

# **AHK/IHK-Umfrage**

## **„Hindernisse im EU-Dienstleistungsbinnenmarkt 2016“**

**– Ergebnisse –**

Stand: 10. Oktober 2016

Im Herbst 2016 haben die Industrie- und Handelskammern (IHKs) und die Auslandshandelskammern (AHKs) in der EU über 50 Beispiele für Hindernisse im Dienstleistungsbinnenmarkt aus 15 Mitgliedstaaten zusammengetragen. Die Umfrage bestätigt die Eindrücke aus den Vorjahren: Die Hindernisse werden eher mehr als weniger. Zwar wurden einige Schwierigkeiten für die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung beseitigt, andere haben sich aber deutlich verschärft. Festzustellen sind insbesondere steigende bürokratische Belastungen in Bezug auf die Arbeitnehmerentsendung und wachsende Unsicherheit hinsichtlich der Einordnung von Arbeitnehmern in ausländische Tarifverträge sowie bei der Bestimmung der Mindestlöhne. Die von einigen Mitgliedstaaten eingeführte elektronische Behördenkommunikation ist zwar gut gemeint, funktioniert aber in der Praxis oft nicht reibungslos und schließt ausländische Unternehmen zum Teil sogar ganz aus. Schließlich bietet der Einheitliche Ansprechpartner den Unternehmen noch immer nicht genügend Orientierung.

### I. EU allgemein: Hindernisse in mehreren Mitgliedstaaten

#### **1. Entsendung von Mitarbeitern**

Unterschiedliche Bestimmungen und Meldeverfahren in den EU-Ländern müssen von deutschen Unternehmen beachtet werden:

- Belgien
- Luxemburg
- Dänemark
- Finnland
- Frankreich
- Österreich

Deutsche Unternehmen, die Mitarbeiter in der EU einsetzen, müssen sich immer mehr mit den Arbeitsbedingungen und den arbeitsrechtlichen Mindeststandards der jeweiligen Länder vertraut machen. So gibt es beispielsweise in Finnland 160 allgemein verbindliche Tarifverträge, die bei einer Entsendung nach Finnland beachtet werden müssen. Es ist derzeit zu beobachten, dass immer mehr EU-Länder elektronische Meldeverfahren einführen, die immer mehr Daten abrufen und einen deutlich höheren Aufwand bei der Mitarbeiterentsendung verlangen.

#### **Kontakt:**

IHK Südlicher Oberrhein

Frédéric Carrière  
Tel: +49 (0)7821 2703-650  
E-Mail: frederic.carriere@freiburg.ihk.de

Unternehmer, die ihre Mitarbeiter innerhalb der EU entsenden, stehen vor der Herausforderung, sich über die Einzelheiten der jeweiligen Länder, in die sie ihre Mitarbeiter entsenden möchten, zu informieren und den dort geltenden Vorschriften und Pflichten nachzukommen. Insbesondere bei kürzeren Einsätzen steht der Aufwand oft nicht mehr im Verhältnis zu den Vorteilen der Entsendung. Es wäre wünschenswert, dass diejenigen EU-Regelungen, die es zur Vereinfachung der Arbeitnehmerentsendung innerhalb der EU gibt, von allen Mitgliedstaaten eingesetzt und einheitlich gehandhabt werden, bspw. die A1-Bescheinigung. Außerdem wäre es für Unternehmer von besonderer Bedeutung, dass die Informationen über Länderverfahren und -vorschriften mehrsprachig – mindestens aber auf Englisch – zur Verfügung gestellt würden.

**Kontakt:**

IHK Region Stuttgart  
Silke Helmholz  
Tel: +49 (0)711 2005 - 1533  
E-Mail: silke.helmholz@stuttgart.ihk.de

IHK Region Stuttgart  
Liana Meyer-Vogt  
Tel.: +49 (0)711 2005 - 1519  
E-Mail: liana.meyer-vogt@stuttgart.ihk.de

Im Rahmen der Entsendung in verschiedene Mitgliedstaaten zu Bau- und Montagearbeiten (Branchen Maschinenbau, Energie, Umwelt und Automotive) fällt auf: Jedes Land hat eigene Regelungen zu Anmeldepflichten, Arbeitsschutz, Mindestlohn, Sozialversicherungsrecht, Mehrwertsteuer- und Einkommenssteuerrecht, baurechtlichen Regelungen und Gewährleistung. Daneben sind unterschiedliche branchenbezogene Spezialregelungen zu beachten. Ohne notwendige Papiere wird die Arbeit u.U. eingestellt und es drohen Bußgelder. In der Konsequenz bedeutet dies für die Unternehmen und die IHK umfangreiche Recherchen, was zeit- und kostenaufwendig ist.

**Kontakt:**

IHK Würzburg-Schweinfurt  
Kurt Treumann  
Tel. +49 (0)931 4194-353  
E-Mail: kurt.treumann@wuerzburg.ihk.de

Jedes Land hat sein eigenes System der Registrierung mit unterschiedlichen Anforderungen, z.B.:

- Belgien: [www.limoso.be](http://www.limoso.be)
  - Luxemburg: <http://www.itm.lu/de/home/formulaires/communication-de-detachement-de.html>,
  - Schweden: [http://www.av.se/languages/deutsch/Entsendung\\_anmelden/](http://www.av.se/languages/deutsch/Entsendung_anmelden/)
- Am Aufwendigsten ist die Registrierung in Belgien, Luxemburg und Dänemark.

Ein Hindernis ist im Bausektor auch, dass nationale Zertifikate nicht automatisch übertragen werden können, z.B. der Gabelstaplerschein.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau  
Michael Drescher  
Tel: +49 (0)345-2126-353  
E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

## **2. Umsatzsteuer**

### **2.1 Ausnahmeregelungen**

Die bestehenden Formalismen insbesondere bei der Umsatzsteuer sind für kleine Firmen oder Geschäftseinheiten ohne intensive Mitwirkung von Fachleuten aus den Bereichen Export/Steuer nur schwer zu bewältigen. Handlungsvorschläge: Empfehlenswert wäre die Abschaffung von Ausnahmeregelungen der einzelnen Mitgliedstaaten im Reihen-/Dreiecksgeschäft sowie weitere Harmonisierungen bei den grundstücksbezogenen Leistungen und im Reverse-Charge-Verfahren. Ständige Änderungen der Rechtslage durch Rechtsprechung und Gesetzgebung sollten auf ein Minimum reduziert werden.

**Kontakt:**

IHK Frankfurt am Main  
Monika Goldbach  
Tel: +49 (0)69 2197-1294  
E-Mail: m.goldbach@frankfurt-main.ihk.de

Unklarheit gibt es immer bezüglich der Registrierung zur Umsatzsteuer. Die Verfahren sind zeitaufwendig und „lohnen“ erst bei regelmäßiger Tätigkeit.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau  
Michael Drescher  
Tel: +49 (0)345-2126-353  
E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

### **2.2 Reverse Charge**

Für grenzüberschreitende Einsätze innerhalb der EU ist es sehr schwer herauszufinden, ob Reverse Charge für Leistungen, die nicht unter die B2B-Grundregel fallen, sowie für Montagelieferungen im jeweiligen Land anwendbar ist. Wünschenswert wäre entweder eine einheitliche Regelung des Reverse Charge-Systems durch die Mehrwertsteuersystemrichtlinie oder alternativ eine bessere Kommunikation – ggf. durch die Europäische Kommission – darüber, ob und wo Reverse-Charge-Verfahren in der EU möglich sind.

**Kontakt:**

IHK Trier  
Susanne Kant  
Tel: +49 (0)651 97 77-2 30  
E-Mail: susanne.kant@trier.ihk.de

IHK zu Düsseldorf  
Robert Butschen  
Tel. + 49 (0)211 35 57-217  
E-Mail: butschen@duesseldorf.ihk.de

Die Ausnahmeregelungen und unterschiedliche umsatzsteuerliche Behandlung von Grundstücksleistungen und Werkleistungen in der EU (reverse-charge ja oder nein) sollten abgeschafft und stattdessen einheitliche Regeln eingeführt werden. Vor allem für KMUs sind die unterschiedlichen Verfahren in den verschiedenen EU-Ländern nicht handhabbar und mit großem Aufwand verbunden.

***Kontakt:***

IHK Südlicher Oberrhein  
Frédéric Carrière  
Tel: +49 (0)7821 2703-650  
E-Mail: frederic.carriere@freiburg.ihk.de

### **2.3 Elektronisches Vorsteuer-Vergütungsverfahren**

Zwar haben sich die EU-Mitgliedstaaten auf die Vorsteuerrückvergütung geeinigt, die Richtlinie wird von den Mitgliedstaaten jedoch unterschiedlich ausgelegt. Nach Erfahrung unserer Dienstleister werden die Umsatzsteuern insbesondere für reisenaher Tätigkeiten, zum Beispiel bei Hotelübernachtungen und Bewirtungen im Rahmen von Tagungen und Kongressen, oftmals nicht rückvergütet. Diese Erfahrungen wurden vor allem in den Ländern Spanien, Großbritannien und Tschechien gemacht. Die Rückvergütungen sind somit oft bürokratisch aufwendig oder nur mit rechtlicher Hilfe zu erreichen und dadurch auch mit hohen Prozesskosten verbunden. Hier wäre eine einheitliche Definition des Vorsteuer-Vergütungsverfahrens für alle EU-Mitgliedstaaten erstrebenswert.

***Kontakt:***

IHK für München und Oberbayern  
Klaus Plecher  
Tel. +49 (0)89 5116-1354  
E-Mail: klaus.plecher@muenchen.ihk.de

### **3. Einheitlicher Ansprechpartner**

Die Erbringung von Dienstleistungen ist europaweit nach wie vor stark reglementiert. Unternehmerinnen und Unternehmer sehen sich mit einem oft undurchdringlichen Dickicht aus Anzeige-, Registrierungs- und Genehmigungspflichten konfrontiert. Mit dem sogenannten Einheitlichen Ansprechpartner hat die EU hier eine grundsätzlich wertvolle Unterstützung geschaffen – bislang jedoch weitestgehend nur in der Theorie: Denn nach wie vor fehlt es in vielen Mitgliedstaaten sowohl an der technischen und behördlichen Infrastruktur als auch an den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die eine einfache oder gar elektronische Verfahrensabwicklung ermöglichen. Hier muss dringend nachgebessert werden, damit der Einheitliche Ansprechpartner seine volle Wirkung entfalten kann.

