

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen
rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Juni 2023

„Lex Beckham“ – Die Änderungen des spanischen Special-Tax-Regime ab dem 1. Januar 2023

Das "Lex Beckham" sollte nicht nur Fußballstars Steuervergünstigungen ermöglichen, sondern jeder Person, die ihren steuerlichen Wohnsitz aus beruflichen Gründen nach Spanien verlegt. Der Vorteil des Tax Regimes besteht darin, dass die Besteuerung grundsätzlich auf die aus spanischen Quellen stammenden Einkünfte beschränkt wird. Beim Arbeitslohn ergibt sich allerdings eine Ausnahme, da hier das Welteinkommen, unabhängig vom Ort der Erzielung, einbezogen wird. Mit Ausnahme des Arbeitslohnes kommen somit die Regelungen einer beschränkten Steuerpflicht zur Anwendung, obwohl eine steuerliche Ansässigkeit in Spanien begründet wird.

Bei Anwendung des Tax Regimes unterliegt das in Spanien erzielte Einkommen bis zu einer Höhe von 600.000 Euro einem Steuersatz von lediglich 24 Prozent (bei höherem Einkommen sind es 47 Prozent). Diese Begünstigung lohnt sich für Arbeitnehmer:innen ab einem Bruttojahreseinkommen in Höhe von 60.000 Euro. Bei geringerem Einkommen ist die Anwendung der allgemeinen spanischen Besteuerungsregelungen für Arbeitnehmer:innen im Regelfall günstiger, da hier Abzüge und Freibeträge berücksichtigt werden können, was bei Anwendung des Special Tax Regime nicht möglich ist.

Der Zeitraum, in dem das Steuerregime angewendet wird, ist auf das erste Steuerjahr mit Ansässigkeit in Spanien, sowie die folgenden fünf Steuerjahre begrenzt. Um in Spanien ansässig zu sein, muss man innerhalb eines Steuerjahres mehr als 183 Tage anwesend sein.

Inhalt

**„Lex Beckham“ – Die Änderungen
des spanischen Special-Tax-
Regime ab dem 1. Januar 2023**
Seite 1

**Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Zu-
sätzliche Meldepflichten in UK**
Seite 3

**Neue Konsultationsvereinbarung
zur Besteuerung leitender Ange-
stellter im Verhältnis zur Schweiz**
Seite 3

**Neue Beitragsätze in der Pflegever-
sicherung ab 1. Juli 2023**
Seite 5

**Sozialversicherung – Update zur
multilateralen Rahmenvereinbarung
bei gewöhnlicher grenzüberschrei-
tender Telearbeit**
Seite 6

**GMS Insights – Webcasts 2. Halb-
jahr 2023**
Seite 8

Ansprechpartner:innen
Seite 9

Kontakt
Seite 10



Änderungen ab dem 1. Januar 2023

Zum zwanzigjährigen Bestehen des "Lex Beckham" traten ab dem 1. Januar 2023 die folgenden Änderungen in Kraft, die dessen Anwendungsbereich sogar erweitern.

Bis 31.12.2022	Ab 01.01.2023
Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none"> Keine steuerliche Ansässigkeit in Spanien in den letzten zehn Steuerjahren Wirtschaftlicher Grund für den Umzug nach Spanien notwendig (lokaler Arbeitsvertrag oder Entsendung auf Anordnung des Arbeitgebers) Bei Geschäftsführern: Maximale Beteiligung von 25 Prozent an der spanischen Gesellschaft 	Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none"> Keine steuerliche Ansässigkeit in Spanien in den letzten fünf Steuerjahren "Fernarbeit" und "Hochqualifizierte Fachkraft" als Begründung ist bereits ausreichend Keine Beteiligungs-Höchstgrenze mehr. Gesellschaft muss allerdings wirtschaftlich aktiv sein (bei rein vermögensverwaltender Tätigkeit 25 Prozent-Grenze weiterhin beachtlich)

Bei Arbeitnehmer:innen war es bisher notwendig, dass ein Arbeits- oder Dienstverhältnis mit einem Arbeitgeber in Spanien begründet oder die Entsendung vom Arbeitgeber angeordnet und ein Entsendungsschreiben des Arbeitgebers vorgelegt wurde.

