

Januar 2015

Lohnsteuer-Nachschau

Mit dem Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 26. Juni 2013 wurde die Lohnsteuer-Nachschau (§ 42 g EStG) eingeführt. Die Vorschrift ist zum 30. Juni 2013 in Kraft getreten. Am 16. Oktober 2014 hat das Bundesfinanzministerium ein Schreiben zur Konkretisierung der Lohnsteuer-Nachschau herausgegeben. Der Hintergrund der Einführung der Regelung ist, den Beamten der Finanzverwaltung die zeitnahe, unangekündigte Prüfung von Lohnsteuererheblichen Sachverhalten zu ermöglichen. Steuererhebliche Sachverhalte im Sinne dieser Regelung liegen vor, wenn diese eine Lohnsteuerpflicht begründen oder zu einer Änderung der Höhe der Lohnsteuer oder der Zuschlagsteuern (z.B. Solidaritätszuschlag, Kirchenlohnsteuer) führen können.

Im Unterschied zur Außenprüfung im Sinne der §§ 193 ff. Abgabenordnung kann die Lohnsteuer-Nachschau unangekündigt stattfinden, d.h. es erfolgt keine Prüfungsanordnung. Darüber hinaus bedarf es keiner Schlussbesprechung oder eines Prüfungsberichts. Ebenso besteht nicht die Möglichkeit im Anschluss einen Antrag auf eine verbindliche Zusage zu stellen. Von wesentlicher Bedeutung ist, dass keine strafbefreiende Selbstanzeige in Bezug auf den vom Prüfer genannten Anlass und Umfang der Nachschau mehr möglich ist.

Die Lohnsteuer-Nachschau kommt insbesondere in den folgenden Fällen in Betracht:

- bei Beteiligung an Einsätzen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit
- zur Feststellung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmereigenschaft
- zur Feststellung der Anzahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer
- zur Feststellung, ob der Arbeitgeber eine lohnsteuerliche Betriebsstätte unterhält
- zur Prüfung des Abrufs und der Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale
- zur Prüfung der Anwendung von Pauschalierungsvorschriften

Ermittlungen der individuellen steuerlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer sind nur dann zulässig, wenn diese für den Lohnsteuerabzug von Bedeutung sind.

Der Amtsträger hat sich gegenüber dem Arbeitgeber zu Beginn der Lohnsteuer-Nachschau auszuweisen und soll den bundeseinheitlichen Vordruck „Durchführung einer Lohnsteuer-Nachschau“ übergeben. Den Beamten ist es gestattet Grundstücke und Räume von Personen, die eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit ausüben, zu betreten. Wohnräume dürfen jedoch

Inhalt

Lohnsteuer-Nachschau

„Blockmodell“ im Kontext der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Update zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts

Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2015

Geheimnisse einer erfolgreichen Karriere im Ausland

Veranstaltungskalender

gegen den Willen des Inhabers nur dann betreten werden, wenn dringende Gefahren für die öffentliche Sicherheit verhütet werden sollen. Das Betreten von privaten Wohnräumen ist erlaubt, wenn das Erreichen von häuslichen Arbeitszimmern oder Büros sonst nicht möglich ist.

Sofern es zur Feststellung der steuerlichen Erheblichkeit zweckdienlich ist, müssen Auskünfte erteilt werden und Unterlagen, wie z.B. Lohn- und Gehaltsunterlagen, Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere Urkunden vorgelegt werden.

Die Lohnsteuer-Nachschau gewährt dem Prüfer kein Durchsuchungsrecht. Das Betreten oder Besichtigen von Geschäftsräumen stellt jedoch keine Durchsuchung im Sinne des Artikels 13 Grundgesetz dar und ist daher zulässig. Im Rahmen der Nachschau darf sich das Finanzamt einen Eindruck über die tatsächlichen Verhältnisse vor Ort verschaffen. Allerdings muss dies ohne ein „aktives Tun“, d.h. eine ziel- und zweckgerichtete Suche erfolgen. Zu den „tatsächlichen Verhältnissen“ gehören insbesondere räumliche Verhältnisse, Personal und der Geschäftsbetrieb.

