

Januar 2010

InhaltLohnsteuerliches
Faktorverfahren bei Ehegatten

Besteuerung von Abfindungen

Expatri-Regelungen im EU-
/EWR-RaumDeutsch-brasilianisches Ab-
kommen über Sozialversiche-
rung unterzeichnetNeuregelung der
Krankenversicherung in
VietnamNeues Europäisches Sozial-
recht nach der Verordnung
(EG) Nr. 883/2004

Veranstaltungen

Lohnsteuerliches Faktorverfahren bei Ehegatten

Ab 2010 können Ehegatten, die beide Arbeitnehmer sind, für den Lohnsteuerabzug ein neues Verfahren nutzen. Anstelle der bisher üblichen Kombinationen der Steuerklassen III/IV oder IV/IV kann auch das sogenannte Faktorverfahren gewählt werden.

Wenn die Löhne der einzelnen Ehegatten stark von einander abweichen, führen die bisherigen Steuerklassenkombinationen zu einer ungleichen Verteilung der Zahllast. So wird beispielsweise der Grundfreibetrag bei der Kombination III/IV ausschließlich bei der Steuerklasse III berücksichtigt. Damit fällt der Lohnsteuerabzug bei dem Ehegatten mit der Steuerklasse V im Verhältnis zu den Gesamtbezügen höher aus. Bei dem Ehegatten mit der Steuerklasse III ist der Abzug dagegen in der Regel zu gering. Das führt im Regelfall zu Steuernachzahlungen.

Mit dem Faktorverfahren sollen solche steuerklassenbedingten Nachzahlungen vermieden werden. Durch das Faktorverfahren wird erreicht, dass bei jedem Ehegatten anteilig die steuerentlastenden Vorschriften bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden.

Der Faktor wird durch das zuständige Finanzamt ermittelt und auf der Lohnsteuerkarte eingetragen.

Formel

Voraussichtliche Gesamtsteuer bei Zusammenveranlagung/Lohnsteuer beider Ehegatten nach Steuerklasse IV = Faktor

Der Faktor muss kleiner als 1 sein. Beim monatlichen Lohnsteuerabzug wendet der Arbeitgeber dann den Faktor auf die nach der Steuerklasse IV berechnete Lohnsteuer an. Im Ergebnis entspricht die sich daraus ergebende Lohnsteuer in etwa der Jahreseinkommensteuer auf die Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit.

Beispiel

Ehemann A bezieht 30.000 Euro Arbeitslohn, die Lohnsteuer nach Steuerklasse IV beträgt 4.800 Euro. Ehefrau B bezieht 10.000 Euro Arbeitslohn, die Lohnsteuer nach Steuerklasse IV beträgt 0 Euro. Die Gesamtsteuer der Ehegatten im Splittingverfahren beträgt 4.000 Euro. Daraus ergibt sich der Faktor $4.000/4.800 = 0,833$.

Für Ehegatte A: Lohnsteuer 4.800 Euro x Faktor 0,833 = 3.998,40 Euro und für Ehegatte B: Lohnsteuer 0 Euro x Faktor 0,833 = 0 Euro. Die gesamte Lohnsteuer für beide Ehegatten von 3.998,40 Euro entspricht fast genau der sich im Veranlagungsverfahren ergebenden Einkommensteuer von 4.000 Euro.

Das Faktorverfahren ist nicht verpflichtend. Ein Antrag kann formlos gestellt werden, sofern nicht weitere Freibeträge auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden sollen. Dazu müssen beide Ehegatten ihre Lohnsteuerkarten bei dem für sie zuständigen Wohnsitzfinanzamt vorlegen. Für die Faktorberechnung müssen beide Ehegatten ihren voraussichtlichen Arbeitslohn für das Jahr 2010 angeben. Das Finanzamt ermittelt den Faktor und trägt diesen in Verbindung mit der Steuerklasse IV auf den Lohnsteuerkarten beider Ehegatten ein. Sofern sich Ehegatten für die Anwendung des Faktorverfahrens entscheiden, besteht die Pflicht zur Abgabe der Einkommensteuererklärung. Die Durchführung des betrieblichen Lohnsteuerjahresausgleichs durch den Arbeitgeber wird durch das Faktorverfahren ausgeschlossen. Das Faktorverfahren wird ab Beginn des Monats angewendet, der auf den Monat der Antragstellung folgt. Der Faktor kann einmal im Jahr geändert werden. Der Antrag muss spätestens bis zum 30.11.2010 gestellt werden.

