

Global Mobility Services Newsletter

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

Mai 2022

Steuerliche Maßnahmen zur Unter- stützung der vom Krieg in der Ukra- ine Geschädigten

Der Krieg und das Leid der Menschen in der Ukraine bewegt Unternehmen, aber auch viele Privatpersonen dazu, sich persönlich oder finanziell zu engagieren. Die Finanzverwaltung hat mit BMF-Schreiben vom 17. März 2022 steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten bekannt gemacht.

Diese gelten für alle im Zeitraum vom 24. Februar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 durchgeführten Maßnahmen und dienen der Anerkennung des gesamtgesellschaftlichen Engagements. Insbesondere für Privatpersonen sehen die Maßnahmen Erleichterungen bei der Nachweispflicht für steuerbegünstigte Zuwendungen, steuerliche Erleichterungen bei der Spende des eigenen Arbeitslohns, aber auch Erleichterungen für den Spendenabzug von Selbstständigen vor.

Geldspende

Grundsätzlich ist beim Sonderausgabenabzug als Nachweis steuerbegünstigter Zuwendungen eine Zuwendungsbestätigung vorzuhalten. Die Form und der Inhalt dieser Zuwendungsbestätigung richtet sich nach der Vorgabe der Finanzverwaltung, welche im BMF-Schreiben vom 7. November 2013 aufgeführt wurde und außerdem entsprechende Muster enthält. Zuwendungen, die von diesen Vorgaben abweichen, können nur steuerlich berücksichtigt werden, wenn

Inhalt

[Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten](#)

Seite 1

[DBA mit den Vereinigten Arabischen Emiraten zum 31. Dezember 2021 außer Kraft getreten](#)

Seite 3

[Steuerermäßigung für zusammengeballte Überstundenvergütung?](#)

Seite 3

[Abzugsfähigkeit der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer](#)

Seite 4

[Steuerfreiheit von Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung](#)

Seite 5

[Mobiles Arbeiten in Belgien befreit nicht von der LIMOSA-Meldepflicht](#)

Seite 7

[Gewöhnliche Tätigkeit von ausländischen Leiharbeitsunternehmen](#)

Seite 7

[Veranstaltungen/Schulungsangebot](#)

Seite 9

[Ansprechpartner:innen](#)

Seite 10

[Kontakt](#)

Seite 11

diese entweder die Höhe von 300 Euro nicht übersteigen oder die Zuwendung zur Hilfe in Katastrophenfällen erfolgt.

Zuwendungen zur Unterstützung der vom Krieg Geschädigten auf Sonderkonten inländischer juristischer Personen des öffentlichen Rechts, inländischer öffentlicher Dienststellen oder amtlich anerkannter inländischer Verbände der Wohlfahrtspflege fallen mit BMF-Schreiben vom 17. März 2022 im angegebenen Zeitraum unter die genannte Ausnahme als Katastrophenfall.

Es entfällt somit die Formpflicht der Zuwendungsbestätigung. Als Nachweis genügt der Bareinzahlungsbeleg oder die Buchungsbestätigung eines Kreditinstituts auch bei Spenden, die den Betrag von 300 Euro übersteigen. Als vereinfachter Zuwendungsnachweis kann im Konkreten etwa der Lastschrifteinzugsbeleg, der Kontoauszug oder auch ein selbsterstellter Ausdruck bei Nutzung von Online Banking dienen. Die Belege sind entsprechend den gesetzlichen Regelungen aufzubewahren.

1. Arbeitslohnspende

Lohnsteuer

Arbeitnehmer:innen, aber auch Aufsichtsratsmitgliedern wird weiterhin die Möglichkeit geboten auf Arbeitslohn bzw. Aufsichtsratsvergütungen vollständig oder in Teilen zu verzichten. Hier muss der Arbeitgeber die Unterstützungsleistung entweder durch den Krieg geschädigten Arbeitnehmer:innen innerhalb des eigenen Konzerns oder Arbeitnehmer:innen von Geschäftspartnern zuwenden. Alternativ kann auch eine Zahlung auf ein entsprechendes Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Körperschaft oder Einrichtung im Sinne des §10b Abs. 1 S. 2 EStG (zum Beispiel eine juristische Person des Öffentlichen Rechts) erfolgen. Der gespendete Arbeitslohn ist der Höhe nach nicht begrenzt.

