

Verordnung

des Bundesministeriums der Finanzen

Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

(Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV)

A. Problem und Ziel

Am 16. August 2014 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) in Kraft getreten. Durch § 16 Absatz 1 und 3 MiLoG werden Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Geltungsbereich des MiLoG in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) genannten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige beschäftigen, und Entleihern in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland Meldepflichten auferlegt. Nach § 16 Absatz 5 MiLoG kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ohne Zustimmung des Bundesrates (BR) das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) sieht in § 18 Absatz 1 und 3 eine Meldepflicht für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Geltungsbereich des AEntG beschäftigen und im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland auch für Entleiher vor. Nach § 18 Absatz 5 AEntG kann durch Rechtsverordnung des BMF im Einvernehmen mit dem BMAS ohne Zustimmung des BR das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sieht in § 17b für den Fall der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland Meldepflichten für Entleiher vor, sofern eine Rechtsverordnung nach § 3a auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Bereits mit der Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung (AEntGMeldV) vom 10. September 2010 (BGBl. I S. 1304) erfolgte eine Vereinfachung des Meldeverfahrens für solche Tätigkeiten, bei denen zum Beispiel in Schichten oder am selben Tag an mehreren Orten sowie ausschließlich mobil gearbeitet wird. Im Hinblick auf das Inkrafttreten des MiLoG und die Einbeziehung weiterer Branchen in das AEntG sowie vergleichbarer Meldepflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im MiLoG und im AEntG sowie für Entleiher im MiLoG, im AEntG und im AÜG ist das Meldeverfahren insgesamt für solche Tätigkeiten anzupassen, bei denen zum Beispiel in Schichten oder am selben Tag an mehreren Orten sowie ausschließlich mobil in Deutschland gearbeitet wird. Das Meldeverfahren soll durch eine Einsatzplanung anstelle von Einzelmeldungen vereinfacht werden.

B. Lösung

Erlass einer Verordnung über Meldepflichten nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG, um die gesetzlichen Meldepflichten branchenübergreifend und unabhängig von der Rechtsgrundlage der Meldepflicht zu vereinfachen. Statt einer Einzelmeldung reicht zum Beispiel bei wechselnden Einsatzorten und bei Schichtarbeit auch die Übermittlung einer

Einsatzplanung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten aus. Änderungen brauchen künftig nicht mehr gemeldet zu werden, wenn die Änderung des Einsatzes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht das Maß überschreitet, das durch die Verordnung im Einzelnen definiert ist. Für ausschließlich mobile Tätigkeiten reicht es künftig aus, in der Einsatzplanung Angaben zum Arbeitgeber, zum Beginn und zur voraussichtlichen Dauer der Werk- oder Dienstleistung, zu den voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie zur Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu machen. Diese Angaben können für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten gemeldet werden.

Änderungen der Einsatzplanung bei wechselnden Einsatzorten und bei Schichtarbeit sind künftig erst zu melden, wenn sich der Einsatz um mindestens acht Stunden verschiebt. Für ausschließlich mobile Tätigkeiten entfällt eine Änderungsmeldung.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Mit dieser Verordnung wird eine bestehende Informationspflicht abgeändert und dabei der Erfüllungsaufwand reduziert. Nach geltendem Recht sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sowie Entleiher im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch einen Verleiher mit Sitz im Ausland verpflichtet, den Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland schriftlich anzumelden (§ 16 Absatz 1 und 3 MiLoG, § 18 Absatz 1 und 3 AEntG und § 17b Absatz 1 AÜG). Mit der Pflicht, eine Einsatzplanung jeweils für einen Zeitraum von bis zu drei beziehungsweise sechs Monaten zu übermitteln sowie durch die geänderten Voraussetzungen für die Abgabe einer geänderten Einsatzplanung, entfallen für Arbeitgeber und Entleiher die Kosten, die bei einer sonst erforderlichen Einzelmeldung von wiederkehrenden Dienstleistungen anfallen.

Es ist von einer jährlichen Nettoentlastung von rund 75 000 Euro auszugehen.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine neuen Informationspflichten eingeführt, sondern bestehende Informationspflichten abgeändert.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Reduzierung der Einzelmeldungen wird der Aufwand, der durch die Entgegennahme und Verarbeitung dieser Meldungen entsteht, reduziert. Zudem sind in bestimmten Fällen Änderungsmeldungen nicht mehr entgegenzunehmen und zu verarbeiten.

