

# Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen  
rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

## Grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten – aktuelle Entwicklungen

Viele Unternehmen möchten das virtuelle Zusammenarbeiten auch grenzüberschreitend zukünftig stärker fördern und die damit verbundenen Chancen nutzen. Mitarbeitenden soll insbesondere auch ermöglicht werden, längerfristig vom heimischen Arbeitsplatz im Ausland tätig zu werden. Dabei ergeben sich jedoch unter anderem lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Herausforderungen, die eine praktische Umsetzung zumindest behindern.

### Pandemische Regelungen

Bereits kurz nach Beginn der Pandemie wurden mit einigen Nachbarstaaten sogenannte Konsultationsvereinbarungen geschlossen. Diese Vereinbarungen beinhalteten die Möglichkeit, Homeoffice-Tage, welche ausschließlich aufgrund von Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie im Heimatstaat ausgeübt worden sind, so zu behandeln, als wären sie im Tätigkeitsstaat ausgeübt worden. Damit ergaben sich keine steuerlichen Konsequenzen aus der Tätigkeit im Homeoffice. Auch sozialversicherungsrechtlich sorgten Vereinbarungen dafür, dass solche Arbeitstage keine Auswirkung auf die anzuwendenden Rechtsvorschriften hatten.

Während die Verwaltungskommission zur Koordination der sozialen Sicherheit am 14. Juni 2022 beschlossen hat, dass rein pandemiebedingtes Tätigwerden in einem anderen Staat noch bis Ende Dezember 2022 keine Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht haben soll, sind die steuerlich relevanten Konsultationsvereinbarungen am 30. Juni 2022 ausgelaufen.

## Inhalt

**Grenzüberschreitendes mobiles  
Arbeiten – aktuelle Entwicklungen**  
Seite 1

**Aus für die Monatstabelle bei tages-  
weiser Steuerpflicht im Inland?**  
Seite 2

**Fallstricke beim Firmenwagen und  
dem Arbeiten aus dem Homeoffice  
bei Grenzpendlern**  
Seite 3

**KPMG in Deutschland:  
Global Payroll Manager**  
Seite 4

**Serie zum anwendbaren Recht –  
Bezug zu anderen Mitgliedstaaten  
und gleichzeitig zu Abkommen-  
staaten**  
Seite 5

**Ansprechpartner:innen**  
Seite 7

**Kontakt**  
Seite 8

## Aktueller Stand

In einer Antwort auf eine sogenannte kleine Anfrage der CDU/CSU-Fraktion äußert die Bundesregierung nunmehr ihre Sichtweise zum Thema grenzüberschreitendes Arbeiten (vergleiche „Homeoffice und Grenzpendler“ – Bundestagsdrucksache 20/2797 vom 2. August 2022). Das Schreiben ist nicht ausschließlich auf die Themen Grenzgänger:innen bzw. Homeoffice beschränkt, sondern thematisiert auch weitere Aspekte des virtuellen grenzüberschreitenden Arbeitens – wie zum Beispiel das Arbeiten im Anschluss an einen längeren Urlaub.

Es wurde erkannt, dass es sich bei der Veränderung der Arbeitswelt um eine globale Entwicklung handelt. Der bisher geltende internationale Standard der Aufteilung von Besteuerungsrechten an Einkünften grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmender sei somit auf einer breiteren internationalen Ebene zu diskutieren. Rechtsicherheit könne nur im Rahmen einer umfassenden internationalen Abstimmung oder konkreter bilateraler Vereinbarungen erzielt werden. Auf Ebene der OECD sind bereits Arbeiten zu Fragen der globalen Mobilität von Arbeitskräften geplant. Auf bilateraler Ebene wurden insbesondere im Bereich der sogenannten Grenzpendler erste steuerpolitische Schritte eingeleitet.

So hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) im Juli 2022 eine neue unbefristete Konsultationsvereinbarung mit der Schweiz geschlossen, in der Homeoffice-Tage als nicht schädlich für die geltende Grenzgänger-Regelung eingestuft werden. Zu Frankreich gab es bereits ein BMF-Schreiben vom 28. Dezember 2021, wonach Tätigkeiten im Homeoffice, die im Grenzgebiet des Ansässigkeitsstaates ausgeübt werden, nicht als schädliche Nichtrückkehrtage gelten. Mit Luxemburg wurde im Juni 2022 ein Sondierungsgespräch geführt. Demnach sei es denkbar, die Anzahl an unschädlichen Arbeitstagen von 19 auf 24 zu erhöhen.

