

Entsendung rumänischer Arbeitnehmer nach Deutschland

Stand: November 2024

1. [Allgemeine Informationen](#)
2. [Mindestarbeitsbedingungen](#)
3. [Sozialversicherung](#)
4. [Krankenversicherung](#)
5. [Meldepflicht](#)
6. [Steuerpflicht](#)

1. Allgemeine Informationen

Eine Entsendung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer, der in Rumänien angestellt ist, auf Weisung seines Arbeitgebers für einen begrenzten Zeitraum eine Beschäftigung im Ausland (hier: in Deutschland) ausübt. Die Entsendung erfolgt auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung zwischen dem rumänischen und dem deutschen Unternehmen, für das die Dienstleistungen erbracht werden sollen.

Seit dem 1. Januar 2014 benötigen Arbeitnehmer aus Rumänien keine Arbeitserlaubnis für die Arbeit in Deutschland mehr. Für rumänische Unternehmen besteht soeben die uneingeschränkte Möglichkeit, eine Tätigkeit in Deutschland zeitlich begrenzt auszuüben und hierfür eigenes Personal nach Deutschland zu entsenden. Die maximale Entsendungsdauer beträgt 24 Monate.

2. Mindestarbeitsbedingungen

Trotz uneingeschränkter Dienstleistungsfreiheit hat jedes Unternehmen aus den EU-Ländern die Vorgaben des deutschen [Arbeitnehmerentsendegesetzes](#) zu berücksichtigen.



Deutsch-Rumänische
Industrie- und Handelskammer
Camera de Comerț și Industrie
Româno-Germană

Ansprechpartner: Frau Cristina Dumitru
Telefon: +40 21 2079121
Email: dumitru.cristina@ahkrumaenien.ro

Neben den allgemeinen Arbeitsbedingungen sind regional und branchenspezifisch [Mindestlöhne](#) durch die Tarifverträge festgesetzt. Diese sind auch von den ausländischen Arbeitnehmern bei der Ausübung einer Tätigkeit in Deutschland einzuhalten.

Außerdem hat Deutschland ab 2015 einen allgemeinen Mindestlohn eingeführt. Seit Januar 2024 beträgt dieser 12,41 €/h brutto, und ab Januar 2025 wird dieser auf 12,82 €/h brutto erhöht. Gemäß der EU-Richtlinie zur Mitarbeiterentsendung gelten die Mindestlöhne ohne Diskriminierung sowohl für die in Deutschland residierenden Arbeitnehmer als auch für diejenigen Arbeitnehmer, die nach Deutschland entsendet wurden. Die o.g. Mindestlöhne (pro Branche und Region) bleiben unverändert, solange sie höher als der allgemeine Mindestlohn sind. Branchen, die durch Tarifverträge noch nicht geregelt waren (z.B. Spediteure), sind nun verpflichtet, ihre Entlohnung an den allgemeinen Mindestlohn anzupassen. Dies gilt für die gesamte Zeitspanne, in der sich das Personal auf deutschem Boden befindet, inkl. bei Transitstrecken. Gemäß der Richtlinie 2018/957/EU haben entsandte Arbeitnehmer nicht mehr nur Anspruch auf einen Mindestlohn, sondern auf einen Lohn, der dem eines lokalen Arbeitnehmers in dem Land entspricht, in dem sie arbeiten werden. Das Unternehmen, zu dem die Entsendung angeordnet wird, haftet gesamtschuldnerisch mit dem Arbeitgeber für die Anwendung des Mindestlohns. Während der Dauer der Entsendung gelten für den Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Unternehmens, in das er entsandt wird, sofern diese günstiger sind als die des rumänischen Unternehmens. Eine einseitige Änderung der im Vertrag festgelegten Arbeitsbedingungen wird mit einer Geldstrafe geahndet.

Mehr zum ab 2025 eingeführten Mindestlohn [hier](#).

