

Reichweite des arbeitgeberseitigen Fragerechts bei der Ansässigkeitsprüfung

Juli/August 2024

In der [Sonderausgabe 1/2024](#) unseres GMS-Newsletters haben wir Sie über das Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 12. Dezember 2023 zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen informiert. Das BMF stellt hierin klar, dass es für die Zuweisung des Besteuerungsrechts von Arbeitslohn und damit die Sicherstellung des korrekten Lohnsteuereinbehalts immer auf die Festlegung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit (Art. 4 OECD-MA) ankommt, wenn Steuerpflichtige nach nationalen Vorschriften in mehreren Ländern ansässig und dort auch steuerpflichtig sind.

Zur Festlegung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit bestimmt das BMF in seinem aktualisierten Schreiben, dass neben den persönlichen nun auch wirtschaftliche Kriterien der Mitarbeitenden heranzuziehen sind. Inwieweit diese Kriterien und Details der Mitarbeitenden jedoch auch Arbeitgebern vorliegen oder von diesen erfragt werden dürfen, beleuchtet dieser Beitrag.

Die Ausführungen im BMF-Schreiben zur Bestimmung der „Ansässigkeit“ werfen jedoch arbeitsrechtliche Folgefragen im Hinblick auf ein entsprechendes Fragerecht des Arbeitgebers auf.

1. Ansässigkeitsprüfung nach BMF

Die Ansässigkeit bei Arbeitnehmenden, die sowohl im Heimats- als auch im Tätigkeitsstaat über eine ständige Wohnstätte verfügen, soll sich nach demjenigen Staat richten, zu dem der jeweilige Arbeitnehmende die engere persönliche und wirtschaftliche Beziehung hat („Mittelpunkt der Lebensinteressen“). Das BMF erwartet daher eine Abwägung der persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen des Arbeitnehmenden nach den objektiven Anhaltspunkten des jeweiligen Einzelfalls.

Zu berücksichtigen sind hier auf persönlicher Ebene beispielhaft:

- Mitnahme der Familie des Arbeitnehmenden in den Tätigkeitsstaat
- Wohnort der Eltern, Geschwister und Großeltern des Arbeitnehmenden
- Vergleich der Wohnstätte im Tätigkeitsstaat mit der bisherigen Wohnstätte nach Ausstattung und Größe

- spricht der Arbeitnehmende die Landessprache des Entsendestaats oder ist er bemüht diese während seines Aufenthalts zu erlernen
- Ort der Freizeitaktivitäten des Arbeitnehmenden
- laufende oder ruhende Mitgliedschaften im Heimatland bei Parteien, Vereinen etc.
- Ort, an dem der Arbeitnehmende seinen Urlaub verbringt

Auf wirtschaftlicher Ebene gilt es zudem bspw. in die Abwägung einzubeziehen:

- Befristung der Auslandstätigkeit und ggf. Dauer der befristeten Tätigkeit



- Rückkehrzusage gegenüber dem Arbeitgeber
- Option zur Verlängerung der Auslandstätigkeit
- Einnahmequellen im Heimats- und Tätigkeitsstaat
- Vermögenswert des im Heimatstaat jederzeit zur Verfügung stehenden Familienwohnsitzes
- weiterer Grundbesitz des Arbeitnehmenden sowie Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung (in welchem Land?)
- Staat, in dem das Gehaltskonto geführt wird

2. Arbeitsrechtliche Einordnung

Um diese Abwägung zur Bestimmung der Ansässigkeit des jeweiligen Arbeitnehmenden treffen zu können, ist der Arbeitgeber auf umfassende Informationen über die persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen des Arbeitnehmenden angewiesen. Fraglich ist allerdings, inwieweit der Arbeitgeber diese Informationen beim Arbeitnehmenden erfragen darf, um dessen Ansässigkeit während der Auslandstätigkeit bestimmen zu können und ob der Arbeitnehmende verpflichtet ist (wahrheitsgemäße) Angaben zu machen.



a) Verfassungsrechtlicher Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts

Aus dem verfassungsrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmenden (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) folgt im Grundsatz, dass der Arbeitgeber nur über ein eingeschränktes Fragerecht verfügt. Der Arbeitgeber kann nur solche Informationen verlangen, an denen er im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis über ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse verfügt. Das arbeitgeberseitige Interesse muss dabei so gewichtig sein, dass demgegenüber das Interesse des Arbeitnehmenden zur Geheimhaltung seiner persönlichen Lebensumstände und zur Sicherung seiner Individualität zurückzutreten hat. Es ist also eine Interessenabwägung vorzunehmen.