Neben diesen Entwicklungen auf bilateraler Ebene macht die Antwort indes auch sehr deutlich, dass die Sonderregelungen während der pandemischen Phase nicht weiter anwendbar sind. So wird zum Beispiel ein erhöhtes Risiko für die Annahme einer Betriebsstätte durch den jeweiligen Tätigkeitsstaat grundsätzlich bei Personal mit Leitungsfunktionen, mit Verhandlungsvollmacht oder bei maßgeblicher Beteiligung an Vertragsverhandlungen oder der Kundenanbahnung explizit benannt. Führt der Arbeitnehmer Haupttätigkeiten des Unternehmens aus, besteht ein Betriebsstättenrisiko für das Unternehmen bereits, wenn es von den Arbeitskräften

eine Tätigkeit im Homeoffice „verlangt“, (zum Beispiel indem kein für die Arbeitsausübung benötigter Arbeitsplatz gestellt wird). Auch wenn Angestellte im Anschluss an den Sommerurlaub zum Beispiel noch einige Tage (Wochen) am Urlaubsort arbeitend verbringen, kann es je nach Gesamtdauer des Aufenthalts, regelmäßiger Wiederholung und Art der Tätigkeit zu einer Änderung in den Besteuerungsrechten an der Tätigkeitsvergütung kommen. Dass es sich keinesfalls um Bagatellthemen handelt, verdeutlichen die Hinweise auf die erhöhten Erklärungs- und Mitwirkungspflichten der Beteiligten sowie auf die mögliche Einschlägigkeit unter anderem der Vorschriften des Strafgesetzbuches, der Strafprozessordnung und des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

## Fazit

Das Schreiben stellt aus unserer Sicht insbesondere zwei Punkte klar. Zum einen das Bestreben, die vorpandemischen Regelungen an die Herausforderungen und die Chancen der virtuellen Arbeitswelt anzupassen. Zum anderen indes die Tatsache, dass zur Umsetzung dieses Bestrebens internationale Vereinbarungen notwendig sind. Bis zur Einführung solcher Vereinbarungen bedeutet dies für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer, dass die bisherigen (vorpandemischen) Rechtsgrundlagen einschlägig sind. Zur Vermeidung etwaiger Risiken bedarf es daher weiterhin einer ausreichenden Planung und der unternehmensspezifischen Definition eines adäquaten Regelwerks. Auf Erleichterungen in der Zukunft lässt die Äußerung der Bundesregierung dennoch hoffen.

## Aus für die Monatstabelle bei tageweiser Steuerpflicht im Inland?

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat zusammen mit den obersten Finanzbehörden der Länder den Entwurf der Lohnsteuerrichtlinien 2023 (LStR 2023) bekannt gemacht. Das BMF selbst verweist darauf, dass die Neufassung der LStR aufgrund der in den vergangenen Jahren stetig gewachsenen Bedeutung von BMF-Schreiben kaum echte Neuregelungen enthalte; nach unserer Auffassung hat diese Einschätzung zumindest eine Ausnahme: die Änderung von R 39b.5 (2) LStR. Diese Änderung bringt erhebliche Konsequenzen für die Ermittlung der Lohnsteuer für tageweise im Inland steuerpflichtige Arbeitnehmer:innen mit sich.

Die bisherige Regelung legte fest, dass der Zeitraum, für den jeweils der laufende Arbeitslohn gezahlt wird, der Lohnzahlungszeitraum ist. Solange das Dienstverhältnis fortbesteht, zählten bislang auch solche in den Lohnzahlungszeitraum fallende Arbeitstage mit, für die der Arbeitnehmer keinen im Inland steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat.

