

August 2015

## Betriebsveranstaltungen

### Steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen

Die Besteuerung von Betriebsveranstaltungen war bis zum 31.12.2014 nur in den Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) geregelt. Durch die Einführung des § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 a Einkommensteuergesetz (EStG) ist die lohnsteuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen erstmals gesetzlich normiert worden. Die Regelung gilt seit dem 01.01.2015.

### Begriff der Betriebsveranstaltung

Gemäß R 19.5 Absatz 2 LStR 2015 handelt es sich bei Betriebsveranstaltungen um Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben. Die Teilnahme steht allen Betriebsangehörigen offen, z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern. Als Betriebsveranstaltungen sind auch Veranstaltungen anzuerkennen, die nur einer Organisationseinheit des Betriebes beispielsweise einer Abteilung offen stehen.

### Steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen bis zum 31.12.2014

Der BFH hat in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass die Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer bei einer Betriebsveranstaltung als Arbeitslohn zu bewerten

sind, sobald eine Freigrenze von € 110 überschritten ist. Die € 110 Freigrenze bedeutet, dass eine Überschreitung eine Lohnversteuerung des kompletten Betrages nach sich zieht. Bei den Zuwendungen handelt es sich um konsumierbare Sachzuwendungen wie z.B. Getränke und Speisen, Musik oder Geschenke (bis zu einem Wert von € 40). Hingegen werden Kosten für den äußeren Rahmen wie z.B. Raummiete, Beauftragung von Eventmanagern und der auf Begleitpersonen (Ehegatte, Kinder) entfallende Kostenanteil lt. Urteil des BFH v. 16.05.2013 (VI R 94/10) entgegen der Ansicht der Finanzverwaltung nicht dem Arbeitnehmer zugerechnet.

### Gesetzliche Neuregelung ab 01.01.2015

Durch Einführung des § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG wurde die Freigrenze durch einen Freibetrag ersetzt. Ab dem 01.01.2015 führen Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung nicht zur Erhöhung des Arbeitslohns, soweit die Aufwendungen je teilnehmenden Arbeitnehmer einen Freibetrag von € 110 (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigen. Die Ausgestaltung als Freibetrag bedeutet, dass für Zuwendungen über € 110 nicht mehr der gesamte Betrag als Sachbezug gilt. Nur der den Freibetrag übersteigende Anteil muss lohnversteuert werden.

Der Freibetrag von € 110 gilt, wie zuvor die Freigrenze, für bis zu zwei Be-

## Inhalt

### **Betriebsveranstaltungen**

**Steuerliche Abzugsfähigkeit von Kosten einer beruflichen Erstausbildung – erleichterte Feststellung von Verlustvorträgen**

**Steuerliche Entlastungen ab 2015 – Auswirkungen auf die Entsendepaxis**

**Arbeitgeberdarlehen**

**Bonus Krankenkasse**

**Entlastungsbetrag für Alleinerziehende**

**Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte**

**Veranstaltungskalender**

etriebsveranstaltungen jährlich. Die üblichen Zuwendungen bei einer Betriebsveranstaltung sind insbesondere Getränke und Speisen, Übernahme von Fahrtkosten und Geschenke.

Abweichend von der bisherigen BFH-Rechtsprechung werden zusätzlich Zuwendungen für:

- den äußeren Rahmen z.B. Räume, Musik, künstlerische und artistische Darbietung berücksichtigt und
- Kosten für die teilnehmenden Familienangehörigen den betreffenden Arbeitnehmern zugerechnet.

Das folgende Beispiel soll die steuerliche Behandlung von Betriebsveranstaltungen für den Zeitraum bis 31.12.2014 und ab 01.01.2015 verdeutlichen.

#### Beispiel:

Arbeitgeber K veranstaltet für seine 15 Arbeitnehmer eine Weihnachtsfeier in einer Gaststätte. 5 Arbeitnehmer erscheinen in Begleitung ihres Ehegatten. Der Arbeitgeber K trug die Gesamtkosten i.H.v. € 2.000 (einschließlich USt). Es handelt sich um konsumierbare Aufwendungen.

