach DBA unterschiedlich: Steuerjahr, Kalenderjahr, 12-Monats-Zeitraum

Steuerrechtliche Anforderungen

183-Tage-Regelung

- Maßgeblichkeit der Aufenthalts- oder Arbeitstage je nach DBA
- Ausgeschlossen, sofern Betriebsstätte im Ausland entsteht

(Umsatz)Steuerrechtliche Anforderungen

Beispiel Schweiz

- Weltweiter Umsatz von **mindestens 100.000 CHF**, besteht ab dem ersten CHF Umsatz **Mehrwertsteuerpflicht** in der Schweiz

Beispiele von Leistungen, die eine Mehrwertsteuerpflicht auslösen:

- Arbeitsleistungen wie Montagen, Reparaturen etc., ohne dass Waren in die Schweiz eingeführt werden
- Werkvertragliche Lieferung (Warenlieferung inkl. Montage, Aufbau, Inbetriebnahme o.ä.) usw..

(Umsatz)Steuerrechtliche Anforderungen

Beispiel Schweiz

- Weltweiter Umsatz von **mindestens 100.000 CHF**, besteht ab dem ersten CHF Umsatz **Mehrwertsteuerpflicht** in der Schweiz

Beispiele von Leistungen, die eine Mehrwertsteuerpflicht auslösen:

- Arbeitsleistungen wie Montagen, Reparaturen etc., ohne dass Waren in die Schweiz eingeführt werden
- Werkvertragliche Lieferung (Warenlieferung inkl. Montage, Aufbau, Inbetriebnahme o.ä.) usw..

(Umsatz)Steuerrechtliche Anforderungen

Beispiel Norwegen

- Bei einem Umsatz über NOK 50.000 im Laufe einer 12-Monatsperiode übersteigt, **Registrierungspflicht** beim Umsatzsteuerregister beim lokalen Finanzamt
- **Fiskalvertreter:** Dieser muss über Wohn- oder Geschäftssitz in Norwegen verfügen und im norwegischen Handelsregister als Fiskalvertreter für das Unternehmen eingetragen werden.

(Lohn)Steuerrechtliche Anforderungen

Beispiel Norwegen

- Für alle Arbeitnehmer, die nach Norwegen entsendet werden, ist monatlich ein **Lohnsteuereinbehalt** vorzunehmen.
- Der Arbeitgeber hat einen Teil des Lohnes zur Deckung der entstehenden Steuerverpflichtungen seiner Mitarbeiter einzubehalten und an das Finanzamt abführen muss.
- **Befreiung** von der Pflicht zum Lohnsteuereinbehalt ist jedoch möglich

Aktueller Trend



Copyright © BullRun-AdobeStock

Aktueller Trend

„mobiles Arbeiten“

- Ortsunabhängiges Arbeiten mit mobilen Telekommunikationsmitteln
- Geprägt durch Mobilität des Arbeitsortes
- Regelmäßig bzw. weiterhin überwiegendes Tätigwerden am Betriebssitz des Arbeitgebers (in Deutschland)

Aktueller Trend

Unterscheidung zwischen Geschäftsreise und mobilen Arbeiten

- Geschäftsreise und Entsendung: Tätigwerden im Ausland im Auftrag des deutschen Arbeitgebers
- Mobiles Arbeiten: Tätigwerden im Ausland privat initiiert (Zustimmung des deutschen Arbeitgebers erforderlich)

Die Herausforderungen

Bringt das mobile Arbeiten denselben Aufwand mit sich?

- Mobiles Arbeiten = Entsendung ?
- Unterschiedliche Bewertungen erforderlich: Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsrechts (A1) & Entsendung im Sinne der Entsenderichtlinie (Meldepflicht)
- Steuerrechtliche Bewertung der 183-Tage Regelung hier ebenfalls erforderlich, häufig jedoch mit anderen Ausgangslagen und Problemstellungen



Mobiles Arbeiten = Entsendung?

Voraussetzungen einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung

- ✓ Zeitlich befristetes Tätigwerden (unter 24 Monate) im Ausland
- ✓ Zuvor in DE beschäftigt gewesen
- ✓ Fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis mit Arbeitgeber in DE
- ✗ **Im Auftrag des deutschen Arbeitgebers**



Artikel 12

Sonderregelung

(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 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst.



Mit Sicherheit ins Ausland!

Mobiles Arbeiten = Entsendung?

Definition einer Dienstreise/Entsendung nach Entsenderichtlinie

- Mobiles Arbeiten ist keine Entsendung im Sinne der EU-Entsenderichtlinie
- Nicht erfasst vom Meldeverfahren



- a) einen Arbeitnehmer in ihrem Namen und unter ihrer Leitung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats im Rahmen eines Vertrags entsenden, der zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem in diesem Mitgliedstaat tätigen **Dienstleistungsempfänger** geschlossen wurde, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder
- b) einen Arbeitnehmer in eine Niederlassung oder ein der **Unternehmensgruppe** angehörendes Unternehmen im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats entsenden, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht, oder
- c) als **Leiharbeitsunternehmen** oder als ein Arbeitnehmer zur Verfügung stehendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden, das seinen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder dort seine Tätigkeit ausübt, sofern für die Dauer der Entsendung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitsunternehmen oder dem einen Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Unternehmen und dem Arbeitnehmer besteht.

