

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Juli 2016



Fremdpersonaleinsatz in Unternehmen

Der Einkauf von Dienstleistungen ist für viele Unternehmen eine Notwendigkeit. Die Abgrenzung zwischen Werk- oder Dienstleistungen gegenüber dem Einsatz von (Leih)Arbeitnehmern bewegt sich in der Praxis oft in einer „Grauzone“. Je nach Qualifikation ergeben sich aber unterschiedliche arbeitsrechtliche, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen.

Im Webinar können Sie sich unter anderem einen Überblick über die Gestaltungsalternativen und ihre Auswirkungen verschaffen, erhalten praktische Hinweise und werden über die Änderungen durch die AÜG-Novelle zum 1. Januar 2017 informiert.

Das Webinar wird von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (im Folgenden KPMG) mit Unterstützung ihrer Kollegen der KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH (KPMG Law) durchgeführt. Die Referenten sind ausgewiesene Experten auf den Gebieten des Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrechts, die über langjährige praktische Erfahrungen in diesem Bereich verfügen.

Webinar

Datum: 07. September 2016

Zeit: 10.30 bis 11.30 Uhr

Brexit - steuerrechtliche Fallstricke beim Umzug von Großbritannien nach Deutschland

Die Bevölkerung des Vereinigten Königreiches hat sich am 23. Juni 2016 im Rahmen eines Referendums für einen Austritt aus der EU ausgesprochen. Nach der Notifikation des Austrittswunsches werden die EU und das Vereinigte Königreich Verhandlungen über die Einzelheiten des Austritts und den Rahmen ihrer künftigen Beziehungen aufnehmen. Das Ziel dieser Verhandlungen ist der Abschluss eines Austrittsabkommens. Dieses Abkommen muss dann der Rat der EU mit qualifizierter Mehrheit nach Zustimmung des Europäischen Parlaments beschließen. Die Regelfrist für den Abschluss eines Austrittsabkommens beträgt zwei Jahre und beginnt mit der Notifikation. Eine kürzere oder längere Verhandlungsfrist kann vereinbart werden. Der Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU wird wirksam, sobald das Austrittsabkommen in Kraft tritt. Kommt kein Austrittsabkommen zu Stande,

Inhalt

- [Fremdpersonaleinsatz in Unternehmen](#)
- [Brexit - steuerrechtliche Fallstricke beim Umzug von Großbritannien nach Deutschland](#)
- [Brexit – eine erste Bewertung der einkommensteuerlichen Folgen](#)
- [Brexit – Auswirkungen auf die Sozialversicherung](#)
- [Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren für A1-Vordrucke](#)
- [Veranstaltungen](#)

endet die Mitgliedschaft des Vereinigten Königreichs in der EU mit Ablauf der zweijährigen Frist. Im Zuge der Brexit-Entscheidung hat das Stellenportal Stepstone eine Umfrage unter britischen Arbeitnehmern durchgeführt. Ergebnis der Umfrage ist, dass rund 600.000 britische Fachkräfte planen Großbritannien zu verlassen. Das beliebteste Ziel-land der umzugswilligen Briten stellt dabei Deutschland dar. Auch denkt ein Großteil der in Großbritannien tätigen Deutschen über eine Rückkehr in die Heimat nach.

Damit der Umzug nach Deutschland nicht zu steuerrechtlichen Überraschungen führt, sollte eine genaue Planung und Prüfung stattfinden. Im Folgenden stellen wir eine Auswahl von Themen vor, die im Rahmen eines Umzuges zu beachten sind.

1. Veräußerung von in Großbritannien gelegenen Immobilien
Findet ein Umzug nach Deutschland statt, stellt sich die Frage, was mit in Großbritannien gelegenen Immobilieneigentum geschieht. Im Falle einer Veräußerung sollte bedacht werden, dass ein Umzug regelmäßig zu einer unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland führen wird. Diese umfasst auch sonstige Einkünfte, wozu auch solche aus der Veräußerung von Immobilien, die in Großbritannien belegen sind, gehören.

Eine Veräußerung ist aus deutscher Perspektive eventuell nicht steuerbar. Dies gilt, wenn:

der Zeitraum zwischen Anschaffung und Veräußerung mindestens 10 Jahre beträgt oder die Immobilie zwischen Anschaffung / Fertigstellung und Veräußerung ausschließlich zu eigenen Wohnzwecken genutzt wurde oder die Immobilie im Jahr der Veräußerung und den beiden

vorangegangenen Jahren zu eigenen Wohnzwecken genutzt wurde.