Die Arbeitnehmer des Arbeitgebers sind ebenfalls verpflichtet, dem Prüfer Auskunft über Art und Höhe ihrer Einnahmen zu geben sowie für die Prüfung des Lohnsteuerabzugs erforderliche Unterlagen vorzulegen. Ein Zugriff des Prüfers auf elektronische Daten des Arbeitgebers ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Sollte der Arbeitgeber dem Zugriff nicht zustimmen, besteht die Verpflichtung die Unterlagen in Papierform vorzulegen. Ein unverzüglicher Ausdruck von Unterlagen kann verlangt werden, sofern diese nur in elektronischer Form vorliegen.

Wenn sich im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau Feststellungen ergeben haben, ist der Prüfer berechtigt, zu einer Lohnsteuer-Außenprüfung überzugehen. Hierzu ist keine vorherige Prüfungsanordnung erforderlich. Es ist jedoch schriftlich auf den Übergang zur Außenprüfung hinzuweisen. Darüber hinaus sind die übrigen gesetzlichen

Vorschriften zur Lohnsteuer-Außenprüfung einzuhalten.

Sofern die Lohnsteuer nicht korrekt abgeführt wurde, kann ein Lohnsteuer-Nachforderungsbescheid oder ein Lohnsteuer-Haftungsbescheid erlassen werden. Die Nachschau kann auch zu einer nachträglichen oder geänderten Lohnsteuer-Anmeldung oder einer Berücksichtigung in der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers führen. Der Arbeitgeber hat jedoch Anspruch auf rechtliches Gehör gemäß § 91 Abgabenordnung. Er hat somit das Recht, sich zu dem vorliegenden Sachverhalt zu äußern. Nur unter bestimmten Voraussetzungen, z.B. wenn ein zwingendes öffentliches Interesse besteht, kann das Finanzamt auf eine Anhörung verzichten.

Es besteht keine Möglichkeit gegen schlichtes Verwaltungshandeln beispielsweise das Betreten von Grundstücken und Räumen zur Durchführung einer Lohnsteuer-Nachschau einen Einspruch einzulegen. Die Einspruchsmöglichkeit besteht jedoch bei Verwaltungsakten, die als Folge der Lohnsteuer-Nachschau erlassen werden.

Fazit

Der Gesetzgeber hat mit der Lohnsteuer-Nachschau eine Rechtsgrundlage für unangekündigte Prüfungen geschaffen. Die Erfüllung der lohnsteuerlichen Pflichten soll sichergestellt werden. Da die Lohnsteuer eine der wichtigsten Einnahmequellen des Staates darstellt, besteht daran großes Interesse. Die Lohnsteuer-Nachschau sowie die gegebenenfalls damit verbundene Außenprüfung kann für Ihr Unternehmen zeitintensiv sein und zu Reputationsschäden führen. Wir beraten Sie gerne in diesem Zusammenhang.

„Blockmodell“ im Kontext der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Am 12. November 2014 hat das BMF das lange erwartete Schreiben zur Besteuerung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen veröffentlicht. Dieses Schreiben wird seit dem 1. Januar 2015 angewendet.

Die geänderte Auffassung der Finanzverwaltung zur Besteuerung von Altersteilzeitvereinbarungen im Falle von Auslandseinsätzen möchten wir nachfolgend kurz vorstellen.

Überblick zum Altersteilzeit-Blockmodell

Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, können in Absprache mit ihrem Arbeitgeber ihre wöchentliche Arbeitszeit vorzeitig reduzieren (Altersteilzeit). Dies gilt für den Fall, dass die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes erfüllt sind.

Das „Blockmodell“ ist dabei eine Möglichkeit, diese Altersteilzeit zu organisieren. Es sieht vor, die verbliebene Zeit bis zum Renteneintritt in zwei Phasen, eine Arbeitsphase und eine ebenso lange Freistellungsphase, zu gliedern. Während der Arbeitsphase erbringt der Arbeitnehmer Arbeitsleistungen wie zuvor. Damit geht er in Vorleistung und kann im Anschluss vollständig von der Arbeit freigestellt werden. Sein Gehalt wird während der gesamten Altersteilzeit so verringert, dass es in beiden Phasen in einer gleichmäßigen Höhe ausgezahlt werden kann. Bei einer solchen Gestaltung ist der Arbeitgeber außerdem verpflichtet, das Teilzeitgehalt des Arbeitnehmers um mindestens 20% aufzustocken und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge abzuführen.