F. Weitere Kosten

Keine.

Verordnung des Bundesministeriums der Finanzen

Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüber- lassungsgesetz

(Mindestlohnmeldeverordnung – MiLoMeldV)

Vom ...

Auf Grund des § 16 Absatz 5 Nummer 2 und 3 des Mindestlohngesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), des § 18 Absatz 5 Nummer 2 und 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799) und des § 17b Absatz 3 Nummer 2 und 3 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der durch Artikel 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2011 (BGBl. I S. 1506) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

§ 1

Meldung

Für die Abgabe der Meldung nach § 16 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sollen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland den von der Zollverwaltung hierfür vorgesehenen Vordruck verwenden. Entsprechendes gilt für Entleiher hinsichtlich der Meldung nach § 16 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 2

Abwandlung der Anmeldung

(1) Abweichend von der Meldepflicht nach § 16 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes und § 18 Absatz 1 Satz 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ist in den Fällen, in denen ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1. an einem Beschäftigungsort
 - a) zumindest teilweise vor 6 Uhr oder nach 22 Uhr oder
 - b) in Schichtarbeit,
2. an mehreren Beschäftigungsorten am selben Tag oder
3. in ausschließlich mobiler Tätigkeit

beschäftigt, eine Einsatzplanung vorzulegen.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 und 2 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung für jeden Beschäftigungsort die dort eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum auszuweisen. Die Angaben zum Beschäftigungsort müs-

sen die Ortsbezeichnung, die Postleitzahl und, soweit vorhanden, den Straßennamen sowie die Hausnummer enthalten. Der Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Beschäftigungsort wird durch die Angabe von Datum und Uhrzeiten konkretisiert. Die Einsatzplanung kann einen Zeitraum von bis zu drei Monaten umfassen. Beim Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Geltungsbereich von Tarifverträgen für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken gilt der Schacht als Ort der Beschäftigung.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nummer 3 hat der Arbeitgeber in der Einsatzplanung den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Werk- oder Dienstleistung, die voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Geburtsdatum sowie die Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu melden. Die Einsatzplanung kann je nach Auftragsicherheit einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten umfassen. Sofern die Unterlagen im Ausland bereitgehalten werden, ist der Einsatzplanung eine Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen auf Anforderung der Behörden der Zollverwaltung für die Prüfung in deutscher Sprache im Inland bereitgestellt werden. Diesen Unterlagen sind auch Angaben zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern beizufügen.

(4) Bei einer ausschließlich mobilen Tätigkeit im Sinne des Absatzes 1 Nummer 3 handelt es sich um eine Tätigkeit, die nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist. Eine ausschließlich mobile Tätigkeit liegt insbesondere bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, der Abfallsammlung, der Straßenreinigung, dem Winterdienst, dem Gütertransport und der Personenbeförderung vor. Das Erbringen ambulanter Pflegeleistungen wird einer ausschließlich mobilen Tätigkeit gleichgestellt.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Angaben des Entleihers auf Grund des § 16 Absatz 3 des Mindestlohngesetzes, des § 18 Absatz 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des § 17b Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

§ 3

Änderungsmeldung

(1) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Absatz 2 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nur melden, wenn der Einsatz am gemeldeten Ort um mindestens acht Stunden verschoben wird.

(2) Eine Abweichung der Beschäftigung von den in der gemeldeten Einsatzplanung nach § 2 Absatz 3 gemachten Angaben müssen Arbeitgeber oder Entleiher entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes, § 18 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 3 Satz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17b Absatz 1 Satz 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht melden.

§ 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2015 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung vom 10. September 2010 (BGBl. I S. 1304) außer Kraft.