In die Abwägung der beiderseitigen Interessen dürfte dabei auf Seiten des Arbeitgebers auch das Interesse an der Erfüllung seiner steuerrechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Erhebung und Abführung der Lohnsteuer einzubeziehen sein. Diese Verpflichtungen kann der Arbeitgeber nur ordnungsgemäß erfüllen, wenn es ihm auch möglich ist, Ort, Höhe und sonstige Rahmenbedingungen des Lohnsteuerabzugs zu bestimmen, was nach dem BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2023 aber gerade die Bestimmung der Ansässigkeit des Arbeitnehmenden erfordert. Dem BMF-Schreiben kommt zwar keine unmittelbare Gesetzeswirkung, sondern lediglich eine gesetzeskonkretisierende Wirkung zu, es beinhaltet jedoch eine vom BMF nach außen kundgetane Verwaltungspraxis, die die Finanzverwaltung bei Beurteilung des Besteuerungsrechts zukünftig



grundsätzlich bindet. Das Interesse des Arbeitgebers, sich steuerrechtlich rechtmäßig zu verhalten, dürfte daher im Grundsatz ein Fragerecht gegenüber dem jeweiligen Arbeitnehmenden im Hinblick auf die zur Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit durchzuführenden Abwägungen der persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen des Arbeitnehmenden begründen. Ein solches Fragerecht kann jedoch, selbst wenn es im Grundsatz bestehen dürfte, niemals schrankenlos sein. Insbesondere ist zu berücksichtigen, um welche Art oder Qualität von persönlichen Informationen es sich handelt. Das verfassungsrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmenden erfordert eine Differenzierung der durch eine konkrete Frage des Arbeitgebers berührten Interessen des Arbeitnehmenden anhand der sogenannten Sphärentheorie:

Fragen im Zusammenhang mit der Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit, die ausschließlich die sogenannte Sozialsphäre des Arbeitnehmenden berühren (also Fragen, die das berufliche



Hineinwirken des Arbeitnehmenden in die Öffentlichkeit betreffen, z.B. die Mitnahme der Familie bei vorübergehender Auslandstätigkeit), dürften regelmäßig im Hinblick auf das arbeitgeberseitige Interesse gerechtfertigt sein, während Fragen, welche die sogenannte Intimsphäre des Arbeitnehmenden berühren (also den innersten und unantastbaren Bereich der Persönlichkeit, z.B. die innere Gedanken- und Gefühlswelt sowie die Sexualität des Arbeitnehmenden) generell unzulässig sind. Letztere dürften freilich für die Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit ohnehin keine Relevanz besitzen.

Fragen, die die zwischen diesen beiden Polen einzuordnende sogenannte Privatsphäre des Arbeitnehmenden berühren (also den privaten Lebensbereich des Arbeitnehmenden, zu dem andere nur Zugang haben, soweit er ihnen gestattet wird, z.B. die Wohnung des Arbeitnehmenden, aber auch dessen Freizeit- und Urlaubsaktivitäten), bedürfen einer vertiefenden Einzelfallabwägung. Sie dürften im Einzelfall trotz des gewichtigen Allgemeininteresses an einer richtigen und ordnungsgemäßen Besteuerung nur dann als zulässig anzusehen sein, wenn sie zusätzlich nicht auch noch weitere grundrechtlich geschützte Interessen des Arbeitnehmenden berühren.

b) Datenschutzrechtliche Aspekte

Letztlich stellt sich auch unter dem Aspekt des Datenschutzrechts die Frage, ob der Arbeitgeber solche personenbezogenen Informationen des Arbeitnehmenden, die er zur Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit des Arbeitnehmenden benötigt, überhaupt erheben bzw. verarbeiten darf. Nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG ist die Verarbeitung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten insoweit zulässig, wie diese für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Die Erforderlichkeit ergäbe sich hier aus den vom BMF ausgestellten Anforderungen, so dass auch insoweit im Grundsatz von einer Zulässigkeit ausgegangen werden kann. Es gilt an dieser Stelle jedoch ebenfalls die verfassungsrechtliche Determination in Bezug auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu berücksichtigen. Jedenfalls in Bezug auf solche personenbezogenen Daten, die der Arbeitgeber aufgrund des umfassenden grundrechtlichen Schutzes der Intimsphäre aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m.

Art. 1 Abs. 1 GG bereits generell nicht erfragen darf, dürfte auch ein Datenerhebungs- und Verarbeitungsverbot nach dem BDSG bestehen.

In Bezug auf personenbezogene Daten, die lediglich die Sozial- oder Privatsphäre des Arbeitnehmenden berühren, ist indes – gerade im Hinblick auf die Sensibilität der personenbezogenen Daten – sicherzustellen, dass diese Daten allein zum Zweck der Ansässigkeitsprüfung verarbeitet und genutzt werden und nicht auch zu anderen Zwecken.

3. Auskunftspflichten des Arbeitnehmenden

Anknüpfend an die oben im Hinblick auf die Bestimmung der Ansässigkeit beispielhaft aufgeführten Aspekte erscheinen uns daher jedenfalls Fragen des Arbeitgebers zu folgenden Themen problematisch:

- Wohnverhältnisse des Arbeitnehmenden
- laufende oder ruhende Mitgliedschaften des Arbeitnehmenden bei Parteien, Vereinen etc.
- Ort der Ausübung von Freizeitaktivitäten oder Urlauben
- Vermögenswerte und sonstige Einnahmequellen des Arbeitnehmenden

Sind diese Aspekte dem Arbeitgeber gleichwohl bekannt, so hat er sie entsprechend des BMF-Schreibens vom 12. Dezember 2023 bei der Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit des Arbeitnehmenden zu berücksichtigen. Auskünfte des Arbeitnehmenden hierzu dürfte der Arbeitgeber indes nicht verlangen können. Sollte der Arbeitgeber dennoch entsprechende Fragen explizit an seinen Mitarbeitenden richten, wären diese nicht verpflichtet zu antworten. Ob dem Arbeitnehmenden darüber hinaus ein „Recht zur Lüge“ zukommt, wie es

Arbeitnehmenden von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung bei unzulässigen Fragen im Bewerbungsgespräch zuerkannt wird, um dort keine Nachteile bei Nichtbeantwortung einer Frage befürchten zu müssen, ist im Hinblick auf die steuerliche Relevanz der Informationen aus unserer Sicht zweifelhaft.