Besteuerung des „Blockmodells“ in Deutschland

National ist die steuerliche Behandlung dieses Modells im Grunde übersichtlich. Das liegt daran, dass Lohnzahlungen prinzipiell nach dem Zuflussprinzip versteuert werden. Dementsprechend entsteht die Lohnsteuerschuld dann,

wenn der Arbeitslohn dem Arbeitnehmer zufließt. Der Aufstockungsbetrag, den der Arbeitnehmer zusätzlich erhält, muss jedoch nicht versteuert werden. Dieser Gehaltsbestandteil ist von der Einkommensteuer sowie der Sozialversicherung befreit. Allerdings steht er unter Progressionsvorbehalt und erhöht somit den persönlichen Einkommensteuersatz des Arbeitnehmers. Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge sind in Deutschland ebenfalls steuerfrei. Im Gegensatz zum Aufstockungsbetrag werden sie nicht in die Progression einbezogen.

„Blockmodell“ im Kontext der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Schwieriger wird die Besteuerung dieses Altersteilzeitkonzepts jedoch dann, wenn die Arbeitsleistungen in mehr als einem Staat erbracht oder Arbeits- und Freistellungsphase in verschiedenen Staaten durchgeführt werden.

Folgt man dem OECD-Musterabkommen, ist der Arbeitslohn in der Freistellungsphase als nachträglich gezahlter Arbeitslohn für die Arbeitsphase zu verstehen. Das oberste deutsche Steuergericht (BFH) sah dies am 12. Januar 2011 (I R 49/10) ebenfalls in diesem Sinne (BStBl. II, S. 446). Daraus folgt eine Aufteilung des Besteuerungsrechts: Der Arbeitslohn wird entsprechend den erbrachten Arbeitsleistungen anteilig zwischen dem Wohnsitz- und dem Tätigkeitsstaat aufgeteilt.

Ein Beispiel aus dem aktuellen BMF-Schreiben (12. November 2014, Tz. 275) verdeutlicht diese Regelung:

„Beispiel 1:“

Der inländische Arbeitnehmer A ist für seinen im Inland ansässigen Arbeitgeber B tätig. Zwischen A und B ist für die Jahre 01 und 02 eine Altersteilzeit nach dem Blockmodell vereinbart, d.h. das erste Jahr umfasst die Arbeitsphase und das zweite Jahr die Freistellungsphase. A arbeitet im Jahr 01 an 60 Arbeitstagen in einer Betriebsstätte seines Arbeitgebers in Korea. Der Arbeitslohn wird während dieser Zeit von der Betriebsstätte getragen. Die übrigen 180 Arbeitstage ist A im Inland tätig. Seinen inländischen Wohnsitz

behält A bei und auch die Freistellungsphase verbringt A ausschließlich im Inland.

In 01 steht Korea als Tätigkeitsstaat des A das Besteuerungsrecht anteilig für 60/240 der Vergütungen zu, da die Voraussetzung des Art. 15 Abs. 2 Buchstabe c DBA-Korea nicht erfüllt ist. Deutschland stellt die Vergütungen insoweit unter Beachtung des § 50d Abs. 8 bzw. 9 EStG und des Progressionsvorbehalts frei. Für die übrigen 180/240 der Vergütungen steht Deutschland das Besteuerungsrecht zu. Entsprechend dieser Aufteilung in der Arbeitsphase steht das Besteuerungsrecht für die Vergütungen des A in der Freistellungsphase in 02 zu 60/240 Korea und zu 180/240 Deutschland zu.“

Hinsichtlich des Aufstockungsbetrags muss auf eine Änderung im neuen BMF-Schreiben Rücksicht genommen werden. Folgte man den bisherigen Anweisungen (BMF-Schreiben vom 14. September 2006), war der Aufstockungsbetrag als zusätzlicher Arbeitslohn einzuordnen. Auf ihn war daher dieselbe Aufteilungsregel wie für den regulären Lohn anzuwenden. Mittlerweile hat sich diese Sichtweise geändert.

