

Vortragsveranstaltung der EVOSZ-IWTD
am 17. November 2017
in Budapest

**Rechtliche Rahmenbedingungen für eine Tätigkeit in
Deutschland**

Referent:
Norbert Wiese

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht

Backes-Wiese-Heck
Tel.: 0049/271/303033-0
Fax: 0049/271/303033-31
Weidenauer Str. 60
D-57076 Siegen
kanzlei@wiese-kollegen.de



Wiese & Kollegen
Rechtsanwälte
Steuerberater

Gliederung

I. Neufassung der Entsenderichtlinie

A. Vorbemerkungen

B. Inhalt des Änderungsvorschlages

- Erwägungen

- Entwurf für die Neufassung der Richtlinie

II. Arbeitsrecht

1. Das Sozialkassen-Sicherungsgesetz

2. Ruhezeiten der Arbeitnehmer

3. Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft

4. Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche

5. Entscheidung des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes
(Arbeitnehmerüberlassung)

6. Equal-pay: Entscheidung des BAG vom 23. 11. 2016

7. Teilnahme am Urlaubskassenverfahren und Verbandsmitgliedschaft

8. Lohnbedingungen im Gerüstbauer-Handwerk

III. Sozialversicherungsrecht

1. Erschleichen der Bescheinigung E 101
EuGH C-359/16 (Schlussantrag)
2. Haftung für Sozialversicherungsbeiträge
BSG B 2 U 10/15 R

IV. Steuerrecht

1. Übernahme der Steuerberatungskosten
FG Rheinland-Pfalz – 1 K 1605/14 –
2. Verfassungsmäßigkeit der Nachzahlungszinsen
3. Belegvorlage im Vorsteuervergütungsverfahren

I. Neufassung der Entsenderichtlinie

A. Vorbemerkungen

1. Hinsichtlich europäischer Rechtsnormen wird unterschieden zwischen **Richtlinien und Verordnungen**.
2. Die Entsendung von Arbeitnehmern wird derzeit geregelt durch die Richtlinie 96/71 EG vom 16. 12. 1996.
3. Umsetzung dieser Richtlinie in Deutschland durch das Arbeitnehmerentsendegesetz
4. Geltung des AEntG für folgende Branchen:
 - Bauhaupt- und Baunebengewerbe einschließlich der Erbringung von Montageleistungen
 - Gebäudereinigung
 - Briefdienstleistungen
 - Sicherheitsdienstleistungen
 - Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
 - Wäschereidienstleistungen im Objektgeschäft
 - Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst
 - Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen
 - Schlachten und Fleischverarbeitung

5. Umfang der Entsendung:

Land	ins Ausland entsandt		aufgenommene AN	
Deutschland	240.860	100%	418.908	174%
Ungarn	63.663	100%	8.743	14%
Österreich	64.373	100%	108.627	169%
Polen	463.174	100 %	17.897	4%
Rumänien	46.871	100 %	10.709	23%
Frankreich	139.040	100%	177.674	128%
Italien	91.740	100%	59.095	65%
Niederlande	95.017	100%	89.411	94%
Portugal	64.970	100%	15.374	24%
Luxemburg	62.947	100%	21.749	35%

6. Folgen des Vorschlags vom 24. 10. 2017 – Trilog-Verfahren

Trilog-Verhandlungen sind dann vorgesehen, wenn der Rat den Änderungsvorschlägen des Parlamentes aus zweiter Lesung nicht zustimmt.

Einsetzung eines „Vermittlungsausschusses“ bestehend aus

- Der Europäischen Kommission (mit moderierender Funktion)
- Dem Rat der Europäischen Union
- Dem Europäischen Parlament

B. Inhalt des Änderungsvorschlages

Änderung der Erwägungen zu der Richtlinie

(7a) Die zuständigen nationalen Behörden sollten gemäß ihrem nationalen Recht und/oder ihren nationalen Gepflogenheiten in der Lage sein zu überprüfen, ob die **Wohnverhältnisse** in von Arbeitgebern zur Verfügung gestellten Unterkünften für entsandter Arbeitnehmer mit den geltenden einschlägigen nationalen Bestimmung des Aufnahmemitgliedstaates, die auch auf entsandter Arbeitnehmer anwendbar sein könnten, im Einklang stehen.