***Kontakt:***

IHK Region Stuttgart  
Katrin Göggelmann

Tel: +49 (0)711 2005-1267  
E-Mail: katrin.goeggelmann@stuttgart.ihk.de

Eigentlich existieren für Signposting und Unterstützung die „Einheitlichen Ansprechpartner“. Mir ist aber kein Fall bekannt, in dem Unternehmen aus der Region diese Einrichtung im Ausland genutzt hätten. Das liegt daran, dass viele einheitliche Ansprechpartner nur in ihrer Landessprache und notfalls noch in Englisch kommunizieren.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau  
Michael Drescher  
Tel: +49 (0)345-2126-353  
E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

Die Einrichtung des einheitlichen Ansprechpartners funktioniert in der Praxis nicht optimal und ist auch kaum bei den Unternehmen bekannt.

**Kontakt:**

IHK Magdeburg  
Krzysztof Blau  
Tel: +49 (0)391 5693-157  
E-Mail: blau@magdeburg.ihk.de

IHK zu Düsseldorf  
Robert Butschen  
Tel.+49 (0)211 3557 - 217  
E-Mail: butschen@duesseldorf.ihk.de

#### **4. Verwaltungsanforderungen**

Die Verwaltungsanforderungen in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten bereiten oft Schwierigkeiten bei der Umsetzung. Dabei handelt es sich vor allem um die Veränderungen im Bereich der Melde- und Lohnbestimmungen sowie im Bereich des Zugangs zu aktuellen Rechtsinformationen in deutscher Sprache. Trotz einheitlicher Rahmenbedingungen variieren die Anforderungen bei der steuerlichen Registrierung, der Anmeldung und sozialen Absicherung von Mitarbeitern oder Regeln für den Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz.

Viele Details müssen schon bei der Angebotserstellung bedacht und recherchiert werden, um zusätzliche Kosten oder gar Strafzahlungen zu vermeiden. Hier nur einige Beispiele: In Frankreich gilt grundsätzlich die 35-Stunden-Woche, eine britische Baustelle darf man erst nach erfolgreicher Absolvierung eines „Health and Safety“-Trainings betreten und Bauarbeiter in Finnland benötigen eine finnische Steuernummer etc.

**Kontakt:**

IHK Magdeburg  
Krzysztof Blau  
Tel: +49 (0)391 5693-157  
E-Mail: blau@magdeburg.ihk.de

## 5. Ausnahmen von Anzeige- und Registrierungspflichten

Die Regelung, dass gewisse Anzeige- und Genehmigungspflichten dann, wenn ein Unternehmer vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat selbstständig tätig wird, nicht anzuwenden sind (vgl. etwa in Deutschland § 6 Gewerbeordnung), ist prinzipiell zu begrüßen. In der Praxis zeigen sich jedoch Schwachpunkte: Unserer Erfahrung nach gibt es nicht wenige Auffassungen dazu, welcher Zeitraum noch als „vorübergehend“ anzusehen und wann diese Grenze überschritten ist. Zudem ist zu beobachten, dass viele Behörden bei der Auslegung des Tatbestandsmerkmals nicht nur auf die zeitliche Komponente, sondern auch auf weitere Aspekte abstellen, etwa Umfang und Schwerpunkt der Tätigkeit. Diese oft sehr unterschiedliche und somit insgesamt intransparente Handhabung führt zu erheblicher Verunsicherung auf Seiten der Unternehmen.

### **Kontakt:**

IHK Region Stuttgart

Katrin Göggelmann

Tel: +49 (0)711 2005-1267

E-Mail: [katrin.goeggelmann@stuttgart.ihk.de](mailto:katrin.goeggelmann@stuttgart.ihk.de)

## 6. Dokumente für den Straßengüterverkehr

Trotz weitgehend einheitlicher Dokumente für den Straßengüterverkehr werden von einzelnen Mitgliedstaaten immer wieder Sonderregeln eingeführt, etwa Meldepflichten (aktuellstes Beispiel im Zusammenhang mit der Mindestlohneinführung in Frankreich). Gleiches gilt für die in den Mitgliedstaaten ausgestellten Dokumente im Zusammenhang mit der VO (EG) 1071/2009<sup>1</sup> und der VO (EG) 1072/2009<sup>2</sup>. Die Nachweise der fachlichen Eignung haben unterschiedliche Laufzeiten, Inhalte, usw. – trotz Vorgaben in den EU-Verordnungen. Hier kommt es zu Verzögerungen bei der Beantragung von Lizenzen oder auch in Transportabläufen.

### **Kontakt:**

IHK für München und Oberbayern

Sabine Lehmann

Telefon: +49 (0)89-5116-1345

E-Mail: [sabine.lehmann@muenchen.ihk.de](mailto:sabine.lehmann@muenchen.ihk.de)

---

## II. Belgien

### 1. Verpflichtende „Agréation“ zur Durchführung öffentlicher Aufträge im Baufach

Unternehmen, die an öffentlichen Ausschreibungen im Baufach teilnehmen und Aufträge durchführen möchten, deren Wert 75.000 EUR überschreitet, müssen beim Wirtschaftsministerium in Brüssel einen sehr bürokratischen und komplexen Antrag auf „Agréation“ stellen. Betroffen von der Verpflichtung zur „Agréation“ sind sowohl die Haupt- als auch die Subunternehmer. Die „Agréation“ erfolgt in unterschiedlichen Kategorien und Unterkategorien, die

---

<sup>1</sup> Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 zur Festlegung gemeinsamer Regeln für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers und zur Aufhebung der Richtlinie 96/26/EG des Rates

<sup>2</sup> Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterkraftverkehrs

wiederum jeweils in acht Klassen eingeteilt sind und sich in Anlehnung der Auftragsvolumina von bis 135.000 EUR (Klasse 1) bis > 5.330.000 EUR (Klasse 8) staffeln. Die Erlangung einer „Agréationsklasse“ ist abhängig von der finanziellen Ausstattung des Antragstellers und setzt den Nachweis voraus, Aufträge in entsprechender Höhe erfolgreich durchgeführt zu haben. Notwendige Unterlagen für die „Agréation“ sind:

- Polizeiliches Führungszeugnis
- Handelsregisterauszug bzw. Gewerbeanmeldung
- Bescheinigung über Konkursfreiheit
- Bescheinigung, dass keine Sozialbeiträge geschuldet werden
- Gründungsurkunde der Gesellschaft inkl. Anpassungen sowie Zusammensetzung des Verwaltungsrates
- Bescheinigung des Finanzamtes, dass keine direkten oder indirekten Steuerschulden bestehen
- Bescheinigung, dass Sozialbeiträge für die Arbeitnehmer korrekt abgeführt werden
- Kopie der zuletzt veröffentlichten Bilanz
- Kopie des letzten Protokolls der Gesellschafterversammlung, in der die Bilanz angenommen wurde
- Liste der akademischen Diplome und sonstigen Zeugnisse der Betriebsleiter oder der Mitarbeiter, die für die Leitung der Arbeiten verantwortlich sind
- Bescheinigungen über die Zufriedenheit früherer Auftraggeber

Die belgischen Behörden treten im Zusammenhang mit dem öffentlichen Auftragswesen sehr protektionistisch auf. So dauert die Bearbeitung der Unterlagen von deutschen Unternehmen, selbst wenn sämtliche Unterlagen fristgerecht eingereicht wurden, unverhältnismäßig lange, sodass daran die Teilnahme an den Ausschreibungen oft scheitert. Weitere Beispiele sind die Nichtanerkennung von Referenzschreiben und die Herabstufung der eigentlich beantragten Klasse.

***Kontakt:***

IHK Trier

Susanne Kant

Tel: +49 (0)651 97 77-2 30

E-Mail: susanne.kant@trier.ihk.de

AHK debelux

Susann Dietrich, LL.M.

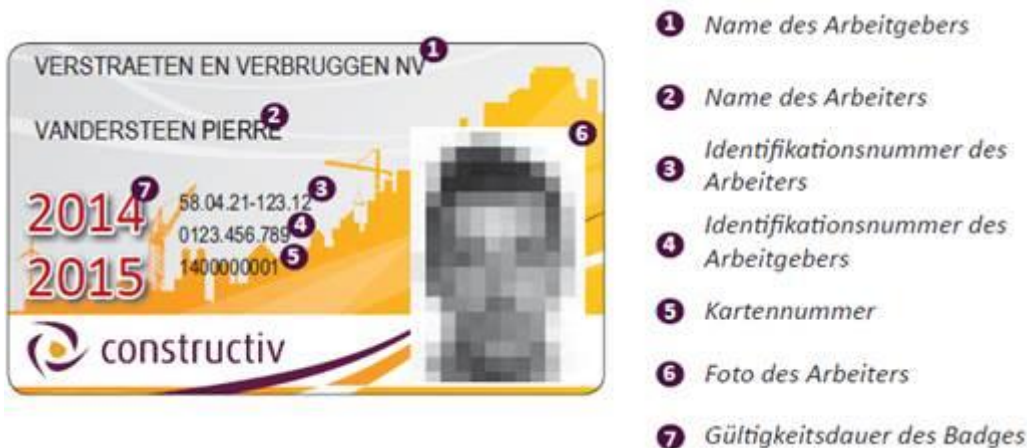
Tel.: +32 (0)2 206 67 50

E-Mail: recht@debelux.org

## **2. Verpflichtende Identifikationskarte auf Baustellen**

Seit 1.10.2014 sind Bauarbeiter verpflichtet, auf den belgischen Baustellen einen sog. Construbadge mitzuführen. Arbeitgeber haben diesen beim „Fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het Bouwbedrijf/ Fonds de Sécurité d'Existence des ouvriers de la construction (fbz-fse Constructiv)“ kostenpflichtig zu beantragen.

