

Oktober/November 2015

Hinweis auf KPMG Tax GMS Publikationen

Neuaufgabe und Erweiterung unserer Onlinepublikationen „Taxation of International Executives“ und „Thinking Beyond Borders“

Grenzüberschreitende Flexibilität und die Vernetzung der Wirtschaft prägen die moderne Geschäftswelt nachhaltig. Für international agierende Unternehmen ist es von hoher Bedeutung, die rechtlichen Rahmenbedingungen der Märkte zu kennen, in denen sie tätig werden. Die von KPMG Tax GMS ins Leben gerufenen Onlinepublikationen „Taxation of International Executives“, „Thinking Beyond Borders“ sowie „Tax rates online“ sollen dabei helfen. Die beiden erstgenannten sind kürzlich aktualisiert und erweitert worden. Tax rates online wird laufend aktualisiert. KPMG sieht sich traditionell verpflichtet unseren Kunden und interessierten Unternehmen aktuelles Wissen anzubieten.

2015 Taxation of International Executives

„Taxation of International Executives“ soll einen Überblick über die Steuerrechtsordnungen der untersuchten Länder geben. Der Blick richtet sich dabei insbesondere auf Expatriates, die in diese Länder entsandt werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der jeweiligen Einkommensbesteuerung – veranschaulicht anhand exemplarischer

Berechnungen. Neben den einschlägigen Steuersätzen werden so auch mögliche Abzugsbeträge, Fristen und – falls vorhanden – zusätzlich anfallende lokale Steuern benannt. Darüber hinaus werden auch Fragen der Sozialversicherungspflicht, der Ansässigkeit oder der Besteuerung von Kapitalerträgen nach dem Steuerrecht des jeweiligen Landes beantwortet.

Ein Blick in „Taxation of International Executives“ kann insbesondere Expatriates, aber auch deren Arbeitgeber nützliche Hilfestellungen während der Entsendungen geben.

Die 2015er Version des „Taxation of International Executives“ umfasst nun 85 Länder und ist unter folgendem [Link](#) abrufbar.

2015 Thinking Beyond Borders: Management of Extended Business Travelers

Die Reihe „Thinking Beyond Borders“ bietet eine nützliche Zusammenstellung der wichtigsten Regelungen, die es für Extended Business Travelers in den 75 dargestellten Ländern zu beachten gilt. Das Augenmerk dieser Zusammenstellung liegt wiederum auf Einkommensteuer und Sozialversicherung. Ab welcher Anzahl an Tagen wird eine Steuerpflicht begründet? Ab wann besteht die Pflicht zur Registrierung bei den Sozialversicherungsbehörden? Welche Einkunftsarten kommen überhaupt in Betracht? Dies sind nur ein

Inhalt

Hinweis auf KPMG Tax GMS Publikationen

Die KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH informiert: Rechtlicher Gestaltungsbedarf aufgrund neuer EU-Erbrechtsverordnung

Aufteilung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen

Unterbliebener Lohnsteuereinkhalt bei Entsandten - Definition der Grenzen zur Steuerhinterziehung in Sicht

Vorläufige Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2016

Business Traveler

Weitere Änderungen im spanischen Steuerrecht

Vereinfachung bei der Besteuerung von Dienstreisenden in Großbritannien

EU-Kommission verklagt Belgien wegen Nichtanerkennung von A1-Bescheinigungen

Veranstaltungskalender

paar der Fragen, die „Thinking Beyond Borders“ zu beantworten versucht.

Zudem gibt die Publikation weitere nützliche Informationen über das jeweilige Land, beispielsweise dessen DBAs mit anderen Ländern, Betriebsstätten- und Transfer-Pricing-Regelungen oder auch Vorschriften zu Visa oder Arbeitsgenehmigungen.

Die KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH informiert:

Rechtlicher Gestaltungsbedarf aufgrund neuer EU-Erbrechtsverordnung

Die EU-Erbrechtsverordnung Nr. 650/2012 sorgt seit dem 17. August 2015 für erhebliche Veränderungen im europäischen Erbrecht. Im Ausland lebende Deutsche werden jetzt nach dem Recht des gewöhnlichen Aufenthaltes beerbt.

Verstirbt ein Deutscher, kam bislang aus deutscher Sicht regelmäßig das deutsche Erbrecht zur Anwendung. Dies galt unabhängig vom Ort des Versterbens.

