



NEWS SOZIALVERSICHERUNG

E-MAIL NEWSLETTER
AUSGABE 6 | 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem heutigen Newsletter möchten wir Sie über den bereits durch das Bundeskabinett am 12. Februar 2020 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der bereits in 2018 reformierten EU-Entsenderichtlinie zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (ArbEntG) informieren.

Am 15. Juni 2020 hat der Bundestag das Gesetz zur Umsetzung der geänderten Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen beschlossen.

Ziel dieses Gesetzes ist auf der einen Seite die Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern und andererseits die Wirtschaft vor Lohndumping und so entstehender unfairer Konkurrenz zu schützen. **Dem Gesetz muss jetzt nur noch vom Bundesrat zugestimmt werden, damit es zum 30. Juli 2020 in Kraft treten kann.**

Im Folgenden möchten wir Ihnen die Inhalte des Gesetzes näher erläutern.

Ein Grundsatz der aus dem Gesetz hervor geht lautet: **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.** Was bedeutet das? Künftig haben nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf den Tariflohn aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Bislang galt dies nur für das Baugewerbe und nur für Mindestentgeltsätze. Zur Entlohnung zählen insbesondere die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der

In begründeten Ausnahmefällen kann dieser Zeitraum auf 18 Monate verlängert werden. Die Mitteilung muss in Textform gegenüber der zuständigen Behörde der Zollverwaltung in deutscher Sprache erfolgen und neben den persönlichen Angaben des Arbeitnehmers, den Ort der Beschäftigung sowie die Gründe für die Überschreitung der zwölfmonatigen Beschäftigungsdauer im Inland enthalten.

Für Fernfahrer gelten die geplanten Regelungen nicht. Der Straßenverkehrssektor ist von den Änderungen ausgenommen.

Die vorstehenden Regelungen sind auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Inland beschäftigt werden, ebenfalls nicht anzuwenden, wenn

- a. die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen
 - die Bestandteil eines Liefervertrages sind,
 - für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und
 - von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, sowie
- b. die Dauer der Beschäftigung im Inland acht Tage innerhalb eines Jahres nicht übersteigt.

Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Region anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze (sog. „Equal-Pay“). Die Entlohnung umfasst auch Regelungen zur Fälligkeit der Entlohnung einschließlich Ausnahmen und deren Voraussetzungen.

Die Zollbehörden kontrollieren die Einhaltung der in solchen Tarifverträgen enthaltenen Entlohnungsbedingungen. Insgesamt wird daher der Zoll um 1.000 neue Mitarbeiter erweitert.

Darüber hinaus regelt das Gesetz auch die **Anforderungen an Unterkünfte**, die vom Arbeitgeber gestellt werden müssen. Unterkünfte für ausländische Mitarbeiter müssen daher künftig den Mindeststandards der sogenannten Arbeitsstättenverordnung entsprechen.

Das Gesetz regelt zudem die Anrechenbarkeit von Entsendezulagen. Erhält der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland eine Zulage für die Zeit der Arbeitsleistung im Inland (Entsendezulage), kann diese auf oben dargestellte Entlohnung angerechnet werden. Dies gilt jedoch nicht, soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (sog. „Entsendekosten“). Als Entsendekosten gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten. Diese Kosten sind vom Arbeitgeber im Entsendestaat zu tragen. Ferner dürfen diese Kosten den ausländischen Arbeitnehmern nicht auferlegt werden.

Werden die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Inland dienstlich auf Reisen geschickt, übernimmt der Arbeitgeber die Reisekosten.

Nach Ablauf von **12 Monaten** gelten für **nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen.**

Darüber hinaus sind die vorstehenden Regelungen nicht anzuwenden für entsandte Arbeitnehmer die

- a. für ihren Arbeitgeber Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen oder Verträge schließen,
- b. als Besucher an einer Messeveranstaltung, Fachkonferenz oder Fachtagung teilnehmen
- c. für ihren Arbeitgeber einen inländischen Unternehmensteil gründen oder
- d. als Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil beschäftigt werden.

Vorübergehend ist eine Beschäftigung, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als 14 Tage ununterbrochen und nicht mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten im Inland tätig ist.

Die Regelungen der EU-Entsenderichtlinie haben mittlerweile fast alle EU Staaten in nationales Recht umgesetzt. Dies hat zu erheblichen Mehraufwand für deutsche Unternehmen geführt. Wir hatten bereits im Oktober 2019 über die entsprechenden Registrierungsverpflichtungen und den damit verbundenen Strafen und Sanktionen informiert. [Link](#)

Gerne informieren wir Sie über die nationalen Vorschriften anderer EU Staaten und unterstützen Sie bei den entsprechenden Meldungen.

Wir wünschen Ihnen weiterhin alles Gute.

Freundliche Grüße

Melanie Guttmann

Die Autorin

Melanie Guttmann

Beraterin Sozialrecht, Rentenberaterin



Frau Guttmann ist seit über 25 Jahren im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung tätig. Nach der Ausbildung zur Sozialversicherungsfachangestellten im Jahr 1995 bei der damaligen AOK Hochsauerland und dem berufsbegleitendem Studium zum Diplom Krankenkassen Betriebswirt im Jahr 2000, war Frau Guttmann ausschließlich im Beitragsrecht zur Sozialversicherung tätig.

Darüber hinaus war Frau Guttmann für die BKK Deutsche Bank AG, Ernst & Young sowie Deloitte tätig.

Seit Oktober 2019 führt Frau Guttmann bei der Dornbach GmbH die Abteilung Sozialversicherung. Mit der Ausbildung als Rentenberaterin im Jahr 2017, hat Frau Guttmann die Zulassung zur prozessualen Vertretung vor Sozial- und Landesgerichten erlangt.

Die Rechtsberatung umfasst darüber hinaus die betriebliche und berufsständische Versorgung, das soziale Entschädigungsrecht, das Schwerbehindertenrecht sowie den Versorgungsausgleich.

Frau Guttmann ist ferner als Dozentin für Personalkaufleute tätig.

Ihre Spezialisierung

Versicherungs- und Beitragsrecht /
Internationales Sozialversicherungsrecht /
Rentenrechtliche Beratung

Kontakt

DORNBACH GmbH, Koblenz
Fon +49 (0) 261 94 31 - 106
Fax +49 (0) 261 94 31 - 360
Mail mguttmann@dornbach.de

Firmenpräsentation



DORNBACH ist eine überregional tätige Unternehmensgruppe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung.

National sind wir mit mehreren Standorten deutschlandweit vertreten. Darüber hinaus stehen uns im Ausland Kooperationspartner zur Seite. Wir betreuen vorwiegend mittelständische Unternehmen aus verschiedenen Branchen, Unternehmen der öffentlichen Hand sowie gemeinnützige Einrichtungen.



Der "Newsletter Sozialversicherung" ist ein Newsletter der DORNBACH-Gruppe.
Die Angaben zu den einzelnen Gesellschaften finden Sie hier:

[IMPRESSUM](#)

Herausgeber: DORNBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft,
Anton-Jordan-Straße 1, 56070 Koblenz, Telefon +49 (0) 261 94 31-438, E-Mail: sozialversicherung@dornbach.de

Wir informieren unsere Mandanten per Mail über aktuelle Neuigkeiten im Dienstleistungsbereich.
Wenn Sie diese Informationen künftig nicht mehr beziehen möchten, **klicken Sie bitte hier**.

Copyright 2020 DORNBACH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Newsletter wird nicht richtig angezeigt? **Bitte hier klicken**.