Der Construbadge stellt ein visuelles Identifikationsmittel für Bauarbeiter dar.



- 1 Name des Arbeitgebers
- 2 Name des Arbeiters
- 3 Identifikationsnummer des Arbeiters
- 4 Identifikationsnummer des Arbeitgebers
- 5 Kartenummer
- 6 Foto des Arbeiters
- 7 Gültigkeitsdauer des Badges

Der Construbadge wird nicht in das Ausland bzw. nach Deutschland versandt. In Belgien gibt es im Falle von Bau- und Montagearbeiten schon einige durch deutsche Unternehmen zu erledigende Registrierungspflichten (Limosa-Meldung, Vertragsmeldung, Anwesenheitsregistrierung etc.). Durch die Einführung des Construbadges wird der bürokratische und finanzielle Aufwand für deutsche KMU weiter erhöht. Die Nichterledigung jeglicher Registrierungspflichten wird mit erheblichen Geldbußen geahndet.

**Kontakt:**

AHK debelux  
 Susann Dietrich, LL.M.  
 Tel.: +32 (0)2 206 67 50  
 E-Mail: recht@debelux.org

**III. Dänemark**

**1. Meldepflicht im RUT-Register**

Ausländische Unternehmen, die Bauleistungen oder andere Dienstleistungen in Dänemark erbringen, müssen sich im dänischen Register für ausländische Dienstleistungserbringer RUT (Register for udenlandske tjenesteydere) anmelden. In diesem Register müssen umfangreiche Informationen hinsichtlich des entsendenden Unternehmens, der Baustelle/ dem Dienstleistungsort und den einzelnen entsandten Mitarbeitern offengelegt werden. Kommt ein Unternehmen dieser Pflicht nicht nach, können Geldbußen ab 10.000 DKK (ca. 1.300 EUR) auferlegt werden – sowohl dem Bauunternehmen wie auch dem Bauherren. Das RUT-Register ist öffentlich zugänglich. Die dänischen Gewerkschaften werden täglich automatisch elektronisch (laut Aussage von Søren Lange Nielsen, Chefkonsulent von Dansk Byggeri) über die neuen ausländischen Dienstleistungsunternehmen informiert. Auf dieser Grundlage wenden sich die Gewerkschaften an die ausländischen Unternehmen mit der Aufforderung, einen Beitritt zum Tarifvertrag zu erklären.

Das dänische Arbeitsschutzamt führt regelmäßig Kontrollen der entsendenden Betriebe auf den Baustellen aus, um zu überprüfen, ob die Unternehmen korrekt eingetragen sind. Besonderer Fokus liegt seit Juli 2016 auf selbstständigen Einzelunternehmern – Stichwort Scheinselbständigkeit.



Die RUT-Meldungen können nur online vorgenommen werden, jedoch immerhin auf deutsch. Die Website ist allerdings häufig instabil, so dass man den Meldevorgang teilweise mehrmals durchführen muss. Dies führt in der Praxis dazu, dass ausländische Unternehmen zusätzlichen administrativen Bürden ausgesetzt sind, die dänische Unternehmen nicht treffen.

**Kontakt:**

Deutsch-Dänische Handelskammer  
Jana Behlendorf  
Tel.: +45 3283 0082  
E-Mail: jb@handelskammer.dk

## **2. Bindung ausländischer Unternehmen an dänische Tarifverträge**

Grundsätzlich besteht für Unternehmen keine Tarifvertragspflicht. Anders als in Deutschland können Tarifverträge auch nicht für allgemeingültig erklärt werden. Faktisch werden ausländische Unternehmen jedoch oft dazu gezwungen, Mitglied eines Arbeitgeberverbandes zu werden oder jedenfalls einen Beitrittstarifvertrag abzuschließen. Zahlreiche öffentliche Auftraggeber sehen dies als Bedingung für die Auftragserteilung vor – sog. „Soziale Klauseln“.

Wird eine Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband vorausgesetzt, hat das Unternehmen neben den Kosten für die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (ein Prozentteil der dänischen Lohnsumme) auch die Lohnbestandteile nach dänischem Tarifvertrag zu zahlen, hierdurch entstehen teilweise Doppelzahlungen, siehe Punkt 3.

Die sozialen Klauseln sind insbesondere ein Problem für ausländische Firmen, da sie deren Umfang nicht verstehen. Dies hält die Unternehmen entweder davon ab, Angebote abzugeben oder es werden Angebote abgegeben, die falsch bepreist sind.

**Kontakt:**

Deutsch-Dänische Handelskammer  
Jana Behlendorf  
Tel.: +45 3283 0082  
E-Mail: jb@handelskammer.dk

## **3. Doppelverpflichtungen aufgrund von Tarifverträgen**

Ist das ausländische Unternehmen in Dänemark tarifgebunden, kommt es zu Doppelzahlungen aufgrund der unterschiedlichen Systeme der sozialen Sicherung (insb. für die Bauunternehmen problematisch).

Deutsche Arbeitgeber zahlen gesetzliche Rentenbeiträge (hierunter 18,9% gesetzliche Rente) in Deutschland ein. Entsendete Mitarbeiter erhalten eine A1-Bescheinigung und sind auch während der Auslandstätigkeit vom deutschen Sozialversicherungssystem umfasst. Bei Tarifgeltung müssen deutsche Arbeitgeber überdies in die dänische tarifliche Rente einzahlen, z.B. bei Industriens Pension (Industrietarifvertrag) oder Pension Danmark (Bautarifverträge). Die tarifliche Rente beträgt insgesamt 12%, 8 % Arbeitgeberanteil und 4% Arbeitnehmeranteil. Das führt zu Doppelzahlungen und zusätzlichen Meldepflichten für den Arbeitgeber, der Rentenbeiträge an die dänische tarifliche Rentenkasse melden muss.

Verlässt der Mitarbeiter das Land, kann er beantragen, den in die dänische Rentenkasse eingezahlten Betrag ausgezahlt zu bekommen. Vor Auszahlung wird dieser Betrag jedoch mit 60% besteuert. Dem Mitarbeiter wäre mehr geholfen, wenn der Betrag auf den Stundenlohn aufgeschlagen würde und er während der Auslandstätigkeit somit ein höheres Gehalt hätte. Dem Arbeitgeber käme diese Lösung auch zugute, da dann die Berechnungen der dänischen Arbeitsmarktrente sowie die Meldung und Zahlung von Beiträgen entfielen.

Ein ähnliches Problem gibt es beim Urlaubsgeld, das in Deutschland bei Urlaub ausgezahlt wird. Tarifgebundene ausländische Unternehmen müssen das Urlaubsgeld in die Urlaubskasse der Gewerkschaft (Baugewerbe: 3F) einzahlen. Für das Baugewerbe gibt es eine staatsvertragliche Sonderregelung (Deutsch-Dänisches Ferienabkommen). Hiernach sind Unternehmen von der Einzahlung in die dänische Ferienkasse befreit, wenn sie in die Urlaubskasse der Soka-Bau einzahlen. Für Montagebetriebe, deren Arbeit in die Geltung des Industrietarifvertrages fällt, gilt diese Regelung jedoch nicht. Eine Anerkennung vergleichbarer Systeme bzw. Anrechnung vergleichbarer Zahlungen im Heimatland wäre wünschenswert.

**Kontakt:**

Deutsch-Dänische Handelskammer  
Jana Behlendorf  
Tel.: +45 3283 0082  
E-Mail: [jb@handelskammer.dk](mailto:jb@handelskammer.dk)

#### **4. Digitalisierung und Sprachbarriere**

Die dänische Regierung hat es sich zum Ziel gesetzt, dass sämtliche Behördenkorrespondenz ab 2015 ausschließlich digital erfolgt. Inzwischen sind zahlreiche digitale Lösungen eingeführt worden, z.B. der digitale Briefkasten, die digitale Steuermappe, digitale Anträge auf Erstattung von Arbeitgeberkosten bei Krankheit von Mitarbeitern etc. Leider sind die digitalen Lösungen in vielen Fällen nicht stabil genug und oft nur in dänischer Sprache zugänglich. Dies erschwert den Zugang für ausländische Unternehmen.

Im Jahr 2014 bestand das Problem, dass Informationen über die komplexen und undurchsichtigen Regelungen nicht in Fremdsprachen erhältlich waren. Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden zahlreiche Informationsdienste ins Leben gerufen, die Informationen auf Englisch oder in anderen Sprachen vermitteln. Inzwischen liegt das Problem eher in der Informationsflut, der fehlenden Koordinierung von Inhalten bzw. in inhaltlichen Widersprüchen verschiedener Informationsdienste mangels sprachlicher Genauigkeit.

Ein gutes Beispiel hierfür ist die neue Website [www.Workplacedenmark.dk](http://www.Workplacedenmark.dk), die in Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie im Juni 2016 lanciert wurde. Die Seite enthält eine Vielzahl von Informationen und ist mit einem live-Übersetzungsprogramm verbunden. Die Texte, die hierbei entstehen, sind auf Deutsch teilweise unverständlich. Hier ein Auszug:

*„Als allgemeine Regel gilt, die Arbeitszeit in einem Tarifvertrag und in der großen Mehrzahl der Sektoren befestigt sind Standard-Arbeitszeit über 37 Stunden pro Woche. Dies hat eine Sogwirkung in vielen der Sektoren hatte, die keinen Tarifvertrag haben. In Dänemark gibt es keine gesetzliche Anforderung für ausländische Unternehmen oder Dienstleister zu unterzeichnen oder in einem Tarifvertrag in Kraft.“*

**Kontakt:**

Deutsch-Dänische Handelskammer  
Jana Behlendorf  
Tel.: +45 3283 0082  
E-Mail: [jb@handelskammer.dk](mailto:jb@handelskammer.dk)

**5. Anmeldung eines Transportgewerbes**

Um in Dänemark ein Transportgewerbe anmelden zu können, muss man einen Nachweis erbringen, dass der tarifliche Mindestlohn gezahlt wird (einen gesetzlichen gibt es hier nicht) bzw. sogar ein bestimmter Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Wir haben Zweifel an der Vereinbarkeit sowohl mit der Dienstleistungsfreiheit als auch mit der Vereinigungsfreiheit.