Ab dem Jahr 2023 ist es ausreichend, wenn "Fernarbeit von Spanien aus" - also remote-work – für einen ausländischen Arbeitgeber geleistet wird. Voraussetzung hierfür ist ein internationales Telearbeitsvisum, das mit geringem bürokratischem Aufwand erteilt werden soll, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Person für das ausländische Unternehmen mindestens drei Monate gearbeitet hat und die Fernarbeit vom ausländischen Arbeitgeber genehmigt wurde.

Das Special Tax Regime ist auch anwendbar, wenn es sich um "hochqualifizierte Fachkräfte" handelt, die Dienstleistungen für Start-ups erbringen. Außerdem werden Personen einbezogen, die in den Bereichen Ausbildung, Forschung und Entwicklung oder Innovation tätig sind und daraus mindestens 40 Prozent ihres Welteinkommens erzielen.

Sonstige Neuerungen ab dem 01.01.2023

- Familienangehörige: Ehepartner und Kinder unter 25 Jahren der steuerpflichtigen Person sind unter den nachfolgenden Voraussetzungen ebenfalls Anspruchsberechtigte:
 - Umzug mit der steuerpflichtigen Person nach Spanien (spätestens innerhalb des ersten Anwendungszeitraums)
 - Verlegung der steuerlichen Ansässigkeit nach Spanien
 - Keine steuerliche Ansässigkeit in Spanien in den vorangegangenen fünf Jahren
 - Summe der steuerpflichtigen Einkünfte der Familienangehörigen (Ehepartner und Kinder) müssen in jedem Anwendungszeitraum geringer sein als die steuerpflichtigen Einkünfte der Person, die dem Lex Beckham unterliegen

Um von dem Steuerregime zu profitieren, muss eine Beantragung innerhalb der ersten sechs Monate nach Aufnahme der Tätigkeit in Spanien erfolgen. Auch ein Verzicht auf die Anwendung des "Lex Beckham" ist möglich. Hierbei gilt es zu beachten, dass ein Ausschluss oder eine freiwillige Abmeldung endgültig sind und eine Anmeldung zu einem späteren Zeitpunkt dadurch ausgeschlossen wird.

Fazit

Im Vergleich zum allgemeinen Steuerregime für Residenten bringt die Anwendung des Special Tax Regime einige Vorteile mit sich, die mit den Änderungen zum 1. Januar 2023 sogar noch erweitert wurden. Ob die Vorteile jedoch überwiegen, hängt nicht nur von der Höhe des erzielten Arbeitsabkommens ab, sondern auch von der persönlichen Wohnsitzsituation im Wegzugsland, insbesondere von der Frage, ob ein Wohnsitz in Deutschland beibehalten oder ob dieser aufgegeben wird. Bei Beibehalt des deutschen Wohnsitzes ist zu beachten, dass das Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland/ Spanien bei Anwendung des Special Tax Regimes auch zukünftig nicht zum Tragen kommt. Als Folge daraus vermeidet Deutschland eine mögliche Doppelbesteuerung nach seinen nationalen Regelungen. Aufgrund der Anrechnungsmethode (Anrechnung der spanischen Steuer auf die deutsche Steuer) könnten dann die spanischen Steuervorteile verloren gehen.



Mitarbeiterkapitalbeteiligungen: Zusätzliche Meldepflichten in UK

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden Beteiligungen am Unternehmen oder Anrechte hierauf (wie zum Beispiel Stock Options oder RSUs) ist der Arbeitgeber in den meisten Ländern verpflichtet, hieraus resultierende geldwerte Vorteile im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens zu berücksichtigen. In einigen Ländern bestehen jedoch darüber hinausgehende Meldepflichten.

