

Global Mobility Services Newsletter

**Aktuelle Themen und Fragestellungen rund
um den internationalen Mitarbeiterereinsatz**

September 2021



Verlängerung der Konsultationsvereinbarungen zwischen Deutschland und Frankreich, Deutschland und der Schweiz, Deutschland und Luxemburg, sowie Deutschland und den Niederlanden

Bereits in den diesjährigen [Februar-](#) und [Juniausgaben](#) unseres GMS-Newsletters haben wir ausführlich über die pandemiebedingten steuerlichen Sonderregelungen zwischen Deutschland und den angrenzenden Staaten informiert. Wir möchten nun auf die Verlängerungen der Konsultationsvereinbarungen mit Frankreich, Schweiz, Luxemburg und den Niederlanden hinweisen.

Ziel der Sonderregelungen ist es, negative steuerliche Auswirkungen für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmende so gering wie möglich zu halten, die sich unter Umständen aufgrund der (nahezu) ausschließlichen Home-Office-Tätigkeit ergeben können.

Deutschland – Frankreich:

Mit BMF-Schreiben vom 25. Juni 2021 (GZ: IVB3 – S1301 – FRA/19/10018:007) wurde die Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich bis mindestens zum 30. September 2021 verlängert. Wird die Vereinbarung nicht fristgerecht gekündigt, verlängert sie sich nach dem 30. September 2021 automatisch

um einen weiteren Monat. Inhaltlich wurden keine Anpassungen vorgenommen, sodass die getroffenen Maßnahmen zumindest bis zum 30. September 2021 unverändert fortgelten. Mit einer weiteren Verlängerung der Vereinbarung über den 30. September 2021 hinaus ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt zu rechnen.

Deutschland – Schweiz:

Daneben wurde mit BMF-Schreiben vom 8. September 2021 (GZ IV B 2 – S 1301-CHE/07/10015-16) bekannt gegeben, dass die Verlängerung der Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und der Schweiz nicht vor dem 31. Dezember 2021 gekündigt wird. Auch hier wurden inhaltlich keine Anpassungen oder Neuregelungen getroffen, sodass die bisherigen Maßnahmen weiterhin bestehen.

Deutschland – Luxemburg:

Weiterhin wurde mit BMF-Schreiben vom 20. September 2021 (GZ IV B 3 – S 1301-LUX/19/10007:003) mit Luxemburg die Vereinbarung getroffen, dass die Verständigungsvereinbarung zur Besteuerung von Grenzpendlern ebenfalls bis zum 31. Dezember 2021 fortgelten soll. Weitere inhaltliche Anpassungen erfolgten nicht.

Inhalt

[Verlängerung der Konsultationsvereinbarungen zwischen Deutschland und Frankreich, Deutschland und der Schweiz, Deutschland und Luxemburg, sowie Deutschland und den Niederlanden](#)

[Gefahr einer Doppelbesteuerung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen zwischen Deutschland und den Niederlanden](#)

[Verrechnung negativer Einmalbezüge mit positiven Einmalbezügen bei Zufluss zu Beginn des Jahres und Besonderheit bei beschränkt Steuerpflichtigen](#)

[Aktienverluste absetzen](#)

[Neue Rechengröße in der Sozialversicherung ab 1. Januar 2022](#)

[Beitragszuschüsse zur Rentenversicherung an Vorstandsmitglieder einer AG](#)

[Veranstaltungen/Schulungsangebot](#)

[Ansprechpartner:innen](#)

Deutschland – Niederlande:

Mit BMF-Schreiben vom 15. September 2021 (GZ: IVB3 – S1301 – NDL/20/10004:001) wurde die Verlängerung der Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und den Niederlanden bis mindestens zum 31. Dezember 2021 bekannt gegeben. Wird die Vereinbarung nicht fristgerecht gekündigt, verlängert sie sich nach dem 31. Dezember 2021 automatisch um einen weiteren Monat. Auch hier wurden inhaltlich keine Anpassungen oder Neuregelungen getroffen, sodass die bisherigen Maßnahmen weiterhin fortgelten.

