

September 2015

Internationale Arbeitswelt 2.0

Home Office – Was ist aufenthaltsrechtlich und steuerlich zu beachten?

Den Laptop einpacken, sich in den eigenen vier Wänden in Deutschland einrichten und dann via Internet weiter für seinen Arbeitgeber im Ausland arbeiten – das ist technisch und organisatorisch möglich. Oft ist es auch von Arbeitnehmern und ihren Vorgesetzten gewünscht. Wo es keine technischen Barrieren mehr gibt, stellt sich die Frage nach den rechtlichen Rahmenbedingungen. Spiegeln diese die Möglichkeiten einer modernen internationalen Arbeitswelt bereits wieder? Welche steuerlichen und insbesondere auch aufenthaltsrechtlichen Punkte gilt es zu beachten? Dies gilt insbesondere wenn Staatsangehörige aus Nicht-EU/EWR-Staaten in Deutschland in einem Home Office arbeiten möchten.

Wir möchten dazu folgende Lebenssachverhalte beispielhaft beurteilen:

Beispiel 1

Herr B wird von seinem Arbeitgeber für mindestens ein Jahr nach Deutschland entsandt. Frau B begleitet ihren Mann während dessen Entsendung. Sie möchte im Home Office in ihrer Wohnung in Deutschland für ihren ausländischen Arbeitgeber weiter tätig sein. Den Wohnsitz in ihrem Heimatland haben die Eheleute B mit dem Umzug

nach Deutschland aufgegeben. Der ausländische Arbeitgeber von Frau B hat in Deutschland keine eigene Betriebsstätte oder Tochtergesellschaft. Frau B wird ausschließlich unterstützende Tätigkeiten, z.B. Rechercharbeiten für ihren ausländischen Arbeitgeber ausführen.

Beispiel 2

Die Schwester von Frau B lernt bei einem Besuch in Deutschland einen deutschen Arbeitskollegen von Herrn B kennen und plant für mindestens ein Jahr zu ihm nach Deutschland zu ziehen. Sie wird ihren Wohnsitz in ihrem Heimatland nicht beibehalten. Auch sie möchte weiterhin aus ihrem deutschen Home Office heraus unterstützende Tätigkeiten für ihren ausländischen Arbeitgeber ausführen. Ihr ausländischer Arbeitgeber hat in Deutschland keine eigene Betriebsstätte oder Tochtergesellschaft.

Überlegungen zum Aufenthaltsrecht:

Das deutsche Aufenthaltsrecht ist zweckbezogen. Aufenthaltstitel für neu einreisende Ausländer (z.B. nationales Visum, Aufenthaltserlaubnis) werden für verschiedene Zwecke ausgestellt, etwa für eine abhängige Beschäftigung (im Rahmen einer Entsendung) oder für den Familiennachzug. Letzteres Szenario berechtigt in der Regel Ehegatten, gleichgeschlechtliche Lebenspartner sowie minderjährige, ledige Kinder.

Inhalt

Internationale Arbeitswelt 2.0

Kirchensteuer in Wegzugsfällen

Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit

Kurzzeiteinsätze – kurze Dauer – schnell gemacht – keine Compliance Risiken?

Besteuerung von Kapitaleleistungen schweizerischer Pensionskassen privater Arbeitgeber an in Deutschland ansässige Arbeitnehmer

Können Scheidungskosten steuerlich geltend gemacht werden?

Änderung zur Offenlegungsverpflichtung in den USA: Neue Abgabefrist und Fristverlängerungsmöglichkeit für das Formular FinCEN 114 ab dem Steuerjahr 2016

Rückwirkender Beginn der Rentenversicherungsspflicht auf Antrag

Managing Conflict 4

Veranstaltungskalender

Dabei enthalten alle Aufenthaltstitel unabhängig von ihrem Zweck eine (positive oder negative) Entscheidung über die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Während Aufenthaltstitel für eine Beschäftigung in der Regel für 2 bis 3 Jahre an einen bestimmten Arbeitgeber bzw. an ein bestimmtes aufnehmendes Unternehmen gebunden und damit in gewisser Weise beschränkt sind (siehe § 19a Abs. 3 AufenthG; § 9 BeschV), existieren solche Einschränkungen bei Aufenthaltstiteln zum Familiennachzug nicht.

Wer einen Aufenthaltstitel zum Familiennachzug erhält, besitzt sofort auch eine umfassende Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit. Diese Erlaubnis umfasst sowohl die unselbstständige (abhängige) Beschäftigung als auch die selbstständige Tätigkeit (§§ 2 Abs.2; 27 Abs. 5 AufenthG). Damit möchte Deutschland den Familiennachzug attraktiv gestalten, indem insbesondere Ehegatten keine Befürchtung haben müssen, in Deutschland nicht arbeiten zu dürfen.

Für die Erwerbstätigkeit einschließlich der unselbstständigen Beschäftigung gilt das sogenannte Tätigkeitsortsprinzip: Immer dann, wenn eine Person physisch in Deutschland eine arbeitsvertraglich geschuldete Leistung erbringt, muss die dafür erforderliche Erlaubnis im Aufenthaltstitel vorhanden sein. Nicht entscheidend ist hingegen, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat.

Für das Beispiel 1 bedeutet dies aufenthaltsrechtlich, dass Frau B als Ehegattin auf Grund des Familiennachzugs in Deutschland sofort jede Form der selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeit ausüben darf. Dies beinhaltet auch eine Tätigkeit im Home Office für ihren ausländischen Arbeitgeber, denn jede Form der unselbstständigen Tätigkeit ist erlaubt.

Hingegen ist der Schwester von Frau B, bezogen auf das Beispiel 2, eine Tätigkeit im Home Office für ihren ausländischen Arbeitgeber nicht ohne Weiteres gestattet. Ein Aufenthaltstitel zum Familiennachzug kommt für die Schwester nicht in Betracht, da sie keine „Familienangehörige“ des deut-

schen Arbeitskollegen von Herrn B im aufenthaltsrechtlichen Sinne ist. Damit verbleibt ihr nur die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung zu beantragen.

Bei Aufenthaltstiteln zum Zweck der Beschäftigung ist grundsätzlich eine lokale Anstellung erforderlich. Nur ausnahmsweise ist eine Entsendung auf Basis eines ausländischen Anstellungsvertrages nach Deutschland möglich, und zwar als konzerninterne Entsendung zu einem deutschen Tochterunternehmen oder zu einer eigenen Repräsentanz. Eine Tätigkeit darüber hinaus für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland ist nur Personen mit einer der folgenden Staatsangehörigen möglich (§ 26 BeschV): Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Südkorea, USA.