Im Falle der Steuerpflicht ist zu prüfen, ob Deutschland am Ende auch das Besteuerungsrecht für die Einkünfte hat. Dies ist im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Großbritannien (DBA UK) geregelt. Gemäß dem DBA UK hat Großbritannien das Recht, Veräußerungsgewinne aus in Großbritannien gelegenen Immobilien zu besteuern.

Zu beachten ist allerdings die Methode der Vermeidung der Doppelbesteuerung. So sieht das Doppelbesteuerungsabkommen vor, dass die Doppelbesteuerung durch Anrechnung vermieden wird. Britische Einkommensteuer würde auf die deutsche angerechnet. Nach britischem Recht unterbleibt eine solche Besteuerung jedoch möglicherweise. In der Folge entsteht keine britische Steuer, die auf die deutsche anzurechnen ist. Wer mit Steuerfreiheit plant, sollte dies beachten.

Vermieden werden kann dieses Risiko durch den rechtzeitigen Abschluss der obligatorischen Verträge und Vereinnahmung des Kaufpreises vor dem Zuzug. Auch die Nutzung bis zum Verkauf sowie der Verkaufszeitpunkt sollten genau durchdacht werden.

2. Abfindungen

Mit der Beendigung der Tätigkeit in Großbritannien werden unter Umständen Abfindungen gezahlt. Erfolgt die Zahlung der Abfindung nach dem Umzug nach Deutschland, ist sie im Rahmen der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland zu beurteilen. Auch hier stellt sich die Frage, ob Deutschland im Verhältnis zu Großbritannien besteuern darf. Nach deutschem

Einkommensteuerrecht gehören Abfindungen zu den Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit. Diese sind steuerpflichtig.

Die Besteuerung von Abfindungen haben Deutschland und Großbritannien in Ergänzung des DBA UK in einer Konsultationsvereinbarung geregelt. Gemäß der Vereinbarung hat der frühere Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für Abfindungen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn diese nicht Versorgungscharakter haben. Regelmäßig wird dies im Falle des Umzuges nach Deutschland Großbritannien sein.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang allerdings ein Urteil des Bundesfinanzhofs aus dem Jahr 2015. Das Urteil stellt die Anwendbarkeit solcher Konsultationsvereinbarungen in Frage. Wenn sich Konsultationsvereinbarungen außerhalb des Rahmens, den der Wortlaut des jeweiligen DBA vorgibt, bewegen, sind sie rechtswidrig. Nach dem DBA UK hat der Ansässigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit. Hierunter fallen auch Abfindungen. Ansässigkeitsstaat wird nach dem Umzug jedoch regelmäßig Deutschland sein. Die Konsultationsvereinbarung steht somit im Widerspruch zum Doppelbesteuerungsabkommen.

Es besteht daher die Gefahr, dass Großbritannien die Konsultationsvereinbarung anwendet und die Abfindung besteuert. Sollten die deutschen Behörden die Vereinbarung nicht anwenden, kommt es zur Doppelbesteuerung.

Auch im Falle der Steuerfreiheit in Deutschland wirken sich Abfindungen steuerlich aus. Der deutsche Progressionsvorbehalt lässt den Steuersatz auf andere

Einkünfte in die Höhe schnellen. Vermieden werden kann dieses Risiko, in dem die Abfindung vor dem Jahr des Umzuges gezahlt wird.

3. Nachlaufende Zahlungen

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Großbritannien kann es noch zu Zahlungen in Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis kommen. Häufig werden zum Beispiel Überstunden, Pensionsansprüche und Urlaubskontingente abgegolten. Gegebenenfalls werden auch noch (anteilige) Boni gezahlt oder es fließen Einnahmen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen zu.

Erfolgt der Umzug nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist der Steuerpflichtige zum Zeitpunkt des Zuflusses in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig. Damit unterliegen die Einkünfte der Besteuerung in Deutschland. Die Freistellung von der deutschen Besteuerung wird gewährt, wenn das DBA UK das Besteuerungsrecht zuweist. Dies wird bei nachlaufenden Zahlungen regelmäßig der Fall sein. Allerdings muss jedoch auch eine tatsächliche Besteuerung in Großbritannien erfolgen. Erfolgt diese nicht, besteht das Risiko einer Besteuerung in Deutschland.