Fazit

Die Verlängerungen der Konsultationsvereinbarungen und der damit verbundenen steuerlichen Sonderregelungen bieten nun auch für die Länder Schweiz, Frankreich, Luxemburg und den Niederlanden bis mindestens 30. September / 31. Dezember 2021 Rechtssicherheit für grenzüberschreitend tätige Mitarbeitende.

Gefahr einer Doppelbesteuerung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen zwischen Deutschland und den Niederlanden

Nach §50 d Abs. 12 EStG sind Abfindungen, welche anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, für Zwecke eines Doppelbesteuerungsabkommens als für frühere Tätigkeit geleistetes zusätzliches Entgelt zu beurteilen. Diese Regelung greift nur dann nicht, wenn das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) eine andere Regelung zur Behandlung von Abfindungen enthält. Dieses ist im Falle des DBA zwischen Deutschland und den Niederlanden nicht der Fall, sodass der Grundfall zu Anwendung kommt.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten sind Abfindungszahlungen auf die steuerliche Behandlung in den jeweils betroffenen

Ländern zu prüfen. Nach dem allgemeinen Verständnis geht man davon aus, dass die Gefahr einer Doppelbesteuerung innerhalb Europas so gut wie nicht vorhanden ist. Zu berücksichtigen sind neben gegebenenfalls bestehenden nationalen Regelungen auch unterschiedliche Vorgehensweisen bei der Anwendung des DBA. Die steuerlichen Auswirkungen aufgrund der unterschiedlichen Steuerregelungen der betroffenen Länder können gravierende Folgen haben.

Beispiel:

Steuerpflichtiger A ist seit dem 1. Januar 2010 bei der X-GmbH angestellt. Zum 31. Dezember 2020 wurde das Beschäftigungsverhältnis beendet. Im Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 befand sich der Steuerpflichtige auf einer Entsendung in die Niederlande (Tätigkeit ausschließlich in den Niederlanden und auch dort besteuert). Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung von 500.000 Euro.

Durch die Fiktion in § 50d Abs. 12 EStG steht Deutschland ein anteiliges Besteuerungsrecht der Abfindung für den Zeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2017 zu. Dieses gilt unabhängig vom Steuerstatus in Deutschland von A im Zeitpunkt der Auszahlung der Abfindung. Nur der Anteil für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 steht aus deutscher Sicht der Besteuerung in den Niederlanden zu.

Aus niederländischer Sicht werden die Regelungen des OECD-Musterabkommens mit Änderung aus 2014 sowie die Leitlinien des niederländischen Finanzministeriums angewendet. Dementsprechend erfolgt eine Besteuerung der Abfindung nach den Tatsachen in den letzten zwölf Monaten vor Ende der Beschäftigung. Das heißt für das oben genannte Beispiel, dass die Niederlande die Ab-

findung voll besteuern. Die Abfindung ist somit für den Zeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2017 doppelt besteuert.

Es besteht die Gefahr einer Doppelbesteuerung also immer dann, wenn innerhalb der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses eine steuerpflichtige Tätigkeit in den Niederlanden ausgeführt wurde. Im Umkehrschluss erfolgt keine Besteuerung in den Niederlanden, sofern keine Tätigkeit innerhalb der letzten zwölf Monate vor Ende der Beschäftigung in den Niederlanden ausgeübt wurde (Abweichung zu Beispiel oben: Entsendung in die Niederlande im Zeitraum 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2015). In diesem Fall ist dann zu prüfen, ob das Besteuerungsrecht auch für die Anteile, die grundsätzlich den Niederlanden zuzurechnen sind, in Deutschland zu versteuern sind. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn der Mitarbeitende im Zeitpunkt der Auszahlung der Abfindung in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig ist.

Um einen anderen Aufteilungsmaßstab in den Niederlanden anzuwenden, ist ein Verständigungsverfahren zwischen Deutschland und den Niederlanden in die Wege zu leiten. Da es sich in der Regel hierbei um langwierige Verfahren handelt, besteht die Gefahr, dass der Sachverhalt lange nicht abgeschlossen werden kann und es am Ende bei der doppelten Besteuerung bleibt.

