

# Global Mobility Services Newsletter

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

Februar 2023

## Firmenwagen trifft New Work

Während der Covid-19-Pandemie haben eine Vielzahl der Arbeitnehmer:innen ihre beruflichen Tätigkeiten in das Homeoffice verlagert. Auch nach der Aufhebung zahlreicher Corona-Restriktionen bieten viele Unternehmen ihren Arbeitnehmern:innen weiterhin Homeoffice/Remote Working national und international an, was von vielen Arbeitnehmern:innen angenommen und genutzt wird.

Das Arbeiten aus dem Homeoffice heraus wirft jedoch einige Fragen zur steuerlichen Behandlung von Sachbezügen (Güter, die in Geldeswert bestehen), insbesondere der Versteuerung des Firmenwagens, auf. Durch die Homeoffice-Option ergeben sich im Zusammenhang mit der Firmenwagennutzung neben zulassungsrechtlichen und umsatzsteuerlichen Konsequenzen (vergleiche [Newsletter 12/22](#)) auch lohnsteuerliche Fragestellungen. Die gegenwärtige Herausforderung aus lohnsteuerlicher Sicht besteht in der „korrekten“ Ermittlung des steuerpflichtigen geldwerten Nutzungsvorteils des Firmenwagens, wenn dieser zum Beispiel gar nicht für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (berufliche Nutzung) genutzt wird. Diese Thematik wird im Folgenden näher beleuchtet.

Nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes entsteht durch die Nutzungsüberlassung eines Firmenwagens, der für private Zwecke sowie das Pendeln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird, ein geldwerter Vorteil, den der/die Arbeitnehmer:in als Einnahme versteuern muss. Der Sachbezug unterliegt sowohl der Lohnsteuer als auch der Sozialversicherungspflicht.

Zur Ermittlung des geldwerten Vorteils gelten die folgenden Grundsätze:

## Inhalt

### Firmenwagen trifft New Work

Seite 1

### Kapitaleinkünfte bei Managementbeteiligungen

Seite 3

### Besteuerung von Investmentfonds – Vorabpauschale ab 2021

Seite 4

### Grenzüberschreitende Telearbeit zwischen Deutschland und Österreich – Sozialversicherung

Seite 5

### Krankenversicherung – Zusatzbeitrag „heimlich“ erhöht?

Seite 6

### Wissenswertes Änderungen bei der Einreise nach und von China

Seite 7

### GMS Insights – Webcasts 1. Halbjahr 2023

Seite 7

### Ansprechpartner:innen

Seite 8

### Kontakt

Seite 9



## Private Nutzung

Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Firmenwagens wird für jeden Kalendermonat mit 1 Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Bruttolistenpreises bestimmt (§ 8 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG). Abweichend zur pauschalen Nutzungswertmethode kann der private Nutzungswert auch durch die Fahrtenbuchmethode ermittelt werden. Dies erfordert, dass das Verhältnis der privaten zu übrigen Fahrten durch Belege und ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden kann (R 8.1 Abs. 9 Nr. 2 LStR).

## Berufliche Nutzung

Kann das Fahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden, ist dafür zusätzlich zum geldwerten Vorteil für die Privatnutzung des Firmenwagens ein monatlicher geldwerter Vorteil in Höhe von 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises (auf volle 100 Euro abgerundet) für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (einfache Strecke) zu ermitteln, sofern nicht die Fahrtenbuchmethode gewählt wird (§ 8 Abs. 2 S. 3 EStG).

Bei der 0,03 Prozent Methode werden durchschnittliche Fahrten zur Arbeit an mindestens 15 Tagen pro Monat (180 Fahrten pro Jahr) als Berechnungsgrundlage für die Ermittlung des steuerpflichtigen Nutzungsvorteils herangezogen.