Mobiles Arbeiten = Entsendung?

Voraussetzungen einer sozialversicherungsrechtlichen Entsendung

Ausreichend, wenn

- Die beschäftigte Person mit Zustimmung des Arbeitgebers
- Die Arbeit im Ausland im Form von Telearbeit „von zu Hause aus“ ausübt
- Selbst wenn die Initiative für die Arbeit im Ausland vom Arbeitnehmer ausgeht



Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer

GKV-Spitzenverband 18.03.2020

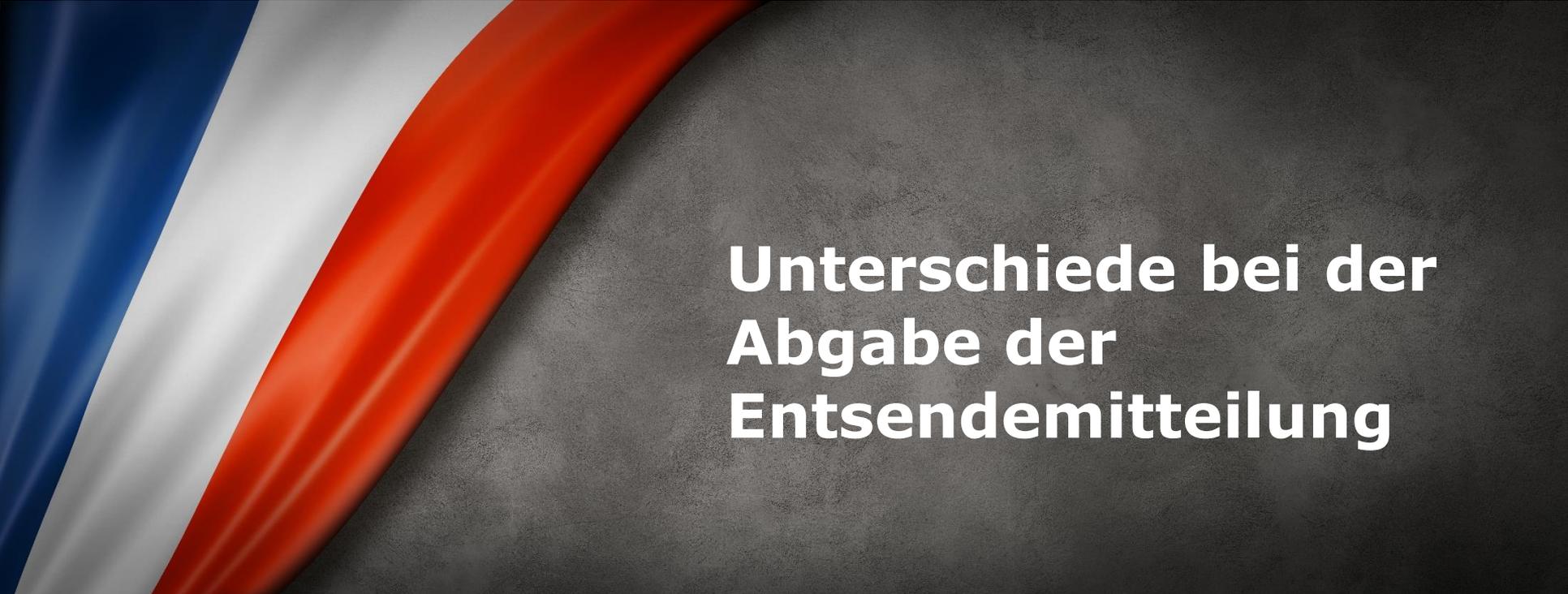


BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Beispiel Frankreich

The background of the slide features a stylized, curved French flag (blue, white, and red) on the left side, set against a dark, textured grey background.

Unterschiede bei der Abgabe der Entsendemitteilung

Copyright © daboost – AdobeStock

Bestehen einer Meldepflicht

Ist der Auslandseinsatz meldepflichtig?

- **Firmen, die Mitarbeiter zur vorübergehenden Ausführung** von Arbeiten nach Frankreich entsenden, sind verpflichtet, dies vor Aufnahme der Arbeiten der örtlich zuständigen Arbeitsinspektion **zu melden**
- Die Meldepflicht erfasst **grundsätzlich jede Ausführung** einer beruflichen Tätigkeit

Bestehen einer Meldepflicht

Gesetz vom 5. September 2018 und Erlass vom 4. Juni 2019

- **Arbeitgeber, die wiederholt Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden,** können die zuständige Behörde ersuchen, die formalen Verpflichtungen im Rahmen der Entsendung anzupassen (= Lockerung der Formalia), sofern der Arbeitgeber die Einhaltung des sogenannten „harten Kerns“ der Rechte der entsandten Arbeitnehmer garantiert
- Diese Lockerungen können für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr (auf Antrag verlängerbar) gewährt werden