Im Zusammenhang mit Entlassungsabfindungen gibt es in den Niederlanden außerdem noch eine zusätzliche Abgabe für Arbeitgeber auf überhöhte Abfindungszahlungen. Diese betragen 75 Prozent des überhöhten Anteils der Abfindung.

Fazit

Gerade im internationalen Kontext

empfehlen wir dringend, sich bereits im Vorfeld über die steuerlichen Konsequenzen und Verpflichtungen in den jeweiligen Ländern zu informieren, um die Risiken und die Höhe der zu erwartenden Steuern auf die Abfindungszahlungen abschätzen zu können. Hier stehen wir Ihnen mit unserem Team zur Verfügung.

Verrechnung negativer Einmalbezüge mit positiven Einmalbezügen bei Zufluss zu Beginn des Jahres und Besonderheit bei beschränkt Steuerpflichtigen

Ein oft gesehenes Szenario im Zusammenhang mit internationalen Arbeitseinsätzen in Deutschland ist die Zahlung von nachlaufendem Arbeitslohn, Bonus oder auch geldwerte Vorteile aus Aktienoptionen sind vielfach auch nach Wegzug der Mitarbeiter ins Ausland noch in Deutschland steuerpflichtig und müssen über die Gehaltsabrechnungen verarbeitet werden.

Spannend wird es, wenn die positiven Einmalbezüge mit negativen Einmalbezügen in einer sogenannten Tax Equalization bei beschränkt Steuerpflichtigen zusammentreffen. Vielfach sind auch die Einmalbezüge von der Tax Equalization umfasst und müssen in Deutschland zum Zwecke der Lohnbesteuerung innerhalb der Gehaltsabrechnung auf einen Bruttobetrag hochgerechnet werden.

Grundsätzlich gilt, dass ein negativer Einmalbezug mit dem zunächst hochgerechneten Bruttoeinmalbezug verrechnet werden kann, der im gleichen Monat zugeflossen ist. Im Ergebnis ergibt sich eine niedrigere Steuerlast auf den noch übrigen steuerpflichtigen Betrag sofern nicht der negative Wert den Positiven übersteigt. Sobald der negative Einmalbezug in einem anderen Monat zugeflossen ist, ist eine Verrechnung in der Gehaltsabrechnung grundsätzlich nicht mehr möglich. Gleiches gilt,

wenn der negative Betrag den positiven Einmalbezug übersteigt. Dann darf der verbleibende negative Wert nicht in Folgemonaten verrechnet werden. Lediglich im Rahmen eines Lohnsteuerjahresausgleichs wäre eine Verrechnung dann noch möglich. Die Voraussetzungen dafür sind bei beschränkter Steuerpflicht der Mitarbeiter allerdings oftmals nicht gegeben. Zu dem Grundsatz gibt es eine Ausnahme wie der folgende Fall aufzeigt:

Im Januar erhält der Mitarbeiter einen negativen Einmalbezug in Höhe von 70.000 Euro und einen positiven Einmalbezug in Höhe von 50.000 Euro netto. Gemäß der aktuellen Lohnsteuerrichtlinie stellt sich dieser Fall in der Gehaltsabrechnung so dar, dass der negative Wert zunächst zur Bemessung des voraussichtlichen Jahresarbeitslohns herangezogen wird. Da der voraussichtliche Wert dann negativ ist, erfolgt systemseitig in der Gehaltsabrechnung keine Hochrechnung des positiven Nettowertes mehr und der Nettobetrag wird vollständig verrechnet. Die Steuer beträgt 0 Euro. Die Gehaltsabrechnung führt den negativen Wert außerdem fort und er kann für die Verrechnung etwaiger später zufließender positiver Einmalbezüge auch über die Monatsgrenze hinweg herangezogen werden.

Im Vergleich zu einem zweiten Fall, in dem der negative Einmalbezug zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, verdeutlicht sich die Auswirkung:

Fall 1 – Zufluss negativer Einmalbezug zu Beginn des Steuerjahres

Gehaltsabrechnung Januar	
Sonstiger Bezug	- 70.000 Euro
Sonstiger Bezug netto	<u>50.000 Euro</u>
Lohnsteuer durch Hochrechnung	0 Euro

Aufgrund der vollständigen Verrechnung ergibt sich keine Lohnsteuer auf den Nettoeinmalbezug in Höhe von 50.000 Euro.