Eine solche zusätzliche Meldepflicht besteht beispielsweise in Großbritannien für so genannte Employer-Related-Securities (ERS). Darunter fallen alle Wertpapiere, die ausschließlich aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses erworben werden können. Der Kreis der meldepflichtigen Transaktionen ist dabei sehr weit gefasst, so dass bereits die Einräumung des Rechts zum Erwerb von Aktien oder Optionen eine Meldepflicht auslöst. Um ERS in Großbritannien rechtlich korrekt zu behandeln, sind die folgenden Regelungen zur Meldepflicht zu beachten:

Die Meldepflicht des Arbeitgebers besteht gegenüber der Financial Conduct Authority (FCA). Die Meldepflicht ist unabhängig vom Sitz des jeweiligen Unternehmens. Lediglich die persönlichen steuerlichen Verhältnisse der Mitarbeitenden sind von Relevanz und im Einzelfall zu prüfen.

Zu den meldepflichtigen Ereignissen gehören sowohl der Erwerb als auch das bloße Angebot von Rechten zum Erwerb von Aktien oder anderen Wertpapieren. Ebenfalls meldepflichtig sind Aufhebungen von Beschränkungen (zum Beispiel Vestings) und sonstigen Änderungen der ERS nach ihrer Gewährung, wie zum Beispiel die Ausübung oder der Verfall einer Option. Auch einmalige Zuwendungen in Form von Aktien (zum Beispiel Matching-Shares) sind meldepflichtig.

Sofern im laufenden UK Steuerjahr kein meldepflichtiges Ereignis in Bezug auf einen registrierten Plan eintritt, ist trotzdem eine sogenannte Nuller-Erklärung einzureichen.

Arbeitgeber sind verpflichtet bis zum 6. Juli 2023 die ERS – Formulare für das Steuerjahr 2022/23 einzureichen. Bei Nichteinhaltung der Meldefrist werden von den UK Steuerbehörden Geldstrafen festgesetzt.

Fazit

Zusätzliche Meldepflichten bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bestehen nicht nur in Großbritannien. Auch in Australien, Dänemark und Irland existieren neben der regulären Lohnsteuerpflichten für Arbeitgeber weitere Meldeverpflichtungen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Identifizierung und Sicherstellung Ihrer Meldepflichten in Bezug auf Ihre Mitarbeiterbeteiligungspläne im Ausland.



Neue Konsultationsvereinbarung zur Besteuerung leitender Angestellter im Verhältnis zur Schweiz

Im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit der Schweiz gibt es in Art. 15 Abs. 4 DBA eine Sonderregelung zur steuerlichen Behandlung von leitenden Angestellten, die in einem Vertragsstaat ansässig sind und für eine Kapitalgesellschaft im anderen Staat tätig sind. Mit dem BMF-Schreiben vom 25. April 2023 (IV B 2 - S 1301-CHE/21/10018:001, BStBl. 2023 I, S. 632) wurde zu dieser Regelung eine neue Konsultationsvereinbarung veröffentlicht. Sie befasst sich mit der Frage, welcher Personenkreis von den Regelungen des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz umfasst ist.

I. Grundzüge der Regelung des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz

Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz ist eine Sonderregelung für leitende Angestellte. Sie findet Anwendung, wenn der leitende Angestellte in einem Vertragsstaat (Deutschland oder Schweiz) ansässig ist und für eine Kapitalgesellschaft im anderen Vertragsstaat (Schweiz oder Deutschland) tätig ist und von dieser vergütet wird. Sind der leitende Angestellte und die Kapitalgesellschaft im selben Staat ansässig, findet die Regelung dagegen keine Anwendung. Im Rahmen des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz wird das Besteuerungsrecht für die gesamten Einkünfte als leitender Angestellter – unabhängig vom Ort der tatsächlichen Arbeitsausübung - grundsätzlich dem Staat, in dem die Kapitalgesellschaft ihren Sitz hat, zugewiesen. Besteuert dieser die Einkünfte nicht, fällt das Besteuerungsrecht zurück an den

Ansässigkeitsstaat des leitenden Angestellten. Dies gilt ausnahmsweise nur dann nicht, wenn die Tätigkeit des leitenden Angestellten so abgegrenzt ist, dass sie lediglich Aufgaben außerhalb des Sitzstaates der Kapitalgesellschaft umfasst. Das DBA Schweiz enthält auch eine Spezialregelung für Grenzgänger in Art. 15a DBA Schweiz. Ist der leitende Angestellte gleichzeitig ein Grenzgänger im Sinne des Art. 15a DBA Schweiz, hat diese Regelung Vorrang vor der Regelung des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz.

