

# Global Mobility Services Newsletter

**Aktuelle Themen und Fragestellungen rund  
um den internationalen Mitarbeiterereinsatz**

April 2019



## **Erweitert beschränkte Steuerpflicht in Deutschland**

Eine Entsendung ins Ausland unter Aufgabe des deutschen Wohnsitzes führt nicht immer dazu, dass auch die deutsche Besteuerung endet.

Bei Aufgabe des Wohnsitzes unterliegen inländische Einkünfte weiterhin der beschränkten Steuerpflicht. Ganz regelmäßig werden Einkünfte aus der Vermietung eines in Deutschland belegenen Gebäudes erzielt. Dabei ist die Anknüpfung an das Inland für die meisten Steuerpflichtigen offensichtlich.

Wird der Wohnsitz in ein „Niedrigsteuerland“ verlagert, könnte der Steuerpflichtige der erweitert beschränkten Steuerpflicht unterliegen. Die erweitert beschränkte Steuerpflicht geht über die beschränkte Steuerpflicht hinaus. Es erfolgt eine grundlegende Ausweitung der Besteuerungsrechte im Vergleich zur beschränkten Steuerpflicht. Beispielsweise werden sämtliche Zinseinkünfte erfasst, sofern der Schuldner seinen Sitz in Deutschland hat. Auch Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen an inländischen Kapitalgesellschaften unterliegen der erweitert beschränkten Steuerpflicht.

Voraussetzungen für die Besteuerung im Rahmen der erweitert beschränkten Steuerpflicht sind, dass:

- der Steuerpflichtige in den letzten zehn Jahren vor dem Wegzug als Deutscher mindestens fünf Jahre unbeschränkt einkommensteuerpflichtig war,
- er in einem ausländischen Gebiet ansässig ist, in dem er mit seinem Einkommen nur einer niedrigen Besteuerung unterliegt oder in keinem ausländischen Gebiet ansässig ist und
- er weiterhin wesentliche wirtschaftliche Interessen im Inland hat.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, ist der Steuerpflichtige bis zum Ablauf von zehn Jahren in Deutschland erweitert beschränkt steuerpflichtig. Dies gilt für alle Einkünfte, die bei unbeschränkter Einkommensteuerpflicht nicht ausländische Einkünfte sind. Die der erweitert beschränkten Steuerpflicht unterliegenden Einkünfte müssen im Veranlagungszeitraum 16.500 Euro übersteigen. Wie bereits gesagt, die erweitert beschränkte Steuerpflicht erweitert den Katalog der beschränkt steuerpflichtigen Einkünfte.

## Inhalt

[Erweitert beschränkte Steuerpflicht in Deutschland](#)

[Das Firmenfahrrad: Steuerliche Behandlung der Überlassung von \(Elektro-\)Fahrrädern an Arbeitnehmer](#)

[Wechsel von Lebenspartnerschaft zur Ehe](#)

[Auszahlung aus ausländischen Pensionsplänen](#)

[Die Aufteilung von Arbeitslohn im Lohnsteuerabzugsverfahren](#)

[Besonderheiten in Griechenland \(„A1-Survey“\)](#)

[Veranstaltungen](#)

Als niedrig besteuerte Länder gelten beispielsweise Russland (13 Prozent Einkommensteuer), Hong Kong (15 Prozent Einkommensteuer) oder die Vereinigten Arabischen Emirate (0 Prozent Einkommensteuer). Es können auch Länder mit Vorzugsbesteuerung wie Spanien oder Portugal in Betracht kommen.

Weitere Voraussetzung ist, dass der Steuerpflichtige wesentliche wirtschaftliche Interessen im Inland hat. Dies wird bejaht, wenn der Steuerpflichtige:

- eine Beteiligung von mindestens 1 von Hundert an einer inländischen Kapitalgesellschaft hält oder
- Unternehmer oder Mitunternehmer eines im Inland belegenen Gewerbebetriebes ist oder
- nicht ausländische Einkünfte, die mehr als 30 Prozent der Gesamteinkünfte oder 62.000 Euro übersteigen, hat, oder
- sein Gesamtvermögen, mit dem weiterhin Einkünfte in Deutschland erzielt werden, 154.000 Euro übersteigt, oder
- nicht ausländische Vermögenserträge größer 30 Prozent seines Gesamtvermögens erzielt.

