

Global Mobility Services Newsletter

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

Juli / August 2022

Lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitgeber-Zuschüssen während der Gültigkeitsdauer des 9-Euro- Tickets

Mit seinem Schreiben vom 30. Mai 2022 (Gz. IV C 5 - S 2351/19/10002:007) hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) Stellung zur Lohnsteuerlichen Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers zu Aufwendungen des Arbeitnehmers für den öffentlichen Personennahverkehr während des Gültigkeitszeitraums des 9-Euro-Tickets genommen.

Bei dem sogenannten 9-Euro-Ticket handelt es sich um ein zeitlich begrenztes Sonderangebot, welches als eine der fünf Maßnahmen des Entlastungspakets 2022 seitens der Bundesregierung beschlossen wurde, um die wirtschaftlichen Auswirkungen des Ukraine-Kriegs abzumildern.

Das Ticket ist im Zeitraum vom 1. Juni 2022 bis zum 31. August 2022 für jeweils einen Kalendermonat gültig und gilt im Monat des Kaufes deutschlandweit in Bussen sowie Bahnen im Nah- und Regionalverkehr.

Grundsätzlich sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen der Arbeitnehmer:innen für den öffentlichen Personennahverkehr steuerfrei möglich (§ 3 Nr. 15 EStG). Die Möglichkeit der steuerfreien Gewährung eines solchen Arbeitgeber-Zuschusses ist jedoch quantitativ auf die Höhe der tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitnehmer:innen innerhalb eines Monats beschränkt.

Inhalt

[Lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitgeber-Zuschüssen während der Gültigkeit des 9-Euro-Tickets](#)

Seite 1

[Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer](#)

Seite 2

[Update zum Expatriate Tax Regime in Belgien](#)

Seite 3

[Aufteilung von Abfindungszahlungen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten – Neue Rechtsauffassung der niederländischen Finanzbehörden](#)

Seite 5

[Steuerermäßigung bei ausländischen Einkünften](#)

Seite 6

[Sozialversicherung: Weitere Verlängerung der COVID-19-Sonderregelungen für Grenzgänger und andere Mehrfachbeschäftigte](#)

Seite 8

[Anwendbares Sozialversicherungsrecht – Bezug zu anderen Mitgliedsstaaten und gleichzeitig zu Abkommensstaaten](#)

Seite 9

[Veranstaltungen/Schulungsangebot](#)

Seite 11

[Ansprechpartner:innen](#)

Seite 12

[Kontakt](#)

Seite 13

Aufgrund des durch die Bundesregierung beschlossenen Angebotes des 9-Euro-Tickets kann es nun vermehrt zu Fällen kommen, in denen die Zuschüsse des Arbeitgebers die tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitnehmer:innen in den Monaten Juni bis August 2022 übersteigen.

Fraglich war daher, wie der die tatsächlichen Aufwendungen übersteigende Arbeitgeberzuschuss zu behandeln ist.

In Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder hat das BMF Folgendes bekannt gemacht:

Aus Vereinfachungsgründen wird es für die Monate Juni, Juli und August nicht beanstandet, wenn die Zuschüsse des Arbeitgebers die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers für öffentliche Verkehrsmittel übersteigen. Dies gilt jedoch nur dann, solange die Zuschüsse des Arbeitgebers bezogen auf das Kalenderjahr 2022 die Aufwendungen der Arbeitnehmer:innen – ebenfalls bezogen auf das Kalenderjahr 2022 – nicht übersteigen. Sollten die jährlichen Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen der Arbeitnehmer:innen übersteigen, ist der übersteigende Betrag im Rahmen der Lohnabrechnung als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu berücksichtigen.

Beispiel

Arbeitnehmer:in A (im Folgenden A genannt) fährt regelmäßig mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit und besitzt hierfür ein Jahresticket, welches monatlich 70 Euro kostet (entspricht 840 Euro jährlichen Kosten). Der Arbeitgeber von A bezuschusst das Jahresticket monatlich mit 50 Euro (entspricht 600 Euro jährlichem Zuschuss). Somit übersteigen die monatlich entstehenden Kosten von A den monatlichen Zuschuss des Arbeitgebers um 20 Euro.

Aufgrund des zeitlich befristeten Sonderangebotes des 9-Euro-Tickets entstehen A nun für die Monate Juni, Juli und August 2022 lediglich Aufwendungen für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel in Höhe von 9 Euro je Monat, der Zuschuss des Arbeitgebers beträgt jedoch weiterhin monatlich 50 Euro. Bei kalendermonatlicher Betrachtung wäre für diese drei Monate demnach lediglich ein Zuschuss in Höhe von jeweils 9 Euro steuerfrei möglich. Die übersteigenden 41 Euro wären als steuerpflichtiger Arbeitslohn in der Lohnabrechnung von A zu berücksichtigen.

Unter Berücksichtigung der oben genannten Vereinfachungsregel und der Jahresbetrachtung gilt jedoch Folgendes: Der Jahreszuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 600 Euro ist den tatsächlichen Aufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel von A gegenüber

zu stellen. Diese betragen 657 Euro (9 Monate je 70 Euro und 3 Monate je 9 Euro). Bei kalenderjährlicher Betrachtung sind A's tatsächliche Aufwendungen höher als die (steuerfrei) erhaltenen Arbeitgeberzuschüsse. Daher können die Zuschüsse des Arbeitgebers in voller Höhe steuerfrei gezahlt werden.