Die Höhe von Lohnersatzleistungen wie zum Beispiel Elterngeld, Arbeitslosengeld, Krankengeld oder Insolvenzgeld kann durch die Wahl der Steuerklassenkombination und des Faktorverfahrens beeinflusst werden. Diese Bezüge werden anhand der Steuerklasse beziehungsweise des Nettolohns der vergangenen zwölf Monate berechnet. Wer in den kommenden Monaten mit solchen Bezügen rechnet, sollte frühzeitig über einen Wechsel der Steuerklasse oder die Teilnahme am Faktorverfahren nachdenken.

Individuelle Freibeträge auf der Lohnsteuerkarte werden auch im Faktorverfahren berücksichtigt. Der gewünschte Freibetrag wegen individueller Werbungskosten ist wie bisher förmlich zu beantragen. Im gleichen Formular können die voraussichtlichen Arbeitslöhne für die Faktorberechnung eingetragen werden. Ein etwaiger Freibetrag wird dann bei der Berechnung der voraussichtlichen Einkommenssteuer im Splittingverfahren berücksichtigt. Der Freibetrag wirkt sich damit bereits auf den einzutragenden Faktor aus und wird deswegen nicht gesondert auf der Lohnsteuerkarte eingetragen.

Fazit

Das Faktorverfahren führt zu einem genaueren monatlichen Lohnsteuerabzug. Dies gilt vor allem bei Ehepaaren mit größerem Gehaltsunterschied. Höhere Steuernachzahlungen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung können vermieden werden. Außerdem sollte das Faktorverfahren und die richtige Steuerklassenkombination bei Bezug von Lohnersatzleistungen berücksichtigt werden.

Besteuerung von Abfindungen

Erhält ein Mitarbeiter eine Abfindung anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus dem Staat, in dem er eine unselbständige Tätigkeit ausgeübt hat und ist er zum Zeitpunkt der Auszahlung dieser Abfindung in einem anderen Staat ansässig, stellt sich die Frage, welchem Staat das Besteuerungsrecht für diese Abfindung zusteht.

Abfindungen an Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses sind Arbeitslohn. Es handelt sich dabei nach ständiger Rechtsprechung um eine Zahlung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Abfindungen werden nicht für eine konkrete im Inland oder Ausland ausgeübte Tätigkeit bezahlt. Grundsätzlich sind Abfindungen in Deutschland steuerpflichtig.

Dieses Besteuerungsrecht kann durch bilaterale Verträge (insbesondere Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)) beschränkt werden. Die meisten von Deutschland abgeschlossenen DBA weisen das Besteuerungsrecht für Abfindungen dem Ansässigkeitsstaat des Steuerpflichtigen zu.

Diese Regelung entspricht prinzipiell auch den DBA mit der Schweiz und Belgien. Wegen der unterschiedlichen Verwaltungspraxis in Deutschland, Belgien und der Schweiz besteht die Gefahr einer doppelten Steuerfreistellung der Abfindungen. Mit beiden Ländern gibt es daher sogenannte Verständigungsvereinbarungen. Danach wird das Besteuerungsrecht für Abfindungen an Arbeitnehmer dem ehemaligen Tätigkeitsstaat zugewiesen.

Strittig war bisher, inwiefern solche Verständigungsvereinbarungen für deutsche Gerichte bindend sind. Hierzu gibt es nun zwei Urteile des Bundesfinanzhofs vom 02.09.2009 (I-R-90/08 und I-R-111/08), die eine Bindungswirkung für deutsche Gerichte verneinen.