Am 17. August 2015 ist die EU-Erbrechtsverordnung in Kraft getreten. Danach findet jetzt regelmäßig das Erbrecht des Landes Anwendung, in dem der Deutsche zuletzt seinen Lebensmittelpunkt hatte. Wird also bspw. ein deutscher Mitarbeiter eines Unternehmens zu einem längerfristigen Arbeitsaufenthalt nach Spanien entsandt und nimmt er dort neben der neuen Arbeitsstelle auch seinen Lebensmittelpunkt ein, kommt im Falle seines Versterbens während der Entsendezeit das spanische Erbrecht zur Anwendung.

Sollte es im Fall der Entsendung zu einem Todesfall kommen, sind die rechtlichen Folgen durch ihr plötzliches Eintreten für die Hinterbliebenen oft unkalkulierbar. In den einzelnen Ländern der EU sowie weltweit gelten bisher – und auch zukünftig – eigenständige Erbrechtssysteme, die sich teilweise ganz erheblich voneinander

unterscheiden. So gibt es zum Teil erhebliche Unterschiede, etwa bei den Erbrechtsfolgen, der Höhe der Erbquoten, beim Pflichtteilsrecht oder dem Erbrecht des Ehegatten.

Hinzu kommen prozessuale und verfahrenstechnische Fragen, wie die Beantragung erforderlicher Dokumente und Zugriffsrechte auf ausländische Konten durch die Hinterbliebenen.

- Ein von Ehegatten in Deutschland gemeinschaftlich errichtetes sog. „Berliner Testament“ wird im Ausland, etwa in Spanien, Italien oder in vielen Bundesstaaten der U.S.A., z.B. Florida, in der Regel nicht anerkannt.
- Nach deutschem Recht errichtete Vollmachten werden in den meisten Ländern nach dem Todesfall oft nicht akzeptiert. Nicht selten muss ein (kostenpflichtiger) Erbschein beantragt und vorgelegt werden, um bspw. auf Konten im Ausland zugreifen zu können.
- Eheverträge sind i.d.R. nicht auf den Entsendefall abgestimmt. Der Ehevertrag kann auch Auswirkungen auf die Erbquote des überlebenden Ehegatten haben.

Die KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH hat Lösungen speziell für Entsendefälle deutscher Angestellter im Ausland (Expatriates) entwickelt. Diese Lösungen umfassen:

- Testamente mit Rechtswahlklausel,
- internationale Vorsorgevollmachten,
- Eheverträge, die auch den Entsendefall mit einplanen.

Darüber hinaus kann durch unser internationales Netzwerk die rechtliche Wirksamkeit und Durchsetzbarkeit entsprechender Dokumente vor Ort überprüft werden.

Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden, haben aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter gesteigerte Verantwortung als Arbeitgeber. Dazu gehören insbesondere Informationspflichten. Durch arbeitgeberseitig angebotene Beratung erhalten die Mitarbeiter Informationen über mögliche Rechtsfolgen eines Auslandseinsatzes.

Die Mitarbeiter können dann selbst entscheiden, ob sie möglichen rechtlich Risiken vorbeugen wollen.

Fazit

Die EU-Erbrechtsverordnung hat potentiell Auswirkungen auf die international eingesetzten Mitarbeiter von Unternehmen. Die Unternehmen sollten ihre Mitarbeiter informiert halten. Gegebenenfalls kann es im Einzelfall erforderlich sein, dass Berater eingeschaltet werden müssen.

Aufteilung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen

Am 12. November 2014 veröffentlichte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) ein BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit einem Praxisproblem.

Eine wesentliche Neuregelung betrifft die Aufteilung des Arbeitslohns. Sofern nach den Regeln des jeweiligen DBA Arbeitslohn in Deutschland freigestellt werden kann, erfolgt dies in zwei Schritten.

Im ersten Schritt ist, wie gehabt, der direkt zuzuordnende Arbeitslohn zu ermitteln und dem jeweiligen Land zuzuordnen. Der nicht direkt zuzuordnende Arbeitslohn ist der „verbleibende Arbeitslohn“, der im zweiten Schritt aufzuteilen ist.

Bislang erfolgte die Aufteilung nach vereinbarten Arbeitstagen. Nach dem neuen BMF-Schreiben hat die Aufteilung nunmehr nach tatsächlichen Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres zu erfolgen. Tatsächliche Arbeitstage sind alle Tage, an denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit tatsächlich ausführt und hierfür Arbeitslohn bezieht. Hierzu können auch Wochenenden oder Feiertage zählen, ebenso Tage, an denen dem Arbeitnehmer ein Freizeitausgleich gewährt wird. Für Reisetage, an denen ein Arbeitnehmer in mehreren Staaten tätig wird, ist der Arbeitslohn zeitanteilig zu berücksichtigen.

Keine Arbeitstage sind Krankheitstage (mit oder ohne Lohnfortzahlung) oder Urlaubstage.