Auch gilt es seitens des Arbeitgebers bei der Befragung eines Arbeitnehmenden zu verhindern, dass für diesen bereits allein durch das Stellen einer Frage eine Drucksituation erzeugt wird, in der sich der Arbeitnehmende auch zur Beantwortung an sich unzulässiger Fragen genötigt sieht. Der Arbeitgeber sollte daher den Arbeitnehmenden jedenfalls in Bezug auf solche Fragen, die ihm nach der oben vorzunehmenden Abwägung in Bezug auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht problematisch erscheinen, darauf hinweisen, dass deren Beantwortung auf rein freiwilliger Basis erfolgt und sich für den Arbeitnehmenden aus einer etwaigen Nichtbeantwortung keinerlei arbeitsrechtliche Nachteile ergeben.

Fazit

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit von Arbeitnehmenden, die vorübergehend im Ausland beschäftigt werden, stehen in einer Konfliktsituation mit den geltenden Anforderungen zur Sicherstellung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts von Arbeitnehmenden. Bei der Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit sollten Arbeitgeber daher primär auf bereits bekannte und ihnen bereits vorliegende Informationen zurückgreifen, fordert das BMF doch schließlich lediglich eine Abwägung der persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen des Arbeitnehmenden nach objektiven Anhaltspunkten. Genügen die dem Arbeitgeber vorliegenden Informationen indes im Einzelfall nicht, um die steuerliche Ansässigkeit eines Arbeitnehmenden bestimmen zu können, gilt es bei der Anforderung benötigter Informationen vom Arbeitnehmenden eine besondere Sorgfalt walten zu lassen und jede Drucksituation für den Arbeitnehmenden zu verhindern.

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

Ansprechpartnerin:



Petra Diekwisch
Senior Managerin, LAW
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



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.

© 2024 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.

Freistellungsbescheinigung und Lohnsteuerabzug für In- bzw. Outbounds

Juli/August 2024

Die Gehaltsabrechnung international tätiger Arbeitnehmender birgt eine erhöhte Komplexität. Neben der Bestimmung der Ansässigkeit und der Aufteilung des Arbeitslohns spielen auch formelle Anforderungen eine wesentliche Rolle. Dieser Beitrag beleuchtet, wie Doppelbesteuerungsabkommen die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns beeinflussen und unter welchen Umständen Freistellungsbescheinigungen für den Lohnsteuerabzug in Deutschland erforderlich sind. Erfahren Sie mehr über die notwendigen Schritte, um Compliance sicherzustellen und doppelte Lohnversteuerung zu vermeiden.

Die Gehaltsabrechnung von international tätigen Arbeitnehmenden ist aus verschiedenen Gründen deutlich komplexer als die rein inländische Gehaltsabrechnung. Neben den Themen rund um die Bestimmung der Ansässigkeit, des wirtschaftlichen Arbeitgebers und der Aufteilung des Arbeitslohns sind vor allem auch formelle Anforderungen zu beachten. Insbesondere bei unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmenden, aber auch bei einigen beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmenden (insbesondere bei beschränkt

steuerpflichtigen Geschäftsführer:innen) unterliegt der weltweit erzielte Arbeitslohn nach nationalem Recht der deutschen Lohnversteuerung. Erst die entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) führen zu einer Freistellung des im Ausland erzielten Arbeitslohns. Einige DBA verlangen jedoch für eine Freistellung einen entsprechenden Antrag. In welchen Fällen ein solcher Antrag gestellt und welches Formular verwendet werden muss, soll nachfolgend dargestellt werden.

Konstellationen, in denen eine Freistellungsbescheinigung möglich ist

Arbeitnehmende, die einen Wohnsitz (§ 8 AO) oder gewöhnlichen Aufenthalt (§ 9 AO) im Inland haben, sind aufgrund des in § 2 Abs. 1 EStG normierten Welteinkommensprinzips zunächst mit ihrem weltweit erzielten Arbeitslohn unbeschränkt steuerpflichtig (§ 1 Abs. 1 EStG). Der im Inland ansässige Arbeitgeber hat für diesen Arbeitslohn die Lohnversteuerung durchzuführen. Gleiches gilt für bestimmte beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmende, welche aufgrund einer Sonderregelung im § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b – e EStG der vollständigen inländischen Besteuerung unterliegen, wie beispielsweise Geschäftsführer:innen oder Prokurrist:innen. In beiden Konstellationen unterliegt sowohl der auf

inländische Arbeitstage entfallende Arbeitslohn als auch der auf ausländische Arbeitstage entfallende Arbeitslohn nach nationalem Recht der deutschen Lohnversteuerung.

Lediglich bei Arbeitnehmenden, welche nur aufgrund des § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a EStG der beschränkten Steuerpflicht unterliegen, bedarf es regelmäßig keiner Freistellung des auf ausländische Arbeitstage entfallenden Arbeitslohns, da nur die deutschen Arbeitstage der inländischen Besteuerung unterliegen.