**Kontakt:**

Deutsch-Dänische Handelskammer  
Jana Behlendorf  
Tel.: +45 3283 0082  
E-Mail: [jb@handelskammer.dk](mailto:jb@handelskammer.dk)

**6. Abgrenzung Entsendung-Arbeitnehmerüberlassung**

In Dänemark wird seitens der Behörden bei einer Entsendung oft davon ausgegangen, dass in Wirklichkeit eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wodurch die Entsandtkräfte in Dänemark einkommensteuerpflichtig werden.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau  
Michael Drescher  
Tel: +49 (0)345-2126-353  
E-Mail: [mdrescher@halle.ihk.de](mailto:mdrescher@halle.ihk.de)

---

**IV. Finnland****Entsendung von Arbeitnehmern****1. Geltung von Tarifverträgen und Bestimmung der Mindestlöhne**

Die bei einer Entsendung geltenden arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen ergeben sich gemäß dem Arbeitnehmerentsendegesetz größtenteils aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

Indes ist es für ausländische Unternehmen fast unmöglich zu bestimmen, nach welchem der derzeit ca. 160 allgemeinverbindlichen Tarifverträge sie sich richten müssen, da der Anwendungsbereich weder in den Tarifverträgen selbst noch in anderen rechtlichen Regelungen bestimmt ist. Noch schwieriger ist es, den nach dem jeweiligen Tarifvertrag geltenden Mindestlohn zu ermitteln, der sich aus zahlreichen Bestandteilen aufgrund teils hochkomplexer tarifvertraglicher Bestimmungen zusammensetzt. Ausländische Unternehmen sind daher entweder auf teuren Expertenrat angewiesen oder riskieren Bußgeldzahlungen und strafrechtliche Sanktionen im Falle behördlicher Kontrollen.

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU<sup>3</sup> ist in Finnland unter anderem vorgesehen, sämtliche allgemeinverbindlichen Tarifverträge in mehrere gängige Sprachen zu übersetzen. Die Bestimmung der geltenden Mindestbedingungen erfordert jedoch ein tiefgreifendes Verständnis der komplizierten finnischen Tarifrechtsdogmatik, sodass simple Übersetzungen eine Scheinlösung darstellen, mit der ausländischen Unternehmen nicht geholfen ist.

## **2. Beschränkung von Betriebsvereinbarungen auf organisierte Arbeitgeber**

In sämtlichen Tarifverträgen sind Öffnungsklauseln enthalten, die Raum für abweichende betriebliche Regelungen lassen. In vielen Fällen ist Geltungsvoraussetzung einer Betriebsvereinbarung jedoch, dass der Arbeitgeber Mitglied des jeweiligen Branchenverbandes und auf Arbeitnehmerseite ein so genannter Vertrauensmann gewählt ist. Ausländische Unternehmen können diese Voraussetzungen in aller Regel nicht erfüllen. Oft ist ihnen die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband verwehrt oder – gerade bei kürzeren Entsendungen – wirtschaftlich nicht zumutbar. Finnische Gewerkschaften, gelegentlich auch Arbeitgeberverbände, stellen sich jedoch ohne Rücksicht darauf regelmäßig auf den Standpunkt, ausländische Unternehmen könnten derlei Betriebsvereinbarungen nicht abschließen, weil sie die Voraussetzungen dafür nicht erfüllten.

Insbesondere im Falle des sehr rigiden finnischen Arbeitszeitrechts sind Betriebsvereinbarungen oft das einzige Mittel, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Sind diese nicht umsetzbar, wird die Entsendung von Mitarbeitern so teuer, dass sie sich in aller Regel nicht lohnt.

Die faktische Beschränkung der Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, auf inländische Unternehmen, ist ein eklatanter Verstoß gegen die Dienstleistungsfreiheit und auf Sekundärrechtsebene gegen die Richtlinie 96/71/EG<sup>4</sup>.

## **3. Tarifvertragliche Belastungen gelten teilweise nur für ausländische Unternehmen**

Einzelne Tarifverträge sehen explizit belastende Regelungen für Unternehmen vor, die Arbeitnehmer nach Finnland entsenden – dies ist beispielsweise der Fall beim Tarifvertrag für die Elektrifizierungsindustrie, der für Entsendungen sehr bedeutsam ist. Vorgesehen ist beispielsweise, dass entsandte Arbeitnehmer unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit in bestimmte – in der Regel recht hohe – Lohnklassen einzuordnen sind.

Solche tarifvertraglichen Regelungen sind bereits mit finnischem Recht kaum zu vereinbaren, jedenfalls verstoßen Sie aber als offene Diskriminierung ausländischer Unternehmen ebenfalls gegen die Dienstleistungsfreiheit.

## **4. Behördlich geforderte Dokumentationspflichten**

Finnische Arbeitsschutzbehörden verlangen von ausländischen Unternehmen, dass einzelne Gehaltsbestandteile auf den Gehaltsabrechnungen eigens aufgeführt sind, wenn und soweit sie Bestandteil des Mindestlohns sind. Dies gilt beispielsweise im Falle einer tarifvertraglich verpflichtenden Ausgleichszahlung für Arbeitszeitverkürzung (in der Regel 6,3%). Ist diese

---

<sup>3</sup> 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“)

<sup>4</sup> 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

Zahlung nicht eigens aufgeführt, wird angenommen, sie sei nicht ausgezahlt worden – selbst wenn das Gehalt den Mindestlohn deutlich überschreitet.

Eine gesetzliche Grundlage für diese Forderung gibt es nicht. Außerdem können ausländische Unternehmen derlei landesspezifische Zulagen oft auf den Gehaltsabrechnungen gar nicht ausweisen, weil die jeweiligen Gehaltsbuchhaltungsprogramme dazu technisch nicht in der Lage sind oder entsprechende Umrüstungen sehr teuer wären.

Aus rechtlicher Sicht sind die behördlicherseits aufgestellten formellen Erfordernisse nicht gerechtfertigt. Sinn und Zweck der Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG)<sup>5</sup> ist es, die inländischen Mindestbedingungen auf entsandte Arbeitnehmer auszudehnen – nicht jedoch, die Dokumentationserfordernisse für ausländische Unternehmen auch dann enorm zu erhöhen, wenn unstrittig ist, dass die Mindestbedingungen faktisch eingehalten werden.

## **5. Gesetzliche Dokumentationspflichten**

Das in Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU<sup>6</sup> ergangene neue finnische Arbeitnehmerentsendegesetz beinhaltet die Pflicht, während der gesamten Entsendung Arbeitszeitbuchführung, Gehaltsabrechnungen und Auszahlungsnachweise (= Überweisungsbelege) zugänglich zu halten, und zwar in Finnland. Diese Pflicht kann aus praktischer Sicht nur durch Beauftragung eines Dienstleisters erfolgen, wenn das entsendende Unternehmen in Finnland keine eigene Verwaltung unterhält. Das bedeutet eine Kostenbelastung. Zudem steht die Dokumentationspflicht häufig im Widerspruch mit dem Datenschutzrecht des Entsendestaates, sodass das entsendende Unternehmen die in Finnland auferlegten Pflichten möglicherweise gar nicht erfüllen darf.

## **6. Anmaßung von „Kontrollen“ durch Arbeitnehmervertreter**

Arbeitnehmervertreter haben in Finnland weitreichende Rechte, über die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern Informationen zu bekommen; dies betrifft beispielsweise die Arbeitszeitbuchführung und Gehaltsabrechnungen. Im Falle von Lieferketten – insbesondere auf Großbaustellen – hat der Arbeitnehmervertreter des Haupt-Auftraggebers sogar das Recht, diese Informationen von Subunternehmen einzufordern.

Im Falle von ausländischen Subunternehmen gilt dieses Rechts zwar nur unter bestimmten Voraussetzungen (nötig ist eine Vollmacht des betroffenen Arbeitnehmers, dessen Daten eingeholt werden sollen), dennoch stellt sich auch hier die Frage der Vereinbarkeit mit dem Datenschutzrecht des Entsendestaates.

Verschärft wird die Problematik in der Praxis dadurch, dass finnische Auftraggeber ihre ausländischen Vertragspartner – und vor allem deren Subunternehmen – oft ohne nähere Prüfung der Voraussetzungen und der Berechtigung dazu zwingen, dem Arbeitnehmervertreter die von ihm gewünschten Daten zur Verfügung zu stellen. Regelmäßig wird damit gedroht, dem Subunternehmen sonst den Zugang zur Baustelle zu verweigern. Die Folge ist, dass ein Unternehmen faktisch gezwungen ist, dem Arbeitnehmer(-vertreter) eines dritten Unternehmens hochsensible Daten zur Verfügung zu stellen, obwohl es mit diesem dritten Unternehmen nicht einmal eine Vertragsbeziehung unterhält.

---

<sup>5</sup> Siehe Fn. 4.

<sup>6</sup> Siehe Fn. 3.

## **7. Abschluss von Gesundheitsvorsorgeleistungen**

Finnische Auftraggeber sind gesetzlich dazu verpflichtet, von ihren Auftragnehmern vor Vertragsabschluss unter anderem einen Nachweis darüber zu verlangen, dass die Bestimmungen über die betriebliche Gesundheitsvorsorge eingehalten werden. Auftraggeber und zuständige Kontrollbehörden machen davon im Falle von ausländischen Unternehmen keine Ausnahme, die gesetzlich auch nicht vorgesehen ist. In der Praxis führt das dazu, dass die ausländischen Unternehmen gezwungen sind, für ihre entsandte Arbeitnehmer Verträge über betriebliche Gesundheitsvorsorgeleistungen mit so genannten Ärztezentren abzuschließen, obwohl die Arbeitnehmer in Deutschland krankenversichert sind und dies durch die A1-Bescheinigungen auch nachgewiesen ist.

