

Global Mobility Services Newsletter

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

Januar 2021



Flexibles Arbeiten und die Sicherstellung der Compliance – kann das gelingen?

Flexible Arbeitsumgebungen, Remote Working, digitale Nomaden. Dies sind nur einige der Begriffe, mit denen sich ein Großteil der Unternehmen seit dem Ausbruch der Covid-19 Pandemie verstärkt beschäftigt. Egal welche Begrifflichkeit hierbei verwendet wird, eines haben alle gemeinsam: Der alltägliche Arbeitsort befindet sich nicht mehr dauerhaft in festen Büroräumen an einem bestimmten Ort, in einem bestimmten Land.

Grundsätzlich sind flexible Arbeitsmodelle, länderübergreifende Zusammenarbeit und international tätige Arbeitnehmer kein neues Themengebiet. Allerdings wirkt die Pandemie hier als eine Art Beschleuniger für das Umsetzen und Ausprägen neuer Formen der Mobilität. Zum einen rücken bereits bekannte risikobehaftete Mitarbeitergruppen ein Stück weit mehr in den Fokus und zum anderen kommen weitere Gruppen hinzu. Unter die bereits bestehenden Gruppen fallen beispielsweise Mehrfachverantwortlichkeiten und globale Rollen, welche in der [September-Ausgabe unseres GMS- Newsletters](#) im Rahmen der Matrixorganisationen näher beleuchtet wurden. Diese gelten als sogenannte Hochrisikogruppen und sollten im

Zuge der Einführungen von Richtlinien, die grenzüberschreitendes Remote Working ermöglichen, im Detail analysiert werden.

Neben den zuvor genannten Hochrisikogruppen lassen sich durch die neue Normalität weitere Gruppen mit einem nicht zu unterschätzenden Compliance-Risiko definieren. Grundsätzlich könnten alle Arbeitnehmer, welche ihre tägliche Arbeit ausschließlich am Laptop erledigen, bereits als risikobehaftet gelten. Ein Laptop lässt sich an nahezu jedem Ort der Welt aufklappen und mit dem Internet verbinden. Arbeitstage werden somit nicht mehr nur im Home-Office erbracht, sondern auch von andernorts. Der Trend, dass Arbeitnehmer durch das verstärkte remote arbeiten die neu gewonnene Flexibilität aktiv nutzen, wird sich voraussichtlich über das Ende der Pandemie hinaus fortsetzen. Auch haben große Reiseanbieter diesen Trend der Flexibilisierung des Arbeitsortes für sich erkannt und bewerben sogenannte "Workations". Bei dieser Wortverbindung aus "Work" und "Vacation" bieten Reiseanbieter ihren Gästen die Möglichkeit, von einem beliebigen Urlaubsort aus zu arbeiten. Die Angebote versprechen moderne Workingspaces, stabile Internetverbindungen und neuestes IT-

Inhalt

[Flexibles Arbeiten und die Sicherstellung der Compliance – kann das gelingen?](#)

[Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen \(Behinderten-Pauschbetragsgesetz\)](#)

[Zum Vorliegen eines Wohnsitzes im Inland bei Aufenthalt eines minderjährigen schulpflichtigen Kindes im Ausland](#)

[Kindergeld für Kinder eines nach Deutschland entsandten Arbeitnehmers – Anwendung der Wohnsitzfiktion bei nachrangiger Zuständigkeit Deutschlands](#)

[Schweden – Einführung des Konzepts des wirtschaftlichen Arbeitgebers](#)

[Veranstaltungen/Schulungsangebot](#)

Equipment. Die Anreize für den Arbeitnehmer liegen auf der Hand:

Wer möchte nicht zur Mittagspause eine Runde im Pool schwimmen oder nach Feierabend noch beim Strandspaziergang den Sonnenuntergang genießen?