Für die übrigen Fälle stellen jedoch fast alle DBA den auf ausländische Arbeitstage entfallenden Arbeitslohn von der deutschen Versteuerung frei.



Nach einigen DBA ist dies jedoch nur dann möglich, wenn ein entsprechender Freistellungsantrag gestellt wurde.

Im Nachfolgenden möchten wir die derzeitigen sogenannten antragsgebundenen DBA auflisten:

Albanien, Algerien, Armenien, Aserbaidschan, Australien, Belarus, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Frankreich, Georgien, Ghana, Großbritannien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Kroatien, Liechtenstein, Luxemburg, Mauritius, Mazedonien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Philippinen, Polen, Schweden, Singapur, Slowenien, Syrien, Tadschikistan, Taiwan, Tunesien, Türkei, Turkmenistan, Ungarn, Uruguay, USA, Usbekistan, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern

Sieht das betreffende DBA hingegen keine Antragstellung vor, so kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug unterlassen, sobald die im DBA genannten Tatbestandsvoraussetzungen

(insbesondere aus Art. 15 OECD-MA) für die Freistellung erfüllt sind. Es kann jedoch durchaus sinnvoll sein, auch in diesen Fällen eine Freistellung zu beantragen, obwohl dies nicht zwingend gesetzlich vorgeschrieben ist. Dies erleichtert zum einen die Argumentation in einer Lohnsteueraußenprüfung und dient auch einer möglichen Enthftung für Lohnsteuer.

Antragsformular

Die entsprechende Freistellungsbescheinigung ist beim Betriebsstättenfinanzamt zu beantragen und kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmenden gestellt werden. Der Freistellungsantrag ist spätestens bis zum Ablauf des Kalenderjahres, für das er gelten soll, zu stellen und als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Die Finanzverwaltung sieht zwei unterschiedliche Formulare vor. Zum einen wurde das Formular zum „Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 20XX für beschränkt

einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmende“ veröffentlicht, welches sich nur an beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmende richtet, und zum anderen das Formular zum „Antrag für unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmende auf Erteilung einer Bescheinigung über die Freistellung des Arbeitslohns vom Steuerabzug auf Grund eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung“, welches für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmende vorgesehen ist. Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Betriebsstättenfinanzämter die Anträge ablehnen, wenn das falsche Formular verwendet wurde. Insofern ist vor Stellung des Antrags die steuerliche Situation genau zu ermitteln.

Besonderheit bei Grenzgängern/-pendlern mit inländischem Stammhaus

Die Freistellungsbescheinigung ist nicht nur dann zu stellen, wenn der Arbeitnehmende über einen im Inland ansässigen, zivilrechtlichen Arbeitgeber verfügt, sondern auch dann, wenn er arbeitsrechtlich einer ausländischen Betriebsstätte zugeordnet ist und als Grenzgänger oder Grenzpendler für diese tätig wird. Zwar kann die Betriebsstätte nach dem ausländischen Arbeitsrecht als Arbeitgeber gesehen werden, steuerlich jedoch bleibt das Stammhaus Arbeitgeber. Infolgedessen hat auch das Stammhaus (oder der Arbeitnehmende selbst) den Freistellungsantrag zu stellen.

Insbesondere in Fällen eines Grenzpendlers, welcher einer Betriebsstätte eines deutschen Unternehmens in Luxemburg zugeordnet ist, zeigen unsere Erfahrungen, dass die deutsche Finanzverwaltung vermehrt die Freistellungsbescheinigungen verlangt.



Fälle mit doppeltem Wohnsitz

Eine weitere praktische Besonderheit besteht bei Arbeitnehmenden, welche zwar nach dem entsprechenden DBA im Ausland ansässig sind, aber neben ihrem Wohnsitz im Ausland auch über einen deutschen Wohnsitz verfügen. In diesen Fällen müsste aufgrund der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland für eine Freistellung des auf ausländische Arbeitstage entfallenden Arbeitslohns eine Freistellungsbescheinigung gestellt werden. Dennoch lehnt die Finanzverwaltung in diesen Fällen den Freistellungsantrag mit der Begründung ab, dass diese nicht erforderlich sei.

Unabhängig davon empfehlen wir auch in diesen Fällen, einen entsprechenden Freistellungsantrag zu stellen, um im Falle einer anderen Auffassung der Finanzverwaltung, zum Beispiel in Lohnsteuer-außenprüfungen, die Haftungsanspruchnahme zu vermeiden.

Fazit

In den Fällen der unbeschränkten Steuerpflicht, aber auch in einigen Fällen der beschränkten Steuerpflicht, sollte stets geprüft werden, ob das entsprechende DBA die Freistellung des auf die ausländischen Arbeitstage entfallenden Arbeitslohns an das Vorliegen einer Freistellungsbescheinigung knüpft. Insbesondere bei den sogenannten antragsgebundenen DBA sollte stets bis zum Ablauf des entsprechenden Kalenderjahres eine Freistellungsbescheinigung beantragt werden, um eine spätere Haftungsanspruchnahme des Arbeitgebers zu vermeiden. In den Fällen der nicht antragsgebundenen DBA besteht zwar keine Pflicht zur Einholung einer Freistellungsbescheinigung. Dennoch halten wir eine solche zur Enthftung für ratsam.