Durch die Aufteilung nach den tatsächlichen Arbeitstagen wird ein Gleichklang zwischen den tatsächlichen Verhältnissen und der Besteuerung geschaffen. Ferner wird eine Angleichung an die international gängige Praxis erreicht.

Allerdings führt die neue Aufteilung in der Praxis zu einigen Schwierigkeiten. Das beruht in erster Linie auf der Tatsache, dass die tatsächlichen Arbeitstage erst nach Ablauf des Kalenderjahres endgültig feststehen. Im Lohnsteuereinbehaltungsverfahren können Arbeitgeber zu Beginn des Jahres die Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage lediglich schätzen. Im Fall von Krankheitstagen hat in jedem betroffenen Abrechnungsmonat eine Korrektur zu erfolgen. Nur so können die Vorgaben des BMF-Schreibens erfüllt werden.

Das BMF-Schreiben enthält keine explizite Regelung für den Lohnsteuereinbehalt. Ergänzende Erläuterungen oder Vereinfachungen für die Praxis wären begrüßenswert.

Zu beachten ist, dass die neuen Regelungen auf Antrag auch in offenen Fällen früherer Steuerjahre Anwendung finden können. Ob dies für den Steuerpflichtigen vorteilhaft ist, bleibt der Einzelfallprüfung vorbehalten.

Fazit

Das BMF-Schreiben hilft der Praxis nicht in allen Details weiter. Insbesondere die Administrierbarkeit der (Neu-)Regelung der Aufteilung des Arbeitslohns auf die tatsächlichen Arbeitstage muss kritisiert werden. Schließlich handelt es sich bei der Lohnsteuer um ein Massenverfahren und die Vorgaben der Finanzverwaltung müssen deshalb auch auf Praxistauglichkeit hin geprüft werden. Hier gibt es Verein-fachungsbedarf.

Unterbliebener Lohnsteuereinbehalt bei Entsandten – Definition der Grenzen zur Steuerhinterziehung in Sicht

Wie viele Unternehmen fanden sich schon in der Situation: Die ersten Auslandsentsandten sind in Deutschland angekommen, Arbeits- und Aufenthaltstitel glücklich in der Tasche, die Formalitäten scheinen überwunden. Da der Arbeitslohn im Ausland ausgezahlt wird, ist nichts zu tun für den Gehaltsabrechner. Doch halt. Nach und nach setzt sich das Puzzle der Auslandsentsendung zusammen. Die Erkenntnis reift, dass wegen der Weiterbelastung der Gehaltskosten an das aufnehmende Unternehmen doch Lohnsteuer abzuführen war. Mitunter vergehen bis zu dieser Erkenntnis und deren praktischer Umsetzung Jahre. Die Lohnsteuer wird also zu spät abgeführt.

Geschieht dies mit Vorsatz, so ist der Tatbestand der Steuerhinterziehung erfüllt. Der Geschäftsführung drohen Strafen, sofern sie nicht eine wirksame Selbstanzeige abgibt. Lag ein Versehen vor und wird dieses unverzüglich vom Unternehmen korrigiert, handelt es sich jedoch nicht um Steuerhinterziehung. Jeder Steuerpflichtige ist ohne schuldhaftes Zögern zur Korrektur verpflichtet, sobald er einen steuermindernden Fehler bei Steuererklärungen und Steueranmeldungen bemerkt.

Unsicherheit besteht oft, wo die Grenzen zu ziehen sind zwischen einer Berichtigung nach einem Versehen und einer strafbefreienden Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung. Gerade in den letzten Jahren wurden die Anforderungen an eine wirksame strafbefreiende Selbstanzeige stetig erhöht. Berichtigerklärungen werden teilweise an die BuStra (Bußgeld- und Strafsachenstelle) weitergeleitet, um zu prüfen, ob eine Steuerhinterziehung vorliegen könnte. Beamte können sich nämlich dem Vorwurf der Strafvereitelung aussetzen.

Erstmalig hat die Finanzverwaltung nun einen Diskussionsentwurf eines BMF-Schreibens zur Abgrenzung der beiden

Sachverhalte veröffentlicht. Es sollen den Finanzbehörden Leitlinien an die Hand gegeben werden, damit diese besser entscheiden kann, ob der Verdacht der Steuerhinterziehung geprüft werden muss oder nicht. Zunächst sind die Verbände aufgerufen, den Diskussionsentwurf zu kommentieren.

