



Industrie- und Handelskammer  
Halle-Dessau



Industrie- und Handelskammer  
zu Leipzig

## **“Mitarbeiterentsendung in der EU endlich einheitlich umsetzen!”**

### **Resolution des Arbeitskreises Außenwirtschaft der IHK Halle-Dessau und des Außenwirtschaftsausschusses der IHK zu Leipzig zur verpflichtenden und einheitlichen Anwendung des Binnenmarkt-Informationssystems bei der Arbeitnehmerentsendung**

(März 2025)

#### **Überbordende Bürokratie hemmt Dienstleistungserbringung**

Wir begrüßen das Vorhaben der EU-Kommission, die Meldung zur Entsendung von Arbeitnehmern weiter zu digitalisieren. 2022 wurden fast fünf Millionen Entsendungen durchgeführt. Deutschland ist dabei der größte Empfängerstaat und neben Polen einer der wichtigsten Entsendestaaten.

Die Entsenderichtlinie 2018/957 zielte darauf ab, Arbeitnehmerrechte bei der Entsendung besser zu schützen und Missbrauch zu verhindern. Dies hatte jedoch zur Folge, dass jedes Mitgliedsland eigene Entsendeportale und Insellösungen mit unterschiedlichen Pflichten bezüglich der digitalen Zugangsvoraussetzungen, der anzuwendenden Sprache und der erhobenen Daten einsetzte.

Selbst kleinste Fehler bei der Meldung oder der Berechnung von Mindestlöhnen haben teils drastische Sanktionen zur Folge. Meldeaufwand und drohende Bußgelder stehen dabei oft in keinem Verhältnis zum Auftragswert.

#### **Digitalisierung soll gordischen Knoten lösen**

Ende 2024 legte deshalb die Europäische Kommission einen Vorschlag über eine mit dem Binnenmarktinformationssystem (IMI) verbundene öffentliche Schnittstelle für die Erklärung über die Entsendung von Arbeitnehmern vor.

Die Vereinfachung der Mitarbeiterentsendung durch ein einheitliches EU-weites Meldesystem ist seit Jahren ein Kernanliegen der Unternehmen und damit auch der IHK-Organisation. Deshalb begrüßen wir, dass die schon 2020 in unserem Positionspapier „Entsenderegeln mittelstandsfreundlich gestalten!“ formulierten Forderungen durch den aktuellen Vorschlag der EU-Kommission zur Schaffung eines einheitlichen digitalen Meldeportals endlich aufgegriffen wurden.

Mittel der Wahl soll dabei eine Schnittstelle zum Europäischen Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) werden.

Wir befürworten die längst überfällige Initiative zum Abbau der Bürokratie bei der Entsendung von Mitarbeitern und fordern eine einheitliche und verbindliche Anwendung.

#### **Einheitliche und verbindliche Anwendung ist existentiell**

Um den Verwaltungsaufwand für die Entsendung von Arbeitnehmern drastisch zu verringern, muss das Verfahren jedoch in allen EU-Ländern einheitlich gehandhabt werden. Der Ansatz,

dass Unternehmer für eine Entsendung alle notwendigen Daten in einem Portal grundsätzlich in ihrer Muttersprache eingeben können, hat bei der Umsetzung erste Priorität.

Das künftige Standardformular sollte lediglich die Informationen beinhalten, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz bzw. der Baustelle erlauben und den Schutz der Arbeitnehmerrechte sicherstellen. Dazu zählen Informationen über den Dienstleistungserbringer, den entsandten Arbeitnehmer, den Zeitraum und Einsatzort der Entsendung, die Kontaktperson für die zuständigen Behörden und den Dienstleistungsempfänger.

Außer der Schnittstelle zum IMI dürfen keine weiteren digitalen Signaturen in den Zielländern verbindlich sein, wie sie zum Beispiel momentan noch in Spanien und Italien nötig sind.

Aktuell beteiligen sich erst neun Mitgliedsstaaten an dem Projekt zum Aufbau einer öffentlichen Schnittstelle zum Binnenmarkt-Informationssystem (IMI). Die Europäische Kommission sollte deshalb die Mitgliedsländer zur Nutzung verpflichten.

Um die Rechtssicherheit für Unternehmen und Arbeitnehmer zu erhöhen, muss zudem ein Kalkulationstool geschaffen werden, welches Dienstleistungserbringer in die Lage versetzt, die im Zielland für ihre Mitarbeiter geltenden (Mindest-)Löhne sowie relevante Arbeits- und Sozialvorschriften für ihre Kalkulation zu ermitteln.

Ein praktikables Vorbild kann dabei der Lohnrechner sein, den die Schweizer Behörden für Aufträge in der Schweiz entwickelt haben.

Dies würde auch die Tätigkeit der Aufsichtsbehörden erleichtern und viele Sanktionen unnötig machen.

## **Forderungen:**

Da die Kommission bislang nur eine freiwillige Teilnahme anstrebt und erst neun Mitgliedsstaaten ihr Teilnahme bekundet haben, fordern wir eine einheitliche und verbindliche Anwendung.

### **1. Verpflichtende Teilnahme unabdingbar**

Um den angestrebten Bürokratieabbau sicher zu stellen, muss das digitale Meldeportal nach der Probephase auf alle EU-Mitgliedstaaten ausgeweitet werden. Der Effekt wäre bei einer verpflichtenden Teilnahme der Mitgliedstaaten um ein Vielfaches größer.

### **2. Nur absolut notwendige Daten erheben**

Es sollte ein rascher Testlauf der Schnittstelle zum Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) initiiert werden, das dann die nationalen Meldeportale ersetzt. Das Standardformular sollte lediglich die Informationen beinhalten, die eine Kontrolle der Sachlage am Arbeitsplatz bzw. der Baustelle erlauben und den Schutz der Arbeitnehmerrechte sicherstellen.

### **3. A1-Bescheinigung integrieren und Gültigkeit verlängern**

Auch die A1-Bescheinigung zum Nachweis der Sozialversicherung im Entsendestaat muss in die digitale Welt überführt werden. Denkbar wäre eine einmalige, zentrale Beantragung für die zur Entsendung vorgesehenen Mitarbeiter für den Zeitraum von einem Jahr. Über das Binnenmarkt-Informationssystem können die Aufsichtsbehörden dann die Aktualität jederzeit prüfen.