In beiden Fällen bleibt der gespendete Arbeitslohn bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Bruttoarbeitslohns außer Ansatz, sofern die Zuwendung tatsächlich erfolgt und entsprechende Dokumentationspflichten eingehalten werden. Zu beachten ist von den jeweiligen Arbeitnehmer:innen und Aufsichtsratsmitgliedern dann, dass sie die Arbeitslohnspenden nicht zusätzlich in ihren Einkommensteuererklärungen als Sonderausgaben geltend machen.

Sozialversicherung

Entgegen der Steuerfreiheit in der Lohnsteuer ist der gespendete Arbeitslohn in der Sozialversicherung

nicht freizustellen. Die in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) bestehende Ausnahmeregelung gilt nur für Naturkatastrophen im Inland und findet daher hier keine Anwendung. Folglich besteht für Arbeitslohnspenden bis zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen weiterhin Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

2. Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen

Grundsätzlich hat das BMF mit Sponsoring-Erlass vom 18. Februar 1998 konkretisiert, nach welchen Maßstäben Sponsoring-Aufwendungen zum Betriebsausgabenabzug zugelassen sind. Aufwendungen des Sponsors zählen demnach zu den Betriebsaufwendungen, wenn dadurch wirtschaftliche Vorteile – insbesondere die Sicherung oder Erhöhung des unternehmerischen Ansehens – erstrebt werden.

Durch das BMF-Schreiben vom 17. März 2022 sind nun auch die Aufwendungen zur Unterstützung der vom Ukraine Krieg Geschädigten zum vollen Betriebsausgabenabzug zugelassen, insoweit öffentlichkeitswirksam (zum Beispiel durch Berichterstattung in Print- oder anderen Medien) auf die Unterstützungsleistungen aufmerksam gemacht wird. Da die Berücksichtigung als Betriebsausgabe in bekannter Weise wesentlich günstiger ist als der steuerlich begrenzte Spendenabzug, ergeben sich durch diese Behandlung Vorteile nicht nur für große Unternehmen, sondern auch für Selbstständige, die entsprechende Zuwendungen erbringen.

Fazit

Nach den steuerlichen Erleichterungen der Spenden für die Hochwasserhilfe sowie die Coronapandemie sind die Erleichterungen im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise zu begrüßen. Die steuerlichen Maßnahmen erfüllen ihren Zweck und sind vor allem für Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen durchaus praktikabel. Bei Arbeitslohnspenden bleibt zu beachten, dass die Lohnsteuerfreiheit und die Beitragspflicht in der Sozialversicherung auseinanderfallen können. Geld- und Sachspenden an Privatpersonen, die viele Privatpersonen in der jüngeren Vergangenheit geleistet haben, sind jedoch von der Begünstigung ausgenommen.

DBA mit den Vereinigten Arabischen Emiraten zum 31. Dezember 2021 außer Kraft getreten

Bereits Mitte Juni 2021 wurden die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) auf diplomatischem Weg informiert, dass eine Verlängerung des seit 2011 geltenden Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) über den 31. Dezember 2021 hinaus von deutscher Seite nicht beabsichtigt ist. Das bisherige DBA mit den VAE lief daher zum 31. Dezember 2021 aus, seitdem gelten die VAE als vertragsloses Ausland.

Insbesondere bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen können sich hieraus Konsequenzen ergeben. Seit dem 1. Januar 2022 sind entsprechende internationale Sachverhalte mit VAE-Bezug alleinig auf Basis des deutschen Steuerrechts zu beurteilen.

Behält ein/e in die VAE entsandte(r) Arbeitnehmer:in den deutschen Wohnsitz bei, ist er/sie auch während der Entsendung ins Ausland in Deutschland weiterhin unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Aufgrund des für unbeschränkt Steuerpflichtige geltenden Welt-einkommensprinzips ist auch der im Ausland, das heißt in den VAE bezogene Arbeitslohn in Deutschland steuerpflichtig und in der deutschen Steuererklärung anzugeben. Zur Vermeidung der Doppelbesteuerung käme nunmehr lediglich eine Anrechnung ausländischer Steuern nach § 34c EStG in Betracht. Da die VAE keine Einkommensteuer für natürliche Personen erheben, beträgt die Steueranrechnung null Euro. Folglich wird der in den VAE bezogene Arbeitslohn auf deutschem Steuerniveau besteuert.