Nur wenn die Schwester von Frau B die Staatsangehörigkeit eines dieser Länder hat, kann sie einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung bei einem Home Office Szenario beantragen. Andernfalls kann sie die Tätigkeit im Home Office in Deutschland für ihren ausländischen Arbeitgeber nicht ausüben.

Überlegungen zum Steuerrecht:

Soweit die Frage des Aufenthaltsrechts für Frau B und auch die Schwester von Frau B geklärt ist und der Tätigkeit im Grunde nach in Deutschland nachgegangen werden darf, stellt die Frage der Versteuerung.

Dabei kann die Beurteilung der Steuerpflicht für beide Beispiele zusammengefasst werden:

Personen, die in Deutschland einen Wohnsitz oder einen gewöhnlichen Aufenthalt haben, sind unbeschränkt steuerpflichtig. Das bedeutet, dass sie mit ihren gesamten Einkünften in Deutschland der Besteuerung unterliegen. Das trifft unabhängig davon zu, ob der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland oder im Ausland hat. Hat kommt auch nicht darauf an, ob das Gehalt auf ein deutsches oder ein ausländisches Konto überwiesen wird.

Frau B und ihre Schwester begründen jeweils durch Zuzug einen Wohnsitz in Deutschland und sind daher unbeschränkt steuerpflichtig.

Folglich sind die Gehaltseinkünfte aus ihrer Home Office Tätigkeit in Deutschland steuerpflichtig.

Dies gilt unabhängig davon, dass das Unternehmen, für welches sie ihre unterstützenden Tätigkeiten ausüben, ansonsten keine Berührungspunkte zu Deutschland hat.

Auch nach einem Doppelbesteuerungsabkommen kann sich keine abweichende Beurteilung ergeben. In beiden Beispielen besteht ein Wohnsitz nur in Deutschland. Persönliche Anwendbarkeit des Abkommens vorausgesetzt, wäre Deutschland auch der Ansässigkeitsstaat. Da die Tätigkeit im Home Office in Deutschland ausgeübt wird, fallen Ansässigkeitsstaat und Tätigkeitsstaat zusammen. Das Besteuerungsrecht der Gehaltseinkünfte verbleibt somit in Deutschland.

Sollte mit dem Heimatstaat bzw. mit dem Sitzstaat des ausländischen Arbeitgebers kein Doppelbesteuerungsabkommen bestehen, hat Deutschland ebenfalls das Besteuerungsrecht.

Damit ist die Frage nach dem grundsätzlichen Besteuerungsrecht in den Beispielen zügig zu beantworten.

Gleichwohl ergeben sich daraus zahlreiche Folgefragen, insbesondere auch für den Arbeitgeber im Ausland:

Wie wird die Doppelbesteuerung vermieden?

Ist es überhaupt möglich die Gehaltseinkünfte von der Versteuerung im Ausland auszunehmen?

Ist der ausländische Arbeitgeber weiterhin verpflichtet Lohnsteuer abzuführen?

Grundsätzlich arbeiten Frau B und ihre Schwester ausschließlich zum Nutzen eines ausländischen Arbeitgebers. Ihre Arbeitsergebnisse werden nicht in Deutschland verwertet.

Kommt es möglicherweise zu einer zumindest temporär doppelten Versteuerung der Gehaltseinkünfte im In- und Ausland?

Ergeben sich für den ausländischen Arbeitgeber steuerliche Verpflichtungen in Deutschland?

Besteht unter Umständen die Verpflichtung auch in Deutschland Lohnsteuer abzuführen?

Wie verhält es sich mit der Sozialversicherung?

Nach derzeitiger Rechtslage scheinen gerade die technisch problemlosen und zunächst „harmlos“ klingenden Sachverhalte doch zu einigen Fallstricken in der internationalen Abstimmung zu führen.

Fazit

Auch wenn die digitale Arbeitswelt 2.0 technisch bereits hervorragend funktioniert, bleiben die rechtlichen Rahmenbedingungen komplex.

Die aufenthalts- und sozialversicherungsrechtlichen sowie steuerlichen Fragen die sich bei einer grenzüberschreitenden Home Office Lösung ergeben, sollten im Vorfeld geklärt werden. So lassen sich unliebsame Überraschungen vermeiden.

Kirchensteuer in Wegzugsfällen

Personen, die über einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland verfügen, sind unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Wenn sie zusätzlich Mitglied einer kirchensteuererhebungsberechtigten Kirche (z.B. römisch-katholische oder evangelische Kirche) sind, unterliegen sie auch der Kirchensteuerpflicht.

Geben Mitarbeiter ihren Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland auf, endet nicht nur ihre unbeschränkte Einkommensteuerpflicht, sondern auch ihre Kirchensteuerpflicht. In einem solchen Fall ist der Mitarbeiter mit seinen inländischen Einkünften beschränkt einkommensteuerpflichtig.

Gerade bei Entsendungen ins Ausland kommt es häufig vor, dass der Arbeitgeber nach Entsendungsbeginn noch Zahlungen tätigt, die im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit in Deutschland stehen (z.B. Boni oder Tantiemen). Diese Einkünfte sind weiterhin in Deutschland einkommensteuerpflichtig. Der Mitarbeiter ist mit diesen Einkünften beschränkt steuerpflichtig.

Wie werden nachlaufende Bonuszahlungen in der Gehaltsabrechnung berücksichtigt?

Der Arbeitgeber rechnet solche nachlaufenden Zahlungen über die deutsche Gehaltsabrechnung ab. Üblicherweise geschieht dies auf Basis der Steuerklasse I. Dies ist möglich, wenn rechtzeitig eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer beantragt wird. Kirchensteuer fällt dabei nicht an.

Wie werden nachlaufende Bonuszahlungen bei der Kirchensteuerveranlagung berücksichtigt?

Im Jahr des Wegzugs ins Ausland ist der Arbeitnehmer i.d.R. verpflichtet, eine deutsche Einkommensteuererklärung abzugeben. Im Rahmen der Veranlagung wird bei Arbeitnehmern, die Mitglied einer kirchensteuererhebungsberechtigten Kirche sind, Kirchensteuer festgesetzt.