Unternehmen sehen sich nun vor der Herausforderung, die eigene Unternehmenskultur zu reflektieren. Ist die Entscheidung gefallen, dass sich ein Unternehmen den neuen Trends stellt, sind Prozesse zu etablieren und Schritte zu definieren, um die gewünschte Compliance sicherzustellen.

Doch was sind hierbei die größten Herausforderungen? Grundsätzlich lässt sich die Sicherstellung der Compliance in vier Hauptbereiche, ähnlich der Vorgehensweise zur Sicherstellung der Compliance für internationale Dienstreisende, einteilen:

- 1) **Identifikation** der betroffenen Mitarbeiter(gruppen): Hierunter sind die Analyse und Einordnung der gesamten Belegschaft in verschiedene Risikogruppen zu verstehen. Diese Einordnung ist der Grundstein der nachfolgenden Schritte zur Sicherstellung der gewünschten Compliance. Beispielweise kann die Einordnung aufgrund des Vorliegens mehrerer Arbeitsverträge, dem Auseinanderfallen des Wohnsitzstaates und des täglichen Arbeitsortes (Grenzpendler) oder dem Vorliegen von grenzüberschreitenden Verantwortlichkeiten erfolgen.
- 2) Austausch von Informationen zum Aufenthaltsort/Zielort des Arbeitnehmers und zur Dauer des Aufenthaltes vor Arbeitsaufnahme am Zielort, das sogenannte **Tracking**.

Exkurs:

Eine große Herausforderung bei den neuen Formen der Mobilität

*ist die **Identifikation** der potenziell risikobehafteten Arbeitnehmer. Dies ist darin begründet, dass die Arbeitnehmer keine klassischen Geschäftsreisen antreten, welche spätestens bei der Auslagenerstattung aufdeckt, dass eine grenzüberschreitende Reise vorliegt. Daher benötigt es für diese Art von Reisen einen gesonderten Prozess für das **Tracking** der Arbeitnehmer. Mögliche Alternativen könnten zum Beispiel sein:*

- Monatliche Fragebögen
- *GPS-Tracking* des Arbeitshandys
- *IP-Tracking*
- *Verpflichtung zum Führen eines Reisekalenders*
- *Zwingende Ortsangabe bei der Zeiterfassung*

Die genannten Optionen bringen in unterschiedlicher Ausprägung weitere Herausforderungen unter anderem aus datenschutzrechtlicher Sicht mit sich und sind in die Überlegungen zum Tracking der Arbeitnehmer einzubeziehen.

- 3) **Risikobeurteilung**, die faktenbasierte Beurteilung und Auswertung, ob ein Compliance-Risiko besteht. Hierbei stehen insbesondere die fünf Compliance-Bereiche persönliche Einkommensteuer des Arbeitnehmers, Sozialversicherung, Einreisebestimmungen und Arbeitserlaubnis, EU-Registrierung sowie die mögliche Begründung von Betriebsstätten im Fokus. Für die einzelnen Compliance-Bereiche ist der Aufenthalt aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Beispielsweise sind für die Bereiche Steuern und Sozialversicherung in den meisten Fällen insbesondere die Aufenthaltsdauer von Be-

deutung. Die Einreisebestimmungen, EU-Registrierungen sowie das Betriebsstättenrisiko richten sich hingegen vor allem nach der Art der Tätigkeit, die während des Aufenthalts ausgeübt wird:

- 4) Bei der **Minderung** möglicher Compliance-Risiken geht es um die strukturierte Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen, um die Compliance sicherzustellen. Dabei handelt es sich zum Beispiel um klare Vorgaben, wann und wie die Beantragung eines A1-Formulars, die Durchführung der EU-Registrierung oder auch die Aufnahme eines Mitarbeiters auf die Gehaltsabrechnung im Aufenthaltsland zur Sicherstellung der korrekten Lohnversteuerung zu erfolgen hat. Des Weiteren empfiehlt es sich, Prozesse zu etablieren, um weitere Stellen im Unternehmen einzubeziehen, beispielsweise die Steuerabteilung zur Beurteilung möglicher Betriebsstättenrisiken.