Arbeitgeberbescheinigung

Zu beachten bleibt weiterhin, dass die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse zu Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale mindern. Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse des Kalenderjahres sind daher auf der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigen.

Fazit

Die durch das BMF-Schreiben vom 30. Mai 2022 bekannt gemachte Vereinfachung aufgrund der Jahresbetrachtung von steuerfreien Arbeitgeberzuschüssen und tatsächlichen Aufwendungen der Arbeitnehmer für den öffentlichen Personennahverkehr bringt Klarheit und Rechtsicherheit für Arbeitgeber und die Durchführung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen während der Gültigkeitsdauer des 9-Euro-Tickets.

Lohnsteuererstattung bei zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer

Die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer der Arbeitnehmer:innen jeden Monat zutreffend zu ermitteln, ist nicht immer ohne Weiteres möglich. Besonders dann, wenn Arbeitnehmer:innen grenzüberschreitend tätig sind, werden die Sachverhalte gern unübersichtlich und steuerliche Regelungen komplex. Auch kann es vorkommen, dass erforderliche Unterlagen (beispielsweise Reisekalender) der Lohnbuchhaltung nicht rechtzeitig vorliegen. Herausforderungen, Lohn- und Gehaltsabrechnungen monatlich korrekt zu administrieren, gibt es somit zur Genüge.

Doch was ist zu tun, wenn mehr Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde als vorschriftsmäßig geschuldet wäre, Lohnsteuer also zu Unrecht entrichtet wurde?

Dies ist regelmäßig unproblematisch, solange das Kalenderjahr nicht abgelaufen oder das Dienstverhältnis nicht beendet wurde. Doch was, wenn die Unrichtigkeit erst im Nachhinein erkannt wird – dann, wenn sogar die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt wurde?

Unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer:innen sind berechtigt, in Abhängigkeit der persönlichen Umstände möglicherweise sogar verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer können unbeschränkt einkommensteuerpflichtige daher Erstattungsansprüche wegen zu Unrecht einbehaltenen Lohnsteuer geltend machen. Die Finanzverwaltung lässt eine Erstattung außerhalb des Veranlagungsverfahrens in solchen Fällen regelmäßig nicht zu.

Kritisch wird es jedoch dann, wenn die Einkommensteuer durch den Lohnsteuerabzug als abgegolten gilt, die Arbeitnehmer:innen somit nicht die Möglichkeit haben, überhaupt eine Einkommensteuererklärung in Deutschland einzureichen. Dies ist bei beschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmer:innen oftmals der Fall.

Die Lohnsteuer-Hinweise der Finanzverwaltung haben in der Vergangenheit vorgesehen, dass ein Erstattungsantrag für zu Unrecht einbehaltenen Lohnsteuer beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers eingereicht werden kann. Eine solche Möglichkeit war allerdings ausdrücklich nur in Fällen eröffnet, in welchen eine Arbeitslohnzahlung zu Unrecht dem Lohnsteuerabzug unterworfen wurde, weil die Besteuerung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat der Arbeitnehmenden zuzuweisen war. Fälle, in welchen eine Arbeitslohnzahlung dem Lohnsteuerabzug unterworfen wurde, obwohl weder eine unbeschränkte noch beschränkte Steuerpflicht der Arbeitnehmer:innen in Deutschland vorlag, wurden hingegen nicht geregelt.

Infolgedessen haben Finanzämter über „Erstattungsanträge für zu Unrecht einbehaltenen Lohnsteuer vom Arbeitslohn beschränkt Steuerpflichtiger“ sehr unterschiedlich entschieden. Nicht selten blieben Erstattungsanträge erfolglos, weshalb bei der Abführung der Lohnsteuer bei beschränkt Steuerpflichtigen eine besondere Sensibilität der Lohnbuchhaltung gefordert war.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit seinem Schreiben vom 27. Juni 2022 (Gz. IV B 8 -S 2301/13/10002) nunmehr geregelt, dass die Möglichkeit eines Erstattungsantrags in beiden vorgenannten Fällen eröffnet sei. Explizit legt das BMF in diesem Schreiben Folgendes fest:

In analoger Anwendung des § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG kann ein Erstattungsanspruch gegen das zuständige Betriebsstättenfinanzamt gerichtet werden, wenn eine Arbeitslohnzahlung dem Lohnsteuerabzug unterworfen wurde, obwohl die Besteue-

rung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat zuzuweisen ist. Voraussetzung ist, dass der/die Arbeitnehmer:in weder zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet ist noch eine solche für die Arbeitseinkünfte „freiwillig“ eingereicht hat. Genauso ist zu verfahren, wenn weder eine unbeschränkte noch eine beschränkte Steuerpflicht der Arbeitnehmer:innen in Deutschland bestanden hat.

Das Schreiben ist auf alle offenen Fälle anzuwenden, bei denen der Arbeitslohn nach dem 31. Dezember 2020 bezogen wird. Für alle übrigen Fälle gilt der bisherige Erstattungsantrag nach den Lohnsteuer-Hinweisen.

Fazit

Lohnsteuer, die zu Unrecht an das Finanzamt abgeführt wurde, ist demnach auch nicht in Fällen „verloren“, in welchen gar keine Steuerpflicht in Deutschland bestanden hat. Dies erscheint in Anbetracht der Erstattungsmöglichkeiten in allen anderen Fällen nur folgerichtig.