3. Sozialversicherung

Jeder in einem EU-Staat wohnhafte Bürger, unabhängig von seiner Bürgerschaft, der ins Ausland entsendet wird, muss belegen, dass er sozialversichert ist. Die so genannte A1-Bescheinigung weist nach, dass der Arbeitnehmer während der Entsendungsdauer weiterhin die entsprechenden Beiträge in das Sozialversicherungssystem seines Heimatstaates zahlt. Eine A1-Bescheinigung wird in Rumänien von dem Nationalen Rentenamt (auf Rumänisch: Casa Națională de Pensii Publice) ausgestellt.

4. Krankenversicherung

Rumänische Mitarbeiter sind im Falle eines medizinischen Notfalls durch die europäische Krankenversicherungskarte versichert. Diese ist 24 Monate gültig. Die Karte wird von dem Krankenversicherungsamt (auf Rumänisch: Casa de Asigurări de Sănătate) in Rumänien ausgestellt.

Wenn die entsandte Person ihren Wohnsitz nach Deutschland verlegt, kann sie mit dem ebenfalls von der Krankenkasse ausgestellten Formblatt S1 die medizinische Versorgung in dem Land erhalten, in dem sie lebt. Es ermöglicht auch den Zugang zur medizinischen Versorgung von Familienangehörigen.

Falls der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erlitt und sich in ärztlicher Behandlung befindet, hat er Anspruch auf Pflegesachleistungen in Deutschland anhand des Formulars DA1. Dieses wird in Rumänien von dem lokalen Rentenhaus (auf Rumänisch: Casa Teritorială de Pensii) ausgestellt.

5. Meldepflicht

Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland hat die entsandten Arbeitnehmer bei der Generalzolldirektion in Köln vor Beginn der Tätigkeit zu melden. Die Meldung erfolgt seit dem 1. Januar 2017 [online](#). Um die Anmeldung abgeben zu können, ist es notwendig, ein Benutzerkonto mit einem persönlichen Passwort anzulegen. Im Meldeportal stehen dem Arbeitgeber die Formulare in deutscher, englischer und französischer Sprache zur Verfügung.

Im Falle von Handwerksberufen haben Unternehmen, die Personal entsenden, weitere Meldungen einzureichen. Diese hängen davon ab, ob es sich in Deutschland um einen zulassungspflichtigen Handwerksberuf handelt oder nicht. Eine Liste der zulassungspflichtigen und -freien Handwerksberufe findet man in den Anlagen A und B der deutschen [Handwerksordnung](#).

Handelt es sich um eine zulassungspflichtige Handwerkstätigkeit, muss der aus dem EU-Ausland stammende Unternehmer nachweisen, dass er in einem EU-Mitgliedstaat zur Ausübung vergleichbarer Tätigkeiten rechtmäßig niedergelassen ist (z.B. Handelsregisterauszug mit entsprechendem NACE-Code). Falls es sich in diesem EU-Mitgliedstaat im Gegensatz zu Deutschland um kein zulassungspflichtiges Handwerk handelt, muss bewiesen werden, dass die Tätigkeit mindestens zwei

Jahre lang im Heimatstaat ausgeübt worden ist. Mit dieser EU-Bescheinigung muss sich der ausländische Unternehmer bei der regional zuständigen deutschen Handwerkskammer (HWK) anmelden; diese stellt ihm eine einmalige Bescheinigung nach deutscher Handwerksordnung aus. Zuständig ist jene Handwerkskammer, in deren Zuständigkeitsbezirk erstmalig die Tätigkeit erbracht wird.

Alle Unternehmen aus der Baubranche, die ihren Sitz außerhalb Deutschlands haben und ihre Mitarbeiter nach Deutschland entsenden, sind verpflichtet, sich bei SOKA-BAU anzumelden und Beiträge zu zahlen. SOKA-BAU ist die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes. Die Anmeldung der Arbeitgeber kann auch [online](#) erfolgen. SOKA-BAU funktioniert auf Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe, des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe sowie des Tarifvertrags zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe.

