

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeitereinsatz

November 2021



Erste Tätigkeitsstätte bei grenz- überschreitender Arbeitnehmer- entsendung nach dem Reise- kostenrecht BFH-Urteil vom 17. Dezember 2020, VI R 21/18

Wird ein Arbeitnehmer vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig, liegt grundsätzlich eine beruflich bedingte Auswärts-tätigkeit vor. Diese geht mit der Steuerfreiheit von Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten sowie Reisenebenkosten einher.

Im Falle kurzfristiger Dienstreisen ist das Vorliegen einer beruflich bedingten Auswärts-tätigkeit in der Regel unstrittig. Bei zeitlich befristeten Entsendungen sind die Voraussetzungen hingegen genauer zu prüfen. Aufmerksamkeit hat in diesem Zusammenhang das Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 17. Dezember 2020 (Az. VI R 21/18) erzeugt. Der BFH hatte entschieden, dass die erste Tätigkeitsstätte bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen die ortsfeste betriebliche Einrich-tung des aufnehmendes Unternehmens ist, der der Arbeitnehmer im Rahmen eines eigenständigen Arbeitsvertrages mit dem aufnehmenden Unternehmen für die Dauer der Entsendung zugeordnet wird.

Dem Urteil liegt ein Sachverhalt zugrunde, bei dem ein deutscher Steuerpflichtiger für drei Jahre zur Gastgesellschaft in die USA entsandt war. Mit der Heimatgesell-schaft schloss er einen Entsende-vertrag ab, während das bisherige Arbeitsverhältnis mit der Heimat-gesellschaft ruhend gestellt wurde. Der Entsende-vertrag sah unter anderem vor, dass der Arbeitnehmer mit der Gastgesellschaft einen lo-kalen Arbeitsvertrag schließt und den Weisungen des aufnehmenden Unternehmens unterliegt. Während der Tätigkeit in den USA erhielt der Arbeitnehmer Zu-schüsse für die Unterkunft im Gastland, für Heimflüge sowie für Möbelmiete. Im Rahmen seiner deutschen Einkommensteuererklä-rung minderte der Kläger seine im Progressionsvorbehalt zu erfas-senden ausländischen Einkünfte um die vom Arbeitgeber erhalte-nen Zuschüsse für Unterkunft, Heimflüge und Möbelmiete.

Das Finanzamt folgte dem Ansatz des Klägers nicht und bezog den gesamten ausländischen Arbeits-lohn in die Berechnung des Steu-ersatzes im Rahmen des Progres-sionsvorbehaltes ein. Das Finanzamt argumentierte, dass sich die erste Tätigkeitsstätte bei

Inhalt

[Erste Tätigkeitsstätte bei grenzüber-
schreitender Arbeitnehmerentsendung
nach dem Reisekostenrecht](#)

[Häusliches Arbeitszimmer versus Home-
Office Pauschale in der Coronapande-
mie – Zweifelsfragen im Zusammenhang
mit der Home-Office Pauschale](#)

[Kein Abzug von Kinderbetreuungskosten
in Höhe steuerfrei gezahlter Arbeitgeber-
zuschüsse](#)

[Änderungen im Statusfeststellungsver-
fahren](#)

[Veranstaltungen/Schulungsangebot/
Ansprechpartner:innen](#)

der Gastgesellschaft in den USA befand und der Kläger demnach nicht auswärtig tätig war, wodurch der Arbeitslohn nicht um die Zu- schüsse zu mindern sei.

Der BFH hat sich mit seinem Urteil der Vorinstanz angeschlossen und begründete seine Entscheidung folgendermaßen:

- Bei dem Werk in den USA handelt es sich um eine ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers des Klägers.
- Der Arbeitnehmer ist mit der Gastgesellschaft ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen und war in deren Betrieb eingegliedert.
- Auch die Gehaltskosten wurden von der Gastgesellschaft getragen, sodass diese lohnsteuerrechtlicher Arbeitgeber des Klägers war.
- Ferner war der Arbeitnehmer dem Werk der Gastgesellschaft dauerhaft zugeordnet.
- Da der Arbeitsvertrag mit der Heimatgesellschaft ruhend gestellt wurde, ergaben sich aus diesem Arbeitsverhältnis während des Auslandseinsatzes keine arbeitsrechtlichen Festlegungen, Absprachen oder Weisungen in Bezug auf eine erste Tätigkeitsstätte mehr. Die Arbeitgeberstellung war demnach nur subsidiär.