Bei Anwendung des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz stellt der Ansässigkeitsstaat des leitenden Angestellten die Einkünfte gem. Art. 24 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. d bzw. Abs. 2 Nr. 1 DBA Schweiz von der Besteuerung frei (mit Progressionsvorbehalt). Dies gilt auch für Drittstaateneinkünfte dieser Personengruppe.

II. Welche leitende Angestellte fallen unter diese Regelung?

Gemäß dem Wortlaut des Art. 15 Abs. 4 S. 1 DBA Schweiz betrifft die Regelung Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer oder Prokuristen. Gemäß BMF-Schreiben vom 7. Juli 1997 sollen auch stellvertretende Direktoren, Vizedirektoren und Generaldirektoren von Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz erfasst sein.

Im Rahmen der Konsultationsvereinbarung vom 20. Dezember 2010 zwischen Deutschland und der Schweiz wurde dies konkretisiert und im Rahmen des BMF-Schreibens vom 30. September 2008 (IV B 2 – S 1301-CHE/07/10015, Nr. 2) für alle nach dem 31.12.2008 beginnenden Zeiträume angepasst. Demnach war Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz nur auf Personen anzuwenden, deren Funktion oder Prokura im Handelsregister eingetragen war. Diese Regelung war ursprünglich als Vereinfachung gedacht.

Der Bundesfinanzhof (BFH) widersprach in seinem Urteil vom 30. September 2020 (I R 60/17, BFH/NV 2021, S. 701) dieser Regelung und sieht darin einen Verstoß gegen den Grundsatz des Vorrangs des Gesetzes im Sinne des Art. 20 Abs. 3 GG. Gemäß BFH reicht es aus, wenn der oder die Steuerpflichtige aus zivilrechtlicher Sicht eine Stellung einnimmt, die im Hinblick auf die damit verbundene Leitungs- und Vertretungsvollmacht mit den ausdrücklich in Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz genannten Personen vergleichbar ist. Eine fehlende Eintragung der Funktion im Handelsregister stufte der BFH im Urteilsfall als unerheblich ein, weil diese Anforderung dem Wortlaut der Regelung nicht zu entnehmen sei.

III. Konsultationsvereinbarung zu Artikel 15 Abs. 4 des deutsch-schweizerischen DBA vom 25. April 2023

Unter Berücksichtigung des BFH-Urteils vom 30. September 2020 haben die zuständigen deutschen und schweizerischen Behörden nunmehr in Bezug auf die Anwendung und Auslegung des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz die o.a. Konsultationsvereinbarung abgeschlossen. Diese enthält die folgenden wesentlichen Punkte:

1. Verzichtbarkeit der Funktionsbezeichnung im Handelsregister

Die Konsultationsvereinbarung vom 25.4.2023 legt fest, dass Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz auch auf Personen anzuwenden ist, die mit Einzelunterschrift oder Kollektivunterschrift ohne Bezeichnung ihrer Funktion im Schweizer Handelsregister eingetragen sind.

2. Anwendbarkeit von Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz auf Personen, die nicht im Handelsregister eingetragen sind

Darüber hinaus ist Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz auch auf Personen anzuwenden, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, wenn die folgenden beiden Voraussetzungen erfüllt sind:

a. Zivilrechtliche Vergleichbarkeit der Leitungs- und Vertretungsbefugnis:

Auf Personen, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, ist Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz dann anzuwenden, wenn sie aus zivilrechtlicher Sicht eine Stellung innerhalb der Kapitalgesellschaft einnehmen, die im Hinblick auf die damit verbundene Leitungs- und Vertretungsbefugnis nach dem Gesamtumständen des Einzelfalls ausdrücklich mit denen eines Vorstandsmitglieds, Direktors, Geschäftsführers oder Prokuristen vergleichbar sind. Dabei muss die Leitungs- und Vertretungsbefugnis mindestens der eine Prokura entsprechen. Dies ist durch eine gegenüber einer Handlungsvollmacht weitergehende Befugnis zur Außenvertretung des Unternehmens nachzuweisen. Als Beispiel für einen solchen Nachweis nennt die Konsultationsvereinbarung beispielsweise die Vorlage eines Zirkulationsbeschlusses, Unterschriftenreglements oder Unternehmensstatutes.