Dies führt dazu, dass die Vorschriften sowohl des Entsende- als auch des Aufnahmestaates gelten, womit Sinn und Zweck der A1-Bescheinigung konterkariert wird. Im Ergebnis bedeutet das eine Doppelbelastung für Unternehmen aus anderen EU-Staaten und damit eine Benachteiligung gegenüber der finnischen Konkurrenz.

### ***Kontakt:***

Deutsch-Finnische Handelskammer e.V.  
Markus Majer  
Tel. +358 9 6122 1247  
E-Mail: markus.majer@deinternational.fi

---

## **V. Frankreich**

### **1. Entsendung von Mitarbeitern**

Die neuen Vorschriften im französischen Code du Travail stellen Unternehmen vor erhebliche bürokratische Hürden. So müssen die Unternehmen aus über 300 Tarifverträgen herausfinden, welche Regelungen für ihre Mitarbeiter gelten. Alle Unternehmen, die Mitarbeiter vorübergehend nach Frankreich entsenden, unabhängig von der Branche und von der Einsatzdauer, müssen folgende datenschutzrelevante Angaben an die Inspection du Travail des Einsatzortes senden:

- Personalien der für die Ausführung der Arbeiten vorgesehenen Mitarbeiter
- Gehaltsangaben zum entsendeten Mitarbeiter
- Medizinisches Attest
- Umsatzzahlen des Unternehmens in Deutschland und in Frankreich.

Alle Angaben müssen vorab über ein nicht stabiles Portal übermittelt werden. Lediglich bis 30. September 2016 konnten die Daten per E-Mail, Fax oder Einschreiben versendet werden. Ende September 2016 war das Portal immer noch nicht stabil. Manche Rubriken (Pflichtfelder) können von ausländischen Unternehmen nicht ausgefüllt werden.

Darüber hinaus muss ein Vertreter benannt werden, der Zugang zu allen Daten hat. Dies ist nicht nur in Hinblick auf den Datenschutz problematisch, sondern verursacht auch Kosten. Das französische Gesetz (Art. L1262-2-1 Abs. 2 Code du Travail) fordert für die Dauer des Einsatzes die Benennung eines Vertreters als Ansprechpartner für die Kontrollbehörde. Dieser muss schriftlich (in französischer Sprache) bestellt werden und über eine elektronische und postalische Adresse in Frankreich verfügen (Art. R1263-2-1 Abs. 2). Dies ist besonders schwierig für die Unternehmen, da sie nicht immer über Französisch sprechendes Personal

verfügen. Im Grenzgebiet fahren die Mitarbeiter abends nach Deutschland zurück und haben keine Adresse in Frankreich, da sie nicht in Hotels untergebracht werden. Die einzige Lösung bleibt, einen Dienstleister als Vertreter zu benennen. Dies verursacht zusätzliche Kosten. Außerdem ist die Verantwortung des Vertreters im französischen Gesetz nicht klar definiert.

Für alle geschäftlichen Aktivitäten müssen Entsendungsmeldungen gemacht werden, die entsendeten Mitarbeiter müssen für jeden Einsatz eine A1 Bescheinigung bei sich haben, auch bei einer Beförderung von Waren zu französischen Kunden:

- bei der Teilnahme an Messen und Ausstellungen als Aussteller oder als Besucher
- Bei Verbrauchermessen muss das Standpersonal die französische Sprache beherrschen. Ansonsten droht Bußgeld (Letzter Fall war die Europa Messe in Strasbourg<sup>7</sup>).
- Unklarheiten beim Einsatz von geringfügig Beschäftigten, Praktikanten, Lehrlingen beim kurzfristigen Austausch von entsendeten Mitarbeitern
- bei Geschäftsgesprächen, Kundengesprächen, Gesprächen zur Geschäftsanbahnung
- bei kurzfristigen Noteinsätzen
- bei kurzzeitigen Einsätzen (10 Minuten Reparatur)

Seit dem 1. Juli 2016 ist das Transportwesen von der Regelung betroffen, aber andere Meldepflichten müssen beachtet werden. Firmen sind im Unklaren, welche Formalitäten sie erledigen müssen, wenn sie Waren liefern.

***Kontakt:***

IHK Südlicher Oberrhein  
Frédéric Carrière  
Tel: +49 (0)7821 2703 650  
E-Mail: frederic.carriere@freiburg.ihk.de

IHK Region Stuttgart  
Silke Helmholz  
Tel: +49 (0)711 2005 - 1533  
E-Mail: silke.helmholz@stuttgart.ihk.de

Die Vorschriften zur Registrierung entsandter Mitarbeiter nach Frankreich und die damit verbundenen Kontrollmechanismen sind verschärft worden. Informationen aus erster Hand zur neu eingeführten Anmeldeverpflichtung findet man im Internet nur in französischer oder englischer Sprache. Um an einen englischen Leitfaden zu gelangen, muss man sich über eine komplizierte Menüführung in französischer Sprache auf der Website des französischen Arbeitsministeriums vorarbeiten. Die Möglichkeit der elektronischen Anmeldung ist ausschließlich in französischer Sprache gegeben.

***Kontakt:***

IHK zu Düsseldorf  
Robert Butschen  
Tel. +49 (0)211 / 35 57 - 217

---

<sup>7</sup> Siehe die Artikel in DNA Strasbourg, „Le hall allemand dans le collimateur“, 10.9.2016, S. 48; Der Sonntag, „Handel beklagt Protektionismus“, 11.9.2016; DNA Région, „Pays de Bade: perplexité et colère face à la réglementation française“, 21.9.2016, S. 9.

E-Mail: [butschen@duesseldorf.ihk.de](mailto:butschen@duesseldorf.ihk.de)

## **2. Meldepflichten im Transportgewerbe**

Mit der Umsetzung des „Macron“-Gesetz („Loi Macron“) gelten in Frankreich ab 1. Juli 2016 neue Vorschriften für deutsche Transport- und Schifffahrtsunternehmen, die Mitarbeiter (d.h. auch Fahrer) auf französischem Staatsgebiet einsetzen – egal für welche Dauer. Bisher waren Unternehmen im Transportgewerbe bei der Durchführung von Kobotage-Dienstleistungen nach Frankreich von weniger als acht Tagen von der Meldepflicht ihrer Mitarbeiter bei den französischen Behörden befreit. Konkret gelten für deutsche Transportunternehmen bei der Mitarbeiterentsendung nach Frankreich ab 1. Juli 2016 unter anderem folgende Verpflichtungen:

- Einhaltung des französischen Mindestlohns („SMIC“)
- Erstellung einer Entsendebescheinigung („Attestation de détachement“)
- Benennung eines Vertreters in Frankreich („Représentant“).

### ***Kontakt:***

IHK zu Coburg

Elisabeth Löhr

Tel.: +49 (0)9561 7426-14

E-Mail: [loehr@coburg.ihk.de](mailto:loehr@coburg.ihk.de)

---

## **VI. Großbritannien**

### **CSCS-Karte für Baudienstleistungen**

Im Zusammenhang mit Bauleistungen existiert das Construction Skills Scheme, [www.cscs.co.uk](http://www.cscs.co.uk). Von Auftraggebern/Hauptunternehmern wird häufig der Nachweis von Kenntnissen (u. a. auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit) durch Vorlage einer CSCS-Karte verlangt. Es handelt sich dabei nicht um eine gesetzliche Voraussetzung. Wir hören immer wieder, dass die Anerkennung der deutschen Qualifikationen dafür zu umständlich und langwierig ist bzw. man an Projekten nicht teilnehmen kann, da zunächst die Schulung hier absolviert werden muss.

Um die CSCS-Karte zu erhalten, muss man den „Health, Safety & Environment Test“ beim CITB („Construction Industry Training Board“) ablegen. Zur Vorbereitung auf den Test gibt es entsprechende (englischsprachige) Literatur, die beim CITB erworben werden kann. Es gibt dort auch eine DVD, auf der praktische Übungsfragen auf Deutsch synchronisiert werden (<http://www.cskills.org/supportbusiness/publications/index.aspx?productid=3838>). Genauere Informationen zum Inhalt können Sie unter 0044 (0) 344 994 4122 anfragen. Für ausländische Firmen ist das Absolvieren der Schulung dennoch sehr zeitaufwendig.

### ***Kontakt:***

German-British Chamber of Industry & Commerce

Angelika Baumgarte, M.A.

Tel: +44 (0)20 7976 4144

E-Mail: [a.baumgarte@ahk-london.co.uk](mailto:a.baumgarte@ahk-london.co.uk)

IHK Halle-Dessau



Michael Drescher  
Tel: +49 (0)345-2126-353  
E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

---

## VII. Italien

### **Elektronische Behördenkommunikation**

Viele Kommunikationen in justiziellen Verfahren (insb. Insolvenzverfahren) sowie bei der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen müssen von einer zertifizierten E-Mail-Adresse (sog. PEC – „Posta Elettronica Certificata“) aus erfolgen. Da in anderen EU-Staaten (z.B. in Deutschland) entsprechende zertifizierte E-Mail-Verfahren nicht vorgesehen sind, sind ausländische (z.B. deutsche) Unternehmen, wenn sie entsprechende Kommunikationen in Italien vornehmen müssen (z.B. gegenüber dem Insolvenzverwalter eines italienischen Geschäftspartners oder dem Auftraggeber bei einer öffentlichen Ausschreibung), auf eine (kostenpflichtige) Nutzung des zertifizierten E-Mail-Accounts z. B. eines italienischen Rechtsanwalts (oder der AHK) bzw. auf den für ausländische Unternehmen langwierigeren Erhalt eines solchen angewiesen. Hier wäre eine unionsweite Vereinheitlichung sinnvoll.