Zusammenfassung/Fazit

Für viele Unternehmen steht im Fokus, ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einzuräumen, den Arbeitsort flexibel zu gestalten. Um die damit einhergehenden möglichen Compliance-Risiken sicher zu meistern, sollten sich Unternehmen frühzeitig mit einem individuell auf die Unternehmensbedürfnisse zugeschnittenen Compliance-Prozess auseinandersetzen. Dies schützt nicht nur vor Compliance-Verstößen und damit einhergehenden Strafzahlungen sowie Reputationsschäden, sondern steigert auch die Arbeitgeberattraktivität. Sowohl bei der bestehenden Belegschaft als auch am Bewerbermarkt.

Ein striktes Verbot des ortsunabhängigen Arbeitens, auch aus dem Ausland, ist hingegen für eine Vielzahl von Unternehmen keine Option in der zukünftigen Arbeitswelt.

Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Behinderten-Pauschbetragsgesetz)

Für Steuerpflichtige mit einer Behinderung besteht die Möglichkeit, anstelle eines aufwendigen und komplizierten Einzelnachweises der behinderungsbedingten Mehraufwendungen des täglichen Lebens einen Behinderten-Pauschbetrag geltend zu machen (§ 33b EStG). Die Höhe des Pauschbetrags hängt zum einen vom Grad der Behinderung (GdB), zum anderen von der Art der Behinderung ab.

Die Geltendmachung des Behinderten-Pauschbetrags ist bisher für Menschen mit einem GdB unter 50 nur möglich, wenn eine dauerhafte Bewegungseinschränkung vorliegt oder aufgrund der Behinderung Anspruch auf Renten oder andere Bezüge besteht. Diese Einschränkung führt zu einer Benachteiligung von Menschen mit psychischen Erkrankungen oder neurologischen Störungen. Um dieser Ungleichbehandlung Rechnung zu tragen, wird zukünftig auf zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung eines Behinderten-Pauschbetrags verzichtet. Auch ist aufgrund der Anpassung der Systematik an das aktuelle Sozialrecht die Geltendmachung eines Behinderten-Pauschbetrags ab dem Jahr 2021 bereits ab einem GdB von 20 möglich.

Betragsmäßig sind die Behinderten-Pauschbeträge seit dem Jahr 1979 unverändert. Die Neuregelung im Behinderten-Pauschbetragsgesetz soll daher auch der Preisentwicklung seit dem Jahr 1975 Rechnung tragen. Damit auch zukünftig ein aufwendiger Einzelnachweis höherer behinderungsbedingter Aufwendungen überflüssig bleibt, wurden daher die bisherigen Pauschbeträge verdoppelt.

Damit gelten ab dem Jahr 2021 folgende Pauschbeträge:

Grad der Behinderung	Pauschbetrag (Euro)
20	384
30	620
40	860
50	1.140
60	1.440
70	1.780
80	2.120
90	2.460
100	2.840

Für behinderte Menschen, die hilflos im Sinne des §33b Abs. 3 S. 4 EStG sind sowie für Blinde und Taubblinde verdoppelt sich der Behinderten-Pauschbetrag auf 7.400 Euro. Dieser Pauschbetrag kann jedoch nicht in Anspruch genommen werden, wenn für die behinderte Person der Pflegepauschbetrag nach § 33b Abs. 6 EStG in Anspruch genommen wird.

Ebenfalls verdoppelt wird der Pauschbetrag nach § 33b Abs. 6 EStG zur Abdeckung der außergewöhnlichen Belastungen, die einem Steuerpflichtigen durch die Pflege einer Person erwachsen (sog. Pflegepauschbetrag). Dies betrifft die Pflege von Personen mit den Pflegegraden 4 und 5, für die der Pflegepauschbetrag ab dem Jahr 2021 auf 1.800 Euro festgesetzt wurde. Neu eingeführt wird ein Pflegepauschbetrag für die Pflege von Personen mit Pflegegrad 2 (600 Euro) und 3 (1.100 Euro). Für die Geltendmachung des Pflegepauschbetrags wird zukünftig auf das Vorliegen des Kriteriums der Hilflosigkeit verzichtet.