b. Weitere zu berücksichtigende Umstände:

Daneben sind weitere Umstände unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße und -branche sowie der Zugehörigkeit zu einer Unternehmensgruppe

darzulegen und zu gewichten. Als mögliche relevante Umstände liefert die Konsultationsvereinbarung folgende Punkte: die Höhe des Arbeitslohns, die Einordnung in eine der obersten Gehaltsstufen innerhalb des Unternehmens, die Gewährung und die Höhe einer Gewinnbeteiligung / Gewinnantime, die Gewährung eines besonderen geldwerten Vorteils, die Anzahl der weisungsgebundenen Personen, die Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitenden des Unternehmens, Beförderung/Aufstieg verbunden mit einer Änderung oder Erweiterung des Tätigkeitsbereichs sowie keine Anwendung von gesetzlichen Begrenzungen der Höchstarbeitszeiten. Dabei müssen gemäß der Konsultationsvereinbarung nicht sämtliche Umstände vorliegen, um die Voraussetzungen des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz zu erfüllen.

a) Zeitliche Anwendbarkeit der neuen Konsultationsvereinbarung

Die neue Konsultationsvereinbarung erstreckt sich auf alle noch offenen Fälle und ihre Laufzeit ist zunächst bis zum 31. Dezember 2025 begrenzt.

Fazit

Vor diesem Hintergrund sollten insbesondere diejenigen Personen mit entsprechenden grenzüberschreitenden Leitungs- und Vertretungsbefugnissen im Verhältnis zwischen Deutschland und der Schweiz steuerlich genau betrachtet werden, die nicht ins Handelsregister eingetragen sind. Nur so kann eine korrekte steuerliche Einordnung erfolgen, inwiefern Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz Anwendung findet oder nicht. Letztendlich empfiehlt sich in vielen Fällen sicher auch eine Abstimmung mit dem Finanzamt.

Insbesondere Fälle, bei denen in der Vergangenheit aufgrund fehlender Eintragung ins Handelsregister oder aufgrund einer Eintragung ins Handelsregister ohne Funktionsbezeichnung davon ausgegangen wurde, dass Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz nicht anzuwenden sei, können aufgrund der neuen Regelung nunmehr von der Finanzverwaltung anders beurteilt werden. Dies kann sich auch im Bereich der einzubehaltenden Lohnsteuer auswirken. Leider ist die Konsultationsvereinbarung nicht eindeutig in ihren Abgrenzungskriterien. Daher ist eine saubere Dokumentation der getroffenen Einordnung unabdingbar.

Daher ist es wichtig entsprechende Fälle im Licht der neuen Konsultationsvereinbarung genauer zu betrachten. Gerne unterstützen wir Sie dabei.



Neue Beitragsätze in der Pflegeversicherung ab 1. Juli 2023

Grundsätzliches

Der demografische Wandel in Deutschland sorgt für stetig steigende Kosten in der sozialen Pflegeversicherung. Um diesen steigenden Kosten gerecht zu werden, hat der Deutsche Bundestag am 26. Mai 2023 den Gesetzesentwurf des Pflegeunterstützungs- und -Entlastungsgesetz (PUEG) verabschiedet. Am 16. Juni 2023 hat nun auch der Bundesrat diesem Gesetzesentwurf zugestimmt.

Das Gesetz kann nach der Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten im Bundesgesetzblatt verkündet werden und dann wie geplant (für den Bereich der Beiträge) zum 1. Juli 2023 in Kraft treten. Weitere Teile des Gesetzes werden rückwirkend zum 1. Januar, andere wiederum erst gegen Ende des Jahres oder 2024 bzw. 2025 in Kraft treten.