Laut BMF-Schreiben vom 12. November 2014 (Randziffer 273) ist der Aufstockungsbetrag keine Lohnzahlung für die Tätigkeit im Ausland, sondern eine Entlohnung dafür, dass der Mitarbeiter die Altersteilzeitregelung mit seinem Arbeitgeber eingegangen ist. Diese neue Auslegung führt dazu, dass der Aufstockungsbetrag nur noch im Ansässigkeitsstaat besteuert werden darf – unabhängig davon, wo die Arbeitstätigkeiten erbracht wurden. Ist dieser Ansässigkeitsstaat Deutschland, bleibt dieser Betrag aufgrund der nationalen Regelung (s.o.) steuerfrei, wenn alle organisatorischen Vorgaben des Altersteilzeitmodells erfüllt sind.

Fortsetzung des Beispiels 1 (s.o.)

„Da der Aufstockungsbetrag nicht für die Tätigkeit in Korea gezahlt wird, verbleibt das Besteuerungsrecht diesbezüglich im Ansässigkeitsstaat Deutschland. Die Steuerfreiheit ist

unter Beachtung von § 3 Nr. 28 EStG und R 3.28 Abs. 3 LStR zu prüfen.“

Beispiel 2 (BMF-Schreiben, Tz. 277):

Arbeitnehmer A ist für seinen im Inland ansässigen Arbeitgeber B tätig. Zwischen A und B ist für die Jahre 01 und 02 eine Altersteilzeit nach dem Blockmodell vereinbart, d.h. das erste Jahr umfasst die Arbeitsphase und das zweite Jahr die Freistellungsphase. Im Jahr 01 hat A seinen Wohnsitz in Deutschland und arbeitet auch ausschließlich im Inland. Anfang 02 zieht A nach Spanien.

In 01 unterliegt A im Inland der unbeschränkten Steuerpflicht; ein DBA ist nicht zu beachten. In 02 unterliegt A mit den Vergütungen für die ehemals in Deutschland geleistete Tätigkeit in der Freistellungsphase der beschränkten Steuerpflicht in Deutschland, weil insoweit inländische Einkünfte i. S. des § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe a EStG vorliegen. Nach Art. 14 Abs. 1 DBA-Spanien steht für diese Vergütungen ausschließlich Deutschland das Besteuerungsrecht zu, da die Tätigkeit in der Arbeitsphase in Deutschland ausgeübt wurde. Da der Aufstockungsbetrag nicht für eine Tätigkeit im In- oder Ausland gezahlt wird, unterliegt er im Jahr 01 (Aktivphase) der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat Deutschland und im Jahr 02 (Freistellungsphase) der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat Spanien.“

Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge unterliegen schlussendlich auch weiterhin keiner Besteuerung. Sie sind während des gesamten Zeitraums zu entrichten und sorgen dafür, dass der Arbeitnehmer während der Dauer seiner Altersteilzeit (auch während seiner Freistellung) Anspruch auf einen vollständigen Versicherungsschutz hat.

Fazit

Das BMF-Schreiben vom 12. November 2014 sieht für das Altersteilzeit-Blockmodell eine klare Trennung zwischen Arbeitslohn und dem gesetzlich vorgeschriebenen Aufstockungsbetrag vor. Im Unterschied zur bisherigen Regelung wird der Aufstockungsbetrag nicht mehr wie der nachlaufende Arbeitslohn aus der Arbeitsphase, der anteilig besteuert wird, behandelt. Aus

Sicht der deutschen Finanzverwaltung wird das Besteuerungsrecht für den Aufstockungsbetrag nun unabhängig von der Erbringung der Arbeitsleistung dem Ansässigkeitsstaat zugewiesen.

Update zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts

Am 24. Oktober 2014 hat das Bundesministerium der Finanzen ein ergänztes Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ab 1.1.2014 veröffentlicht.