Sollte ein(e) in die VAE entsandte Arbeitnehmer:in den deutschen Wohnsitz aufgeben, wird die unbeschränkte deutsche Steuerpflicht beendet. Deutschland besteuert nach nationalem Steuerrecht nur die Einkünfte, die während der sogenannten beschränkten Steuerpflicht aus deutschen Quellen erzielt werden. So würde sich eine deutsche Steuerpflicht für die in den VAE bezogenen Einkünfte nur dann ergeben, wenn die Arbeit in Deutschland ausgeübt oder verwertet wird. Für den/die entsandte(n) Arbeitnehmer:in ergibt sich dann die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung für beschränkt Steuerpflichtige. Besondere Sorgfalt sollte daher daraufgelegt werden, Arbeitstage im Inland zu dokumentieren.

Sofern im Rahmen des Auslandseinsatzes zum Beispiel noch ein inländischer Arbeitgeber oder eine inländische Betriebsstätte vorliegt und entsprechend inländische Arbeitstage erbracht werden, können sich

unter Umständen auch Verpflichtungen zur Vornahme des Lohnsteuerabzugs für den Arbeitslohn ergeben, der auf ebendiese inländischen Arbeitstage entfällt. Für beschränkt Steuerpflichtige würde dieser Lohnsteuerabzug in der Regel abgeltende Wirkung entfalten.

Geprüft werden sollte in jedem Fall jedoch, ob eine begünstigte Tätigkeit im Sinne des Auslandstätigkeitserlasses vorliegt. Wird dies bejaht, finden die Regelungen des Auslandstätigkeitserlasses auf diese begünstigten Tätigkeiten, wie zum Beispiel Bau- und Montagetätigkeiten in den VAE, entsprechend Anwendung. Sind die Voraussetzungen erfüllt und kommen die Regelungen des Auslandstätigkeitserlasses zur Anwendung, ist eine Freistellung des Arbeitslohns von der Besteuerung in Deutschland möglich.

Fazit

Das DBA zwischen Deutschland und den VAE ist mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft getreten. Die Vereinigten Arabischen Emirate sind somit ab dem 1. Januar 2022 vertragsloses Ausland. Die Behandlung von grenzüberschreitenden Tätigkeiten richtet sich daher nach nationalem deutschem Steuerrecht, wobei eine Anrechnung von Steuern aufgrund des Steuersatzes von null Prozent in den VAE regelmäßig ausscheidet. Sofern eine begünstigende Tätigkeit im Sinne des Auslandstätigkeitserlasses vorliegt, kann dieser jedoch Anwendung finden. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob und in welchem Umfang Verpflichtungen zum Lohnsteuerabzug bzw. zur Abgabe von Steuererklärungen in Deutschland bestehen. Wir empfehlen daher Fälle mit VAE-Bezug genau zu untersuchen, um die steuerliche Compliance sicherzustellen.

Steuerermäßigung für zusammengeballte Überstundenvergütung?

Bestimmte außerordentliche Einkünfte werden ermäßigt nach der sogenannten Fünftelregelung besteuert. Dies kommt neben Abfindungen/Entlassungsschädigungen insbesondere bei Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten in Betracht (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Eine Tätigkeit ist mehrjährig, soweit sie sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.

Die Einkommensteuer erhöht sich mit steigendem Einkommen progressiv. Wenn Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit nicht laufend, sondern in einer Summe ausgezahlt werden, kann dies einen Progressionseffekt zur Folge haben, der zu einer Steuer-mehrbelastung führen kann. Demnach sieht das Gesetz für bestimmte außerordentliche Einkünfte eine Besteuerung mit einem ermäßigten Steuersatz vor. Dieser ermäßigte Steuersatz führt dazu, dass sich bei einem zusammengeballten Zufluss von Lohn(nach)zahlungen die progressive Wirkung des Einkommensteuertarifs abmildern kann.

In diesem Zusammenhang war vor dem BFH streitig, ob auch Überstundenvergütungen, die für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten geleistet werden, als außerordentliche Einkünfte ermäßigt zu besteuern sind.

Beispiel

Ein Steuerpflichtiger hatte über einen Zeitraum von drei Jahren in erheblichem Umfang Überstunden geleistet. Erst im vierten Jahr wurden ihm die Überstunden in einer Summe vergütet. Das Finanzamt unterwarf die Überstundenvergütung dem normalen Einkommensteuertarif.