Dem Ziel einer Vereinfachung dient auch die Einführung einer behinderungsbedingten Fahrtkostenpauschale. Die Höhe dieser Pauschale ist abhängig vom Grad und der Art der Behinderung. Hierdurch erübrigt sich die bisher erforderliche, aufwendige Ermittlung von Mehrkosten. Über die neueingeführte Pauschale hinaus sind keine weiteren behinderungsbedingten Fahrtkosten abzugsfähig. Die Fahrtkostenpauschale des neu eingeführten § 33 Abs. 2a EStG beträgt:

- Für Personen mit GdB von mindestens 80 oder einem GdB von mindestens 70 und dem Merkzeichen G: 900 Euro
- Für Personen mit den Merkzeichen aG, Bl oder H: 4.500 Euro

Fazit

Durch das Behinderten-Pauschbetragsgesetz werden die bisherigen Regelungen und Abzugsbeträge an aktuelle Gegebenheiten angepasst. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass eine aufwendige Ermittlung höherer Kosten weitestgehend überflüssig wird. Die Anpassung dient damit der Vereinfachung – sowohl auf Seiten der Steuerpflichtigen, als auch für die Finanzverwaltung.

Zum Vorliegen eines Wohnsitzes im Inland bei Aufenthalt eines minderjährigen schulpflichtigen Kindes im Ausland

Der Anspruch auf deutsches Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz ist grundsätzlich an das Wohnsitzmerkmal geknüpft (§ 62 Abs. 1 EStG). Der Antragsteller muss entweder seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, oder alternativ im Sinne des § 1 Abs. 3 EStG als unbeschränkt steuerpflichtig behandelt werden. Für Kinder, die keinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben, besteht dann ein

Anspruch, wenn sie in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem EWR-Staat leben (§ 63 Abs. 1 Satz 6 EStG).

Das FG Düsseldorf hat sich in seinem Urteil vom 6. Dezember 2018 (Az. 14 K 1668/17 Kg) mit der Kindergeldberechtigung und der Wohnsitzsituation von Kindern während des Schulbesuchs im (Nicht-EU) Ausland beschäftigt.

Im Streitfall lebte die Familie, alle deutsche Staatsangehörige, zunächst in Deutschland. Mutter und Kinder (im Streitzeitraum sieben und acht Jahre alt) verzogen ins arabische Ausland und wohnten bei den Großeltern. Die Kinder besuchten im Zeitraum September 2015 bis Mai 2017 eine lokale Schule. Der Vater blieb weiterhin in Deutschland wohnhaft, unterlag daher im gesamten Zeitraum der unbeschränkten deutschen Steuerpflicht. Während des Auslandsaufenthalts seiner Familie zog er jedoch in eine deutlich kleinere Wohnung (im Folgenden „Zwischenwohnung“). Der bisherige Familienwohnsitz im Inland wurde aufgegeben. Nach der Rückkehr der Familie wurde ein neuer Familienwohnsitz begründet, der eine ähnliche Fläche wie der ursprüngliche Wohnsitz aufweist. Die Kinder hielten sich im oben genannten Zeitraum insgesamt etwa vier Monate im Inland auf, überwiegend zu den arabischen Ferienzeiten.

