

Vortrag am
11. Februar 2022
ÉVOSZ- IWTD

Herzlich willkommen!

Ihre Referenten:

— **Norbert Wiese**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Steuerrecht

Geschäftsführer der PMPG Wiese & Kollegen RA GmbH

Martin Kanopka

Rechtsanwalt

Geschäftsführer der PMPG Wiese & Kollegen RA GmbH

AGENDA

11. Februar 2022

PMPG*

- I. Vorstellung PMPG
- II. Aktuelles aus dem Sozialversicherungsrecht
- III. Aktuelles aus dem Steuerrecht
- IV. Aktuelles aus dem Ordnungsrecht
- V. Aktuelles aus dem Zivilrecht
- VI. Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Wer wir sind:

-
- Steuerberater, Rechtsanwälte, Unternehmensberater
 - 220 Mitarbeiter (auch Ungarisch, Polnisch, Englisch und Portugiesisch sprechende Mitarbeiter)
 - 11 Standorte (neue Zweigstelle der PMPG Wiese & Kollegen Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Frankfurt am Main)

Begriff der nennenswerten Tätigkeit

EuGH C-784/19 Urteil vom 3. 6. 2021

Sachverhalt:

Ein Bulgarisches Unternehmen will Arbeitnehmer grenzüberschreitend überlassen und beantragt die Entsendebescheinigung A1. Während der Entsendung soll der AN unter Leitung und Aufsicht des Entleihers seine Tätigkeit verrichten.

Feststellungen des Gerichts:

Das Unternehmen muss im Heimatland ebenfalls Arbeitnehmerüberlassung betreiben. Die Anwerbung und Vermittlung von AN reicht für die Annahme einer nennenswerten Tätigkeit nicht aus.

Grundsätzlich besteht das Recht der Freizügigkeit auch für solche Unternehmen, die die notwendige Tätigkeit im Heimatland nicht ausüben, doch es besteht keine Möglichkeit, die Vorteile der Art. 12 der VO 883/04 in Anspruch zu nehmen.

Die Tatsache, dass der AN unter Leitung und Aufsicht des Entleihers steht, steht der Erteilung der Bescheinigung A 1 nicht entgegen.

Unzureichende Information an Steuerberater als mittelbare Steuerhinterziehung

LG Osnabrück, Urteil vom 04.03.2021 – 14 Ns 3/21

Sachverhalt:

Arzt teilt dem Steuerberater Informationen zu Einnahmen nicht vollständig mit. Die hierauf abgegebenen Steuererklärungen ergaben zu niedrige Gewinne.

Rechtsfolge:

Strafbarkeit des Arztes wegen Steuerhinterziehung in mittelbarer Täterschaft, da der Arzt gewusst habe, dass die von ihm an den Steuerberater übermittelten Unterlagen unvollständig waren. Die Festsetzung zu geringer Steuern wurde von ihm jedenfalls billigend in Kauf genommen.

>>> INFORMATIONEN AN DEN STEUERBERATER SOLLTEN DAHER MÖGLICHST UMFASSEND UND VOLLSTÄNDIG ERFOLGEN

Rückwirkung der Rechnungsberichtigung bei der Umsatzsteuer

BMF-Schreiben vom 18. 9. 2020

Auf der Grundlage der Entscheidung des EuGH vom 15. 9. 2016 und der Rechtsprechung des BFH, der die Entscheidung übernommen hat, hat das BMF nunmehr die Rechtsprechung übernommen und für die Finanzverwaltung zu anwendbarem Recht gemacht.

Erste Tätigkeitsstätte bei grenzüberschreitender Entsendung

BFH vom 17. 12. 2020 – VI R 21/18

Sachverhalt:

Ein AN wird von seinem AG in die USA entsandt.

AG und AN schließen eine Entsendevereinbarung ab. In den USA schließt der AN mit dem ihm aufnehmenden Unternehmen einen Arbeitsvertrag. Darin enthalten eine Lohnvereinbarung. Der AN erhält:

Festes Gehalt

Wohnungskostenzuschuss

Reisekostenzuschuss

Die Steuerpflicht des AN in Deutschland bleibt bestehen. Der AN möchte Wohnungskosten und Reisekostenzuschuss als steuerfreie Leistung behandeln. Das FA lehnt ab.

Feststellungen des Gerichts:

Na § 3 Nr. 16 EStG sind Vergütungen zur Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten oder Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung steuerfrei, wenn diese die nach § 9 EStG als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen nicht überschreiten.

Erste Tätigkeitsstätte Folie 2

Erste Tätigkeitsstätte ist nach § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers.

Die Zuordnung zu einer solchen Einrichtung wird durch dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung bestimmt.

Eine Dokumentationspflicht ist § 9 Abs. 4 Satz 2 EStG nicht zu entnehmen.

Erforderlich und ausreichend ist, dass der AN am Ort der ersten Tätigkeitsstätte zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten zu erbringen hat, die arbeitsvertraglich geschuldet sind und zu dem entsprechenden Berufsbild gehören.

Prüfungsbefugnis der Zollverwaltung nach Mindestlohngesetz gegenüber ausländischen Arbeitgebern

BFH, Urteile vom 18.08.2020 – VII R 34/18, VII R 35/18, VII R 12/19

Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, deren Arbeitnehmer im Inland tätig sind, sind nach dem Mindestlohngesetz verpflichtet, eine Überprüfung von Art und Umfang der im Inland verrichteten Arbeiten durch die Zollverwaltung zu dulden.