Sofern der/die Steuerpflichtige weniger als 15 Fahrten pro Kalendermonat (weniger als 180 Fahrten pro Jahr) zur Arbeitsstätte zurücklegt und dies durch Aufzeichnungen belegen kann, eröffnet die Finanzverwaltung dem/der Steuerpflichtigen die Möglichkeit der Einzelbewertung. Bei der Einzelbewertung werden zur Ermittlung des Zuschlags für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte die tatsächlich zurückgelegten Fahrten mit 0,002 Prozent des Bruttolistenpreises (auf volle 100 Euro abgerundet) je Entfernungskilometer (einfache Strecke) angesetzt.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass nicht beliebig oft zwischen den pauschalen Ermittlungsmethoden gewechselt werden kann, die Versteuerung ist pro Kalenderjahr einheitlich vorzunehmen.

[Nach oben](#) ↑

## Keine Nutzung des Firmenwagens für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Der BFH vertritt bereits seit vielen Jahren (pandemieunabhängig) die Auffassung, dass die monatliche Versteuerung des Firmenwagens für die berufliche Nutzung des Firmenwagens (mit 0,03 Prozent) dann nicht zur Anwendung kommt, wenn der/die Steuerpflichtige im Umkehrschluss für diesen Monat auch keine Entfernungspauschale geltend machen kann. Für die Versteuerung und Ermittlung des geldwerten Vorteils ist folgerichtig nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ausschlaggebend, ob der Firmenwagen auch tatsächlich für die vorgenannten Fahrten genutzt wird.

Nach der Verwaltungsauffassung hingegen findet die 0,03 Prozent Regelung auch dann für volle Kalendermonate Anwendung, in denen das Fahrzeug nicht für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird (sowie wenn aufgrund arbeitsvertraglicher oder anderer Umstände Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte nicht arbeitstäglich anfallen).

Trotz der gegenwärtigen Umbrüche in der Bürokultur und dem damit einhergehenden Rückgang von Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, hält die Finanzverwaltung an ihren Grundsätzen fest. Auch bei überwiegender Tätigkeit im Homeoffice und erheblicher Unterschreitung der 180-Tage-Grenze lässt die Finanzverwaltung als einzige pauschale Alternative zur Ermittlung des geldwerten Vorteils die 0,002 Prozent Regelung zu. Diese Auffassung wurde seitens der Finanzverwaltung im Rahmen des BMF-Schreibens vom 3. März 2022 (Az: IV C 5 – S 2334/21/10004:001, Rz. 12) schriftlich fixiert.

Das nachfolgende Beispiel verdeutlicht die Verwaltungsauffassung:

*Der Arbeitgeber X überlässt seiner Arbeitnehmerin Y einen Firmenwagen zur Privatnutzung sowie für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Aufgrund der neuen Möglichkeit zur ausschließlichen Nutzung des Homeoffice entschließt sich Y in den Monaten Januar bis März aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. Ab April führt Y mit dem Firmenwagen 181 berufliche Fahrten durch.*

*Obwohl Y den Firmenwagen in den ersten drei Monaten des Jahres nicht nutzt, wendet die Finanzverwaltung vorliegend auch für diesen Zeitraum monatlich die 0,03 Prozent Methode an, um den geldwerten Vorteil für die berufliche Nutzung zu ermitteln. Die Einzelfahrtbewertung mit 0,002 Prozent*

scheidet im vorliegenden Fall aus, da der Firmenwagen an mehr als 180 Tagen/Jahr für die Fahrten Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird.

Im Rahmen der Steuererklärung kann Y ausschließlich die Entfernungspauschale für die 181 durchgeführten Fahrten geltend machen, die Versteuerung des Firmenwagens erfolgt nach dem Vorgehen der Finanzverwaltung hingegen für das gesamte Jahr.

## Fazit

Fraglich ist, ob es in der „New-Work-Welt“ noch gerechtfertigt und zeitgemäß ist, die 0,03 Prozent-Regelung für die Firmenwagenversteuerung monatlich anzuwenden, wenn der Firmenwagen nicht genutzt wird und ein Werbungskostenabzug bei dem/der Steuerpflichtigen auf privater Ebene im Rahmen der Steuererklärung ausgeschlossen ist.