Fazit

Der Ausschluss einer beruflich bedingten Auswärtstätigkeit bei Abschluss eines lokalen Arbeitsvertrages im Ausland während einer Entsendung ist nicht neu. Aus dem Urteil des BFH vom 17. Dezember 2020 lässt sich jedoch eine verschärzte Ansicht zum Vorliegen einer Auswärtstätigkeit bei Entsendungen ableiten.

Im Streitfall wurde die vertragliche Konstellation durch den BFH wie ein lokales befristetes Arbeitsverhältnis mit der US-Gesellschaft behandelt, obgleich es neben dem ruhenden Arbeitsvertrag einen Entsendevertrag gab. Ruh das inländische Arbeitsverhältnis, könne sich laut Rechtsprechung kein Direktionsrecht in Bezug auf eine erste Tätigkeitsstätte aus diesem Arbeitsverhältnis ableiten. Ausschlaggebend für das Versagen der Auswärtstätigkeit war, dass das Direktionsrecht während der Entsendung bei der US-Gesellschaft lag und lediglich ein ruhendes Arbeitsverhältnis mit der deutschen Gesellschaft bestand.

Im Umkehrschluss bleibt fraglich, ob somit auch ohne Abschluss eines lokalen Arbeitsvertrages das Risiko einer ungewollten Zuordnung zur Tätigkeitsstätte im Ausland besteht. Der Verlust der Vergünstigung einer beruflich bedingten Auswärtstätigkeit wäre in des die Folge. Besondere Bedeutung erfährt dies bei Entsendungen nach Deutschland, da die Kostenerstattungen hierbei als steuerpflichtige Bezüge gewertet werden könnten. Das gewählte Vertragskonstrukt für einen Auslandseinsatz sollte daher sorgsam geprüft werden, um ungewollte Überraschungen zu vermeiden.

Häusliches Arbeitszimmer versus Homeoffice-Pauschale in der Coronapandemie – Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der Homeoffice-Pauschale
 Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten der Ausstattung dürfen grundsätzlich nicht als Betriebsausgaben oder Werbungskosten steuerlich abgezogen werden (§ 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b S. 1 und § 9 Abs. 5 S. 1 EStG). Das Abzugsverbot gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. In diesem Fall ist ein unbegrenzter Abzug zulässig. Der Tätigkeitsmittelpunkt befindet sich regelmäßig dort, wo die für das

Berufsbild wesentlich prägenden Handlungen und Leistungen erbracht werden – maßgebend ist also der inhaltliche (qualitative) Schwerpunkt der Tätigkeit. In welchem zeitlichen Umfang das Arbeitszimmer genutzt wird, ist hingegen zweitrangig (= bloße Indizwirkung).

Liegt der Tätigkeitsmittelpunkt **außerhalb** des Arbeitszimmers, kann zumindest ein auf maximal 1.250 Euro begrenzter Abzug erfolgen. In diesem Fall darf für die jeweilige Tätigkeit jedoch **kein anderer Arbeitsplatz** zur Verfügung stehen. Der Betrag von 1.250 Euro ist kein Pauschbetrag und stellt einen personenbezogenen Höchstbetrag dar. Bei der Nutzung mehrerer häuslicher Arbeitszimmer ist der Höchstbetrag nur einmal anzuwenden.

Nach den vorgenannten Grundsätzen ist ein häusliches Arbeitszimmer ein abgetrennter und in die häusliche Sphäre eingebundener Raum, welcher ausschließlich oder nahezu ausschließlich zu betrieblichen und/oder beruflichen Zwecken genutzt wird. Eine untergeordnete Privatnutzung von unter 10 Prozent ist dabei unschädlich.

Unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze stellt sich für die coronabedingte Homeoffice-Arbeit einer Vielzahl von Arbeitnehmern die Frage der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Kosten des „Zu-Hause-Arbeitens“. Grund hierfür ist, dass nur wenige der ins Homeoffice geschickten Beschäftigten ein eigenes häusliches Arbeitszimmer haben, da viele Heimarbeitsplätze den steuerlichen Ansprüchen nicht genügen. Für die Kalenderjahre 2020 und 2021 wurde daher vom Gesetzgeber eine sogenannte Homeoffice-Pauschale eingeführt. Gemäß § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 6b EStG kann diese angesetzt werden, sofern die vorgenannten Voraussetzungen für den steuerlichen Abzug eines häuslichen Arbeitszimmers nicht erfüllt

sind. Die Pauschale beträgt 5 Euro pro Tag und ist auf maximal 600 Euro im Jahr begrenzt. Aufwendungen für Arbeitsmittel und Telefon/Internetkosten sind durch die Pauschale nicht abgegolten und können zusätzlich berücksichtigt werden. Zusätzlich zur Homeoffice-Pauschale können die tatsächlich geleisteten Aufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel (zum Beispiel Jahresfahrkarte oder Monatsfahrkarte) angesetzt werden. Dies gilt jedoch nur, wenn die Fahrtkarte in der Erwartung erworben wurde, sie zu benutzen, um den Weg zur Arbeit zurücklegen zu können.

Im Juli 2021 hat sich erfreulicherweise das Bundesministerium der Finanzen in einem klarstellenden Schreiben zu Zweifelsfragen in diesem Zusammenhang geäußert. Spannend ist hierbei die Aussage, dass ein anderer Arbeitsplatz für die Zeit der Coronapandemie (1. März 2020 bis 31. Dezember 2021) auch dann nicht zur Verfügung steht, wenn Mitarbeitende die Entscheidung über das Tätigwerden im Homeoffice auch ohne eine ausdrückliche Anweisung des Arbeitgebers getroffen haben und solange sie insoweit einer Empfehlung der Bundes- oder Landesregierung gefolgt sind. Zudem stellt die Verwaltung klar, dass für die Zeit der pandemiebedingten Ausübung der Arbeit in der Wohnung (seit März 2020) grundsätzlich ein qualitativ gleichwertiges Arbeiten wie beim bisherigen Arbeitsplatz möglich ist mit der Folge, dass bei quantitativ überwiegender Tätigkeit im Homeoffice der Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit in der Wohnung angenommen werden kann.

Fazit

Mit Beginn der Pandemie wurden viele Arbeitnehmer:innen von einem auf den anderen Tag zwangsläufig im Homeoffice tätig. Ohne ein eigenes häusliches Arbeitszimmer gingen diese bislang in der Steuererklärung leer aus. Die Homeoffice-Pauschale bietet nunmehr die Möglichkeit auch beim Arbeiten im Wohnzimmer, der Arbeitsecke oder am Küchentisch einen steuerlichen Abzug geltend zu machen. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer:innen – sofern ein häusliches Arbeitszimmer existiert – im Rahmen der Veranlagung prüfen, ob aufgrund der überwiegenden Tätigkeit von zu Hause, die Kosten für das Arbeitszimmer in voller Höhe abziehbar sind.

Kein Abzug von Kinderbetreuungskosten in Höhe steuerfrei gezahlter Arbeitgeberzuschüsse

Eltern investieren pro Kind bis zum Abschluss des Studiums durchschnittlich 230.000 Euro.¹ Gut, wenn zumindest ein Teil dieser Kosten steuermindernd berücksichtigt werden kann. Hierzu zählen zum Beispiel Kinderbetreuungskosten, die unter bestimmten Voraussetzungen die Steuerlast mindern.

Gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG können zwei Drittel der Aufwendungen für Betreuungsdienstleistungen für ein zum Haushalt gehörendes Kind als Sonderausgaben steuerlich abgezogen werden. Dabei darf das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der abzugsfähige Höchstbetrag je Kind beträgt 4.000 Euro. Soweit sind die erforderlichen Voraussetzungen für einen Abzug eindeutig. Doch wie verhält es sich, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn steuerfreie Leistungen für die Kinderbetreuung zukommen lässt?