Dieses Schreiben war vor allem mit Spannung in Hinblick auf das BFH-Urteil vom 10. April 2014 erwartet worden. Der BFH stellte am 10. April 2014 (VI R 11/13) zu § 9 Abs. 1 S. 1 und § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. EStG (unter anderem) folgendes fest:

Ein Arbeitnehmer, der zunächst für drei Jahre und anschließend wiederholt befristet von seinem Arbeitgeber ins Ausland entsandt worden ist, begründet dort keine regelmäßige Arbeitsstätte im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG, auch wenn er mit dem ausländischen Unternehmen für die Dauer des Entsendungszeitraums einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen hat.

In dem Verfahren beschäftigte sich der BFH mit einem Fall des Streitjahres 2007.

Der BFH hat ausdrücklich festgestellt, dass die Entsendungsvereinbarung maßgeblich ist:

„An der vorübergehenden Natur der vorliegenden Arbeitnehmerentsendung ändert auch der Umstand nichts, dass der Kläger mit der ausländischen Tochtergesellschaft seines Arbeitgebers einen zunächst befristeten, später unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Denn die (vorübergehende) Dauer seines Auslandseinsatzes ist nicht dort geregelt, sondern bestimmt sich nach den mit seinem inländischen Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarungen; im Streitfall der Entsendungsvereinbarung. Ihr Inhalt ist vorliegend maßgeblich, wenn zu beurteilen ist, ob sich der Arbeitnehmer zu Beginn der jeweiligen Tätigkeit aus ex

ante Sicht darauf hatte einrichten können, dort dauerhaft tätig zu sein, und damit, ob der Arbeitnehmer lediglich „vorübergehend“ oder von Anbeginn dauerhaft an den neuen Beschäftigungsort entsandt wurde“

Das BMF hat sich der Meinung des BFH in Hinblick auf die ab 1. Januar 2014 geltende Rechtslage nicht angeschlossen. Unter Randziffer 21 wurde daher ergänzend eingefügt:

„Die Rechtsprechung des BFH, die darauf abstellt, dass ein Arbeitnehmer, der wiederholt befristet von seinem Arbeitgeber ins Ausland entsandt worden ist, dort keine regelmäßige Arbeitsstätte begründet (vgl. BFH vom 10. April 2014, VI R 11/13), ist im Hinblick auf die gesetzliche Regelung des § 9 Absatz 4 EStG ab 2014 überholt.“

Hier bleibt die Fortbildung des Rechts abzuwarten, dass heißt ein Urteil, welches sich explizit auf die Rechtslage ab 2014 bezieht. Die Entscheidungsgründe des BFH waren im obigen Urteil nicht abhängig von dem Stand der Rechtslage. Der BFH hatte sich vielmehr mit dem Gesamtvertragswerk auseinandergesetzt. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass er zur neuen Rechtslage gleichlautend urteilt.

Die weiteren Änderungen des BMF-Schreiben sind als klarstellende Ergänzungen und Detaillierungen einzuordnen. So wurde zur ersten Tätigkeitsstätte, der auswärtigen Tätigkeit und dem weiträumigen Tätigkeitsgebiet ergänzt:

Ein Arbeitnehmer ist ohne erste Tätigkeitsstätte außerhalb seiner Wohnung immer auswärts tätig (Randziffer 2).

Baucontainer, die beispielsweise auf Großbaustellen längerfristig fest mit dem Erdreich verbunden sind und in denen sich z. B. Baubüros, Aufenthaltsräume oder Sanitäreinrichtungen befinden, stellen „ortsfeste“ betriebliche Einrichtungen dar. Befinden sich auf einem Betriebs-/Werksgelände mehrere ortsfeste betriebliche Einrichtungen, so handelt es sich dabei nicht um mehrere, sondern nur um eine Tätigkeitsstätte (Randziffer 3).

Dieser Hinweis ist vor allem für die Bauwirtschaft von Bedeutung, wirft

allerdings sofort neue Fragen auf. Der Begriff „längerfristig“ wird hier noch zu klären sein.

Ein häusliches Arbeitszimmer ist auch dann ein Teil der Wohnung des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber dieses als Arbeitsraum anmietet (Randziffer 3).

Eine erste Tätigkeitsstätte bei einem verbundenen Unternehmen oder Dritten wird nicht begründet, wenn dort nur eine Dienstleistung des Dritten in Anspruch genommen oder ein Einkauf getätigt wird (Randziffer 4).