Berlin, den

Der Bundesminister der Finanzen

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Wesentlicher Inhalt

Mit der Verordnung über Meldepflichten nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sollen auf Grund der unterschiedlichen Ausgestaltungen der Tätigkeiten der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gesetzlichen Vorgaben zur Meldepflicht angepasst und vereinfacht werden. Dies ist wegen der Unterschiede der von einer Meldepflicht betroffenen Branchen im Hinblick auf die Organisation der Arbeitsabläufe erforderlich. In einigen Branchen sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich mobil oder nur kurzzeitig im Geltungsbereich der oben genannten Gesetze tätig. Auch kommt es zu zeitlichen Verschiebungen der Einsätze sowie kurzfristigen Änderungen der personellen Zusammensetzung der Gruppe der eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In der Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung (AEntGMeldV) vom 10. September 2010 wurde bereits eine Abwandlung des Meldeverfahrens durch die Vorgabe der Übersendung einer Einsatzplanung geregelt. Eine vereinfachte Meldung durch eine Einsatzplanung soll nun für einen erheblich vergrößerten Anwendungsbereich ohne Begrenzung auf bestimmte Branchen eingeführt werden. Dies soll für solche Tätigkeiten gelten, bei denen zum Beispiel am selben Tag an mehreren Einsatzorten, in Schichtarbeit oder ausschließlich mobil gearbeitet wird. Änderungsmeldungen müssen dann nur noch erstattet werden, wenn diese über das durch die Verordnung definierte Maß hinausgehen. Bei ausschließlich mobilen Tätigkeiten hat eine vereinfachte Meldung für den Zeitraum von bis zu sechs Monaten zu erfolgen.

Eine einheitliche Verordnung ist erforderlich, da die Meldepflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im MiLoG und im AEntG und für Entleiher im MiLoG, im AEntG und im AÜG identisch sind. Abweichende Regelungen in den einzelnen Verpflichtungsgesetzen würden für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und für Entleiher unübersichtliche Meldeverpflichtungen bedeuten. Das Meldeverfahren soll durch eine Einsatzplanung anstelle von Einzelmeldungen insgesamt vereinfacht werden.

II. Verordnungsfolgen

1. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

2. Erfüllungsaufwand

2.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

2.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die Verordnung über Meldepflichten nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG bewirkt für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und Entleiher branchenübergreifend für alle unter die Voraussetzungen fallenden Entsendungen und grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassungen eine Erleichterung der Meldepflichten.

Nach geltendem Recht sind Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und Entleiher im Falle der Überlassung von Arbeitnehmern durch Verleiher mit Sitz im Ausland verpflichtet, ihre nach Deutschland entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise die grenzüberschreitend entliehenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Zollbehörden zu melden. Durch die vereinfachte Meldung ist künftig in bestimmten Fällen nicht mehr jeder einzelne Einsatz zu melden. Arbeitgeber und Entleiher haben im Rahmen einer Einsatzplanung alle eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für eine Dauer von bis zu drei Monaten beziehungsweise bis zu sechs Monaten im Voraus zu melden. Darüber hinaus wird auf die im Gesetz grundsätzlich vorgeschriebene Änderungsmeldung unter bestimmten Voraussetzungen verzichtet. Dies führt zu einer Entlastung der betroffenen Unternehmen.

Die Schätzung des Erfüllungsaufwandes für das Meldeverfahren aufgrund des MiLoG basiert auf einer Auswertung der Datei der Träger der Rentenversicherung in Würzburg, an die die zuständigen Sozialversicherungsträger der Mitgliedstaaten der EU, des EWR und der Schweiz die von ihnen ausgestellten Bescheinigungen A1 und E101 übermitteln. Danach gab es zum Stand Februar 2014 etwa 157 000 entsandte Personen, die in Deutschland beschäftigt gewesen sind. Unter der Annahme, dass die Hälfte der entsandten Beschäftigten in den Branchen arbeitet, in denen bereits nach dem AEntG oder dem AÜG eine solche Anmeldung vorliegen muss, und von den verbleibenden 50 Prozent wiederum die Hälfte in Branchen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes beschäftigt wird, muss für etwa 118 000 entsandte Personen eine Anmeldung vorgelegt werden. Bei Zugrundelegung einer Standardzeit von 3,5 Minuten je Fall und einem Stundensatz von 21,50 Euro ergibt sich ein Faktor von 1,25 Euro je Meldung. Damit ergibt sich bei einem Meldeaufkommen von 118 000 somit eine Belastung von rund 150 000 Euro je Jahr.

Unter der Annahme, dass etwa 50 Prozent der Personen, für die Anmeldungen nach dem MiLoG, dem AEntG und dem AÜG vorzulegen sind, von dem vereinfachten Meldeverfahren dieser Verordnung erfasst sind, reduziert sich die Anzahl der entsandten Personen, die von einem vereinfachten Meldeverfahren profitieren, auf etwa 60 000. Damit ist von einer jährlichen Nettoentlastung von rund 75 000 Euro auszugehen.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Es werden keine neuen Informationspflichten eingeführt, sondern bestehende Informationspflichten abgeändert.