Jedes einzelne Bundesland verfügt über ein eigenes Kirchensteuergesetz. Die Kirchensteuergesetze weichen in ihren Vorschriften, wie in Wegzugsfällen zu verfahren ist, zum Teil stark voneinander ab. Die einzelnen Möglichkeiten sollen anhand des folgenden Beispiels dargestellt werden:

Beispiel:

Ein Mitarbeiter wird zum 01.03.2015 in die USA entsandt. Der deutsche Wohnsitz wird zum 28.02.2015 aufgegeben. Sein monatlicher Arbeitslohn beträgt EUR 10.000. Im Juli erhält er eine Bonuszahlung für seine Tätigkeit in Deutschland von EUR 50.000.

Einkommensteuerpflichtig sind der laufende Arbeitslohn von Januar bis Februar (EUR 20.000) sowie die Bonuszahlung (EUR 50.000). Der laufende Arbeitslohn von März bis Dezember ist in Deutschland steuerfrei und wird lediglich unter Progressionsvorbehalt erfasst.

Die Einkommensteuer betrage EUR 22.400 (= EUR 70.000 x 32%).

Zwölfteilung ohne Einschränkungen

Zu dieser Gruppe gehören: Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt.

Bemessungsgrundlage der Kirchensteuer ist die Einkommensteuer. Diese wird – anteilig für die Monate, in denen Kirchensteuerpflicht gegeben ist – gezwölfelt. Die entsprechend gekürzte Bemessungsgrundlage wird mit einem fixen Prozentsatz (8% für Baden-Württemberg, 9% für die übrigen Länder) multipliziert. So wird die festzusetzende Kirchensteuer ermittelt.

In obigem Beispiel würde die Kirchensteuer also wie folgt festgesetzt werden:

EUR 22.400 x 2/12 x 9% (bzw. 8% bei Baden-Württemberg) = EUR 336

Bei dieser Berechnungsmethode wird damit die Bonuszahlung, die nach Wegzug und somit nach dem Ende der Kirchensteuerpflicht ausgezahlt wurde, zu 2/12 versteuert. Kompensiert wird dies dadurch, dass das laufende Gehalt, das während des Vorliegens der Kirchensteuerpflicht ausgezahlt wurde, nur zu 2/12 versteuert wird.

Eine Berücksichtigung entsprechend des Zuflussprinzips erfolgt nicht.

Zwölfteilung mit Einschränkungen (Dauer der Kirchensteuerpflicht = Dauer der unbeschränkten Einkommensteuerpflicht, aber keine Rückausnahme für inländische Einkünfte nach Wegzug)

Zu dieser Gruppe gehören: Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen.

Grundsätzlich sehen diese Länder Regelungen zur Zwölfteilung der Kirchensteuer vor. Anwendung findet die Zwölfteilung allerdings nur in solchen Fällen, in denen der Zeitraum der Kirchensteuerpflicht vom Zeitraum der unbeschränkten Steuerpflicht abweicht. Damit werden die klassischen Fälle des unterjährigen Kircheneintritts bzw. Kirchaustritts abgedeckt.

Bezogen auf obiges Beispiel ermittelt sich die Kirchensteuer wie folgt:

EUR 22.400 x 9% = EUR 2.016

Das laufende Gehalt für Januar und Februar unterliegt damit im Ergebnis in voller Höhe der Kirchensteuer. Dies ist plausibel, da die Kirchensteuerpflicht bis einschließlich Februar 2015 besteht.

Jedoch fällt auch auf die komplette Bonuszahlung Kirchensteuer an. Da der Zeitraum der Kirchensteuerpflicht und der unbeschränkten Steuerpflicht identisch sind, unterbleibt eine Zwölfteilung. Dies führt im Ergebnis zu einer deutlich höheren Kirchensteuerlast.

Zwölfteilung mit Einschränkungen (Dauer der Kirchensteuerpflicht = Dauer der unbeschränkten Einkommensteuerpflicht, Rückausnahme für inländische Einkünfte nach Wegzug)

Zu dieser Gruppe gehören: Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein.

Im Unterschied zur zweiten Gruppe berücksichtigen die Kirchensteuergesetze dieser Länder steuerpflichtige inländische Einkünfte, die nach Wegzug erzielt werden. In Fällen wie dem obigen wird damit im Ergebnis eine Zwölfteilung der Kirchensteuer für beide Posten, laufendes Gehalt und Bonuszahlung, vorgenommen:

$$\text{EUR } 22.400 \times 9\% \times 2/12 = \text{EUR } 336$$

Ungenaue Regelungen (Bayern)

Im Unterschied zu den übrigen Ländern finden sich im bayerischen Kirchensteuergesetz keine expliziten Regelungen, wie in den Fällen des Wegzugs ins Ausland mit der Kirchensteuer zu verfahren ist. Es existieren lediglich Regelungen in den §§ 5 und 6 der Kirchensteuer-Ausführungsverordnung (AVKirchStG).

§ 5 AVKirchStG sieht die Zwölfteilung in den Fällen des unterjährigen Kircheneintritts bzw. Kirchenaustritts vor. Sie greift jedoch nicht für klassische Wegzugsfälle ins Ausland.

§ 6 AVKirchStG kennt darüber hinaus eine Zwölfteilung der Kirchensteuer in solchen Fällen, in denen eine kirchensteuerpflichtige Person aus einem anderen Bundesland nach Bayern bzw. von Bayern in ein anderes Bundesland zieht.

Dass die Zwölfteilung der Kirchensteuer in obigem Beispiel vorzunehmen wäre, kann aus dem Kirchensteuergesetz bzw. der Kirchensteuer-Ausführungsverordnung nicht direkt abgeleitet werden.

Im Ergebnis kann es in obigem Beispiel dazu kommen, dass neben dem laufenden Gehalt für Januar und Februar auch die Bonuszahlung in voller Höhe zur Kirchensteuer herangezogen wird:

$$\text{EUR } 22.400 \times 8\% = \text{EUR } 1.792$$

In allen Bundesländern kann es dazu kommen, dass das Finanzamt bzw. Kirchensteueramt nachlaufende Einkünfte in die Berechnung der Kirchensteuer einbezieht. Dies erscheint auf den ersten Blick nicht sachgerecht, da diese Einkünfte oft nach dem Ende der Kirchensteuerpflicht erzielt werden.