Neben einer Verbesserung der Leistungen der sozialen Pflegeversicherung werden zur Finanzierung die Beiträge erhöht. Bis dato war für den Beitrag zur Pflegeversicherung lediglich entscheidend, ob gesetzlich Pflegeversicherte, welche 23 Jahre oder älter sind, Kinder haben oder nicht. Ab dem 1. Juli 2023 werden ebenfalls die Anzahl als auch das Alter der Kinder für die Beitragshöhe entscheidend sein.

Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung ab 1. Juli 2023

Der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung steigt zum 1. Juli 2023 von derzeit 3,05 Prozent auf 3,4 Prozent. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose steigt zum 1. Juli 2023 von derzeit 0,35 Prozent auf 0,60 Prozent. Der gesamte Beitragssatz für Kinderlose (ab dem vollendeten 23. Lebensjahr) beträgt somit dann 4,0 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag beläuft sich dann unabhängig von den individuellen Verhältnissen der Mitarbeitenden auf 1,7 Prozent.

Der Arbeitnehmerbeitrag wird unter anderem von der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder abhängig sein. Arbeitnehmer:innen mit Kind(ern) werden gegenüber Arbeitnehmer:innen ohne Kind um 0,6 Prozent entlastet. Für jedes weitere Kind erfolgt eine weitere Entlastung von 0,25 Prozent.

Die Entlastung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin für das erste Kind ist lebenslänglich gültig. Die Entlastung ab dem zweiten Kind soll jedoch nur bis Ende des Monats gültig sein, in dem das Kind das 25. Lebensjahr vollendet.

In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht über die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023.

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil (gleichbleibend)	Gesamt
Personen ohne Kinder	2,3% (Sachsen 2,8%)	1,7% (Sachsen 1,2%)	4,00%
Personen mit 1 Kind (lebenslang)	1,7% (Sachsen 2,2%)	1,7% (Sachsen 1,2%)	3,40%
Personen mit 2 Kindern	1,45% (Sachsen 1,95%)	1,7% (Sachsen 1,2%)	3,15%
Personen mit 3 Kindern	1,2% (Sachsen 1,7%)	1,7% (Sachsen 1,2%)	2,90%
Personen mit 4 Kindern	0,95% (Sachsen 1,45%)	1,7% (Sachsen 1,2%)	2,65%
Personen mit 5 und mehr Kindern	0,7% (Sachsen 1,2%)	1,7% (Sachsen 1,2%)	2,40%

Nachweispflicht und Rückerstattung

Um Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen und die Einzugsstellen zu entlasten, sieht das Gesetz ein digitales Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder vor. Die Bundesregierung hat angekündigt, bis zum 31. Dezember 2023 über den Sachstand des Verfahrens zu informieren, welches bis spätestens 31. März 2025 final entwickelt werden soll.

Für den Zeitraum bis 30. Juni 2025 soll es ein „vereinfachtes Nachweisverfahren“ geben. Konkrete Informationen über dieses Verfahren liegen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht vor.

Sollte es durch die Anpassung der Beitragshöhe zur sozialen Pflegeversicherung zu Beitragsüberzahlungen kommen, so können diese bis 30. Juni 2025 inklusive Verzinsung rückerstattet werden.

Fazit

Wir empfehlen zu prüfen, ob die Informationen zur Beurteilung der Beitragshöhe ab 1. Juli 2023 für alle Mitarbeitenden vorliegen und anderenfalls beim Mitarbeitenden zu erfragen. Ebenfalls sollte bereits jetzt geprüft werden, ab wann ein berücksichtigungsfähiges Kind das 25. Lebensjahr vollenden wird, da es ab dem Folgemonat zu einer erneuten Anpassung der Pflegebeiträge kommen kann.

Wenn die notwendigen Informationen nicht rechtzeitig vorliegen, empfehlen wir, auf die aktuell vorliegenden Informationen („hat die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ein Kind oder nicht“) zurückzugreifen. Wenn bekannt ist, dass die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer Kinder hat, jedoch nicht wie viele, so kann diese/r beispielsweise als Mitarbeiter:in mit nur einem Kind behandelt werden. Der Vorteil ist, dass in diesem Fall nicht zu wenig Beiträge gezahlt werden und entsprechend keine Säumniszuschläge drohen. Sollte sich herausstellen, dass die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter mehrere Kinder hat, so können die überzahlten Beiträge inklusive Verzinsung bis 30. Juni 2025 rückerstattet werden.