Bestehen einer Meldepflicht

Gesetz vom 5. September 2018 und Erlass vom 4. Juni 2019

- **Arbeitgeber, die Arbeitnehmer auf eigene Rechnung entsenden**, ohne dass ein Vertragsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und einem Leistungsempfänger (hier: Kunde des Arbeitgebers in Frankreich) besteht, sind von der Verpflichtung zur vorherigen Entsendeerklärung und zur Bestellung eines Vertreters befreit

Bestehen einer Meldepflicht

Gesetz vom 5. September 2018 und Erlass vom 4. Juni 2019

- **Kein Vertragsverhältnis** zwischen dem ausländischen Arbeitgeber und einem Leistungsempfänger in Frankreich
- Dienstleistung in Frankreich durch den Arbeitnehmer ausschließlich zu **Gunsten seines ausländischen Arbeitgebers** erbracht
- **Beispiele:** Erkunden von neuen Märkten, Pflege von Produktionsbeziehungen, Teilnahme an Arbeitsbesprechungen usw.
- Grundsatz der **sofortigen Übermittlung** von Dokumenten bei einer Kontrolle

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Besonderheiten im Baugewerbe

Tätigkeiten im Baugewerbe

- Aushubarbeiten
- Erdarbeiten
- Entwässerung
- Bauarbeiten
- Montage und Demontage vorgefertigter Bauteile
- Ausbauarbeiten
- Innen- und Außenausstattung
- Sanierung, Renovierung, Abriss
- Umbau, Wartung, Instandhaltung
- Instandsetzung und Reparatur von Bauwerken sowie
- die zu diesen Arbeiten gehörenden Maler- und Reinigungsarbeiten und
- alle direkt damit verbunden Zusatzarbeiten



Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Besonderheiten im Baugewerbe

Berufsidentifikationskarte (Carte BTP)

- Seit dem 22. März 2017 im Bereich des Baugewerbes / öffentlichen Bauvorhaben
- Zu beantragen bei der „Union des Caisses de France Conges Intemperies“
- Karte für jeden Arbeitnehmer zeitlich begrenzt auf die Dauer der Entsendung ausgestellt
- Unter Vorlage der Entsendemeldung zu beantragen

La Carte BTP

- ✓ **OBLIGATOIRE**
- ✓ **HAUTEMENT SÉCURISÉE**
- ✓ **POUR TOUS LES SALARIÉS**
travaillant sur les chantiers
y compris les intérimaires, les détachés et les intérimaires détachés.



Un dispositif dématérialisé innovant
L'entreprise demande et gère les Cartes BTP de ses salariés en ligne.



Des modalités de contrôle inédites
pour les employeurs, les donneurs d'ordres et les corps de contrôle





BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

SIPSI Registrierung

Das Onlineportal SIPSI findet sich unter <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

Oben rechts finden Sie eine Auswahlmöglichkeit der Sprachen Connexion | Inscription | Français ▾

Um eine Meldung vornehmen zu können, muss der Betrieb zuerst einen Benutzeraccount anlegen („Anmeldung“).



The screenshot shows the SIPSI website interface. At the top left is the French Republic logo with the text 'Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich'. At the top right are navigation links: 'Einloggen', 'Anmeldung' (highlighted with a red box), and 'Deutsch ▾'. The main heading is 'HERZLICH WILLKOMMEN AUF SIPSI'. Below this, there are two columns of content. The left column is titled 'Online-Vorabmeldung der Entsendung von Arbeitnehmern' and contains a notice dated July 16, 2019, about a new version of SIPSI. The right column is titled 'Sich einloggen' and contains a login form with fields for 'Login' (containing 'k.bertram@hwk-saarland.de') and 'Password', and a blue 'Einloggen' button.



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

SIPSI Meldung



Détachement de travailleurs en France

Ministère chargé
du travail

Accusé de réception d'une déclaration de détachement de travailleurs

Déclaration – Prestation de service internationale

Cet accusé de réception a été généré automatiquement par le téléservice SIPSI lors de la réception de la déclaration n°730560-192625 v1. Il ne préjuge pas la régularité du détachement au regard de l'ensemble des règles applicables.

1. Données générales sur l'entreprise étrangère détachant des salariés en France

Nom ou raison sociale : Werner & Pfleiderer Lebensmitteltechnik GmbH

Adresse : Von-Raumer-

Compléme



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

SIPSI Meldung

6. Représentant de l'entreprise en France et lieu de conservation des documents

Siret

Nom ou raison sociale:

Nom : Prénom :

Adresse:

Complément adresse:

Code postal: 67000

Ville: STRASBOURG

N° de téléphone : +33

Courriel

Lieu de conservation des documents devant être

tenus à disposition des agents de contrôle : A l'adresse du représentant

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*

Vertreterbenennung

- Für jede Entsendung
- Durch offizielle Benennung

Wer kann Vertreter sein?	Seine Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> • Ein mit der Vertretung beauftragtes Unternehmen, das in Frankreich ansässig ist • Der entsandte Arbeitnehmer bzw. den Inhaber/Leiter des Entsendebetriebs, wenn die betreffende Person während der gesamten Zeit der Arbeitsausführung vor Ort ist • Der in Frankreich ansässige französische Kunde oder Leistungsempfänger 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage von Unterlagen • Kommunikation mit den Kontrollinstanzen in französischer Sprache • Ggf. Weiterleitung von Fragen an den ausländischen Arbeitgeber



Mit Sicherheit ins Ausland!