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

Ansprechpartnerin:



Swetlana Blaufuß-Kröncke
Director, Tax
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



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.

© 2024 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.



Europarechtswidrig: Ausschluss der Antragsveranlagung deutscher Arbeitnehmenden mit Wohnsitz in der Schweiz

Juli/August 2024

EU/EWR-Staatsangehörigen mit Wohnsitz in der Schweiz, die bei Arbeitgebern mit Sitz in Deutschland beschäftigt sind, war bislang die Option zur sogenannten Antragsveranlagung zur Einkommensteuer verwehrt. Auf einen entsprechenden Vorlagebeschluss des Finanzgerichts Köln äußerte sich nun der EuGH. Erfahren Sie in diesem Beitrag Details über die Entscheidung des EuGH.

Der EuGH hatte zu entscheiden, ob der Ausschluss der Antragsveranlagung für in der Schweiz ansässige deutsche Arbeitnehmende unionsrechtswidrig ist.

Die Antragsveranlagung ermöglicht es Personen, die nicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet sind, dennoch eine Steuererklärung einzureichen, um mögliche steuerliche Vorteile zu nutzen. Dies kann insbesondere für Arbeitnehmende mit hohen Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnlichen Belastungen von Interesse sein.

Bisher konnten lediglich beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmende, die Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sind und die ihren Wohnsitz ebenfalls in einem dieser Staaten haben, eine Veranlagung zur Einkommensteuer

beantragen (sogenannte Antragsveranlagung). Arbeitnehmende aus Drittländern, wie der Schweiz, waren von dieser Möglichkeit ausgeschlossen (§ 50 Abs. 2 S. 7 EStG).

Ob diese Einschränkung europarechtskonform ist, musste nun der EuGH entscheiden.

Deutsche Staatsangehörige, die in der Schweiz wohnten und in Deutschland arbeiteten, stellten einen Antrag auf Veranlagung zur Einkommensteuer, um hohe Werbungskosten geltend zu machen und entsprechend eine Einkommensteuererstattung zu erhalten. Der Regelung des § 50 Abs. 2 S. 7 EStG folgend versagte das Finanzamt die Veranlagung zur Einkommensteuer für beschränkt Steuerpflichtige und bestimmte, dass die Einkommensteuer mit dem vorgenommenen Lohnsteuerabzug vom Arbeitslohn abgegolten ist. Es versagte eine Anrechnung der gezahlten Lohnsteuer auf die Einkommensteuer sowie die Berücksichtigung von steuermindernden Werbungskosten.

Gegen diese Vorgehensweise erhob ein Steuerpflichtiger Klage beim Finanzgericht Köln. Zur Begründung führte er aus, dass der in § 50 Abs. 2 S. 7 EStG vorgesehene Ausschluss des Antragsrechts für sogenannte Drittländer – wie beispielsweise die Schweiz – europarechtswidrig

sei. Das Finanzgericht Köln stimmte der Auffassung des Klägers zu und legte die Frage dem EuGH zur Entscheidung vor.

Der EuGH bestätigte nun in seiner Entscheidung vom 30 Mai 2024 (Az. C-627/22), dass eine Ungleichbehandlung vorliegt, wenn in der Schweiz ansässigen EU-/EWR-Staatsbürgern, auf die das Freizügigkeitsabkommen anwendbar ist, die Antragsveranlagung verwehrt wird. Der EuGH begründete seine Entscheidung damit, dass die EU und die Schweiz ein Freizügigkeitsabkommen geschlossen haben. Durch dieses wird Staatsangehörigen der Schweiz, der EU- und EWR-Mitgliedstaaten das Recht eingeräumt, Arbeitsplatz und Wohnsitz innerhalb der Schweiz und der EU bzw. des EWR frei zu wählen.



Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat auf die Entscheidung des EuGH bereits reagiert und mit einem Schreiben vom 5. August 2024 (Gz. IV B 8 – S 2301/22/10001 :001) die Anwendung der EuGH-Entscheidung auf alle offenen Fälle wie folgt bestimmt:

Einem Antrag auf Veranlagung zur Einkommensteuer ist auch dann stattzugeben, wenn es sich bei der antragstellenden Person um einen Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Staates, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, handelt und diese Person in der Schweiz ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Fazit

Diese Entscheidung unterstreicht die Bedeutung des europäischen Rechtsrahmens und dessen Einfluss auf nationale Steuergesetze. Betroffene Arbeitnehmende sollten jetzt ihre steuerliche Situation in Anbetracht dieser EuGH-Entscheidung und des BMF-Schreibens überprüfen und – gegebenenfalls auch rückwirkend – die Veranlagung zur Einkommensteuer für beschränkt Steuerpflichtige beantragen. Brauchen Sie oder Ihre Arbeitnehmenden zur Beurteilung der Veranlagungsoption Hilfe? Dann sprechen Sie uns an, wir unterstützen Sie hier gern.

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

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



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.

© 2024 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.

Ermäßigte Besteuerung einer Arbeitnehmerabfindung bei unbefristetem Rückkehrrecht zum früheren Arbeitgeber?