(7b) Entsandte Arbeitnehmer, die vorübergehend von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz im Hoheitsgebiet des Mitgliedsstaates, **in den sie entsandt wurden, an einen anderen Dienstort gesandt** werden, sollten mindestens dieselben für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht zu Hause wohnen, geltenden Zulagen oder Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Verpflegung- und Unterbringungskosten erhalten, wie Gebiets ansässige Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat. Dies sollte auch für Kosten gelten, die entsandten Arbeitnehmern entstehen, wenn Sie zu und von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet sie entsandt wurden, reisen müssen. Der „harte Kern“ der Schutzrechte sollte jedoch nicht auf Zulagen oder Kostenerstattungen ausgedehnt werden, die damit im Zusammenhang stehen, dass ein Arbeitnehmer, der im Sinne des Artikels 1 Abs. 3 der Richtlinie 96/71 EG entsandt wurde, sich nicht in dem Mitgliedstaat befindet, in dem er normalerweise arbeitet. Doppelzahlung von Reise-, Verpflegung- und Unterbringungskosten sollten vermieden werden.

(8) Die Entsendung hat vorübergehenden Charakter und der entsandte Arbeitnehmer kehrt **nach Abschluss der Arbeiten**, für die er entsandt worden ist, **in der Regel in sein Herkunftsland zurück**. Allerdings müssen die Aufnahmeländer angesichts der langen Dauer bestimmter Entsendungen und der Verbindung, die zwischen dem Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes und den für solch lange Zeiträume entsandten Arbeitnehmern anerkanntermaßen besteht, bei Entsendezeiträumen von **über 12 Monaten** dafür Sorge tragen, dass die Unternehmen, die Arbeitnehmer in ihr Hoheitsgebiet entsenden, zusätzliche Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die für die Arbeitnehmer in dem Mitgliedstaat, in dem die Arbeit verrichtet wird, verbindlich gelten.

(9) Ein besserer Arbeitnehmerschutz ist notwendig, um den freien Dienstleistungsverkehr auf einer fairen Grundlage sowohl kurz- als auch langfristig sicherzustellen, insbesondere in dem ein Missbrauch der durch die Verträge garantierten Rechte verhindert wird. Die Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz dürfen jedoch das Recht von Unternehmen, die Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates zu entsenden, sich auch in Fällen, in denen die Entsendung länger als 12 Monate dauert, auf die Dienstleistungsfreiheit zu berufen, nicht berühren. Bestimmungen, die für entsandte Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung von mehr als 12 Monaten gelten, müssen daher mit dieser Freiheit vereinbar sein. Gemäß der ständigen Rechtsprechung sind Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit nur zulässig, wenn sie aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt sowie verhältnismäßig und notwendig sind.

(9a) Die zusätzlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von dem Unternehmen, das Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsendet, garantiert werden, sollten auch für Arbeitnehmer gelten, die **entsandt werden, um andere entsandter Arbeitnehmer zu ersetzen**, damit sichergestellt wird, dass mit dieser Ersetzung nicht die ansonsten geltenden Vorschriften umgangen werden.

(9b) Ebenso wie die Richtlinie 96/71/EG sollte auch diese Richtlinie **unbeschadet der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009** des europäischen Parlaments und des Rates gelten.

(12 a) Der **Begriff „Entlohnung** „sollte sämtliche Bestandteile der Mindestlohnsätze, die der Gerichtshof der Europäischen Union entwickelt hat, umfassen, aber nicht darauf beschränkt sein.

(12 b) Beim Vergleich der Entlohnung des entsandten Arbeitnehmers mit der geschuldeten Entlohnung gemäß den Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt wird, sollte der Bruttobetrag der Entlohnung berücksichtigt werden. Dabei sollten nicht die einzelnen Bestandteile der Entlohnung, die gemäß Art. 3 Abs. 1 vorgeschrieben sind, sondern die Bruttobeträge der Entlohnung insgesamt verglichen werden.