Besteht mit dem Zuzugsstaat ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), so können die darin getroffenen Regelungen die erweiterte beschränkte Steuerpflicht einschränken. Im DBA Russland ist dies der Fall. Russland gilt als niedrig besteuertes Gebiet. Das DBA regelt, dass das Besteuerungsrecht für Zinseinkünfte und Gewinne aus der Veräußerung beweglichen Vermögens dem Ansässigkeitsstaat zusteht. Bei Wegzug nach Russland kommt somit die erweiterte beschränkte Steuerpflicht für vorgenannte Einkünfte nicht

zum Tragen. Anders sieht dies jedoch bei Wegzug in die Vereinigten Arabischen Emirate aus. Auch mit den Vereinigten Arabischen Emiraten besteht ein DBA. Ohne Wohnsitz in Deutschland und bei fehlender Staatsangehörigkeit in den Vereinigten Emiraten kommt dieses jedoch nicht zur Anwendung.

#### Fazit

Ein Wegzug aus Deutschland bedeutet nicht immer das Ende hiesiger steuerlicher Verpflichtungen. Das deutsche Außensteuergesetz regelt einige Tatbestände, die weiterhin zur inländischen Besteuerung führen. Eine der Regeln ist die erweiterte beschränkte Steuerpflicht. Diese ist nach wie vor von Bedeutung. Im Falle von weiteren Steuersenkungen von Ländern außerhalb Deutschlands nimmt diese sogar zu.

#### Das Firmenfahrrad: Steuerliche Behandlung der Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern an Arbeitnehmer

Entsprechend der Regelung bei der Firmenwagenüberlassung gilt seit 2012 die Überlassung eines Firmenfahrrads an einen Arbeitnehmer zur privaten Nutzung als geldwerter Vorteil. Sie führt zu Arbeitslohn.

Seit Beginn 2019 bis zunächst Ende 2021 kann die Überlassung eines Firmenfahrrads an einen Arbeitnehmer steuerfrei sein. Voraussetzung dafür ist, dass das Firmenfahrrad zusätzlich zum vereinbarten Gehalt überlassen wird. Soll das Firmenfahrrad in Form einer Gehaltsumwandlung überlassen werden, ist das neue Steuerprivileg nicht nutzbar. Dennoch ist auch bei einer solchen Überlassung eine Vergünstigung möglich.

Bei der erstmaligen Überlassung eines Firmenfahrrads durch Gehaltsumwandlung an einen Arbeitnehmer gilt ab dem 1. Januar 2019 Folgendes. Der geldwerte Vorteil ist mit 0,5 Prozent der Brutto-Preisempfehlung als Ar-

beitslohn zu versteuern. Unerheblich ist der Anschaffungs- oder Herstellungszeitpunkt oder der Leasingbeginn durch den Arbeitgeber. Ausschlaggebend ist allein der Zeitpunkt der erstmaligen Überlassung des Firmenfahrrads an einen Arbeitnehmer.

Es gibt einen weiteren Vorteil gegenüber der Überlassung eines Firmenwagens. Für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist ein zusätzlicher geldwerter Vorteil nicht anzusetzen. Gleichzeitig bleiben dem Arbeitnehmer für diese Fahrten die Werbungskosten in Form der Entfernungspauschale mit 0,30 Euro/km erhalten.

Die aufgezeigten steuerlichen Regelungen gelten gleichermaßen für Elektro-Fahrräder mit einer unterstützenden Motorleistung bis 25km/h. Bei einer höheren Motorleistung sind Elektro-Fahrräder als Kraftfahrzeuge einzustufen. Dann gelten wiederum die Regelungen zum Elektro-Dienstwagen. Vom Arbeitgeber gestellter Ladestrom und die betriebliche Ladevorrichtung sind für den Arbeitnehmer übrigens steuerfrei.

#### Fazit

Die steuerfreie Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern ist insbesondere in Großstädten beliebt. Sie kann ein erster Schritt sein, um umweltfreundliche Mobilitätslösungen durch steuerliche Förderung zu unterstützen.