#### Steuerliche Behandlung bis zum 31.12.2014

Den Arbeitnehmern sind die Zuwendungen des jeweiligen Angehörigen nicht zuzurechnen. Der geldwerte Vorteil für alle an der Betriebsveranstaltung teilnehmenden Personen beläuft sich auf € 100 (€ 2.000 / 20 Teilnehmer). Gesamtkosten sind durch die Anzahl der Teilnehmer und nicht durch die Anzahl der Arbeitnehmer zu teilen. Die Zuwendungen sind für alle Arbeitnehmer jeweils unterhalb der Freigrenze von € 110. Es handelt sich daher nicht um Zuwendungen, die dem Arbeitslohn hinzuzurechnen sind.

#### Steuerliche Behandlung ab 01.01.2015

Für die 10 Arbeitnehmer, die alleine zur Betriebsveranstaltung erschienen sind, ist der Freibetrag nicht überschritten. Die Zuwendungen für diese 10 Arbeitnehmer betragen jeweils € 100 und liegen somit unter dem Freibetrag von € 110.

Für die 5 Arbeitnehmer, die mit ihren Ehegatten zur Betriebsveranstaltung

erschieden sind, belaufen sich die Zuwendungen jeweils auf € 200. Der den Freibetrag übersteigende Wert von € 90 ist als geldwerter Vorteil dem Arbeitslohn des entsprechenden Arbeitnehmers hinzuzurechnen.

Will der Arbeitgeber die eingeladenen Arbeitnehmer nicht mit der anfallenden Lohnsteuer belasten, kommt eine pauschale Erhebung der Lohnsteuer in Betracht.

#### **Fazit**

Die steuerliche Entlastung für Betriebsveranstaltungen ab dem 01.01.2015 aufgrund der Umwandlung der Freigrenze in einen Freibetrag in Höhe von € 110 ist positiv. Sie wird allerdings durch die Verbreiterung der Bemessungsgrundlage verwässert. Es können steuerliche Mehrbelastungen entstehen, da ab dem 01.01.2015 sowohl nicht konsumierbare Sachzuwendungen als auch Zuwendungen für Begleitpersonen den Arbeitnehmern zugeordnet werden. Darüber hinaus stehen offene Fragen im Raum. Wie werden beispielsweise Aufwendungen für Arbeitnehmer behandelt, die zwar zur Betriebsveranstaltung eingeladen sind, aber nicht erscheinen? Es wird ein BMF Schreiben erwartet, welches zu den Zweifelsfragen Stellung nehmen soll.

## **Steuerliche Abzugsfähigkeit von Kosten einer beruflichen Erstausbildung – erleichterte Feststellung von Verlustvorträgen**

Nach derzeit geltender Gesetzeslage können Kosten einer beruflichen Erstausbildung bis zu € 6.000 als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Werden in dem betreffenden Jahr keine steuerpflichtigen Einkünfte erzielt, läuft der Sonderausgabenabzug ins Leere.

Im Newsletter Dezember 2014 hatten wir darüber informiert, dass der BFH diesen Ausschluss des Werbungskostenabzugs für die berufliche Erstausbildung für verfassungswidrig hielt. Die Rechtsfrage wurde von ihm deshalb

dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt (Aktenzeichen 2 BvL 23/14 und 2 BvL 24/14).

In diesem Zusammenhang ist am 13.01.2015 eine weitere interessante Entscheidung des BFH ergangen (IX R 22/14). Verluste können auch dann noch gesondert festgestellt werden, wenn die Veranlagung zur Einkommensteuer wegen zwischenzeitlich eingetretener Festsetzungsverjährung nicht mehr möglich sei. Dieses ist von grundsätzlicher Bedeutung. Denn die Festsetzungsfrist für Verlustfeststellungen beträgt 7 Jahre, die für die Einkommensteuer nur 4 Jahre.