Der Antrag auf Kindergeld wurde mangels Wohnsitzmerkmal der Kinder abgelehnt. Die Familienkasse führte aus, dass bei längeren Auslandsaufenthalten von einer Aufgabe des inländischen Wohnsitzes auch dann auszugehen sei, wenn kurzfristige Inlandsaufenthalte zu Urlaubs-, Berufs- oder familiären Zwecken erfolgten. Dies gelte nach der Rechtsprechung des BFH insbesondere für minderjährige Kinder, die sich zu Ausbildungszwecken bei Verwandten im Ausland aufhielten

und nur die Schulferien bei den Eltern im Inland verbrächten. Es gehe um die Festigung der Bindung zur ursprünglichen Heimat der Familie, die elterliche Wohnung stehe dem Kind dann nicht mehr jederzeit, sondern nur noch während der Ferien zur Verfügung.

Das FG Düsseldorf bestätigt in seinem Urteil, dass die Kinder keinen Wohnsitz im Sinne des § 8 AO inne hatten und somit kein Anspruch auf Kindergeld für den Antragsteller besteht.

Gemäß § 8 AO hat jemand seinen Wohnsitz dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und nutzen wird.

Die Frage, ob ein Kind, das sich zu Ausbildungszwecken zeitweise im Ausland aufhält, seinen inländischen Wohnsitz aufgibt oder beibehält, kann danach nicht allgemeingültig beantwortet werden. Maßgebliche Kriterien können die voraussichtliche Dauer und der Zweck des Auslandsaufenthalts, die Art der Unterbringung im In- und Ausland, die persönliche Bindung im In- und Ausland sowie die Häufigkeit und Dauer der Inlandsaufenthalte sein. Diese sind nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen und gegeneinander abzuwägen.

Demnach liegt in der Regel kein inländischer Wohnsitz mehr vor, wenn ein Kind auf unbestimmte Zeit im Heimatland der Familie untergebracht wird, dort die Schule besucht und sich nur während der Ferienzeiten im Inland aufhält. Die Wohnung im Inland steht dem Kind dann nicht jederzeit, sondern nur in der Ferienzeit zur Verfügung.

Nach Ansicht des FG Düsseldorf wurden die Kinder auf zunächst unbestimmte Zeit im Ausland un-

tergebracht, um die familiäre Verwurzelung und die Bindung zur Heimat der Eltern zu stärken. Die kurzfristigen Besuche im Inland während ihrer Ferienzeit reichen nicht als objektive Maßstäbe für die Absicht, die Zwischenwohnung (in der die Kinder nicht aufgewachsen sind und zu der sie keine hinreichende Bindung haben) beizubehalten und nutzen zu wollen. Vielmehr wurde für die jungen Kinder das arabische Ausland aufgrund der dortigen sozialen Verwurzelung im Streitzeitraum zur neuen Heimat. Aufgrund der langen Aufenthalte im arabischen Heimatland sowie der Aufgabe der bisherigen inländischen Familienwohnung sprechen die Gesamtumstände für die Aufgabe des inländischen Wohnsitzes der Kinder, deren Folge die Ablehnung des Kindergeldantrags ist.

Die Revision zum oben dargestellten Fall ist beim BFH unter dem Aktenzeichen III R 12/20 anhängig.

Fazit

Die Frage der Beibehaltung des Wohnsitzes als Grundlage für die Kindergeldberechtigung bleibt weiterhin ein Dauerbrenner. Wir halten Sie zu dieser Thematik auf dem Laufenden. Bitte sprechen Sie uns bei Fragen an.

Kindergeld für Kinder eines nach Deutschland entsandten Arbeitnehmers – Anwendung der Wohnsitzfiktion bei nachrangiger Zuständigkeit Deutschlands

In Ergänzung zum vorhergehenden Artikel möchten wir Ihre Aufmerksamkeit gerne auf ein weiteres Urteil in Zusammenhang mit einem Kindergeldanspruch nach dem EStG lenken. Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte im Revisionsverfahren (Urteil III R 22/19 vom 1. Juli 2020) die Frage zu klären, ob einer in Polen wohnhaften Kindsmutter deutsches Kindergeld zustehen kann, wenn der Kindsvater, mit dem sie nicht verheiratet

war, im fraglichen Zeitraum nach Deutschland entsandt war.