...(Transparenz)

Wie in Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie 96/71/EG vorgesehen, sollten die Entsendezulagen als Bestandteil der Entlohnung gelten. Diese Zulagen sollten daher für den Vergleich berücksichtigt werden, es sei denn, sie betreffen infolge der Entsendung tatsächlich entstehende Kosten wie z.B. **Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten**.

(12 c) Entsendezulagen dienen oft mehreren Zwecken. Sofern ihr Zweck die Erstattung von infolge der Entsendung entstehenden Kosten wie z.B. Reise-, Unterbringung- und Verpflegungskosten ist, sieht die Richtlinie 96/71 I GG vor, dass sie nicht als Bestandteil der Entlohnung gelten. In Anbetracht der Bedeutung der entsendet Zulagen sollte Unsicherheit im Bezug auf die Frage, welche Teile der entsendet Zulagen der Kostenerstattung zuzuordnen sind, vermieden werden. Bei solchen Zulagen sollte davon ausgegangen werden, dass sie zu Erstattung von Kosten gezahlt werden, sofern nicht in den Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen, die sich aus den auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Tarifverträgen oder vertraglichen Vereinbarung ergeben, definiert ist, welche Teile der Zulage der Kostenerstattung zuzuordnen sind.

(13) ...

Bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit von Sanktionen gegen einen Dienstleistungserbringer wegen Nichteinhaltung der Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen, die den entsandten Arbeitnehmer zu garantieren sind, könnte insbesondere berücksichtigt werden, ob die Information auf der einzigen nationalen Website über die Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Art. 5 der Richtlinie 2014/67/EU zur Verfügung gestellt werden, was die Wahrung der Autonomie der Sozialpartner einschließt.

(14 c) Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen den Behörden

(15) In der Richtlinie 2008/104/EG über **Leiharbeit** ist der Grundsatz festgelegt, dass die wesentlichen Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen für Leiharbeitnehmer mindestens denjenigen entsprechen sollten, die für diese Arbeitnehmer gelten würden, wenn sie von dem Entleiher in den Unternehmen von dem gleichen Arbeitsplatz eingestellt würden. Dieser Grundsatz sollte auch für Leiharbeitnehmer gelten, die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. Gilt dieser Grundsatz, sollte das entleihende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen von den Bedingungen, die für die Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung gelten, in Kenntnis setzen. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Mitgliedstaaten Ausnahmen von dem Grundsatz der Gleichbehandlung/des gleichen Entgelts nach Art. 5 Abs. 2 und 3 der Richtlinie über Leiharbeit versehen. Gilt eine solche Ausnahmeregelung, ist es für die Leiharbeitnehmer nicht notwendig, Kenntnis von den Arbeitsbedingungen des entleihenden Unternehmens zu haben und die Pflicht zur Information sollte deshalb nicht gelten. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass das verwendende Unternehmen das Leiharbeitsunternehmen unterrichtet, wenn die entsandten Arbeitnehmer vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen, in den sie entsandt worden sind, arbeiten, damit der Arbeitgeber gegebenenfalls die für den entsandten Arbeitnehmer **günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen** anwenden kann.

Entwurf für die Neufassung der Richtlinie

Art. 3 Abs. 1 Buchst. gb)

Zulagen oder Kostenerstattungen zur Deckung von Reise-, Unterbringung- und Verpflegungskosten für die Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen nicht Zuhause Wohnen; dies gilt ausschließlich für die Reise-, Unterbringung- und Verpflegungskosten, die einem entsandten Arbeitnehmer entstehen, wenn er zu und von seinem regelmäßigen Arbeitsplatz in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet der entsandt wurde, reisen muss oder von seinem Arbeitgeber vorübergehend von diesem Arbeitsplatz an einen anderen Arbeitsplatz gesandt wird. Es findet keine Anwendung auf Zulagen oder Kostenerstattung, die damit im Zusammenhang stehen, dass sich der Arbeitnehmer während der in Art. 1 Abs. 3 genannten Entsendung nicht in dem Mitgliedstaat befindet, in dem er normalerweise arbeitet.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bestimmt sich der **Begriff Entlohnung** nach den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten des Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer entsandt ist und umfasst alle die Entlohnung ausmachenden Bestandteile, die gemäß nationalem Rechts oder Verwaltungsvorschriften, für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen ... In diesem Mitgliedstaat vorgeschrieben sind.