Vertreterbenennung

- In französischer Sprache auf Verlangen bei Kontrolle verfügbar zu machen
- Vor Ort bereitzuhalten: Meldebescheinigung (inkl. Vertreterbenennung) und A1

Entsendung unter 1 Monat	Entsendung über 1 Monat
<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis über die Zahlung des Mindestlohns • Kontoauszug • Dokumentation der Arbeitszeit • Arbeitsvertrag • Dienstleistungsvertrag • Nachweis der ausgeführten Verträge und der Höhe des Umsatzes in D. und in FR. • A1-Bescheinigung 	<p><u>Zusätzlich</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehaltsabrechnungen (inkl. Zuschläge für Überstunden usw.) • Bezeichnung des auf den Arbeitnehmer anwendbaren Tarifvertrages



Mit Sicherheit ins Ausland!

Zwingendes Arbeitsrecht

Besonderheiten des französischen Arbeitsrechts:

- Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Branchentarifverträgen durch staatlich Entscheidung ≠ Deutsche Tarifverträge durch Verbände des Arbeitsmarktes
- Normalarbeitszeit: 35 Stunden pro Woche (darüber hinaus Überstundenzuschlag bis 43 Stunden 25% darüber hinaus 50%)
- Mindestlohn (SMIC) 10,15€ entspricht 1.539,42€ (Vorrangig nach Tarifvertrag)
- Befristung von Arbeitsverträgen nur in Ausnahmefällen (keine grundlose Befristung)
- Gesetzlicher Urlaubsanspruch von 30 Tagen



Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Zwingendes Arbeitsrecht

Bestimmung des Tarifvertrags



Legifrance gouv.fr

LE SERVICE PUBLIC DE LA DIFFUSION DU DROIT

Découvrez le site Légifrance modernisé en version bêta

<https://beta.legifrance.gouv.fr>

Accueil
Droit français
Droit européen
Droit international
Traductions
Bases de données

Vous êtes dans : [Accueil](#) > Recherche simple dans les accords de branche et les conventions collectives

Recherche simple dans les accords de branche et les conventions collectives

Critères de recherche

Accès direct à un accord de branche ou une convention collective en vigueur

Choisir une convention collective

Recherche simple des accords de branche et conventions collectives

Par activité ou mot-clé ⓘ Ex: Métallurgie

IDCC ⓘ Ex: 2111

Numéro de brochure ⓘ Ex: 3085



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Beispiel Schweiz



Unterschiede bei der Abgabe der Entsendemitteilung

Copyright © daboost – AdobeStock

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz

- Ab einer Beschäftigungsdauer von 8 Tagen pro Kalenderjahr (kumulierter Wert)
- Achtung: Entsendungen in eine Reihe von Branchen sind jedoch vom ersten Tag an meldepflichtig
- Unterschiedliche Befreiungstatbestände je nach Art der in der Schweiz ausgeübten Tätigkeiten
- Gemeldet werden können nur solche Tätigkeiten bis zu einer Dauer von 90 Tagen
- Bei Arbeitsaufenthalten darüber hinaus ist eine Aufenthaltsbewilligung zu beantragen



Mit Sicherheit ins Ausland!

Bestehen einer Meldepflicht

Meldepflicht ab dem ersten Tag

- Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau)
- Baunebengewerbe
- Gastgewerbe
- Reinigungsgewerbe in Industrie oder Haushalten
- Überwachungs- und Sicherheitsdienst
- Gewerbe der Reisenden (Ausnahme: Schausteller und Zirkusbetreiber)
- Erotikgewerbe
- Garten- und Landschaftsbau

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz – Befreiungstatbestände für geschäftliche Besprechungen

- Repräsentative Einsätze
- Kundenmeetings (Vertragsverhandlung und Unterzeichnung, Kundenpflege)
- Konzern-/Unternehmensinterne Meetings (Strategiemeeting, Kick-Off)



Keine Meldepflicht



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz – Meldepflicht für geschäftliche Besprechungen

- Kundenmeetings (Beratungsgespräch, Projektplanung, Abnahme)
- Vorarbeiten zum Vertragsabschluss (Maßarbeiten zur Angebotserstellung)
- Konzern-/Unternehmensinterne Meetings (Mitarbeiter, Abwicklung von Projekten)



Meldepflicht



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz – Befreiungstatbestände für Aus- und Weiterbildung

- Teilnahme an Seminaren/Schulungen
- Theoretische und technische Kurse (ohne produktive Tätigkeiten)
- Teilnahme an Konferenz oder Workshop (ohne Präsentation zu halten)



Keine Meldepflicht



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz – Meldepflicht für Aus- und Weiterbildung

- Training on the job; Einarbeitung und Ausbildung (Integration in Arbeitsprozesse)
- Praktika und Traineeaufenthalte
- Vorträge bei Konferenzen, Wissenstransfer als Trainer



Meldepflicht



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz – Befreiungstatbestände für sonstige Tätigkeiten

- Teilnahme an internationalen Sport- Wettkämpfen
- (Reine) Warenlieferung



Keine Meldepflicht



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Bestehen einer Meldepflicht

Schweiz – Meldepflicht für sonstige Tätigkeiten

- Reparatur-/Wartungs-/Garantiewarbeiten
- Projekteinsätze
- Aufbau, Montage, Installation und Endkontrollen
- Kundenakquisition
- Dreharbeiten und andere künstlerische Tätigkeiten
- Sport bei Schweizer Sportclub
- Seelsorgerische Tätigkeiten



Meldepflicht



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Meldeverfahren Schweiz

Wo und wie ist zu melden?