Basierend darauf und unter Bezugnahme auf Rz 13 des BMF-Schreibens vom 14. März 2017 konnte im Falle der tageweisen Besteuerung von Arbeitnehmer:innen im Inland (zum Beispiel beschränkt steuerpflichtige Mitarbeitende ausländischer Betriebsstätten mit inländischem Arbeitgeber) die Monatslohnsteuertabelle angewendet werden. In Kombination der Monatslohnsteuertabelle und der Anwendung der Steuerklasse 1, die durch die Beantragung einer Steuer-ID auch für beschränkt Steuerpflichtige in Betracht kommt, ergab sich bei nur vereinzelt inländischen Arbeitstagen – in Abhängigkeit von der Höhe des Arbeitslohns – häufig keine Lohnsteuer.

R 39b.5 (2) LStR soll nun um einen Satz 4 ergänzt werden, der nach aktuellem Stand wie folgt gefasst sein soll:

*„Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer Arbeitslohn bezogen hat, der nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt, sind nicht mitzuzählen (zum Beispiel Bezug von steuerfreiem Arbeitslohn nach DBA oder tageweise Beschäftigung im Inland).“*

Im Klartext bedeutet dies: Bei nur tageweiser Steuerpflicht im Inland innerhalb eines Monats soll für Zwecke des Lohnsteuerabzugs zukünftig die Tagestabelle anzuwenden sein.

Dies dürfte dann zu einer deutlich höheren Lohnsteuer in Deutschland auch bei nur vereinzelt Arbeitstagen führen. Die Neufassung von R 39b.5 (2) LStR stünde dabei nicht einmal im Konflikt mit dem BMF-Schreiben vom 14. März 2017, da sich dieses in seinen Ausführungen nur auf R 39b.5 (2) S.3 LStR bezieht und für die Neuregelung nun schlichtweg R39b.5 (2) S.4 LStR ergänzt wird.

Die Neufassung würde insbesondere für die tageweise Besteuerung beschränkt Steuerpflichtiger weitere Folgefragen mit sich bringen. Die Möglichkeit einer Glättung der Lohnsteuer für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer:innen am Jahresende, das heißt, das Jahresverhältnis der tatsächlichen Arbeitstage gleichmäßig auf jedes Monatsgehalt anzuwenden, wurde zum Beispiel immer wieder kontrovers diskutiert. Die bewusste Neufassung der

R 39b.5 (2) LStR lässt vermuten, dass der Effekt einer Glättung seitens des Gesetzgebers nicht gewollt ist.

Dies wäre jedoch eine Benachteiligung beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer:innen mit einem inländischen, zum Lohnsteuerabzug verpflichteten Arbeitgeber, gegenüber beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer:innen, die in Ermangelung eines inländischen Arbeitgebers den steuerpflichtigen Arbeitslohn im Rahmen einer Erklärung zur beschränkten Steuerpflicht deklarieren müssen (zum Beispiel bei inländischen Arbeitstagen und Ansässigkeit in einem Staat mit dem Deutschland kein Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen hat).

Wird die Entwurfsfassung wie erwartet verabschiedet, kommen auf die betreffenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen ab dem 1. Januar 2023 deutliche Veränderungen zu.

### Fazit

Arbeitgeber sollten rechtzeitig prüfen, welche Arbeitnehmer:innen von einer Neuregelung betroffen wären und welche finanziellen Auswirkungen sich daraus ergeben. Sofern im Rahmen verbindlicher Auskünfte Abreden mit der Finanzverwaltung zu einem vereinfachten Verfahren für die Besteuerung tageweise beschränkt Steuerpflichtiger getroffen worden sind, sollten diese mit der Finanzverwaltung vor dem Hintergrund der veränderten Rechtslage erneut besprochen werden.

## Fallstricke beim Firmenwagen und dem Arbeiten aus dem Homeoffice bei Grenzpendlern

Die Mobilität hat in der neuen Arbeitswelt ihren Platz gefunden. In diesem Zusammenhang steigt auch der Bedarf nach stärkerer Flexibilität des Arbeitsortes im grenzüberschreitenden Kontext. Für die wesentlichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte sind Arbeitgeber bereits sensibilisiert. Aber wie sieht es mit angrenzenden Rechtsfragen, wie zum Beispiel der Zulassung des Firmenwagens aus?