Juli/August 2024

Das Finanzgericht Niedersachsen hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob eine Arbeitnehmerabfindung auch dann ermäßigt besteuert werden kann, wenn dem Arbeitnehmenden bereits bei der betriebsbedingten Kündigung ein unbefristetes Rückkehrrecht zum früheren Arbeitgeber eingeräumt wird. Wie das Finanzgericht in diesem Fall geurteilt hat, lesen Sie in diesem Beitrag.

Im vorliegenden Sachverhalt war fraglich, ob die ermäßigte Besteuerung (sogenannte Fünftelregelung) zur Besteuerung von Abfindungen zur Anwendung kommen durfte.

Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung, also die ermäßigte Besteuerung von Abfindungen, ist, dass diese als außerordentliche Einkünfte zu klassifizieren sind. Abfindungen gelten dann als außerordentliche Einkünfte, wenn sie als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gezahlt werden. Mit Urteilen vom 15.02.2024 (Az. 2 K 52/23, 2 K 72/23) stellt das niedersächsische Finanzgericht fest, dass die Voraussetzungen für eine ermäßigte

Besteuerung einer Abfindung (sogenannte „Fünftelregelung“) nicht erfüllt sind, soweit betreffenden Arbeitnehmenden im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ein vorab zugesichertes, unbefristetes Rückkehrrecht zum früheren Arbeitgeber (beispielsweise ein Verbundunternehmen im Konzern) eingeräumt wird. Beiden Urteilen lag im Wesentlichen der gleiche Sachverhalt zugrunde:

Betroffen waren Arbeitnehmende, die in einem inländischen Konzern angestellt waren. Die Produktparte, für die die Arbeitnehmenden tätig waren, wurde im Rahmen verschiedener Betriebsübergänge innerhalb des Konzernverbunds und später auf eine ausländische, konzernfremde Gesellschaft übertragen.

Noch vor dem ersten Betriebsübergang trafen die Arbeitnehmenden und die Konzerngesellschaft (ursprünglicher Arbeitgeber) eine Vereinbarung, nach der die Arbeitnehmenden im Falle eines Betriebsübergangs so gestellt sein sollten, als wären sie noch bei ebendieser beschäftigt. In einer weiteren Vereinbarung wurde den Arbeitnehmenden bei betriebsbedingter Kündigung entweder ein Rückkehrrecht zu ihrem früheren Arbeitgeber oder eine Abfindung zugesichert.

Nach einigen Jahren kam es seitens der konzernfremden Gesellschaft zu betriebsbedingten

Kündigungen und die konzernfremde Gesellschaft zahlte eine erste Abfindung an die Arbeitnehmenden.

Aufgrund der getroffenen Vereinbarung kehrte ein Teil der Arbeitnehmenden längerfristig zum ursprünglichen Arbeitgeber zurück und das bis zur Kündigung bestehende Arbeitsverhältnis wurde im Wesentlichen unverändert fortgeführt. Der andere Teil der Arbeitnehmenden kehrte für eine juristische Sekunde in das Arbeitsverhältnis mit ihrem früheren Arbeitgeber zurück und verließ nach Zahlung einer weiteren Abfindung den Konzern endgültig.



Die im Rahmen der Einkommensteuererklärungen beantragte ermäßigte Besteuerung der Abfindung lehnte das Finanzamt ab und unterwarf sie der tariflichen Einkommensteuer. Die Arbeitnehmenden reichten hiergegen Klage ein und beantragten die Anwendung der sogenannten „Fünftelregelung“. Das niedersächsische Finanzgericht bestätigte nun mit seinem Urteil die Auffassung der Finanzverwaltung und begründete diese wie folgt:

Wird Arbeitnehmenden vorab im Rahmen einer Betriebsvereinbarung unbefristet zugesichert, im Falle einer betriebsbedingten Kündigung zum früheren Arbeitgeber (zum Beispiel innerhalb eines Konzerns) zurückkehren zu können und die Arbeitnehmenden machen hiervon auch Gebrauch, liegt kein Verlust des Arbeitsplatzes vor. Insofern entgehen den Arbeitnehmenden auch keine Einnahmen, die eine ermäßigte Besteuerung rechtfertigen würden. Folglich entstehen den Arbeitnehmenden objektiv keine Nachteile.

Die gleichen Urteilsgrundsätze gelten, wenn die Arbeitnehmenden formaljuristisch lediglich für eine Sekunde zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren und für das endgültige Ausscheiden eine weitere (höhere) Abfindung erhalten. In diesem Falle würde nur die zweite Abfindung die Voraussetzung einer ermäßigten Besteuerung erfüllen.

Fazit

Gegen das Urteil des niedersächsischen Finanzgerichts wurde beim Bundesfinanzhof (BFH) Revision eingelegt (AZ: IX B 34/24, IX B 37/24). Die höchstrichterliche Rechtsprechung bleibt also abzuwarten. Nichtsdestotrotz sollte das Urteil insbesondere im Falle von kurzfristig anstehenden Umstrukturierungen im Konzern berücksichtigt werden. Arbeitgeber sind zwar ab dem Jahr 2025 nicht mehr verpflichtet, die ermäßigte Besteuerung von außerordentlichen Einkünften im Rahmen der Gehaltsabrechnungen zu prüfen und anzuwenden, jedoch können die Arbeitnehmende in ihrer persönlichen Einkommensteuererklärung eine ermäßigte Besteuerung beantragen, sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

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

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



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.