Nach Ansicht des BFH bestehen jedoch keine rechtlichen Bedenken, wenn Einkünfte, die nach dem Ende der Kirchensteuerpflicht erzielt werden, für die Zwölfteilung anteilig berücksichtigt werden (BFH vom 15.10.1997, I R 33/97). Allerdings sei darauf hingewiesen, dass dieses Urteil selbst nur zum Kirchensteuergesetz aus Baden-Württemberg erlassen wurde. Dieses sieht bei Wegzugsfällen stets eine Zwölfteilung vor.

Übertragen auf obigen Fall entspricht dies den Gruppen 1 (Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt) und 3 (Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Schleswig-Holstein). In all diesen Ländern kommt es im Beispielfall zu einer Zwölfteilung sowohl in Bezug auf den laufenden Arbeitslohn vor Wegzug als auch bezüglich des nachlaufenden Arbeitslohns nach Wegzug.

In den Gruppen 2 und 4 (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen, Bayern) war die Zwölfteilung gerade nicht einschlägig. Nachlaufende Einkünfte unterliegen im Beispielfall voll der Kirchensteuer. Dieser Effekt wird auch nicht dadurch kompensiert, dass eine Zwölfteilung der Kirchensteuer für das laufende Gehalt vorgenommen wird. Dies führt zu einem nicht sachgerechten Ergebnis.

Wir empfehlen daher, gegen Kirchensteuerbescheide dieser Länder Einspruch einzulegen und abweichende Steuerfestsetzung aus Billigkeitsgründen im Sinne von § 163 AO zu beantragen. In Anlehnung an die vom Bundesfinanzhof in seinem Urteil vom

24.10.1975 (Az. VI R 123/72) vorgenommenen Schätzung kann eine Aufteilung der Kirchensteuer unseres Erachtens im Verhältnis von Einkünften vor Wegzug zum Gesamtbetrag der Einkünfte vorgenommen werden. Im Beispielfall ergäbe dies:

$$\text{EUR } 22.400 \times 8\% \times 20.000/70.000 = \text{EUR } 512$$

Fazit

In allen Bundesländern kann es dazu kommen, dass das Finanzamt bzw. Kirchensteueramt nachlaufende Einkünfte in die Berechnung der Kirchensteuer einbezieht. Dies erscheint auf den ersten Blick nicht sachgerecht, da diese Einkünfte oft nach dem Ende der Kirchensteuerpflicht erzielt werden. Wir sehen durchaus Möglichkeiten der Minderung dieser Steuerbelastung. Dies ist jedoch einzelfallabhängig. Bei Fragen sprechen Sie uns bitte an.

Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit

Es klingt zu schön um wahr zu sein – wer Arbeitslohn für eine mehrjährige Tätigkeit bezieht, kann eine ermäßigte Besteuerung (Fünftelregelung) in Anspruch nehmen. Doch auch hier steckt – wie so oft im Steuerrecht – der Teufel im Detail.

Die Theorie...

In § 34 (2) Nr. 4 EStG ist geregelt, dass Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten außerordentliche Einkünfte darstellen. Mehrjährig bedeutet, dass sich der Zeitraum auf mehr als zwölf Monate und auf mindestens zwei Veranlagungszeiträume (also Kalenderjahre) erstreckt. Dann sind laut Gesetzeswortlaut die Voraussetzungen für eine ermäßigte Besteuerung der außerordentlichen Einkünfte erfüllt.

... die Praxis

Der BFH hat mit Urteil vom 07.05.2015 (VI R 44/13) die Voraussetzungen für die begünstigte Besteuerung aktuell genauer beleuchtet.

Laut BFH ist für das Vorliegen außerordentlicher Einkünfte nicht erforderlich, dass sie unüblich sind oder unregelmäßig anfallen. Das heißt, auch sich regelmäßig wiederholende Zahlungen

können außerordentlich sein. Ferner muss keine Sondertätigkeit vorliegen, die von der regelmäßigen Erwerbstätigkeit abgrenzbar ist. Und es muss auch keinen besonderen Rechtsgrund für die Zahlung geben.

Spruch: Rein auf Basis der zugrunde liegenden Tätigkeit oder auf Basis des zugrunde liegenden Rechtsgrunds sind außerordentliche Einkünfte nicht von laufenden Einkünften unterscheidbar. Bei Arbeitnehmern kann – bei Erfüllung des Merkmales der Mehrjährigkeit – das Merkmal der Außerordentlichkeit schon allein dadurch vorliegen, dass zusätzlich zum regulären Arbeitslohn noch zufällige und schwankende Einnahmen vorliegen.

... und das Aber

Ganz so leicht kommt der Steuerpflichtige jedoch nicht an die Tarifvergünstigung der Fünftelregelung.

Die Entlohnung muss zweckbestimmtes Entgelt für eine mehrjährige Tätigkeit sein. Diese Zweckbestimmung kann sich aus dem Anlass der Zuwendung oder aus den übrigen Umständen ergeben. Hierbei ist insbesondere die Berechnungsgrundlage für die Vergütung ausschlaggebend.

Es müssen zwingend wirtschaftlich vernünftige Gründe für die zusammengeballte Entlohnung vorliegen. So soll Missbrauch vorgebeugt werden. Diese wirtschaftlichen Gründe können beim Arbeitnehmer oder beim Arbeitgeber gegeben sein. Rein steuerliche Vorteile stellen dabei aus Sicht des BFH keine wirtschaftlichen Gründe dar. Wohl aber – wie im vorliegenden Fall – eine drohende Aberkennung der Gemeinnützigkeit des Arbeitgebers.

Fazit

Außerordentlich muss nicht immer außergewöhnlich sein. Auch bei regelmäßig wiederkehrenden mehrjährigen Zahlungen, die nicht aus einem besonderen Grund heraus gezahlt werden, können tarifbegünstigte außerordentliche Einkünfte vorliegen. Es muss sich ausdrücklich nicht um unübliche, einmalige Sondereinkünfte handeln. Daher sollte in Zweifelsfällen immer geprüft werden, ob die Fünftelregelung anzuwenden ist.

Kurzzeiteinsätze – kurze Dauer – schnell gemacht – keine Compliance Risiken?

Als Kurzzeiteinsatz bezeichnet man den befristeten grenzüberschreitenden Transfer eines Mitarbeiters für einen Zeitraum zwischen 3 und 12 Monaten. Sie sind für viele global agierende Unternehmen unverzichtbar. Dabei dienen Kurzzeiteinsätze sehr unterschiedlichen Zwecken. Neben der Personalentwicklung, dem Wissenstransfer und der Projektarbeit müssen oft einfach nur kurzfristige Personalengpässe behoben werden.