Genau wie zuvor das Finanzgericht, folgte der BFH dem Antrag des Steuerpflichtigen (BFH-Urteil vom 2. Dezember 2021, Az. VI R 23/19). Demnach wurde der ermäßigte Steuertarif auf den Betrag der Nachzahlung für die Überstunden angewandt. Der BFH stellte klar, dass die Tarifiermäßigung nicht nur auf die Nachzahlung von Festlohnbestandteilen, sondern auch auf Nachzahlungen von variablen Lohnbestandteilen Anwendung findet. Entscheidend sei hierbei allein die veranlagungszeitraumübergreifende Leistung der nachgezählten Vergütung für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten.

Fazit

Die für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten veranlagungszeitraumübergreifend nachgezählten Überstundenvergütungen unterliegen der Besteuerung mit dem ermäßigten Steuersatz nach § 34 Abs. 1 EStG. Es ist insbesondere nicht erforderlich, dass die Tätigkeit selbst von der regelmäßigen Erwerbstätigkeit abgrenzbar ist.

Dementsprechend ist bei Arbeitnehmer:innen jede Vergütung für eine Tätigkeit, die sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst, atypisch zusammengeballt und damit „außerordentlich“ i.S. des § 34 Abs. 1 S. 1 EStG.

Hinweis

Die Fünftelregelung ist grundsätzlich bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren anzuwenden (§ 39b Abs. 3 Satz 9 f. EStG). Wendet der Arbeitgeber die Fünftelregelung nicht an, weil er zum Beispiel nicht sicher feststellen kann, ob die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen, können die Arbeitnehmer:innen die Tarifiermäßigung über die Einkommensteuerveranlagung beantragen.

Abzugsfähigkeit der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer

In der Rechtsprechung der Finanzgerichte wird größtenteils die Auffassung vertreten, dass für ein häusliches Arbeitszimmer ein Betriebsausgaben- und Werbungskostenabzug ausgeschlossen ist, wenn nach Art und Umfang der Tätigkeit das Arbeitszimmer nicht erforderlich ist. Entsprechend wird in der Praxis die Erforderlichkeit oder Notwendigkeit eines häuslichen Arbeitszimmers seitens der Finanzverwaltung immer wieder thematisiert.

Dazu stellte der BFH nunmehr Folgendes klar:

Ein häusliches Arbeitszimmer ist dem Grunde nach ein Raum, der seiner Ausstattung nach der Erzielung von Einnahmen dient und ausschließlich oder nahezu ausschließlich zur Erzielung von Einkünften genutzt wird. Definitionsgemäß ist ein solches Arbeitszimmer seiner Lage, Funktion und Ausstattung nach in die häusliche Sphäre des Steuerpflichtigen eingebunden und dient vorwiegend der Erledigung gedanklicher, schriftlicher, verwaltungstechnischer oder organisatorischer Arbeiten.

Nach Auffassung des BFH ist hierbei unerheblich, ob ein häusliches Arbeitszimmer für die Tätigkeit erforderlich oder notwendig ist. Demnach ist die Veranlassung durch die Einkünfteerzielung hinreichend für die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für ein Arbeitszimmer (BFH-Urteil vom 3. April 2019, Az. VI R 46/17 – nun zur amtlichen Veröffentlichung bestimmt).

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten der Ausstattung können Steuerpflichtige grundsätzlich nicht als Betriebsausgaben bzw. Werbungskosten abziehen (§ 4 Abs. 5 Satz. 1 Nr. 6b EStG). Allerdings gibt es diesbezüglich zwei Ausnahmen:

- Steht für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, sind Aufwendungen der Steuerpflichtigen für ein häusliches Arbeitszimmer maximal in Höhe von 1.250 Euro abziehbar.
- Bildet das Arbeitszimmer jedoch den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung der Steuerpflichtigen, sind die Aufwendungen der Steuerpflichtigen für ein häusliches Arbeitszimmer der Höhe nach unbegrenzt abzugsfähig.

Beispiel

Eine Steuerpflichtige ist in Vollzeit als Flugbegleiterin tätig. In ihrer Einkommensteuererklärung hatte sie unter anderem Aufwendungen in Höhe von 1.250 Euro für ein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten geltend gemacht. Sie gab an, dass ihr für die in dem Arbeitszimmer verrichteten Tätigkeiten kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stehe.