© 2024 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.

Änderungsprotokoll zum DBA Österreich tritt in Kraft

Juli/August 2024

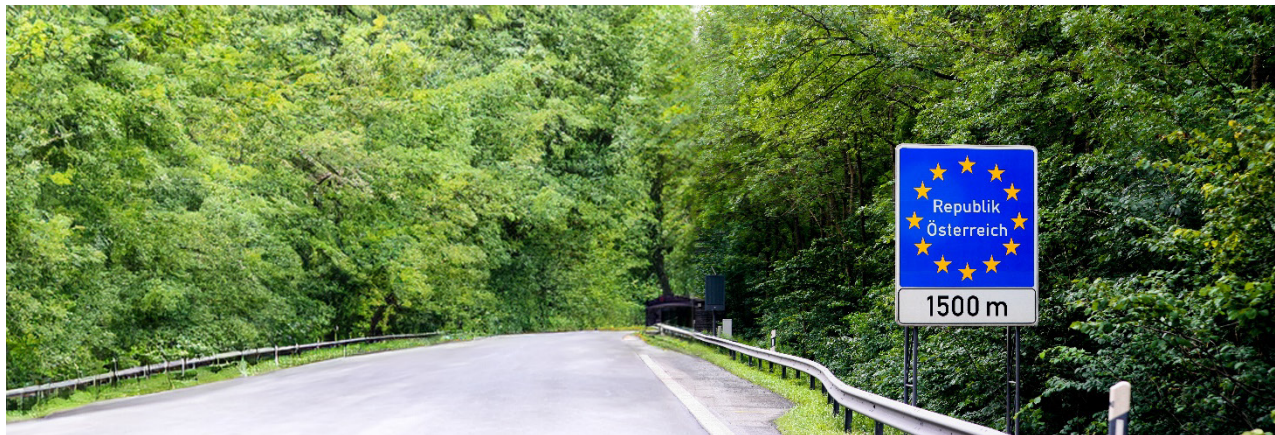
Das Änderungsprotokoll zum bestehenden DBA zwischen Deutschland und Österreich trägt durch die Anpassung der Grenzgängerregelung der veränderten Arbeitswelt und dem damit verbundenen flexibleren Arbeiten und der Nutzung der Homeoffice-Möglichkeiten Rechnung. Das Inkrafttreten wurde zum 28.12.2023 bekannt gemacht, weshalb das DBA Österreich in der durch das Protokoll geänderten Fassung erstmals ab dem 01.01.2024 anzuwenden ist. Weitere Details erfahren Sie hier.

Wie bereits in unserem [Newsletter aus November 2023](#) erläutert, haben Österreich und Deutschland am 21.08.2023 ein Änderungsprotokoll zum Doppelbesteuerungsabkommen unterzeichnet. Im Bundesgesetzblatt vom 26.06.2024 (BGBl. II 2024, Nr. 236) wurde nunmehr das Inkrafttreten zum 28.12.2023 bekannt gemacht. Das geänderte DBA findet damit erstmals ab dem 01.01.2024 Anwendung.

Durch das Änderungsprotokoll wurde unter anderem die Grenzgängerregelung an die veränderte Arbeitswelt angepasst. Damit ist ab dem 01.01.2024 auch für Grenzgänger das Arbeiten aus dem Homeoffice möglich, ohne dass Homeofficetage sich

schädlich auf die Grenzgängereigenschaft gemäß dem DBA Österreich auswirken. Durch die Neuregelung ist die Grenzgängereigenschaft bereits dann erfüllt, wenn Personen ihren Wohnsitz in der Grenzzone haben und ihre nichtselbständige Tätigkeit üblicherweise dort ausüben. Die Grenzzone umfasst dabei das Grenzgebiet in einer Zone von jeweils 30 Kilometer Luftlinie um die Grenze.

Während aus steuerlicher Sicht somit eine wesentliche Erleichterung eingetreten ist, ist das Arbeiten von Grenzgängern im Sinne des DBA Österreich aus dem Homeoffice aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht aber weiterhin genau im Auge zu behalten. Zwar hat die EU der Zunahme von grenzüberschreitender Telearbeit auch im sozialversicherungsrechtlichen Bereich durch ein multilaterales Rahmenübereinkommen auf Grundlage des Artikels 16 VO (EG) 883/2004 Rechnung getragen. Österreich ist dieser Rahmenvereinbarung auch beigetreten. Allerdings beschränkt diese Rahmenvereinbarung das Arbeiten aus dem Homeoffice auf unter 50 %, da ansonsten das Sozialversicherungsrecht des Wohnsitzstaates zur Anwendung kommt. Darüber hinaus sind weitere Voraussetzungen zur Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung zu erfüllen (siehe dazu ebenfalls unseren [Newsletter-Beitrag aus November 2023](#).)



Fazit

Während das Änderungsprotokoll aus steuerlicher Sicht eine wesentliche Erleichterung darstellt, darf der sozialversicherungsrechtliche Aspekt nicht aus den Augen verloren werden. Arbeitnehmende dürfen insofern keineswegs von der Pflicht entbunden werden über ihr Arbeiten im Homeoffice genauestens Buch zu führen, um ihren Arbeitgebern eine korrekte Einschätzung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen zu ermöglichen.