Es ist sehr erfreulich, dass sich das Bundesfinanzministerium derart konkret zu der bisherigen Zweifelsfrage positioniert hat. Da die Finanzämter zur Wahrung einer einheitlichen Rechtsanwendung an die veröffentlichten BMF-Schreiben gebunden sind, kann sich auf diese berufen werden. Sollte über einen Erstattungsantrag abweichend entschieden werden, empfehlen wir, sich gegen diese Entscheidung mit Verweis auf das BMF-Schreiben zu wehren, insbesondere dann, wenn der zu Unrecht besteuerte Arbeitslohn nach dem 31. Dezember 2020 bezogen wurde.

Update zum Expatriate Tax Regime in Belgien

Zum 1. Januar 2022 trat in Belgien das neue Expatriate Tax Regime in Kraft. Die neue Regelung soll rechtliche und steuerliche Klarheit schaffen und als einfaches und transparentes System das Arbeiten für ausländische Fachkräfte in Belgien attraktiver gestalten. Das am 27. Dezember 2021 erlassene Gesetz ersetzt die bisherige Regelung des Rundschreibens aus dem Jahr 1983. Hierüber haben wir bereits in unserer [Ausgabe vom März 2022](#) informiert.

Die steuerlichen Regelungen in Belgien haben sich für Expatriates ab diesem Jahr grundlegend geändert, weshalb die Einführung des neuen Regimes auch mit Zweifelsfragen einherging. Mit Rundschreiben der belgischen Finanzverwaltung vom 6. Mai 2022 werden diese nunmehr beantwortet. Im Folgenden haben wir Ihnen daher die Klarstellungen der belgischen Finanzverwaltung zusammengefasst:

Die Anwendung des neuen Expatriate Tax Regimes kommt grundsätzlich für Arbeitnehmer:innen und Direktor:innen in Frage, die folgende Kriterien erfüllen:

- Direkte Anstellung aus dem Ausland bei einem belgischen Arbeitgeber oder Entsendung aus dem Ausland nach Belgien innerhalb von verbundenen Unternehmen.
- In den 60 Monaten vor Beginn des Tätigkeitseinsatzes darf keine Besteuerung als „resident“ sowie keine Besteuerung von Arbeitseinkommen als „non-resident“ in Belgien erfolgt sein.
- Ebenfalls darf in diesem Zeitraum kein Wohnsitz, der weniger als 150 km von der belgischen Grenze entfernt ist, vorgelegen haben.
- Auf die in Belgien ausgeübte Tätigkeit muss nachweislich ein Bruttojahresentgelt von mehr als 75.000 Euro entfallen.
- Es besteht kein Erfordernis einer ausländischen, also nicht belgischen, Staatsbürgerschaft mehr.

Werden die Voraussetzungen des neuen Expatriate Tax Regimes kumulativ erfüllt, ermöglicht dies auf Antrag von steuerlichen Vorteilen zu profitieren. Die Vorteile haben wir in unserer [Ausgabe vom März 2022](#) näher erläutert.

Antragsfrist und Formalitäten

Die Anwendung des neuen Expatriate Tax Regimes ist durch den Arbeitgeber unter Einverständnis der Mitarbeitenden zu beantragen. Der Antrag ist innerhalb der ersten drei Monate nach Aufnahme der beruflichen Aktivitäten in Belgien zu stellen.

Aktuell wurde die Frist für Arbeitnehmer:innen, die im ersten Quartal 2022 eine Tätigkeit in Belgien aufgenommen haben, mit dem Rundschreiben der belgischen Finanzverwaltung vom 6. Mai 2022 auf den **31. Juli 2022** verlängert.

Zudem wird klargestellt, dass dem Antrag (unter anderem) eine Ansässigkeitsbescheinigung des Heimatstaates beizulegen ist, sofern sich die Ansässigkeit nicht nach Belgien verlagert. Wird die Ansässigkeit in einem anderen Staat nicht nachgewiesen, ist eine Ansässigkeit in Belgien anzunehmen.

Eine Entscheidung der Behörden über den Antrag soll in der Regel innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Antrags erfolgen. Bewilligte Anträge gelten rückwirkend ab dem Tag der Tätigkeitsaufnahme und sind für die Dauer des Einsatzes – längstens für fünf Jahre – gültig. Nach Ablauf von fünf Jahren ist es möglich, einen Antrag auf Verlängerung für längstens weitere drei Jahre zu stellen. Der Antrag auf Verlängerung ist innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der ursprünglichen Bewilligung zu stellen. Die Anwendung des Expatriate Tax Regimes ist somit auf insgesamt acht Jahre beschränkt.

Maßgebliches Bruttojahresentgelt

Voraussetzung für die Anwendung des Expatriate Tax Regimes ist, dass auf die in Belgien ausgeübte Tätigkeit ein Bruttojahresentgelt von mehr als 75.000 Euro entfällt. Das Überschreiten muss bei Antragsstellung durch eine detaillierte Berechnung dargelegt werden. Abweichende Regelungen gelten für Forschende.

Fraglich ist, welche Vergütungsbestandteile in die Berechnung einzubeziehen sind. Das Rundschreiben besagt, dass nur Vergütungsbestandteile einzubeziehen sind, die im Zeitpunkt der Antragsstellung bekannt und fix sind. Variable Vergütungskomponenten und Zielprämien sind grundsätzlich nicht einzubeziehen.