In Deutschland müsste eine Verständigungsvereinbarung dafür zunächst nach den Grundsätzen des einschlägigen Verfassungsrechts in einfaches Gesetzesrecht transformiert werden. Da dies bisher nicht erfolgt ist, bleiben die in nationales Recht umgesetzten Fassungen der DBA mit der Schweiz und Belgien maßgeblich. Insofern wurde in beiden Urteilen das Besteuerungsrecht für die Abfindungen dem jeweiligen Ansässigkeitsstaat zugewiesen. Die Verständigungsvereinbarungen binden lediglich die beteiligten Finanzverwaltungen. Somit kann sich der Steuerpflichtige mit diesen Urteilen gegen die entgegenstehende Auffassung der Finanzverwaltung wenden.

In § 50d Absatz 9 Einkommensteuergesetz (EStG) ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen eine gemäß DBA zu gewährende Freistellung von Einkünften in Deutschland nicht erfolgt. Auch diese nationale Regelung soll unter näher eingegrenzten Voraussetzungen eine doppelte Nichtbesteuerung von Einkünften vermeiden. Sie kommt allerdings nur bei unbeschränkt Steuerpflichtigen zur Anwendung. Einkünfte eines beschränkt Steuerpflichtigen werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Nach § 1 Absatz 3 EStG ist es auch für beschränkt Steuerpflichtige möglich, sich unter bestimmten Voraussetzungen als unbeschränkt steuerpflichtig behandeln zu lassen. Mit Urteil vom 02.09.2009 (I-R-90/08) hat der BFH entschieden, dass § 50d Absatz 9 EStG bei diesem Personenkreis keine Anwendung findet.

Fazit

Verständigungsvereinbarungen zwischen Steuerverwaltungen verschiedener Staaten binden deutsche Gerichte nicht in allen Fällen. Dies gilt insbesondere dann, wenn vom Wortlaut des einzelnen DBA abweichendes vereinbart werden soll. Für eine Bindungswirkung gilt der Parlamentsvorbehalt. Bindungswirkung bestünde auch, wenn das Zustimmungsgesetz zum jeweiligen DBA die Finanzverwaltung ermächtigen würde, Auslegungsvereinbarungen durch Rechtsverordnung bindend zu regeln. Dies ist jedenfalls in den DBA mit der Schweiz und Belgien nicht der Fall.

Solange die Finanzverwaltung nicht ermächtigt wird, solche Vereinbarungen im Wege der Rechtsverordnung bindend festzulegen, ist somit auch weiterhin die Möglichkeit einer doppelten Nichtbesteuerung gegeben. Für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer und solche, die nur auf Antrag als unbeschränkt steuerpflichtig behandelt werden, gilt § 50d Absatz 9 EStG nicht.

Es empfiehlt sich daher, auch bei Abfindungen im grenzüberschreitenden Verkehr mit der Schweiz und Belgien ein besonderes Augenmerk auf die Wahl des Ansässigkeitsstaates zum Auszahlungszeitpunkt der Abfindung zu legen.

Expat-Regelungen im EU-/EWR-Raum

In zahlreichen Ländern im EU-/EWR-Raum bestehen besondere Steuerregelungen für Expatriates. Nachfolgend stellen wir die Regelungen der Niederlande vor.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit einen Betrag in Höhe von maximal 30 Prozent der Gesamtvergütung steuerfrei an den Mitarbeiter auszuzahlen. Diese Sonderregelung wird in der Praxis der internationalen Personaleinsätze deshalb als „30 Prozent-Regelung“ bezeichnet. Es handelt sich um eine Förderung der Beschäftigung hochqualifizierten Personals in den Niederlanden.

Diese Förderung soll die entsendebedingten zusätzlichen Kosten für niederländische Arbeitgeber mindern. Für den Fall, dass die Voraussetzungen der „30 Prozent-Regelung“ vorliegen, darf darüber hinaus das Schulgeld für den Besuch einer internationalen Schule in den Niederlanden für die Kinder des Mitarbeiters steuerfrei erstattet werden.