#### Bedeutung für die Praxis

Praktische Bedeutung hat dieses Urteil für Steuerpflichtige, die sich in Ausbildung befinden oder diese vor kurzem abgeschlossen haben. Wer es bisher versäumt hat, seine Ausbildungskosten geltend zu machen bzw. wer eine Verlustfeststellung nicht beantragt hat, kann dies möglicherweise noch nachholen. Sofern das Finanzamt die Verlustfeststellung versagt, sollte gegen diese Ablehnung Einspruch eingelegt werden. Unter Hinweis auf das beim Bundesverfassungsgericht anhängige Verfahren kann Verfahrensruhe beantragt werden.

#### Beispiel:

A hat in 2008 ein Studium begonnen. Das Studium wurde 2012 abgeschlossen. Die jährlichen Kosten seines Studiums betragen € 15.000. Ab 2013 erzielt A Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit. A hatte für den Zeitraum 2008 bis 2012 keine Einkommensteuererklärungen abgegeben, da keine Einkünfte zugeflossen waren. Für das Jahr 2008 läuft die Frist für die Verlustfeststellung am 31.12.2015 ab. Für die Jahre 2008 bis 2012 kann insofern noch eine Verlustfeststellung über jährlich € 15.000 beantragt werden.

## Steuerliche Entlastungen ab 2015 – Auswirkungen auf die Entsendepraxis

Der Bundesrat hat einer Reihe von Steuerentlastungen und Erhöhungen von Familienleistungen für die Jahre 2015 und 2016 zugestimmt. Das Gesetz wurde am 22. Juli 2015 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Im Wesentlichen sieht das Gesetz die Erhöhung des Grundfreibetrages, des Kinderfreibetrages, des Entlastungsbetrages für Alleinerziehende sowie des Kindergeldes vor. Die Erhöhungen finden in zwei Schritten rückwirkend ab Januar 2015 und fortlaufend ab Januar 2016 statt. Eine Anpassung im Einkommensteuertarif zum Abbau der kalten Progression der Jahre 2014 und 2015 erfolgt ebenfalls ab 2016.

Die Gesetzesänderungen können Auswirkungen auf bestehende und geplante Entsendungen haben. Es ergibt sich in bestimmten Fällen Handlungsbedarf für Sie als Arbeitgeber.

Für die Umsetzung im Lohnsteuerverfahren ist festgelegt, dass die Anpassungen erst für Lohnzahlungszeiträume nach dem 30. 11.2015 anzuwenden sind. Die höheren Freibeträge wirken sich damit erst in der Dezemberabrechnung aus. Im Regelfall wird auch die Lohnsteuer für die zurückliegenden Lohnzahlungszeiträume neu zu berechnen sein. Dies ergibt sich aus der rückwirkenden Anwendung des Gesetzes. Hier ergibt sich zusätzlicher Abrechnungsaufwand für Arbeitgeber und Dienstleister am Jahresende. Ausnahmen bestehen, wenn beispielsweise der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keinen Lohn mehr bezieht oder die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt wurde.

Wurde für den Zeitraum der Entsendung eine Ausgleichsvereinbarung abgeschlossen, sind neben den lohnsteuerlichen Themen weitere Aspekte von Bedeutung. So sinken zum Beispiel die Kosten für Entsendungen nach Deutschland, wenn der Arbeitgeber die deutsche Steuer übernimmt. Im umgekehrten Fall von Entsendungen ins Ausland mit Ausgleichs-

vereinbarungen können die Kosten steigen, weil höhere Ausgleichszahlungen an den Arbeitnehmer zu leisten sind.