Kurzzeiteinsätze werden in der Praxis mit „weniger Administration“ gleichgesetzt. Die Leistungen sind gegenüber Langzeiteinsätzen eingeschränkt, beispielsweise die Familienmitnahme ist regelmäßig nicht vorgesehen. Der Mitarbeiter hält sich zudem regelmäßig(er) im Heimatland auf. In Gesprächen mit Personalabteilungen hören wir oft die Aussage: „Der Einsatz ist doch nur für ein paar Monate.“ Dann schließt sich die Frage an: „Können wir das nicht einfach als Geschäftsreise abwickeln?“ Auch berichten die Mitarbeiter von Personalabteilungen, dass es immer wieder zu Beschwerden des entsendenden Fachbereichs kommt. Sie hören dann Aussagen wie: „Global Mobility wäre zu unflexibel und agiere sehr bürokratisch“.

Aus Sicht des Beraters ist es jedoch so, dass alle Einsätze den bekannten Compliance Risiken unterliegen. Dies gilt ausnahmslos auch, wenn diese nur von kurzer Dauer sind. Im Gegensatz zu traditionellen Langzeiteinsätzen sind die Bedingungen bei Kurzzeiteinsätzen hinsichtlich Kostentragung, Heimatbesuchen, Wohnung am Einsatzort, pauschalen Zulagen usw. sehr unterschiedlich. Deshalb ergeben sich für Kurzzeiteinsätze sehr unterschiedliche steuer-, sozialversicherungs-, arbeits- und aufenthaltsrechtliche Folgen, die es zu administrieren gilt.

Vorangegangene Dienstreisen können sehr unterschiedliche Konsequenzen haben, die oft erhebliche Mehrkosten für das entsendende Unternehmen

bedeuten. Die individuelle Situation muss daher vor der Durchführung und auch bei geplanter Verlängerung des Einsatzes geprüft werden. Nur so können alle Konsequenzen erkannt und etwaige Compliance Risiken identifiziert werden. Die Einführung und Umsetzung eines Prozesses, welcher eine Prüfroutine definiert, ist auch für Kurzzeiteinsätze unverzichtbar. Tatsächlich hilft dieser Prozess dem Gesamtablauf. Unerwartete Herausforderungen werden vermieden; Showstopper rechtzeitig erkannt.

Es bietet sich an, dass neben der Analyse von Risiken im Rahmen der Planung des Einsatzes eine Kostenschätzung erstellt wird. Diese zeigt die Investitionssumme und unterstützt die Entscheidung über Einsatzart und Dauer. Die Kostenschätzung könnte auch zum Bestandteil eines Genehmigungsprozesses für den jeweiligen Einsatz in den Unternehmen gemacht werden.

Im Prozess muss auch an die rechtzeitige Vorbereitung der Vertragsdokumente, Anträge und etwaig notwendige Schulungen gedacht werden (z.B. Entsendevereinbarung, Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen, Sozialversicherungsanträge, interkulturelles Training etc.). So wird der Standortwechsel professionell vorbereitet. Auch an die Zeit nach der Ankunft im Einsatzland muss gedacht werden. Wie soll die kontinuierliche Betreuung des Mitarbeiters vor Ort sowie später bei Rückkehr organisiert werden? Dabei gibt es je nach Dauer des Einsatzes unterschiedliche Herangehensweisen.

Fazit

Der Gedanke, dass Kurzzeiteinsätze aufgrund ihrer Dauer keine Compliance Risiken mit sich bringen und weniger Administration bedeuten, wird in der Praxis regelmäßig widerlegt. Um die einhergehenden Compliance Risiken zu minimieren gilt es, zunächst die Fachabteilungen zu sensibilisieren. Diese müssen die Risiken kennen, die im Falle von Regelverstößen zu empfindlichen Sanktionen für das Unternehmen sowie den Mitarbeiter führen können. Um den Gesamtprozess zu beschleunigen, empfehlen wir die Erarbeitung eines eindeutigen Prozesses. So werden alle Themen sicher identifiziert und Maßnahmen können durchdacht wer-

den. Die richtige Entsenderichtlinie im Einklang mit einem klar strukturierten Prozess setzt die Standards, um Ihre Mitarbeiter zügig und sicher mobil zu halten. Gerne unterstützen Sie unsere GMS-HR Experten bei Fragen zur Gestaltung oder der Umsetzung.

Besteuerung von Kapitalleistungen schweizerischer Pensionskassen privater Arbeitgeber an in Deutschland ansässige Arbeitnehmer

Der BFH hat sich in mehreren Urteilen mit der Besteuerung von Kapitalleistungen aus der schweizerischen betrieblichen Altersvorsorge befasst. Bei diesen Urteilen geht es um Zahlungen, die an im Inland lebende Empfänger geleistet werden und um die Frage, in welchem Umfang diese Zahlungen im Inland der Besteuerung unterliegen.

Das System der betrieblichen Altersvorsorge läuft in der Schweiz über Pensionskassen, die der private Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer errichtet. Diese Vorsorge stellt neben der Alters-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung (1. Säule) die 2. Säule der schweizerischen Altersversorgung dar. In diese Pensionskassen zahlen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber gesetzlich vorgeschriebene (obligatorische) Beiträge wie auch freiwillige (überobligatorische) Beiträge ein. Der BFH stellt in seinen kürzlich veröffentlichten Urteilen klar, dass bei der steuerlichen Beurteilung der Leistungen aus Pensionskassen privater Arbeitgeber darauf abzustellen ist, ob die Auszahlung auf obligatorischen oder überobligatorischen Beiträgen beruht. Auf zwei Urteile soll im Folgenden genauer eingegangen werden.