- Zuständige Behörde (kantonal) automatisch bestimmt durch Angabe des Einsatzortes
- Meldeportal <https://meweb.admin.ch/meldeverfahren/>
- Grundsätzlich 8 Tage vor Beginn des Einsatzes
- Bewilligungspflicht für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nacharbeit

Meldeverfahren Schweiz

Notfall & Ausnahme von der 8-Tage Meldefrist

- Ein Notfall ist bei der zuständigen kantonalen Behörde geltend zu machen
- Bei der Meldung des Einsatzes bekannt zu geben und zu begründen

Anerkennung von kantonalen Behörden, wenn insbesondere die nachfolgend genannten Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

1. Der Arbeitseinsatz dient der Behebung eines plötzlich eingetretenen Schadens und hat zum Ziel, weiteren Schaden zu verhindern
2. der Arbeitseinsatz erfolgt unverzüglich, in der Regel aber spätestens drei Kalendertage (inkl. Sonn- und Feiertage) nach dem Eintritt des Schadens



Meldeverfahren Schweiz

Notfall & Ausnahme von der 8-Tage Meldefrist

- Wenn Arbeitsmaschinen, Geräte, Transporteinrichtungen und Fahrzeuge, die für die Aufrechterhaltung des Betriebs unabdingbar sind, wegen schwerwiegender Störungen oder erlittener Schäden instand gestellt werden müssen;
- Wenn unmittelbar durch die Einwirkung höherer Gewalt ausgelöste Betriebsstörungen abgewendet oder behoben werden müssen;
- Wenn Störungen in der Energie-, Wärme- oder Wasserversorgung oder des öffentlichen oder privaten Verkehrs abgewendet oder behoben werden müssen;

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Meldeverfahren Schweiz

Notfall & Ausnahme von der 8-Tage Meldefrist

- Wenn unerlässliche und unaufschiebbare Maßnahmen zur Erhaltung des Lebens und der Gesundheit von Mensch und Tier sowie zur Vermeidung von Umweltschäden getroffen werden müssen;
- Wenn Arbeiten in einzelnen Erwerbszweigen witterungsbedingt vorverschoben werden müssen; Die während des Einsatzes auszuführenden Arbeiten sind dabei nur unter bestimmten Witterungsbedingungen möglich und eine Verschiebung wäre trotz genügender Schutzvorkehrungen technisch unmöglich oder wirtschaftlich nicht vertretbar

Meldeverfahren Schweiz

Unterbrechung & Ausnahme von der 8-Tage Meldefrist

- Neumeldung, ohne erneute 8-Tage Frist
- Wiederaufnahme der Arbeiten innerhalb von drei Monate
- Bezogen auf dasselbe Projekt, andernfalls erneute Einhaltung der 8-Tage-Frist

Meldeverfahren Schweiz

Änderungsmeldung (Nicht Online)

- bei Verschiebung des Einsatzdatums auf später
 - bei einer anderen Einsatzdauer (Verkürzung oder Verlängerung des Einsatzes)
 - bei einer Unterbrechung der Arbeiten
 - bei Annullierung der Meldung
- Mitteilung per Mail an die zuständige kantonale Behörde
- Hinweis auf die bereits erfolgte Meldung

Zwingendes Arbeitsrecht

Besonderheiten des Arbeitsrechtes in der Schweiz:

- Mindestlohn: Grundsätzlich frei verhandelbar, aber Vorgaben nach Gesamtarbeitsverträgen (GAV); unter Umständen ortsüblicher Lohn zu beachten
- Arbeitszeit: 40 - 50 Stunden pro Woche, je nach Berufsgruppe
- Abgeltung von Überstunden, insb. Vergütung abhängig vom Einzelfall
- Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Lohnbestimmung


 Schweizerische Eidgenossenschaft
 Confédération suisse
 Confederazione Svizzera
 Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
 Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Lohnprofil definieren

i	Branche	Auswählen	▼
		Bitte die Branche zuerst wählen	
	Alter	<input type="text" value="[19 - 65]"/>	
i	Dienstjahre	<input type="text" value="[0 - 46]"/>	
i	Ausbildung	Auswählen	▼
i	Stellung im Betrieb	Auswählen	▼
i	Berufsgruppe	Auswählen	▼
i	Wochenstunden	<input type="text" value="[8.00 - 55.00]"/>	
	Kanton	Auswählen	▼



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Aufenthaltsbewilligung nach 90 Tagen