Der deutsche Progressionsvorbehalt im Falle der Freistellung ist auch hier zu beachten.

Wiederum kann ein entsprechendes Risiko vermieden werden, wenn ein Zufluss vor dem Jahr des Umzuges erfolgt.

Fazit

Timing ist alles. Der Zeitpunkt des Umzugs nach Deutschland beziehungsweise auch von Einkünften sollte genau geplant werden.

Fließen Einkünfte erst nach dem Umzug zu, drohen finanzielle Nachteile. So werden gegebenenfalls Einkünfte in Deutschland besteuert, für die nach britischem Recht keine Besteuerung vorgesehen ist.

Fließen Einkünfte vor dem Umzug zu, sind sie regelmäßig nur für den deutschen Steuersatz zu berücksichtigen. Erfolgt der Umzug zum Jahresbeginn und fließen britische Einkünfte noch im alten Jahr zu, kann auch dieser Nachteil vermieden werden.

In jedem Fall sollten die steuerlichen Konsequenzen vor dem Umzug genau geprüft werden.

Brexit – eine erste Bewertung der einkommensteuerlichen Folgen

Am 23. Juni 2016 haben die Bürger Großbritanniens im Rahmen eines Referendums für den EU-Austritt gestimmt. Vielen ist klar, dass deutsche und britische Unternehmen auch mit steuerlichen Auswirkungen rechnen müssen. Außer ertragsteuerlichen, umsatzsteuerlichen und zollrechtlichen Folgen für die Unternehmen kann der Brexit auch Auswirkungen auf die Besteuerung ihrer Mitarbeiter haben. Dabei geht es nicht nur um Mitarbeiter, die für ihre Unternehmen im Rahmen einer Entsendung oder Dienstreise im anderen Staat tätig werden. Auch in Deutschland angestellte Mitarbeiter aus UK oder in UK tätige Deutsche müssen mit steuerlichen Änderungen rechnen.

Erzielt ein in Deutschland oder Großbritannien ansässiger Steuerpflichtiger Einkünfte aus dem jeweils anderen Staat, findet das DBA UK Anwendung. Dieses regelt, welches Land das Besteuerungsrecht für die jeweiligen Einkünfte ausüben darf. Es regelt auch, wie eine Doppelbesteuerung vermieden werden soll. Die Gültigkeit des DBA UK ist nicht an eine EU-Mitgliedschaft eines oder beider Vertragsstaaten gebunden. Für die Anwendbarkeit des DBA und die Zuweisung des Besteuerungsrechts hat der Brexit somit keine Auswirkungen.

Anders ist das aber bei den nationalen Steuervorschriften. Diese berücksichtigen nämlich die Freiheiten, die die EU garantiert. Falls Großbritannien weder Mitglied der EU noch des EWG bleibt, wären solche Regelungen nicht mehr einschlägig. Großbritannien wäre wie ein Drittstaat zu behandeln.

Die wichtigsten Änderungen werden im Folgenden kurz dargestellt.

Ehegattensplittung

Ein in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtiger britischer Staatsangehöriger kann die Zusammenveranlagung beantragen. Selbst wenn sein Ehegatte nicht unbeschränkt einkommensteuerpflichtig in Deutschland ist. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sein nicht dauernd getrennt lebender Ehepartner einen Wohnsitz in einem EU/EWR-Staat hat.

Durch einem EU/EWR-Austritt Großbritanniens entfällt diese Vergünstigung. In Deutschland tätige britische Bürger müssten mit deutlichen Mehrsteuern rechnen.

Realsplittung

Unterhaltszahlungen an den geschiedenen oder getrennt lebenden Ehegatten können Sonderausgaben darstellen. Sie sind unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einer Höhe von 13.805 EUR pro Kalenderjahr abziehbar. Der Abzug ist für einen in Deutschland steuerpflichtigen EU-Bürger auch dann möglich, wenn der nicht unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Empfänger seinen Wohnsitz in einem anderen EU/EWR Staat hat.

Auch diese Abzugsmöglichkeit entfällt bei einem EU/EWR-Austritt Großbritanniens.

Schulgeldzahlungen

Steuerpflichtige, deren Kinder eine anerkannte Schule besuchen, können Schulgeld als Sonderausgaben abziehen. Dies gilt für Aufwendungen in Höhe von 30%, maximal 5.000 EUR pro Kind und Kalenderjahr. Eine der Voraussetzungen ist, dass diese Schule in einem EU/EWR-Mitgliedstaat belegen ist.