Dazu liegt nun ein Beschluss des Bundesfinanzhofs (BFH) vor. Geklägt hatte ein Elternpaar, das vom Arbeitgeber des Ehemannes einen steuerfreien Kindergartenzuschuss erhalten hatte. Trotz des erhaltenen Zuschusses machte das Paar in seiner Steuererklärung die Kinderbetreuungskosten für seine Tochter in voller Höhe geltend. Zur Begründung führten die Eltern an, es habe sich bei dem Kindergartenzuschuss nicht um eine Erstattung von Sonderausgaben, sondern um steuerfreien Arbeitslohn gehandelt.

Nicht nur das Finanzamt, sondern auch der BFH sah dies anders und begründete seinen Beschluss (14. April 2021, Az. III R 30/20) wie folgt: „Grundsätzlich ist es zwar ohne Bedeutung, woher der Steuerpflichtige die Beiträge für die Leistung von Sonderausgaben genommen hat [...]. Dies gilt aber nicht uneingeschränkt dann, wenn ihm Zuwendungen von seinem Arbeitgeber gewährt worden sind, die den gezielten Zweck haben, von dem Arbeitnehmer zur Erbringung der dem Grunde nach zu den Sonderausgaben zu rechnenden Leistungen verwendet zu werden [...].“

Anders gesagt: Durch die steuerfreie und zweckgebundene Leistung des Arbeitgebers hatte der Steuerpflichtige gar keine „Aufwendungen“, war also mit den Kinderbetreuungskosten nicht wirtschaftlich belastet. Eine solche wirtschaftliche Belastung muss aber gegeben sein, damit „Aufwendungen“ des Steuerpflichtigen vorliegen, die ihn zum Sonderausgabenabzug berechtigen. Andernfalls läge aus Sicht des BFH eine vom Gesetzgeber keineswegs beabsichtigte Doppelbegünstigung vor.

¹ <https://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/vermoegensfragen/was-kostet-ein-kind-bis-zum-abschluss-des-studiums-13718883.html>

vom 19. Oktober 2021

Fazit

Gewährt der Arbeitgeber steuerfreie Zuschüsse speziell für Kinderbetreuungskosten, vermindert sich der Sonderausgabenabzug des Steuerpflichtigen für die Kinderbetreuungskosten um diese Arbeitgeberleistungen.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren

Die Abgrenzung einer selbstständigen Tätigkeit von einer abhängigen Beschäftigung kann mit Schwierigkeiten verbunden sein. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten, die eine enge Einbindung des Auftragnehmers in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers vorsehen. Der Auftraggeber hat zu prüfen, ob eine Erwerbsperson bei ihm eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung ausübt. Ist er der Auffassung, dass im konkreten Einzelfall keine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist formal nichts weiter von ihm zu veranlassen. Er geht jedoch das Risiko ein, dass bei einer Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger und ggf. im weiteren Rechtsweg durch die Sozialgerichte der Sachverhalt anders bewertet wird. Dadurch droht ihm eine Nachzahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages mit voller Beitragslastabtragung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) einschließlich Säumniszuschläge. Zudem droht den Organmitgliedern (Vorstand, Geschäftsführung) eine Strafverfolgung wegen Vorenthaltung und Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a StGB). Dieser Straftatbestand wird häufig im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdpersonal durch Scheinselbstständigkeit und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung erfüllt.

Das Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV) ist ein Instrument, den sozialversicherungsrechtlichen Status einer Erwerbsperson verbindlich feststellen zu lassen. Damit wird für alle Vertragsbetei-

ligen Rechts- und Planungssicherheit hergestellt. Es schützt Erwerbstätige und ihre Auftraggeber vor den genannten Risiken einer fehlerhaften Statuseinschätzung. Um das Statusfeststellungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen, hatte die große Koalition kurz vor Ende der jetzt abgelaufenen Legislaturperiode einen Gesetzentwurf zur Reform des Statusfeststellungsverfahrens ins parlamentarische Verfahren eingebracht. Das Gesetz, das am 22. Juli 2021 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, tritt am 1. April 2022 in Kraft. Um die Praxistauglichkeit der neuen Instrumente zu prüfen, gelten die meisten von ihnen bis zum 30. Juni 2027. Vor Ablauf dieser Frist wird auf Basis der gesammelten Erfahrungen über eine dauerhafte Weitergeltung entschieden werden.