Der Bereich der Kfz-Zulassung ist in der EU leider nicht harmonisiert und folgt keiner einheitlichen Regelung. Im Grundsatz gilt: Die Zulassung eines

Dienstwagens hat in dem Land zu erfolgen, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Für EU-Grenzpendler gilt allgemein: Wer in Deutschland arbeitet, aber in einem angrenzenden Land lebt und mindestens einmal pro Woche nach Hause zurückkehrt, darf den Firmenwagen im Wohnsitzland in der Regel fahren, ohne ihn dort anmelden zu müssen – der Firmenwagen wird folglich vorwiegend in Deutschland beruflich oder für Fahrten zwischen Arbeitsplatz und Wohnort genutzt. Zu prüfen wären die nationalen Zulassungsbestimmungen jedoch dann, wenn der Firmenwagen regelmäßig dauerhaft oder überwiegend im Wohnsitzland genutzt wird.

Insbesondere bei Grenzpendlern mit Wohnsitz in der Schweiz oder Österreich ist besonderes Augenmerk bei der Nutzung von deutschen Firmenwagen geboten. Das nachfolgende Beispiel eines Grenzpendlers von Österreich nach Deutschland soll dies verdeutlichen:

Die Nutzung eines Firmenwagens mit deutschem Kennzeichen kann in Österreich insbesondere die sogenannte Normverbrauchsabgabe (NoVA) auslösen. Der NoVA unterliegt die erstmalige Zulassung von Kraftfahrzeugen in Österreich, sofern der CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Kfz 107 Gramm pro km (Wert für 2022) übersteigt. Die NoVA entsteht jedoch nicht nur bei tatsächlicher Zulassung eines PKWs in Österreich, sondern auch dann, wenn nach dem österreichischem Kraftfahrzeuggesetz eine Zulassung hätte erfolgen müssen. Letzteres ist der Fall, wenn das Fahrzeug einen dauernden Standort in Österreich hat. Wird festgestellt, dass ein in Deutschland zugelassenes Fahrzeug in Österreich zulassungspflichtig wäre und wurde dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, droht neben der Pflicht zur Leistung der NoVA auch ein Bußgeld.

Nutzen Personen mit Hauptwohnsitz in Österreich Firmenwagen mit deutschem Kennzeichen in Österreich, besteht die widerlegbare Vermutung, dass diese als Fahrzeuge mit dauerndem Standort in Österreich angesehen werden. Damit würden diese Fahrzeuge grundsätzlich der NoVa- und Zulassungspflicht in Österreich unterliegen. Mittels geeigneter Nachweise und Unterlagen besteht jedoch die Möglichkeit, die Vermutung des dauernden Standortes in Österreich zu widerlegen. Ein solcher geeigneter Nachweis wäre beispielsweise ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch, mittels dem die gefahrenen Kilometer inner- und außerhalb Österreichs belegt werden können. Wird die überwiegende Nutzung des Firmenwagens außerhalb Österreichs nachgewiesen, entfällt die NoVa- und

Zulassungspflicht in Österreich. Daneben sind weitere Kriterien denkbar, die die Vermutung des dauernden Standorts in Österreich entkräften können.

Neben der NoVa- und zulassungsrechtlichen Frage sind auch die motorbezogene Versicherungssteuer sowie die umsatzsteuerlichen Auswirkungen der Privatnutzung des Firmenwagens sowie dem Verbringen nach Österreich zu beachten.

### Fazit

Neben den lohn- und einkommensteuerlichen Herausforderungen, die sich aus den neuen Formen des mobilen Arbeitens ergeben, sollten Arbeitgeber damit einhergehende bzw. sich angrenzende Rechtsfragen nicht außer Acht lassen. Neben der Frage der Anpassung von Firmenwagen-Policies, um KFZ-zulassungsrechtliche Fallstricke zu vermeiden, könnte dies unter anderem auch Fragen zum anzuwendenden Sozialversicherungs- oder auch Arbeitsrecht betreffen. Gerne unterstützen wir Sie hierbei mit unserem internationalen Netzwerk.