Interessant für Arbeitgeber von Entsandten ist die vorgesehene Klarstellung, dass es bei einem versehentlichen Fehler nicht darauf ankommt, ob das Unternehmen steuerliche Regelungen oder Tatsachen hätte kennen müssen oder erkennen können. Eine Berichtigungspflicht entsteht erst, wenn das Unternehmen positiv erkennt, dass seine Angaben falsch oder unvollständig waren, und dadurch Steuern verkürzt worden sind. Ein „Kennen müssen“ führt also nicht schon zur Steuerhinterziehung.

Weiterhin enthält der Diskussionsentwurf die Aussage, dass die Einrichtung von internen Kontrollsystemen ein Indiz gegen Vorsatz oder Leichtfertigkeit bei der fehlerhaften Erklärung sein kann. Unternehmen, die interne Kontrollsysteme für internationale Mitarbeiter-einsätze installieren, haben daher ein niedrigeres Risiko.

Mit Spannung erwarten wir die endgültige Fassung des BMF-Schreibens.

Fazit

Wir empfehlen ausdrücklich bei Erkenntnissen und Zweifeln bei der steuerlichen Behandlung von Entsandten aus dem Ausland kurzfristig zu handeln. Denn die Feststellung eines Fehlers erfordert unverzügliches Handeln. Ein schuldhaftes Verzögern oder gar Unterlassen der Anzeige und Berichtigung kann zu einer Steuerhinterziehung führen.

Vorläufige Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2016

Das Bundeskabinett hat am 14. Oktober 2015 die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2016 beschlossen. Damit sind auch die voraussichtlichen Werte in der Sozialversicherung bekannt, die ab 1. Januar 2016 im Versicherungsrecht und im Beitragsrecht der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten werden. Die Zustimmung des Bundesrats steht noch aus.

Berechnungsgrundlage für die Rechengrößen ist die Einkommensentwicklung aus dem Jahr 2014. Bei der Ermittlung der Einkommensentwicklung werden die Veränderungen der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer berücksichtigt.

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 in Verbindung mit § 152 SGB III).

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

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch Versicherungspflichtgrenze genannt. Sie 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 die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung abgeschlossen werden.

Ab dem 1. Januar 2016 sollen folgende Rechengrößen in der deutschen Sozialversicherung gelten:

Rechengrößen 2016 (Regierungsentwurf)	West Monat/Euro	Ost Monat/Euro	West Jahr/Euro	Ost Jahr/Euro
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	2.905	2.520 (für RV und AV) 2.905 (für KV und PV)	34.860	30.240 (für RV und AV) 34.860 (für KV und PV)
BBG in KV und PV	4.237,50	4.237,50	50.850	50.850
BBG in der allgemeinen RV und AV	6.200	5.400	74.400	64.800
JAEg in gesetzlicher KV			56.250	56.250
JAEg für Bestandsfälle in PKV			50.850	50.850
Beitragsätze in der Sozialversicherung	• → 14,6% in der Krankenversicherung (allgemeiner Beitrag), zzgl. eines einkommensabhängigen Zusatzbeitrags, den jede Krankenkasse selbst festlegt und vom Arbeitnehmer alleine zu tragen ist (durchschnittlich 0,83% im 1. Halbjahr 2015) • → 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			

Business Traveler

Im Rahmen der internationalen Geschäftstätigkeit von Unternehmen sind Auslandseinsätze der Arbeitnehmer ein essentieller Bestandteil der Unternehmenspraxis. Unternehmen müssen viele Regeln beachten. Es geht um Themen wie Immigration, Sozialversicherung und Ertragsteuern. Auch eine mögliche Lohnsteuerpflicht der Business Traveler im Tätigkeitsstaat gilt es im Auge zu behalten.

Ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer kann im Rahmen seiner Auslandstätigkeit unter bestimmten Voraussetzungen im Tätigkeitsstaat einer persönlichen Steuerpflicht unterliegen. In den Fällen, in denen zwischen den betreffenden Staaten kein DBA existiert, kann es

zu einer Doppelbesteuerung kommen. Diese kann möglicherweise durch Anrechnung der ausländischen Steuer auf die inländische Steuer vermieden werden. Bei Bestehen eines DBA richtet sich das Besteuerungsrecht der jeweiligen Staaten nach den dort getroffenen Regelungen. Die von der Bundesrepublik Deutschland abgeschlossenen DBAs weisen unter bestimmten Voraussetzungen dem Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für nichtselbständige Arbeit zu. So hat der Tätigkeitsstaat ein Besteuerungsrecht, wenn sich ein Mitarbeiter mehr als 183 Tage dort aufhält. Hierbei ist im jeweiligen DBA zu prüfen, ob als maßgeblicher Betrachtungszeitraum das Kalenderjahr, das Steuerjahr oder ein 12-Monatszeitraum heranzuziehen ist. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Zählweise im Hinblick auf die Ermittlung der Anwesenheitstage im Tätigkeitsstaat zwischen den DBAs variieren kann.