Auf jeden Fall lohnt es sich bei ähnlich gelagerten Fällen im Rahmen der individuellen Steuererklärung die Versteuerung des Firmenwagens anzupassen; ein eventueller Rechtsstreit kann auf die langjährige BFH-Rechtsprechung gestützt werden. Nicht empfehlenswert ist, die Versteuerung des Firmenwagens bereits im Rahmen des monatlichen Lohnsteuerabzugs anzupassen (sofern die 0,03 Prozent-Methode gewählt wurde) und auf die 0,03 Prozent-Regelung zu verzichten, wenn monatlich keine beruflichen Fahrten vorgenommen wurden. Es bleibt abzuwarten inwieweit die Finanzverwaltung zu dieser Problematik Stellung beziehen und Handlungsempfehlungen geben wird.



## Kapitaleinkünfte bei Managementbeteiligungen

Managementbeteiligungen werden zur Incentivierung, Motivation und Bindung von Schlüssel- und Führungspersonal eingesetzt. Insbesondere bei Wachstumsunternehmen tritt das Ziel der Investoren hinzu, den potenziellen Konflikt zwischen Investoren und Management durch eine Interessensangleichung abzumildern. Das erfolgt durch die Verknüpfung des Wertes der Managementbeteiligung mit dem Unternehmenswert. Weiter verstärkt

wird diese Interessensangleichung, wenn das Management bei Erwerb der Beteiligung ein eigenes finanzielles Investment erbringt und folglich neben der Chance auf (erhebliche) Wertsteigerungen auch das Risiko von Wertminderungen trägt.

Bei eigenem Investment des Managements ergibt sich aus steuerlicher Sicht die Frage, ob Einkünfte aus der Beteiligung während der Haltephase und Veräußerungsgewinne bei Auflösung der Beteiligung den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit oder den Kapitaleinkünften zuzurechnen sind. Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit unterliegen dabei dem progressiven Steuersatz, was zu Grenzsteuerbelastungen von 45 Prozent führen kann (zuzüglich Solidaritätszuschlag und etwaiger Kirchensteuer). Kapitaleinkünfte unterliegen hingegen in der Regel der Abgeltungsteuer in Höhe von 25 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und etwaiger Kirchensteuer).

### Entscheidung des FG Baden-Württemberg

Mit seinem Urteil vom 1. April 2022 (Az. 5 K 1635/20) hat das FG Baden-Württemberg entschieden, dass im vorliegenden Fall Gewinnanteile, die der Kläger aus einer typisch stillen Beteiligung an seinem Arbeitgeber erhielt, im Rahmen der Kapitaleinkünfte begünstigt zu besteuern sind.

Als Begründung führten die Richter:innen an, dass zur Annahme von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ein Veranlassungszusammenhang zum Arbeitsverhältnis vorliegen müsste, der im vorliegenden Einzelfall jedoch im Gesamtbild nicht festgestellt wurde. Die Beteiligung des Klägers am Arbeitgeber sei dagegen gesellschaftsrechtlich bzw. bilanzrechtlich zur Stärkung des Eigenkapitals motiviert. Hierfür spreche insbesondere das tatsächliche Verlustrisiko, die fremdübliche Verzinsung und die Tatsache, dass die Kapitalbeteiligung keinen Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag, dem Arbeitsentgelt oder variablen Vergütungsbestandteilen aufwies. Die Revision wurde durch das FG zugelassen (Az. beim BFH VIII R 10/22).

Nach oben ↑

## Fazit

Einzuordnen ist das Urteil des FG Baden-Württembergs in eine Reihe von Urteilen zur Abgrenzung der Einkunftsarten bei Kapitalbeteiligungen von (leitenden) Arbeitnehmer:innen an ihrem Arbeitgeber. Wie das vorliegende Urteil enthalten auch die übrigen Urteile positive Impulse zugunsten der Behandlung als Kapitaleinkünfte. Gleichwohl bleibt die steuerliche Behandlung vom Einzelfall abhängig, auch da derzeit keine Stellungnahme des Bundesfinanzministeriums zu dieser Thematik vorliegt. Bei der Gestaltung eines Managementbeteiligungsprogrammes ist daher zur steuerlich optimalen Ausgestaltung eine sorgfältige Strukturierung notwendig.

Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie Fragen zu Ihrem bereits implementierten Mitarbeiter- oder Managementbeteiligungsprogramm haben oder ein neues Beteiligungsprogramm implementieren möchten.