6. Steuerpflicht

Beträgt die Dauer der Entsendung mehr als 6 Monate, ist der Arbeitnehmer in Deutschland einkommensteuerpflichtig. Bei der Berechnung der Dauer der Entsendung werden die Zeiten berücksichtigt, in denen der Arbeitsplatz von einem entsandten Arbeitnehmer besetzt war. Um eine Besteuerung in Deutschland zu vermeiden, können Verträge für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten abgeschlossen werden.

Dauert die Entsendung länger als 24 Monate, muss der Arbeitgeber ab dem 25. Monat Sozialversicherungsbeiträge für den entsandten Arbeitnehmer in Deutschland abführen.

Zwischen Deutschland und Rumänien besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen, in 2004 revidiert. Somit hat eine rumänische Firma sich in Deutschland steuerlich zu registrieren, sollte ihre Tätigkeit in Deutschland 12 Monate überschreiten.

Solange das rumänische Unternehmen nicht der Registrierungspflicht unterliegt und Waren oder Dienstleistungen in Deutschland einkauft, hat es das Recht auf die Rückerstattung der deutschen MwSt.

Steuerabzug bei Bauleistungen

Deutschen Auftraggebern von Bauleistungen, welche mit ausländischen Subunternehmen in Deutschland arbeiten, wird bei der Bezahlung der durchgeführten Leistung eine Steuer von 15%

auferlegt. Diese Steuer wird an das Finanzamt abgeführt, welches für das ausländische Subunternehmen zuständig ist. Solange zum Zeitpunkt der Bezahlung eine Freistellungsbescheinigung vorliegt, wird die Steuer von 15% nicht mehr abgezogen.

Außerdem muss der Auftraggeber den Steuerabzug nicht vornehmen, wenn der Vertragswert pro Auftragnehmer im laufenden Kalenderjahr voraussichtlich 5.000 € nicht übersteigen wird.

Die Freistellungsbescheinigung wird als formloser Antrag des Auftragnehmers an das für ihn zuständige Finanzamt in Deutschland eingereicht. Für Auftragnehmer aus Rumänien ist das Finanzamt Chemnitz Süd zuständig.

Von diesem Steuerabzug sind nur Bauleistungen betroffen. Eine komplette Liste dieser Leistungen finden Sie [hier](#).

Nützliche Kontakte

Generalzolldirektion - Finanzkontrolle Schwarzarbeit Wörthstraße 1-3

D-50668 Köln

Tel.: +49 221 222550

Fax: +49 221 22255-3981

E-Mail: DVII.GZD@zoll.bund.de

[Netzwerk der deutschen Handwerkskammern](#)

[SOKA-BAU](#)

Wettinerstraße 7

D- 65189 Wiesbaden

Tel.: +49 800 1200 111

E-Mail: service@soka-bau.de

E-Mail für Arbeitgeber: arbeitgeber@soka-bau.de

E-Mail für Arbeitnehmer: arbeitnehmer@soka-bau.de



Deutsch-Rumänische
Industrie- und Handelskammer
Camera de Comerț și Industrie
Româno-Germană

Ansprechpartner: Frau Cristina Dumitru
Telefon: +40 21 2079121
Email: dumitru.cristina@ahkrumaenien.ro

[Rumänische Nationalbehörde für die Anerkennung und Gleichstellung von Berufsabschlüssen](#)

E-mail: cnred@medu.edu.ro

[Finanzamt Chemnitz-Süd](#)

Paul-Bertz-Straße 1

09120 Chemnitz

Telefon: +49 371 279-0

Fax: +49 371 227-065

E-mail: poststelle@lsf.smf.sachsen.de

Für die Richtigkeit dieser Angaben übernehmen wir keine Haftung.



Deutsch-Rumänische
Industrie- und Handelskammer
Camera de Comerț și Industrie
Româno-Germană

Ansprechpartner: Frau Cristina Dumitru
Telefon: +40 21 2079121
Email: dumitru.cristina@ahkrumaenien.ro