

Global Mobility Services Newsletter

**Monatliche Informationen zu aktuellen Themen
und Fragestellungen rund um den internationalen
Mitarbeitereinsatz.**

Februar 2016



Unbeschränkte Steuerpflicht von Personen ohne Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland

Im Dezember 2015 [für Dezemberausgabe hier klicken](#) haben wir bereits über die Möglichkeit der steuerlichen Zusammenveranlagung von Staatsbürgern der Europäischen Union (EU) ohne Wohnsitz in Deutschland berichtet. Wenn mindestens 90% der Einkünfte in Deutschland der Besteuerung unterliegen bzw. die nicht in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte den Grundfreibetrag nicht überschreiten, kann auf Antrag eine Zusammenveranlagung erfolgen. Der Bundesfinanzhof hat dies bestätigt. Entscheidend ist, dass bei den Einkunftsgrenzen auf die gemeinsamen Einkünfte beider Ehegatten abgestellt wird. Außerdem ist der Grundfreibetrag bei Ehegatten zu verdoppeln.

Eine weitere Frage hat der BFH mit Urteil vom 12. August 2015 (I R 18/14) nunmehr geklärt. Einkünfte aus Kapitalvermögen, die der Abgeltungssteuer unterliegen, sind in die oben genannten Einkunftsgrenzen einzubeziehen.

Im Sachverhalt ging es um ein in Belgien ansässiges Ehepaar.

Beide Ehepartner gingen einer nichtselbstständigen Tätigkeit nach, für die Deutschland das Besteuerungsrecht zustand. Zusätzlich erzielten sie erhebliche Einkünfte aus Kapitalvermögen. Nach den Vorschriften des DBA Belgien steht das Besteuerungsrecht auf Kapitalvermögen dem Ansässigkeitsstaat – hier Belgien – zu. Bei Berücksichtigung der Kapitalerträge wurden im Sachverhalt weniger als 90% der Einkünfte in Deutschland besteuert. Ferner überschritten die Kapitalerträge den doppelten Grundfreibetrag.

Die Ehegatten beantragten im Einspruchsverfahren dennoch die Zusammenveranlagung. Sie trugen vor, dass die Einkünfte aus Kapitalvermögen nicht bei der Prüfung der Einkunftsgrenzen einzubeziehen seien. Der Einspruch wurde vom Finanzamt abgewiesen. Die Eheleute reichten sodann erfolglos Klage beim Finanzgericht ein.

Der BFH bestätigte letztendlich die Auffassung des Finanzamtes und der Vorinstanz. Die Einkünfte aus Kapitalvermögen sind bei der Prüfung der

Inhalt

[Unbeschränkte Steuerpflicht von Personen ohne Wohnsitz und gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland](#)

[Mitarbeiterbeteiligungsprogramme: Wie der Staat die Zufriedenheit der Mitarbeiter subventioniert](#)

[US-Steuerschulden können zum Entzug des US-Passes führen](#)

[Partner Support ist bei Entsendungen wichtig – aber welcher ist der richtige?](#)

[Veranstaltungskalender](#)

Einkunftsgrenzen für die Beantragung der unbeschränkten Steuerpflicht einzubeziehen. Die Einkünfteermittlung erfolgt in zwei Stufen. Zunächst ist das weltweit erzielte Einkommen zu ermitteln. Dies erfolgt losgelöst von der Besteuerungsmethodik bzw. der Zuweisung des Besteuerungsrechts. Anschließend sind die ermittelten Welteinkünfte aufzuteilen. Im vorliegenden Fall wurde in Einkünfte für die Deutschland und solche, für die Belgien das Besteuerungsrecht zusteht, unterschieden.

Fazit

In die Prüfung der Einkunftsgrenzen für die antragsgebundene unbeschränkte Steuerpflicht sind auch Einkünfte aus Kapitalvermögen einzubeziehen, die der Abgeltungssteuer unterliegen. Dies gilt auch für die Zusammenveranlagung von Ehegatten ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland. Der Hinweis auf die deutsche Schedulenbesteuerung hilft hier nicht weiter.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme: Wie der Staat die Zufriedenheit der Mitarbeiter subventioniert

Trotz Globalisierung, Vernetzung der Wirtschaft und schwindender Grenzen befinden sich deutsche Unternehmen im Krieg. Zum Glück geht es hierbei nicht um eine militärische Intervention, die Rede ist vom „war for talents“.

Ausgangssituation

Zwischen 1955 und 1969 wurde die Generation der „Baby-Boomer“ geboren. Deren extrem hohe Geburtenraten fand durch den Pillenknick (Einführung der Anti-Baby-Pille) ein jähes Ende. Seit 1972 liegt die Geburtenrate unter der Sterberate, was sich entsprechend auf dem Arbeitsmarkt auswirkt. In den nächsten

Jahren steht deutschen Unternehmen das Ende der Erwerbstätigkeit vieler „baby-boomer“ bevor, wodurch viele Stellen neu besetzt werden müssen. Erstmals wird der **Fachkräftemangel** im deutschen Arbeitsmarkt dazu führen, dass sich der Absolvent den Arbeitgeber aussucht und nicht umgekehrt.