Zur dauerhaften Zuordnung des Arbeitnehmers entsprechend: „Entscheidend sind dabei allein die Festlegungen des Arbeitgebers und die im Rahmen des Dienstverhältnisses erteilten Weisungen“ (Randziffer 13).

Hinsichtlich der quantitativen Zuordnungskriterien wurde eine Klarstellung zum Abholen oder Abgeben von Lastkraftwagen einschließlich deren Be- und Entladung aufgenommen. Dies führt auch bei Regelmäßigkeit nicht zu einer Qualifizierung der betrieblichen Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte (Randziffer 26).

Es finden sich auch Änderungen/Ergänzungen bei den Unterkunftskosten.

Unterkunftskosten bei einer beruflich bedingten Auswärtstätigkeit waren nach der OFD-Verfügung Rheinland vom 12. Juli 2010 nicht zu berücksichtigen, wenn sich der Lebensmittelpunkt an den Ort der Tätigkeit verlagerte. Hier stellt das ergänzte BMF-Schreiben klar, dass es ausreichend ist, dass „der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt wieder aufnehmen will“ (Randziffer 114).

Im Falle einer von der Familie begleiteten Entsendung ist also ausschlaggebend, dass der Lebensmittelpunkt anschließend wieder im Heimatland begründet werden soll.

Maklerkosten, die für die Anmietung einer Zweitwohnung oder –unterkunft entstehen, sind als Umzugskosten zusätzlich als Werbungskosten abziehbar (R. 9.9. Absatz 2 LStR 2013). Sie können aber auch vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Sie sind

Dabei nicht in die 1.000 € Grenze der Unterkunftskosten/Monat mit einzubeziehen. (Randziffer 104).

Außerdem werden klarstellende Erläuterungen zur 1.000 € Grenze bei den Unterkunftskosten gemacht. Es wird auf die ortsübliche Miete für eine nach Lage und Ausstattung durchschnittliche Wohnung am Ort der auswärtigen Tätigkeitsstätte mit einer Wohnfläche bis zu 60 m² als Vergleichsmaßstab verwiesen (Randziffer 117).

Redaktionell wurde im ergänzten Schreiben der Begriff „Ehegatten“ durchgehend um „/Lebenspartner“ ergänzt

Fazit

Die Umsetzung des neuen Reisekostenrechts in die Praxis wird uns weiter beschäftigen. Die anzuwendenden Regeln bleiben umfangreich und komplex. Die Nichtanwendung des BFH-Urteils vom 10. April 2014 ist zudem streitanfällig. Wir beraten und unterstützen Sie gerne.

Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2015

Am 15. Oktober 2014 hat das Bundeskabinett die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen für das Jahr 2015 beschlossen. Da inzwischen auch die Zustimmung des Bundesrates erfolgte, möchten wir Sie über die für das Kalenderjahr 2015 gültigen Rechengrößen in der Sozialversicherung informieren.

Berechnungsgrundlage für die Rechengrößen ist die Einkommensentwicklung aus dem Jahr 2013. Bei der Ermittlung der Einkommensentwicklung werden die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer berücksichtigt. Die Einkommensentwicklung betrug in den alten Bundesländern 1,99% und in den neuen Bundesländern 2,19%. Die Rechengrößen für das Jahr 2015 werden entsprechend angehoben.

Rechengrößen sind unter anderem:

- die Bezugsgröße in der Sozialversicherung,
- die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) sowie
- die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG).

Die Bezugsgröße ist das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr (aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Betrag). Aus der Bezugsgröße werden andere sozialversicherungsrechtliche Werte abgeleitet. Dazu gehört z.B. das (fiktive) Arbeitsentgelt zur Bemessung von Beiträgen, die im Ausland Beschäftigte im Rahmen einer Antragspflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung zahlen (§ 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 i. V. m. § 152 SGB III).

Die BBG ist der Betrag, bis zu dem Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung höchstens erhoben werden. Der Entgeltanteil, der oberhalb dieser Grenze liegt, ist beitragsfrei.

Die JAEG (auch Versicherungspflichtgrenze genannt) bestimmt, ab welcher Höhe des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ein Arbeitnehmer nicht mehr gesetzlich krankenversicherungspflichtig ist. Liegt das regelmäßige Arbeitsentgelt über dieser Grenze, kann entweder eine private oder eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung gewählt werden.