Gehaltsabrechnung Februar

Sonstiger Bezug	
Rest Januar	- 20.000 Euro
Sonstiger Bezug netto	<u>15.000 Euro</u>
Lohnsteuer durch Hochrechnung	0 Euro

Auch im Folgemonat ergibt sich keine Lohnsteuer.

Fall 2 – Zufluss des negativen Einmalbezuges nach Zufluss des positiven Einmalbezuges

Gehaltsabrechnung Januar

Sonstiger Bezug netto	50.000 Euro
Lohnsteuer durch Hochrechnung	50.000 Euro

Hier beträgt das steuerpflichtige Brutto 100.000 Euro und es fällt klar Lohnsteuer an.

Gehaltsabrechnung Februar

Sonstiger Bezug	- 70.000 Euro
-----------------	---------------

Wie man sieht, entsteht in Fall 2 eine Steuerlast für den positiven Einmalbezug im Januar. Eine Verrechnung ist erst über einen etwaigen Jahreslohnsteuerausgleich oder über eine Einkommensteuererklärung möglich.

Zu beachten ist bei beschränkt Steuerpflichtigen, dass die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung für ausschließlich Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit nur dann gegeben ist, wenn die sogenannte Fünftelregelung in der Gehaltsabrechnung hätte angewandt werden müssen. In der Gehaltsabrechnung selbst wiederum war es im Fall 1 aufgrund der ausbleibenden Hoch-

rechnung nicht möglich die Fünftelregelung zu prüfen. Dies hat nachlaufend zu erfolgen.

Fazit

Fälle mit sowohl positiven Einmalbezügen als auch negativen Einmalbezügen sind bei Zusammenreffen mit Tax Equalization und bei beschränkter Steuerpflicht in Deutschland mit Vorsicht zu behandeln. Sie sind hinsichtlich der Veranlagung mit mehr Aufwand verbunden und es bleibt abzuwarten, ob die Veranlagungsstellen die Lohnsteuerrichtlinie ebenfalls anwenden oder eine Hochrechnung vor Verrechnung durchführen.

Aktienverluste absetzen

Seit Einführung der Abgeltungssteuer können Anleger Erträge und Gewinne mit Verlusten aus Kapitalanlagen verrechnen. Praktisch erfolgt dies auf Ebene der Bank des Anlegers oder in seiner Steueranmeldung. Dieser abgegrenzte Verlustverrechnungskreis ist notwendig, da nur Kapitalerträge dem besonderen Abgeltungssteuersatz unterliegen. Bei Aktien gilt eine Einschränkung: Realisierte Verluste aus Aktien dürfen nur mit Aktiengewinnen verrechnet werden. Nicht verrechnete Aktienverluste werden durch die Bank vorgetragen und können in den Folgejahren verrechnet werden. Bei hohen Aktienverlusten und geringen anderen Erträgen kann sich hierdurch die Verrechnung und damit die Steuerminde- rung weit in die Zukunft verschieben.

Diese Regelung war schon immer fragwürdig. Warum können Aktienverluste nicht mit Dividenden aus Aktien verrechnet werden, mindern doch diese den Wert der Gesellschaft und damit einen späteren Gewinn aus den Aktien? Warum gilt diese Regelung für unmittelbar erworbene Aktien, nicht jedoch für Aktienfonds wie einen ETF auf den Dax?

Der Bundesfinanzhof (BFH) als höchstes deutsches Steuergericht konnte sich nun in einem Gerichtsverfahren mit dieser Einschränkung beschäftigen und lehnt sie als potenziell verfassungswidrig ab. Folglich muss jetzt das Bundesverfassungsgericht entscheiden.