Das Finanzamt hat die geltend gemachten Kosten für das häusliche Arbeitszimmer nicht anerkannt. Die dagegen gerichtete Klage wurde vom Finanzgericht ebenfalls abgewiesen. Das Finanzgericht Düsseldorf vertrat die Ansicht, dass das Vorhalten des Arbeitszimmers aufgrund des sehr geringen Anteils dieser Tätigkeiten verhältnismäßig zur gesamten Arbeitszeit der Klägerin nicht erforderlich sei. Begründet wird dies damit, dass diese Tätigkeit ebenso andernorts (bspw. am Küchentisch) ausgeführt hätte werden können.

Der BFH hob das Urteil des Finanzgerichtes auf und verwies die Sache an das Finanzgericht zurück. Im Kern moniert der BFH die rechtsfehlerhafte Annahme, wonach die Erforderlichkeit des Arbeitszimmers für die Tätigkeit der Steuerpflichtigen ein maßgebliches Kriterium für die Abzugsfähigkeit von typisierten Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sein soll.

Fazit

Der Werbungskostenabzug wurde vom Finanzgericht zu Unrecht mit der Begründung abgelehnt, dass es angesichts des zeitlichen Nutzungsumfangs an der "Erforderlichkeit" des Arbeitszimmers mangle. Das Gesetz typisiert den Begriff der Erforderlichkeit zu einer zu überprüfenden Voraussetzung für den Abzug nicht. Lediglich die Erforderlichkeit der beruflichen oder betrieblichen Nutzung des Arbeitszimmers für die Fälle, dass kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten Betätigung bildet, setzt das Gesetz voraus. Demnach ist es unerheblich, ob Steuerpflichtige die Arbeit leicht an anderer Stelle in der Wohnung hätten erledigen können. Für den Werbungskostenabzug kommt es somit nicht darauf an, ob das häusliche Arbeitszimmer für die berufliche Tätigkeit der Steuerpflichtigen erforderlich oder notwendig ist, sondern allein auf dessen tatsächliche Nutzung.

Steuerfreiheit von Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Die Vorschrift des § 3 Nr. 34 EStG ermöglicht Arbeitgebern, Arbeitnehmer:innen Leistungen zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken steuerfrei zuzuwenden sowie Leistungen für die Förderung der Gesundheit im Unternehmen zu erbringen.

Danach können zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers steuerfrei gestellt werden, soweit diese 600 Euro je Kalenderjahr und Arbeitnehmer:innen nicht übersteigen. Zusätzlich müssen die Leistungen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) genügen.

Demnach fallen unter die Steuerfreiheit Maßnahmen zur individuellen **verhaltensbezogenen Prävention**, die nach den Vorschriften des SGB V **zertifiziert** sind, sowie die gesundheitsförderlichen Maßnahmen in Betrieben (**betriebliche Gesundheitsförderung**),

die den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) **festgelegten Kriterien entsprechen**.

Um Klarheit bezüglich der Auslegung des § 3 Nr. 34 EStG zu schaffen, hat die Finanzverwaltung mit dem BMF-Schreiben vom 20. April 2021 (IV C 5 - S 2342/20/10003 :003) eine Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG herausgegeben. In dieser werden insbesondere die begünstigten Maßnahmen sowie die erforderlichen Nachweise erläutert. Dabei unterscheidet die Umsetzungshilfe zwischen den folgenden Leistungen:

Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention

Leistungen zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention werden grundsätzlich in Form von Präventionskursen erbracht und sollen die Einzelnen motivieren und befähigen, Möglichkeiten einer gesunden, Störungen und Erkrankungen vorbeugenden Lebensführung auszuschöpfen. Die Zertifizierung von diesen Leistungen, soweit sie von der Krankenkasse gefördert oder erbracht werden, erfolgt durch eine Krankenkasse oder in ihrem Namen durch einen mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragten Dritten. Die Kurse können auch in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden.

– Zertifizierte Präventionskurse der Krankenkassen

Die zertifizierten Präventionskurse der Krankenkassen finden in der Regel außerhalb des Betriebsgeländes statt und werden durch den Arbeitgeber bezuschusst. Leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss an die Krankenkasse, ist der auf teilnehmende Arbeitnehmer:innen entfallende Zuschuss nach Maßgabe des § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei. Sofern der/die Arbeitnehmer:in selbst in finanzielle Vorleistung getreten ist, können er/sie beim Arbeitgeber unter Vorlage der Teilnahmebescheinigung eine Arbeitgeberförderung beantragen. Das Zertifikat, die unterzeichnete Teilnahmebescheinigung (inklusive Titel des Kurses, Kurs-Identifikationsnummer) und ggf. der Antrag auf Arbeitgeberförderung sind vom Arbeitgeber als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

– Zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers

Vom Arbeitgeber gewährte Präventionskurse sind steuerfrei, wenn diese zertifiziert sind. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Leistung auf Veranlassung des Arbeitgebers zertifiziert wurden (in der Praxis eher selten) oder der Arbeitgeber eine bereits zertifizierte Leistung einkauft und

seinen Arbeitnehmer:innen anbietet. Erforderlich ist bei eingekauften Leistungen, dass der beim Arbeitgeber durchgeführte Kurs mit dem zertifizierten Kurs inhaltlich identisch ist, das Zertifikat auf den/die Kursleiter:in ausgestellt ist, der Kurs beim Arbeitgeber durchgeführt und das Zertifikat bei Kursbeginn noch gültig ist. Auch dieses Zertifikat und die Teilnahmebescheinigung sind vom Arbeitgeber als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers

Für im Auftrag des Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte erbrachte Präventionskurse besteht mangels Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen keine Zertifizierungsmöglichkeit.

Diese erbrachten Präventionskurse können jedenfalls dann den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen, wenn sie inhaltlich mit einem bereits zertifizierten und geprüften Kurskonzept eines Fachverbands oder einer anderen Organisation (zum Beispiel Kursinhalt „Rücken-Fit“) identisch sind. Der/die Kursleiter:in hat das genutzte zertifizierte Kurskonzept zu benennen und schriftlich zu bestätigen, dass der angebotene Präventionskurs entsprechend den vorgegebenen Stundenverlaufsplänen durchgeführt wird. Zum Nachweis der Qualifikation haben Kursleiter:innen schriftlich zu versichern, dass ihre Qualifikationen den Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Zertifizierung von Kursangeboten in der individuellen verhaltensbezogenen Prävention entsprechen. Auch in diesem Fall sind diese Nachweise als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ebenfalls von der Steuerfreiheit des § 3 Nr. 34 EStG werden Arbeitgeberleistungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erfasst, die die Anforderungen des § 20b SGB V in Verbindung mit dem GKV-Leitfaden Prävention erfüllen. Für diese Maßnahmen ist keine Zertifizierung erforderlich. Steuerlich begünstigt sind Maßnahmen im Handlungsfeld „Gesundheitsförderlicher Arbeits- und Lebensstil“ mit den folgenden Präventionsprinzipien: „Stressbewältigung und Ressourcenstärkung“, „Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte“, „Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag“ und „Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb“.

Der Arbeitgeber hat die Teilnahmebescheinigung und eine spezielle Arbeitgebererklärung als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen

Neben den begünstigten Leistungen des Arbeitgebers enthält die Umsetzungshilfe auch eine Auflistung von Arbeitgeberleistungen, die nicht unter die Befreiung des § 3 Nr. 34 EStG fallen. Dies gilt beispielsweise für Eintrittsgelder in Schwimmbäder, Zuschüsse zur Kantinenverpflegung, Mitgliedsbeiträge für Fitness-Studios usw.

Klarstellend wird durch die Finanzverwaltung im Schreiben ausgeführt, dass im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse gewährte Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung der Arbeitnehmer:innen keinen Arbeitslohn darstellen. Folglich sind diese Leistungen auch nicht auf den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 34 EStG anzurechnen. Solche im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse erbrachte Leistungen können zum Beispiel Leistungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Sinne der Bereitstellung von Aufenthalts- und Erholungsräumen oder auch Duschanlagen sein.

Fazit

Durch die Vorschrift des § 3 Nr. 34 EStG hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmer:innen Dienstleistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung bis zu einem Betrag in Höhe von 600 Euro pro Jahr steuerfrei anzubieten. Dabei ist darauf zu achten, dass die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit erfüllt sind und die erforderlichen Nachweise eingeholt werden.

Mobiles Arbeiten in Belgien befreit nicht von der LIMOSA-Meldepflicht

Die LIMOSA-Meldepflicht trat 2007 in Kraft, um die ordnungsgemäße und legale Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte unter Einhaltung europäischer Regeln in Belgien zu überwachen. Meldepflichtig sind demnach alle Arbeitnehmer:innen, die vorübergehend oder teilzeitlich in Belgien arbeiten, aber gewöhnlich in einem anderen Land als Belgien arbeiten oder angestellt sind. Meldepflichtig ist auch jeder Selbstständige, der nach Belgien kommt, um eine selbstständige Tätigkeit in einem Risikosektor auszuüben, in Belgien aber nicht ansässig oder niedergelassen ist. Die Meldung muss vor Beginn der Arbeiten durchgeführt werden und kann in deutscher Sprache über das Online-Portal www.limosa.be erfolgen.