#### ***Kontakt:***

AHK Italien  
Carolina Pajè  
Tel.: +39 02 398009-52  
E-Mail: paje@deinternational.it

---

## VIII. Kroatien

### **Einheitlicher Ansprechpartner, Informationsmangel**

Wir stellen Mängel in Bezug auf Informationen, die interessierten Leistungserbringern zur Verfügung stehen, fest: Die Webseite „Point of single contact Croatia“, auf der Auskünfte gebündelt werden sollten, die sich auf die Erbringung von Dienstleistungen im grenzüberschreitenden Verkehr beziehen, ist unzureichend (<http://www.psc.hr/?lang=en>). Weitere Websites mit Informationen sind die Internetseite des Wirtschafts- und Handelsministerium: <http://www.minpo.hr/default.aspx?id=49> sowie Portor (keine Übersetzung auf Englisch trotz eines entsprechenden Buttons): <http://www.portor.hr/>.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen zur Erbringung von Dienstleistungen im grenzüberschreitenden Verkehr ist die Pflicht zur Registrierung der Firma im MwSt.-System (USt.-IDNr.). Darüber bzw. allgemein über die steuerlichen Aspekte der Tätigkeit von Firmen sind auf den genannten Seiten unseren Erkenntnissen nach allerdings keine Informationen verfügbar.

Die Informationen über die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen sind nur auf Kroatisch erhältlich. Eine Anerkennung wird zwar nur für die Niederlassung gefordert, da die Informationen aber nur schlecht verständlich sind, kann dies zu Verwirrung führen. Ebenso sind Informationen über die Bedingungen zur Änderung des Sitzes nach Kroatien auf den Seiten der zuständigen Institutionen nicht ins Englische übersetzt.

An Kroatien sind gerade viele deutsche KMU interessiert, die häufig nicht über ausreichende kroatische Sprachkenntnisse verfügen.

**Kontakt:**

AHK Kroatien

Honorina Brozović

Tel.: +385 1 6311 618

E-Mail: honorina.brozovic@ahk.hr

---

## IX. Luxemburg

### **Entsendung von Mitarbeitern**

Luxemburg verlangt jetzt zusätzlich zum Arbeitsvertrag, der Bescheinigung A1 und einem Gesundheitszeugnis noch einen Befähigungsnachweis der entsendeten Mitarbeiter. Seit Einführung der elektronischen Entsendemitteilung ist aber wenigstens die Pflicht zur Benennung einer natürlichen Aufbewahrungsperson entfallen und der Baustellen-Sozialausweis „Badge Social“ muss nicht mehr abgeholt werden, sondern lässt sich ausdrucken.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau

Michael Drescher

Tel: +49 (0)345-2126-353

E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

---

## X. Niederlande

### **1. Anerkennung von Zertifizierungen und Qualitätsmerkmalen**

Die Privatwirtschaft sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände halten an landesspezifischen Zertifizierungen und Qualitätsmerkmalen fest, die für ausländische Unternehmen häufig nur mit erhöhtem Aufwand zu erreichen oder aber überflüssig sind, weil sie im Herkunftsstaat über entsprechende Zertifizierungen verfügen (Beispiele in der Zeitarbeitsbranche, bei Werkleistungen und technischen Zertifizierungen, die z. B. denen des TÜV vergleichbar sind).

**Kontakt:**

Deutsch-Niederländische Handelskammer

Ulrike Tudyka

Tel: +31 (0)70 - 3114 137

E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

### **2. Arbeitnehmerüberlassung**

Seit dem 1. Juli 2013 müssen alle Personaldienstleister, die in den Niederlanden operieren, im niederländischen Handelsregister eingetragen sein. Für niederländische Zeitarbeitsunternehmen, die ohnehin schon eingetragen sind, da sich jedes Unternehmen eintragen lassen muss, macht das keinen Unterschied. Betroffen sind aber deutsche Zeitarbeitsunternehmen, die externe Kräfte in die Niederlande überlassen. Für deutsche Unternehmen bedeutet dies

einen zusätzlichen Aufwand, zumal Unterlagen in notariell beglaubigter Form vorgelegt werden müssen. Der Zweck der Eintragungsverpflichtung – bessere Kontrollmöglichkeit zur Bekämpfung von Missbrauch in der Zeitarbeitsbranche – rechtfertigt sich gerade im Hinblick auf deutsche Zeitarbeitsunternehmen nicht, weil diese ohnehin den strengen AÜG-Anforderungen genügen müssen. Die Strafen für Unternehmen, die ohne Registrierung Arbeitskräfte in die Niederlande überlassen, sind hoch.

***Kontakt:***

Deutsch-Niederländische Handelskammer  
Ulrike Tudyka  
Tel: +31 (0)70 - 3114 137  
E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

**3. Beachtung von Tarifverträgen für Dienstleister aus Deutschland schwierig**

Den Tarifvertragsparteien ist häufig nicht hinreichend bewusst, welche Bedeutung ihre Tarifverträge für ausländische Arbeitgeber haben:

- Bei Beschäftigung lokaler Arbeitskräfte ist oft unklar, ob der Tarifvertrag anwendbar ist, weil im Anwendungsbereich nicht trennscharf definiert wird, ob auch ausländische Arbeitgeber, die keine Niederlassung in den Niederlanden haben, dem Tarifvertrag unterliegen.
- Bei der Arbeitnehmerentsendung fehlt es häufig an einer klaren Angabe der tarifvertraglichen Bedingungen, die als „Mindestarbeitsbedingungen“ im Sinne der Entsenderichtlinie anzusehen sind; zudem sind Tarifverträge überwiegend nur in niederländischer Sprache erhältlich.
- Fehlende Zugänglichkeit der Tarifverträge in Deutschland; kein digital abrufbares Register mit vollständigen Tarifverträgen.

***Kontakt:***

Deutsch-Niederländische Handelskammer  
Ulrike Tudyka  
Tel: +31 (0)70 - 3114 137  
E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

**4. Entsendung von Nicht-EU-Ausländern**

Bürokratische Hemmnisse, wie Meldepflichten, bleiben aufrechterhalten, obwohl diese schon in Deutschland erfüllt wurden.

***Kontakt:***

Deutsch-Niederländische Handelskammer  
Ulrike Tudyka  
Tel: +31 (0)70 - 3114 137  
E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

**5. Neues Arbeitnehmerentsendegesetz**

Die Niederlande führen gerade ein Meldeverfahren ein (<http://www.dnhk.org/dienstleistungsangebot2/recht-niederlande/arbeitsrecht-arbeitsrecht/neues-aus-dem-niederlaendischen-arbeitsrecht/single-view/artikel/neues-arbeitnehmerentsendegesetz-in-den->

niederlanden/?cHash=d13c0bb2b469ea20dad59e8fa6fc2fee). Dies führt auf keinen Fall zu Erleichterungen für hiesige Dienstleister.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau

Michael Drescher

Telefon: +49 (0)345 2126-353

E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

---

## XI. Österreich

### **Entsendemitteilung**

Die Beschäftigung von Arbeitskräften gleich welcher Nationalität, die von einem Unternehmen mit Betriebssitz in einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie der Schweiz zur Erbringung einer Arbeitsleistung/Dienstleistung nach Österreich entsandt werden, muss gemäß § 7b Abs. 3 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) spätestens eine Woche vor Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) für die Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung des Bundesministeriums für Finanzen gemeldet werden. Die Meldung kann ausschließlich mittels eines Webformulares erfolgen.

Mit Januar 2015 sind die Regelungen des AVRAG geändert worden. Nunmehr gibt es Ausnahmen in § 7 b Abs. 1 a AVRAG, unter welchen Voraussetzungen keine Entsendung vorliegt. Klargestellt wurde allerdings durch die Richtlinien des österreichischen Sozialministeriums, dass es sich auch bei kurzfristigen Dienstreisen um eine Entsendung handelt.

Zum Januar 2017 werden die Entsendevorschriften neu geregelt. Sie finden sich dann im Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG). Die Entsendung ist gem. § 19 Abs. 1 LSD-BG vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme zu melden.

In § 1 Abs. 5 LSD-BG werden weitere Tätigkeiten vom Geltungsbereich der „Entsendevorschriften“ ausgenommen; u.a. die Tätigkeit als Arbeitnehmer in international tätigen Konzernen oder Unternehmen, der eine monatliche Bruttoentlohnung von durchschnittlich mindestens 125% des Dreißigfachen der Höchstbemessungsgrundlage für den Kalendertag gem. § 108 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erhält (Stand 2016: 6.075 €).

Die Unterlagen können nunmehr u.a. auch bei einem im Inland niedergelassenen Parteivertreter i.S.d. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetzes, Rechtsanwaltsordnung und der Notariatsordnung bereitgehalten werden.

Die Verwaltungsstrafen für die Nichteinhaltung der melderechtlichen Vorschriften wurden weiter verschärft:

- Wer als Arbeitgeber die Entsendemitteilung nicht, nicht rechtzeitig oder unvollständig erstattet, dem drohen Geldbußen zwischen 1.000 € und 10.000 € (Wiederholungsfall: 2.000 € bis 20.000 €) pro Arbeitnehmer.
- Wer entgegen der gesetzlichen Verpflichtung die Lohnunterlagen nicht am Arbeits(Einsatz)ort bzw. im Inland (Österreich) bereithält, dem drohen Geldbußen zwischen 1.000 € und 10.000 € (Wiederholungsfall: 2.000 € bis 20.000 €) pro Arbeitnehmer. Sind

mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, so liegt die Geldstrafe pro Arbeitnehmer bei 2.000 € bis 20.000 € (Wiederholungsfall: 4.000 € bis 50.000 €).

- Bei Unterentlohnung der Mitarbeiter drohen Geldstrafen für jeden Arbeitnehmer zwischen 1.000 € und 10.000 € (Wiederholungsfall: 2.000 € bis 20.000 €). Sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, so liegt die Geldstrafe pro Arbeitnehmer bei 2.000 € bis 20.000 € (Wiederholungsfall: 4.000 € bis 40.000 €).