Sonstiger Erfüllungsaufwand

Keiner.

2.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Reduzierung der Einzelmeldungen wird der Aufwand, der durch die Entgegennahme und Verarbeitung dieser Meldungen entsteht, reduziert. Zudem sind in bestimmten Fällen Änderungsmeldungen nicht mehr entgegenzunehmen und zu verarbeiten.

3. Weitere Kosten

Keine.

III. Gleichstellungsrelevanz

Gleichstellungspolitische Aspekte sind nicht berührt.

IV. Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit

Keine.

B. Besonderer Teil

Zu § 1 (Meldung)

Damit eine Verarbeitung der Meldungen erleichtert wird, sollen die durch die Zollverwaltung zur Verfügung gestellten Formulare verwendet werden. Den Arbeitgebern wird damit die Möglichkeit eingeräumt, die geforderten Angaben vollständig und in gleichbleibender Form zu übermitteln.

Zu § 2 (Abwandlung der Anmeldung)

Die von einem Meldeverfahren betroffenen Branchen unterscheiden sich im Hinblick auf Organisation und Arbeitsablauf. So wechseln zum Beispiel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Tag mehrfach den Beschäftigungsort. Auch kommen zeitliche Verschiebungen der Einsätze und kurzfristige Änderungen der personellen Zusammensetzung der eingesetzten Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor. Zudem können Einsätze nicht als einmalige Leistung erfolgen, sondern regelmäßig wiederkehrend im Rahmen längerfristiger Aufträge. Die Regelungen betreffen auch Branchen, die ausschließlich mobile Tätigkeiten ausführen. Diese Besonderheiten im Hinblick auf Organisation und Arbeitsablauf berücksichtigt § 2, der nun ein Verfahren vorsieht, welches die Interessen der Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sowie der Entleiher und die Erfordernisse der staatlichen Kontrolle von Mindestarbeitsbedingungen zum Ausgleich bringt. Das Meldeverfahren wird mit § 2 für den Arbeitgeber und den Entleiher möglichst einfach und für die Kontrolle durch die Zollverwaltung brauchbar gehalten.

Absatz 1 schreibt vor, unter welchen Voraussetzungen von dem gesetzlich vorgeschriebenen Meldeverfahren abgewichen wird. Dabei werden unter Nummer 1 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle berücksichtigt. Die Nummern 2 und 3 berücksichtigen hingegen die Organisation des örtlichen Arbeitseinsatzes. Nummer 2 erfasst insbesondere ein Beschäftigungsmodell, welches regelmäßig in den Branchen Gebäudereinigung und Sicherheitsdienstleistungen zum Einsatz kommt. Nummer 3 regelt den Bereich der ausschließlich mobilen Tätigkeiten wie die Zustellung von Briefen, Paketen und Druckerzeugnissen, die Abfallsammlung, die Straßenreinigung, den Winterdienst, den Gütertransport und die Personenbeförderung. Diese bedürfen gleichfalls einer von § 16 MiLoG, § 18 AEntG und § 17b AÜG abweichenden Regelung, damit der Arbeitgeber beziehungsweise der Entleiher sinnvoll der Meldeverpflichtung nachkommen kann.

Absatz 2 regelt, wie die Einsatzplanung zu erstellen ist, insbesondere, welche Daten in welchem zeitlichen Rahmen gemeldet werden müssen.

Nach Absatz 3 ist für den Bereich der ausschließlich mobilen Tätigkeiten abweichend von Absatz 2 in der Einsatzplanung nicht jeder Beschäftigungsort aufzulisten. Vielmehr ist es ausreichend, Angaben zum Arbeitgeber, zu Beginn und voraussichtlicher Dauer der Werk- oder Dienstleistung, zu den voraussichtlich eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Anschrift, an der Unterlagen bereitgehalten werden, zu benennen. Um die Prüfung der einzuhaltenden Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, ist im Falle des Bereithaltens der Unterlagen im Ausland eine Versicherung beizufügen, dass die Unterlagen nach Aufforderung der Behörden der Zollverwaltung in deutscher Sprache im Inland zur Verfügung gestellt werden. Dabei sind auch Angaben zu den im gemeldeten Zeitraum tatsächlich erbrachten Werk- oder Dienstleistungen sowie den jeweiligen Auftraggebern zu machen. Diese zusätzlichen Angaben ersetzen eine Änderungsmeldung und ermöglichen einen Abgleich der Aufträge bei den jeweiligen Auftraggebern. Anlass für