#### Wechsel von Lebenspartnerschaft zur Ehe

Seit 1. August 2001 können gleichgeschlechtliche Paare eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründen. Die Regelungen zur Lebenspartnerschaft wurden seither schrittweise an die der Ehe angeglichen. So konnten sich Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft ab dem Jahr 2013 gemeinsam zur Einkommensteuer veranlagern lassen und hierdurch die Vorteile des Ehegattensplittings nutzen.

Seit 1. Oktober 2017 können gleichgeschlechtliche Lebenspartner auch die Ehe schließen. Dies folgte aus dem Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts (Eheöffnungsgesetz). Seit diesem Zeitpunkt kann eine neu eingetragene Lebenspartnerschaft nicht mehr begründet werden. Bestehende Lebenspartnerschaften sind nicht eingeschränkt. Die betreffenden Paare können in der eingetragenen Lebenspartnerschaft bleiben. Sie können ihre eingetragene Lebenspartnerschaft aber auch rückwirkend in eine Ehe umwandeln lassen. Die (rückwirkende) Umwandlung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft in eine Ehe wirft steuerliche Fragen auf. Ist durch diese rückwirkende Umwandlung eine (rückwirkende) Zusammenveranlagungsmöglichkeit eröffnet? Gilt dies im Falle der Bejahung auch für bestandskräftige und festsetzungsverjährte Einkommensteuerbescheide?

Entscheidend ist, ob steuerlich ein rückwirkendes Ereignis vorliegt, das eine Änderung von bereits bestandskräftigen Steuerbescheiden ermöglichen würde. Damit wäre der Weg für eine nachträgliche Zusammenveranlagung frei. Ein rückwirkendes Ereignis ist nach Auffassung der Finanzverwaltung nicht in einer bloßen rückwirkenden Änderung von Steuergesetzen zu sehen. Das Finanzgericht Hamburg hat sich dieser einschränken den Rechtsauslegung nicht angeschlossen. Das Eheöffnungsgesetz sei als Grundlage zur nachträglichen Änderung von bestandskräftigen Steuerbescheiden geeignet, urteilte es am 31. Juli 2018 (FG Hamburg 1 K 92/18). Die Umwandlung der Lebenspartnerschaft in eine Ehe ist damit als rückwirkendes Ereignis anzusehen. Das Urteil liegt zur Revision beim Bundesfinanzhof (BFH III R 57/18).

Der Gesetzgeber hat bereits reagiert und sorgt für Rechtsklarheit,

indem die Weichen für eine nachträgliche Zusammenveranlagung gestellt werden. Nach der Umwandlung einer Lebenspartnerschaft in eine Ehe sollen gleichgeschlechtliche Paare auch steuerlich gleichgestellt werden. Sie werden dann behandelt, als hätten sie bereits am Tag des Eingehens der Lebenspartnerschaft geheiratet.

Allerdings setzt der Gesetzgeber dafür Fristen. Gleichgeschlechtliche Paare können bis 31. Dezember 2020 eine rückwirkende Zusammenveranlagung beantragen. Dies gilt, wenn sie ihre eingetragene Lebenspartnerschaft bis 31. Dezember 2019 in eine Ehe umwandeln. Sie können dann die Änderung der früheren Steuerbescheide für die Jahre 2001 bis 2012 beantragen.

#### Fazit

Die Neuregelung kann für gleichgeschlechtliche Paare, die zwischen 2001 und 2012 eine Lebenspartnerschaft eingegangen sind, positiv sein. Möglicherweise lohnt es sich steuerlich für sie, bis zum 31. Dezember 2019 die Lebenspartnerschaft in eine Ehe umzuwandeln. Dadurch können sie möglicherweise von einem Splittingvorteil profitieren.

#### Auszahlung aus ausländischen Pensionsplänen

In Zusammenhang mit der zunehmenden Globalisierung der Arbeitswelt kommt es vermehrt zu folgender Situation:

Ein zuvor im Ausland tätiger Mitarbeiter hat an einem ausländischen Altersvorsorgeplan teilgenommen. Mit dem Wechsel zu einem inländischen Arbeitgeber werden keine Beiträge mehr in diesen Altersvorsorgeplan geleistet. Häufig kann eine Auszahlung aus diesem ausländischen Altersvorsorgeplan beantragt werden. Nun stellt sich die Frage, wie die Auszahlung aus diesem ausländischen Altersvorsorgeplan steuerlich in Deutschland zu berücksichtigen ist.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Besteuerung der Auszahlung aus einem Altersvorsorgeplan davon abhängt, ob die Beiträge steuerlich gefördert wurden.