Das Arbeiten aus dem Home-Office bzw. aus der Ferne (im Folgenden: mobiles Arbeiten) nimmt aufgrund der noch immer anhaltenden Corona-Pandemie, aber auch darüber hinaus, weiter zu und erlangt immer größere Bedeutung.

In diesem Zusammenhang kommt die Frage auf, ob auch im Falle des mobilen Arbeitens in Belgien eine Pflicht zur Beantragung einer LIMOSA-Bescheinigung besteht.

Die LIMOSA-Meldepflicht hängt ausschließlich von der Art der Tätigkeit ab. Der Zweck der Einreise nach Belgien oder der genaue Ort der Beschäftigung bzw. selbstständigen Tätigkeit sind dabei irrelevant. Folglich zieht mobiles Arbeiten in Belgien regelmäßig die Verpflichtung zur LIMOSA-Meldung nach sich.

Eine Ausnahme für die LIMOSA-Meldepflicht bei mobilem Arbeiten in Belgien besteht unter anderem für Sitzungen in kleinen Gruppen: Arbeitnehmer und Selbstständige, die an Sitzungen mit geschlossener Teilnehmerliste teilnehmen, sind von der Pflicht der Beantragung einer LIMOSA-Bescheinigung befreit. Das können beispielsweise strategische Verhandlungen, Vertragsverhandlungen mit Kund:innen oder Leistungsbeurteilungen sein. Um in den Genuss dieser Ausnahme zu kommen, darf eine Sitzung nicht länger als 20 aufeinanderfolgende Kalendertage andauern und die Teilnahme an solchen Sitzungen 60 Tage pro Jahr in Belgien nicht überschreiten.

Fazit/Empfehlung

Abschließend bleibt festzuhalten, dass mobiles Arbeiten in Belgien nicht von der LIMOSA-Meldepflicht befreit und dem Arbeitgeber eine Beantragung der LIMOSA-Bescheinigung unbedingt empfohlen wird, um den Risiken und Konsequenzen einer fehlenden Bescheinigung zu entgehen.

Gewöhnliche Tätigkeit von ausländischen Leiharbeitsunternehmen

Die Besetzung von offenen Stellen und das „Staffing“ wichtiger Projekte im Inland gelingt heute oftmals nicht mehr nur mit Personal aus dem eigenen Land. Immer öfter müssen Arbeitskräfte im Ausland rekrutiert werden oder von ausländischen Leiharbeitsunternehmen vermittelt werden.

Um dennoch ununterbrochene Versicherungsverläufe im heimatlichen Sozialversicherungssystem der Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten und/oder um eine Verkürzung von Sozialversicherungsbeiträgen im Einsatzstaat zu vermeiden, gilt es beim internationalen Personaleinsatz jedoch auf gewisse Rahmenbedingungen zu achten.

Heute wollen wir insbesondere das Entleihen von ausländischen Arbeitnehmer:innen betrachten, die zum Beispiel in Deutschland eingesetzt werden.

Leiharbeitsverhältnisse sind oftmals bis 24 Monate befristet, sodass die entlehene Person nach Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/04 im Sozialversicherungssystem des Entsendestaats (= Heimatland) verbleiben könnte, wenn auch alle übrigen Voraussetzungen erfüllt wären. Dass das Personal im heimatlichen Sozialversicherungssystem verbleibt, wird mit einer A1-Bescheinigung nachgewiesen.

Gemäß Art. 12 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 993/04 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 987/09 kann nur ein Leiharbeitsunternehmen eine Entsendungs-A1-Bescheinigung für eine beschäftigte Person beantragen, wenn das Unternehmen im Entsendestaat (= Heimatland) eine „nennenswerte Tätigkeit“ gewöhnlich ausübt. Diese gewöhnliche Tätigkeit im Entsendestaat muss über rein interne Verwaltungsaufgaben hinausgehen.