BFH-Urteil zur Kapitalabfindung eines Rentenanspruchs

Im vorliegenden Fall trat der Mitarbeiter in den Ruhestand. Er machte von seinem Wahlrecht Gebrauch und beantragte statt der Auszahlung einer monatlichen Rente eine Einmalzahlung. In dem Urteil vom 26.11.2014 (BFH VIII R 38/10) befasst sich der BFH mit der Frage, wie eine solche Kapitalabfindung

des Rentenanspruchs steuerlich zu beurteilen ist. Hierbei ist nach Ansicht des BFH zu differenzieren, auf welchen Beiträgen diese Einmalzahlung beruht:

a) Kapitalabfindung beruht auf obligatorischen Beiträgen

Der BFH stellt in seinem Urteil klar, dass eine Kapitalabfindung als „andere Leistung“ aus einer gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Besteuerungsanteil zu versteuern ist. Dies gilt soweit die Zahlung auf obligatorischen Beiträgen beruht. Eine Kapitalabfindung des Rentenanspruchs könnte für diese Beiträge jedoch nach § 3 Nr. 3 EStG steuerfrei sein. Jedenfalls soweit mit der Zahlung ein Rentenanspruch abgegolten wird, der dem Mitarbeiter nach Erreichen der Altersgrenze für eine vorzeitige Pensionierung zusteht, ist die Regelung anwendbar.

b) Kapitalabfindung beruht auf überobligatorischen Beiträgen

Der Anteil der Zahlung, der auf den überobligatorischen Beiträgen beruht, ist nach Ansicht des BFH eigenständig zu beurteilen. Die Zahlung daraus ist als Kapitalleistung aus einer Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht gänzlich steuerfrei. Voraussetzung ist, dass eine Zugehörigkeit zur Pensionskasse vor dem 01.01.2005 und für mindestens 12 Jahre bestand.

BFH-Urteil zu einer Austrittsleistung beim endgültigen Verlassen der Schweiz

In einem weiteren Urteil vom 26.11.2014 (BFH VIII R 31/10) befasst sich der BFH mit einer Austrittsleistung der schweizerischen Pensionskasse. Mit dem endgültigen Verlassen der Schweiz kann der Mitarbeiter eine Auszahlung seines in der Pensionskasse angesammelten Vermögens verlangen. In der Regel bezieht sich dieser Auszahlungsanspruch lediglich auf den überobligatorischen Teil des Guthabens. Auch hier wendet der BFH die oben genannten Grundsätze an. Im vorliegenden Fall ordnete der BFH die Pensionskasse als fondsgebundene Lebensversicherung ein. Die Austrittszahlung wurde als vollständig steuerfrei beurteilt. Die Leistung war dem überobligatorischen Bereich der betriebli-

chen Altersvorsorge zuzuordnen, eine mehr als 12-jährige Beitragszahlung war ebenso gegeben wie der Beitritt vor dem 01.01.2005.

Beispiel:

Mitarbeiter A war von 01.01.1997 bis 30.06.2014 für einen Arbeitgeber in der Schweiz tätig. Zum 01.07.2014 ist er in den Ruhestand getreten. Er hat seinen Wohnsitz in der Schweiz aufgegeben und ist zum 01.07.2014 nach Deutschland gezogen. Während seiner Tätigkeit haben A und sein Arbeitgeber Beiträge in eine schweizerische Pensionskasse in Höhe von insgesamt EUR 90.000 geleistet. Hiervon entfallen ein Betrag von EUR 30.000 (1/3) auf obligatorische Beiträge und ein Betrag von EUR 60.000 (2/3) auf überobligatorische Beiträge. Im August 2014 erhält A aus der Pensionskasse eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 120.000. Mit dieser Zahlung wird sein normaler Rentenanspruch abgegolten.

Die Einmalzahlung ist mit dem Besteuerungsanteil zu versteuern, soweit die Zahlung auf obligatorischen Beiträgen beruht. 1/3 der Auszahlung (also EUR 40.000) ist daher mit dem für 2014 geltenden Besteuerungsanteil von 78% zu versteuern. 2/3 der Zahlung (also EUR 80.000) sind dagegen steuerfrei. Die Zahlung erfolgte aus einer Rentenversicherung mit Beitritt vor 2005 und die Laufzeit betrug mehr als 12 Jahre.

Fazit

Kapitalauszahlungen aus schweizerischen Pensionskassen müssen danach beurteilt werden, ob diese auf obligatorischen oder überobligatorischen Beiträgen beruhen. Zur Beurteilung der Steuerpflicht sind Informationen von der Pensionskasse über die Beitragsdauer und die geleisteten Beiträge nötig. Außerdem kommt es auf die Vergleichbarkeit der schweizerischen Pensionskasse mit der Kapitalleistung aus einer Rentenversicherung bzw. fondsgebundene Lebensversicherungen an. Wir empfehlen daher verbindliche Auskünfte des Finanzamts einzuholen um Rechtssicherheit bezüglich der Besteuerung zu erhalten. Diese sollten auf die BFH-Rechtsprechung verweisen.

Können Scheidungskosten steuerlich geltend gemacht werden?

Eine Scheidung ist – neben allen persönlichen Aspekten – auch mit zum Teil erheblichen Kosten verbunden. Können diese Aufwendungen steuermindernd wirken? In Frage kommt der Abzug als außergewöhnliche Belastung im Rahmen der Einkommensteuererklärung. Eine außergewöhnliche Belastung liegt vor, wenn dem Steuerpflichtigen Prozesskosten zwangsläufig erwachsen. Dies ist erfüllt, wenn er sich ihnen aus rechtlichen, tatsächlichen oder sittlichen Gründen nicht entziehen kann.

Nach jahrelanger Auffassung des Bundesfinanzhofes sollen mindestens Scheidungskosten im engen Sinne, also Prozesskosten und Anwaltskosten, steuerlich abzugsfähig sein. Vom Abzug ausgeschlossen wurden zunächst Scheidungskosten im weiten Sinne, z.B. Notarkosten sowie Kosten für eine Scheidungsfolgenvereinbarung. In einem Urteil aus 2011 (BFH VI R 42/10) vertrat der BFH dann sogar die Ansicht, dass Zivilprozesskosten unabhängig vom Gegenstand des Prozesses als außergewöhnliche Belastung abziehbar sind.

Der Gesetzgeber wollte dieser weiten Auffassung mittels einer Gesetzesänderung Einhalt gebieten. Mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2013 wurden die Regeln über die außergewöhnlichen Belastungen angepasst. Nun sind Aufwendungen für die Führung eines Rechtsstreits (also Prozesskosten) vom Abzug ausgeschlossen. Ausnahmsweise ist ein Abzug zu gewähren, wenn der Steuerpflichtige ohne diese Aufwendungen Gefahr liefe, seine Existenzgrundlage zu verlieren und seine lebensnotwendigen Bedürfnisse in dem üblichen Rahmen nicht mehr befriedigen zu können.