Es sind somit bereits bekannte und fixe Vergütungskomponenten vor Abzug von Sozialversicherungsabgaben und Steuern in die Berechnung aufzunehmen. Hier sind neben dem laufenden Arbeitslohn auch sonstige Vergütungen wie Urlaubsgeld, 13. Monatsgehälter und andere Zulagen denkbar. Ausdrücklich nicht einzubeziehen bleiben neben den variablen Komponenten auch Abfindungszahlungen und steuerfreie entsendebedingte Zulagen.

Bei unterjähriger Tätigkeitsaufnahme oder -aufgabe in Belgien wird der Schwellenwert von 75.000 Euro zeitanteilig reduziert. Die belgische Finanzverwaltung stellt nun klar, dass der Schwellenwert auch zeitanteilig reduziert wird, wenn die Tätigkeit zum Beispiel aufgrund von Krankheit oder Elternzeit unterbrochen und das Entgelt für diese Zeit nicht ausgezahlt wird. Bei Teilzeitarbeit oder temporärer Tätigkeitsausübung im Ausland wird der Schwellenwert hingegen nicht reduziert.

Begünstigte Vergütungsbestandteile

Wird die Anwendung des Expatriate Tax Regimes von den belgischen Behörden bescheinigt, sind bestimmte Kostenerstattungen und Zulagen von der

belgischen Steuer- und Sozialversicherungspflicht ausgenommen.

Hierunter fallen auch Erstattungen für bestimmte, nicht wiederkehrende Kosten wie Umzugs- und Einrichtungskosten. Das Rundschreiben enthält eine exemplarische Aufstellung von begünstigten Einzelkosten. Es hält zudem fest, welche Kosten sich nicht für eine (ganz oder teilweise) steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung qualifizieren (beispielsweise Einlagerungskosten, Kosten für den Transport von Haustieren, Wertverluste).

Bestimmte wiederkehrende Zulagen sowie Erstattungen, die direkt mit der Beschäftigung in Belgien in Zusammenhang stehen, können bis zu 30 Prozent des Bruttojahresentgelts – jedoch höchstens bis 90.000 Euro im Jahr – als steuer- und beitragsfreier Arbeitslohn behandelt werden. Mit ihrem Rundschreiben haben die belgischen Behörden nochmals klargestellt, dass solche Zulagen und Erstattungen vertraglich klar vereinbart und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt geleistet werden müssen, um die Voraussetzungen der Freistellung in Belgien zu erfüllen.

Wiederkehrende Nachweispflichten

Mit dem Rundschreiben wird klargestellt, dass eine Ansässigkeitsbescheinigung des Heimatstaates (sofern vorhanden) nicht nur bei Antragsstellung, sondern jährlich bei der zuständigen Finanzbehörde einzureichen ist.

Auch das Überschreiten der Bruttojahresentgelt-Grenze muss am Ende eines jeden Steuerjahres anhand der tatsächlichen, in Belgien steuerpflichtigen Einnahmen nachgewiesen werden.

Fazit

Das Rundschreiben der belgischen Finanzverwaltung greift zahlreiche Zweifelsfragen, die in der täglichen Beratungspraxis aufgekommen sind, auf und erläutert die zu erfüllenden Voraussetzungen und Bedingungen ausführlich. Offensichtlich wird, dass das neue System nicht ganz so einfach und transparent ist, wie zunächst angenommen. Auch aufgrund der strikten Fristen und Nachweispflichten sollten Arbeitgeber:innen die Voraussetzungen vorzeitig überprüfen sowie erforderliche Angaben und Unterlagen vorausschauend einholen. Unsere Kolleginnen und Kollegen von KPMG in Belgien unterstützen Sie gerne dabei!

Aufteilung von Abfindungszahlungen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten – Neue Rechtsauffassung der niederländischen Finanzbehörden

Im nationalen Kontext stellen Entlassungsabfindungen Arbeitgeber:innen vor besondere Herausforderungen. Über Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der Fünftelregelung hatten wir bereits in unserer [Ausgabe vom März 2022](#) berichtet.

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten muss sich – sofern ein Doppelbesteuerungsabkommen greift – zusätzlich die Frage nach der Zuweisung des Besteuerungsrechts gestellt werden. Dabei gelten Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, grundsätzlich als für eine frühere Tätigkeit geleistetes zusätzliches Entgelt. Das bedeutet, dass aus deutscher Sicht für die Zuweisung des Besteuerungsrechts entscheidend ist, in welchem Staat die oder der Arbeitnehmende die berufliche Tätigkeit tatsächlich ausgeübt hat. Dabei ist regelmäßig auf den Zeitraum zwischen Beginn und Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses abzustellen.

Eine Doppelbesteuerung kann in den Fällen vollständig vermieden werden, in welchen der jeweilige Vertragsstaat für die Zuweisung des Besteuerungsrechts ebenfalls auf den Zeitraum zwischen Beginn und Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses abstellt.

Weicht ein Vertragsstaat hingegen von diesem Betrachtungszeitraum ab, geht dies oftmals mit einer (teilweisen) Doppelbesteuerung der Entlassungsabfindung einher. So war dies in der Vergangenheit auch im Verhältnis Deutschland – Niederlande der Fall.

Frühere Rechtslage

Das niederländische Finanzministerium hatte am 23. Mai 2015 veröffentlicht, dass das Besteuerungsrecht an Entlassungsabfindungen entsprechend der Kommentierung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zuzuordnen sei. Demnach wurde das Besteuerungsrecht grundsätzlich auf Grundlage des Ortes zugewiesen, an dem die Tätigkeit während der letzten zwölf Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt wurde.

