



Newsletter 2/2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie den Newsletter 2/2021 des Interessenverbandes der grenzüberschreitend tätigen Unternehmer und deren Auftraggeber in Deutschland (IGTU) e.V., u.a. zu ausgewählten Themen aus dem Ressort Steuer, die für die grenzüberschreitende Erbringung von Dienst- und Werkleistungen von Bedeutung sind.

Bei Fragen hierzu stehen Ihnen unsere Ressortleiter gerne wie folgt zur Verfügung:

- Ressort Steuer: Anne Kopunovic, Schatzmeisterin des IGTU
- Ressort Recht: Michael Fröschl, Präsident des IGTU

Unsere Ressortleiter erreichen Sie am besten unter info@igtu.eu oder telefonisch unter +49 731 921 435 25

I. Newsletter Allgemein

Der IGTU e.V. führt erfolgreiches Webinar zu Änderungen des AEntG (Arbeitnehmerentsendegesetz) durch.

Am 29.04.2021 veranstaltete der IGTU e.V. erneut ein Webinar für Mitglieder und Gäste des Verbands. Inhaltlicher Schwerpunkt waren die Änderungen des AEntG (Arbeitnehmerentsendegesetz). Der Fokus der Veranstaltung lag dabei wie gewohnt auf den Anliegen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Möglichkeit bekamen, alle Fragen im Zusammenhang mit den Änderungen des im Jahr 2020 in Kraft getretenes Gesetzes zu stellen. Eingerahmt wurde die Veranstaltung durch einen Impulsvortrag zu den Änderungen aus rechtlicher Sicht von Verbandspräsidenten und Rechtsanwalt Michael Fröschl. Die anschließende „Fragen & Antworten-Runde“ moderierte Vizepräsident und Unternehmer Sandor Szücs, der durch seine praktische Erfahrung in grenzüberschreitender Tätigkeit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ebenfalls wertvolle Antworten und Hinweise geben konnte.

Das Webinar kann auf der Website des IGTU abgerufen werden.

- building bridges
- overcoming borders
- consulting companies

2. Newsletter Recht

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 24.06.2021 -5 AZR 505/20 - entschieden, dass eine in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskraft, die im Haushalt der zu Betreuenden wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten, Anspruch auf den Mindestlohn für alle Stunden der Bereitschaft hat.

Dieses Urteil birgt erheblichen Sprengstoff, da es je nach konkreter Ausgestaltung der Dienstleistung zu sehr hohen Lohnnachforderungen der Haushaltshilfe gegenüber den Pflegehaushalten, den Vermittlungsagenturen oder den ausländischen Arbeitgebern führen kann. So hat im konkreten Fall die bulgarische Klägerin einen Nachzahlungsanspruch von € 43.000,00 erstritten.

Entgegen aller Beschwichtigungsversuche der Branchenvertreter dürfte vor dem Hintergrund dieses Urteils die 24-Stundenpflege nur noch in wenigen Konstellation wirtschaftlich und rechtssicher durchführbar sein.

Der IGTU ist als Interessenverband für grenzüberschreitend tätige Unternehmen und Unternehmer in der Lage, Ihnen Wege für die rechtssichere Fortführung Ihres Unternehmens aufzuzeigen. Bitte wenden Sie sich bei Bedarf jederzeit gerne an unser Ressort Recht.

3. Newsletter Steuer:

1. Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) – Vorschriften und Berechnungsmethoden

Der Arbeitnehmer erwirbt einen eigenen Anspruch aus dem Infektionsschutzgesetz, welcher sich nach dem Verdienstaufschlag bemisst (§56 IfSG). Allerdings besteht im Entsendefall eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern. Sie können die betroffenen Arbeitnehmer nicht ohne Verdienst in der Sammelunterkunft in Quarantäne lassen und darauf warten, dass der Arbeitnehmer sein Geld durch die zuständige Behörde erhält.

Die Quarantäneentschädigungen sind in der Regel durch die Arbeitgeber zu beantragen, welche ihren Arbeitnehmern im Quarantänefall den Verdienstaufschlag zu kompensieren haben.