In dem Fall, in dem der Reisende/Arbeitnehmer in einer Betriebsstätte im Tätigkeitsstaat tätig wird, unterliegt jedoch das Gehalt bereits ab dem ersten Tag der dortigen (Lohnsteuer-) Pflicht. Gleiches kann gelten, wenn das Gehalt des Mitarbeiters an den Tätigkeitsstaat weiterbelastet wird. Zusätzlich sind für einige Länder im Zusammenhang mit Auslandstätigkeiten von Business Travelern spezifische Registrierungs- oder Erklärungspflichten zu beachten.

Die Herausforderung für Unternehmen besteht hierbei in der Identifizierung und Beurteilung der oben genannten Tatbestandsmerkmale. Außerdem wird ein umfassendes Monitoring benötigt, um die Compliance bei der Abwicklung der Reisen ihrer Business Traveler abzusichern. Um die potentielle Lohnsteuerpflicht der Mitarbeiter infolge ihrer Auslandstätigkeiten sachgerecht einschätzen zu können, sind einige Vorfragen zu klären. Neben der oben erwähnten Anwesenheitsdauer müssen die Begründung einer Betriebsstätte und der wirtschaftliche Arbeitgeber geprüft werden. Ohne einen risikoorientierten Prozess zur Vorevaluierung dieser Rechtsfragen besteht die Gefahr, dass auch alle nachgelagerten

Fragen nicht beantwortet werden können. Non Compliance droht.

Insbesondere bei vielen Dienstreisen und Dienstreisenden ist es herausfordernd die bekannten Betriebsstätten zuverlässig zu monitoren. Es gilt festzustellen, welche Mitarbeiter in dieser Betriebsstätte tätig werden. Der Schwierigkeitsgrad erhöht sich für die Mitarbeiter, die ungeplant zu einer Betriebsstätte reisen. Anders als bei geplanten Mitarbeiterereinsätzen können diese im Zweifel vom Unternehmen nicht identifiziert werden.

In der Praxis stellt die Sensibilisierung der Unternehmen für die vorgenannte Thematik eine wichtige Aufgabe dar. Es ist oft festzustellen, dass die notwendigen Informationen im Unternehmen nicht, in nur unzureichendem Umfang oder nicht rechtzeitig zur Verfügung stehen. Somit besteht das Risiko, dass ein Sachverhalt unzutreffend oder gar nicht beurteilt wird. Damit kann eine Lohnsteuerpflicht der Mitarbeiter im Ausland nicht oder nicht rechtzeitig festgestellt werden.

Schwerpunkt unserer aktuellen Beratung von Unternehmen mit internationalen Business Travelern ist es sicher zu stellen, dass alle relevanten Informationen den betreffenden Abteilungen rechtzeitig und umfassend zur Verfügung stehen. Hierfür empfiehlt es sich, auf bereits bestehende Strukturen, wie beispielsweise einem Shared Service Center (SSC), aufzubauen. Informationen zur Einschätzung der Lohnsteuerpflicht können beispielsweise durch elektronische Erfassung in Reisekalendern oder durch flexible IT-Tools an die notwendigen Abteilungen im Unternehmen übermittelt werden. Dies sollte stets von standardisierten Prozessen unterstützt werden. Des Weiteren ermöglicht eine Überprüfung der Reisekostendaten, Reisemuster im Unternehmen zu erkennen und Risikofälle zu überwachen. So werden zuverlässig die Mitarbeiter identifiziert, die nach den oben genannten Kriterien der Lohnsteuerpflicht im Tätigkeitsstaat unterliegen. Im Ergebnis können zentral die notwendigen Maßnahmen eingeleitet werden.

Fazit

Grenzüberschreitende Dienstreisen sind in jedem international operierenden Unternehmen an der Tagesordnung. Die damit verbundenen Pflichten müssen ebenso wie im Falle von Langfristeinsätzen erfüllt werden. Gleichzeitig erhöht sich der Schwierigkeitsgrad, weil die Vorlaufzeiten bei Dienstreisen deutlich geringer sind, als dies bei Langfristeinsätzen der Fall ist. Die Fallzahlen sind oft erstaunlich hoch. Die Beteiligten sind möglicherweise nicht so routiniert, wie die Administratoren von Langfristeinsätzen. Gerade deshalb sollte in Schulungen, Prozessaufnahmen und Systeme investiert werden.