- Bei Aufenthalt von mehr als 90 Tagen pro Kalenderjahr
- Der Berechnungsgrundsatz bezieht sich auf das Unternehmen **und** auf den Mitarbeiter
- Unberücksichtigt bleiben dabei: die Anzahl entsandter Mitarbeiter, die Anzahl der gleichzeitig betroffenen Kantone an einem Tagesdatum (für jedes Kanton muss eine eigene Meldung durchgeführt werden)
- Nicht wahrgenommene aber gemeldete Arbeitstage, sofern diese nicht bis 12 Uhr des Einsatztages abgemeldet werden

Besonderheiten in der Schweiz

Reglementierte Berufe

- Die Ausübung der beruflichen Tätigkeit ist in der Schweiz durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden
- Für unterschiedliche Berufskategorien:
 - Gesundheitsberufe
 - Handel & Gewerbe
 - Ernährungswesen
 - Forstwirtschaft
 - Verkehr
 - Bildungs- und Sozialbereich
 - Sportaktivitäten
 - Baubereich
 - Juristische Berufe
 - Andere Bereich und Arbeitsvermittlung



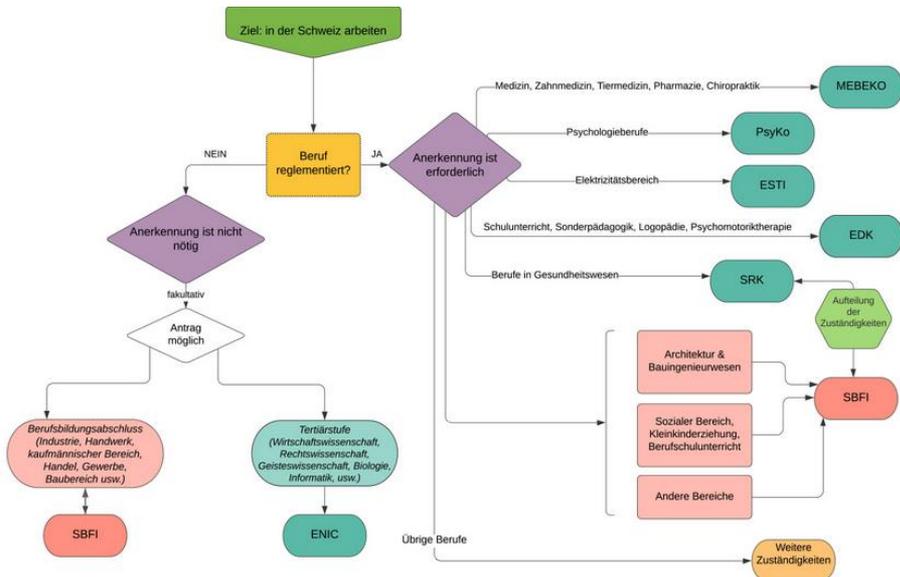
BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Besonderheiten in der Schweiz

Reglementierte Berufe – Anerkennungsverfahren



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Reglementierte Berufe (Beispiel Elektro)

Anerkennungsverfahren

- Zuständige Behörde für die Berufsanerkennung ist das Eidgenössische Starkstrom Inspektorat (ESTI)
- Anerkennungsverfahren vor Aufnahme der Dienstleistungstätigkeit
- Ggf. beschleunigtes Verfahren beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) für besondere Dienstleistungen

Reglementierte Berufe (Beispiel Elektro)