Ab dem 1. Januar 2015 gelten die folgenden Rechengrößen in der deutschen Sozialversicherung

Rechengrößen 2015	West Monat/Euro	Ost Monat/Euro	West Jahr/Euro	Ost Jahr/Euro
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.835	2.415 (für RV- und AV) 2.835 (für KV- und PV)	34.020	28.980 (für RV- und AV) 34.020 (für KV- und PV)
BBG in KV und PV	4.125	4.125	49.500	49.500
BBG in der allgemeinen RV und AV	6.050	5.200	72.600	62.400
JAEG in gesetzlicher KV			54.900	54.900
JAEG für Bestandsfälle in PKV			49.500	49.500
Beitragsätze in der Sozialversicherung	• → 14,6% in der Krankenversicherung (allgemeiner Beitrag) / ab 1. Januar 2015 können von den Krankenkassen einkommensabhängige Zusatzbeiträge allein vom Arbeitnehmer erhoben werden (durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz: 0,9%) • → 2,35% in der Pflegeversicherung (Kinderlose über 23 Jahre haben einen Zuschlag von 0,25% zu leisten) • → 18,7% in der allgemeinen Rentenversicherung • → 3,0% in der Arbeitslosenversicherung • → 0,15% Insolvenzgeldumlage			

Geheimnisse einer erfolgreichen Karriere im Ausland

Mit einem Job im Ausland ändert sich nicht nur der eigene Lebensweg. Auch die berufliche Karriere wird neu sortiert – sofern alles gut läuft. Finden Expatriates in der neuen Umgebung nicht das vor, was sie sich erhofft haben, brechen sie den Auslandseinsatz häufig ab. Ein Desaster für alle Beteiligten, das es unbedingt zu vermeiden gilt.

Geht der Mitarbeiter ins Ausland, weil er vor beruflichen oder privaten Problemen fliehen möchte? Dann droht schnell Überforderung. Reisen Partner und Familie gerne mit, oder fühlen sie sich gezwungen?

Vor jedem Auslandseinsatz sollte alles geklärt werden, was wichtig ist. Dazu gehört der Austausch mit Kollegen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Auch ein Look-and-See-Trip, sowie die Teilnahme an einem interkulturellen Training helfen bei der Orientierung. Vor allem die privaten Möglichkeiten vor Ort sollten intensiv ausgelotet werden.

Während des gesamten Entsendungszeitraums ist es wichtig, die Anbindung an die Heimatlandzentrale nicht zu verlieren. Die stetige Kontaktpflege ist eine Bringschuld, die kontinuierlich geleistet werden muss. Hierbei helfen gut durchdachte Mentoren-Programme und Sponsoren, die den Auslandsaufenthalt begleiten.

Einer der kritischen Erfolgsfaktoren ist die Familie. Sind die Liebsten nicht gut untergebracht, kommt häufig Unzufriedenheit auf. Die Auswahl eines professionellen Relocation-Services spielt daher eine wichtige Rolle. Sie soll perfekte Organisation der Entsendung garantieren: Wohnungssuche, Hilfe bei dem Abschluss des Mietvertrages sowie Integrationsunterstützung vor Ort.

Bei Ehe- oder Lebenspartnern, die eine eigene Karriere verfolgen, stellt sich regelmäßig die Frage, ob diese im Ausland störungsfrei weiter gehen kann. Häufig ist das aufgrund arbeits- und aufenthaltsrechtlicher Vorgaben

nicht möglich. Unternehmen können die Partner mit finanzierten Aus- und Fortbildungsprogrammen im Einsatzland unterstützen. Insofern eine Arbeitsaufnahme möglich ist, kann auch hier ein spezieller Dienstleister bei der Jobsuche helfen, zum Beispiel durch die Vorbereitung auf Interviews oder beim Schreiben der Bewerbung.