Weitere Änderungen im spanischen Steuerrecht

Erneut hat die spanische Regierung mit Wirkung zum 11. Juli 2015 Änderungen im Steuerrecht vorgenommen. Die spanischen Steuersätze wurden rückwirkend zum 01. Januar 2015 geändert. Die Klammerzusätze zeigen das betroffene Jahr. Es wurde eine Exit tax eingeführt. Das Special Tax Regime für Impatriates wurde verändert.

Die Steuersätze für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, Einkünfte aus Grundbesitz und die Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit variieren je nach Region. Der Eingangssteuersatz wurde auf 20 % (2015) bzw. auf 19 % (2016), der Höchststeuersatz auf 47 % (2015) bzw. 45 % (2016) reduziert.

Der Eingangssteuersatz/Höchststeuersatz für Einkünfte aus Kapitalvermögen wurde von 21/27 % (2014) auf 19,5/23,5 % (2015) und 19/23 % (2016) reduziert.

Einkünfte eines Steuerpflichtigen mit Wohnsitz in einem EU-/EWR-Staat mit dem ein Abkommen zum Austausch von Steuerdaten besteht. Hier wurden die Steuersätze für Einkünfte aus Zinsen, Dividenden und Veräußerungsgewinne von 20 auf 19,5 % reduziert. Die neue Exit tax kommt dann zur Anwendung, wenn ein Steuerpflichtiger seine unbeschränkte Steuerpflicht in Spanien beendet. Der Exit tax unterliegen nur die Steuerpflichtigen, die innerhalb der letzten 15 Jahre 10 Jahre

unbeschränkt steuerpflichtig in Spanien waren. Die Exit tax kommt nur bei einem Beteiligungsnennwert

- a) von mehr als 4.000.000 Euro oder
- b) bei einem Beteiligungsnennwert von mehr als 1.000.000 Euro und einer mehr als 25 %igen Beteiligung zur Anwendung.

Über die Änderungen des Special Tax Regimes ab 2015 hatten wir bereits in unserem Newsletter vom Juli 2015 berichtet. Hierzu möchten wir einige Ergänzungen nachreichen.

Einkünfte aus einer Tätigkeit vor bzw. nach der Entsendung eines Steuerpflichtigen der unter das Special Tax Regime fällt, sind nicht als in Spanien erzielt zu qualifizieren.

Die Einführung einer Steuerbegünstigung zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung wurde in das Special Tax Regime aufgenommen. Diese ist auf 30 % der Steuerschuld auf das Einkommen im Steuerjahr begrenzt. Sofern der Steuerpflichtige die Voraussetzungen für das Tax Regime nicht mehr erfüllt, muss dies unverzüglich dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber muss dann reguläre Lohnsteuer auf den Arbeitslohn einbehalten.

Wird die Entsendung beendet, muss dies den Steuerbehörden innerhalb eines Monats nach Ende der Entsendung mitgeteilt werden.

Ergänzend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass eine Ansässigkeit in Spanien nach dem DBA Spanien nicht in Betracht kommt, wenn das Special Tax Regime Anwendung findet.

Fazit

Auch das spanische Steuerrecht ist in Bewegung. Wir empfehlen die Prüfung der steuerlichen Gegebenheiten bei Ihren Entsendungen nach Spanien. Ist das Special Tax Regime auch nach den Neuregulungen vorteilhaft?

Vereinfachung bei der Besteuerung von Dienstreisenden in Großbritannien

Deutsche Mitarbeiter auf Dienstreisen in Großbritannien können unter bestimmten Voraussetzungen schon für wenige Arbeitstage in Großbritannien steuerpflichtig werden. Trifft den Arbeitgeber dabei noch eine Pflicht, Lohnsteuer („PAYE“) in Großbritannien abzuführen, war diese bisher mit den gleichen kurzen Fristen zu berechnen wie für alle Arbeitnehmer in Großbritannien. Dies stellte Unternehmen vor viele Herausforderungen. Solche steuerpflichtigen Dienstreisenden müssen sehr kurzfristig identifiziert werden. Sodann muss deren Arbeitslohn sofort monatlich nach Arbeitstagen aufgeteilt und die britische PAYE berechnet werden. Da PAYE regulär spätestens am Tag der Auszahlung des Arbeitslohns fällig wird, war es oft unmöglich diese Verpflichtung einzuhalten. Denn viele deutsche Arbeitgeber zahlen den Arbeitslohn vor dem Ende des Monats aus. Das heißt, dass noch nicht feststeht, in welchem Verhältnis dieser Arbeitslohn zwischen den Ländern aufzuteilen ist. Nun wurde durch eine Neuregelung eine Erleichterung für Dienstreisende mit 30 oder weniger Arbeitstagen in Großbritannien geschaffen.