## KPMG in Deutschland: Global Payroll Manager

Die globale Mobilität verändert sich und mit ihr auch die regulatorischen Anforderungen, die Ansprüche der Mitarbeitenden und die technologischen Möglichkeiten. Die Covid-19-Pandemie hat dazu geführt, dass Unternehmen flexible Arbeitsmodelle anbieten. Der traditionelle „Arbeitsplatz im Büro“ befindet sich somit im Umbruch. Mitarbeitende haben beispielsweise die Möglichkeit aus dem Homeoffice im Ausland oder auch unabhängig von Zeit und Ort, zu arbeiten. Dieser globale Wandel in der Arbeitswelt ist gerade im Bereich der internationalen Gehaltsabrechnung ein oftmals unterschätztes Compliance-Thema. Die Komplexität liegt in der Koordination und Umsetzung der Heimat- und Einsatzland-Payroll. So müssen beispielsweise die Gehaltsdaten aus dem Land, wo die Auszahlung an den Mitarbeitenden erfolgt, an das jeweilige Einsatzland gemeldet und dort unter Umständen auch über die Payroll verarbeitet werden. Dabei sind immer auch die lokalen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen an den Arbeitgeber im Einsatzland zu beachten. Zusätzlich ergeben sich Herausforderungen beispielsweise aus der

Kostenweiterbelastung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten.

Vollständige und konsistente Daten sind also die Grundlage einer jeden korrekten globalen Gehaltsabrechnung. KPMG hat dafür eine Technologielösung entwickelt, die bereits global im Einsatz ist: der Global Payroll Manager. Gehaltsdaten und geldwerte Vorteile werden aus verschiedenen Datenquellen global gesammelt, übersetzt und für eine Weiterverarbeitung vorbereitet. Dafür greift die Softwarelösung auf interne und externe Daten- und Zahlungsquellen zurück, zum Beispiel aus dem ERP-System. Automatisierte Prüflogiken sorgen für Datenvollständigkeit, Datenkorrektheit und Abrechnungskonformität. In einem standardisierten Prozess findet dann eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Würdigung der Gehaltsbestandteile unter Berücksichtigung der Steuermerkmale der Mitarbeitenden statt. Darauf basierend werden monatliche und jährliche „(globale) Payroll-Instructions“ zur Instruktion der lokalen Mandanten-Payrolls und zur Sicherstellung der Payroll-Compliance erstellt. Im Nachgang wird systemseitig ein Plausibilitätscheck durchgeführt, um sicher zu stellen, dass die instruierten Daten vollständig verarbeitet wurden. Ein zusätzlicher Vorteil des Global Payroll Managers ist die system-integrierte Kommunikationsplattform, die den Austausch mit den lokalen Payroll Ansprechpartner:innen erleichtert und zusätzlich Transparenz schafft.

### Fazit

Diese maßgeblichen Veränderungen des globalen Einsatzes von Mitarbeitenden stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen. Diese sollten im Detail analysiert und kontrolliert werden, um die Arbeitgeberpflichtungen im Rahmen der Lohnsteuer und Sozialversicherung entsprechend den lokalen Anforderungen einhalten zu können. Hat unsere Technologielösung, der Global Payroll Manager Ihr Interesse geweckt? Dann sprechen Sie uns gern an, unser Spezial-Team stellt Ihnen den Global Payroll Manager gern vor.

## Serie zum anwendbaren Recht – Bezug zu anderen Mitgliedstaaten und gleichzeitig zu Abkommensstaaten

### Folge 4: Ausnahmereinbarung aufgrund eines bilateralen Abkommens und Entsendung in

### einen anderen Mitgliedstaat oder gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten

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.

Heute stellen wir in unserer Sozialversicherungsreihe die vierte und letzte ausgewählte Fallkonstellation dar.

Auch bei Personen, die vorübergehend in Deutschland („Inbound Employees“) arbeiten und die aufgrund einer nach einem bilateralen Sozialversicherungsabkommen geschlossenen Ausnahmereinbarung von einzelnen Zweigen der deutschen Sozialversicherung freigestellt sind, ist bei einem Einsatz in einem anderen Mitgliedstaat zunächst zu prüfen, welche Rechtsvorschriften hinsichtlich des Teils der Beschäftigung in Deutschland und dem anderen Mitgliedstaat gelten.