Einen Kurzüberblick über die Reformbausteine gab es in der [Juni-Ausgabe](#) dieses Newsletters. In dieser Ausgabe vertiefen wir die aus unserer Sicht wichtigsten Änderungen im Statusfeststellungsverfahren.

Isolierte Feststellung des Erwerbsstatus

Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund hat bislang nicht nur über den versicherungsrechtlichen Status, sondern auch über die daraus resultierenden Rechtsfolgen entschieden. Damit wird auch beurteilt, zu welchen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht und -freiheit eintritt. Künftig trifft die DRV Bund nur noch eine Entscheidung über den Erwerbsstatus (Beschäftigter/Selbstständiger). Dadurch reduziert sich für die Antragstellenden der Aufwand. Es bedarf dann keiner Angaben mehr, die nicht den Erwerbsstatus, sondern eine mögliche Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung betreffen.

Halten die Beteiligten eine Entscheidung über die konkrete Versicherungspflicht für erforderlich, kann eine Entscheidung der zuständigen Einzugsstelle (gem. § 28h Abs. 2 SGB IV) beziehungsweise bei geringfügigen Beschäftigungen der Minijobzentrale beantragt werden. Bei einer selbstständigen Tätigkeit entscheidet der zuständige Rentenversicherungsträger, falls erforderlich, über eine Rentenversicherungspflicht. Wird eine Beschäftigung festgestellt, hat der Arbeitgeber – wie sonst bei jedem Beschäftigten auch – die erforderlichen Meldungen (gem. §§ 28a – 28c SGB IV) vorzunehmen.

Beginn der Versicherungs- und Beitragspflicht

Die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung aufgrund einer Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Von diesem Grundsatz gibt es eine Ausnahme im Statusfeststellungsverfahren. Wird der Antrag auf Statusfeststellung innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt, setzt die Versicherungspflicht erst mit Bekanntgabe der Entscheidung ein. Voraussetzungen für diesen Aufschub sind aber, dass der Beschäftigte zustimmt und über eine anderweitige Absicherung gegen das Krankheitsrisiko und zur Altersvorsorge verfügt. Diese Sonderregelung über den aufgeschobenen Eintritt der Versicherungspflicht bleibt bestehen. Neu ist aber, dass die DRV Bund den Zeitpunkt feststellt, der als Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis gilt. Diese Ermächtigung gründet darauf, dass weder die Einzugsstelle noch der Arbeitgeber mit der Feststellung dieses Zeitpunkts belastet werden sollen.

Prognoseentscheidung

Bisher konnte ein Statusfeststellungsverfahren erst nach Aufnahme der Erwerbstätigkeit durchgeführt werden. Damit soll

sichergestellt werden, dass das gelebte Vertragsverhältnis bei der Beurteilung des Erwerbsstatus Berücksichtigung findet, sofern es zu einer Abweichung von den vertraglichen Vereinbarungen kommt. Dieser Grundsatz gilt unverändert. Zukünftig können die Vertragsbeteiligten, um frühzeitig Rechtssicherheit zu schaffen, aber bereits vor Aufnahme der Tätigkeit eine sogenannte Prognoseentscheidung beantragen. Dazu bedarf es im Antrag auch Angaben zur konkreten Ausführung des Vertragsverhältnisses. Dies bedeutet, dass die Beteiligten die tatsächlichen Umstände der Tätigkeit antizipieren müssen. Zu diesen Umständen gehören beispielsweise der Rahmen und die Vorgaben zur Auftragsdurchführung sowie die Art und Weise der Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber. Damit soll die DRV Bund die Möglichkeit erhalten, die noch nicht aufgenommene Tätigkeit realitätsnah und zutreffend zu erfassen.

Die Prognoseentscheidung ist keine eigenständige Entscheidungsart und daher – anders als der Begriff vermuten lässt – keine vorläufige, sondern eine finale Statusfeststellung. Ihre Besonderheit liegt nur darin, dass die Umstände der Vertragsausübung noch nicht gelebt werden, sondern allein auf einer Antizipation der Beteiligten beruhen. Der Gesetzgeber hat der DRV Bund aber flankierend die Möglichkeit einer Korrektur der Entscheidung eingeräumt, falls die tatsächlich gelebten Umstände vom antizipierten Vertragsverhältnis abweichen. Für diesen Fall besteht eine Mitteilungspflicht der Beteiligten.