Sachverhalt

Im Streitfall ist die Kindsmutter (Klägerin) eine polnische Staatsangehörige, die im Streitzeitraum Februar bis August 2015 in Polen lebte und dort nicht erwerbstätig war. Der Vater der Kinder (nicht verheiratet mit der Kindsmutter) ist ebenfalls polnischer Staatsbürger, der seit August 2014 (allein) in Deutschland lebte. Er war vom 16. Februar 2015 bis zum 31. Oktober 2015 bei einer polnischen Firma beschäftigt und wurde von dieser nach Deutschland entsandt. Er unterlag in dieser Zeit weiterhin dem polnischen Sozialversicherungsrecht. Die Klägerin beantragte am 17. März 2016 Kindergeld für ihre drei Kinder ab August 2014 in Deutschland.

Mit Bescheid vom 28. Juni 2016 hat die beklagte Familienkasse die Gewährung von Kindergeld für den Zeitraum vom Januar bis August 2015 abgelehnt. Begründet wurde dies damit, dass die Klägerin im Streitzeitraum weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hatte und auch keine Erwerbstätigkeit ausgeübt habe.

Familienkasse und Finanzgericht wiesen den gegen die Ablehnung gerichteten Einspruch bzw. gerichtete Klage auf Gewährung von Kindergeld für den Zeitraum Februar bis August 2015 ab.

Urteil des BFH

Der BFH hat die Revision der Klägerin als begründet angesehen und das Verfahren an das FG zurückverwiesen. Der BFH konnte aufgrund der nicht ausreichenden Feststellungen des FG nicht beurteilen ob der Klägerin für den Streitzeitraum ein (Differenz-) Kindergeldanspruch zusteht.

Nach § 62 Abs. 1 Satz 1 des EStG setzt der Anspruch auf Kindergeld unter anderem voraus, dass der Anspruchsteller im Inland einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat oder nach § 1 Abs. 3 EStG als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig behandelt wird. Diese Voraussetzungen lagen nach den Feststellungen des FG für die Kindsmutter nicht vor. Aufgrund der Anwendung europäischen Rechts könnte jedoch zu fingieren sein, dass sie einen Wohnsitz im Inland hatte oder nach § 1 Abs. 3 EStG als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig zu behandeln sei. Voraussetzung der Wohnsitzfiktion ist nach der Rechtsprechung des EuGH, dass der Mitgliedstaat, in dem der Wohnsitz des im anderen Mitgliedstaat wohnenden Familienangehörigen fingiert wird, für die Erbringung der Familienleistungen zuständig ist. Rechtsfolge der Wohnsitzfiktion ist dann, dass die im anderen Mitgliedstaat wohnende Person ihren Anspruch auf Gewährung der Familienleistungen im Mitgliedstaat der Wohnsitzfiktion verwirklichen kann.

Der BFH konnte im vorliegenden Fall nicht feststellen, ob bei der Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen auch die Situation des Kindsvaters hinreichend gewürdigt wurde. Fraglich ist nämlich, ob der Kindsvater der Klägerin eine entsprechende Anspruchsberechtigung vermitteln könnte. Demzufolge hat das FG nunmehr festzustellen, ob der Kindsvater die Anspruchsvoraussetzungen des § 62 Abs. 1 EStG erfüllt. Erfüllt er diese, wäre im zweiten Schritt jedoch auch zu prüfen, ob und gegebenenfalls inwieweit sein Anspruch durch vorrangige Ansprüche für dieselben Familienangehörigen in anderen Mitgliedstaaten ausgeschlossen wird. Dies bestimmt sich nach den Prioritätsregeln des Art. 68 der VO Nr. 883/2004, die daran anknüpfen, ob der jeweilige Anspruch durch eine Beschäftigung oder

eine selbstständige Erwerbstätigkeit, durch den Bezug einer Rente oder durch den Wohnort ausgelöst wird.