Anerkennungsverfahren

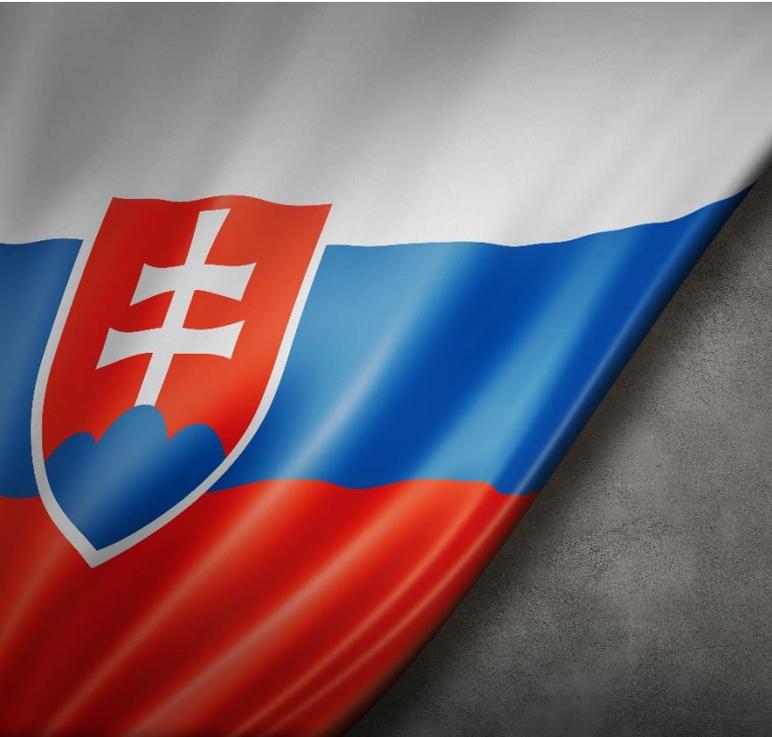
8. Baubereich

Bezeichnung	Zuständige Behörde für die Anerkennung	Art der Reglementierung
Architekt/in	SBFI	ausschliesslich FR, GE LU, NE, TI und VD / siehe Merkblatt
Bauingenieur/in	SBFI	ausschliesslich FR, GE, LU, NE, TI und VD
Baumaschinenführer/in	zuständige kantonale Behörde	nur VD, GE, NE, VS, siehe Merkblatt
Bauunternehmer/in, Baumeister/in	SBFI	ausschliesslich TI / siehe Merkblatt
Brandschutzfachmann/-frau und Brandschutzexperte/-expertin	SBFI	siehe Merkblatt
Elektriker/in, Elektro-Installateur/in, Elektro-Kontrolleur/in	ESTI	siehe Merkblatt



Mit Sicherheit ins Ausland!

Beispiel Slowakei



Unterschiede bei der Abgabe der Entsendemitteilung

Copyright © daboost – AdobeStock

Bestehen einer Meldepflicht

Slowakei

- Keine Meldung erforderlich, wenn der Mitarbeiter keine Leistungen in der Slowakei erbringt, beispielsweise
 - Geschäftliche Besprechungen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen z. B. Verhandlungen oder Projekttreffen
 - Teilnahme an Seminaren und Vorträgen ohne Erbringung von weiteren Dienstleistungen, z. B. Workshop oder Vortrag
 - Teilnahme an Messen und messeähnliche Veranstaltungen, z. B. Standbetreuung, Beratung oder Verkaufstätigkeit
 - Besuch von und die Teilnahme an Kongressen und Tagungen



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Das Meldeverfahren

Meldung & Informationskarte

- Meldung beim **Nationalen Arbeitsinspektorat** entweder schriftlich oder elektronisch erforderlich
- Spätestens am Tag der Entsendung
- Ebenfalls Meldung durch sog. Informationskarte an das zuständigen Arbeitsamt (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny) innerhalb von sieben Arbeitstagen nach dem Beginn der Entsendung

Das Meldeverfahren

National Labour Inspectorate [FAQ](#) [Quick manual](#) [Sign In](#) [EN](#) [HelpDesk system](#)

Create Posting

Host employer

Business name

Business name cannot be blank.

Name **Last name**

Place of business

City **Street** **Number** **Postal code**

Country (Member state of the EU)

Please choose:

Type of identification **Identification number, if assigned** **The register in which it is registered**

Please choose:

Posting - service provided/project

The day of commencement of posting **The day of termination of posting**



Die Informationskarte

platné od 1.1.2021

PRÍLOHA Č. 8

INFORMAČNÁ KARTA

o vzniku/skončení pracovnoprávneho vzťahu
alebo o vyslaní na výkon práce/skončení vyslania na výkon práce občana EÚ

Priezvisko občana:					
Meno občana:					
Dátum narodenia:		Rodné číslo ¹⁾ :		Pohlavie: Muž <input type="checkbox"/> Žena <input type="checkbox"/>	
Štátna príslušnosť: Číslo cestovného dokladu / identifikačnej karty:					
Adresa trvalého pobytu/pobytu na území SR (PSC, obec, ulica, číslo, okres):					
Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:	Neukončené základné	Stredné odborné	Vyššie odborné		
	Základné	Úplne stredné odborné	Vysokoškolské 1. stupňa	2. stupňa	3. stupňa
	Nižšie stredné odborné	Úplne stredné všeobecné			

Deň nástupu do zamestnania / Deň začatia vyslania na výkon práce na území SR /

Deň skončenia zamestnania / Deň skončenia vyslania na výkon práce na území SR /

Predpokladaná doba zamestnania / vyslania / v dňoch / mesiacoch /

Predpokladaný dátum ukončenia zamestnania / vyslania /

vo profesii SK-ISCO-08:

Das Meldeverfahren

Informationskarte

- Beim lokalen Arbeitsamt, je nach Einsatzort einzureichen
- Von der lokalen (slowakischen) Gesellschaft, bei der der Mitarbeiter tätig wird
- Schriftlich in zweifacher Ausführung
- postalisch oder persönlich

Aufenthaltsrechtliche Neuerungen

A close-up, slightly curved view of the Union Jack flag, showing the red, white, and blue stripes and the white saltire on a blue field.

Anforderungen bei Geschäftsreisen nach Großbritannien

Copyright © dabooost – AdobeStock

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Geschäftsreisen im Vereinigten Königreich

- Seit **1. Oktober 2021 Reisepasspflicht** für Einreisende aus Deutschland bzw. EU
- Für einige geschäftlich begründete Aktivitäten sind kurzfristige Aufenthalte in Großbritannien als “Visitor” ohne Visum möglich (**Permitted activities for visitors**)
- Erlaubt ist die Einreise für sogenannte “**Short-term business visitors**” (kurze Geschäftsreisen) für die Dauer von bis zu **90 Tagen** innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten.

