

Newsletter 3/2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

heute erhalten Sie den Newsletter 3/2022 des Interessenverbandes der grenzüberschreitend tätigen Unternehmer und deren Auftraggeber in Deutschland (IGTU) e.V. zu ausgewählten Themen unseres Ressorts Recht sowie einen Praxisbericht unseres Ressorts Unternehmensberatung.

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

- Ressort Recht: Michael Fröschl, Präsident des IGTU e.V.
- Ressort Unternehmensberatung: Sandor Szücs, Vizepräsident des IGTU e.V.
- Ressort Versicherung: Alexander Milkereit, Generalsekretär des IGTU e.V.

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

I. Newsletter Recht

1. Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu grenzüberschreitender Leiharbeit

Mit Urteil vom 26.04.2022 – 9 AZR 228/21 – hat das Bundesarbeitsgericht u.a. entschieden, dass die Unwirksamkeit eines Vertrages zwischen Verleiher und Leiharbeiter mit der Rechtsfolge des gesetzlich begründeten Arbeitsverhältnisses zwischen Entleiher und Leiharbeiter dann nicht eintritt, wenn das Leiharbeitsverhältnis dem Recht eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union unterliegt. Damit folgt das Bundesarbeitsgericht nun endlich der auch vom IGTU e.V. vertretenen Rechtsauffassung, was insbesondere zu Rechtssicherheit bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Zuordnung der Leiharbeitsverhältnisse bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung führt.

Im Ergebnis wird dadurch grenzüberschreitender Verleih gegenüber Verleih nach deutschem Arbeitsrecht privilegiert, da das Risiko der Bürgenhaftung deutscher Entleiher selbst bei legaler Arbeitnehmerüberlassung entfällt. Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung ist dadurch weniger risikobehaftet als rein inländische Arbeitnehmerüberlassung

2. Urteil des Europäischen Gerichtshofes zu dem in Art. 1 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie verwendeten Begriffs „vorübergehend“

Der Europäische Gerichtshof hat mit Urteil vom 17.03.2022 – C – 232/20 – Daimler entschieden, dass der in Art. 1 Abs. 1 der Leiharbeitsrichtlinie verwendete Begriff „vorübergehend“ einen dauerhaften Einsatz von

wechselnden Leiharbeitnehmern beim Entleiher nicht von vornherein entgegensteht, auch wenn der Einsatz auf dauerhaften Arbeitsplätzen und nicht nur vertretungsweise erfolgt.

Damit ist klargestellt, dass der wiederholte Verleih auch auf Dauerarbeitsplätze keinen Missbrauch darstellt und somit auch Rotationsmodelle zulässig sind.

3. (Neues Erwerbs-) Statusfeststellungsverfahren

Seit dem 01.04.2022 ist ein neues Statusfeststellungsverfahren in Kraft getreten. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage wird nun nicht mehr über das Bestehen einer Versicherungspflicht, sondern über den Erwerbsstatus, d.h., Beschäftigter oder Selbständiger, entschieden. Dies gilt nun auch explizit für sogenannte Dreiecksverhältnisse, z.B. bei Arbeitnehmerüberlassung. Mit diesem reduzierten Prüfungsumfang ist zu erwarten, dass die Bearbeitungszeiten beschleunigt werden und die Beteiligten im Regelfall schneller Klarheit erhalten, ob aufgrund von Beschäftigung Meldungen gegenüber der Sozialversicherung abzugeben sind.

4. Branchenmindestlohn Bau

Aktuell existiert in der Bauwirtschaft kein Branchenmindestlohn, da die Bauunternehmen den Schiedsspruch abgelehnt haben. In der Bauwirtschaft gilt aktuell daher nur der allgemeine Mindestlohn, der seit dem 01.10.2022 12 Euro brutto beträgt.

5. Klarstellendes zur Energiepreispauschale

Der Anspruch von Arbeitnehmern auf die sogenannte Energiepreispauschale von € 300,00 ist in § 113 EStG geregelt. Voraussetzung ist demnach die unbeschränkte Steuerpflicht und die Erzielung von Einkommen u.a. aus abhängiger Beschäftigung.

Arbeitnehmer sind unbeschränkt einkommensteuerpflichtig, wenn sie in Deutschland einen Wohnsitz haben. Dann sind auch entsandte Arbeitnehmer gemäß § 113 EStG anspruchsberechtigt. Die Energiepreispauschale ist in diesem Fall gemäß § 117 EStG vom Arbeitgeber auszubezahlen.