Im Streitfall handelt es sich bei dem Kindsvater um einen nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer. Als solcher unterlag er nach Art. 12 Abs. 1 der VO Nr. 883/2004 weiterhin den polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, weshalb ein etwaiger Kindergeldanspruch in Deutschland nicht durch die Beschäftigung, sondern allenfalls als durch den Wohnort ausgelöst anzusehen wäre.

Weiterhin ist auch zu prüfen, ob dem Kindsvater selbst oder der Klägerin in Polen für dieselben Kinder und dieselben Streitzeiträume Ansprüche auf Familienleistungen in einem anderen Mitgliedstaat zustehen. Besteht ein solcher Anspruch in einem anderen Mitgliedstaat, ist gemäß Art. 68 VO Nr. 883/2004 zu prüfen, ob ein nachrangiger Anspruch auf Familienleistungen in Deutschland besteht. Im Falle der Nachrangigkeit des Kindergeldanspruchs in Deutschland kann dies zu einer reduzierten Zahlung (sog. Differenzkindergeld) oder Nichtgewährung von deutschem Kindergeld führen.

Weiterhin muss die Klägerin die nach § 64 Abs. 2, Abs. 3 EStG erforderlichen Voraussetzungen dafür erfüllen, dass ihr Kindergeldanspruch dem Kindergeldanspruch des Kindsvaters vorgeht.

Fazit

Dieser Fall macht erneut deutlich, wie komplex die Prüfung des Anspruches auf Kindergeld bei grenzübergreifenden Sachverhalten ist. Eine klare Feststellung zur Anspruchsberechtigung bei Familienleistungen zu treffen, ist äußerst schwierig, da neben der Anspruchsberechtigung in Deutschland auch konkurrierende Ansprüche in anderen Mitgliedstaaten so-

wie die Erfüllung nationaler Anspruchsvoraussetzungen in anderen Mitgliedstaaten zu prüfen sind. Gerne unterstützen wir in Kooperation mit unserem Netzwerk in den EU/EWR-Staaten oder der Schweiz bei der Anspruchsprüfung.

Schweden – Einführung des Konzepts des wirtschaftlichen Arbeitgebers

Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 traten in Schweden einige Gesetzesänderungen in Kraft, die auch Auswirkungen auf ausländische Unternehmen haben. Eine wesentliche Neuerung ist die Implementierung des Konzepts des wirtschaftlichen Arbeitgebers, die damit verbundene Registrierungs- und Abführungspflicht für ausländische Unternehmen, die Abführung schwedischer Steuer auf den Arbeitslohn und die Abgabe einer Arbeitgeber-Steuererklärung.

Implementierung des Konzepts des wirtschaftlichen Arbeitgebers

Bisher konnte sich ein Arbeitnehmer, der

- in Schweden nicht ansässig war und
- dessen Gehalt von einem ausländischen Arbeitgeber gezahlt wurde und
- der nicht bei einer Betriebsstätte seines Arbeitgebers in Schweden tätig war,

bis zu 183 Tagen in Schweden aufhalten, ohne mit seinem Arbeitseinkommen in Schweden steuerpflichtig zu werden.

Durch die ab 1. Januar 2021 geltenden Regelungen ist nun ein wichtiger Faktor für die Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer in Schweden steuerpflichtig ist oder nicht, welches Unternehmen als wirtschaftlicher Arbeitgeber anzusehen ist. Für jeden in Schweden tätigen Arbeitnehmer muss nun

geprüft werden, ob die Kriterien eines schwedischen wirtschaftlichen Arbeitgebers erfüllt sind.

Kriterien für die Beurteilung des wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriffs sind unter anderem:

- Wer erteilt die Anweisungen an den Arbeitnehmer
- Wer entscheidet wie viele Mitarbeiter mit welcher Qualifikation benötigt werden
- Wer hat Einstellungs- und Entlassungsbefugnisse
- Wer entscheidet über Urlaub und Arbeitszeiten
- Wer ist für die Bereitstellung von Materialien verantwortlich
- Etc.