- (1) In Fällen, in denen die **tatsächliche Entsendedauer mehr als 12 Monate** beträgt, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht die in Art. 1 Abs. 1 genannten Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern zusätzlich zu den Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen gemäß Abs. 1 sämtliche Arbeit- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind durch
 - a) rechts- oder Verwaltungsvorschriften und oder
 - b) für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Abs. 8

Der Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Dienstleistung erbracht wird, verlängert auf der Grundlage der von einem Dienstleistungserbringer mitgeteilten Begründung den Zeitraum, bevor die Bestimmungen dieses Absatzes gelten, auf **18 Monate**.

Ersetzt das Unternehmen gemäß Art. 1 Abs. 1 einen entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen entsandten Arbeitnehmer, der die gleiche Tätigkeit am gleichen Ort ausführt, so gilt als entsenden für die Zwecke dieses Absatzes die **Gesamtdauer der Entsendezeit der betreffenden einzelnen Arbeitnehmer**.

Für die Zwecke dieses Artikels wird der Begriff „**gleiche Tätigkeit am gleichen Ort** „unter anderem unter Berücksichtigung der Art der zu erbringenden Dienstleistung oder der durchzuführenden Arbeit und der Anschriften des Arbeitsplatzes bestimmt.

c)...

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass das verwendete Unternehmen die Unternehmen gemäß Art. 1 Abs. 3c über folgendes unterrichtet:

1. Die Bedingungen, die in diesem Unternehmen für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung gelten, soweit sie von unter Abs. 1 erfasst sind, und
2. Die entsandten Arbeitnehmer, die ihre Arbeit vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen verrichten, in den sie entsandt worden sind.

Abs. 7)

Die Abs. 1-6 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigung- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil der Entlohnung, soweit sie nicht als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten wie z.B. Reise-, Unterbringung- und Verpflegungskosten gezahlt werden. Wenn sich aus den für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen nicht ergibt, ob und, wenn ja, welche Bestandteile einer Entsendungszulage als Erstattung von Kosten gezahlt werden oder Teil der Entlohnung sind, **ist davon auszugehen**, dass die gesamte Zulage als Erstattung von infolge der Entsendung tatsächlich entstandenen Kosten gezahlt wird.

Die Mitgliedstaaten erlassen und veröffentlichen bis 3 Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie die rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen.

Sie wenden diese Maßnahmen ab 4 Jahre nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie an. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Richtlinie 96/71 EG weiterhin in der Fassung anwendbar, die vor den mit dieser Richtlinie eingeführten Änderungen galt.

Nach **8 Kalenderjahren** erfolgt eine Überprüfung der Richtlinie.

II. Arbeitsrecht

1. Soka-SiG (vom 16. 5. 2017)

In § 3 Soka-SiG wird bestimmt, dass die Regelungen des BRTV Bau von Gesetzes wegen für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Zeiträumen von 2006 bis 2015 gilt.

§ 3 Abs. Soka-SiG bestimmt, dass diese Regelungen auch für im Ausland ansässige Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern Anwendung findet.

Nach der Rechtsprechung des hessischen Landesarbeitsgerichts sind die Regelungen in dem Soka Sig verfassungskonform und nicht aus anderen Gründen zu beanstanden (vergleiche z.B. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 22. September 2017, Aktenzeichen 10 Sa 1268/16).

2. Ruhezeiten der Arbeitnehmer

In dem Schlussantrag des Generalanwaltes beim europäischen Gerichtshof vom 21. 6. 2017 zu dem Aktenzeichen C – 306/16 schlägt der Generalanwalt vor, hinsichtlich der Arbeitszeiten zu entscheiden, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahingehend auszulegen ist, dass die Bestimmungen nicht verlangen, dass die wöchentliche Ruhezeit spätestens am 7. Tag nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitszeiten gewährt werden muss, sondern vorschreiben, dass diese Ruhezeit innerhalb des jeweiligen 7 Tage Zeitraums zu gewähren ist.