Dies konnte in der Vergangenheit zu einer nicht unwesentlichen Doppelbesteuerung der Entlassungsabfindungen führen. Eine doppelte Nichtbesteuerung ließ sich hingegen durch Rückfallklauseln vermeiden.

Neue Rechtslage

Erfreulicherweise hat das niederländische Finanzministerium seine Auffassung in Bezug auf den Aufteilungsmaßstab für Entlassungsabfindungen jüngst geändert. Hintergrund war, dass die meisten Vertragsstaaten den OECD-Kommentar anders auslegten als die Niederlande und als Betrachtungszeitraum eben nicht die letzten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses heranzogen.

Nach neuer Rechtslage soll für die Zuweisung des Besteuerungsrechts auch in den Niederlanden auf den Zeitraum des Arbeitsverhältnisses, auf dem die Abfindung beruht, abgestellt werden. In den meisten Fällen dürfte dies der Zeitraum zwischen Beginn und Beendigung des gesamten Arbeitsverhältnisses sein.

Kann der Verlauf des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht (vollständig) nachvollzogen und die korrekte Zuordnung nicht ermittelt werden, wird auf die letzten zwölf Monate des Arbeitsverhältnisses zurückgegriffen.

Die neue Regelung gilt für Entlassungsabfindungen, die nach dem 4. Februar 2022 gezahlt werden. Auf Antrag der Steuerpflichtigen kann die neue Regelung auf alle am 5. Februar 2022 noch nicht bestandskräftigen Einkommensteuerfestsetzungen angewandt werden. Der Antrag ist an die zuständige niederländische Finanzbehörde zu richten.

Fazit

Da nur eine korrespondierende Auslegung der Abkommensregelungen durch die Vertragsstaaten eine vollständige Vermeidung der Doppelbesteuerung ohne Weiteres garantieren kann, ist es umso erfreulicher, dass Deutschland und die Niederlande Entlassungsabfindungen nunmehr grundsätzlich übereinstimmend behandeln.

Die neue Rechtsauslegung ermöglicht es den niederländischen Finanzbehörden jedoch bei berechtigtem Zweifel über den Verlauf des Arbeitsverhältnisses weiterhin auf die letzten zwölf Monate abzustellen.

Für Arbeitnehmer:innen, die grenzüberschreitend tätig sind, verdeutlicht dies die Wichtigkeit von lückenlos gepflegten Reisekalendern. Da in Deutschland zunächst Arbeitgeber:innen mit der Zuweisung des Besteuerungsrechts im Lohnsteuerabzugsverfahren konfrontiert sind, ist es gerade bei grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmer:innen wichtig, deren Tätigkeitseinsätze über das gesamte Beschäftigungsverhältnis hinweg nachvollziehbar zu dokumentieren.

Für alle noch nicht bestandskräftig besteuerten Entlassungsabfindungen in den Niederlanden, die vor dem 5. Februar 2022 ausgezahlt wurden, empfehlen wir zu überprüfen, ob die Anwendung der neuen Regelungen zu einem günstigeren Ergebnis führen könnte.

Steuerermäßigung bei ausländischen Einkünften

In Deutschland gelten das Wohnsitz- sowie Welteinkommensprinzip. Hat ein Steuerpflichtiger einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland liegt die unbeschränkte Einkommensteuerpflicht vor. Bei unbeschränkter Steuerpflicht ist das Welteinkommen zu erklären. Hat ein unbeschränkt Steuerpflichtiger Einkommen aus dem Ausland erzielt, ist auch das Einkommen aus dem Ausland in Deutschland zu besteuern. Regelmäßig wird auch der ausländische Staat, aus dem das Einkommen stammt, Steuer auf dieses Einkommen erheben. Dies hätte zur Folge, dass auf dasselbe Einkommen doppelt Steuern erhoben wird. Um eine solche Doppelbesteuerung zu vermeiden, hat Deutschland mit einer Vielzahl von Staaten sogenannte Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen. Nach den DBA gibt es zwei verschiedene Methoden, wie eine Doppelbesteuerung zu vermeiden ist: entweder durch die Freistellungs- oder die Anrechnungsmethode. Die Doppelbesteuerung wird dann regelmäßig durch die jeweiligen DBA vermieden.

Sofern Deutschland kein DBA mit dem jeweiligen Land abgeschlossen hat (oder das bestehende DBA die Anrechnungsmethode zur Vermeidung der Doppelbesteuerung vorsieht), regelt § 34c EStG die Vermeidung der Doppelbesteuerung durch Steuerermäßigung bei ausländischen Einkünften mittels Anrechnung beziehungsweise Abzug der ausländischen finalen Steuer.

Zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung wird grundsätzlich die Anrechnung der ausländischen Steuer auf die deutsche Einkommensteuer gewährt. Zu beachten ist dabei, dass nur die ausländische Steuer zur Anrechnung gewährt wird, die

- der deutschen Einkommensteuer entspricht,
- final festgesetzt und gezahlt wurde sowie,

dass die Anrechnung der Höhe nach auf die deutsche Steuer, die auf diese Einkünfte entfällt, gedeckelt ist.