Folgen der Erfüllung des wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriffs

Führt die Prüfung der vorgenannten Kriterien zum Vorliegen des wirtschaftlichen Arbeitgebers in Schweden, wird der anteilige Arbeitslohn, der auf die schwedischen Arbeitstage des betreffenden Arbeitnehmers entfällt, dann in Schweden steuerpflichtig, wenn er

- entweder an mindestens 15 aufeinanderfolgenden Tagen **oder**
- insgesamt an mehr als 45 Tagen im Kalenderjahr

physisch in Schweden für seinen schwedischen wirtschaftlichen Arbeitgeber gearbeitet hat.

Werden die 15- bzw. 45-Tage-Grenzen überschritten, ist der Arbeitslohn des Arbeitnehmers in Schweden wie folgt steuerpflichtig:

- 1) Bei Überschreiten der zusammenhängenden 15-Arbeitstage-Grenze, rückwirkend ab dem 1. Arbeitstag
- 2) Bei Überschreiten der Grenze von 45 Arbeitstagen im Kalenderjahr, lediglich ab dem 46.

Arbeitstag (keine Rückwirkung).

Sofern ein Arbeitnehmer die Besteuerung in Schweden nach den neuen Vorschriften auslöst, sind mehrere Maßnahmen notwendig:

- das ausländische Unternehmen muss sich in Schweden registrieren lassen,
- die schwedische Steuer auf den Arbeitslohn einbehalten und
- eine Arbeitgeber-Steuererklärung einreichen, die den Lohn für die in Schweden geleistete Arbeit enthält.

Es ist also der Arbeitgeber im Heimatland, der sich in Schweden registrieren, melden und Steuern zahlen muss.

Fazit

Wir empfehlen, Prozesse zu implementieren, um zu identifizieren und nachzuhalten, wer nach Schweden reist, wie viele Tage dort verbracht werden und welche Aufgaben vor Ort erledigt werden. Im nächsten Schritt ist dann zu analysieren, welche steuerlichen Folgen sich aus der Tätigkeit in Schweden ergeben. Zusammen mit den Spezialisten von KPMG Schweden unterstützen wir Sie gerne bei der Prozessgestaltung und der praktischen Durchführung der Registrierung und Abführung der Steuern.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundenen Unternehmen unzulässig.

Veranstaltungen/Schulungsangebot

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

[Tax Update](#)
[Web-Kurs im Februar 2021](#)

[Tax Update I / 2021](#)
[24. Februar 2021](#)
[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. 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.

Teilnahmegebühr

Die Teilnahmegebühr für einen einzelnen Webcast beträgt pro Person 29 Euro (inklusive gesetzlicher MwSt.); für das Jahresabo Tax Updates (vier Webcasts) pro Person 95 Euro (inklusive gesetzlicher MwSt.)

Wir freuen uns auf Sie.

Für Ihre Anmeldung und weitere Informationen klicken Sie bitte [hier](#).

Ansprechpartner

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

Düsseldorf
Global Mobility Services
Ingo Todesco
Partner
T +49 211 475 6242
itodesco@kpmg.com

Berlin / Hamburg
Susanne Hartzke
Partner
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
Dr. Tobias Preising
Partner
T +49 89 9282-4009
tpreising@kpmg.com

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

Global Mobility Services
Business Traveler 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
brittaruecker@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
tefke@kpmg.com

Global Mobility Services
Global Compensation
Management
Jochen Reinig
Partner
T +49 621 4267-706
jreinig@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

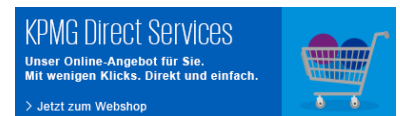
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

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.

© 2021 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.