Die „30 Prozent-Regelung“ kann auch von nicht in den Niederlanden ansässigen Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden. Auch für Aufsichtsratsmitglieder besteht grundsätzlich die Möglichkeit einen entsprechenden Antrag zu stellen. Soweit die Voraussetzungen der „30 Prozent-Regelung“ erfüllt sind, steht diese begünstigende Regelung auch niederländischen Staatsbürgern zu, die vom Ausland in die Niederlande entsandt werden.

Die folgenden Voraussetzungen müssen grundsätzlich erfüllt sein, damit die „30 Prozent-Regelung“ angewendet werden kann:

- Der Arbeitnehmer verfügt über ein bestimmtes und auf dem lokalen Arbeitsmarkt knappes oder nicht vorhandenes Fachwissen.
- Der Mitarbeiter wird aus dem Ausland für die Tätigkeit in den Niederlanden angeworben.
- Bei Mitarbeitern eines internationalen Konzerns ab mittlerer Managementposition, die für dieses Unternehmen bereits mindestens zweieinhalb Jahre im Ausland gearbeitet haben und im Rahmen eines Rotationsprogramms in die Niederlande kommen, wird in der Regel vom Vorliegen spezieller Fachkenntnisse ausgegangen.

- Die „30 Prozent-Regelung“ muss im Rahmen der Gehaltsabrechnung in den Niederlanden durchgeführt werden. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter entweder lokal bei der niederländischen Tochtergesellschaft angestellt wird oder die niederländische Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens den Lohnsteuereinbehalt für den Mitarbeiter durchführt. Falls keine Tochtergesellschaft oder Betriebsstätte in den Niederlanden besteht, haben ausländische Unternehmen die Möglichkeit sich für lohnsteuerliche Zwecke in den Niederlanden registrieren zu lassen und für den Mitarbeiter die Lohnsteuer direkt in den Niederlanden abzuführen.
- Der Antrag auf Anwendung der „30 Prozent-Regelung“ muss innerhalb von vier Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit in den Niederlanden gestellt werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen eine schriftliche, gesetzlich geregelte Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag wegen der Anwendung der Regelung treffen.

Die „30 Prozent-Regelung“ kann grundsätzlich für einen Entsendezeitraum von maximal 120 Monaten gewährt werden. Nach 60 Monaten kann jedoch seitens der niederländischen Steuerbehörden überprüft werden, ob die Voraussetzungen für die „30 Prozent-Regelung“ noch vorliegen. Um diesbezüglich Unsicherheiten zu vermeiden, empfehlen wir, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach 60 Monaten selbst einen Antrag auf Fortbestand der „30 Prozent-Regelung“ um weitere 60 Monate stellen.

In den Niederlanden ansässige und nach der „30 Prozent-Regelung“ begünstigte Mitarbeiter haben die Möglichkeit sich auf Antrag als teilweise beschränkt Steuerpflichtige behandeln zu lassen. Das Wahlrecht kann jährlich neu ausgeübt werden. Der Besteuerung unterliegen dann nur Einkünfte aus nichtselbständiger und selbständiger Arbeit sowie der in den Niederlanden anzusetzende Wert des selbstgenutzten Hauses.

Hinweis

Die „30 Prozent-Regelung“ ermöglicht attraktive Steuervorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht ungenutzt bleiben sollten. Bei jeder Entsendung in die Niederlande empfehlen wir eine genaue Prüfung, ob die genannten Voraussetzungen erfüllt sein könnten.

Abschließend weisen wir auf eine mögliche Änderung im Rahmen der „30 Prozent-Regelung“ hin, die derzeit hinsichtlich der Abgabepflicht von Einkommensteuererklärungen erwartet wird. Die niederländische Finanzverwaltung beabsichtigt künftig von einer Abgabepflicht für Einkommensteuererklärungen bei von der Regelung begünstigten Arbeitnehmern abzusehen. Wann und unter welchen konkreten Bedingungen dieses Vorhaben seitens der niederländischen Finanzverwaltung umgesetzt wird, steht derzeit noch nicht fest.