In regelmäßigen Abständen stehen Steuerpflichtige vor der Herausforderung, die oben genannten Voraussetzungen zur Anrechnung der ausländischen Steuer zu erfüllen. Gleiches gilt für die Finanzbehörden, die die vorgelegten Nachweise entsprechend zu prüfen und qualifizieren haben. § 34c EStG eröffnet den obersten Finanzbehörden der Länder in besonders schwierigen Fällen oder auch, wenn es aus volkswirtschaftlichen Gründen zweckmäßig ist, einen Erlass/Teilerlass oder die Pauschalierung der deutschen Steuern auf ausländische Einkünfte.

Auch der BfH hatte sich jüngst mit dieser Thematik zu beschäftigen. In seinem Urteil vom 17. Juni 2020 (Az. I R 7/18) befasste er sich mit den Fristen, die bei der Beantragung einer solchen Ermessenentscheidung einzuhalten sind:

Der Erlass/Teilerlass oder die Pauschalierung der deutschen Einkommensteuer auf ausländische Einkünfte ist möglich, wenn:

- es sich um eine unbeschränkt oder beschränkt steuerpflichtige Person handelt,
- es sich um ausländische Einkünfte im Sinne des § 34d EStG handelt,
- die im Ausland festgesetzte Steuer ein Äquivalent zur deutschen Einkommensteuer darstellt,
- die Zweckmäßigkeit volkswirtschaftlichen Gründen dient (zum Beispiel Förderung der Außenwirtschaft) oder
- die Anrechnungsmethode nach § 34c Abs. 1 EStG besonders schwierig ist, da beispielsweise die Steuern im Ausland nur schwierig zu ermitteln sind.

Für den Erlass/Teilerlass ist die festzusetzende deutsche Einkommensteuer im Verhältnis der ausländischen Einkünfte zur Summe der Einkünfte aufzuteilen. Bei der Pauschalierung wird der Pauschbetrag gemäß dem Pauschalierungserlass erhoben. Dabei darf der Pauschbetrag die geschuldete Einkommensteuer nicht übersteigen.

Zweifelhaft war bisher innerhalb welcher zeitlichen Grenzen der Antrag auf Erlass/Teilerlass oder Pauschalierung gestellt werden kann, da das Gesetz hierzu keine Regelung enthält.

Der dem oben angegebenen Urteil des BFH zugrunde liegende Sachverhalt gestaltete sich wie folgt:

Der Kläger wurde von seinem Arbeitgeber nach Nigeria entsendet und dort für die Wartung von Flugzeugen eingesetzt. Für die Veranlagungszeiträume vor dem Streitjahr hat der Arbeitgeber eine Vermeidung der Doppelbesteuerung bereits im Rahmen des Lohnsteuerabzugs berücksichtigt.

Im Streitjahr (2010) wurde der Arbeitslohn hingegen der vollen Besteuerung in Deutschland unterworfen. Der Kläger reichte seine Einkommensteuererklärung ein und erhielt seinen Steuerbescheid im Jahr 2011. Der Steuerbescheid stand nicht unter dem Vorbehalt der Nachprüfung und wurde somit bestandskräftig.

Zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung beantragte der Kläger in den Folgejahren eine Änderung seines Steuerbescheides. Das Finanzamt lehnte seinen Änderungsantrag unter Berufung auf die bereits eingetretene Bestandskraft des Einkommensteuerbescheides, ab.

Nach erfolglosem Einspruch reichte der Kläger Klage ein. Mit seinem Urteil vom 17. Juni 2020 widerlegt der BfH die Auffassung des Finanzamtes. Der Antrag auf Steuererlass nach §34c EStG wird zeitlich durch die Festsetzungsverjährung und nicht bereits durch die Bestandskraft der Steuerfestsetzung begrenzt. Die Festsetzungsfrist beträgt in der Regel 4 Jahre und beginnt frühestens mit Ablauf des Jahres, in dem die Steuer entstanden ist. In seiner Urteilsbegründung führt der BFH aus, dass über den Erlass der deutschen Einkommensteuer, die auf die ausländischen Einkünfte entfällt, in einem eigenständigen Bescheid zu entscheiden ist. Diese Entscheidung erfolgt nicht im Rahmen der Feststellung von Besteuerungsgrundlagen oder im Steuerfestsetzungsverfahren.

Der eigenständige Bescheid über die Erlassentscheidung ist gegenüber der Einkommensteuerfestsetzung als bindender Grundlagenbescheid anzusehen. Folglich ist der Erlass zeitlich durch die Festsetzungsverjährung und nicht bereits durch die Bestandskraft der Steuerfestsetzung begrenzt.

Fazit

Der BFH hat klargestellt, dass der Antrag auf Erlass/Teilerlass oder Pauschalierung der deutschen Einkommensteuer auf ausländische Einkünfte zeitlich befristet ist. Dabei ist für den BFH die Festsetzungsverjährung von (regelmäßig) vier Jahren und nicht bereits die Bestandskraft der Steuerfestsetzung (Monatsfrist) maßgebend.

Das Urteil ermächtigt somit Steuerpflichtige mit doppelt besteuerten Einkünften unter Einhaltung der jeweiligen Festsetzungsverjährung eine Änderung bereits bestandskräftiger Veranlagungen zu beantragen. Die jeweils geltenden Fristen sollten daher im Einzelfall überprüft werden, um gegebenenfalls auch noch rückwirkend einen entsprechenden Antrag auf Erlass/Teilerlass oder Pauschalierung beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt zu beantragen.

