

BESONDERHEITEN BEIM EINSATZ POLNISCHER ARBEITNEHMER IN DEUTSCHLAND

Die Beschäftigung von polnischen Arbeitnehmern in Deutschland erfreut sich spätestens seit der Bildung eines gemeinsamen europäischen Binnenmarktes unter der Geltung von Dienstleistungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit stetig wachsender Beliebtheit bei deutschen wie auch bei polnischen Arbeitgebern.

Jene europäischen Grundwerte stellen in jeder Hinsicht ein geeignetes rechtliches Fundament zum grenzüberschreitenden Einsatz polnischer Arbeitnehmer dar, bei dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen einige wesentliche administrative Gesichtspunkte beachten sollten.

Mindestlohn

Seit dem 01.01.2017 gilt in der Bundesrepublik Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn in Höhe von 8,84 EUR pro Stunde. Ein darunterliegender Lohn ist grundsätzlich unzulässig. In ausgewählten Tarifbereichen sind teils deutlich höhere Mindestlöhne vorgeschrieben, weshalb hier im Vorfeld des Mitarbeitereinsatzes eine ausführliche thematische Auseinandersetzung mit den branchenüblichen Tarifen- und Tarifverträgen erfolgen sollte.

Steuerpflicht

Grundsätzlich besteht für den ausländischen Arbeitgeber eine Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug, wenn er als inländischer Arbeitgeber anzusehen ist, also eine Betriebsstätte oder einen ständigen Vertreter hat und Arbeitnehmer beschäftigt. Sofern von einem polnischen Arbeitgeber Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt werden, regelt das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland, ob das Besteuerungsrecht des Arbeitslohns der Bundesrepublik Deutschland als Tätigkeitsstaat obliegt oder es aber beim Ansässigkeitsstaat des Arbeitnehmers verbleibt.

- Bei der Entsendung der Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung nach dem deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gilt das Besteuerungsrecht für die Bundesrepublik Deutschland.

Dies gilt bei der werkvertraglichen Entsendung von Arbeitnehmern über einen Zeitraum von länger als 6 Monaten der Beschäftigung gleichermaßen.

- Bei der werkvertraglichen Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland oder bei der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, die bis zu einem Zeitraum von 6 Monaten (weniger als 183 Tage) andauert, besteht die Möglichkeit der Freistellung bei von der Besteuerungspflicht. Ein entsprechender Freistellungsantrag für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ist sodann bei der zuständigen Finanzbehörde zu stellen.

Anmeldung beim Zoll

Auch melderechtlich sind gewisse Anforderungen der deutschen Behörden zu erfüllen. So sind Arbeitgeber mit Sitz im EU-Ausland während aber auch bereits vor der Entsendung von Arbeitnehmern verpflichtet, eine schriftliche Anmeldung bei der zuständigen Stelle abzugeben, soweit Ihre Mitarbeiter in bestimmten Branchen grenzüberschreitend tätig werden.

Dies gilt beispielsweise für die Bereiche Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen, Fleischwirtschaft, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe sowie das Baugewerbe. Die Anmeldung erfolgt hier seit dem 01.01.2017 über das elektronische Meldeportal der Zollverwaltung. Eine Einreichung des Meldeformulars per Fax kann lediglich noch bis zum 30.06.2017 erfolgen.

Besonderheiten im Sozialversicherungsrecht

Ein wesentlicher Grundsatz der grenzüberschreitenden Dienstleistung ist, dass Arbeitnehmer lediglich in einem Mitgliedsland sozialversicherungsrechtlich beitragspflichtig sind (maßgebliche Verordnungen hierzu sind EWG Nr. 883/2004 und EWG Nr. 987/2009). Im Allgemeinen gilt dabei, dass Sozialversicherungsbeiträge in den Land abzuführen sind, in dem die die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird.

Bei der vorübergehenden Entsendung gilt die Besonderheit, dass ausnahmsweise die Sozialversicherungspflicht im Land des Firmensitzes verbleibt, soweit der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis steht und die im Herkunftsland (Polen) zuständige Sozialversicherung eine Entsendebescheinigung - auch A 1 Bescheinigung genannt - ausgestellt hat.

Die Frage welches Land vorzugswürdig zuständig ist, hängt oftmals von der Beurteilung des Einzelfalls ab und ist regelmäßig Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen, weshalb hier im Vorfeld ein besonderes Augenmerk auf die Thematik zu richten ist.

Besonderheit Arbeitnehmerüberlassung

Als adäquates Modell des grenzüberschreitenden Einsatzes von Mitarbeitern hat sich die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bewährt.