## Besteuerung von Investmentfonds – Vorabpauschale ab 2021

Im Jahr 2018 wurde die Besteuerung von in- und ausländischen Investmentfonds in Deutschland durch das neue Investmentsteuergesetz (InvStG) grundlegend geändert. Durch die Reform des InvStG sollten unter anderem thesaurierende Fonds den ausschüttenden Fonds gleichgestellt werden und eine ertragnisorientierte Besteuerung gewährleistet werden.

Ein thesaurierender Fond nimmt keine Ausschüttungen vor. Die Erträge werden innerhalb des Fonds wieder angelegt, wodurch dessen Wert gesteigert wird. Ohne die Regelungen des Investmentsteuergesetzes würde bei solchen Fonds erst der Verkauf der Anteile zu einer Besteuerung führen. Wenn der Steuerpflichtige zum Zeitpunkt der Veräußerung nicht mehr in Deutschland lebt, unterläge der Veräußerungsgewinn nicht der deutschen Besteuerung, während Dividendenausschüttungen eines ausschüttenden Fonds der deutschen Kapitalertragssteuer unterlegen hätten.

Die 2018 eingeführte Vorabpauschale soll eine jährliche Mindestbesteuerung in Höhe einer sogenann-

ten risikolosen Marktverzinsung sicherstellen, unabhängig davon, ob der Anleger eine Ausschüttung erhält. Der bei der Berechnung herangezogene Basiszins wird jährlich vom BMF (Bundesministerium der Finanzen) neu festgelegt.

Der Basiszins hat somit eine maßgebliche Rolle bei der Berechnung der Vorabpauschale. Während der Basiszins in den letzten Jahren negativ war, wurde mit BMF-Schreiben vom 4. Januar 2023 ein Basiszins von 2,55 Prozent für das Jahr 2023 festgesetzt. Die steuerlichen Auswirkungen sind in der nachfolgenden Beispielrechnung dargestellt:

		2018	2020	2023
	Rücknahmepreis zu Beginn des Kalenderjahres	100 €	100 €	100 €
x	Basiszins	0,87%	0,07%	2,55%
x	70 %			
=	Basisertrag*	0,609 €	0,049 €	1,785 €
./.	Ausschüttung pro Anteil während des Kalenderjahres	0 €	0 €	0 €
=	Vorabpauschale pro Anteil	0,609 €	0,049 €	1,785 €
x	Anzahl der gehaltenen Anteile	10.000	10.000	10.000
=	Vorabpauschale (Einkünfte aus Kapitalvermögen)**	6.090 €	490 €	17.850 €

\*(max. Wertzuwachs zzgl. Ausschüttungen im vorangegangenen Kalenderjahr)

\*\* (vor Teilfreistellung in Abhängigkeit der Art des Fonds)

Die anzusetzende Vorsorgepauschale hat sich im Vergleich zu 2018 fast verdreifacht. Unter der Annahme, dass der/die Steuerpflichtige keine Ausschüttungen erhalten hat, sind dennoch Einkünfte aus Kapitalvermögen in der Einkommensteuererklärung 2024 zu versteuern.

Nach oben

## Fazit

Mit der neuen Investmentsteuerreform wurde die Vorabpauschale eingeführt, damit vor allem thesaurierende Fonds fortlaufend der Besteuerung unterliegen. Aufgrund der niedrigen Zinsen in den letzten Jahren war diese Thematik von geringerer Relevanz. Durch die Zinswende ist im Jahr 2023 der Basiszinssatz erheblich gestiegen. Aufgrund dessen wird in Zukunft die Vorabpauschale wieder erheblich mehr Bedeutung haben. Für Anleger wird es bei thesaurierenden Fonds zu einer voraussichtlichen steuerlichen Mehrbelastung kommen.

Darüber hinaus müssen in Fällen, in denen der Fond/ETF (Exchange Traded Fund) über eine ausländische Bank gehalten wird, mangels deutscher Steuerbescheinigung die Erträge sowie die Vorabpauschale selbst ermittelt werden. Denn die ausländische Bank stellt diese Unterlagen in der Regel nicht zur Verfügung. Dafür sind entsprechende Unterlagen und Informationen notwendig (Ertragnisaufstellung, Transaktionsbelege, Depotverzeichnis zu Beginn und Ende des Jahres usw.) und die Ermittlung führt zu einem deutlichen Mehraufwand bei der Erstellung der Steuererklärung.