Die Finanzverwaltung versagt nun mit Verweis auf die geänderte Vorschrift den Abzug sämtlicher Prozesskosten, also auch von Scheidungskosten im engen Sinne. Eine Anerkennung als außergewöhnliche Belastung wird nur im Ausnahmefall gewährt. Es muss

ohne den Prozess quasi das Leben des Steuerpflichtigen gefährdet sein.

Inzwischen beschäftigen sich die ersten Finanzgerichte mit dieser häufigen Fragestellung. Laut FG Rheinland-Pfalz (Urteil vom 16.10.2014, 4 K 1976/14) sind unmittelbare Kosten der Ehescheidung als außergewöhnliche Belastung anzuerkennen. Ist eine Beziehung zerrüttet, so können sich die beteiligten Personen einem Scheidungsverfahren zwangsläufig nicht erziehen. Nur auf diesem Weg kann eine Ehe rechtlich beendet werden. Das FG Münster hat mit Urteil vom 21.11.2014 (4 K 1829/14) ebenfalls im Sinne des Stpfl. entschieden. Das Finanzgericht vertritt die Ansicht, dass durch die Änderung der Regeln über die außergewöhnlichen Belastungen die Anerkennung von Scheidungskosten im weiten Sinne eingeschränkt werden sollte. Prozesskosten (also Scheidungskosten im engen Sinne) müssten aber unverändert als außergewöhnliche Belastung abziehbar sein, da zwangsläufige Aufwendungen vorliegen.

In beiden Verfahren wurde betont, dass die Gesetzesänderung nur zu einer Einschränkung, nicht aber zu einer vollständigen Nichtanerkennung von Prozesskosten führen sollte. Es war nach Auffassung der Richter nur beabsichtigt, die frühere Rechtslage wieder herzustellen. Die Revision zum BFH wurde von beiden Finanzgerichten zugelassen (VI R 66/14 bzw. VI R 81/14).

Fazit

Bei der Erstellung einer Einkommensteuererklärung sollten Scheidungskosten im Detail geprüft werden. Es ist zu unterscheiden, welche Art von Scheidungskosten vorliegt. Unter Umständen kann mit Verweis auf die beim Bundesfinanzhof anhängigen Verfahren ein Abzug beantragt werden.

Änderung zur Offenlegungsverpflichtung in den USA: Neue Abgabefrist und Fristverlängerungsmöglichkeit für das Formular FinCEN 114 ab dem Steuerjahr 2016

Natürliche Personen, die in den USA als unbeschränkt steuerpflichtig gelten, sind verpflichtet, ihre außerhalb der USA gelegenen Vermögenswerte in den USA anzuzeigen. Dies gilt, sofern diese Vermögenswerte einen kumulierten Höchstwert von USD 10.000 während des Steuerjahres übersteigen. Die Anzeige dieser Vermögenswerte erfolgt bisher getrennt von der US-Einkommensteuererklärung auf dem Formular FinCEN 114 („Report of Foreign Bank and Financial Accounts“). Das Formular ist bei der US-Finanzbehörde bis zum 30.06. des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres elektronisch einzureichen. Für das Jahr 2015 ist dies der 30.06.2016. Eine Fristverlängerung ist nicht möglich.

Ab dem Steuerjahr 2016 ändert sich die Abgabefrist für das Formular FinCEN 114. Die neue Abgabefrist wird auf den 15. April des auf das Kalenderjahr folgenden Jahres vorgezogen und stimmt dann mit der Abgabefrist für US-Einkommensteuererklärungen überein. Für das Steuerjahr 2016 ist der Abgabetermin für das Formular somit der 15. April 2017. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine Abgabefristverlängerung für maximal 6 Monate zu beantragen. Für US-Staatsbürger sowie Besitzer einer Green Card gilt eine automatische Fristverlängerung bis zum 15. Juni, sofern diese Personen am 15. April nicht in den USA wohnhaft und im Ausland beruflich tätig sind. Die Regeln entsprechen denen für die Abgabe der US-Einkommensteuererklärung.

Detaillierte Informationen zum Prozess der Abgabefristverlängerung sowie zu den erforderlichen Formularen liegen zum jetzigen Zeitpunkt nicht vor.

Fazit

Die Neuregelung ist aus Sicht des Steuerpflichtigen und des Beraters zu begrüßen. Ein von der Steuererklärung abweichender Abgabetermin entfällt. Die neue Möglichkeit der Fristverlängerung verschafft den Steuerpflichtigen einen größeren zeitlichen Spielraum bei der Beschaffung und Bereitstellung der meist aufwändig zu recherchierenden Informationen.

Rückwirkender Beginn der Rentenversicherungspflicht auf Antrag

Grundsätzliches zur rentenrechtlichen Absicherung bei Auslandsbeschäftigung

Entsandte Arbeitnehmer haben in aller Regel ein Interesse an einem möglichst einheitlichen Rentenversicherungsverlauf. Dieser vermeidet Komplikationen, die sich aus einer gemischten Sozialbiographie ergeben können. Auch der reibungslose Verbleib in Zusatzsystemen (wie z.B. der betrieblichen Altersversorgung) sowie der vergleichsweise hohe Leistungsstandard sprechen für einen Verbleib im deutschen Rentenversicherungssystem. Diesen Verbleib ermöglichen die europäischen Koordinationsregelungen der VO (EG) 883/2004 sowie die Sozialversicherungsabkommen. Unterliegt der Mitarbeiter danach den deutschen Rechtsvorschriften, führt die Aufnahme der Auslandsbeschäftigung kraft Gesetzes zur Rentenversicherungspflicht.

Anders kann es sich bei Aufnahme einer Beschäftigung im vertragslosen Ausland (z.B. in Russland, Südafrika, Singapur) verhalten. Kein zusätzlicher Handlungsbedarf besteht in den Fällen, in denen die restriktiven Voraussetzungen einer Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne erfüllt sind (Ausstrahlung). Bei Auslandseinsätzen in Konzernunternehmen ist dabei zu berücksichtigen, ob das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung im Inland als Betriebsausgabe abgezogen wird (Urteil des Bundessozialgerichts vom 7. November 1996, 12 RK 79/94). Keine Entsendung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt zu Lasten der ausländischen Beteiligungsgesellschaft

bezieht. Um Lücken in der sozialen Biographie zu vermeiden, kann in diesen Fällen eine Weiterversicherung ist die Rentenversicherungspflicht auf Antrag (Antragspflichtversicherung) sinnvoll sein.