Gab es eine solche steuerliche Förderung der Beiträge (zum Beispiel Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG), führt dies zur nachgelagerten Besteuerung. Die Auszahlung aus diesem Altersvorsorgeplan muss voll versteuert werden. Es ist gängige Praxis, eine tatsächliche steuerliche Förderung einer hypothetischen steuerlichen Förderung gleichzustellen. Hätte die Beitragsförderung bei Steuerpflicht im Inland in Anspruch genommen werden können, soll auch die Auszahlung voll versteuert werden.

Gab es eine steuerliche Vergünstigung dagegen nicht, kann nur der sogenannte Ertragsanteil der Besteuerung unterliegen. Als Ertragsanteil gilt dabei die Differenz zwischen der Auszahlung und der Summe der entrichteten Beiträge.

Für US-Altersvorsorgepläne ist eine Besonderheit zu beachten. Das DBA USA regelt in Artikel 18a für nach Deutschland entsandte Mitarbeiter eine steuerliche Förderung. Diese gilt für bestimmte qualifizierte US-Altersvorsorgepläne (zum Beispiel 401k-Pläne). Danach werden Beiträge in den US-Altersvorsorgeplan ab 2008 steuerfrei gestellt. Voraussetzung ist, dass diese Beiträge schon vor Zugang nach Deutschland gezahlt wurden.

#### Urteil des FG Köln

Zu dem Thema der Auszahlung aus einem 401k-Plan ist nun am 9. August 2018 ein Urteil des FG Köln ergangen (11 K 2738/14).

#### Sachverhalt

Der Kläger war im Zeitraum von Mitte 2005 bis Mitte 2011 in den USA tätig. Während dieser Zeit haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber Beiträge in einen sogenannten 401k- Altersvorsorgeplan geleistet.

Das Gehalt unterlag in dem genannten Zeitraum in den USA der Besteuerung. Den deutschen Wohnsitz hatte der Kläger aufgegeben. Nach Rückumzug nach Deutschland erhielt der Kläger eine Auszahlung aus diesem 401k-Plan.

Strittig war, inwieweit diese Auszahlung in Deutschland der Besteuerung unterliegt.

#### Auffassung der Finanzverwaltung

Die OFD Karlsruhe äußert sich dazu mit Verfügung vom 16. Oktober 2012. 401k-Beiträge gelten ab 2008 auch bei Steuerpflicht in den USA als nach inländischen Vorschriften als steuerlich gefördert. Die OFD verweist hierzu auf die genannte Regelung in Artikel 18a des DBA USA. Nach Auffassung der Finanzverwaltung war daher die Auszahlung aus dem 401k-Plan voll zu besteuern. Dies gilt jedenfalls, soweit diese Auszahlung auf Beiträge ab 2008 entfällt.

#### Auffassung des FG Köln

Das FG Köln vertritt eine abweichende Auffassung. Der Kläger unterlag im Zeitraum der Beitragszahlung mit seinem Einkommen nicht der inländischen Besteuerung. Das FG argumentiert hier, dass es nur auf die tatsächliche Förderung ankommen kann. Der Steuerpflichtige unterlag im Zeitraum der Beitragszahlung nicht der inländischen Besteuerung. Somit scheidet eine tatsächliche steuerliche Inlandsförderung der Beiträge aus. Nicht relevant sei hierbei, dass die Beitragszahlungen nach US-Steuerrecht nicht der Besteuerung unterlagen. Auch die Regelung des Artikel 18a DBA USA führt nach Ansicht des FG zu keinem anderen Ergebnis. Die Regelung in Artikel 18a deckt nur den umgekehrten Fall ab. Sie bezieht sich auf eine Entsendung aus den USA nach Deutschland mit Beginn der Beitragszahlung vor dem Zuzug nach Deutschland. Dieser Sachverhalt trifft hier nicht zu. Deshalb unterliegt die Auszahlung aus dem Pensionsplan nicht voll, sondern nur mit dem Ertragsanteil der Besteuerung. Gegen das Urteil

des FG ist Revision vor dem Bundesfinanzhof eingelegt (X R 29/18).

#### Fazit

Das Urteil zeigt auf, welchen Grundsätzen die Besteuerung von Auszahlungen aus ausländischen Pensionsplänen folgt. Nach Auffassung des FG Köln kommt es für die Frage der Steuerpflicht auf die tatsächliche Inlandsförderung der Beitragszahlungen an. Unterlag der Steuerpflichtige im Zeitraum der Beitragszahlungen nicht der inländischen Besteuerung, können die Beiträge nach dem genannten Urteil nicht als gefördert gelten.

Wir empfehlen in vergleichbaren Fällen, dass die Auszahlungen aus ausländischen Pensionsplänen vor dem Hintergrund dieses Urteils geprüft werden sollten. Gegen Bescheide sollte Einspruch eingelegt werden. Dabei kann auf das oben genannte beim BFH anhängige Verfahren verwiesen werden.

#### Die Aufteilung von Arbeitslohn im Lohnsteuerabzugsverfahren

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) beschreibt im Schreiben vom 17. März 2017 die Aufteilung des Arbeitslohnes im Lohnsteuerabzugsverfahren. Da diese Vorgaben seit dem 1. Januar 2019 zwingend umzusetzen sind, lohnt sich eine nähere Betrachtung.

Eine Aufteilung von Arbeitslohn ist insbesondere bei internationalen Personaleinsätzen notwendig. Sie leitet sich aus den Vorgaben eines Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) oder des Auslandstätigkeitserlasses ab. In einem ersten Schritt sind die einzelnen Gehaltsbestandteile in direkt und nicht direkt dem Auslandseinsatz zuordenbare Gehaltsbestandteile aufzuteilen. Bei direkt zuordenbaren Gehaltsbestandteilen ist eine Aufteilung nicht notwendig. Solche Gehaltsbestandteile sind regelmäßig die Reisekosten, Auslandszulagen oder Kosten für eine Wohnung im Ausland. Sie sind somit in

Deutschland entweder steuerpflichtig oder steuerfrei. Nicht direkt zuordenbare Gehaltsbestandteile müssen zwischen den betroffenen Ländern aufgeteilt werden. Dabei handelt es sich beispielsweise um das Grundgehalt und Bonuszahlungen.

Die Aufteilung des Arbeitslohnes in steuerpflichtige und steuerfreie Bestandteile hat bereits im Rahmen des unterjährigen Lohnsteuerabzugsverfahrens zu erfolgen. Dazu ist der Arbeitgeber verpflichtet. Regelmäßig liegen im Zeitpunkt der Lohnabrechnung die Arbeitstage nicht final vor. Dann stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, nach welchem Maßstab die Aufteilung des Arbeitslohnes zu erfolgen hat. Das BMF erlaubt für Zwecke des monatlichen Lohnsteuerabzugs eine dynamische Prognose. Die zukünftigen Arbeitstage werden unter Berücksichtigung von Urlaubs- und Krankheits-tagen geschätzt. Folgende Prognosealternativen sind zugelassen:

- Aufteilung nach prognostizierten tatsächlichen Arbeitstagen im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
- Aufteilung nach prognostizierten tatsächlichen Arbeitstagen im einzelnen Lohnzahlungszeitraum (Monat)
- Aufteilung nach prognostizierten vereinbarten Arbeitstagen im gesamten Beschäftigungszeitraum innerhalb eines Kalenderjahres
- Aufteilung nach prognostizierten vereinbarten Arbeitstagen im einzelnen Lohnzahlungszeitraum (Monat)

Die Prognose hat dynamisch zu erfolgen. Dies bedeutet, dass Änderungen der Anzahl der tatsächlichen oder vereinbarten Arbeitstage in den folgenden Lohn-

zahlungszeiträumen zu berücksichtigen sind. Die bis dahin vorgenommenen Lohnabrechnungen können allerdings unverändert bleiben.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Prognose ist der letzte Tag des jeweiligen Lohnabrechnungszeitraums. Häufig werden Lohnabrechnungen vor dem Ende des betreffenden Lohnzahlungszeitraums erstellt. Dann können auch die zu diesem Zeitpunkt bekannten Verhältnisse zu Grunde gelegt werden.

Die Flexibilität für den Arbeitgeber ist sehr begrenzt. Er darf innerhalb eines Dienstverhältnisses während des Kalenderjahres nicht zwischen den oben aufgezeigten Alternativen wechseln. Am Ende des Kalenderjahres oder zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses muss geprüft werden. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung, den unterjährig durchgeführten Lohnsteuerabzug auf dessen Richtigkeit hin zu überprüfen. Die in diesem Zeitpunkt vorliegenden tatsächlichen Arbeitstage des Arbeitnehmers im In- und Ausland sind zu berücksichtigen. Gegebenenfalls sind die Aufteilungen vergangener Lohnzahlungszeiträume zu korrigieren.

Diese Korrekturverpflichtung bedeutet einen erheblichen Aufwand für den Arbeitgeber. Dies gilt insbesondere im Zeitraum nach Ende des Kalenderjahres. Denn bis zum Stichtag für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung (letzter Tag im Februar) ist immer besonders viel zu tun.

### Fazit

Die aufgezeigten Maßstäbe bei der Aufteilung des Arbeitslohnes sind ab 1. Januar 2019 zwingend anzuwenden. Die Finanzverwaltung wird vermutlich besonderes Augenmerk auf die Umsetzung dieser Vorgaben legen. Dies gilt insbesondere bei zukünftigen

Lohnsteueraußenprüfungen. Wir empfehlen Arbeitgebern daher entsprechende Anpassungen der internen Abrechnungsprozesse. Diese müssen den Vorgaben des BMF-Schreibens genügen. Die Anpassungen sollten als Nachweis detailliert dokumentiert werden. Wir unterstützen Sie hierbei gerne.

### Besonderheiten in Griechenland („A1-Survey“)

Mit Hilfe unseres internationalen Sozialversicherungsnetzwerkes haben wir eine Umfrage zu den Compliance-Anforderungen für A1-Bescheinigungen in sämtlichen EU-Mitgliedstaaten durchgeführt („A1-Survey“ / Stand Juni 2018).

Ziel war es, herauszufinden, welche Risiken in den jeweiligen Mitgliedstaaten bestehen bzw. mit welchen Strafen zu rechnen ist, sofern eine A1-Bescheinigung nicht mitgeführt wird.

In dieser Ausgabe präsentieren wir Griechenland.

1. Ist es erforderlich, bei einer Dienstreise für einen kurzen Zeitraum (< eine Woche) eine A1-Bescheinigung mitzuführen?
  - Im Falle einer Entsendung bzw. Dienstreise ist eine A1-Bescheinigung erforderlich, unabhängig von der Dauer des Einsatzes.
2. Stellt die fehlende Mitführung einer A1-Bescheinigung eine Ordnungswidrigkeit dar?
  - Ja.
3. Falls die Antwort auf die vorstehende Frage „ja“ lautet: Wie wird ein solcher Verstoß geahndet?
  - Es werden Geldstrafen in Höhe von etwa 10.550 Euro verhängt (im Falle einer Prüfung). Bei wiederholtem Verstoß können

auch strengere Sanktionen gelten (zum Beispiel vorübergehende oder dauerhafte Einstellung der Geschäftsaktivitäten des säumigen Arbeitgebers, Ausschluss des säumigen Arbeitgebers von öffentlichen Ausschreibungen usw.).

4. Gibt es regelmäßige Kontrollen durch die Behörden im Hinblick auf die Mitnahmepflicht von A1-Bescheinigungen?
  - Öffentlich zugänglichen Informationen zufolge ist die Zahl der arbeitsrechtlichen/sozialversicherungsbezogenen Prüfungen in letzter Zeit gestiegen. Aktuell liegen keine Informationen dazu vor, ob sich diese auf das Erfordernis einer A1-Bescheinigung beziehen.
5. Sind die Sozialversicherungsbehörden mit anderen Behörden, wie etwa den Steuer- oder Einwanderungsbehörden oder den lokalen Regierungsbehörden vernetzt? Beziehungsweise wenn ein Dienstreisender in Griechenland keine A1-Bescheinigung mit sich führt, wie werden die Sozialversicherungsbehörden dies herausfinden?
  - Aktuell sind die Sozialversicherungsbehörden nicht mit anderen Behörden vernetzt. Dass ein Geschäftsreisender keine A1-Bescheinigung hat, könnte während einer Prüfung oder infolge einer Beschwerde aufgedeckt werden.

### Fazit

Es ist unabhängig von der Dauer der Dienstreise eine A1-Bescheinigung mitzuführen. Die Verletzung der Mitführungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Die Strafe für eine nicht vorliegende A1-Bescheinigung ist mit etwa 10.550 Euro verhältnismäßig hoch. Gerne unterstützen wir Sie bei der Beantragung von A1-Bescheinigungen

beziehungsweise bei der Etablierung einer effizienten Schnittstellenlösung, um die Anträge elektronisch und automatisiert zu stellen.

---

## Veranstaltungen/Schulungsangebot

Einen aktuellen Überblick über Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

### [Inhouse-Schulungen](#)

Schauen Sie gerne unter folgendem Link in unser Angebot und informieren sich über unsere Auswahl aktueller steuerlicher Themen (Inhouse-Kurs-Module):

### [Inhouse-Schulungen](#)

**Ansprechpartner**

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Head of  
Global Mobility Services  
**Ija Ramirez**  
Partner  
T +49 211 475-7488  
[ijaramirez@kpmg.com](mailto:ijaramirez@kpmg.com)

Global Mobility Services  
Berlin  
**Susanne Härzke**  
Director  
T +49 30 2068-4669  
[shaerzke@kpmg.com](mailto:shaerzke@kpmg.com)

Frankfurt am Main  
**Heidi Mennen**  
Partner  
T +49 69 9587-1505  
[hmennen@kpmg.com](mailto:hmennen@kpmg.com)

Hamburg  
**Frank Seidel**  
Partner  
T +49 30 2068-4585  
[fseidel@kpmg.com](mailto:fseidel@kpmg.com)

Köln  
**Ute Otto**  
Partner  
T +49 221 2073-6373  
[uteotto@kpmg.com](mailto:uteotto@kpmg.com)

Düsseldorf  
**Stefanie Vogler**  
Partner  
T +49 211 475-7378  
[svogler@kpmg.com](mailto:svogler@kpmg.com)

Mannheim  
**Hauke Poethkow**  
Partner  
T +49 621 4267-305  
[hpoethkow@kpmg.com](mailto:hpoethkow@kpmg.com)

München  
**Uwe Nowotnick**  
Partner  
T +49 89 9282-1626  
[unowotnick@kpmg.com](mailto:unowotnick@kpmg.com)

Stuttgart  
**Iris Degenhardt**  
Partner  
T +49 711 9060-41033  
[idegenhardt@kpmg.com](mailto:idegenhardt@kpmg.com)

Global Mobility Services  
Business Traveller Consulting  
**Sina Bischoff**  
Partner  
T +49 211 475-7712  
[sbischoff@kpmg.com](mailto:sbischoff@kpmg.com)

Global Mobility Services  
US Tax  
**Britta Rücker**  
Director  
T +49 69 9587-2165  
[britta-ruecker@kpmg.com](mailto:britta-ruecker@kpmg.com)

Global Mobility Services  
Social Security  
**Frank Seidel**  
Partner  
T +49 30 2068-4585  
[fseidel@kpmg.com](mailto:fseidel@kpmg.com)

Lohnsteuer Services  
**Heidi Mennen**  
Partner  
T +49 69 9587-1505  
[hmennen@kpmg.com](mailto:hmennen@kpmg.com)

KPMG Law Rechtsanwalts-  
gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht  
**Dr. Thomas Wolf**  
Partner  
T +49 30 530199-300  
[twolf@kpmg-law.de](mailto: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](mailto:unowotnick@kpmg.com)

Global Mobility Services  
Newsletter abonnieren  
Wenn Sie unseren Newsletter  
automatisch erhalten möchten,  
können Sie sich als Abonnent  
eintragen lassen:

[Newsletter abonnieren](#)

[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)  
[www.kpmg.de/socialmedia](http://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 Zuverlässigkeit in jedem Einzelfall.

© 2019 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.