**Kontakt:**

Deutsche Handelskammer in Österreich

Beatrix Holzbauer

Tel.: +43 (0)1 545 14 17-25

E-Mail: beatrix.holzbauer@dhk.at

---

## XII. Polen

### **1. Intransparente Ausschreibungsverfahren**

Die Teilnahme an einer öffentlichen Ausschreibung in Polen setzt die formelle Bestätigung einer lokalen öffentlichen Stelle in Polen voraus. Diese bestätigt die Berechtigung des jeweiligen Unternehmens zur Teilnahme am Bieterverfahren für öffentliche Ausschreibungen (Art. 24 des polnischen Vergabegesetzes). Problematisch ist, dass auch Anbieter aus dem Ausland, die sich an der Ausschreibung beteiligen wollen, diese Bestätigung brauchen. Die Behörde hält sich aber für ausländische Unternehmen nicht zuständig und weigert sich, die Bestätigung auszustellen.

**Kontakt:**

IHK Berlin

Dr. Valentina Knezevic

Tel.: +49 (0)30 31510-243

E-Mail: valentina.knezevic@berlin.ihk.de

### **2. Zertifizierung von Arbeitsmitteln**

Ein deutsches Unternehmen wollte einem deutschen Kunden einige Arbeitsbühnen für eine Baustelle in Poznan vermieten. Alle Anlagen sind in Deutschland zugelassen (TÜV). Nun wurde der Firma mitgeteilt, dass diese Zulassung für Polen nicht ausreichend sei, sondern vor Verwendung auf einer polnischen Baustelle eine polnische Zertifizierung eingeholt werden müsse. Die Zulassung zum Betrieb wird auf Antrag des Ausführenden durch die örtlich zuständige Filiale des Amtes für technische Aufsicht (maßgebend ist der Ort der Arbeitsausführung) durch eine Verwaltungsentscheidung erteilt. Dem Antrag ist die vollständige technische Dokumentation des Geräts in polnischer Sprache, insbesondere die Bedienungs- und Wartungsanweisung, in Papierform oder auf einem elektronischen Datenträger beizufügen.

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau

Michael Drescher

Telefon: +49 (0)345 2126-353

E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

### **3. Schulung zur Bedienung von Baugeräten**

Mitarbeiter deutscher Firmen müssen in Polen vor Arbeitsaufnahme eine Schulung durchführen, bevor sie Baugeräte auf polnischen Baustellen bedienen dürfen. Der Sachverhalt ist bei der polnischen AHK schon lange bekannt. Wir können den Unternehmen deshalb mit Unterstützung der AHK zumindest zügig die entsprechenden Ansprechpartner benennen. Die AHK informiert dazu in einem Merkblatt: „Nach Auffassung der Abteilung für Beschäftigungslegalität der Arbeitsaufsichtsbehörde (Department Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy) muss der Arbeitnehmer in Polen eine Arbeitsplatzschulung absolvieren, auch wenn die in Deutschland durchgeführte Schulung die polnischen BHP-Standards erfüllt und in Polen anerkannt wurde. Einen Arbeitnehmer ohne die erforderliche BHP-Schulung/en für die Arbeitsleistung zuzulassen, verstößt gegen die Arbeitnehmerrechte aus Art. 283 § 1 KP und kann mit einer Geldstrafe von 1.000PLN bis zu 30.000PLN geahndet werden.“

#### ***Kontakt:***

IHK Halle-Dessau

Michael Drescher

Telefon: +49 (0)345 2126-353

E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

---

## **XIII. Schweden**

### **1. Entsendung von Mitarbeitern: Registrierungspflicht**

Seit dem 1. Juli 2013 existiert eine Registrierungspflicht für aus dem Ausland entsandte Mitarbeiter beim Zentralamt für Arbeitsumwelt („Arbetsmiljöverket“). Mehr Informationen finden Sie unter: <http://www.handelskammer.se/de/news/online-registrierung-fuer-entsandte-sonst-droht-geldbusse>

Die Registrierungspflicht gilt für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Schweden entsenden, damit diese länger als 5 Tage in Schweden tätig sein sollen. Diese Zeitfrist ist jedoch sehr kurz. Der Registrierungsaufwand ist dagegen erheblich. Noch dazu muss eine Kontaktperson in Schweden benannt werden, die sich entweder auf Schwedisch oder auf Englisch verständigen kann und über die Anstellungskonditionen der Arbeitnehmer Auskunft geben kann. Der Aufwand erscheint uns insbesondere für kürzere Entsendungen (z.B. Testfahrer, Teilnahme an längeren Kongressen etc.) unverhältnismäßig.

### **2. ID06-Kartenpflicht zur Erfassung eines elektronischen Personalregisters**

Seit dem 1. Januar 2016 gilt mit der Einführung eines neuen Gesetzes auf den Baustellen in Schweden die Pflicht zur Führung eines elektronischen Personalregisters („personalliggare“). Diese Neuerung soll helfen, die Schwarzarbeit zu bekämpfen und gesunde Konkurrenzverhältnisse zwischen den Unternehmen zu schaffen.

Für die entsprechende Ausrüstung zum Führen des Personalregisters (z.B. mit Computern, Tablets o.ä.) hat der Bauherr Sorge zu tragen. Das ausführende Unternehmen ist dagegen über die sogenannten ID06-Karten für die korrekte Erfassung der Anwesenheit der Beschäftigten verantwortlich. Ohne vorherige Registrierung des Unternehmens und gültige ID06-Karte kann Mitarbeitern sogar der Zutritt zum Arbeitsplatz verweigert werden. Dies ist erst kürzlich wieder passiert als ein Arbeitnehmer ohne ID06-Karte, selbst mit einem schriftlichen

Nachweis von dem ID06-Kartenhersteller über die erfolgte Bestellung, vom schwedischen Auftraggeber nicht auf der Baustelle zugelassen wurde.

Die Überprüfung der Vorschriften erfolgt über die schwedische Finanzbehörde („Skatteverket“). Diese führt unangekündigte Kontrollen auf den Baustellen durch und kann auch Bußgelder verhängen. Während des ersten Halbjahres hat die Behörde aufgrund der kurzen Einführungsphase der Vorschriften bei ihren Kontrollen noch keine Bußgelder verhängt. Ab sofort wird die Nichtbeachtung der ID06-Kartenpflicht jedoch strenger geahndet.

Zwar werden an ausländische Unternehmen keine höheren Anforderungen gestellt, jedoch ist das Registrierungssystem aufgrund der Sprachbarriere undurchsichtig, sodass es zu den oben genannten Komplikationen führen kann. Das ist vor allem der Fall, wenn das Unternehmen eine kurzfristige Entsendung durchführen muss und es daher nicht viel Zeit hat, sich über das System zu informieren.

### **3. Faktischer Zwang zum Abschluss von Haustarifverträgen**

Seit Inkrafttreten des Gesetzes „Lex Laval“ am 15. April 2010 und der damit verbundenen Änderung des Entsendegesetzes, dürfen schwedische Gewerkschaften nur noch dann den Abschluss eines Haustarifvertrages von einem ausländischen Unternehmen durch Arbeitskampfmaßnahmen erzwingen, wenn das Unternehmen nicht beweisen kann, dass seine Mitarbeiter aufgrund der tarifvertraglichen Regeln im Heimatland mindestens ebenso gute Arbeitsbedingungen haben, wie unter einem schwedischen zentralen Tarifvertrag. Dies betrifft die Bedingungen des sog. „harten Kerns“ des schwedischen Arbeitsrechts und bezieht sich auf Regelungen zu Urlaub, Arbeitszeit, Lohn u.ä.

Wollen Gewerkschaften den Abschluss eines solchen Haustarifvertrages erzwingen, müssen sie diesen dem zuständigen Zentralamt für das Arbeitsumfeld vorab zukommen lassen. Bei der Behörde sind bisher bereits zehn solcher gemeldeten Tarifverträge eingegangen.

Tatsächlich verlangen viele Gewerkschaften nach wie vor den Abschluss von Haustarifverträgen, auch wenn die ausländischen Unternehmen nachweisen können, dass die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter den Bedingungen denen unter den schwedischen zentralen Tarifverträgen entsprechen. Als Beispiel hierfür kann die schwedische Gewerkschaft IF Metall dienen. Diese hat im Rahmen von Verhandlungen bezüglich eines Haustarifvertrages gedroht, Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, um ein ausländisches Unternehmen dazu zu bewegen, einen Haustarifvertrag zu unterzeichnen.

Eine Änderung der bestehenden Praxis diesbezüglich ist leider kurzfristig nicht in Sicht. Von der schwedischen Regierung wurde sogar noch ein Komitee zusammengerufen, welches „Lex Laval“ überprüfen soll. Dessen Bericht (SOU 2015:83) wurde dem schwedischen Arbeitsministerium am 30. September 2015 überreicht. Das Komitee hat hierbei einige Vorschläge vorgelegt, um das schwedische Arbeitsmarktmodell in Entsendungssituationen sowie die starke Stellung der Tarifverträge am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. U.a. wird darin vorgeschlagen, dass ein ausländischer Arbeitgeber auf Aufforderung einen Vertreter aussuchen soll, der die Befugnis hat Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen. Des Weiteren sollen Arbeitskampfmaßnahmen immer erlaubt sein, wenn es darum geht den Abschluss eines sog. Entsendungstarifvertrages mit Minimumkonditionen gemäß den jeweiligen Branchenverträgen zu erzwingen. Diese Vorschläge, welche angeblich mit dem geltenden EU-

Recht übereinstimmen, sollen am 1. Januar 2017 in Kraft treten. Ob aus den Vorschlägen tatsächlich ein Gesetz entstehen wird, ist derzeit noch nicht absehbar.