Sollte der EuGH dem Vorschlag folgen, könnte dies zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit führen.

3. Gesetz zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft vom 17. 7. 2017

Ziel des Gesetzes: Sicherung der Rechte von Arbeitnehmern
Verhinderung der Umgehung der Pflicht zur Zahlung von
Sozialversicherungsbeiträgen

Erstreckung von § 28e SGB IV auf Unternehmen der Fleischwirtschaft

Pflicht, Schutzausrüstung (Hygiene oder Schutzkleidung) unentgeltlich zur Verfügung zu stellen

Ausdrückliches Verbot der Aufrechnung mit unpfändbaren Teilen des Lohnes

Pflicht zur Erstellung der Dokumentation nach § 17 Mindestlohngesetz sowie 19 Abs. 1
Entsendegesetz

4. Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche

Durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und soziales vom 1. 8. 2017 wurden die Mindestentgelte in der Pflegebranche wie folgt angehoben

	In den alten Bundesländern	in den neuen Bundesländern
Ab 1. November 2017	10,20 €	9,50 €
Ab 1. Januar 2018	10,55 €	10,05 €
Ab 1. Januar 2019	11,05 €	10,55 €
Ab 1. Januar 2020	11,35 €	10,85 €

Je geleisteter Arbeitsstunde

Für Zeiten des Bereitschaftsdienstes können davon Abschläge gemacht werden, die einzelvertraglich oder durch Tarifvertrag geregelt sein müssen.

Die monatlich ausgezahlte Bruttovergütung/die geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Bereitschaftsstunden muss stets mindestens die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz erreichen.

Andere Regelung gelten für Ruftbereitschaften.

Fälligkeit der Vergütung spätestens am 15. des Folgemonats

5. Entscheidung des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes vom 22. August 2017

In der Rechtssache 2017/11/0068/5 hat der österreichische Verwaltungsgerichtshof entschieden, dass die Entscheidung des europäischen Gerichtshofes vom 18. Juni 2015 in der Rechtssache C – 586/13 unbedingt auch in Österreich gelten und von den österreichischen Gerichten anzuerkennen ist.

Die Abgrenzungskriterien, die sich aus der Entscheidung ergeben, wurden vollständig übernommen.

6. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23. 11. 2016

Problem: Entlohnung nach dem Grundsatz equal pay

Leitsatz: Maßgeblich für das Vergleichsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG ist die Tätigkeit, die der Entleiher dem Leiharbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent durch Billigung oder Duldung zugewiesen hat.

7. Teilnahme am Urlaubskassenverfahren der dt. Bauwirtschaft

Problem:	Wer muss am Urlaubskassenverfahren der dt. Bauwirtschaft teilnehmen?
Sachverhalt:	Fassadenbau ausländischer Arbeitgeber
Zeitraum:	2006 bis 2008
Entscheidung:	BAG vom 22. 6. 2016 – 10 AZR 536/14 – mittelbare oder unmittelbare Mitgliedschaft in einem Verband, der nicht von der Allgemeinverbindlichkeit erfasst wird, befreit von der Teilnahmeverpflichtung.
ABER:	Weit zurückliegender Zeitraum Bei Verbandsmitgliedschaft müssen dessen Normen / Tarifverträge eingehalten werden. Verhandlungen zu der Problematik Verbandsmitgliedschaft (Elektro) sind noch nicht abgeschlossen. Änderungen sind allerdings zu erwarten.

8. Lohnbedingungen im Gerüstbauhandwerk

- Problem:** Der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag läuft am 30. 4. 2018 aus
Neuverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.
Erst der neu vereinbarte Tarifvertrag kann für allgemeinverbindlich erklärt werden.
Das Verfahren wird einige Zeit in Anspruch nehmen.
- Folge:** Es wird im KJ 2018 zu nicht kalkulierbaren Lohnzahlungsverpflichtungen kommen.
Neuverträge müssen eine entsprechende Anpassungsklausel enthalten.