Viele Unternehmen leisten einen Ausgleich, wenn der Mitarbeiter aufgrund seiner Entsendung den Kindergeldanspruch in Deutschland verliert. Die letzte gesetzliche Änderung im Hinblick auf das Kindergeld erfolgte im Jahr 2009. Möglicherweise sind durch die rückwirkende und zukünftige Erhöhung des Kindergeldes Anpassungen in den Entsendevereinbarungen erforderlich. Für 2015 und die folgenden Jahre ergeben sich in solchen Fällen höhere Kosten für den Arbeitgeber.

Handlungsbedarf im laufenden und nächsten Jahr ergibt sich außerdem, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen der Entsendung eine Hypotaxvereinbarung getroffen haben. Dabei handelt es sich um eine Nettolohnvereinbarung. Die Hypotax ist ein Nettoabzug. Sie orientiert sich regelmäßig an den bisher geltenden Freibeträgen und Steuersätzen. Immer häufiger gibt es Vereinbarungen, bei denen die unterjährig einbehaltene Hypotax endgültig ist. Dann erfolgen Ausgleichsrechnungen auf Jahresbasis nicht mehr. Sofern keine Neuberechnung der Hypotax vorgenommen wird, wird dem Mitarbeiter zu viel vom Arbeitgeber abgezogen. Wir empfehlen Ihnen analog zur Nachholung im Lohnsteuerverfahren den hypothetischen Steuereinbehalt anzupassen.

Sofern der Arbeitgeber eine Ausgleichsberechnung durchführt, erfolgt der Nachteilsausgleich. Hier kann auf eine Anpassung der einzubehaltenden hypothetischen Steuer verzichtet werden. Der Mitarbeiter kann aufgrund der Steuererleichterungen bei der Ausgleichsberechnung eine Erstattung erwarten.

Je nach Ausgestaltung der Entsendevereinbarung muss die Berechnung des hypothetischen Steuereinbehaltes ab Januar 2016 neu erfolgen.

### Fazit

Die beschlossenen Entlastungen können sich auf die steuerliche Belastung Ihrer entsandten Mitarbeiter und die Kosten des Unternehmens auswirken. Bestehende Entsenderichtlinien, Aus-

gleichsvereinbarungen sowie der hypothetische Steuereinbehalt sind bei Bedarf an die aktuellen Werte anzupassen. Die bereits vorgenommenen Kostenschätzungen und die geplanten Budgets sollten ebenfalls aktualisiert werden. Im Lohnsteuerabzugsverfahren ergibt sich im Dezember ein erhöhter Aufwand für die Anpassung der bereits abgerechneten Monate.

## Arbeitgeberdarlehen

Aktuell sind die marktüblichen Zinsen ausgesprochen niedrig. Experten sprechen gar von einem historischen Zinsstief. Während sich Sparer nun in andere Anlageformen flüchten, sind die derzeitigen Niedrigzinsen für Darlehensnehmer von Vorteil. Davon könnten auch Ihre Arbeitnehmer profitieren. Sie könnten ihnen bei Bedarf ein Arbeitgeberdarlehen gewähren.

Im BMF-Schreiben vom 19.05.2015 (IV C 5 – S 2334/07/0009) legt das Bundesfinanzministerium ausführlich dar, wie ein solches Arbeitgeberdarlehen steuerlich zu behandeln ist. Im Folgenden finden Sie die wichtigsten Aspekte kurz zusammengefasst.

Ein Arbeitgeberdarlehen liegt vor, wenn einem Arbeitnehmer entweder durch den Arbeitgeber selbst oder durch einen Dritten aufgrund des bestehenden Dienstverhältnisses Geld überlassen wird. Hierzu zählen lt. BMF auch Gehaltsvorauszahlungen. Reisekostenvorschüsse sind hingegen nicht als Darlehen zu bewerten.

Als geldwerter Vorteil steuerpflichtig sind somit nur Darlehen, durch die der Arbeitnehmer einen Zinsvorteil erhält. Übersteigt die Summe der nicht getilgten Darlehen zum Ende des Lohnzahlungszeitraumes (i.d.R. einen Monat) die Freigrenze in Höhe von € 2.600 nicht, bleiben diese Zinsvorteile steuerfrei.