Für den Bundesfinanzhof ist die Begründung des Gesetzgebers, mit der Aktienverlustbeschränkung das Steueraufkommen vor spekulationsbedingten Verlustrisiken zu schützen, nicht ausreichend. Denn Anleger werden ohne nachvollziehbare Begründung unterschiedlich behandelt, weil Verluste aus Aktienfonds oder Aktienzertifikaten stets verrechnet werden können. Zudem stellt der BFH die Gefahr eines endgültigen Verlustuntergangs heraus, wenn ein Anleger mit unverrechneten Aktienverlusten verstirbt.

Betroffene Anleger mit unverrechneten Aktienverlusten und positiven anderen Kapitalerträgen sollten eine Überprüfung ihrer Kapitaleinkünfte in der Steueranmeldung beantragen und ihre Steuerbescheide durch Einspruch unter Verweis auf den BFH-Vorlagebeschluss (Az. VIII R 11/18) offenhalten. Hierdurch können sie von einer positiven Entscheidung des Verfassungsgerichts profitieren.

Neue Rechengröße in der Sozialversicherung ab 1. Januar 2022

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Referentenentwurf zur Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2022 vorgelegt. Die Rechengrößen werden jedes Jahr an die Entwicklung der Einkommen angepasst, um die soziale Absicherung stabil zu halten. Ohne diese Anpassung würden Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung – trotz steigenden Lohns – im Verhältnis geringere Renten bekommen. Denn für Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze werden

keine Beiträge geleistet und somit keine Rentenansprüche erworben.

Rechengrößen sind unter anderem die Bezugsgröße in der Sozialversicherung, die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) sowie die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG). Die Bezugsgröße bildet das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland aus dem vorletzten Kalenderjahr ab. Für die Kranken- und Pflegeversicherung gelten bundeseinheitliche Werte. Lediglich in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird nach West und Ost unterschieden.

Die BBG ist der Betrag, bis zu dem Beiträge zur Sozialversicherung höchstens erhoben werden. Der Entgeltanteil, der oberhalb dieser Grenze liegt, ist beitragsfrei.

Die JAEG (auch Versicherungspflichtgrenze genannt) bestimmt, ab welcher Höhe des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts Arbeitnehmende nicht mehr gesetzlich krankenversicherungspflichtig sind. Liegt das regelmäßige Arbeitsentgelt über dieser Grenze, kann üblicherweise entweder eine private oder eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung gewählt werden.

Davon ausgehend, dass der Referentenentwurf von der Bundesregierung beschlossen wird und der Bundesrat zustimmt, gelten ab dem 1. Januar 2022 die folgenden Rechengrößen in der deutschen Sozialversicherung:

Rechengröße	West	Ost
BBG in der gesetzlichen KV/PV	58.050 Euro pro Jahr (4.837,50 Euro pro Monat)	
JAEG in der gesetzlichen KV/PV	64.350 Euro pro Jahr (5.362,50 Euro pro Monat)	
BBG für die allgem. Renten- und Arbeitslosenversicherung	7.050 Euro pro Monat	6.750 Euro pro Monat
BBG für die knapp-schaftliche Rentenversicherung	8.650 Euro pro Monat	8.350 Euro pro Monat
Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2022 in der Rentenversicherung	38.901 Euro pro Jahr	
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.290 Euro pro Monat (unverändert im Vergleich zu 2021)	3.150 Euro pro Monat

Beitragszuschüsse zur Rentenversicherung an Vorstandsmitglieder einer AG

Vorstandsmitglieder einer AG sind

grundsätzlich als abhängig Beschäftigte im sozialversicherungsrechtlichen Sinne anzusehen (Urteil des Bundessozialgerichts – BSG – vom 31. Mai 1989 – 4 RA 22/28 – USK 8936). Sie gelten daher statusrechtlich nicht als selbstständig tätig. Das BSG hatte seine Sichtweise unter anderem damit begründet, dass der Vorstand einer AG kein eigenes unternehmerisches Risiko trägt und seine Geschäftsführung der Überwachung durch den Aufsichtsrat unterliegt (gem. § 111 Abs. 1 AktG). Allerdings gehören Vorstandsmitglieder nicht zu jenem Personenkreis, der kraft Gesetzes der Rentenversicherungspflicht unterliegt (gem. § 1 Satz 3 SGB VI). Mit dem vorgenannten Urteil hatte das BSG nicht nur über den versicherungsrechtlichen Status von Vorstandsmitgliedern entschieden. Es hatte zudem klargestellt, dass sie zur Antragspflichtversicherung berechtigt sind (gem. § 4 Abs. 2 SGB VI). Danach wird selbstständig Tätigen, die nicht kraft Gesetzes der Versichertengemeinschaft angehören, der Zugang zu einem Versicherungspflichtverhältnis durch Antragstellung ermöglicht.