## Grenzüberschreitende Telearbeit zwischen Deutschland und Österreich – Sozialversicherung

Eine grenzüberschreitende Tätigkeit ist für viele Arbeitgeber in Deutschland schon länger ein interessantes Arbeitsmodell zur Mitarbeitendenmotivation – beispielsweise das regelmäßige Arbeiten aus dem Homeoffice im Ausland. Damit für diese Zeit nicht das ausländische, sondern weiterhin das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt, gibt es klare Voraussetzungen. Üblicherweise gilt deutsches Sozialversicherungsrecht, wenn die Beschäftigungszeit im anderen EU/EWR-Staat bzw. der Schweiz regelmäßig wiederkehrend weniger als 25 Prozent beträgt.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der daraus folgenden Einreisebeschränkungen hat die EU-Kommission eine Sonderregelung geschlossen, dass eine Änderung der Arbeitsverteilung (auch mehr als regelmäßig 25 Prozent im Wohnstaat)

keine Auswirkungen auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht hat. Diese Regelung gilt aktuell noch bis zum 30. Juni 2023.

### Vereinbarung zur Telearbeit zwischen Deutschland und Österreich

Bereits im Dezember 2022 hat der Dachverband der Sozialversicherungsträger in Österreich über eine Vereinbarung zur Telearbeit mit Deutschland informiert, zu der am 9. Januar 2023 die zuständige deutsche Stelle (DVKA) entsprechend Stellung genommen hat.

Basierend auf dem Leitfaden zur Telearbeit der EU-Kommission vom 13. Mai 2022 haben Deutschland und Österreich bereits heute eine Vereinbarung für die Zeit nach Ablauf der COVID-19-Sonderregelung am 1. Juli 2023 geschaffen. Diese besagt, dass eine Telearbeit von bis zu 40 Prozent im Heimatland keine Auswirkungen auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht haben soll.

### Voraussetzungen für „Telearbeit“

Der Begriff der Telearbeit in diesem Zusammenhang besagt, dass eine Tätigkeit außerhalb des üblichen Arbeitsplatzes und darüber hinaus in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt wird. Hierbei muss aus informationstechnologischer Sicht weiterhin eine Verbindung zum rechtlichen Arbeitgeber bestehen bleiben.

### Voraussetzungen für das Antragsverfahren

Wenn die Voraussetzungen der Telearbeit vorliegen und diese zu maximal 40 Prozent in Österreich (bzw. im umgekehrten Fall in Deutschland) ausgeübt wird, kann ein Antrag auf Abschluss einer sogenannten Ausnahmevereinbarung (gem. Artikel 16 VO EG 883/2004) im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin gestellt werden. Eine Ausnahmevereinbarung kann für jeweils höchstens zwei Jahre beantragt werden. Verlängerungen auf Antrag sind jedoch ausdrücklich möglich. Darüber hinaus werden andere Fälle, die zum Abschluss einer Ausnahmevereinbarung möglich sind, durch diese Vereinbarung nicht ausgeschlossen.

Der Antrag ist bei der zuständigen Stelle des Staates zu stellen, dessen Rechtsvorschriften Anwendung finden sollen. Gemäß dieser Vereinbarung wäre ein Antrag in Deutschland bei der Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) zu stellen.

Nach oben

## Fazit

Falls Sie Mitarbeiter:innen beschäftigen, die grenzüberschreitend in Deutschland bzw. Österreich tätig sind oder dies werden wollen, empfehlen wir, für die Zeit ab dem 1. Juli 2023 die Möglichkeit der Telearbeit zu prüfen. Durch die Antragstellung zum Abschluss einer Ausnahmevereinbarung kann eine mögliche Änderung des anzuwendenden Sozialversicherungsrechts vermieden werden.