Zur Berechnung des Zinsvorteiles benötigt man zunächst einen Vergleichszinssatz. Dieser kann sowohl durch ein Angebot einer ortsansässigen Bank als auch über die von der Bundesbank ausgegebenen marktüblichen Zinssätze ermittelt werden. Diese sind im weiteren Verlauf mit einem Abschlag in Höhe von vier Prozent zu verwenden,

sofern es sich nicht nachweislich um das günstigste Angebot am Markt handelt.

Die Differenz zwischen dem Vergleichszinssatz und dem tatsächlich entrichteten Zinssatz ergibt den zu versteuernden Zinsvorteil. Hierbei ist zu beachten, dass bei einem Darlehen mit festem Zinssatz stets der zu Beginn der Laufzeit ermittelte Vergleichszinssatz zu verwenden ist. Bei steigenden Zinsen an den Märkten steigt der zu versteuernde Zinsvorteil trotz eines wachsenden tatsächlichen Zinsvorteiles somit nicht.

Der so ermittelte Zinsvorteil ist steuerrechtlich als Arbeitslohn zu behandeln und nach den persönlichen Lohnsteuermerkmalen des Arbeitnehmers im Lohnsteuerabzug zu berücksichtigen.

Darüber hinaus ist grundsätzlich eine Pauschalversteuerung möglich.

#### **Fazit**

Mit einem Arbeitgeberdarlehen haben Sie eine gute Möglichkeit Ihre Mitarbeiter finanziell zu unterstützen. Aufgrund der derzeit niedrigen Zinsen ist der geldwerte Vorteil ebenfalls sehr gering. Er wird zum Zeitpunkt der Gewährung des Darlehens bis zum Ende der Laufzeit festgeschrieben, auch wenn das Zinsniveau ansteigt. Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie von den steuerlichen Vorteilen profitieren möchten.

## **Bonus Krankenkasse**

Regelmäßige Vorsorge verbessert die Gesundheit und steigert die Leistungsfähigkeit. Sie wirkt langfristig zudem kostensenkend und entlastet so die finanziell angespannte Lage unseres Gesundheitssystems.

Dies wissen mittlerweile auch die Krankenkassen. Deshalb belohnen sie im Rahmen zahlreicher Bonusprogramme bestimmte Vorsorgemaßnahmen mittels eines Zuschusses.

Die steuerrechtliche Behandlung solcher Zahlungen erweist sich in der Praxis als streitanfällig.

Im vorliegenden Fall (FG Rheinland-Pfalz, 3 K 1387/14) kürzte das zuständige Finanzamt den Sonderausgabenabzug der Klägerin für Beiträge zur

Krankenversicherung um den Bonus in Höhe von € 150. Zu Unrecht, wie das Finanzgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 28.04.2015 nun feststellte.

Zur Begründung erklärten die Richter, dass eine Minderung der Beiträge um einen Zuschuss oder eine Erstattung grundsätzlich eine Gleichartigkeit der Beträge voraussetze. Dies sei bei dem vorliegenden Bonus nicht der Fall. Sie verwiesen insbesondere auf den Umstand, dass der Versicherungsschutz (Basisabsicherung) unabhängig von der Teilnahme am Bonusprogramm bestehe und diese somit in keinem ursächlichen Zusammenhang zueinander stünden.

Darüber hinaus handele es sich ausdrücklich nicht um eine Beitragsrückerstattung, da das Bonusprogramm im vorliegenden Falle lediglich Leistungen außerhalb des Versicherungsschutzes erstatte.

#### **Fazit**

Mit dem vorliegenden Urteil nimmt das FG Rheinland-Pfalz eine erste juristische Würdigung der Bonussysteme der Krankenkassen vor.

Grundsätzlich ist das Urteil des Finanzgerichts nur für den verhandelten Einzelfall und nicht allgemein bindend. Aufgrund der allgemeinen Bedeutung des Sachverhaltes wurde jedoch eine Revision zum BFH zugelassen.