Die aus einer derartigen Antragspflichtversicherung resultierenden Beiträge sind vom selbstständig Tätigen allein aufzubringen (gem. § 169 Nr. 1 SGB VI). Gleichwohl hatte das BSG in seiner Urteilsbegründung betont, dass Vorstandsmitglieder, die zu Gunsten einer Antragspflichtversicherung optieren, in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Dieser vom BSG aufgestellte Leitsatz könnte auf eine paritätische Beitragslastverteilung hindeuten, an der sich der Arbeitgeber zu beteiligen hat (in analoger Anwendung des § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI). Obliegt dem Arbeitgeber eine gesetzliche (sozialversicherungsrechtliche) Pflicht zur Zahlung eines Beitragszuschusses, so ist dieser Zuschuss als Ausgabe zur Zukunftssicherung steuerfrei (gem. § 3 Nr. 62 Satz 1

EStG). Aus der Steuerfreiheit derartiger Zukunftssicherungsleistungen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, folgt zudem, dass sie auch nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV).

Zu der Frage, ob der Arbeitgeber einen Beitragszuschuss zur Antragspflichtversicherung zahlen muss, hat sich jetzt die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund geäußert. Sie bestätigt ausdrücklich das Recht zur Antragspflichtversicherung für Vorstandsmitglieder einer AG. Machen sie davon Gebrauch, gelten sie rentenversicherungsrechtlich als selbstständig Tätige mit allen Konsequenzen (§§ 169, 173 SGB VI). Dies bedeutet, dass die Beiträge von den selbstständig Tätigen selbst zu tragen und von ihnen unmittelbar an den Träger der Rentenversicherung zu zahlen sind. Damit wird klargestellt, dass das Vorstandsmitglied der alleinige Beitragsschuldner ist, ohne dass es einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses gegen den Arbeitgeber hat. Ob das Unternehmen beispielsweise aufgrund tariflicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung einen Zuschuss oder Ähnliches zu den zu zahlenden Pflichtbeiträgen gewährt, ist für die Beurteilung der Steuer- und Beitragspflicht ohne Relevanz. Derartige Leistungen des Arbeitgebers sind in voller Höhe der Steuerpflicht zu unterwerfen. Die Leistungen unterliegen – dem Grunde nach – auch der Beitragspflicht. Der Höhe nach wird jedoch eine zusätzliche Beitragslast schon allein wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze (BBG, zurzeit monatlich 7.100 Euro in Deutschland-West und 6.700 Euro in Deutschland-Ost) in den meisten Fällen nicht in Betracht kommen.

Fazit/Empfehlung

Vorstandsmitglieder einer AG können auf Antrag ein Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Rentenversicherung begründen. Nach Ansicht der DRV Bund ist das Unternehmen zur Zahlung eines Beitragszuschusses nicht gesetzlich verpflichtet. Die Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsfreiheit derartiger Zuschüsse als Zukunftssicherungsleistung des Arbeitgebers sind nicht erfüllt.

Neben der Beantragung einer Versicherungspflicht können sich Vorstände auch freiwillig versichern. Beide Optionen eröffnen die Möglichkeit, Leistungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben oder aufrecht zu erhalten. Außerdem können Vorstände, die Pflichtbeiträge zahlen, die staatliche Förderung bei der Riemer-Rente nutzen. Unser Team aus erfahrenen Rentenberaterinnen und Rentenberatern sagt Ihnen, welche Gestaltungsmöglichkeiten zu Beginn eines Versicherungsverhältnisses bestehen.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundenen Unternehmen unzulässig.