Deutsch-brasilianisches Abkommen über Sozialversicherung unterzeichnet

Am 03.12.2009 wurde das deutsch-brasilianische Abkommen über Sozialversicherung unterzeichnet. Relevant ist dieses Abkommen für deutsche und brasilianische Staatsangehörige, die sich im jeweils anderen Vertragsstaat aufhalten. Das Abkommen sichert den sozialen Schutz im Bereich der jeweiligen Rentenversicherungssysteme. Auf diese Weise können künftig Doppelversicherungen in beiden Staaten bei vorübergehenden Entsendungen vermieden werden.

Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der von einem deutschen Unternehmen nach Brasilien entsandt wird, im deutschen Rentenversicherungssystem abgesichert bleiben kann. Gleichzeitig unterliegt er dann nicht der Rentenversicherungspflicht in Brasilien. Für Brasilianer, die eine Beschäftigung in Deutschland ausüben, gilt diese Regelung entsprechend. Der Zeitraum, für den die heimische Rentenversicherungspflicht weiter gilt, kann bis zu 24 Monate betragen.

Zudem regelt das Abkommen, dass die uneingeschränkte Zahlung von Renten in den anderen Staat möglich ist (Leistungsexportprinzip). Um einen Rentenanspruch zu erwerben, müssen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) zurückgelegt worden sein. Das Abkommen ermöglicht, dass die im anderen Vertragsstaat zurückgelegten Versicherungszeiten so berücksichtigt werden, als handelte es sich um heimische Versicherungszeiten. Diese Gleichstellung brasilianischer und deutscher Versicherungszeiten gilt jedoch nur für die Prüfung eines Rentenanspruchs (Wartezeiterfüllung). Bei der Ermittlung der Rentenhöhe (Rentenberechnung) bleiben die im anderen Vertragsstaat zurückgelegten Versicherungszeiten unberücksichtigt.

Von der gegenseitigen Berücksichtigung der Versicherungszeiten profitieren Arbeitnehmer, denen ein Verbleib im heimatstaatlichen Rentensystem nicht möglich ist. Denkbar sind beispielsweise Fälle, in denen Expatriates die höchstzulässige Dauer für eine Freistellung von den Rechtsvorschriften des Gaststaates überschreiten.

Bevor das Abkommen jedoch in Kraft tritt, bedarf es auf deutscher Seite noch der Zustimmung des Bundestages und des Bundesrates. Dies wird für Herbst 2010 erwartet.

Empfehlung

Die Regelungen des Abkommens betreffen sowohl deutsche Arbeitnehmer in Brasilien als auch brasilianische Arbeitnehmer in Deutschland. Ab dem Tage des Inkrafttretens des Abkommens muss die Rentenversicherungszugehörigkeit auf der Basis des Abkommens bestimmt werden. Erforderlichenfalls sind entsprechende Formulare (sogenannte Entsendebescheinigungen) zu beantragen. KPMG unterstützt Sie dabei gerne.

Neuregelung der Krankenversicherung in Vietnam

Aufgrund einer neuen Regelung im vietnamesischen Sozialversicherungsrecht sind ausländische Arbeitnehmer verpflichtet, Beiträge an die vietnamesische Krankenversicherung zu zahlen. Grundsätzlich müssen alle ausländischen Arbeitnehmer bei der vietnamesischen Krankenversicherung registriert werden. Darüber hinaus müssen Beiträge zur vietnamesischen Krankenversicherung abgeführt werden. Unklar ist bislang, ob diese Neuregelung auch solche Mitarbeiter betrifft, die von einem ausländischen Unternehmen befristet nach Vietnam entsandt wurden. KPMG Vietnam erwartet zu dieser Frage in Kürze eine Stellungnahme der vietnamesischen Behörden. Nach deutschem Verständnis kann eine Ausstrahlung nach § 4 Sozialgesetzbuch (SGB IV) vorliegen. Damit unterliegen solche Arbeitnehmer (eventuell zusätzlich) vollumfänglich der deutschen Sozialversicherung.