Zunehmend wird auch die klassische Form der Entsendung überdacht. Es wird geprüft, ob vielleicht auch so genannte Pendler-Einsätze in Frage kommen. War es früher Usus, dass für zwei, drei oder vier Jahre entsendet worden war, sind die Modelle heute deutlich zahlreicher; Entsenderichtlinien flexibler. Mitarbeiter bekommen in solchen Fällen zusätzliche Flüge bewilligt, weil die Familie nicht mit ins Ausland gehen kann oder will.

Die Unternehmen bringen zusätzliche Flexibilität in ihre Entsenderichtlinien hinein. „Freedom within a Framework“ – ein Trend am Markt, um Regeln in den Entsenderichtlinien zu schaffen, die Leistungen nach individuellen Prioritäten ermöglichen. Je flexibler man mit den Bedürfnissen des Mitarbeiters umgeht, desto höher sind Zufriedenheit und Mobilität. Und desto größer ist die Wirkung sowohl für die eigene Karriere, als auch für den Erfolg des Unternehmens.

Die größte Schwachstelle des Entsendeprozesses ist jedoch die Phase der Reintegration. Denn ist der Heimkehrer einmal wieder Zuhause, folgt meist eine tiefgreifende und unerwartete kulturelle Schockphase. Hinzu kommt, dass Auslandseinsätze oftmals keinen automatischen Karrieresprung bedeuten. Die Erwartungen an den Einsatz sollten deshalb vorab mit dem Fachvorgesetzten geklärt sein. Es ist wichtig, frühzeitig abzustecken, welche Rückkehrrolle eingenommen werden kann.

Wir sind Ihnen gerne behilflich, Ihre Entsenderichtlinie durchzusehen und einen Benchmarkabgleich vorzunehmen. Melden Sie sich einfach für einen ersten unverbindlichen Austausch bei unseren Global Mobility Service HR Experten unter der Leitung von Monika Kumetat, Tel. (069) 95874154.

Veranstaltungen

Gerne weisen wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hin, mit Mitarbeitern der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Referenten. Einen aktuellen Überblick über die Seminare und Veranstaltungen erhalten [hier](#).

DGFP Seminar: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referenten: Karl-Wilhelm Hofmann, Ute Windgassen, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Dr. Thomas Wolf, KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

02. - 06. März 2015, München

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

DGFP Seminar: Grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmern – sozialversicherungs- und einkommensteuerrechtliche Besonderheiten

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

28. - 30. September 2015, Frankfurt/Main

30. Nov. - 02. Dezember 2015, Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

12. - 13. Februar 2015, Hamburg

25. - 26. März 2015, Frankfurt/Main

07. - 08. Mai 2015, Unterhaching

24. - 25. Juni 2015, Berlin

03. - 04. September 2015, Köln

12. - 13. Oktober 2015, Mannheim

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.haufe-akademie.de>

Ansprechpartner

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuern

Gesamtleitung

Frank Seidel, Partner
T + 49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Berlin

Mathias Schubert, Partner
T + 49 30 2068-4424
mschubert@kpmg.com

Frankfurt am Main

Heidi Mennen, Partner
T + 49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

Hamburg

Frank Röhrs, Senior Manager
T + 49 40 32015-5803
froehrs@kpmg.com

Köln

Ute Otto, Partner
T + 49 221 2073-6373
uteotto@kpmg.com

Düsseldorf

Stefanie Vogler, Partner
T +49 211 475-7378
svogler@kpmg.com

Mannheim

Hauke Poethkow, Director
T +49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München

Uwe Nowotnick, Partner
T + 49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

IT- Lösungen

Berlin

Christian Baumgart, Partner
T + 49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

US Tax

Frankfurt am Main

Britta Rücker, Senior Manager
T + 49 69 9587-2165
brittaruecker@kpmg.com

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne, Senior Manager
T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat, Partner
T + 49 69 9587-4154
mkumetat@kpmg.com

Lohnsteuer-Services

München

Eugen Straub, Partner
T +49 89 9282-1641
estraub@kpmg.com

KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Berlin

Dr. Thomas Wolf, Director
T + 49 30 530199-300
twolf@kpmg.com

Impressum

Herausgeber

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhörerstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Uwe Nowotnick (V. i. S. d. P.)

T +49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

www.kpmg.de

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. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.

© 2015 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Der Name KPMG, das Logo und „cutting through complexity“ sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.