Sozialversicherung: Weitere Verlängerung der COVID-19-Sonderregelungen für Grenzgänger und andere Mehrfachbeschäftigte

Damit es durch die COVID-19-Pandemie zu keinen ungewollten Wechseln des anwendbaren Sozialversicherungsrechts kam, wurde zu Beginn der Pandemie europaweit (EU, EWR und Schweiz) die sogenannte „no-impact“ Policy erlassen. Das bedeutet, dass eine coronabedingte Veränderung der Arbeitstageverteilung zu keiner Änderung des bisher anwendbaren Sozialversicherungsrechts geführt hat.

Am 14. Juni 2022 hat die EU-Kommission entschieden, dass die coronabedingten Sonderregelungen hinsichtlich der Sozialversicherung für „frontier workers“ – also für Grenzgänger – weitergelten und voraussichtlich letztmalig bis 31. Dezember 2022 verlängert werden sollen.

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) hat unmittelbar nach der Entscheidung der EU-Kommission die eigene Homepage aktualisiert und die pandemiebedingten Sonderregelungen – aus deutscher Sicht – voraussichtlich zum letzten Mal bis 31. Dezember 2022 verlängert:

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/coronainfo/coronaav/coronaav.html

Laut DVKA werden insbesondere Grenzgänger:innen weiterbegünstigt, die pandemiebedingt im Homeoffice arbeiten. Ebenso ergeben sich bis Ende 2022 keine Änderungen für sogenannte Mehrfachbeschäftigte / Multi-State-Workers, bei denen es durch die Pandemie zu einer abweichenden Arbeitstageverteilung kommt. Zu Einzelheiten der pandemiebedingten Sonderregelungen verweisen wir auch auf unsere [GMS Newsletter Sonderausgabe zu den auslaufenden Konsultationsvereinbarungen \(Mai 2022\)](#) sowie die [GMS Newsletter im März 2020](#) und im [GMS Newsletter Juli / August 2020](#).

Da aller Voraussicht nach die Corona-Sonderregelungen zur Sozialversicherung zum 31. Dezember 2022 tatsächlich auslaufen werden, kommt es ab dem 1. Januar 2023 für Multi-State-Workers, die mehr als 25 Prozent im Homeoffice arbeiten, zu einem Wechsel der Versicherungszugehörigkeit. Wollen die Arbeitnehmer:innen auch in 2023 und später noch einen wesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit im Wohnstaat absolvieren, wäre grundsätzlich das Sozialversicherungsrecht des Wohnstaates anwendbar.

Um dies zu vermeiden, empfehlen wir, den letzten Übergangszeitraum bis Ende 2022 proaktiv zu nutzen:

Bei der DVKA kann eine Ausnahmerevereinbarung nach Art. 16 der Verordnung (EG) 883/2004 beantragt werden. Durch eine Ausnahmerevereinbarung können, im Einvernehmen der zuständigen Behörden, individuelle Regelungen für einzelne Personen vereinbart werden, um die weitere Anwendung des deutschen Sozialversicherungsrechts sicherzustellen. Ausnahmerevereinbarungen, die im Rahmen der Verordnung (EG) 883/2004 geschlossen werden, umfassen alle Sozialversicherungszweige und sogar Familienleistungen.

Eine Ausnahmerevereinbarung kann zunächst für maximal fünf Jahre beantragt werden. Die DVKA hat uns auf Nachfrage mitgeteilt, dass eine Ausnahmerevereinbarung auch ab dem 1. Januar 2023 noch für den vollständigen Zeitraum von fünf Jahren beantragt werden kann. Der vorherige Zeitraum, den die Arbeitnehmer:innen bereits bis 2022 im ausländischen Homeoffice tätig waren, wird bei der zeitlichen Dauer nicht berücksichtigt.

Zu beachten ist, dass diverse Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein müssen, damit eine Ausnahmerevereinbarung beantragt werden kann. Dies sind die folgenden:

- Die Ausnahmereinbarung ist im Interesse des Arbeitnehmers (und des Arbeitgebers).
- Zudem besteht während der Auslandstätigkeit weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung zu einem deutschen Unternehmen.
- Bisher hat deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung gefunden.
- Die Auslandstätigkeit ist zeitlich befristet – grundsätzlich maximal fünf Jahre (dies kann zum Beispiel durch einen Vertrag oder eine schriftliche Vereinbarung geschehen)

Doch auch wenn alle genannten Voraussetzungen gegeben sind, liegt der Abschluss einer Ausnahmereinbarung stets im Ermessen der zuständigen Stellen. Unterstützt die in Deutschland zuständige Stelle, die DVKA, den Antrag, muss die ausländische Stelle prüfen, ob auch sie der Vereinbarung zustimmt. Erst dann kommt die Ausnahmereinbarung zustande und eine A1-Bescheinigung wird als Nachweis über die Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts ausgestellt.

Fazit

Die Möglichkeit für Multi-State-Workers auch mehr als 25 Prozent ihrer Arbeitszeit im (ausländischen) Homeoffice zu erbringen und trotzdem im deutschen Sozialversicherungssystem zu verbleiben, wird immer gefragter.

Die Beantragung einer Ausnahmereinbarung ist ein pragmatischer Ansatz, um den Arbeitnehmer:innen das flexible und mobile Arbeiten zumindest für einen befristeten Zeitraum auch weiterhin zu ermöglichen, ohne dass ein Wechsel des Sozialversicherungssystems erfolgt.

Zu beachten ist dabei, dass das Verfahren – insbesondere wegen der Einbindung der ausländischen Sozialversicherungsträger – ein langer Prozess sein kann. Eine Ausnahmereinbarung sollte darum am besten mit einem ausreichenden zeitlichen Vorlauf beantragt werden.

