

WTS Tax Newsletter

Global Expatriate Services

Mehraufwand im Anflug

Liebe Leserin, lieber Leser,

jährlich finden hunderttausende Mitarbeiterentsendungen nach Deutschland statt. Durch die neue EU-Entsenderichtlinie wird der Aufnahmeprozess nun noch komplexer, als er ohnehin schon ist.

Die Reform der EU-Entsenderichtlinie wurde Mitte vergangenen Jahres beschlossen. Ob diese Überarbeitung tatsächlich eine Verbesserung für Unternehmen darstellt, lässt sich bezweifeln. Im Rahmen der Antwort der Bundesregierung vom 18. Juni 2018 auf eine Kleine Anfrage mehrerer Abgeordneter (BT-Drucksache 19/2806) bezüglich des drohenden Mehraufwands für die Unternehmen hat diese nicht wirklich Stellung bezogen. Nichtsdestotrotz ist eine Auseinandersetzung mit den anstehenden Änderungen für Unternehmen mit grenzüberschreitendem Einsatz von Arbeitnehmern unumgänglich. Die Auswirkungen der Richtlinie sind vielen noch nicht bewusst.

Der Zweck der neuen Richtlinie

Ursprünglich bezweckte die bisherige Richtlinie 96/71/EG von 1996 hauptsächlich die Ausgestaltung und Umsetzung des freien Dienstleistungsverkehrs. Ziel war es unter anderem, die Hindernisse für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten zu beseitigen. Dessen ungeachtet sollte die Richtlinie schon damals die Wahrung der Arbeitnehmerrechte garantieren und sah unter anderem vor, dass während einer Entsendung die Höchstarbeitszeiten sowie die Mindestlohnvorgaben des Einsatzstaates einzuhalten sind.

Mit den EU-Osterweiterungen in den Jahren 2004 und 2007 hat sich die arbeitsmarktpolitische Lage in der EU entscheidend verändert. Denn nun konnten sich Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Beitrittsstaaten (nach einer Übergangsfrist) ohne Einschränkungen Arbeit in Deutschland suchen. Gleichzeitig nahmen zahlreiche Unternehmen in der EU die Möglichkeit wahr, zeitlich befristet entsandte Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Staaten zu deutlich günstigeren Bedingungen zu beschäftigen als vergleichbares lokales Personal. Gemäß der Richtlinie mussten ja lediglich Mindeststandards (unter anderem der Mindestlohn, der aber in Deutschland erst 2015 flächendeckend eingeführt wurde) eingehalten werden.

400 000 Inbounds in Deutschland

Betrachtet man die Zahl der Entsendungen nach Deutschland – 2016 waren es mit über 400 000 deutlich mehr als in jedes andere europäische Land – und die Heimatländer der sogenannten Inbounds nach Deutschland (circa zwei Drittel der Arbeitnehmer stammen aus den osteuropäischen Beitrittsländern), liegt die Vermutung nahe, dass insbesondere auch deutsche Unternehmen diesen Wettbewerbsvorteil gerne nutzen – vor allem im Niedriglohnssektor wie dem Baugewerbe, der Industrie oder den sozialen Berufen.

Nicht zuletzt aufgrund des starken Lohngefälles zwischen den Mitgliedsstaaten war aus der Sicht des Europäischen Parlaments eine Anpassung der Richtlinie mehr als überfällig. Bereits 2014 wurde eine Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EG beschlossen, um der Umgehung der Entsenderichtlinie entgegenzuwirken. Allerdings erfolgte dabei noch keine Anpassung an die veränderten Bedingungen innerhalb der EU. Durch die nunmehr beschlossene reformierte Entsenderichtlinie soll – knapp zusammengefasst – der Grundsatz des gleichen Entgelts für lokal angestelltes wie entsandtes Personal durchgesetzt und somit entsandte Arbeitnehmer besser geschützt werden (gleicher Lohn für gleiche Arbeit).

Gemäß der Entsenderichtlinie gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Gebiet er normalerweise arbeitet. Dies gilt also insbesondere auch für die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer.

Konkrete Änderungen

Bislang bestand für diese Gruppe lediglich ein Anspruch auf die im Einsatzstaat geltenden Mindeststandards wie etwa den Mindestlohn. Wie oben erwähnt, sollen sie durch die Reform der Entsenderichtlinie ab dem ersten Tag den gleichen Vorschriften über Entlohnung (Equal Pay) und nach einer Übergangszeit von zwölf, mit der Möglichkeit der Verlängerung auf 18 Monate, auch den gleichen Arbeitsbedingungen unterliegen wie einheimische Arbeitnehmer.

Die wohl weitreichendste Anpassung der Richtlinie erfolgte also im Hinblick auf die Vergütung. Die entsprechende Regelung sah bislang den Begriff Mindestlohnsätze (Minimum Rate of Pay) vor. Die Formulierung wurde durch den Begriff der Entlohnung (Remuneration) ersetzt. Damit haben die entsandten Arbeitnehmer im Einsatzstaat ab dem ersten Tag einen Anspruch auf die gleichen Entgeltbestandteile (zum Beispiel Prämien, Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld) wie lokal angestellte Arbeitnehmer. Das bezieht sich nicht nur auf die gesetzlichen Vorschriften, sondern gilt auch für Regelungen in den für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen.