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Permitted Activities - Allgemein

- Teilnahme an Besprechungen, Konferenzen, Seminaren, Interviews;
- einmalige oder eine kurze Serie von Vorträgen, vorausgesetzt, diese sind nicht als 'commercial' Veranstaltung organisiert und bringen dem Veranstalter keinen Gewinn;
- Verhandlung und Unterzeichnung von Verträgen;
- Baustellen Besuche und Inspektionen;

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Permitted Activities - Allgemein

- Informationssammlung für zukünftige Arbeitstätigkeit;
- Informationen dazu sammeln, welche Voraussetzungen für das Tätigwerden für einen Kunden in UK bestehen, so lange die eigentliche Arbeit nicht in UK ausgeführt wird.

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Permitted Activities - Intra-corporate Aktivitäten

- beraten und konsultieren;
- trouble-shoot;
- Training durchführen;
- Kenntnisse und Befähigungen in Bezug auf ein bestimmtes internes Projekt mit UK Mitarbeitern austauschen, so lange die eigentliche Arbeit nicht in UK stattfindet.

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Empfehlenswert sind Dokumente, die nachweisen

- dass der Reisende das Vereinigte Königreich am Ende seines Besuchs verlassen wird
- nicht für längere Zeit durch häufige oder aufeinanderfolgende Besuche im Vereinigten Königreich leben wird
- ernsthaft die Einreise oder den Aufenthalt für einen Zweck der zulässige Aktivitäten anstrebt
- keine verbotenen Aktivitäten durchführen wird

Aufenthaltsrechtliche Anforderungen

Empfehlenswert sind Dokumente, die nachweisen

- über ausreichende Mittel verfügt, um alle angemessenen Kosten im Zusammenhang mit ihrem Besuch zu decken, ohne zu arbeiten oder auf öffentliche Gelder zuzugreifen, einschließlich der Kosten der Rück- oder Weiterreise
- Können vom Arbeitgeber durch entsprechendes Schreiben bestätigt werden

STRATEGY **IDENTIFICATION** **EVALUATION** **IMPACT** **ANALYSIS** **PERFORMANCE**
PLAN **CUSTOMER** **RISK** **COST** **OPPORTUNITY** **PROCESS** **RISK** **RETENTION**
RESOURCES **MANAGEMENT** **SOLUTION** **ORGANIZATION**
MANAGEMENT
PROBABILITY **SALES** **DATA** **COMPLEX** **BUSINESS** **MARKETING**
RESEARCH **ASSESSMENT** **SCOPE** **PROJECT** **FINANCIAL** **IMPORTANT**
CONTROL **64%**



Zusammenfassung

Die Herausforderungen

- Länderspezifische Anforderungen
- Auseinandersetzung mit Bestimmungen im Einsatzland
- Definition von Vorlaufzeiten
- Sensibilisierung von Mitarbeitern
- Sprachbarrieren
- **Erhöhter Aufwand**

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Zusammenfassung

Die Herausforderungen

Zeit

- Vorlaufzeit
- Verschiebung von Projekten

Kosten

- Übersetzung
- Berater
- Sanktionen
- Gebühren
- Einbußen bei Verzögerungen

Organisation

- Kenntnis über geplante Reisen
- Erhalt der erforderlichen Daten
- Projektplanung

Personal

- Schaffung neuer Abteilungen
- Einstellung von neuen Mitarbeitern
- Interne Organisation

**BDAE***Mit Sicherheit ins Ausland!*

Zusammenfassung

Strategische Planung

Analyse & Vorbereitung



Festlegung der
Anforderungen &
Entscheidungs-
findung



- Welche Einsatzländer sind betroffen?
- Welche Mitarbeiter reisen am häufigsten?
- Welche Abteilungen/Tätigkeitsbereiche sind betroffen?
- Lösen diese eine Meldepflicht aus?
- Lösen diese besonderen Handlungsbedarf aus?
- Welche Vorlaufzeiten sind erforderlich?
- Wie hoch ist der Personalbedarf?



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Zusammenfassung

Strategische Planung



- Abfrage der erforderlichen Informationen & Informationsaustausch
- Festlegung der Zuständigkeiten
- Sensibilisierung der Mitarbeiter (Mitwirkungspflichten)
- Externe Vergabe

Zusammenfassung

Strategische Planung

Durchführung



Erstmalig &
wiederkehrend



- Erste Registrierung des Unternehmens (sofern erforderlich)
- Beantragung erforderlicher Bescheinigungen
- Vertreterbenennung
- Meldung der Mitarbeiter & der Einsätze



BDAE

Mit Sicherheit ins Ausland!

Copyright © BDAE Consult GmbH
Im Auftrag der TK

Ihre Ansprechpartner



E-Mail: beratung@bdae.com

Fon: +49-40-30 68 74-73

Fax: +49-40-30 68 74-91

Lea Fiebelkorn
Consultant Global Mobility
Services



Omer Dotou
Leiter der
Unternehmensberatung

Abschließender Hinweis

Die in dieser Präsentation enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und stellen keine konkreten rechtlichen Empfehlungen dar. Keine der Angaben in diesem Dokument ersetzt eine individuelle rechtliche Beratung.