Da für die grenzüberschreitende Tätigkeit zwischen Deutschland und anderen Mitgliedstaaten weiterhin Unklarheit für die Zeit ab 1. Juli 2023 herrscht, bleiben die nächsten Schritte der EU-Kommission mit Spannung abzuwarten. Es ist nicht auszuschließen, dass die Vereinbarung zwischen Deutschland und Österreich als Vorreiter auch andere Länder dazu bewegen wird, eine ähnliche Vereinbarung zu treffen. Wir werden informieren, sobald es weitere Neuigkeiten zum 1. Juli 2023 gibt.



## Krankenversicherung – Zusatzbeitrag „heimlich“ erhöht?

### Ausgangssituation

Der Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen. Zum einen dem gesetzlich festgeschriebenen allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent und zum anderen dem individuellen Zusatzbeitrag, welchen jede Krankenkasse abhängig von der finanziellen Situation festlegen darf.

Bei der Einführung oder der Erhöhung des Zusatzbeitrags sind Krankenkassen gemäß § 175 Abs. 4 SGB V dazu verpflichtet, die Versicherten schriftlich zu informieren. Neben der Information über die Höhe des eingeführten bzw. erhöhten Zusatzbeitrags müssen die Versicherten ebenfalls auf das Sonderkündigungsrecht gemäß § 175 Abs. 4 SGB V hingewiesen werden. Bislang haben die Krankenkassen ihre Mitglieder schriftlich per Brief informiert.

### Was ist neu?

Aufgrund der angespannten finanziellen Situation der gesetzlichen Krankenversicherungen wurde am

20. Oktober 2022 das GKV-Finanzstabilisierungsgesetz vom Bundestag verabschiedet. Eine der darin enthaltenen Einsparmaßnahmen ist die Befreiung der gesetzlichen Krankenkassen von der postalischen Informationspflicht jedes einzelnen Versicherten über die Einführung bzw. Erhöhung des Zusatzbeitrags. Die Befreiung gilt vorerst für das erste Halbjahr 2023, solange ist die Information auf der Homepage und im MitgliederMagazin ausreichend.

Durch die Befreiung der postalischen Informationspflicht sollen Versandkosten im zweistelligen Millionenbetrag eingespart werden, welche durch Mitgliederbeiträge hätten finanziert werden müssen.

Eine Herausforderung gestaltet sich jedoch für Arbeitgeber und selbstzahlende freiwillig-gesetzlich Versicherte im Hinblick auf die korrekte Beitragsabführung der Krankenversicherungsbeiträge. Ebenfalls bedarf es einer proaktiven Recherche der Versicherten für die Wahrnehmung und Durchführung des Sonderkündigungsrechts (§ 175 SGB V).

### Welche Auswirkungen gibt es für privat krankenversicherte Arbeitnehmer?

Das GKV-Finanzstabilisierungsgesetz hat keine Auswirkung für die private Krankenversicherung. Privat krankenversicherte Mitglieder werden weiterhin schriftlich und individuell über die sogenannte Prämienhöhung informiert.

## Fazit

Für das Jahr 2023 sollten die Beitragssätze der gesetzlichen Krankenkasse(n) von Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeberseite proaktiv beobachtet werden. Pflichten, wie die korrekte Beitragsabführung, und Rechte, wie das Sonderkündigungsrecht, bleiben weiterhin gültig.

Es lohnt sich ein Blick auf die Homepage oder in den Newsletter der einzelnen gesetzlichen Krankenkassen, da sie weiterhin verpflichtet sind, in diesen Medien über eine Erhöhung des Zusatzbeitrags zu berichten. Eine komplette Übersicht der Zusatzbeiträge aller gesetzlichen Krankenversicherungen findet sich zudem auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes, welcher nach § 242 Abs. 5 SGB V dazu verpflichtet ist, eine laufende und tagesaktuelle Übersicht der Zusatzbeiträge aller gesetzlichen Krankenkassen zu veröffentlichen.



Nach oben ↑

## Wissenswertes Änderungen bei der Einreise nach und von China

Die chinesische Covid-Politik hat eine 180°-Wendung vollzogen und erfordert inzwischen keine Quarantäne bei der Einreise mehr. Allerdings gibt es immer noch Covid-bezogene Einreisebeschränkungen für China. Als Reaktion auf die erneut stark gestiegene Anzahl an Covid-Fällen in China haben auch andere Länder ihre Vorschriften für Reisende aus China verschärft, die internationale Dienstreisende beachten müssen.