Konsequenzen

Um die „**high potentials**“ für sich zu begeistern, steigen die Budgets für Recruiting-Maßnahmen in den Unternehmen stark an. Doch wie überzeugt man die „Generation Y“ davon, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein? Neben guten Entwicklungsmöglichkeiten, flachen Hierarchien und flexiblen Arbeitszeiten wünscht sich diese Generation auch die Möglichkeit der Selbstverwirklichung sowie Sinnhaftigkeit der Arbeit. Auf diese Forderungen muss man sich einstellen. Auch die Konkurrenz schläft nicht. Sie wird versuchen, talentierte Mitarbeiter abzuwerben. Und das wird in vielen Fällen gelingen, da nur 16% der deutschen Angestellten derzeit angeben, eine hohe Bindung zu ihrem Arbeitsplatz zu haben.

Lösung

Wie wehrt man sich also gegen lästige Head-Hunter und hält seine Mitarbeiter langfristig? Man kann die **emotionale Bindung** zum Unternehmen erhöhen, indem man die Mitarbeiter langfristig am Unternehmenserfolg beteiligt. Dies kann beispielsweise mit einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm erfolgen, z.B. durch Ausgabe von Aktien einer AG an ihre Angestellten. Ziel ist, die Mitarbeiter durch die finanzielle Beteiligung am Unternehmen zu motivieren und die Identifikation zum Arbeitgeber zu stärken. Aus dem Arbeitnehmer wird ein Mit-eigentümer des Unternehmens. Dadurch steigen Loyalität und

die Produktivität, was Studien belegen. Gleichzeitig sinkt die Fluktuation.

Klar, so ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm kostet Geld. Doch muss man auch die eingesparten Kosten gegenrechnen, die durch geringere Fluktuation vermieden werden: Ob Know-How-Verlust bzw. Minderleistung des scheidenden Mitarbeiters, Kosten der Neubesetzung, Einarbeitungskosten oder Effizienzeinbußen, die (unsichtbaren) Kosten sind hoch.

Zudem subventioniert der Fiskus Mitarbeiterbeteiligungsprogramme mit einem **Freibetrag von 360 EUR** je Mitarbeiter und Jahr gemäß § 3 Nr. 39 EStG. Somit bleibt der Vorteil des Arbeitnehmers für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen durch den Arbeitgeber im Rahmen des Freibetrages steuerfrei. Steigern lässt sich die Attraktivität eines Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes, indem man Gratisaktien oder vergünstigte Bezüge jenseits des Freibetrages gewährt. Hierbei ist zu beachten, dass dann ggf. Lohnsteuereinbehaltungspflichten entstehen.

Zugegeben, im europäischen Vergleich ist die steuerliche Förderung in Deutschland vergleichsweise gering. Daher arbeitet KPMG derzeit an einer Initiative mit, den Steuerfreibetrag anzuheben. Wir halten Sie diesbezüglich weiter auf dem Laufenden.

Umsetzung

Im Bereich „Equity-based Compensation“ des GMS-Teams in München beraten wir Sie gerne umfassend zum Thema Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Wir unterstützen Sie international, diese steuerlich effizient und korrekt zu behandeln. Zusätzlich bieten wir Workshops zum Thema Mitarbeiterbeteiligung, Status-Checks von bestehenden Programmen oder Implementierung von Vergütungs- und Beteiligungsprogrammen an. Da wir hier auf unser weltweites Netzwerk von Spezialisten zurückgreifen können, erhalten Sie alle unsere Services aus einer Hand.

Fazit

Die Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes zur Stärkung der **emotionalen Bindung** der Angestellten ist aus steuerlichen und ökonomischen Gesichtspunkten ein sinnvolles Instrument. Hierbei berät KPMG Sie gerne, damit Sie als Sieger aus dem **„war for talents“** hervorgehen.

US-Steuerschulden können zum Entzug des US-Passes führen

Mit Wirkung zum 14.12.2015 ist in den USA ein neues Gesetz in Kraft getreten, der sogenannte FAST Act („Fixing America's Surface Transportation Act“). Ziel dieser Regelung ist es, langfristig das US-Straßennetz zu sanieren. Allerdings beinhaltet das Gesetz auch eine Regelung, die es erlaubt, US-Staatsbürgern mit signifikanten Steuerschulden den Pass zu entziehen oder ihre Reisefreiheit einzuschränken. Zudem erlaubt es die direkte Zusammenarbeit zwischen den US Finanzbehörden und dem Außenministerium.