Sozialversicherung – Update zur multilateralen Rahmenvereinbarung bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit

In unserer im April erschienenen Ausgabe hatten wir darüber berichtet, dass die EU-Kommission einen Text zu einer multilateralen Rahmenvereinbarung zur grenzüberschreitenden Telearbeit vorgelegt hat. Sie wird auf die derzeit durch die COVID-19-Pandemie geltenden Sonderregelungen („No-Impact-Policy“) folgen, welche zum 30. Juni 2023 auslaufen werden. Die Rahmenvereinbarung wird zum 1. Juli 2023 in Kraft treten und ist zunächst auf fünf Jahre geschlossen – eine Verlängerung um

weitere fünf Jahre wurde jedoch bereits angekündigt. Unterzeichnet ein Staat die Vereinbarung zu einem späteren Zeitpunkt, so tritt sie im Verhältnis zu diesem Staat am 1. des auf die Unterzeichnung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Anwendbarkeit der multilateralen Rahmenvereinbarung – Zusammenfassung

Die Rahmenvereinbarung gilt ausdrücklich nur in Fällen gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit – konkret also für Personen, die bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit nach den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates sozialversichert wären. Hierbei dürfen Arbeitnehmer:innen nur bei einem oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt sein, die ihren Sitz oder ihre Niederlassung in nur einem anderen Unterzeichnerstaat haben. Die Rahmenvereinbarung zielt auf Grenzgänger:innen ab, die in ihrem Wohnstaat eine Telearbeitsleitung in einem Umfang zwischen 25 Prozent und 49,9 Prozent erbringen. Für Telearbeiter:innen mit einem Anteil von weniger als 25 Prozent der Beschäftigung im Wohnstaat gelten ohnehin die Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedstaates, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Die wesentlichen Inhalte der multilateralen Rahmenvereinbarung wurden in unserer zuvor genannten Ausgabe hinreichend erläutert, sodass wir hinsichtlich der rechtlichen Grundlage; dem persönlichen Geltungsbereich; der Definition der Begriffe „gewöhnliche grenzüberschreitende Telearbeit“; den Schwellenwert für den Umfang der Telearbeit; den Dienstreisen in andere EU-Mitgliedstaaten; dem Antragsverfahren und dem höchstzulässigen Zeitraum sowie der Antragsfrist entsprechend darauf verweisen.

Beispiele für die Anwendbarkeit der multilateralen Rahmenvereinbarung

- 1) Arbeitnehmerin A ist bei einem Arbeitgeber in Belgien beschäftigt und arbeitet zwei Tage pro Woche von zu Hause aus in den Niederlanden.
- 2) Arbeitnehmer B lebt in der Tschechischen Republik und arbeitet für einen Arbeitgeber in der Slowakei. Arbeitnehmer B arbeitet in der Regel an zwei Tagen pro Woche in einem Co-Working Space in der Nähe seines Wohnorts, arbeitet aber während der Sommerferien Vollzeit in der Tschechischen Republik, sodass insgesamt 48 Prozent der jährlichen Arbeitszeit auf die Tschechische Republik entfallen.

Beispiele für die Nichtanwendbarkeit der multilateralen Rahmenvereinbarung

- 1) Arbeitnehmer C arbeitet in Frankreich bei der französischen Niederlassung eines österreichischen Unternehmens. Er arbeitet zwei Tage pro Woche von zu Hause aus in Deutschland.
- 2) Arbeitnehmerin D wohnt in Österreich und arbeitet für einen Arbeitgeber in Slowenien. Sie arbeitet zwei Tage pro Woche von zu Hause aus und reist für Kundentermine zu 7 Prozent der Arbeitszeit nach Frankreich und Deutschland.