III. Sozialversicherungsrecht

1. Schlussantrag des Generalanwaltes in der Sache C – 359/16

Problem: Welches Sozialversicherungsrecht ist anzuwenden, wenn für den Arbeitnehmer eine Bescheinigung E 101 ausgestellt wurde, bei Beantragung der Bescheinigung aber falsche Angaben gemacht wurden.

Ergebnis:

Die Verordnungen über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht für entsandte Arbeitnehmer sind dahin auszulegen, dass ein Gericht des Aufnahmemitgliedstaats eine Bescheinigung E 101 unberücksichtigt lassen kann, die von dem Träger ausgestellt wurde, der von der zuständigen Behörde eines Mitgliedstaats benannt wurde, wenn dieses Gericht feststellt, dass diese Bescheinigung auf betrügerische Weise erlangt oder geltend gemacht wurde.

Damit entfällt die Bindungswirkung der Bescheinigung E 101, entsprechend heute der Bescheinigung A1, wenn bei deren Beantragung falsche Angaben gemacht wurden.

Die Entscheidung des EuGH bleibt abzuwarten.

2. Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 30. März 2017 – B 2 U 10/15 R

Problem: Haftung für Sozialversicherungsbeiträge

Zweigniederlassung

§ 130 Abs. 2 SGB VII i.V.m. § 150 Abs. 2 S. 2 SGB VII

Haftung des Bevollmächtigten

Ergebnis: Der Sozialversicherungsträger muss ein pflichtgemäßes Ermessen ausüben um den Bevollmächtigten in Anspruch nehmen zu können. Sitz des Unternehmens im Inland ist sein organisatorischer Mittelpunkt, von dem es kaufmännisch und technisch geleitet wird. Soweit ein solcher Mittelpunkt besteht muss ein Bevollmächtigter nicht bestellt werden.

IV. Steuerrecht

1. Entscheidung des Finanzgerichtes Rheinland-Pfalz vom 21. Dezember 2016
– 1 K 1605/14 –

Problem: Nettolohnvereinbarung
Entsendung von Arbeitnehmern in das Ausland
Übernahme der Steuerberatungskosten durch den Arbeitgeber

Die Entsendung von Arbeitnehmern in das Ausland bei Vereinbarung eines Nettolohns führt zu erheblichen Beratungsbedarf um die Steuerpflicht und die Höhe der geschuldeten Steuer festzustellen.

Das Finanzgericht kommt zu dem Ergebnis, dass die Übernahme der Steuerberatungskosten im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegt. Deshalb ist kein Arbeitslohn anzunehmen.

Die Revision ist beim Bundesfinanzhof unter dem Az. VI R 28/17 anhängig.

2. Verfassungsmäßigkeit der Nachzahlungszinsen in den Kalenderjahren 2012 bis 2015

Entscheidung des FG Münster vom 17. 8. 2017 (10 K 2472/16)

Die Festsetzung der Nachzahlungszinsen iHv 6% pro Kalenderjahr ist als verfassungsgemäß anzusehen.

Die Revision ist zugelassen (BFH III R 25/17)

3. Belegvorlage im Vorsteuervergütungsverfahren

Problem: Im Vergütungsverfahren müssen die Originalbelege vorgelegt werden

Fragestellung: Ist eine Kopie des Originalbeleges ein Dokument, das zum Nachweis geeignet ist?

Entscheidung: BFH vom 17. 5. 2017 - V R 54/16 –
Rechnungskopie ist ein geeignetes Dokument

4. Kindergeld

Ab dem 1. 1.2018 wird es nur noch möglich sein, das Kindergeld rückwirkend für 6 Kalendermonate zu beantragen. Derzeit kann Kindergeld rückwirkend für 4 Kalenderjahre beantragt werden.



Wiese & Kollegen

Rechtsanwälte
Steuerberater

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Referent:

Norbert Wiese

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Steuerrecht



Backes-Wiese-Heck
Tel.: 0049/271/303033-0
Fax: 0049/271/303033-31
Weidenauer Str. 60
D-57076 Siegen
kanzlei@wiese-kollegen.de