Schulgeldzahlungen für einen Schulbesuch in UK (mit Ausnahme einer anerkannten deutschen Schule) wären nach einem Austritt künftig nicht mehr abzugsfähig.

Spendenabzug

Spenden und Mitgliedsbeiträge zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke können bis zu einer bestimmten Höhe Sonderausgaben darstellen. Auch hier knüpft das Einkommensteuergesetz den Sonderausgabenabzug an die Voraussetzung, dass sich der Empfänger der Zuwendung in einem EU/EWR-Staat befindet.

Die Abzugsfähigkeit für Spendenzahlungen an Empfänger in UK könnte somit für die Zukunft entfallen.

Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung / Progressionsvorbehalt

Das DBA UK weist das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung eines in Großbritannien belegenen Objekts Großbritannien zu. Deutschland vermeidet die Doppelbesteuerung durch Freistellung. Bei unbeweglichem Vermögen, das in einem EU/EWR-Staat belegen ist, wirken solche Einkünfte nicht steuersatzerhöhend. Der Progressionsvorbehalt wird nicht angewendet.

Der EU/EWR-Austritt hätte zur Folge, dass diese Einkünfte wieder aufwendig nach deutschen Rechtsvorschriften zu ermitteln wären. Sofern positiv führen sie dann zu einer höheren Steuer. Negative Einkünfte dürften hingegen nur mit positiven Einkünften derselben Art aus Großbritannien verrechnet werden. Eine Verrechnung mit anderen Progressionseinkünften oder ein Verlustabzug wäre ausgeschlossen.

Antragsveranlagung

Bei beschränkt Steuerpflichtigen ist die deutsche Einkommensteuer grundsätzlich mit dem Lohnsteuerabzug abgegolten. Hat der Arbeitgeber zu viel Lohnsteuer einbehalten, kann der Steuerpflichtige eine Veranlagung zur Einkommensteuer beantragen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Antragsteller Staatsangehöriger eines EU/EWR-Staates ist und gleichzeitig in einem dieser Staaten einen Wohnsitz hat.

Die Möglichkeit einer Antragsveranlagung könnte künftig für UK-Bürger entfallen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerrechnungen

Der Antrag auf Abzug von Aufwendungen für haushaltsnahe

Dienstleistungen und Handwerkerleistungen kann dem Steuerpflichtigen in Deutschland bis zu 5.200 EUR pro Kalenderjahr an Steuern sparen.

Der EU/EWR-Austritt Großbritanniens würde diesen Abzug künftig verhindern, soweit die Leistungen in einem in UK gelegenen Haushalt des Steuerpflichtigen erbracht werden. Ein Abzug oben genannter Aufwendungen für Drittstaaten-Haushalte ist nicht zulässig.

Pflege-Pauschbetrag

Erwachsen einem Steuerpflichtigen Aufwendungen für die Pflege einer anderen Person, so kann er je Steuerjahr ein Pauschbetrag von 924 EUR zum Abzug beantragen.

Führt der Steuerpflichtige die Pflege in seiner Wohnung durch, so muss sich diese in einem EU/EWR-Staat befinden. Gleiches gilt, wenn die Pflegeleistung im Haushalt der pflegenden Person erbracht wird. Sobald UK als Drittstaat angesehen wird, kann diese Steuerermäßigung folglich nicht in Anspruch genommen werden.

Kindergeld

Steuerpflichtige mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Inland haben für ihre Kinder einen Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz. Für nicht freizügigkeitsberechtigten Ausländer, zu denen künftig auch britische Staatsangehörige zählen, gelten andere Regeln. Sie erhalten Kindergeld nur dann, wenn sie im Besitz einer Niedererlassungserlaubnis oder einer bestimmten Aufenthaltserlaubnis sind.

Eine weitere Voraussetzung für den Bezug von Kindergeld in Deutschland ist, dass das Kind, für das der Steuerpflichtige das Kindergeld beantragt, einen

Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in einem EU/EWR-Staat nachweisen kann.

In Deutschland tätige UK-Bürger, deren Familien in UK verbleiben, könnten in Zukunft ihren Anspruch auf Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz verlieren. Dies gilt auch für deutsche Staatsbürger, deren Kinder in UK studieren und ihren deutschen Wohnsitz aufgegeben haben.