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

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



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.

© 2024 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.

Reform der Sozialrechtskoordinierung ist vorläufig gescheitert

Juli/August 2024

Die Europäische Kommission plant schon seit Langem Änderungen beim Zugang von nicht erwerbstätigen Unionsbürgerinnen und -bürgern zu den Sozialleistungssystemen der Mitgliedstaaten, bei den Vorschriften zur Entsendung von Erwerbstätigen, den Leistungen bei Pflegebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit, bei Familienleistungen und technischen Vorschriften. Ziel der EU-Kommission war es, die komplexen Koordinierungsvorschriften fairer und anwendungsfreundlicher zu gestalten. Eine Einigung ist nun leider in weite Ferne gerückt.

Am 13. Dezember 2016 hatte die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Überarbeitung der EU-Rechtsvorschriften zur Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme vorgelegt (VO zur Änderung der EG-VOen 883/2004 und 987/2009). Insgesamt sahen diese Änderungen beim Zugang von nicht erwerbstätigen Unionsbürgerinnen und -bürgern zu den Sozialleistungssystemen der Mitgliedstaaten, bei den Vorschriften zur Entsendung von Erwerbstätigen, bei den Leistungen bei Pflegebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit, bei Familienleistungen und bei technischen Vorschriften vor. Ziel der EU-

Kommission war es, die komplexen Koordinierungsvorschriften fairer und anwendungsfreundlicher zu gestalten. Damit sollten sie leichter durchsetzbar sein und die Betrugsbekämpfung verstärken. Die Modernisierung dieses europäischen Regelwerks sollte die Mobilität im europäischen Binnenmarkt fördern und damit zu Beschäftigung und Wachstum beitragen. In der Vergangenheit war es zweimal gelungen, eine vorläufige Einigung über den Kommissionsvorschlag zwischen dem Europäischen Parlament (EP) und dem Rat zu erzielen – im Frühjahr 2019 und im Dezember 2021. Es fehlte nur die förmliche Annahme der Einigungen. In den Abstimmungsverfahren über die ÄnderungsVO konnte aber im Rat die für eine Beschlussfassung notwendige qualifizierte Mehrheit nicht erzielt werden. Damit hatten die EU-Mitgliedstaaten den Kompromiss beide Male abgelehnt. Auch die in der abgelaufenen Legislaturperiode geführten Nachverhandlungen, zuletzt unter belgischem Ratsvorsitz, haben nicht zum erhofften Durchbruch geführt.

Damit muss das Reformvorhaben bis auf Weiteres verschoben werden. Der belgische Vizepremier und Gesundheitsminister Frank Vandenbrouke hat am 14. Februar 2024 im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

(EMPL), einem ständigen Ausschuss des EP, offiziell verkündet, dass das Dossier von der belgischen Ratspräsidentschaft nicht weiterverfolgt wird. Damit ist es auch in der zweiten Legislaturperiode nicht gelungen, den genannten Kommissionsvorschlag für eine Revision des Koordinationsrechts erfolgreich auszuhandeln.



Die Mitgliedstaaten konnten sich in ihren Konsultationen nicht auf einen gemeinsamen Standpunkt einigen. Die belgische Ratspräsidentschaft hatte daher vorgeschlagen, die verbliebenen strittigen Punkte gesondert zu verhandeln. Dabei handelt es sich um den Mechanismus zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht von Beschäftigten in anderen EU-Mitgliedstaaten über die A1-Bescheinigung und um Ansprüche auf Arbeitslosengeld bei grenzüberschreitenden Sachverhalten. Dies war für den zuständigen EMPL-Ausschuss aber keine Option. Damit war der Weg für das Aus der Reform in der abgelaufenen Legislaturperiode programmiert.

Zur Ratsentscheidung hat sich die Berichterstatterin für das Rechtssetzungsverfahren, Gabriele Bischoff (S&D, DE), geäußert. Sie ließ wissen, dass das EP das Reformziel nicht aus den Augen verlieren werde. Man sei weiterhin offen für einen Kompromiss in der nächsten Legislaturperiode. Eine Aufspaltung der Themen sei aber nicht hinnehmbar. Nur Teile der Reform umzusetzen, würde bedeuten, auf wesentliche Forderungen auf unbestimmte Zeit zu verzichten. Man sei an einem ausgewogenen Paket interessiert.

Fazit

Die Initiative zur Modernisierung des Koordinierungsrechts und die Zielsetzung der Europäischen Kommission sind ausdrücklich zu begrüßen. Die Reform ist erforderlich, um auf zahlreiche Herausforderungen, wie beispielsweise die besondere Schutzbedürftigkeit von Grenzgängerinnen und Grenzgängern und deren Ansprüche auf Sozialleistungen, reagieren zu können. Schade ist, dass die Reform trotz intensiver Bemühungen auch in der abgelaufenen Legislaturperiode nicht zum Abschluss gebracht werden konnte. Es bleibt zu hoffen, dass das Dossier in der aktuellen Legislaturperiode wieder aufgenommen wird und sich dann ein Gesamtkompromiss erzielen lässt.

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

Ansprechpartner:



Matthias Henne
Senior Manager, Tax
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



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.

© 2024 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.