Wir empfehlen deshalb die – voraussichtlich letzte – Verlängerung der coronabedingten Sonderregelungen bis Ende 2022 („letzte Übergangsfrist“) proaktiv für solche Anträge auf Ausnahmereinbarung zu nutzen.

Anwendbares Sozialversicherungsrecht - Bezug zu anderen Mitgliedstaaten und gleichzeitig zu Abkommensstaaten

Folge 2: Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie gewöhnliche Beschäftigung in einem Abkommensstaat

Hintergrund: Hat eine Erwerbstätigkeit einen Bezug sowohl zum europäischen Gemeinschaftsrecht als auch zu einem oder mehreren bilateralen Sozialversicherungsabkommen, wird vorrangig das Gemeinschaftsrecht zur Klärung der Versicherungszugehörigkeit herangezogen. Dies bedeutet, dass zunächst zu ermitteln ist, welcher Mitgliedstaat für den Teil der Erwerbstätigkeit zuständig ist, der ausschließlich Berührungspunkte zum Gemeinschaftsrecht aufweist. Soweit danach deutsches Recht anwendbar ist, ist anschließend zu prüfen, ob dies auch auf den Teil der Erwerbstätigkeit zutrifft, der Berührungspunkte zu einem oder mehreren Abkommensstaaten aufweist.

New Work und neue Formen mobilen Arbeitens erfordern es, Beschäftigte sehr flexibel – zum Teil weltweit – einzusetzen. Dies wirft auch in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht häufig Fragen hinsichtlich des anwendbaren Versicherungsrechts auf. Soweit die Beschäftigung Berührungspunkte zu einem oder mehreren Mitgliedstaaten sowie einem oder mehreren Abkommensstaaten aufweist, ist die Ermittlung des anwendbaren Rechts eine besondere Herausforderung.

Aus vier ausgewählten Fallgruppen stellen wir heute Fallgruppe 2 vor

Ein in Deutschland wohnhafter Mitarbeitender ist für den in Deutschland ansässigen Arbeitgeber regelmäßig wiederkehrend in mehreren Mitgliedstaaten tätig. Darüber hinaus ist dieser auch regelmäßig in einem Staat tätig, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat. In einer solchen Konstellation ist die gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten und die gewöhnliche Beschäftigung in dem anderen Staat grundsätzlich unabhängig voneinander zu betrachten. Hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der innerhalb der Mitgliedstaaten ausgeübt wird, richtet sich das anwendbare Recht nach europäischem Gemeinschaftsrecht (gem. Artikel 13 Absatz 1 VO -EG- 883/04). Der Teil der Beschäftigung, der gewöhnlich in einem Abkommensstaat ausgeübt wird, wird auf der Grundlage des Abkommens beurteilt.

Beispiel

Herr Huber wohnt in Deutschland und wird von seinem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gewöhnlich in Deutschland, Österreich, Slowenien sowie Serbien eingesetzt.

Ergebnis

Bezogen auf die Tätigkeit in Deutschland, Österreich und Slowenien gilt das deutsche Recht (nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04). Hieran ändert sich durch den zusätzlichen Einsatz in Serbien nichts. Die im Rahmen der VO (EG) 883/04 ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt weiterhin gültig. Hinsichtlich der Tätigkeit in Serbien richtet sich das anwendbare Recht noch heute nach dem Abkommen, das die Bundesrepublik Deutschland und die Sozialistische Föderative Republik Jugoslawien geschlossen haben. Soweit beispielsweise eine Entsendung vorliegt, ist für Herrn Huber eine Bescheinigung SRB 101 DE auszustellen (gem. Artikel 6 Abs. 1 des Abkommens). Handelt es sich nicht um eine Entsendung im Sinne des Abkommens, gilt während der Einsätze in Serbien grundsätzlich das Recht Serbiens. Sollen auch für diese Einsätze die deutschen Rechtsvorschriften gelten, ist dies ggf. auf der Grundlage einer Ausnahmerevereinbarung möglich (nach Artikel 10 des Abkommens).

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

Fazit

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes (RS 2021/133 vom 18. Februar 2021) zu diesen Fallgestaltungen bietet wertvolle Hinweise für die Lösung dieser in der Praxis zunehmend auftretenden Fälle.

Bei Fragen hinsichtlich des anwendbaren Rechts bei komplexen Fällen steht Ihnen das GMS-Sozialversicherungsnetzwerk jederzeit zur Seite.

In den folgenden monatlichen Newslettern werden wir die folgenden beiden Fallgestaltungen vorstellen:

- *Vorübergehender Einsatz in einem Abkommensstaat sowie Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat*

sowie

- *Ausnahmerevereinbarung aufgrund eines bilateralen Abkommens und Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat oder gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten*

Veranstaltungen/Schulungsangebot

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

[Webcast Live: Tax-Update III/2022](#)

14. September 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 Efke
tefke@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](#)

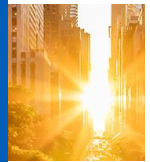
Wenn Sie unseren Newsletter
automatisch erhalten möchten,
können Sie sich als Abonnent
eintragen lassen:

[Newsletter abonnieren](#)

Alles wird ANDERS?

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

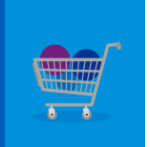
[Jetzt informieren](#)



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.