Für die britische PAYE von Dienstreisenden ist auf Antrag („Short Term business visitors agreement“) des Arbeitgebers bei der britischen Steuerbehörde HMRC folgende Erleichterung möglich. Die PAYE für das gesamte Steuerjahr (erstmalig für das Steuerjahr vom 6. April 2015 bis zum 5. April 2016) darf einmalig in einer Summe ermittelt und abgeführt werden. In die Anmeldung können auch Sachbezüge einbezogen werden, die sonst in einem separaten Formular zu melden sind. Frist zur Anmeldung ist der 22. April nach Ende des Steuerjahres. Folgenden Voraussetzungen müssen vorliegen. Die Dienstreisenden dürfen nur an insgesamt 30 oder weniger Arbeitstagen im Steuerjahr in Großbritannien tätig gewesen sein. Es werden

ausschließlich Arbeitstage gezählt. Die Mitarbeiter dürfen nicht der Sozialversicherungspflicht in Großbritannien unterliegen und keine Geschäftsführer („Director“) sein. Die Regelung betrifft nur solche Dienstreisenden, die nach dem Doppelbesteuerungsabkommen in Großbritannien besteuert werden dürfen.

Ein Anwendungsfall sind Dienstreisende deutscher Unternehmen, die kurzzeitig bei britischen Betriebsstätten/Zweigniederlassungen des deutschen Arbeitgebers eingesetzt werden. Auf Basis des Doppelbesteuerungsabkommens darf Großbritannien ab dem ersten Tag den anteiligen Arbeitslohn besteuern, der für die Arbeit bei der Betriebsstätte verdient wird. Die Regelung kann auch für Mitarbeiter angewendet werden, die sich länger als 183 Tage in einem 12-Monatszeitraum in Großbritannien aufgehalten haben. Jedenfalls dann, wenn sie sich in einem der tangierten Steuerjahre nur an 30 Arbeitstagen oder weniger dort aufgehalten haben. Sie können dann in diesem Steuerjahr vereinfacht abgerechnet werden.

Fazit

Arbeitgeber mit Dienstreisenden, die in Großbritannien steuerpflichtig werden, sollten prüfen, ob die Begünstigung Anwendung finden kann. Wichtig ist dabei die Betrachtung pro britischem Steuerjahr. Für solche Dienstreisenden sollte ein Antrag beim HMRC gestellt werden. Damit kann der Aufwand für die UK Gehaltsabrechnung minimiert und von monatlicher zu jährlicher Abrechnung umgestellt werden. Gleichwohl ist eine laufende Überprüfung der Arbeitstage in Großbritannien im Steuerjahr notwendig. Denn ab dem 31. Arbeitstag im Steuerjahr ist die Vereinfachungsregel für dieses Jahr nicht mehr anwendbar und die engen monatlichen Fristen greifen.

EU-Kommission verklagt Belgien wegen Nichtanerkennung von A1-Bescheinigungen

Mit den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 werden die sozialen Sicherungssysteme in Europa koordiniert. Damit wird sichergestellt, dass mobile Arbeitnehmer keine Nachteile erleiden und nicht in ihrer Freizügigkeit eingeengt werden. Die Verordnungen regeln beispielsweise, welche Rechtsvorschriften im Bereich der Sozialversicherung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten anzuwenden sind. Arbeitnehmer unterliegen immer nur den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates. In aller Regel ist dies der Mitgliedstaat, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es für entsandte Arbeitnehmer und Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten arbeiten. Welcher Staat für die Durchführung der Sozialversicherung zuständig ist, entscheiden die Sozialversicherungsträger.

Die genannten Verordnungen sind Teil des sekundären Gemeinschaftsrechts, das für alle Mitgliedstaaten verbindlich ist. Die EU-Kommission überwacht, ob die Mitgliedstaaten die Regelungen korrekt anwenden. Die EU-Kommission kann tätig werden, wenn ein Mitgliedstaat im Verdacht steht, gegen EU-Recht zu verstoßen. Sie wird zunächst versuchen, in einem außergerichtlichen Vorverfahren eine Lösung zu finden. Gelingt dies nicht, kann sie ein förmliches Vertragsverletzungsverfahren einleiten und gegebenenfalls den betreffenden Staat vor dem EuGH verklagen (Aufsichtsklage gemäß Art. 258 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU -AEUV-).

Die EU-Kommission hat kürzlich beschlossen, eine derartige Klage gegen Belgien im Zusammenhang mit der Nichtanerkennung von A1-Bescheinigungen zu erheben.