Voraussetzungen der Antragspflichtversicherung

Die Möglichkeit der Rentenversicherungspflicht auf Antrag steht den Staatsangehörigen der EU-/EWR-Staaten sowie der Schweiz offen. Ferner muss die Beschäftigung für eine begrenzte Zeit im Ausland ausgeübt werden. Eine bestimmte Höchstdauer besteht nicht. Die Auslandsbeschäftigung kann sich auch über mehrere Jahre erstrecken. Eine zeitliche Begrenzung im Voraus wird nicht verlangt. Es genügt die faktische zeitliche Begrenzung. Diese kann sich aus den verschiedensten Gründen ergeben. Sie muss aber zum Zeitpunkt der Antragstellung feststehen. Weitere Voraussetzung für den Eintritt der Versicherungspflicht ist die Antragstellung. Antragsberechtigt sind alle Wirtschaftsunternehmen, die ihren Sitz in Deutschland haben. Zu den antragstellenden Unternehmen müssen nicht zwingend arbeitsrechtliche Bindungen bestehen.

Die Änderung des Beginns der Versicherungspflicht

Der Beginn der Versicherungspflicht ist vom Zeitpunkt der Antragstellung abhängig. Nach bisherigem Recht musste der Antrag vor Aufnahme der Auslandsbeschäftigung gestellt werden, damit eine nahtlose Anschlussversicherung gewährleistet ist. Bei späterer Antragstellung begann die Versicherungspflicht erst mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags beim Rentenversicherungsträger folgte. Eine Rückwirkung auf den Zeitpunkt der Aufnahme der Auslandsbeschäftigung kam der Antragstellung nicht zu.

Praxisbeispiel altes Recht:

Herr Walter Wallstein hat am 1. Februar 2015 eine auf drei Jahre begrenzte Beschäftigung in Malaysia aufgenommen. Das zuvor bestehende Anstellungsverhältnis beim inländischen Arbeitgeber ruht auf der Basis eines Stammhausbindungsvertrags. Gleichzeitig schließt er einen Arbeitsvertrag

mit dem in Malaysia ansässigen Tochterunternehmen. Der Antrag auf Rentenversicherungspflicht ist am 16.02.2015 gestellt worden und am 19.02.2015 bei der Deutschen Rentenversicherung eingegangen. Beginn der Antragspflichtversicherung für Herrn Wallstein ist der 20.02.2015.

Der Gesetzgeber hat durch das Fünfte Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze vom 15.04.2015 eine Antragsfrist von drei Monaten verankert. Das Gesetz gilt mit Wirkung zum 22.04.2015. Jetzt kann eine Rentenversicherungspflicht innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Beschäftigung im Ausland beantragt werden. Es entstehen keine Lücken im Versicherungsschutz. Bei Antragstellung nach dem Ende dieses Zeitraumes beginnt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag nach dem Eingang des Antrags.

Praxisbeispiel neues Recht:

Frau Kamilla Körner wird von ihrem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber für vier Jahre nach Russland entsandt. Die Gehaltskosten trägt die russische Beteiligungsgesellschaft. Frau Körner hat ihre Beschäftigung in Russland am 01.05.2015 aufgenommen. Ein Antrag auf Rentenversicherungspflicht ist am 27.07.2015 gestellt worden. Die Versicherung beginnt rückwirkend am 01.05.2015, da die Antragstellung innerhalb des dreimonatigen Zeitraumes erfolgte.

Fazit

Die Einführung der Frist für die Beantragung einer Rentenversicherungspflicht ist zu begrüßen. Damit erfolgt eine Angleichung an die Regelungen über die Antragspflichtversicherung nach dem Recht der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung). Unternehmen haben nun für die Antragstellung mehr Zeit, ohne dass ihre Mitarbeiter unerwünschte Versicherungslücken befürchten müssen. Gleichzeitig wird der administrative Aufwand für die Unternehmen reduziert. Wird der Antrag allerdings nicht innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme der Beschäftigung im Ausland gestellt, ist eine Anschlussversicherung erst ab dem Zeitpunkt einer Antragstellung möglich. Der Mitarbeiter scheidet mit Aufnahme der Auslandsbeschäftigung aus der Rentenversicherungspflicht aus. Die

Zeit bis zum Beginn der Antragspflichtversicherung (Tag nach dem Eingang des Antrags) kann ggf. mit einer freiwilligen Versicherung überbrückt werden. Dabei sind beitrags-, leistungs- und melderechtliche Besonderheiten zu beachten. Unsere Spezialisten beraten Sie gerne.

Managing Conflict 4

"In einer Welt der Dynamität, in der Dynamik und Komplexität täglich weiter zunehmen, wird Konfliktmanagement für Unternehmen immer überlebensnotwendiger, um die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu bewahren und zu steigern.

Managing Conflict 4.0 zeigt am 9. und 10. November 2015 mit Praxisbeispielen von u.a. American Express, Amgen, Baker Hughes, Monsanto und SAP sowie den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen aus Konfliktforschung, Entscheidungsmanagement und Verhandlungslehre den Weg zu neuen Möglichkeiten für Unternehmen (<http://law.pepperdine.edu/straus/training-and-conferences/managing-conflict-4.0.htm>).

Gemeinsam mit der Pepperdine University und KPMG Law freuen wir uns als KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und KPMG Law Sie zu dieser Veranstaltung in Malibu/Los Angeles einzuladen. Bitte nutzen Sie bei Interesse direkt die im Link angegebene Homepage zur Anmeldung und profitieren Sie bis 12. Oktober vom Frühbucherrabatt."

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](#).

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

30. Nov. – 02. Dezember 2015, Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website von DGFP e.V.

Global Mobility Forum 2015 – Rom

06. – 08. Oktober 2015, Rom

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

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

12. – 13. Oktober 2015, Mannheim

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

Breakfast-Meeting: „Multinationale Beschäftigungen und Dienstreisen außerhalb des EWR und der Schweiz – Sozialversicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen“

Referenten: Matthias Henne, Kerstin Kind, Yvonne Landmann, Christina Neugirg, Catrin Schlenker, Daniel Schütz von KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

10. November 2015, Düsseldorf

11. November 2015, München

12. November 2015, Mannheim

17. November 2015, Berlin

18. November 2015, Frankfurt am Main

24. November 2015, Hamburg

26. November 2015, Stuttgart

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Matthias Henne

mhenne@kpmg.com,

Telefon: 0211 475-7392

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail 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

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, 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“).