Riester-Rente

Wer in Deutschland einen Riestervertrag abgeschlossen hat, rechnet häufig mit der Altersvorsorgezulage und gegebenenfalls der Kinderzulage. Aber auch hier knüpft das deutsche Steuerrecht den Zulagenanspruch an einen Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat der EU oder des EWR.

Arbeitnehmer, die im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben und die unter Aufgabe ihres deutschen Wohnsitzes nach UK umziehen, verlieren künftig gegebenenfalls ihren Anspruch auf die Riesterzulagen. Auch dies gilt ab dem Zeitpunkt, in dem UK als Drittland angesehen wird.

Fazit

Ein Austritt Großbritanniens aus der EU und dem EWR hat umfangreiche steuerliche Auswirkungen. Betroffen sind britische Staatsangehörige, die in Deutschland beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig sind. Auch unbeschränkt steuerpflichtige deutsche Staatsangehörige können betroffen sein. Die Fallkonstellationen sind vielfältig. Regelmäßig ist mit einer höheren Steuerlast zu rechnen. Unternehmen, die Mitarbeiter von Großbritannien nach Deutschland oder von Deutschland nach Großbritannien entsenden, müssen mit höheren Kosten rechnen.

Brexit – Auswirkungen auf die Sozialversicherung Übergangsregelungen im Austrittsabkommen

Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist in den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 geregelt. Diese Verordnungen dienen dem Schutz von Sozialversicherungsansprüchen bei Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat. Sie regeln auch, welche Rechtsvorschriften für Erwerbstätige im Bereich der Sozialversicherung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten anzuwenden sind. Mit dem Wirksamwerden des Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU sind die beiden Verordnungen im Verhältnis zum Vereinigten Königreich grundsätzlich nicht mehr anwendbar. Im Austrittsabkommen könnte jedoch die Weitergeltung der beiden Verordnungen im Vereinigten Königreich für eine mehrjährige Übergangszeit geregelt werden. Davon wird im Moment ausgegangen. Von einer Übergangsregelung werden vermutlich Sachverhalte erfasst sein, die vor dem Austrittszeitpunkt eingetreten sind. Dies kann beispielsweise bedeuten, dass A1-Bescheinigungen bei einem Aufenthalt im Vereinigten Königreich weiterhin ausgestellt werden und mit dem Stichtag nicht automatisch ihre Gültigkeit verlieren.

Aufnahme des Vereinigten Königreichs in den EWR oder Abschluss eines Freizügigkeitsabkommens

Neben einem Austrittsabkommen können auch noch weitere Abkommen geschlossen werden, welche den Wechsel des Vereinigten Königreichs in eine neue Assoziationsform regeln. Denkbar wäre beispielsweise eine Aufnahme des Vereinigten Königreichs in den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Die Ko-

ordinierungsvorschriften der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 finden in allen Vertragsstaaten des EWR Anwendung. Wird ein nahtloser Übergang des Vereinigten Königreichs von der EU in den EWR vereinbart, ergeben sich keine Änderungen im Recht der Sozialversicherung. Gleiches ist für den Fall zu erwarten, dass es zum Abschluss eines Abkommens über Personenfreizügigkeit zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich kommt. In diesem Falle erhielte das Vereinigte Königreich einen Status, der mit dem der Schweiz vergleichbar wäre.

Nachfolgend wird beleuchtet, auf welche Änderungen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einstellen müssen, wenn die Voraussetzungen für eine Weitergeltung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 nicht oder nicht rechtzeitig vor Ablauf der Austrittsfrist geschaffen werden.

Die deutsch-britischen Abkommen über Soziale Sicherheit und Arbeitslosenversicherung