Dabei können in Polen ansässige Unternehmen polnische Arbeitnehmer vorübergehend an in Deutschland ansässige Arbeitgeber verleihen, soweit das verleihende Unternehmen über eine in Deutschland geltende Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Eine derartige Genehmigung ist kostenpflichtig und wird regelmäßig nur unter bestimmten Voraussetzungen von der zuständigen Arbeitsagentur zunächst befristet für 1 Jahr gewährt.

Am 01.01.2017 erfuhr das AÜG unter anderem in den Bereichen Gleichbehandlung und etwaige gesetzlicher Umgehungskonstellationen zwischen werkrechtlichen Konstellationen und der Arbeitnehmerüberlassung eine umfassende Reformierung durch den deutschen Gesetzgeber. Da die Gesetzesänderungen ab dem 01.04.2017 in Kraft treten, sollten sich Unternehmer, die bereits eine Erlaubnis besitzen in Fragen der maximalen Verleihhöchstdauer und den Grundsätzen von Equal Pay und Equal Treatment besonders sensibilisieren.

Auch wenn es wie zuvor dargestellt einige rechtliche Besonderheiten einzuhalten gilt, stellt der Einsatz von polnischen Arbeitnehmern in Deutschland regelmäßig einen nicht unerheblichen wirtschaftlichen Vorteil für Unternehmer dar.

BESCHLUSS ÜBER NEUE ANFORDERUNGEN AN REGISTRIERKASSEN

Elektronische Registrierkassen müssen künftig über eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verfügen. Das hat das Bundeskabinett am 13.07.2016 mit dem „Entwurf eines Gesetzes zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen“ beschlossen. Damit wird Steuerhinterziehung durch manipulierte Kassenaufzeichnungen wirksam bekämpft.

Laut Pressemitteilung der Bundesregierung vom 13. Juli 2016: „Künftig müssen nach dem Gesetzentwurf die sog. Grundaufzeichnungen einzeln, vollständig, richtig, zeitgerecht und geordnet auf einem Speichermedium gesichert werden. Elektronische Aufzeichnungssysteme müssen dafür über eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verfügen, die aus drei Bestandteilen besteht: einem Sicherheitsmodul, einem Speichermedium und einer digitalen Schnittstelle. Das Sicherheitsmodul gewährleistet, dass Kasseneingaben mit Beginn des Aufzeichnungsvorgangs protokolliert und später nicht mehr unerkant manipuliert werden können. Auf dem Speichermedium werden die Einzelaufzeichnungen für die Dauer der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist gespeichert. Die digitale Schnittstelle gewährleistet eine reibungslose Datenübertragung für Prüfungszwecke.“

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) soll die technischen Anforderungen an diese Sicherheitseinrichtung definieren und anschließend entsprechende Anbieterlösungen zertifizieren. Der Gesetzentwurf schreibt keine bestimmte Lösung vor, sondern ist technologieoffen und herstellerunabhängig ausgestaltet. Damit wird den jeweiligen Verhältnissen der verschiedenen Wirtschaftszweige Rechnung getragen, außerdem kann so technische Innovation berücksichtigt werden.

Die Einführung einer allgemeinen Registrierkassenpflicht sieht der Gesetzentwurf nicht vor. Dies gilt insbesondere bei Wochenmärkten, Gemeinde- und Vereinsfesten oder Hofläden und Straßenverkäufern sowie für Personen, die ihre Dienstleistungen nicht an festen Orten anbieten. Ausnahmen wären zudem nicht rechtlich abgrenzbar. Die Kontrolle einer verpflichtenden Nutzung von Registrierkassen wäre zudem mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden.

Der Gesetzentwurf sieht eine Belegausgabe auf Verlangen des Kunden vor. Es wird damit ausdrücklich gesetzlich normiert, dass jedem Kunden das Recht zusteht, einen Beleg zu fordern. Eine Belegausgabepflicht ist nicht vorgesehen, da steuerliche Kontrollen auch ohne eine derartige Pflicht möglich sind.

Ergänzend zu den bereits vorhandenen Instrumenten der Steuerkontrolle in Unternehmen soll als neues Instrument eine Kassen-Nachschaу gesetzlich eingeführt werden. Diese Kassen-Nachschaу soll als eigenständiges Verfahren speziell zum Zwecke der Überprüfung von Aufzeichnungen mittels Registrierkassen eingeführt werden.

Werden Verstöße gegen die neuen Verpflichtungen zur ordnungsgemäßen Nutzung der technischen Sicherheitseinrichtung festgestellt, können diese als Steuerordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu EUR 25.000,00 geahndet werden.