Ferner werden für die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer nach Ablauf von zwölf Monaten (spätestens nach 18 Monaten) die meisten der hiesigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Denn gemäß der Richtlinie sind die gesamten verbindlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Einsatzstaates anzuwenden, in Deutschland beispielsweise die gesetzliche Arbeitszeit, Nacht- und Sonntagsarbeit, Entgeltfortzahlungsansprüche, gesetzlicher Mindesturlaub, Schutz von Schwangeren sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Ausgenommen sind nur Vorschriften über den Vertragsschluss, die Beendigung von Arbeitsverhältnissen einschließlich Wettbewerbsverboten und die betriebliche Altersversorgung.

Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass viele der genannten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen als „zwingende Eingriffsnormen“ schon bislang für die nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer zu beachten waren – auch wenn das vielen Unternehmen in Deutschland nicht bewusst ist. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts stellen zum Beispiel die deutschen Mindestkündigungsfristen eine solche Eingriffsnorm dar.

Da die entsandten Arbeitnehmer häufig auf der Grundlage eines ausländischen Arbeitsvertrages in Deutschland tätig werden, sollten die aufnehmenden deutschen Unternehmen zukünftig noch intensiver prüfen, inwieweit dieser Arbeitsvertrag gegen deutsches Recht verstößt beziehungsweise ob er Risiken für das entsendende und aufnehmende Unternehmen birgt.

Sozialversicherungsrechtliche Fragen

Eine direkte Auswirkung auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht bei Entsendungen sieht die Richtlinie nicht vor. Allerdings tritt ein eher systematisches Problem auf, was die Unternehmen vor weitere Hindernisse stellt. Zwar ist im Sozialversicherungsrecht keine Rechtswahl möglich. Jedoch verlief die Beurteilung für das anzuwendende Recht im Hinblick auf das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht bislang bei vielen Entsendungsfällen weitestgehend parallel. Damit war für beide Rechtsgebiete grundsätzlich das Heimatrecht des Entsandten anzuwenden. Dieser Gleichlauf wird durch die reformierte Entsenderichtlinie 96/71/EG bewusst durchbrochen.

Für entsandte Arbeitnehmer sollen wie gesagt nach zwölf beziehungsweise 18 Monaten nahezu alle arbeitsrechtlichen Vorschriften des Einsatzstaates anzuwenden sein. Die EG-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit bei Entsendungen (EG-VO 883/2004 beziehungsweise EG-VO 987/2009) sehen aber eine Anwendung der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Heimatlandes für eine Dauer von bis zu 24 Monaten vor (bei gleichzeitiger Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen im Einsatzland). Auf dem Wege einer sogenannten Ausnahmerevereinbarung kann der Verbleib in der heimatlichen Sozialversicherung sogar noch deutlich ausgeweitet werden – grundsätzlich auf fünf, gegebenenfalls sogar auf insgesamt acht Jahre. Und im Falle einer regelmäßigen Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten (Mehrfachbeschäftigung) kann der Arbeitnehmer sogar dauerhaft in der Sozialversicherung des Heimatlandes verbleiben.

Mehrfache Prüfung erforderlich

Demzufolge wird es künftig sehr häufig zu einem Auseinanderfallen von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften kommen. Für die Unternehmen bedeutet dies einen erheblichen Mehraufwand, da in Zukunft für jedes Rechtsgebiet eine gesonderte Prüfung erfolgen muss. Bislang galt das bekanntermaßen vor allem für das Steuerrecht, da dort unter anderem aufgrund der Doppelbesteuerungsabkommen ebenfalls gesondert zu prüfen ist, ob und inwieweit der Arbeitslohn im Heimat- oder Einsatzland der Besteuerung unterfällt.

Ob die Verschärfung der Richtlinie tatsächlich eine Verbesserung für die Arbeitnehmer darstellen wird, ist derzeit noch nicht abzusehen – mit Ausnahme des Anspruchs auf gleiches Gehalt sind die entsandten Arbeitnehmer zumindest in Deutschland auch schon heute gut durch die einschlägigen arbeitsrechtlichen Regelungen geschützt. Die beabsichtigte Verbesserung für Unternehmen ist hingegen schon jetzt zu bezwei-

fehl. Zum einen ist zukünftig von höheren Lohnkosten bei innereuropäischen Entsendungen nach Deutschland auszugehen, da nicht mehr lediglich Mindestlohn, sondern ein vergleichbarer Lohn eines lokalen Arbeitnehmers gezahlt werden muss. Zum anderen scheint der aufgrund der Richtlinie verursachte Mehraufwand in der Praxis sehr hoch zu sein – vor allem für die Personalabteilungen. Unternehmen sollten sich noch früher als bislang Gedanken über die Ausgestaltung beziehungsweise die Art und Weise ihrer Entsendungen machen, da durch die Reform eine noch genauere rechtliche Bewertung erfolgen muss. Außerdem ist diese Beurteilung eventuell während einer Entsendung mehrfach zu wiederholen und kann in den unterschiedlichen Zeitabschnitten zu unterschiedlichen Rechtsfolgen führen. Beispielsweise können zukünftig bei einer 36-monatigen Entsendung nach Deutschland ab dem ersten Tag, ab zwölf beziehungsweise 18 Monaten und ab 24 Monaten ganz unterschiedliche Regelungen im Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht einschlägig sein.