Sofern eine Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 vorliegt oder die deutschen Rechtsvorschriften gelten, weil die betreffende Person gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten beschäftigt ist (Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04), bleibt es hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der Berührungspunkte zu Deutschland und einem Abkommensstaat hat, bei der Anwendung der nach dem Abkommen geltenden Rechtsvorschriften.

### Beispiel

Herr Yoshimura wird von seinem in Japan ansässigen

gen Arbeitgeber für 3 Jahre bei dessen in Deutschland ansässiger Tochtergesellschaft eingesetzt. Herr Yoshimura hat für diese Zeit einen lokalen Arbeitsvertrag mit dem deutschen Unternehmen geschlossen, das die Gehaltskosten trägt. Für Herrn Yoshimura gelten auf der Grundlage einer Ausnahmevereinbarung nach Artikel 10 SVA-Japan in der Renten- und Arbeitslosenversicherung nicht die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Herr Yoshimura unterliegt jedoch den deutschen Vorschriften über Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung, da es sich bei seinem Einsatz in Deutschland nicht um eine Entsendung im Sinne der Einstrahlung handelt.

Für den deutschen Arbeitgeber besucht Herr Yoshimura Kunden in den Niederlanden. Hierfür wird eine A1-Bescheinigung beantragt.

### Ergebnis

Der vorliegende Fall weist Berührungspunkte zu den Mitgliedstaaten Deutschland und Niederlande auf. Der Einsatz in den Niederlanden erfolgt auf Weisung und für Rechnung des in Deutschland ansässigen Arbeitgebers. Für Herrn Yoshimura galten unmittelbar vor der Entsendung in die Niederlande in der Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung die deutschen Rechtsvorschriften. Soweit auch die übrigen Voraussetzungen einer Entsendung nach Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 erfüllt sind, ist eine A1-Bescheinigung von seiner Krankenkasse auszustellen.

Für den Fall, dass Herr Yoshimura den Kunden in den Niederlanden regelmäßig wiederkehrend besucht, gelten für ihn als sogenannter Multi-State-Worker nach Artikel 13 Absatz 1 VO (EG) 883/04 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. In diesem Fall legt der GKV-Spitzenverband DVKA die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften fest und stellt eine A1-Bescheinigung aus.

Die Ausnahmevereinbarung nach Art. 10 SVA-Japan führt dazu, dass auch hinsichtlich des auf die Beschäftigung in den Niederlanden entfallenden Teils des Entgelts keine Pflichtbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in Deutschland zu entrichten sind.

### Fazit

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes zu diesen Fallgestaltungen bietet wertvolle Hinweise für die Lösung dieser in der Praxis sehr häufig auftretenden Fälle.

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

Global Mobility Session im Rahmen des KPMG International Business Summit 2022:

### Global Mobility – Establishing a Global People's Network

Wednesday, 9 November 2022, 09:00 – 10:00

The pandemic, the current overall geopolitical situation and the labor shortage has heavily impacted the way people and teams are working together globally as part of the „New Work“.

Eric Gangey (RWE), Ija Ramirez (KPMG Germany), Anna Richter (KPMG Germany), Tanja Schumacher (Brenntag AG), Ingo Todesco (KPMG Germany), Murray Sarelius (KPMG China), Marc Burrows (KPMG UK)

Dieses und weitere spannende Themen für global agierende Unternehmen hält unsere 3-tägige Agenda bereit.

### Jetzt kostenfrei registrieren für den KPMG International Business Summit 2022

8.-10. November 2022



# Unsere Standorte

**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 GMS Germany**



**Ingo Todesco**  
itodesco@kpmg.com

**Berlin/Hamburg**



**Susanne Härzke**  
shaerzke@kpmg.com

**Frankfurt**



**Heidi Mennen**  
hmennen@kpmg.com

**München**



**Tobias Preisng**  
tpreisng@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

Wenn Sie Fragen rund um Global Mobility haben, können Sie uns gerne kontaktieren.

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

## 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](#)

KPMG Direct Services  
Unser Online-Angebot für Sie  
[kpmg.de/directservices](http://kpmg.de/directservices)



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.

© 2022 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.