### Neue Einreisebestimmungen für Reisende nach China

Seit dem 8. Januar 2023 gilt in China eine neue Regelung für die Einreise von internationalen Passagieren. Alle Personen, die nach China einreisen wollen, müssen innerhalb von 48 Stunden vor der Abflugzeit einen PCR-Test durchführen lassen. Nur Passagiere mit einem negativen Testergebnis in Papierform dürfen dann nach China einreisen. Das Vorliegen eines solchen Testberichts wird von den Fluggesellschaften überprüft, außerdem auch noch einmal stichprobenhaft bei Einreise durch den Zoll.

Nach einem negativen Ergebnis des PCR-Tests müssen die Passagiere vor der Einreise eine zusätzliche Gesundheitserklärung der chinesischen Zollbehörde abgeben. Die Abgabe kann über WeChat oder die Webseite <https://htdecl.chinaport.gov.cn> erfolgen. Anschließend wird ein Code über die Gesundheitserklärung erstellt, welcher nach Einreise durch das Zollamt in China eingescannt werden muss.

### Neue Einreisebestimmungen für Reisende aus China

Auch einige europäische Länder haben erneut Covid-19-bezogene Beschränkungen für Reisen aus China eingeführt.

Italien und Spanien waren die ersten EU-Länder, die ihre Bestimmungen verschärft haben. Nachdem Frankreich und das Vereinigte Königreich zunächst erklärt hatten, eine Verschärfung der Grenzkontrollen sei nicht nötig, verlangen beide seit dem 5. Januar von allen Reisenden aus China einen negativen PCR- oder Antigentest. Auch Schweden und die Niederlande haben nachgezogen und verlangen seit Anfang Januar einen negativen Test für Reisende aus China. Andere Länder, die in diesem Zusammenhang zu nennen sind, sind Zypern, Griechenland, Lettland und Portugal. Die neuen

Anforderungen gelten auch für Transitreisende, die in diesen Ländern umgestiegen sind.

Für Reisende, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb der letzten zehn Tage vor Einreise nach Deutschland in China (einschließlich Macao) aufgehalten haben oder durch China (einschließlich Macao) durchgereist sind, ist ein Covid-19-Test seit dem 9. Januar 2023 für die Einreise nach oder die Durchreise durch Deutschland obligatorisch. Reisende ab zwölf Jahren müssen außerdem unmittelbar nach der Einreise einen PoC-Antigentest durchführen lassen, wenn sie dazu aufgefordert werden. Die deutschen Behörden führen die Tests stichprobenartig durch.

## Fazit

Es ist also weiterhin eine hohe Dynamik von Einreisebestimmungen in Bezug auf China zu beobachten. Wir empfehlen vor jeder Dienstreise eine kritische Prüfung etwaiger Änderungen. Darüber hinaus bleibt nachzuhalten, ob sich weitere Länder dem beschriebenen Trend neuer Einreisebeschränkungen anschließen.



## GMS Insights – Webcasts 1. Halbjahr 2023

Für Ihre Anmeldung registrieren Sie sich bitte direkt auf der Webcast-Plattform [GoToWebinar](#).

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Fokusthema	Termin
<b>International Remote Working im Jahr 2023 – Trends und Lösungen</b>	16. März 2023 9.30–10.00 Uhr
<b>Die neue Arbeitswelt – Auswirkungen auf personenbezogene Betriebsstätten</b>	25. April 2023 9.30–10.00 Uhr
<b>Mitarbeiterbeteiligung im Wandel – neue Arbeitsmodelle und ihr Einfluss</b>	16. Mai 2023 9.30–10.00 Uhr
<b>Mitarbeitergewinnung goes global – Überlegungen aus Sicht von HR und Tax</b>	22. Juni 2023 9.30–10.00 Uhr

[Nach oben](#) ↑

## 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)



Klardenker – der Blog zu  
aktuellen Wirtschaftsthemen,  
die Unternehmen bewegen



[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.

© 2023 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.