Der Anspruch ist am 01.09.2022 entstanden.

Weitere Informationen zur Energiepreispauschale können Sie auf der Website des Bundesfinanzministeriums unter dem Link <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/energiepreispauschale.html> abrufen. Dort sind alle wesentlichen Informationen zur Energiepreispauschale veröffentlicht.

Bitte beachten Sie hierzu auch unseren Newsletter Unternehmensberatung.

II. Newsletter Unternehmensberatung

Jeder Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland erhielt mit dem Septembergehalt eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 € brutto. Damit sollen die gestiegenen Energiekosten, insbesondere die Heizkosten, ausgeglichen werden. In den Fällen, in denen die Arbeitgeber die Unterkunft stellen, ist jedoch nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber mit den

gestiegenen Heizkosten belastet. Arbeitgeber, die für ihre Mitarbeiter die Unterkunft stellen und von diesen Regiekosten bzw. einen Mietkostenanteil erheben, haben deshalb nur die Möglichkeit, die gestiegenen Heizkosten durch Erhöhung der Regiekosten bzw. des Mietkostenanteils umzulegen. Die Regiekosten bzw. der Mietkostenanteil sollten dabei möglichst bereits ab Oktober 2022 erhöht werden, da erfahrungsgemäß Arbeitnehmer eine moderate Erhöhung der monatlichen Kostenbeteiligung eher akzeptieren, als eine hohe Nachzahlung am Ende des Kalenderjahres oder bei der Jahresabrechnung. Zudem können von den Mitarbeitern, die vor Jahresende oder vor Erstellung der jährlichen Regiekosten – bzw. Betriebskostenabrechnung aus der Firma ausscheiden, in der Regel keine Nachzahlungen mehr eingeholt werden.

III. Newsletter Versicherung

Cybercrime, also durchs Internet oder Netzwerke begangene Straftaten, sind längst fester, bedauerlicher Bestandteil unserer Gesellschaft geworden. Das Bundeskriminalamt veröffentlichte in seinem Bericht zur Bundeslage 2020 mehr als 108.474 Straftaten. Die Spielarten der Cyberkriminalität sind inzwischen sehr vielseitig und reichen vom Datendiebstahl bis hin zur digitalen Erpressung. Die Medien berichten inzwischen regelmäßig von Fällen, bei denen große Konzerne gehackt wurden – aber auch kleine und mittelständische Firmen sind beliebte Ziele für Angriffe, da Datenmaterial hier im Regelfall schlechter oder gar nicht geschützt ist. Die finanziellen Folgen eines solchen Angriffs können schnell in die Tausende gehen.

Abhilfe kann hier eine Cybersicherung leisten.

FÜR WEN IST DIE VERSICHERUNG?

Diese Versicherung ist für alle Gewerbetreibende, Freiberufler und Betriebsinhaber geeignet, die Daten nicht nur in Papierform verwalten.

WAS IST VERSICHERT? Versichert sind – je nach Umfang des Vertrages – die gerechtfertigten Haftpflichtansprüche, die aus dem Missbrauch der Daten entstanden, die in Ihrem Betrieb gespeichert waren. Steht die Verpflichtung zum Schadenersatz fest, leistet die Versicherung Entschädigungszahlungen stets bis zur Höhe des entstandenen Schadens, maximal jedoch bis zur Höhe der vertraglich vereinbarten Deckungssummen. Für einige Risiken gibt es ggf. separat im Vertrag festgelegte Deckungssummen. Auch Eigenschäden sind Teil des Versicherungsschutzes bzw. können mit abgedeckt werden. Die Tarife am deutschen Versicherungsmarkt unterscheiden sich teils sehr deutlich in ihren Deckungen.

WELCHE ZUSÄTZLICHEN VERSICHERUNGEN SIND ZU EMPFEHLEN?

Geschäftsführer, Aufsichtsräte oder Vorstände haften bei Beratungs- und Entscheidungsfehlern persönlich und unbeschränkt mit ihrem gesamten Privatvermögen. Für diesen Fall, dass Sie oder eine andere versicherte Person für einen Vermögensschaden (weder Personen- noch Sachschaden) im Zusammenhang mit der jeweiligen versicherten Tätigkeit ersatzpflichtig gemacht werden, kann mit einer D&O-Versicherung (Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherung) vorgesorgt werden

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 im November 2022

Der Vorstand des IGTU