Eine signifikante Steuerschuld sind mindestens \$ 50.000. Dieser Betrag versteht sich als Jah-

resbetrag und wird inflationsbereinigt. Auch bezieht er sich nicht nur auf die Steuerschuld an sich, sondern beinhaltet auch Zins- und Strafzahlungen.

Das Gesetz sieht vor, dass die US Finanzbehörde wie bisher dem Steuerpflichtigen schriftliche Aufforderungen zur Zahlung der Steuerschulden zusendet. Zahlt der Steuerpflichtige selbst nach der Androhung einer Pfändung nicht, so wird der Name des Steuerpflichtigen vom US Finanzministerium (Secretary of Treasury) an das US Außenministerium (Secretary of State) weitergeleitet. Eine Erstaussstellung oder Erneuerung des US-Passes ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich. In Ausnahmefällen wird dem Steuerpflichtigen eine Verlängerung des Passes für einen kurzen Zeitraum gestattet, allerdings nur um wieder in die USA zurückzukehren. Der sofortige Entzug des Passes ist ebenso möglich.

Bei der Beantragung eines US-Passes ist nunmehr auch zwingend die US-Sozialversicherungsnummer anzugeben. Sollte dies nicht geschehen, kann die Ausstellung des Passes verweigert werden. Bis dato war für die Nichtangabe einer US-Sozialversicherungsnummer auf dem Antrag für einen neuen Pass nur eine maximale Strafe von \$ 500 möglich.

Wie die Behörden dieses Gesetz konkret in der Praxis umsetzen werden, ist allerdings derzeit noch unklar. Wegweisend könnte die Vorgehensweise bei säumigen Unterhaltszahlungen von mindestens \$ 2.500 sein. Den säumigen Zahlern wird regelmäßig die Erneuerung oder Ausstellung eines Passes verweigert. Hier dauert es normalerweise bis zu vier Wochen

nach Bezahlung aller ausstehenden Beträge bis ein neuer Pass ausgegeben werden kann.

Der Entzug oder die Nicht-Verlängerung des Passes ist eine schwerwiegende Konsequenz für US Staatsbürger, die sich im internationalen Mitarbeiterinsatz befinden. Ein gültiger Pass ist schließlich regelmäßig notwendig, damit ein Bürger regelmäßig im Ausland leben und arbeiten kann. Allerdings tritt diese Konsequenz erst dann ein, wenn die US Behörden sämtliche administrativen Möglichkeiten ausgeschöpft haben. Der Steuerpflichtige muss theoretisch die Möglichkeit gehabt haben, den Zahlungsaufforderungen nachzukommen. Problematisch könnte allerdings die postalische Zustellung von US-Finanzamtsschreiben sein, wenn der Steuerpflichtige außerhalb der USA lebt. Es sollte daher sehr genau darauf geachtet werden, dass dem US-Finanzamt immer die aktuellen Kontaktdaten vorliegen.

Fazit

In den USA sind für säumige Steuerschuldner in Zukunft harte Maßnahmen geplant. Es ist dringend empfehlenswert darauf zu achten, dass die US-Finanzbehörden eine aktuelle Anschrift haben. Außerdem sollte der Stand des Steuerkontos überwacht werden.

Partner Support ist bei Entsendungen wichtig – aber welcher ist der richtige?

Recherchen zeigen, dass die Anzahl an Dual Career Paaren beständig zunimmt. Umschrieben wird mit dem Begriff die Situation, in der beide Partner berufstätig sind.

Das hat die folgenden Auswirkungen auf Entsendungen:

- beeinflusst die grundsätzliche Bereitschaft zu einer Entsendung
- bestimmt die Länge der Entsendung mit
- kann den begleitenden Partner in seiner Karriere einschränken
- kann zu einem Einkommensverlust bei dem begleitenden Partner führen
- steigert die Anzahl an getrennten Familien
- kann für den gesamten Erfolg der Entsendung kritisch sein

Gemäß unserem KPMG GAPP Survey 2015 [Klick hier](#) sind 58 % der Mitarbeiter in einer solchen Situation eher nicht bereit ins Ausland zu gehen. 34 % der Unternehmen sind der Meinung, dass das Risiko steigt, dass die Entsendung fehlschlägt.

Vor diesem Hintergrund sind Unternehmen gut beraten, sich mit dem Thema Partner Support fundiert auseinander zu setzen. Der angemessene Umgang mit den Bedenken/Befürchtungen des Arbeitnehmers und seines Partners kann einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft ins Ausland zu gehen haben. Dies gilt auch für den Erfolg von Entsendungen. Darin sind sich die von KPMG befragten Unternehmen weitgehend einig. Daher stellen 62 % der Unternehmen Partner Support zur Verfügung.