Die Sicherheitseinrichtung ist verpflichtend ab dem 1. Januar 2020 einzusetzen. Aus Gründen des Vertrauensschutzes wurde eine Übergangsregelung für Unternehmen aufgenommen, die sich eine neue Kasse gemäß den Anforderungen des BMF-Schreibens vom 26.11.2010 angeschafft haben, aber diese bauartbedingt nicht mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung aufrüsten können. Diese Kassen können längstens bis zum 31.12.2022 genutzt werden.“

AKTUELLE ENTSCHEIDUNGEN ZUR SOKA-BAU. NICHTIGKEIT DER ALLGEMEINGELTUNG VON VEREINBARUNGEN

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kraft der Beschlüsse vom 21.09.2016, 10 ABR 33/15 und 10 ABR 48/15 (veröffentlicht bis dato nur als Pressemitteilungen) verschiedene bisher geltende Vereinbarungen bzgl. der Sozialkassen der Baubranche für ungültig erklärt.

Während dieser Beschluss keine Auswirkungen für Arbeitgeber, die in Tarifverträgen eingeschlossen sind, haben sollte, sollten die außertariflichen Arbeitgeber aus der Baubranche in Erwägung ziehen, ob hier die Rückerstattung der an Sozialkassen der Bauwirtschaft abgeführten Beiträge aufgrund ihrer unberechtigten Erhebung nicht in Frage käme.

In der Bauwirtschaft finden u.a. Tarifverträge für Sozialkassen Anwendung. Die SOKA-BAU (Service und Vorsorge für die Bauwirtschaft) sind Sozialkassen der Bauwirtschaft, die aus der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes bestehen. Das Ziel der Kasse ist, die Urlaubsvergütung für Mitarbeiter der Baubranche sicherzustellen und branchenspezifische Probleme, wie z.B. kurze Beschäftigungszeit oder Arbeitsausfälle im Winter auszugleichen. Zur Teilnahme an den SOKA-BAU sind alle Unternehmen berechtigt und verpflichtet, welche unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) fallen. Somit werden aus verschiedenen Sozialkassen Leistungen im Zusammenhang mit dem Urlaub, Berufsbildung und Altersvorsorge ausgezahlt.

Nichtigkeit der allgemeingeltenden Vereinbarungen: Das Bundesarbeitsgericht hat in den geprüften Sachen die Allgemeingeltung der Tarifverträge für Sozialkassen der Baubranche sowohl vom 15.05.2008, vom 25.06.2010 als auch vom 17.03.2014 kontrolliert. Als Folge davon wurde die Allgemeingeltung der Klausel aus den Jahren 2008, 2010 und 2014 unwirksam und somit auch nichtig. Dies gilt für die Verpflichtung zur Beitragszahlung von den nicht in die Tarifverträge eingeschlossenen Bauunternehmen, für den Zeitraum vom Oktober 2007 bis zum Dezember 2011 und vom Januar 2014 bis zum Dezember 2014. Die Gerichtsentscheidung ist rechtskräftig. Zu den Jahren 2012 und 2013 wurde noch keine Entscheidung getroffen.

Die Folge dieser Entscheidung ist, dass für den entsprechenden Zeitraum die Verpflichtung zur Beitragszahlung an die SOKA-BAU nur für die in Tarifverträge eingeschlossenen Arbeitgeber entstanden ist. Die anderen Arbeitgeber aus der Baubranche (für welche keine Tarifverträge gelten) sind nicht verpflichtet, für diesen Zeitraum Beiträge zu entrichten.

Wenn es um die Bedeutung dieses Beschlusses in der Praxis geht, entfällt mit dem Zeitpunkt der Nichtigkeit der Klausel über die Allgemeingeltung der Vereinbarungen die Rechtsgrundlage zur Regelung der Forderungen und Leistungen, die in dem allgemein geltenden Beschluss gemäß den genannten Tarifverträgen. Die Arbeitgeber aus der Baubranche, die nicht in Tarifverträge einbezogen sind, haben regelmäßig zu Unrecht die Beiträge an die SOKA-BAU abgeführt und die SOKA-BAU hat ohne Rechtsgrundlage Leistungen an außertarifliche Arbeitgeber erbracht. Diese Entscheidungen sind also im Hinblick auf die geltenden Verjährungsfristen etwaiger Ansprüche auf die Rückerstattung sowohl für außertarifliche Arbeitgeber aus der Baubranche sowie für die SOKA-BAU gegenüber dieser Arbeitgeber relevant.

Autor:

Adam Botor

Wirtschaftsprüfer

Steuerberater

Fachberater für Internationales Steuerrecht

BotorPlus GmbH StBG

Thielenplatz 5

30159 Hannover

Tel.: 0049 511 898 589 0

Fax.: 0049 511 898 589 29

Mob.:0049 173 270 5533

www.botorplus.com