**Kontakt:**

Deutsch-Schwedische Handelskammer

Veronica Johansson

Tel +46 (0) 8 665 18 17

E-Mail: veronica.johansson@handelskammer.se

---

## XIV. Slowenien

### **1. Gesetzlicher Zwang zur Niederlassung**

Das slowenische Gesellschaftsgesetz (ZDG) sieht in Artikel 676 vor, dass fremde Gesellschaften, die ständig am slowenischen Markt anwesend sind und Geschäfte machen, diese durch ihre eigenen Niederlassungen erledigen können. Die slowenische Rechtspraxis legt diese Vorschrift so aus, dass in diesen Fällen die Gründung einer eigenen Niederlassung in Slowenien erforderlich ist. Diese Praxis wird auch von der slowenischen Rechtswissenschaft als Verstoß gegen die Niederlassungs- und die Dienstleistungsfreiheit heftig kritisiert. Es wird gefordert, die Vorschrift nicht auf Gesellschaften aus dem EU-Ausland anzuwenden und in Kollisionsfällen vorrangig das EU-Recht anzuwenden.

### **2. Verfahren zur Vergabe von öffentlichen Aufträgen**

Deutsche und andere Unternehmen aus dem EU-Ausland erfahren regelmäßig Schwierigkeiten bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen. Hierbei handelt es sich in Slowenien um ein langes und kompliziertes Verfahren, das den Bewerbern sehr viel Aufwand abverlangt. Insbesondere ausländische Unternehmen werden innerhalb des Verfahrens wiederholt aufgefordert, immer neue und umfangreichere Dokumente vorzulegen. Oftmals verlieren Bewerber bereits auf diesem Wege das Interesse. Auch nach Durchlaufen des gesamten Verfahrens kommt es nicht selten vor, dass ein slowenisches Unternehmen den Zuschlag erhält, obwohl ausländische Unternehmen ein wesentlich günstigeres Angebot abgegeben haben.

### **3. Verfahren zum Erwerb einer Verbrauchssteuergenehmigung**

Wer in Slowenien innergemeinschaftliche Gaslieferungen anbieten möchte, benötigt eine sog. Verbrauchssteuergenehmigung. Diese wird slowenischen Gesellschaften in der Regel schnell und unkompliziert erteilt. Für EU-Gesellschaften ist es bislang hingegen nicht möglich, eine solche Verbrauchssteuergenehmigung zu erlangen, solange sie nicht selbst eine Tochtergesellschaft in Slowenien gründen. Für ein Mitgliedsunternehmen aus der Energiebranche versucht unsere Kammer bereits seit Jahren, eine solche Genehmigung zu erlangen, um Gaslieferungen auf dem slowenischen Markt anbieten zu können.

### **4. Warentransport im Straßenverkehr**

Sowohl ausländische, als auch slowenische Dienstleistungsunternehmen leiden unter den Regelungen der slowenischen Gesetze zur Kostentragungspflicht beim Transport von Waren im Straßenverkehr. Nach slowenischem Recht hat nicht nur der Versender, sondern auch der Empfänger einer Warenlieferung für die Kosten des Transporteurs einzustehen. Dies gilt selbst dann, wenn zwischen dem Empfänger einer Lieferung und dem Transportunternehmer keinerlei vertragliche Beziehungen bestehen. Gegen dieses Kostenrisiko sichern sich Unter-



nehmen derart ab, dass sie in der Konsequenz wiederum die Preise für ihre Kunden erhöhen. Die Folge sind meist erhöhte Kosten für den Endverbraucher. Auch diese Regelung wird in der slowenischen Rechtswissenschaft heftig kritisiert.

***Kontakt:***

Deutsch-Slowenische Industrie- und Handelskammer  
Dipl. iur. Katja Stadler, LL.M.  
Tel.: +3861-252 88 57  
E-Mail: katja.stadler@ahkslo.si

---

## XV. Spanien

### **1. Finanzbehörde verlangt spanisches Bankkonto**

Ausländischen Unternehmen ist es nicht möglich, spanische Steuern von einem Auslandskonto an das spanische Finanzamt zu überweisen. Die Finanzbehörde operiert nicht per Überweisung, sondern nutzt ein nationales Lastschriftverfahren, an dem nur spanische Banken teilhaben können. Das heißt: Ausländische Unternehmen sind gezwungen, ein spanisches Bankkonto zu eröffnen, was mit zusätzlichen Kosten verbunden ist. Außerhalb des Vorsteuervergütungsverfahrens überweist das spanische Finanzamt auch nicht an ausländische Konten – z.B. bei USt-Rückerstattungen im regulären USt-Verfahren. Auch hier muss ein spanisches Konto vom Empfänger zur Verfügung gestellt werden.

Bei einem Stundungsantrag für eine Steuerzahlung kann wieder NUR ein spanisches Bankkonto zur Abbuchung angegeben werden; die Angabe eines Bankkontos ist zwingend. Die Bankgarantie, die ebenfalls obligatorisch bei einem Stundungsantrag ab einer gewissen Größe beigebracht werden muss, muss von einer spanischen Bank stammen.

***Kontakt:***

Deutsche Handelskammer für Spanien  
Frau Annette Sauvageot  
Tel. (+34) 91 353 09 38  
E-Mail: annette.sauvageot@ahk.es

### **2. Rechnungsstellung an die öffentliche Hand nur über ein elektronisches System**

Seit Februar 2015 müssen Rechnungen an die öffentliche Hand in Spanien (Staat, Gebietskörperschaften, Gemeinden, öffentlich-rechtl. Unternehmen) mit einem Wert über 5.000 Euro über ein besonderes staatliches Verteilungssystem (FACe) elektronisch versandt werden. Dies geht nur mit einer spanischen Steuernummer und einer spanischen digitalen Signatur. Die deutschen Unternehmen haben erhebliche Schwierigkeiten bei der Übermittlung dieser Rechnungen. Selbst mit der Hilfe von Dienstleistern, die die Rechnung als Dritter stellen können und hierfür natürlich eine Vergütung verlangen, ist die Übermittlung der Rechnung mit erheblichen technischen Schwierigkeiten verbunden, weil die Rechnungsempfänger oftmals technisch nicht in der Lage sind, Rechnungen von Ausstellern aus dem (EU-)Ausland zu empfangen. Uns ist ein Fall bekannt, in dem ein deutsches Unternehmen seit ca. zwei Monaten versucht, an ein öffentliches Unternehmen in Katalonien eine Rechnung von knapp 500.000,- Euro zu stellen (Stand: 10.7.2015); dies ist nicht möglich, weil der katalanische Rechnungsempfänger offenbar nicht in der Lage (oder Willens) ist, sein System technisch

für den Empfang einer Rechnung eines europäischen Ausstellers zu formatieren. In diesem Fall kommt hinzu, dass das katalanische Unternehmen grundsätzlich nur katalanisch und nicht spanisch sprechen möchte, nicht mit dem staatlichen Verteilungssystem „FACe“ arbeitet, sondern nur mit einem eigenen katalanischen System.

**Kontakt:**

Deutsche Handelskammer für Spanien  
Frau Annette Sauvageot  
Tel. (+34) 91 353 09 38  
E-Mail: annette.sauvageot@ahk.es

**3. Entsendung von Mitarbeitern: Entsendemeldung**

Das Verfahren zur Meldung einer Entsendung nach Spanien ist in hohem Maße intransparent, da es keine allgemeine und funktionierende Datenbank gibt und die Formulare und die Art ihrer Einreichung in den Autonomen Regionen unterschiedlich sind. Selbst wer des Spanischen mächtig ist, gelangt hier schnell an Grenzen, weil Links nicht mehr aktuell sind oder Inhalte etwa nur in Katalanisch verfügbar sind. Erschwerend kommt hinzu, dass die spanischen Behörden zumeist davon ausgehen, dass ausländische Unternehmen, die Mitarbeiter entsenden, automatisch dem Baugewerbe angehören und sich deshalb zuerst im REA-Register („Registro de Empresas Acreditadas“) eintragen lassen müssen. Für die Stellung des REA-Antrages über das Online-Formular wird zudem ein elektronisches Zertifikat benötigt, das meines Wissens für nicht in Spanien ansässige Firmen nur aufwendig über Konsulate zu beschaffen ist. Zum Glück bietet die AHK in Madrid umfassende Unterstützung!

**Kontakt:**

IHK Halle-Dessau  
Michael Drescher  
Tel: +49 (0)345-2126-353  
E-Mail: mdrescher@halle.ihk.de

---

**XVI. Ungarn**

**EKÁER: Anmeldung von Warentransporten**

Das elektronische Straßenfracht-Kontrollsystem ist eine neue Vorschrift, nach der bestimmte Warentransporte nach Ungarn seit 2015 elektronisch auf einer Internet-Seite der ungarischen Steuerbehörde unter Verwendung eines zuvor erteilten Nutzernamens und Passworts anzumelden sind. Wenngleich das System zum 1.3.2015 deutlich modifiziert und die Schwierigkeiten reduziert wurden, ist die Registrierung nach wie vor mit Zusatzaufwand für die Transportdienstleister verbunden.

**Kontakt:**

IHK Aachen  
Claudia Masbach  
Tel: +49 (0)241-4460296  
E-Mail: claudia.masbach@aachen.ihk.de

## **Ansprechpartner beim DIHK für die gesamte Umfrage:**

Dr. Bettina Wurster, LL.M.  
Bereich Recht  
Leiterin des Referats Europäisches Wirtschaftsrecht,  
Deutsches und Internationales Handelsrecht  
DIHK | Vertretung bei der Europäischen Union  
19 A-D, Avenue des Arts, B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32-(0)2-286-1663  
E-Mail: wurster.bettina@dihk.de

Malte Weisshaar  
Leiter des Referats Steuern in der EU, EU-Haushalt, Energiesteuern  
Vertretung bei der Europäischen Union  
DIHK | Vertretung bei der Europäischen Union  
19 A-D, Avenue des Arts, B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32(0)2-286-1609  
E-Mail: weisshaar.malte@dihk.de

Dr. Sara Borella  
Leiterin des Referats West- und Mitteleuropa  
DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Breiten Straße 29 - 10178 Berlin  
Tel.: +49 30 20308-2304  
E-Mail: borella.sara@dihk.de

Dr. Sven Hallscheidt  
Leiter des Referats Grundsatzfragen der Dienstleistungswirtschaft  
DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Breite Straße 29 | 10178 Berlin  
Telefon: +49(0)30-20308-2102  
E-Mail: hallscheidt.sven@dihk.de