Das deutsch-britische Abkommen über Soziale Sicherheit wurde am 20. April 1960 in Bonn unterzeichnet. Es trat am 1. August 1961 in Kraft. Zusätzlich wurde ein nahezu identisches Abkommen über Arbeitslosenversicherung geschlossen, das am 1. September 1961 in Kraft trat (BGBl. II 1961 S. 1388). Mit dem Beitritt des Vereinigten Königreichs zur damaligen Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) am 1. Januar 1973 hatte das deutsch-britische Abkommen massiv an Bedeutung verloren. Die gemeinschaftsrechtlichen Koordinationsregelungen hatten Vorrang gegenüber dem deutsch-britischen Abkommen. Zuletzt war das deutsch-britische Abkommen nur noch in Sonder-

fällen anwendbar (z.B. bei Aufenthalt auf der Isle of Man). Mit dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU würde das deutsch-britische Abkommen wieder in vollem Umfang Anwendung finden. Viele Regelungen des Abkommens sind jedoch nicht mehr zeitgemäß. Es ist durchaus vorstellbar, dass das bestehende Abkommen angepasst werden wird. Auch könnte ein neuer bilateraler Vertrag über Fragen der Sozialen Sicherheit zwischen beiden Staaten ausgehandelt werden. Wünschenswert ist ein modernisiertes Vertragswerk, das nach Prinzipien gestaltet ist, die auch innerhalb der EU gelten.

Gebietlicher, sachlicher und persönlicher Geltungsbereich des deutsch-britischen Abkommens

Das Hoheitsgebiet des Vereinigten Königreichs umfasst England, Schottland, Wales, Nordirland und die Isle of Man (Art. 1 Nr. 2 des Abkommens). Die britischen Kanalinseln (Jersey, Guernsey etc.) gehören nicht dazu. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens erstreckt sich auf die Kranken-, Renten-, Unfall-, Arbeitslosenversicherung (separates Abkommen) sowie das Kindergeld. Die soziale Pflegeversicherung ist mittelbar erfasst, da die Pflegeversicherungspflicht vom Bestehen einer Krankenversicherung abhängt (§ 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI). Das Abkommen gilt – von wenigen Bestimmungen abgesehen – ohne Rücksicht auf die Staatsangehörigkeit.

Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip für entsandte Arbeitnehmer

Als Grundsatz ist festgelegt, dass ein Arbeitnehmer in dem Vertragsstaat zu versichern ist, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Dies gilt selbst dann, wenn sich der Sitz des Arbeitgebers oder der

Wohnsitz des Arbeitnehmers im anderen Staat befindet.

Das Abkommen sieht aber auch Ausnahmen von dem vorgenannten Grundprinzip vor. Entsandte Arbeitnehmer unterliegen für die ersten 12 Monate ihrer Entsendung in den anderen Vertragsstaat den bis dahin anzuwendenden Rechtsvorschriften. Eine Verlängerung kann bei der zuständigen Behörde des Staates beantragt werden, in dem die Entsendebeschäftigung ausgeübt wird. Eine feste zeitliche Begrenzung für die weitere Unterstellung unter die Rechtsvorschriften des Entsendestaates ist nicht vorgesehen. Darüber hinaus besteht gegebenenfalls die Möglichkeit des Abschlusses einer interministeriellen Ausnahmevereinbarung, wenn die restriktiven Kriterien einer Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nicht erfüllt werden.

Gewöhnliche Beschäftigung im Vereinigten Königreich und Deutschland

Das deutsch-britische Abkommen enthält Spezialregelungen für Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen. Darüber hinaus finden sich im Abkommen keine Regelungen für Personen, die regelmäßig wiederkehrend sowohl in Deutschland als auch im Vereinigten Königreich beschäftigt sind. Dies hat zur Folge, dass die Rechtsvorschriften beider Vertragsstaaten anzuwenden sind. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht und die Bemessung der Beiträge berücksichtigt aber jede Vertragspartei nur das in ihrem Gebiet erzielte Arbeitsentgelt.

Fazit

Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat das Ergebnis des Referendums im Vereinigten Königreich zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen.

Für sie wird sich bis zum Wirksamwerden des Austritts nichts ändern. Die EG-Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit Nr. 883/2004 und 987/2009 werden bis dahin weiterhin anzuwenden sein. Allerdings sind der Austritt und seine Folgen im EU-Vertrag nicht sehr detailliert geregelt. Vieles hängt vom Inhalt eines möglichen Austrittsabkommens und vermutlich weiterer Abkommen ab. Es kommen verschiedene Szenarien in Betracht. Dies kann zu Rechtsunsicherheiten führen.

Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren für A1-Vordrucke

Am 9. März 2016 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines 6. SGB IV-Änderungsgesetzes (6. SGB IV-ÄndG) verabschiedet. Damit sollen diverse Vorschläge zur Optimierung der technischen und organisatorischen Abläufe in den Meldeverfahren der Sozialversicherung realisiert werden. Am 18. Mai 2016 hat die Bundesregierung den Gesetzentwurf dem Bundestag zugeleitet (BT-Drucksache Nr. 18/8487). Wesentliche Teile des Gesetzes werden voraussichtlich am 1. Januar 2017 in Kraft treten.