Es ist hierbei egal, ob kurzzeitige Beschäftigungen überhaupt unter das Mindestlohngesetz fallen, denn die Zollbehörden müssen die Möglichkeit erhalten, feststellen zu können, in welchem Umfang die betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich im Inland beschäftigt werden.

Die Entscheidungen des BFH betrafen Transportunternehmen, die Transporte durchgeführt haben, bei denen entweder nur Entladung oder Beladung in Deutschland erfolgt war.

MK Zahlung restlichen Werklohns in Höhe der Umsatzsteuer

UNTERTITEL

TEXT

Mindestlohn im Baugewerbe – Drohende Rückwirkung einer zu erwartenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Allgemeiner Mindestlohn in Deutschland

| | |
|-----------------------------|-----------------------|
| ab 1. Januar 2022 | 9,82 EUR/Std. |
| ab 1. Juli 2022 | 10,45 EUR/Std. |
| geplant: ab 1. Oktober 2022 | 12,00 EUR/Std. |

Baumindestlohn war bis Ende 2021 durch Verordnung für allgemeinverbindlich erklärt und damit auch für nicht tarifgebundene Parteien verpflichtend.

Zurzeit besteht kein besonderer Mindestlohn im Baugewerbe, sondern der allgemeine Mindestlohn ist anzuwenden.

Jedoch wird - Zeitpunkt ungewiss - wahrscheinlich eine neue Allgemeinverbindlichkeitserklärung kommen mit **Rückwirkung ab 1. Januar 2022!!!** Es ist anzuraten, entsprechende Rückstellungen zu bilden.

Rechtswahl bei Arbeitnehmerüberlassung

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 09.04.2021 – 12 Sa 15/20

Sachverhalt:

Französischer Beratungskonzern „verleiht“ Mitarbeiter an Unternehmen in Deutschland, **ohne eine deutsche AÜ-Erlaubnis** vorweisen zu können. In den Verträgen zwischen dem französischen Unternehmen und dem deutschen Kunden als auch im Arbeitsvertrag zwischen dem französischen Unternehmen und der Mitarbeiterin wird die **Anwendung französischen Rechts** vorgesehen.

Rechtsfolge:

§ 9 Abs 1. AÜG -> Unwirksamkeit des Entleihvertrags -> **kein Vergütungsanspruch des Verleihers gegen den Entleiher!**

Keine Entschädigung bei Entsendung in Corona-Risikogebiet

Verwaltungsgericht Karlsruhe – 9 K 67/21 vom 1. 7. 2021

Sachverhalt:

Ein deutsches Maschinenbauunternehmen sendet zur Behebung eines Maschinenausfalls einen Monteur nach Österreich. Österreich war zum dem Zeitpunkt als Corona-Risikogebiet eingestuft. Nach Rückkehr nach Deutschland musste der Monteur eine 14-tägige häusliche Quarantäne absolvieren. Der Arbeitgeber leistet Lohnfortzahlung.

Ergebnis:

Die Dienstreise nach Österreich ist im Sinne des Infektionsschutzgesetzes vermeidbar gewesen, da es sich bei dem Maschinenschaden nicht um ein höchstpersönliches oder vergleichbares außergewöhnliches Ereignis gehandelt habe.

Eine Unvermeidbarkeit liegt nicht vor, wenn die Reise in ein Corona-Risikogebiet aufgrund unternehmerischer oder finanzieller Interessen des Arbeitgebers unternommen worden ist.

Bereitschaftsdienst ausländischer Betreuungskräfte

BAG 5 AZR 505/20 vom 24. 6. 2021

Sachverhalt:

Eine bulgarische Staatsangehörige wird von ihrem Arbeitgeber nach Deutschland entsandt um eine Grundversorgung (Einkaufen, Putzen, Hilfe bei Hygiene, Ankleiden etc.) zu erbringen. Der Streit bei Gericht geht um den Lohn, der der AN zusteht.

Kernaussage des Gerichts:

Nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte Betreuungskräfte haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Bereitschaftsdienst.

Begründung:

- a) nach der RiL 96/71/EG gelten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.
- b) Der gesetzliche Mindestlohn muss in Geld ausgezahlt werden.
- c) Die Sachleistungen in Gestalt von Kost und Logis bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt

Bereitschaftsdienst Folie 2

- d) Der Umfang des gesetzlichen Mindestlohns richtet sich nicht nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, sondern primär nach den Vorgaben des Mindestlohngesetzes
- e) § 1 MiLoG ist ein die vertragliche Vergütungsabrede korrigierender gesetzlicher Anspruch
- f) § 20 MiLoG verdrängt als Eingriffsnorm etwa abweichendes ausländisches Recht
- g) Mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeit ist nicht nur Vollarbeit sondern auch Bereitschaft
Zu vergüten sind die Zeiträume, in denen die Arbeitnehmer nicht frei über die Nutzung der Zeit verfügen können.
- h) Die gesetzliche Vergütungspflicht des Mindestlohn differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme und gibt damit auch für Bereitschaft einen ungeschmälernten Anspruch auf den Mindestlohn
- i) Es fehlt an einem Gesetz, in dem eine Staffelung über die Höhe der Vergütung abhängig von dem Grad der Inanspruchnahme festgestellt wird.

PMMPG*

VIELEN DANK!