Veranstaltungen/Schulungsangebot

Einen aktuellen Überblick über Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

[Webcast Live: Tax Update IV/2021](#)

8. Dezember 2021
11:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Die Veränderungen des Steuerrechts zu verfolgen, stellt Unternehmen vor große Herausforderungen – insbesondere in Zeiten von zunehmend globalen Geschäftsaktivitäten. Auch die Anforderungen der Finanzbehörden gegenüber Unternehmen, die komplexen nationalen und internationalen Regelungen zu befolgen, steigen an.

Im Rahmen der quartalsweisen Tax Updates werden die aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung kompakt und übersichtlich von unserem Experten Prof. Dr. Gerrit Adrian dargestellt. Zudem werden die relevanten Auswirkungen für die Praxis aufgezeigt. Informieren Sie sich über die aktuellen steuerlichen Entwicklungen in unseren 60-minütigen Webcasts Live. Im Nachgang haben Sie zusätzlich die Möglichkeit, den aufgezeichneten Webcast als Video-on-Demand jederzeit zu streamen.

Teilnahmegebühr

Die Teilnahmegebühr für einen einzelnen Webcast beträgt pro Person 29 Euro (inklusive gesetzlicher MwSt.); für das Jahresabo Tax Updates (vier Webcasts) pro Person 95 Euro (inklusive gesetzlicher MwSt.)

Wir freuen uns auf Sie.

Für Ihre Anmeldung und weitere Informationen klicken Sie bitte [hier](#).

Ansprechpartner:innen

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Düsseldorf
Leiterin Global Mobility Services
Ija Ramirez
Partnerin
T +49 211 475-7488
ijaramirez@kpmg.com

Düsseldorf
Global Mobility Services
Ingo Todesco
Partner
T +49 211 475 6242
itodesco@kpmg.com

Berlin / Hamburg
Susanne Hartzke
Partnerin
T +49 30 2068-4669
shaertzke@kpmg.com

Frankfurt am Main
Heidi Mennen
Partnerin
T +49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

Köln
Ute Otto
Partnerin
T +49 221 2073-6373
uteotto@kpmg.com

Düsseldorf
Stefanie Vogler
Partnerin
T +49 211 475-7378
svogler@kpmg.com

Mannheim
Hauke Poethkow
Partner
T +49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München
Dr. Tobias Preising
Partner
T +49 89 9282-4009
tpreising@kpmg.com

Stuttgart
Iris Degenhardt
Partnerin
T +49 711 9060-41033
idegenhardt@kpmg.com

München
Global Mobility Services
Business Traveler Consulting
Sina Estermaier
Partnerin
T +49 211 475-7712
sestermaier@kpmg.com

Frankfurt
Global Mobility Services
US Tax
Britta Rücker
Directorin
T +49 69 9587-2165
brittaruecker@kpmg.com

Berlin
Global Mobility Services
Social Security
Frank Seidel
Partner
T +49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Mannheim
Global Mobility Services
Human Resources
Thomas Efke
Partner
T +49 621 4267-629
mailto:tefke@kpmg.com

Mannheim
Global Mobility Services
Global Compensation
Management
Jochen Reinig
Partner
T +49 621 4267-706
jreinig@kpmg.com

Frankfurt
Lohnsteuer Services
Heidi Mennen
Partnerin
T +49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

KPMG Law Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht
Dr. Thomas Wolf
Partner
T +49 30 530199-300
twolf@kpmg-law.de

Impressum

Herausgeber

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Ingo Todesco (V. i. S. d. P.)
T +49 211 475 6242
itodesco@kpmg.com

Global Mobility Services
Newsletter abonnieren
Wenn Sie unseren Newsletter
automatisch erhalten möchten,
können Sie sich als Abonnent
eintragen lassen:

[Newsletter abonnieren](#)

Alles wird ANDERS?

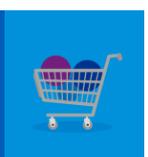
Die neue Normalität
managen. Mit Experten-
wissen von KPMG.

[Jetzt informieren](#)


KPMG Direct Services

Unser Online-Angebot für
Sie. Mit wenigen Klicks.
Direkt und einfach.

[Jetzt zum Webshop](#)



www.kpmg.de
www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2021 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.