Fazit

Die vietnamesische Neuregelung hat keinen Einfluss auf den sozialversicherungsrechtlichen Status der Mitarbeiter in Deutschland. Aus deutscher Sicht ist allein nach innerstaatlichen Vorschriften (SGB) zu beurteilen, ob die Mitarbeiter während der Auslandsbeschäftigung den deutschen Sozialversicherungsvorschriften unterliegen.

Neues Europäisches Sozialrecht nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Sie werden von uns seit Juni fortlaufend über die geänderten Vorschriften in der europäischen Sozialversicherung nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 informiert. Die Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009 ist am 30.10.2009 im Amtsblatt der EU (L-284) veröffentlicht worden. Damit steht fest, dass die neue Verordnung (EG) Nr. 883/2004 ab dem 01.05.2010 anwendbar sein wird. Im vorliegenden Beitrag befassen wir uns mit der Versicherungszugehörigkeit von Personen, die gleichzeitig eine Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit ausüben.

Bisherige Rechtslage

Der Fall, dass eine abhängige Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit zusammentreffen, ist in Artikel 14c der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 geregelt. Ob eine Tätigkeit als abhängige Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit anzusehen ist, entscheidet jeder Mitgliedstaat auf der Basis seiner nationalen Rechtsordnung. Dies kann dazu führen, dass ein und dieselbe Tätigkeit einer Person von den Mitgliedstaaten rechtlich unterschiedlich bewertet wird.

Das innerstaatliche deutsche Recht definiert eine Beschäftigung als nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen sowie die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (vergleiche § 7 Absatz 1 Sozialgesetzbuch, Viertes Buch – SGB IV –).

Grundsätzlich ist bei gleichzeitiger Ausübung einer Beschäftigung und einer selbständigen Tätigkeit an das Beschäftigungsverhältnis anzuknüpfen (vergleiche Artikel 14c Buchstabe a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71). Dies bedeutet, dass der Mitgliedstaat für die Durchführung der Sozialversicherung zuständig ist, in dem die abhängige Beschäftigung ausgeübt wird. Für die Beurteilung der Versicherungspflicht wird die Person so behandelt, als ob sie alle Erwerbstätigkeiten im zuständigen Mitgliedstaat ausübt.

Eine Beschäftigung gegen Entgelt führt nach den meisten Sozialversicherungssystemen zur Versicherungspflicht. Damit wird der besonderen Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer Rechnung getragen. Insofern ist es sachgerecht, dass der Beschäftigung bei einem Zusammentreffen mit einer selbständigen Tätigkeit der Vorrang eingeräumt wird.

Es gilt der Grundsatz, dass bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Staates anzuwenden ist (vergleiche Artikel 13 Absatz 1 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71). Von diesem Grundsatz gibt es jedoch Ausnahmen, bei denen es zu einer gleichzeitigen Anwendung der Sozialversicherungssysteme zweier Mitgliedstaaten kommt. In diesen Ausnahmefällen lässt die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 eine Doppelversicherung und damit doppelte Beitragszahlungen zu. Diese Ausnahmefälle sind abschließend im Anhang VII zur Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 aufgeführt. Sie sind auf bestimmte Konstellationen beschränkt, in denen eine Beschäftigung und eine selbständige Tätigkeit zusammentreffen.

Beispiel

Herr Michael Müller ist Mitglied des Vorstands einer deutschen AG. Zur Bearbeitung des belgischen Marktes gründet die deutsche AG eine Tochtergesellschaft in Belgien. Bei der Tochtergesellschaft handelt es sich um eine NV (Naamloze vennootschap, vergleichbar mit einer deutschen AG). Herr Müller wird zusätzlich in den Vorstand der belgischen NV berufen.

Lösung

Vorstandsmitglieder einer AG sind nach deutschem Sozialversicherungsrecht als Beschäftigte anzusehen. Sie sind aufgrund besonderer Vorschriften von der Versicherungspflicht befreit. Der sozialversicherungsrechtliche Status von Herrn Müller aufgrund seiner Tätigkeit im Vorstand der belgischen NV bestimmt sich nach belgischem Recht. Danach werden Vorstandsmitglieder einer NV als selbständig Tä-

tige behandelt. Das Zusammentreffen einer selbständigen Tätigkeit in Belgien mit einer abhängigen Beschäftigung in Deutschland ist im Anhang VII Nr. 1 zur Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 genannt. Dies führt zu einer gleichzeitigen Anwendung der belgischen und der deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Bei der Berechnung der Beiträge berücksichtigen Belgien und Deutschland nur das in ihrem Gebiet erzielte Einkommen.