Übersicht der bisherigen Unterzeichnerstaaten (Stand: 19. Juni 2023)

- Deutschland
- Schweiz
- Liechtenstein
- Tschechische Republik
- Österreich
- Niederlande
- Slowakei
- Belgien
- Luxemburg
- Finnland
- Norwegen

Hierbei ist zu beachten, dass der belgische Föderale Öffentliche Dienst Soziale Sicherheit eine [Liste über die Unterzeichnerstaaten](#) führt und diese regelmäßig aktualisiert. Somit kann die hier dargelegte Übersicht stets auf Aktualität überprüft und ergänzt werden.

Ergänzend ist mitzuteilen, dass das Vereinigte Königreich eine Unterzeichnung zum jetzigen Zeitpunkt ablehnt. Die Rahmenvereinbarung hätte im Verhältnis zum Vereinigten Königreich ohnehin nur für Fälle gegolten, welche nach dem Austrittsabkommen unter die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 fallen.

Fazit

Durch die Unterzeichnung der multilateralen Rahmenvereinbarung bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit haben bereits einige Mitgliedstaaten einen Lösungsansatz gefunden, um den Auslauf der seit Beginn der Covid-19-Pandemie geltenden Sonderregelungen („No-Impact-Policy“) zu kompensieren.

Zum heutigen Zeitpunkt ist noch nicht final abzusehen, welche Mitgliedstaaten den bisherigen Unterzeichnerstaaten folgen werden. Es bleibt somit im Verhältnis zwischen einer Vielzahl von Mitgliedstaaten für viele Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen unklar, inwiefern aufgrund der fehlenden Unterzeichnung ein zwangsweiser Wechsel des Sozialversicherungssystems oder aber eine Umverteilung der Arbeitszeit stattfinden wird.

Arbeitgeber:innen sollten daher die Entwicklung in den nächsten Wochen und Monaten beobachten, um im Fall von betroffenen Arbeitnehmer:innen rechtzeitig agieren zu können. Nur durch entsprechendes Handeln, also dem Abschluss einer Ausnahmevereinbarung auf Grundlage der Rahmenvereinbarung – sofern möglich – oder aber einer Umverteilung der Arbeitszeit kann der unerwünschte Wechsel des Sozialversicherungssystems vermieden werden. Die Festlegung von Höchstgrenzen bei der Arbeitszeitverteilung in verschiedenen Mitgliedstaaten kann hier im ersten Schritt eine geeignete Maßnahme darstellen.



GMS Insights – Webcasts 2. Halbjahr 2023


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

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme.

Fokusthema	Termin
Tax'n Crime @ Global Mobility: Steuerliche Korrekturen im Kontext von Lohnsteueraußenprüfungen	11. Juli 2023 9.30–10.00 Uhr
Update EU/EWR Registrierungen und Equal Pay: Erfahrungen und Trends aus der Praxis	22. August 2023 9.30–10.00 Uhr
Employer of Record - Ein aufkommender Trend? Unsere steuerliche Sichtweise dazu	5. September 2023 9.30–10.00 Uhr
Ausländische Geschäftsführer: Was ist zu beachten? Praxisbeispiele und Lösungen	26. September 2023 9.30–10.00 Uhr
Becoming digital! Digitale Prozesse und IT-Unterstützung für Global Mobility	10. Oktober 2023 9.30–10.00 Uhr
Mayday Payroll - Hilfe, wenn es brennt	14. November 2023 9.30–10.00 Uhr
Lohnsteuer und Sozialversicherung: Wichtige Themen zum Jahreswechsel	5. Dezember 2023 9.30–10.00 Uhr


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 Preisung
tpreisung@kpmg.com


Sonderthemen

Consulting, Outsourcing & Sozialversicherung




Thomas Efkemann
tefkemann@kpmg.com

Global Payroll Management




Jochen Reinig
jreinig@kpmg.com

Business Traveler Consulting & Remote Work




Sina Estermaier
sestermaier@kpmg.com

US Tax




Britta Rücker
brittaruecker@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Lohnsteuer Services



Marco Strootmann
mstrootmann@kpmg.com

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ingo Todesco

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

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



Klardenker – der Blog zu
aktuellen Wirtschaftsthemen,
die Unternehmen bewegen



Global Payroll Manager



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.

© 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.