Eine A1-Bescheinigung wird auf Antrag des Arbeitnehmers oder seines Arbeitgebers vom Versicherungsträger des zuständigen Mitgliedstaats ausgestellt.

Die A1-Bescheinigung wird zur Vermeidung von Doppelversicherungen benötigt. Mit ihr wird erklärt, welchem System der sozialen Sicherheit der Mitarbeiter während der Dauer seiner Auslandsbeschäftigung angehört. Gegenüber ausländischen Versicherungsträgern soll damit nachgewiesen werden, dass für den Arbeitnehmer in dem ausstellenden Mitgliedstaat Beiträge zum Sozialversicherungssystem gezahlt werden. A1-Bescheinigungen sind nicht rein deklaratorisch, sondern haben rechtsbegründenden Charakter. Sie sind von den Versicherungsträgern in den anderen Mitgliedstaaten solange anzuerkennen, wie sie nicht vom ausstellenden Mitgliedstaat widerrufen oder für ungültig erklärt werden (Art. 5 Abs. 1 VO -EG- 987/2009). Gleichwohl sind A1-Bescheinigungen nicht jeglicher Überprüfungsmöglichkeit entzogen. Zur Verhütung von Missbrauch und Betrug gibt es klare, spezifische Vorschriften für die Überprüfung der Gültigkeit dieser Dokumente. In diesen Vorschriften sind die Fristen festgelegt, innerhalb derer die anderen Mitgliedstaaten auf Anfragen zur Gültigkeit solcher Dokumente antworten müssen. Außerdem ist ein Vermittlungsverfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten vorgesehen. Damit soll die Zusammenarbeit der Versicherungsträger und Behörden der Mitgliedstaaten transparent und effektiv ausgestaltet werden (Art. 5 Abs. 2 bis 4 VO -EG- 987/2009 in Verb. mit Beschluss A1 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vom 12.06.2009).

Belgien hat sich jedoch entschlossen, dieses etablierte Vermittlungsverfahren nicht zu nutzen, sondern unilateral tätig zu werden. Die derzeit geltenden belgischen Rechtsvorschriften ermöglichen es den belgischen Behörden, A1-Bescheinigungen nicht anzuerkennen und die betreffenden mobilen Arbeitskräfte zwangsweise den belgischen Sozialversicherungsvorschriften zu unterwerfen. Dies widerspricht dem Gemeinschaftsrecht. Die EU-Kommission hatte Belgien zunächst aufgefordert, Maßnahmen zur Anerkennung von A1-Bescheinigungen zu ergreifen. Nachdem dies nicht zum

Erfolg führte, hat sie den Beschluss zur Erhebung einer Klage vor dem EuGH gefasst.

Fazit

Zu Beanstandungen von A1-Bescheinigungen kommt es, wenn Dokumente nach Auffassung des Versicherungsträgers unvollständig oder unter falschen Voraussetzungen ausgestellt worden sind. Hier geht es um Compliance. Um das Risiko einer Beanstandung oder gar Fehlversicherung zu minimieren, müssen Unternehmen die Regeln kennen und ihnen nachkommen. Dies erfordert neben der zutreffenden Beurteilung der Versicherungszugehörigkeit des Arbeitnehmers eine korrekte Antragstellung bei der zuständigen Stelle. Nicht korrekt gestellte Anträge können zu einer umfassenden Rückabwicklung der Versicherungsverhältnisse führen (Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge, Stornierung von Meldungen etc.). Es droht sogar der Verlust des Versicherungsschutzes. Außerdem sind für den Arbeitgeber unter Umständen die Nachberechnung von Beiträgen und Säumniszuschlägen im zuständigen Mitgliedstaat möglich. Unsere Spezialisten stehen Ihnen zu diesem Thema gerne zur Seite.

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: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referenten: Karl-Wilhelm Hofmann

30. November – 02. Dezember 2015, Stuttgart
7. – 11. November 2016, Stuttgart
19. September 2016, Stuttgart
28. November – 2. Dezember 2016, Leipzig

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

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

7.– 9. März 2016 München
14.– 16. Juni 2016 Frankfurt am Main
5.– 7. Oktober 2016 Hamburg

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

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

17. – 18. November 2015, Hannover
3. – 4. Februar 2016, Stuttgart
7. – 8. April 2016, Frankfurt
23. – 24. Mai 2016, Berlin
29. – 30. Juni 2016, Köln
12. – 13. September 2016, Hamburg
13. – 14. Oktober 2016, Stuttgart

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

Peter J. Dolan, Partner
T +49 89 9282-3207
peterdolan@kpmg.com

Berlin

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

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
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, 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“).