Kernelement des 6. SGB IV-ÄndG ist die elektronische Beantragung und Ausstellung von A1-Bescheinigungen (§ 106 SGB IV neuer Fassung). Mit einer A1-Bescheinigung weist der Arbeitnehmer bei beruflich bedingtem Aufenthalt im EU/EWR-Ausland oder der Schweiz die Fortgeltung seines inländischen Versicherungsschutzes nach. Derzeit müssen dafür noch Antragsformulare aus Papier verwendet werden. Das Verfahren ist aufwendig.

Das automatisierte Antragsverfahren ist auf Entsendungen bis

zu 24 Monaten und auf Ausnahmevereinbarungen beschränkt. Es soll nicht für Beschäftigungen gelten, die gewöhnlich in zwei oder mehr Staaten ausgeübt werden („Multi-State Workers“). Auch Einsätze in Staaten, mit denen Deutschland durch ein bilaterales Abkommen über Soziale Sicherheit verbunden ist (z.B. USA, Japan oder China), werden nicht erfasst.

Das automatisierte Antragsverfahren ist für den Arbeitgeber optional. Finden die deutschen Rechtsvorschriften über die Sozialversicherung Anwendung, soll die elektronische Übermittlung der A1-Bescheinigung an den Arbeitgeber innerhalb von drei Arbeitstagen erfolgen. Der Arbeitgeber hat die Bescheinigung unverzüglich auszudrucken und dem Beschäftigten auszuhandigen.

Bei Ausnahmevereinbarungen hat der Beschäftigte zusätzlich eine schriftliche Erklärung gegenüber dem GKV-Spitzenverband/DVKA abzugeben. Er muss erklären, dass er mit der Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften einverstanden ist. Damit sollen rechtliche Auseinandersetzungen über die Zustimmung des Beschäftigten zum Fortbestand seiner Versicherungsverhältnisse vermieden werden.

Die Inhalte des Antrags und der zu übermittelnden Datensätze sollen die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger in gemeinsamen Grundsätzen regeln. Diese bedürfen nach vorheriger Anhörung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände der Genehmigung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Fazit

Von der elektronischen Beantragung und Zusendung der A1-Bescheinigungen werden die Arbeitgeber besonders profitieren. Das bisher umständliche und zeitraubende Antragsverfahren wird einfacher. Die rechtlichen und technischen Voraussetzungen für eine Umsetzung zum 1. Januar 2017 zu schaffen, erscheint sehr ambitioniert. Es wäre wünschenswert, dass diese Neuregelung nur als Einstieg zu verstehen ist. Der Gesetzgeber sollte in naher Zukunft noch einen Schritt weiter gehen. Die Einsätze von Mitarbeitern sind nämlich nicht auf das EU/EWR-Ausland beschränkt. Um für eine noch stärkere Entlastung zu sorgen, ist eine Ausdehnung des elektronischen Antragswesens auf alle grenzüberschreitenden Sachverhalte wünschenswert.

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.
www.dgfp.de

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann
5. – 7. Oktober 2016, Hamburg

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

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann
12. – 13. September 2016, Hamburg
13. – 14. Oktober 2016, Stuttgart
Weitere Informationen erhalten Sie unter:
www.haufe-akademie.de

Global Mobility Forum 2016 – Miami!

17. bis 19. Oktober 2016
Weitere Informationen, unter anderem zur Agenda, finden Sie hier:
[GMF - Miami](#)

Fremdpersonaleinsatz „Steuern, Sozialversicherung und Recht (einschließlich AÜG-Novelle 2017)“

7. September 2016 Webinar von 10:30 Uhr – 11:30 Uhr
Weitere Informationen erhalten Sie unter:
[ADP-Personalmanager](#)

Ansprechpartner
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft

Global Mobility Services
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

Global Mobility Services
Processes & Technology
Christian Baumgart, Partner
T +49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

Global Mobility Services
US Tax
Britta Rücker, Director
T +49 69 9587-2165
brittaruecker@kpmg.com

Global Mobility Services
Social Security
Frank Seidel, Partner
T +49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Global Mobility Services
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-law.de

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

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



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.