Neue Rechtslage

Die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit und einer Beschäftigung in verschiedenen Mitgliedstaaten ist in Artikel 13 Absatz 3 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geregelt. Danach gilt nur das Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Eine dem Anhang VII der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 entsprechende Regelung wurde nicht aufgenommen. Damit sind alle Ausnahmetatbestände abgeschafft. Eine Doppelversicherung in mehreren Mitgliedstaaten ist nicht mehr möglich.

Fazit

Nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 wird es keine Fälle mehr geben, in denen zwei Mitgliedstaaten gleichzeitig zuständig sind. Die bisherige Regelung war europarechtlich bedenklich. Doppelte Beitragspflichten behindern die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Niederlassungsfreiheit. Die Forderung des Europäischen Gerichtshofs, derartige Hindernisse abzubauen, ist mit der Neuregelung der Versicherungszugehörigkeit für diesen Personenkreis lückenlos umgesetzt worden.

Veranstaltungen

Gerne möchten wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hinweisen, teils von KPMG organisiert, teils mit Mitarbeitern von KPMG als Referenten.

DGFP-Seminar: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

22.-26. März 2010, Berlin

26.-30. April 2010, München

17.-21. Mai 2010, Düsseldorf (Referentin Ute Windgassen)

21.-25. Juni 2010, Hamburg

13.-17. September 2010, Stuttgart

25.-29. Oktober 2010, Leipzig

08.-12. November 2010, Frankfurt am Main

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

24.-26. Februar 2010, Berlin

05.-07. Mai 2010, Frankfurt am Main

01.-03. September 2010 Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

Haufe-Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

25.-26. Januar 2010, München-Unterhaching

04.-05. März 2010, Köln

10.-11. Mai 2010, Stuttgart

29.-30. Juli 2010, Hamburg

30. September-01. Oktober 2010, Frankfurt am Main

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.haufe-akademie.de/80.71

KPMG Workshop: Montageeinsätze im Ausland

Referenten: Uwe Nowotnick, KPMG, Tax, IES; Kai-Uwe Bandtel, KPMG, Tax, Transfer Pricing
Christian Baumgart, KPMG, Tax, IES; Katharina Dürbaum, KPMG, Tax, IES; Christina Neugir
KPMG, Tax, IES; Christine Schäf, KPMG, Tax, IES

28. Januar 2010, München

Einen aktuellen Überblick zu den Seminaren und Veranstaltungen erhalten Sie unter:
www.kpmg.de/WasWirTun/1621.htm

Ansprechpartner

Steuern

Berlin

Mathias Schubert

T + 49 30 2068-4424
mschubert@kpmg.com

Frankfurt am Main

Frank Seidel

T + 49 69 9587-3559
fseidel@kpmg.com

Hamburg

Frank Röhrs

T + 49 40 32015-5803
froehrs@kpmg.com

Köln/Düsseldorf

Ute Otto

T + 49 221 2073-6373
uteotto@kpmg.com

München

Uwe Nowotnick

T + 49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

IT Lösungen

Berlin

Christian Baumgart

T + 49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

US Tax

Frankfurt am Main

Dagmar Gessner-Gaspar

T + 49 69 9587-2250
dgessner-gaspar@kpmg.com

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne

T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat

T + 49 69 9587-4154
mkumetat@kpmg.com



Impressum

Herausgeber

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Redaktion

Uwe Nowotnick (V. i. S. d. .P.)

KPMG, München

T +49 89 9282-1626

unowotnick@kpmg.com

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 auf Grund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der Prüfung der Zulässigkeit unter Unabhängigkeitsgesichtspunkten in jedem Einzelfall.

© 2010 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts.