

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Arbeitereinsatz

Januar 2020



Wirtschaftlicher Arbeitgeber bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen gemäß § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG (neu) – Sicht der Finanzverwaltung jetzt gesetzlich verankert

Das Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (sogenanntes Jahressteuergesetz 2019) wurde im Bundesgesetzblatt verkündet. Das Gesetzgebungsverfahren ist somit abgeschlossen. Wie bereits im Global Mobility Services [Newsletter Juni 2019](#) dargestellt, war eine Änderung des inländischen Arbeitgeberbegriffes bei der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung geplant. Die geplante Erweiterung des Arbeitgeberbegriffes wurde unverändert aus dem Referenten- und Gesetzesentwurf in das Jahressteuergesetz 2019 übernommen. Während laut § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG (alt) eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung lediglich dann bestand, sofern das inländische aufnehmende Unternehmen die Lohnkosten tatsächlich wirtschaftlich trägt, erweitert § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG (neu) den Umfang der Beurteilung des Vorliegens eines inländischen wirtschaftlichen Arbeitgebers. Demnach liegt fortan nicht nur in Fällen, in denen das aufnehmende Unternehmen tatsächlich wirtschaftlich belastet ist, ein wirtschaftlicher Arbeitgeber

vor. Vielmehr hat ab dem 1. Januar 2020 (Inkrafttreten des § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG (neu) gemäß Art. 39 Abs. 2 „JStG 2019“) in Fällen internationaler Arbeitnehmerentsendungen zudem eine Prüfung zu erfolgen, ob das aufnehmende Unternehmen das Gehalt nach Fremdvergleichsgrundsätzen hätte tragen müssen. Durch die Gesetzesänderung hat das aufnehmende Unternehmen folglich auch dann eine Lohnsteuerabzugsverpflichtung zu beachten, wenn tatsächlich kein finanzieller Ausgleich an das ausländische Unternehmen erfolgt, unter Fremden ein Ausgleich aber vereinbart worden wäre (Fremdvergleichsgrundsatz).

Die von der Finanzverwaltung vertretene Auffassung über die Anwendbarkeit der Fremdvergleichsgrundsätze in Bezug auf die Arbeitgeber-eigenschaft bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen (zuletzt dargestellt im BMF-Schreiben über die steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen vom 3. Mai 2018, Randziffern 128ff.) hat somit in das Einkommensteuergesetz Einzug gehalten. Entgegen dem Urteil des Finanzgerichts München vom 22. April 2016 (8 K 3290/14) ist

Inhalt

[Wirtschaftlicher Arbeitgeber bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen gemäß § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG \(neu\) – Sicht der Finanzverwaltung jetzt gesetzlich verankert.](#)

[Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug ab 1. Januar 2020 auch für Arbeitgeber ohne lohnsteuerliche Betriebsstätte in Österreich](#)

[Effiziente Global-Compensation-Management-\(GCM\)-Programme durch innovativen Einsatz moderner IT-Lösungen](#)

[Richtlinien zur Besteuerung von Kryptowährungen in den USA](#)

[Automatischer Informationsaustausch – Erstmals werden Millionen Steuerdaten ausgewertet](#)

[Pay-as-You-Earn-Steuer in Frankreich – Vehementere Durchsetzung ab 2020](#)

[Veranstaltungen](#)

ab dem Jahr 2020 ein Rückgriff auf die Fremdvergleichsgrundsätze auf Basis des § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG (neu) gesetzlich vorgesehen.

Durch die Erweiterung des inländischen Arbeitgeberbegriffes in derart gelagerten Fällen soll sichergestellt werden, dass die Feststellung der Arbeitgeberberei­genschaft nicht von willkürlich beeinflussbarer Kostentragung bzw. Nicht-/Weiterbelastung abhängig ist.

Fazit

Die Erweiterung des § 38 Absatz 1 Satz 2 EStG (neu) führt vor allem hinsichtlich der Beurteilung, ob eine Kostentragung hätte erfolgen müssen zu Unklarheiten und Unsicherheiten in der Praxis. Es bleibt abzuwarten, ob beispielsweise die Vereinfachungsregelung für Entsendungen mit einer Dauer von nicht mehr als drei Monaten (oben genanntes BMF-Schreiben vom 3. Mai 2018 Rz. 142) weiterhin Anwendung finden kann. Es wird wohl die Erfahrung zeigen müssen, wie und in welchem Umfang die Fremdvergleichs-Prüfung zu erfolgen hat. Für Unternehmen bedeutet die Erweiterung des Arbeitgeberbegriffes aber sicherlich erhöhten Dokumentations- und Verwaltungsaufwand.

Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug ab 1. Januar 2020 auch für Arbeitgeber ohne lohnsteuerliche Betriebsstätte in Österreich

Im Rahmen des Steuerreformgesetzes (StRefG) 2020 und des Abgabenänderungsgesetzes (AbgÄG) 2020 hat der österreichische Nationalrat steuerliche Änderungen beschlossen, die auch das Lohnsteuerrecht betreffen. Ausländische Arbeitgeber von in Österreich unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern haben ab dem 1. Januar 2020 insbesondere die folgende Neuerung zu beachten:

Bisherige Rechtslage

Bisher waren ausländische

Arbeitgeber nur dann dazu angehalten Lohnsteuer für in Österreich tätige Arbeitnehmer abzuführen, wenn sie über eine lohnsteuerliche Betriebsstätte in Österreich verfügten. Sofern keine lohnsteuerliche Betriebsstätte begründet wurde und sofern der Arbeitgeber von der freiwilligen Lohnverrechnung in Österreich abgesehen hatte, wurde dem Arbeitnehmer der Arbeitslohn ohne österreichischen Lohnsteuerabzug ausbezahlt. Der Arbeitnehmer war verpflichtet, die Steuer im Rahmen einer Arbeitnehmerveranlagung bzw. Einkommensteuererklärung selbst abzuführen.

Neuregelung

Der Grundsatz der Lohnsteuerabzugspflicht für ausländische Arbeitgeber in Österreich bei Vorliegen einer lohnsteuerlichen Betriebsstätte bleibt weiterhin bestehen.

Nach der Gesetzesänderung soll der Lohnsteuerabzug allerdings auch dann verpflichtend sein, wenn losgelöst von der lohnsteuerlichen Betriebsstätte – der Arbeitnehmer in Österreich *unbeschränkt* steuerpflichtig ist, die Tätigkeit des Arbeitnehmers in Österreich ausgeübt wird und Österreich das Besteuerungsrecht nach zwischenstaatlichen Regelungen (Doppelbesteuerungsabkommen) zusteht. Künftig müssen daher auch ausländische Arbeitgeber, die keine lohnsteuerrechtliche Betriebsstätte in Österreich unterhalten (zum Beispiel deutsche Unternehmen ohne Niederlassung in Österreich), vom (anteiligen) Gehalt ihrer in Österreich unbeschränkt steuerpflichtigen Angestellten österreichische Lohnsteuer berechnen, einbehalten, anmelden und abführen.

Bei in Österreich *beschränkt* steuerpflichtigen Arbeitnehmern besteht die Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug weiterhin nur, wenn der Arbeitgeber eine Lohnsteuer-

betriebsstätte in Österreich unterhält. Die Möglichkeit des freiwilligen Lohnsteuerabzugs bleibt bestehen.

Anwendungszeitraum und Zuständigkeit

Die Neuregelung zum betriebsstättenunabhängigen Lohnsteuerabzug ist erstmalig für Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2019 enden, das heißt mit Lohnzahlungen ab Januar 2020.

Für die Erhebung der Lohnsteuer wird bis auf Weiteres das Finanzamt Graz-Stadt zuständig sein.

Wird die Verpflichtung zur Abführung von Lohnsteuer nicht beachtet, unterliegt der ausländische Arbeitgeber der Lohnsteuerhaftung, die zu Säumniszuschlägen, Strafzahlungen bis hin zur Steuerhinterziehung führen kann.

Anwendungsbereiche

Folgende Fälle sind in der Praxis durch die Neuregelung besonders betroffen:

- Arbeitnehmer, die ein Dienstverhältnis mit einem ausländischen Arbeitgeber haben und in ihrem Home-Office in Österreich tätig werden
- Lokalisierungen im Ausland unter Beibehaltung eines österreichischen Familienwohnsitzes, wobei der Arbeitnehmer Arbeitstage in Österreich hat (das Besteuerungsrecht für den auf diese Arbeitstage entfallenden anteiligen Arbeitslohn steht dem Ansässigkeitsstaat Österreich zu)

Fazit

Der Anknüpfungspunkt der inländischen Betriebsstätte bei unbeschränkt Steuerpflichtigen Arbeitnehmern in Österreich mit Arbeitstagen in Österreich entfällt ab 1. Januar 2020. Damit sind ab 2020 auch ausländische Arbeitgeber

ber ohne österreichische Betriebsstätte dazu angehalten, den Lohnsteuereinbehalt in Österreich sicherzustellen.

Effiziente Global-Compensation Management-(GCM)-Programme durch innovativen Einsatz moderner IT-Lösungen:

International aufgestellte Unternehmen, die Mitarbeiter über Landesgrenzen hinweg einsetzen, sehen sich immer strenger werdenden globalen Steuer- und Sozialversicherungsanforderungen und Dokumentationspflichten ausgesetzt. Insbesondere bei internationalen Mitarbeiterentsendungen stehen Unternehmen vor der Herausforderung, einen globalen Gehaltsdatenaustauschprozess zu implementieren, um so sicherzustellen, dass einerseits im Ausland getätigte Gehaltszahlungen korrekt der lokalen Besteuerung und Sozialversicherung zugeführt werden und andererseits um alle Informationen für den Fall externer Steuerprüfungen vorzuhalten.

Die Implementierung eines solchen Prozesses geht häufig über das klassische Tätigkeitsfeld einer Global-Mobility-Abteilung beziehungsweise einer lokalen HR- oder Finance-Einheit hinaus, wodurch die Akzeptanz eines solchen Programms häufig relativ gering ist. Unternehmen suchen nach Lösungen: Der Trend zeigt, dass Unternehmen sich aktiv mit den geänderten Anforderungen auseinandersetzen und aktiv nach Lösungen suchen:

- Wie können wir den Arbeitsalltag unserer am Prozess beteiligten Mitarbeiter erleichtern?
- Wie können wir die Daten nutzbar machen, die wir monatlich durch die Welt schicken?
- Wie können wir global kontrollieren, ob unsere lokalen Einheiten sich an die vereinbarten Prozesse halten?

Diese Fragen sind Beispiele für die Herausforderungen, denen sich international tätige Unternehmen derzeit im Zusammenhang mit globalen Gehaltsdatenaustauschprozessen ausgesetzt fühlen. Viele dieser Herausforderungen können durch den gezielten Einsatz moderner Technologien aktiv angegangen werden.

Status quo: Monolithische IT-Architektur

Ein Blick in die heutige Global-Mobility-IT-Landschaft zeigt, dass viele Anbieter von Global-Mobility-Lösungen, aber auch die Unternehmen selbst, nach wie vor mit monolithischen IT-Architekturen arbeiten. Diesen Lösungen fehlt es in der Regel an Flexibilität. Behelfslösungen können ab einer gewissen Größe zu einer unüberschaubaren Komplexität führen, mit steigender Anzahl besteht die Gefahr, die Übersicht über deren Sinn, Zweck und Funktionalität zu verlieren. Dadurch können diese mehr und mehr ein Hemmnis für den notwendigen Wandel in den Organisationen nach dem Motto darstellen: die Ideen sind da, aber wir haben keine flexible IT-Lösungen, mit der wir diese Ideen umsetzen können.

Ein Umdenken muss her!

Im Zuge des rasanten technologischen und wirtschaftlichen Wandels ist zu empfehlen, dass von großen IT-Entwicklungs- und Implementierungsprojekten Abstand genommen wird. Vielmehr ist der Einsatz und die Verknüpfung von Microservices überlegenswert. Dabei handelt es sich um eine flexible Architektur, mit der komplexe IT-Lösungen aus einer Vielzahl kleinerer Lösungen und voneinander unabhängigen Prozessen durch die Verwendung von Schnittstellen kombiniert werden können. Die Vorteile der Verwendung einer solchen IT-Architektur liegen auf der Hand, da diese eine flexible Kombination einzelner Anwendungen ermöglicht, die rein an spezifischen Anforderungen der

am Prozess beteiligten Anwender orientiert sind. Dies hat zur Folge, dass Nutzer dezidiert und effizient, beispielsweise auch durch zu Hilfenahme eines Workflow Services, durch ihre relevanten Arbeitsschritte geführt werden. Positiver Nebeneffekt ist in den Fällen von Mitarbeiterwechseln dabei auch, dass in der Regel weniger Trainingsaufwand für die Einarbeitung neuer Kollegen betrieben werden muss.

Darüber hinaus ist es auch möglich, jeden Nutzer ausschließlich mit jenen Informationen zu beliefern, die er für seine tägliche Arbeit benötigt. Eine zielgerichtete Aufbereitung der Daten und damit die zur Verfügungstellung der relevanten Kennzahlen führt dazu, dass globale Gehaltsdatenaustauschprozesse besser kontrollierbar werden – dies kann bei den lokalen Gehaltsabrechnungs- oder Finanzeinheiten beginnen und durch den Einsatz moderner Reporting Services sogar global nutzbar gemacht werden.

Fazit:

Die Erfahrung zeigt, dass die Möglichkeit neue Anwendungen flexibel in die Gesamtarchitektur aufzunehmen sowie diese Anwendungen individuell auf die einzelnen Anwender anzupassen, langfristig die Akzeptanz des globalen Gehaltsdatenaustauschprozesses erhöht und dadurch maßgeblich zum Erfolg eines solchen Programms beiträgt.

Richtlinien zur Besteuerung von Kryptowährungen in den USA

Im Oktober 2019 hat die US-Finanzbehörde (IRS) neue Richtlinien bezüglich der Besteuerung von Kryptowährungen herausgegeben. Diese sollen dem Steuerzahler einen Überblick über die steuerlichen Verpflichtungen geben, die sich aus dem Handel mit Kryptowährungen ergeben. Im Zuge der Bekanntgabe der neuen Richtlinien wurde vom IRS eine

geplante Ergänzung zum Steuererklärungsformular 1040 vorgestellt, auf dem Steuerzahler zukünftig anzugeben hätten, ob sie während des Steuerjahres Transaktionen mit virtueller Währung getätigt haben.

Seit Mitte 2018 stehen Kryptowährungen und die damit zusammenhängenden steuerlichen Konsequenzen im Fokus des IRS. Die neuen Richtlinien sollen nicht nur bei der Meldepflicht von Transaktionen mit Kryptowährungen, sondern auch bei eher selteneren Transaktionsarten, wie den „Hard Forks“ oder „AirDrops“ Licht ins Dunkel bringen.

Bei einem Hard Fork handelt es sich um eine Änderung im Blockchainprotokoll. Durch die Modifikation des Quellcodes kann so eine neue Blockchain von der ursprünglichen abgespalten werden, wodurch es zu einer neuen Kryptowährung kommen kann. Ein AirDrop hingegen ist ein Vorgang, bei dem Entwickler eines Projekts (zum Beispiel Start-ups) den eigenen Token an Kryptonutzer verschenken. AirDrops können somit auch als kostenlose Probe oder Marketinggeschenke des Kryptomarktes angesehen werden.

Die neuen Richtlinien und die dazugehörigen FAQs bilden die ersten wesentlichen Richtlinien in Bezug auf Kryptowährungen, die seit der in 2014 veröffentlichten Regelungen herausgegeben wurden. Die Richtlinien von 2014 gaben nur sehr allgemein gehaltene Hinweise über die Besteuerung von Kryptowährungen. Allerdings sah auch diese Richtlinie schon vor, dass Kryptowährungen steuerlich wie Anlagevermögen und nicht wie eine Fremdwährung behandelt werden. Die neuen Richtlinien befassen sich nun eingehender mit bisher nicht adressierten Themen und hier insbesondere mit den einkommensteuerrechtlichen Konsequenzen aus Hard-Fork-&-AirDrop-Transaktionen.

Gemäß der neuen Richtlinien erzielt ein Steuerpflichtiger kein steuerpflichtiges Einkommen durch einen Hard Fork, wenn dieser keine neuen Kryptowährungseinheiten erhält. Allerdings wird der Erhalt neuer Kryptowährungen durch einen AirDrop, der einem Hard Fork folgt, steuerlich relevant, wenn die Person Verfügungsmacht und Kontrolle über die Kryptowährung erhält. Das bedeutet, wenn der Steuerpflichtige die neue Kryptowährung kauft, verkauft und tauschen kann. Das heißt, also frei über die Währung verfügen kann. Der steuerpflichtige Betrag entspricht dem Marktwert der Kryptowährung.

Während Kryptowährungen grundsätzlich als Kapitalvermögen behandelt werden (und daher unter Umständen reduzierten Steuersätzen unterliegen), gelten neue Kryptowährungseinheiten aufgrund von AirDrops als gewöhnliche Einkünfte. Die Höhe der gewöhnlichen Einkünfte ermittelt sich anhand des Marktwerts der neuen Einheiten zum Zeitpunkt an dem der AirDrop erfolgte.

Die FAQs zur neuen Richtlinie spezifizieren weitere Fragen wie beispielsweise, dass Zahlungen in Kryptowährung, die für die Vergütung von Arbeitsleistung erfolgen, als Einkünfte aus selbstständiger oder nichtselbstständiger Arbeit behandelt werden.

Fazit:
Der Entwurf des neuen Steuererklärungsformulars sieht die Frage vor, ob der Steuerzahler zu irgendeinem Zeitpunkt im Steuerjahr 2019 Kryptowährung erhalten, gekauft, versendet, getauscht oder in irgendeiner anderen Weise erworben hat. Es bleibt abzuwarten, ob diese Frage Eingang in die finale Version des Steuererklärungsformulars findet. Falls ja, ist dies für das IRS ein wichtiges Mittel zur Informationssammlung bezüglich Einkünften aus Kryptowährung.

Automatischer Informationsaustausch – Erstmals werden Millionen Steuerdaten ausgewertet Bekämpfung internationaler Steuerhinterziehung

Im Jahr 2014 wurde die multilaterale Vereinbarung zum automatischen Informationsaustausch über Finanzkonten zwischen internationalen Steuerbehörden nach dem gemeinsamen Meldestandard der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) unterzeichnet. Der erste automatische Datenaustausch von steuerrechtlich relevanten Informationen zwischen Deutschland und 50 Ländern weltweit (unter anderem auch der Schweiz, Liechtenstein und Luxemburg) erfolgte ab 2017. Neben Einkünften aus Kapitalvermögen (Kontoinhaber, Kontosalen, Zinsen, Dividenden und Veräußerungsgewinnen) werden den deutschen Steuerbehörden auch Informationen zu Vermietungseinkünften und Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit übermittelt. Die Informationen betreffen die Steuerjahre ab 2014.

Auswertung steuerlich relevanter Datensätze

Die in den letzten Jahren durch den Informationsaustausch erhaltenen Datensätze können von der Finanzverwaltung erstmals automatisiert ausgewertet und den zuständigen Finanzämtern weitergeleitet werden. In Fällen, in denen der Datenabgleich ergibt, dass ausländische Einkünfte nicht ordnungsgemäß angegeben und versteuert wurden, wenden sich die Finanzämter direkt an die Steuerpflichtigen. Aktuell verzeichnen wir eine Vielzahl von Finanzamtsanfragen, die die Angabe von ausländischen Einkünften in den Steuererklärungen für 2014 betreffen. Steuerpflichtige haben den Sachverhalt dann gegenüber den Finanzbehörden zu erklären.

Folgen und Handlungsbedarf Wer steuerpflichtige Einkünfte

unvollständig, unrichtig bzw. wesentlich nicht erklärt und dadurch Steuern verkürzt, begeht eine vorsätzliche Steuerhinterziehung (§ 370 AO). Eine solche vorsätzliche Steuerhinterziehung stellt eine Straftat dar, die mit Geld- oder Freiheitsstrafe belangt wird. Es besteht daher für Steuerpflichtige, die ausländische Einkünfte nicht oder unvollständig erklärt haben, dringender Handlungsbedarf.

Eine strafbefreiende Selbstanzeige kann dann zur Straffreiheit führen, wenn sie rechtzeitig den Finanzbehörden eingereicht wird. Nach Tatendeckung ist eine solche strafbefreiende Selbstanzeige grundsätzlich nicht mehr möglich, jedoch wird die freiwillige Mitwirkung an der Aufklärung des Sachverhalts regelmäßig als strafmildernd gewertet.

Fazit

Aufgrund des seit 2017 erfolgenden automatischen Datenaustauschs über Finanzkonten zwischen Deutschland und internationalen Steuerbehörden liegen den deutschen Behörden seit Jahren Millionen von Datensätzen vor. Jetzt stehen erstmals die technischen Mittel für deren Auswertung zur Verfügung. Wir empfehlen Steuerpflichtigen in Fällen, in denen Einkünfte nicht vollständig, unrichtig oder auch nicht erklärt wurden oder das Finanzamt zusätzliche Angaben anfordert, einen Experten mit einschlägigem Fachwissen bezüglich der steuerlichen und strafrechtlichen Konsequenzen hinzuzuziehen. Sprechen Sie uns bei Fragen zu diesen Themen gerne an.

Pay-As-You-Earn-Steuer in Frankreich – Vehementere Durchsetzung ab 2020

Auch das tägliche Arbeitsleben wird mit zunehmender Tendenz globaler. So ist es auch keine Seltenheit mehr, dass im Inland angestellte Mitarbeiter nicht mehr nur am Dienstsitz sondern auch bzw.

sogar hauptsächlich im ausländischen Home Office tätig sind. Folglich werden auch für inländische Arbeitgeber, ausländische Registrierungs- und Einbehaltungspflichten an Bedeutung zunehmen.

So auch die zum 1. Januar 2019 in Frankreich eingeführte Pay-As-You-Earn-Steuer (PAYE-Steuer). Sie löste ein System ab, welches nicht selten zu erheblichen zeitlichen Differenzen in der finalen Steuernachzahlung bzw. –erstattung in Frankreich führte.

Damit die PAYE-Steuer Anwendung findet, muss der Arbeitnehmer in Frankreich steuerpflichtig sein. Gleichzeitig muss in Frankreich steuerpflichtiges Einkommen vorliegen. Ähnlich der hiesigen Lohnsteuer, ist die PAYE-Steuer als eine Vorauszahlung auf die Einkommensteuer des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber abzuführen. Die PAYE-Steuer wird bezogen auf Arbeitseinkünfte, monatlich ermittelt und vom Arbeitgeber bei Lohnauszahlung einbehalten. Anders als in Deutschland weist der Arbeitgeber jedoch nicht die Zahlung selbst an das Finanzamt an. Stattdessen ist ein Konto des Arbeitgebers anzugeben, von welchem die Steuer eingezogen wird. Dabei kann es sich auch um ein eigens für diesen Zweck angelegtes Unterkonto handeln. Der für den Steuereinbehalt zu berücksichtigende Steuersatz wird jährlich auf Basis des Steuersatzes im Vorjahr ermittelt. Gleichzeitig ist es dem Mitarbeiter möglich, eine Anpassung über das individuelle elektronische Steuerkonto zu beantragen. Dies empfiehlt sich insbesondere bei Veränderungen des Familienstandes oder auch der Einkommenssituation. Die Bemessungsgrundlage bildet der in Frankreich steuerpflichtige Arbeitslohn. Davon ausgenommen sind beispielsweise Abfindungen, außergewöhnliche oder nicht aus dem Arbeitsverhältnis resultie-

rende Zahlungen. Hier ist die Natur und nicht die Höhe der Zahlung entscheidend.

Für deutsche Arbeitgeber sind insbesondere zwei Fallkonstellationen bedeutend. Diese lösen im Regelfall eine Registrierungs- und Einbehaltungspflicht für inländische Arbeitgeber in Frankreich aus:

Fall 1: Ein Mitarbeiter aus Deutschland wird von seinem deutschen Arbeitgeber nach Frankreich entsandt.

Da im ersten Jahr der Entsendung noch keine Vorjahresdaten vorliegen, wird ein standardisierter Steuersatz hinterlegt. Der Mitarbeiter kann jedoch nach erfolgter Einreise und Anmeldung in Frankreich, Angaben zur individuellen Situation (zum Beispiel Familienstand und Anzahl der Kinder) sowie zur voraussichtlichen Art und Höhe des Einkommens machen. Damit wird die Anwendung des individuellen Steuersatzes anstelle des Standards beantragt.

Fall 2: Ein Mitarbeiter aus Frankreich (steuer- und sozialversicherungspflichtig in Frankreich) wird für einen deutschen Arbeitgeber tätig.

Zunächst wurde der Steuersatz für 2017 mit Erlass des Steuerbescheides in 2018 als PAYE-Satz hinterlegt. Für die darauffolgenden Jahre, wird der Steuersatz jeweils zum 1. September auf Basis der Festsetzung des Vorjahres automatisch durch das Finanzamt angepasst, so also zuerst wieder zum 1. September 2019. Dasselbe gilt auch für bereits seit 2017 nach Frankreich entsandte Mitarbeiter.

Übersteigt oder liegt die PAYE-Steuer unter der tatsächlichen Steuerbelastung, erfolgt in beiden Fällen ein Ausgleich im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung im Folgejahr. Im Regelfall sollte es jedoch durch die Anwendung des

Steuersatzes aus dem Vorjahr nicht zu signifikanten Abweichungen kommen. Damit einhergehend sind keine wesentlichen Erstattungen oder Nachzahlungen aufgrund der PAYE-Steuer zu erwarten.

Da in 2019 nicht nur die PAYE-Steuer eingeführt wurde, sondern auch die Steuerlast 2018 final zu begleichen war, traf französische Steuerpflichtige eine Doppelbelastung. Deshalb galt 2019 als Übergangsjahr (Année Blanche), wodurch die Finanzbehörden bisher ausstehende Registrierungen und Steuerzahlungen mit geringer Vehemenz verfolgt haben. Diese Haltung wird sich nun ab 2020 gravierend ändern. Es ist damit zu rechnen, dass Unternehmen für Versäumnisse nunmehr angemahnt werden und Strafzahlungen zu leisten sind. Das betrifft insbesondere die Fallvariante 1. Denn für die im zweiten Fall abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge, ist eine Registrierung des deutschen Arbeitgebers in Frankreich notwendig. Für die PAYE-Steuer ist dann lediglich die Kontoverbindung mitzuteilen.

Fazit

Entsendungen nach Frankreich stehen wiederholt unter besonderer Beobachtung, nicht jedoch auf Ebene des Mitarbeiters, sondern des Arbeitgebers. Dabei ist zu beachten, dass die originäre Verpflichtung der PAYE-Steuerermittlung vom inländischen Arbeitgeber zu erfüllen ist. Die Übernahme durch das aufnehmende Verbundunternehmen in Frankreich wird derzeit akzeptiert, kann aber aufgrund der gesetzlichen Grundlage durch die Behörden abgelehnt werden. Daneben werden sich die Finanzämter bei Nettolohnvereinbarungen voraussichtlich auch auf die korrekte Hochrechnung der Bruttogehälter konzentrieren.

Veranstaltungen/Schulungsangebot

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

Tax Update Web-Kurs im Februar 2020

Tax Update I / 2020
26. Februar 2020
11:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Die Veränderungen des Steuerrechts zu verfolgen stellt Unternehmen vor große Herausforderungen – insbesondere in Zeiten von zunehmend globalen Geschäftsaktivitäten. Auch die Anforderungen der Finanzbehörden gegenüber Unternehmen, die komplexen nationalen und internationalen Regelungen zu befolgen, steigen an. Im Rahmen der quartalsweisen Tax Updates werden die aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung kompakt und übersichtlich dargestellt sowie relevante Auswirkungen für die Praxis aufgezeigt.

Der Web-Kurs richtet sich an die Leiter Finanzen, Steuern und Rechnungswesen sowie deren Mitarbeiter von Unternehmen aller Branchen.

Gerne können Sie sich für diesen Termin [hier online](#) registrieren.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz: und nun ?

Business Breakfast Events am
18. März 2020 (München)
25. März 2020 (Düsseldorf)
22. April 2020 (Frankfurt a.M.)
28. April 2020 (Hamburg)
von 08:30 Uhr bis ca. 10:45 Uhr

Zum 1. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft getreten. Mit ihm soll die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland und die Ausbildung von Ausländern zu Fachkräften in Deutschland einfacher möglich sein. Das Ziel ist die Verringerung des allgegenwärtigen Fachkräftemangels.

Mitarbeiter unseres Kooperationspartners der KPMG Law Rechtsanwalts-gesellschaft mbH möchten Ihnen gerne die Änderungen, aber vor allem erste praktische Erfahrungen mit dem FEG vorstellen. Die Kernfragen liegen dabei auf der Hand: Hat sich schon eine Best Practice herausgebildet und wenn nicht, wie muss diese aussehen? Was sind die verbleibenden Herausforderungen?

Dazu und spannenden Diskussionen laden wir Sie herzlich ein.

Die Veranstaltungen richten sich insbesondere an die Leiter Personal, Personalverantwortliche, Global Mobility – Experten und Recruiter.

Gerne können Sie sich für diesen Termin [hier online](#) registrieren.

Ansprechpartner

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Head of
Global Mobility Services
Ija Ramirez
Partner
T +49 211 475-7488
ijaramirez@kpmg.com

Global Mobility Services
Berlin / Hamburg
Susanne Härzke
Director
T +49 30 2068-4669
shaerzke@kpmg.com

Frankfurt am Main
Heidi Mennen
Partner
T +49 69 9587-1505
hmennen@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
Partner
T +49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München
Ingo Todesco
Partner
T +49 89 9282-4141
itodesco@kpmg.com

Stuttgart
Iris Degenhardt
Partner
T +49 711 9060-41033
idegenhardt@kpmg.com

Global Mobility Services
Business Traveller Consulting
Sina Bischoff
Partner
T +49 211 475-7712
sbischoff@kpmg.com

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

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

Global Mobility Services
Human Resources
Thomas Efke
Partner
T +49 621 4267-629
tefkemann@kpmg.com

Global Mobility Services
Global Compensation
Management
Jochen Reinig
Partner
T +49 621 4267-706
tefkemann@kpmg.com

Lohnsteuer Services
Heidi Mennen
Partner
T +49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

KPMG Law 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

Ingo Todesco (V. i. S. d. P.)
T +49 89 9282-4141
T +49 211 475-6242
itodesco@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
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.