Wir gehen davon aus, dass bis zu einer abschließenden Beurteilung des Sachverhaltes durch den BFH auch in Zukunft Sonderausgabenabzüge durch das Finanzamt um Bonuszahlungen gekürzt werden.

Wir empfehlen Ihnen daher entsprechende Fälle für den Fall einer positiven Entscheidung des BFH durch einen Einspruch offen zu halten.

## **Entlastungsbetrag für Alleinerziehende**

Zur steuerlichen Entlastung Alleinerziehender sieht das deutsche Steuerrecht einen Entlastungsbetrag (€ 1.908 ab 2015, bisher € 1.308) vor. Voraussetzung ist, dass dem Haushalt des Alleinerziehenden mindestens ein Kind angehört.

Im vorliegenden Fall verwehrte das zuständige Finanzamt dem Kläger jedoch den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende, da die in seiner Wohnung gemeldete Tochter in einer eigenen Wohnung lebte.

Mit Urteil von 05.02.2015 (Az. III R 9/13) widersprach der Bundesfinanzhof der Argumentation des Finanzamtes. Er stellte fest, dass die Meldung des Kindes in der Wohnung des alleinerziehenden Elternteils eine unwiderlegbare Vermutung für die Haushaltszugehörigkeit des Kindes begründe. Bei Erfüllung aller weiteren Kriterien habe der Kläger somit Anspruch auf den gesetzlich vorgesehenen Entlastungsbetrag.

#### **Fazit**

Für die Gewährung des Entlastungsbetrages ist besonders darauf zu achten, dass das Kind in der Wohnung der Alleinerziehenden gemeldet ist. Dies gilt auch, wenn es beispielsweise aufgrund eines Studiums eine eigene Wohnung angemietet hat.

## **Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte**

#### Ausgangslage

In unseren Newsletterausgaben April 2013 und Juni 2014 haben wir bereits über die rentenrechtliche Situation von Anwälten berichtet, die bei nichtanwaltschaftlichen Arbeitgebern beschäftigt sind (Syndikusanwälte). Am 3. April 2014 hat das Bundessozialgericht (BSG) in drei Verfahren entschieden, dass Syndikusanwälte nicht von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit werden. Diese Entscheidungen waren Ausgangspunkt für den aktuellen Entwurf über das „Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte“. Dieser Entwurf wurde am 10.06.2015 von der Bundesregierung verabschiedet und soll zum 01.01.2016 in Kraft treten.

#### Regelungen des Entwurfs

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass in einem Unternehmen tätige Syndikusanwälte unter bestimmten Voraussetzungen statusrechtlich als Rechtsanwälte anerkannt werden. Sie unterlie-

gen jedoch bestimmten Einschränkungen. Beispielsweise soll sich die Tätigkeit von Syndikusanwälten grundsätzlich auf die Beratung und Vertretung von Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers beschränken. Gleichzeitig soll u.a. ein Vertretungsverbot für den Arbeitgeber in Fällen des zivil- und arbeitsgerichtlichen Anwaltszwangs bestehen.

Wer fachlich unabhängig und weisungsfrei als angestellter Jurist in einem Unternehmen tätig ist, soll künftig von der Rechtsanwaltskammer als „Syndikusrechtsanwalt“ zugelassen werden. Im Hinblick auf die Entscheidungen des BSG vom 03.04.2014 soll die Neuregelung ermöglichen, dass diese Zulassung Bindungswirkung für die nachfolgende sozialrechtliche Entscheidung über die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entfaltet. Mit Einführung dieser Regelung soll die Beantragung der Zulassung zum Syndikusanwalt bei der Rechtsanwaltskammer erfolgen. Die Deutsche Rentenversicherung hat zwar ein Anhörungsrecht, sie soll sich aber der Entscheidung beugen und einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zustimmen.