die Aufforderung, Unterlagen vorzulegen kann dabei sowohl die Einsatzplanung als auch die erfolgte Kontrolle von Arbeitnehmern im Inland sein. Für Kontrollen ist in diesen Fällen das Mitführen der Unterlagen beziehungsweise das Vorhalten im Inland während der Erbringung der Werk- oder Dienstleistungen nicht erforderlich, da regelmäßig Abrechnungsbücher und Zeitraum der Erbringung der Werk- oder Dienstleistung auseinanderfallen.

In diesen Fällen sind für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten alle bereits bekannten Einsätze in Deutschland im Rahmen dieser Einsatzplanung zu melden. Diese vereinfachte Einsatzplanung kann nur für einen Zeitraum erfolgen, für den auch schon Einsätze feststehen. Beträgt dieser Zeitraum weniger als sechs Monate, hat nach dem Ende dieses Zeitraums eine neue Meldung zu erfolgen. Dabei handelt es sich nicht um eine Änderungsmeldung, sondern um eine neue Einsatzplanung.

Absatz 4 Satz 1 definiert ausschließlich mobile Tätigkeiten. In Satz 2 werden einige der in Betracht kommenden Branchen beispielhaft dargestellt. Durch Satz 3 wird der Bereich der ambulanten Pflege einer ausschließlich mobilen Tätigkeit gleichgestellt, da der regelmäßige Beschäftigungsort in Privathaushalten als Prüfungsort nicht in Betracht kommt.

Absatz 5 räumt die Möglichkeiten einer Einsatzplanung auch einem Entleiher im Sinne des § 16 Absatz 3 MiLoG, des § 18 Absatz 3 AEntG und des § 17b Absatz 1 des AÜG ein. Dies ist erforderlich, da die entlehnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls in unterschiedlichen Branchen mit verschiedenen Arbeitsabläufen und Organisationsmodellen eingesetzt werden.

Zu § 3 (Änderungsmeldung)

Bei der Meldung mittels einer Einsatzplanung nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2 müssen kurzfristige Änderungen im Personaleinsatz angemessen berücksichtigt werden. Dabei sollen die Vorteile der Einsatzplanung erhalten bleiben. Zugleich muss für den beabsichtigten Schutz der Arbeitnehmerrechte eine sinnvolle Kontrolle noch möglich bleiben.

Absatz 1 sieht eine Änderungsmeldung für Fälle des § 2 Nummer 1 und 2 nur noch vor, wenn sich der Einsatz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um mindestens acht Stunden verschiebt. Damit entfallen alle anderen Änderungsmeldungen. Durch die Angabe der gravierenden zeitlichen Verschiebung (zum Beispiel Umstellung des Schichtbetriebes) wird sichergestellt, dass bei Prüfungen durch die Zollverwaltung das eingesetzte Personal angetroffen wird.

Absatz 2 befreit den Arbeitgeber beziehungsweise den Entleiher von der Pflicht einer Änderungsmeldung bei Abweichungen von der Einsatzplanung für den gemeldeten Zeitraum entsprechend § 2 Absatz 3. Im Hinblick auf den regelmäßig kurzen Aufenthalt der einzelnen Beschäftigten im Inland und die mögliche langfristige Planung bis zu sechs Monaten sind Änderungsmeldungen nicht geeignet, eine sinnvolle Prüfungsplanung vorzunehmen. Dem Arbeitgeber beziehungsweise dem Entleiher steht es jedoch frei, Einsatzplanungen auch für einen kürzeren Zeitraum abzugeben.

Eine sinnvolle Kontrolle zum Schutz der Arbeitnehmerrechte bei Tätigkeiten nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 ist dennoch möglich, da die zur Prüfung benötigten Unterlagen bereitgestellt werden müssen. Das wird insbesondere durch die abzugebende Versicherung zur Bereitstellung der Unterlagen im Inland gewährleistet.

Zu § 4 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Satz 1 regelt das Inkrafttreten. Nach Satz 2 tritt gleichzeitig die bestehende Arbeitnehmer-Entsendegesetz-Meldeverordnung außer Kraft.

Dokumentenname	zuleitungsexemplar_1808060.doc
Ersteller	BMF
Stand	10.11.2014 18:40