Gruppenfeststellung

Bisher war es erforderlich, für jedes Auftragsverhältnis eine Statusfeststellung zu beantragen. Dies führt zu einem hohen administrativen Aufwand, wenn mehrere Auftragsverhältnisse auf Grundlage einheitlicher Vereinbarungen durchgeführt werden.

Denkbar ist zum Beispiel der Fall einer Identität zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber, wenn mehrere Einzelaufträge auf der Grundlage eines Rahmenvertrages ausgeführt werden. Dies gilt aber auch dann, wenn mehrere Auftragnehmer für einen Auftraggeber zu einheitlichen Konditionen mit weitestgehend identischer Umsetzung der Vertragsinhalte tätig werden.

Zum Bürokratieabbau wird jetzt die Gruppenfeststellung eingeführt. Dieses neue Instrument ist nicht als Verwaltungsakt (in Form einer Allgemeinverfügung im Sinne des § 31 Satz 2 SGB X) ausgestaltet, sondern als gutachterliche Äußerung. Eine Feststellung durch Verwaltungsakt war aus verwaltungspraktischen Gründen nicht realisierbar. Die gutachterliche Äußerung hat gegenüber der DRV Bund und anderen Versicherungsträgern keine Bindungswirkung in einem formalen Sinne (wie bei einem Verwaltungsakt). Gleichwohl darf davon ausgegangen werden, dass der einmal geprüfte Sachverhalt nicht anlasslos einer erneuten Prüfung unterzogen wird und zu einer anderen Statusbeurteilung führt. Sollte dies doch ausnahmsweise der Fall sein, genießt der Auftraggeber einen Vertrauenschutz. Vorgesehen ist, dass eine Versicherungspflicht, die durch eine abweichende Beurteilung ausgelöst wird, grundsätzlich erst zukunftsorientiert eintritt (das heißt mit Bekanntgabe des entsprechenden Bescheides).

Fazit/Empfehlung

Das Statusfeststellungverfahren ist und bleibt ein wichtiges Instrument für die Vertragsparteien, um frühzeitig Klarheit über den versicherungsrechtlichen Status einer Erwerbsperson zu schaffen. Das jetzt verabschiedete Reformpaket dient der Anpassung des Verfahrens an die neuen Arbeits- und Erwerbsformen. In der Erprobungsphase wird sich zeigen, ob sich mit dem Vorhaben die Zielsetzung,

insbesondere die Verfahrensvereinfachung und -verkürzung, realisieren lässt. Über die praktischen Erfahrungen in der Rechtsanwendung wird die DRV Bund bis zum 31. Dezember 2025 einen Bericht verfassen.

Dem Statusfeststellungsverfahren vorgeschaltet ist das Aufsetzen der Auftragsvereinbarung. Soll das Rechtsverhältnis eines (echten) freien Dienstnehmers oder Werkvertragnehmers begründet werden, darf der Auftragnehmer keinem Direktionsrecht des Auftraggebers unterliegen. Dies bedeutet auch, dass die rechtliche Vertragsgestaltung und auch tatsächliche Vertragsdurchführung den Freiraum für die geschuldeten Leistung nicht wesentlich einschränken dürfen. Damit eine Scheinselbstständigkeit sicher ausgeschlossen wird, müssen bei einer Gesamtwürdigung auf Basis der Einzelfallumstände die Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit gegenüber den Merkmalen einer abhängigen Beschäftigung deutlich überwiegen. Um als Auftraggeber Fallstricke in der Vertragsgestaltung zu vermeiden, empfiehlt es sich, fachmännischen Rat einzuhören.

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
Wirtschaftsprüfungs-
gesellschaft

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

Berlin / Hamburg
Susanne Härzke
Partnerin
T +49 30 2068-4669
shaerzke@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 Efkemann
Partner
T +49 621 4267-629
mailto:tefkemann@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.