Wer bereits heute von der Anwaltskammer als Syndikusanwalt zugelassen und von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, soll dies auch künftig bleiben. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich bei der Zulassung zum Syndikusanwalt weiterhin um eine tätigkeitsbezogene Zulassung handelt. Der Syndikusanwalt soll der Rechtsanwaltskammer jede tätigkeitsbezogene Änderung des Arbeitsvertrags anzeigen. Dazu gehört jede wesentliche Änderung der Tätigkeit innerhalb des Anstellungsverhältnisses. Auch die Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses muss mitgeteilt werden.

#### Besonderheiten bei vorübergehender Auslandsbeschäftigung

Übt ein in Deutschland beschäftigter Syndikusanwalt seine Tätigkeit vorübergehend im Ausland aus, kann dies auch künftig Auswirkungen auf seine Zulassung als Syndikusanwalt haben. Einerseits kann es bei Auslandsbeschäftigungen zu Änderungen der arbeitsvertraglichen Situation kommen

(z.B. durch einen Anstellungsvertrag mit der ausländischen Gesellschaft). Andererseits wird es, auch wenn die arbeitsrechtliche Anbindung ausschließlich an die deutsche Gesellschaft besteht, regelmäßig zu Änderungen der bisherigen Tätigkeit kommen. Dies kann zum Wegfall der Zulassung als Syndikusanwalt und damit zu einem Ende der Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht führen.

Für den Syndikusanwalt handelt es sich bei einem Auslandseinsatz um einen anzeigepflichtigen Tatbestand. Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob während der Auslandsbeschäftigung eine Rentenversicherungspflicht in Deutschland eintritt. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit nach der VO (EG) 883/2004 bestätigt wurde oder die Voraussetzungen einer Ausstrahlung vorliegen.

#### **Fazit**

Falls der Gesetzentwurf entsprechend Gesetz wird, haben Syndikusanwälte auch künftig die Möglichkeit von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit zu werden. Gleichzeitig erfolgt die Absicherung über das Versorgungswerk. Zu beachten ist auch weiterhin, dass tätigkeitsbezogene Änderungen anzeigepflichtig bleiben. Zu den Auswirkungen oder Gestaltungsmöglichkeiten, die sich bei Auslandsbeschäftigungen ergeben, beraten wir Sie gerne.

## Veranstaltungen

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

### Global Mobility Forum 2015 – Rom

06. - 08. Oktober 2015, Rom

Weitere Informationen erhalten Sie unter: [Global Mobility Forum](#)

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

28. - 30. September 2015, Frankfurt am Main  
30. Nov. - 02. Dezember 2015, Stuttgart

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

### Breakfast-Meeting: „Projekte und Dienstleistungen im Ausland“

Referenten: Thorsten Beduhn, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

08. September 2015, Frankfurt am Main  
15. September 2015, Düsseldorf  
22. September 2015, München  
30. September 2015, Stuttgart

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Thorsten Beduhn  
[tbeduhn@kpmg.com](mailto:tbeduhn@kpmg.com),  
Telefon: 030 2068-4598

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail [aheinrich@kpmg.com](mailto:aheinrich@kpmg.com)

### Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

03. - 04. September 2015, Köln  
12. - 13. Oktober 2015, Mannheim

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

### Breakfast-Meeting: „Erfahrungsaustausch Lohnsteuer“

Referenten: Eugen Straub, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

18. August 2015, Düsseldorf

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail [aheinrich@kpmg.com](mailto:aheinrich@kpmg.com)

**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

**Stuttgart**

Iris Degenhardt, Partner  
T +49 711 9060-41033  
idegenhardt@kpmg.com

**Processes & Technology**

**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

**GMS - HR**

**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 Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

**Immigration/Arbeitsrecht**

**Berlin**

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

---

**Impressum**

**Herausgeber**

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Klingelhöferstraße 18  
10785 Berlin

**Redaktion**

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

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

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

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

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.