Strategiewechsel beim Personaleinsatz?

Es bleibt abzuwarten, ob insbesondere der ab dem ersten Tag anzuwendende Equal-Pay-Ansatz zu einer Verringerung der innereuropäischen Entsendungen und zu einer Zunahme von Entsendungen von außerhalb der EU oder zu einer Zunahme von Anstellungen lokaler Arbeitnehmer führen wird – oder aber die Entsendungen zukünftig massenhaft auf zwölf Monate befristet werden. Für Entsendungen von und nach Deutschland ist dies nicht zu erwarten, da selbst kleine und mittlere Unternehmen häufig international aktiv sind. Ihre Gründe wie Fachkräftemangel, Aus- und Weiterbildung, Erfahrungsaustausch, eine bessere Kommunikation zwischen den Konzerngesellschaften oder auch die Erschließung neuer Märkte werden sie als gewichtiger ansehen.

Zeitplan: So geht es mit der Entsenderichtlinie weiter

- Die Richtlinie trat am 30. Juli 2018 in Kraft und ist von den Mitgliedstaaten bis zum 30. Juli 2020 in nationales Recht umzusetzen. Wie die konkrete Umsetzung in Deutschland erfolgen wird, ist derzeit noch nicht abzusehen.
- Aktuell wurde im Bundestag ein Antrag gestellt, europäische Auslandsentsendungen zu vereinfachen. Darin wird die Bundesregierung unter anderem aufgefordert, bei der Umsetzung der Reform der Entsenderichtlinie lediglich die in der Richtlinie festgeschriebenen Minimalstandards umzusetzen.
- Allerdings haben Ungarn und Polen zwei Klageverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof angestoßen. Sie klagen auf „(teilweise) Nichtigerklärung der neuen Entsenderichtlinie“. Die Bundesregierung hat daraufhin beantragt, als Streithelfer aufseiten des Parlaments und des Rats zugelassen zu werden. Auf eine schriftliche Anfrage teilte sie am 22. Januar 2019 mit, sie werde dabei die Entsenderichtlinie als rechtmäßig verteidigen (BT-Drucksache 19/7341 – Vorabfassung).

Darüber hinaus möchten wir Sie auf die folgende Seminare der Haufe Akademie aufmerksam machen

- » Internationale Besteuerung von Expatriates <https://www.haufe-akademie.de/4398>
- » Internationale Sozialversicherung von Expatriates: Mitarbeiter im Ausland richtig absichern <https://www.haufe-akademie.de/3878>
- » Grenzgänger rechtssicher abrechnen: Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten <https://www.haufe-akademie.de/1894>

Sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Kontakt:



Frankfurt

Frank Dissen

Partner
Rechtsanwalt, Steuerberater
Telefon +49 (0) 69 1338456 52
frank.dissen@wts.de



Düsseldorf

Dirk Keppler

Director
Telefon +49 (0) 211 200506 15
dirk.keppler@wts.de



München

Otfrid Böhmer

Director
Rechtsanwalt
Telefon +49 (0) 89 28646 2658
otfrid.boehmer@wts.de

Herausgeber

WTS Steuerberatungsgesellschaft mbH
wts.com/de | info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Frank Dissen | T +49 69 1338456-52 | frank.dissen@wts.de

München

Thomas-Wimmer-Ring 1-3 | 80539 München
T +49(0) 89 286 46-0 | F +49 (0) 89 286 46-111

Berlin

Wilhelmstraße 43 G | 10117 Berlin

Düsseldorf

Peter-Müller-Straße 18 | 40468 Düsseldorf
T +49 (0) 211 200 50-5 | F +49 (0) 211 200 50-950

Erlangen

Allee am Rötelpark 11-15 | 91052 Erlangen
T +49 (0) 9131 97002-11 | F +49 (0) 9131 97002-12

Frankfurt

Taunusanlage 19 | 60325 Frankfurt am Main
T +49 (0) 69 133 84 56-0 | F +49 (0) 69 133 84 56-99

Hamburg

Brandstwiete 4 | 20457 Hamburg
T +49 (0) 40 320 86 66-0 | F +49 (0) 40 320 86 66-29

Köln

Sachsenring 83 | 50677 Köln
T +49 (0) 221 348936-0 | F +49 (0) 221 348936-250

Kolbermoor

Carl-Jordan-Strasse 18 | 83059 Kolbermoor
T: +49 (0) 8031 87095-0 | F: +49 (0) 8031 87095-250

Regensburg

Lilienthalstraße 7 | 93049 Regensburg
T: +49 (0) 941 383873-0 | F: +49 (0) 941 383873-130

Stuttgart

Büchsenstraße 10 | 70173 Stuttgart
T: +49 (0) 711 6200749-0 | F: +49 (0) 711 6200749-99

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.