Der EuGH entschied in seinem Urteil vom 3. Juni 2021 darüber, ob bei einem Leiharbeitsunternehmen von einer „gewöhnlichen Tätigkeit“ im Entsendestaat gesprochen werden kann, wenn das Unternehmen den Gesellschaftszweck verfolgt, Leiharbeiter:innen zu verschaffen und diese vorrangig in andere personalsuchende Mitgliedstaaten zu vermitteln. Gegenstand des konkreten Urteils war ein bulgarischer Staatsbürger, welcher von einem bulgarischen Leiharbeitsunternehmen angestellt und zeitlich befristet in ein Unternehmen nach Deutschland vermittelt wurde.

Die Stadtverwaltung in Bulgarien lehnte den Antrag des bulgarischen Arbeitgebers auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung (über bulgarisches Sozialversicherungsrecht) für den bulgarischen Arbeitnehmer unter anderem mit der Begründung ab, dass das bulgarische Unternehmen keine „nennenswerte Tätigkeit“ im bulgarischen Hoheitsgebiet ausübe. Der Widerspruch des Leiharbeitsunternehmens gegen die ablehnende Entscheidung der Stadtverwaltung blieb erfolglos.

Danach wurde der Europäische Gerichtshof (EuGH) zur näheren Definition einer „nennenswerten Tätigkeit im Entsendestaat“ angerufen.

Der EuGH stellte zunächst klar, dass Art. 14 der Verordnung (EG) 987/09 in Verbindung mit Art. 12 der Verordnung (EG) 883/04 in der Frage einer „nennenswerten Tätigkeit“ im Entsendestaat eher eng auszulegen seien.

Weiter definierte der EuGH, dass ein Leiharbeitsunternehmen nur dann als „gewöhnlich im Entsendestaat tätig“ angesehen werden könne, wenn das Leiharbeitsunternehmen auch Personal in nennenswertem Umfang an Unternehmen verleiht, die im Hoheitsgebiet dieses eigenen Mitgliedstaates (Entsendestaat = Heimatstaat) niedergelassen und dort tätig sind.

Fazit/Empfehlung

Mit dem Urteil hat der EuGH sowohl dem sogenannten „forum shopping“ als auch einer innereuropäischen Wettbewerbsverzerrung einen Riegel vorgeschoben. Leiharbeitsunternehmen können nun nicht (mehr) allein durch die Wahl ihres Sitzes in einem Mitgliedstaat mit günstigen Sozialversicherungsbeiträgen, die Personalkosten und damit unter Umständen auch das sozialversicherungsrechtliche Schutzniveau der Arbeitnehmer senken.

Der gesteigerte Schutz ist ausdrücklich zu begrüßen. Gleichzeitig sollten sich deutsche entleihende Arbeitgeber:innen darüber bewusst sein, dass ein Einsatz von Leiharbeiter:innen aus dem europäischen Ausland zur deutschen Sozialversicherungspflicht führen kann.

Wir empfehlen deshalb, sich immer eine A1-Bescheinigung aus dem Ausland vorlegen zu lassen. Sollte eine A1-Bescheinigung fehlen, sollte geprüft werden, ob die A1-Bescheinigung noch beantragt werden kann bzw. ob eine Meldung der europäischen Leiharbeiter:innen zur deutschen Sozialversicherung notwendig ist, um den deutschen Compliance-Anforderungen gerecht zu werden.

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 II/2022](#)

22. Juni 2022
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 steigen.

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](#).

Sie haben Fragen oder Anregungen? Schreiben Sie uns gern.

Düsseldorf



Stefanie Vogler
svogler@kpmg.com

Köln



Ute Otto
uteotto@kpmg.com

Mannheim



Hauke Poethkow
hpoethkow@kpmg.com

Stuttgart



Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com

Head of Global Mobility Services Germany



Ingo Todesco
ltodesco@kpmg.com

Berlin / Hamburg



Susanne Härzke
shaerzke@kpmg.com

Frankfurt



Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

München



Tobias Preisung
tpreisung@kpmg.com

Sonderthemen

Consulting, Outsourcing & Sozialversicherung



Thomas Efkemann
tefkemann@kpmg.com

Global Payroll Management



Jochen Reinig
jreinig@kpmg.com

Business Traveler Consulting & Remote Work



Sina Estermaier
sestermaier@kpmg.com

US Tax



Britta Rücker
brittaruecker@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Marco Strootmann
mstrootmann@kpmg.com

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ingo Todesco

Partner
Head of Global Mobility Services
T +49 211 475-6242
itodesco@kpmg.com

Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Ingo Todesco (V.i.S.d.P.)
de-GMS-contact@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..