Die Art der Unterstützung ist vielfältig:

- Zulage oder Zahlung für bestimmte Ausgaben im Zusammenhang mit Jobsuche oder Weiterbildung
- pauschale Zahlung an den Partner ohne vorgegeben Verwendungszweck
- Unterstützung bei der Jobsuche im Einsatzland

- Hilfe bei der Antragsstellung auf ein Arbeitsvisum im Einsatzland
- Rückerstattung von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen
- Anteilige Kompensation des entgangenen Gehaltes des Partner

Studien belegen, dass nicht alle Unterstützungsmöglichkeiten gleich effektiv sind. Dabei wurden Zulagen und Zahlungen ohne definierten Verwendungszweck, sowie die alleinige Antragsstellung auf ein Arbeitsvisum im Einsatzland von Entscheidungsträgern als ineffektiv eingestuft. Zugleich waren diese Leistungen oftmals die teuersten. Als weitaus effektiver wurden Beratungsangebote bereits vor der Abreise und die Unterstützung bei der Arbeitssuche im Einsatzland empfunden.

Für Unternehmen ist es daher äußerst wichtig, dem begleitenden Partner ein passendes Angebot zu machen. Angenommen der Partner möchte im Einsatzland arbeiten, sind Unterstützungsleistungen bei der Arbeitssuche von großem Interesse. Möchte der Partner allerdings während der Entsendung nicht arbeiten oder lassen es arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen nicht zu, ist der Partner möglicherweise eher an Integrationsmöglichkeiten oder Weiterbildungsmaßnahmen interessiert. Unternehmen müssen ihr Bewusstsein schärfen, dass es nicht „den begleitenden Partner“ gibt. Jede Situation ist einzigartig. Deshalb sollte jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich die Art der Unterstützung im Rahmen seiner familiären Situation und der individuellen Interessen seines Partners zusammenzustellen. Um hier das passende Angebot

zuschneiden zu können, empfiehlt sich die Einführung eines Partner-Briefings.

Insgesamt wird es für Unternehmen wichtiger, die Karriere des begleitenden Partners nicht nur während der Entsendung zu unterstützen. Auch zum Zeitpunkt der Rückkehr ins Heimatland ist Unterstützung willkommen und angezeigt. Basierend auf der fachlichen und persönlichen Entwicklung des begleitenden Partners im Gastland entstehen nach dessen Rückkehr ins Heimatland neue Möglichkeiten. Hierbei ist es von großer Bedeutung den Partner auch zu diesem Zeitpunkt zu unterstützen, da die Wiedereingliederungen in das berufliche, wie auch gesellschaftliche Umfeld nach langjähriger Abwesenheit eine große Hürde sein kann.

Fazit

Die heutige Familienwelt unterscheidet sich zunehmend von der traditionellen Form des Zusammenlebens. Das müssen auch die mit der Entsendung von Arbeitnehmern befassten Spezialisten im Unternehmen täglich feststellen. Insbesondere die Berufstätigkeit beider Lebenspartner hält ganz neue Herausforderungen und Chancen bereit.

Für Fragen oder weitere Anregungen wenden Sie sich gerne an unsere Global Mobility Services – HR Experten.

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

7. – 11. November 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

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

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>

Veranstaltung zum Thema: Schwerpunkte in der Lohnsteueraußenprüfung internationaler Personaleinsätze

Referenten: Erfahrene Partner und Manager der KPMG-Niederlassung des jeweiligen Veranstaltungsorts werden zu den Seminarthemen referieren und mit den Teilnehmern unternehmensrelevante Fragen diskutieren

20. April 2016, Düsseldorf

26. April 2016, Stuttgart

3. Mai 2016, Frankfurt am Main

11. Mai 2016, Mannheim

12. Mai 2016, Karlsruhe

12. Mai 2016, Hamburg

12. Mai 2016, München

24. Mai 2016, Berlin

24. Mai 2016, Köln

*Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com,
Telefon: 0711 9060-41033*

*Bitte registrieren Sie sich per E-Mail
aheinrich@kpmg.com*

Ansprechpartner
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft

Gesamtleitung

Peter J. Dolan, Partner
T +49 89 9282-3207
peterdolan@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 Seidel, Partner
T +49 30 2068-4585
fseidel@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

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

US Tax

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

Sozialversicherung

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

GMS - HR

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

Lohnsteuer Services

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

KPMG Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

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

Impressum

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Herausgeber

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Uwe Nowotnick (V. i. S. d. P.)
T +49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

Global Mobility Services
Newsletter kostenlos
abonnieren

Wenn Sie unseren Newsletter automatisch erhalten möchten, können Sie sich unter folgender Adresse als Abonnent eintragen lassen:

www.kpmg.de/newsletter/subscribe.aspx

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia.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.

© 2016 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 und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.