Im Gegensatz zum Krankheitsfall gibt es aber keine Automatik hinter dem Antragsverfahren, so dass das Lohnbüro nicht mit Hilfe der Abrechnungssoftware die Lohnfortzahlung ermitteln kann und direkt elektronisch bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Erstattung der Aufwendungen stellen kann. **Es sind einzelne Anträge pro Arbeitnehmer zu stellen!**

Grundsätzlich werden Sozialleistungen (hier: Entschädigung nach IfSG) auf Netto-Größen abgestellt, die Lohnabrechnung in der Regel stellt aber auf Brutto-Größen ab. Somit ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Verdienstaufschlag zu berechnen, abzurechnen und zu bescheinigen

Ein Erstattungsantrag ist pro Arbeitnehmer bei der zuständigen Landesregierung schriftlich bzw. online einzureichen. Zuständig hierfür ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer eingesetzt ist bzw. arbeitet. Dies sieht der Gesetzgeber so vor, in der Praxis ist jedoch die Landesregierung zuständig, wo der Arbeitnehmer einwohnermelderechtlich gemeldet ist.

Die erforderlichen Bestandteile einer Lohnabrechnung mit Quarantäneberechnung sind die folgenden:

- Stundenlohn (Stunden x Stundensatz)
- Entschädigung § 56 / 1 IfSG
- Quarantänestunden (Anzahl)
- Ausfall EURO Quarantäne / Std. (Stunden x Stundensatz)

2. Besonderheiten in der Lohnabrechnung nach dem neuen AEntG

2.1. Entsendezulagen

Diese können grundsätzlich nach § 2 Abs.1 Nr.1 AEntG auf die Entlohnung angerechnet werden. **Das gilt aber nicht, soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung entstanden sind wie bspw. Reise-Verpflegungs- und Unterbringungskosten.**

2.2. Arbeitszeitznachweise

Der Arbeitgeber ist nach § 19 Abs. 1 AEntG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages, soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, unter Angabe des jeweiligen Zuschlags (bspw. Überstunden-, Nacht-, Erschwernis-, Feiertagszuschlag) Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die den Anspruch auf den Zuschlag begründet, aufzuzeichnen.

Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

2.3. Die erforderlichen Bestandteile einer Lohnabrechnung eines entsandten Arbeitnehmers mit Tarifbindung, Überstunden und Feiertagszuschlag sind die folgenden:

- Feiertagszuschlag (steuerfrei)
- Überstundengrundvergütung (Überstunden x Stundensatz)
- Überstundenzuschlag (Überstunden x Stundensatz x 25 %)
- Überstundenlohn (Stunden x Stundensatz)
- Einreisekosten

Das Beispiel gilt für einen Mitarbeiter, dem eine A1 Bescheinigung erteilt wurde. Die Sozialversicherungsbeiträge werden in diesem Fall im Heimatland abgeführt. In der Lohnabrechnung sind deshalb nur steuerliche Abzüge enthalten. Es müssen die Einreisekosten vergütet werden, die bei der erstmaligen Einreise nach Deutschland anfallen. Ein Feiertagszuschlag ist zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer an einem Feiertag gearbeitet hat.

Über den IGTU:

Grenzüberschreitend tätige Unternehmen unterliegen besonderen rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, deren Kenntnis unabdingbare Voraussetzung für einen wirtschaftlichen Erfolg im Gastland ist. Gleiches gilt für deren Auftraggeber und die Behörden und Gerichte der beteiligten Länder, die vor der Herausforderung stehen, grenzüberschreitende Sachverhalte, insbesondere solche der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung, zutreffend und rechtssicher beurteilen zu können.

Der IGTU hat es sich deshalb zum Ziel gesetzt, nationalen und internationalen Unternehmen und Unternehmern, die grenzüberschreitend Personaldienstleistungen, insbesondere im Rahmen von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland erbringen, sowie deren Auftraggebern, unterstützend zur Seite zu stehen und die deutsche Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung für deren Belange zu sensibilisieren.

Der IGTU leistet insoweit klassische Verbandsarbeit. Er verfolgt als anerkannter Berufsverband unmittelbar gemeinnützige Zwecke, ist selbstlos tätig und frei von politischen, parteipolitischen und konfessionellen Bindungen.

Für weiterführende Informationen besuchen Sie bitte gerne unsere Website www.igtu.eu.

Neu-Ulm, den 12.07.2021



Der Vorstand des IGTU