

Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen grenzüberschreitender Telearbeit (Stand August 2023) *

Kürzlich wurden wichtige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen bezüglich grenzüberschreitender Telearbeit (insbesondere in Bezug auf Deutschland) auf den Weg gebracht. Wir haben die wesentlichen Änderungen für Sie zusammengefasst.

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen:

Überblick:

Luxemburg und dessen Anrainerstaaten Deutschland, Frankreich, Belgien sowie weitere Staaten der Europäischen Union haben zum **1. Juli 2023** eine von der Europäischen Union angestoßene multilateralen Rahmenvereinbarung zur Telearbeit für Zwecke der Sozialversicherung unterzeichnet. Ziel der Rahmenvereinbarung ist es, dass auch nach dem Ende der Sonderregelungen zur COVID-19-Pandemie grenzüberschreitende Telearbeit in einem größeren Umfang möglich bleibt, ohne dass es zu einem Wechsel des anwendbaren Sozialversicherungsrechts kommt.

Im Kern bewirkt die neue Regelung, dass in bestimmten, einfach gelagerten Fällen, und nach erfolgter Antragstellung und Genehmigung der/die luxemburgische Grenzpendler/in unter gewissen Bedingungen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht grundsätzlich bis zu 49% (d.h., <50%) seiner/ihrer Tätigkeit im Wohnsitzstaat ausüben kann, ohne, dass ein Wechsel der Zuständigkeit der Sozialversicherung erfolgt (d.h. weiter in Luxemburg sozialversichert bleibt).

Wichtig zu beachten ist, dass dies keineswegs automatisch erfolgt, sondern eine Antragstellung durch den Arbeitgeber erfordert und dies an gewisse Bedingungen geknüpft ist. Zudem beziehen sich die Änderungen grundsätzlich nur auf die Sozialversicherung (steuerliche Änderungen siehe unten).

Voraussetzungen für die Anwendung der Rahmenvereinbarungen:

Die oben beschriebene Rahmenvereinbarung kann in einem Antrag auf Abschluss einer Ausnahmevereinbarung, der durch den Arbeitgeber zu stellen ist, nur angewendet werden, bei Personen, die **ausschließlich abhängige Beschäftigungen**

1. für **einen Arbeitgeber** oder **mehrere Arbeitgeber**, die jedoch **nur in einem Staat** ansässig sind (nachfolgend nur als „**Arbeitgeber**“ bezeichnet)
2. sowohl in dem Staat, in dem sich der Sitz des Arbeitgebers befindet (d.h., i.d.R. Luxemburg)
3. als auch in ihrem Wohnsitzstaat (d.h., i.d.R. Deutschland, Belgien oder Frankreich)
4. in Form von Telearbeit unter Einsatz von Informationstechnologie (insbesondere muss eine Verbindung zur IT Struktur des Arbeitgebers bestehen)
5. ausüben und auf diese Weise die ihnen zugewiesenen Aufgaben erfüllen.
6. Der Umfang der Telearbeit im Wohnstaat muss zwischen 25% und weniger als 50% der Gesamtarbeitszeit betragen (wenn die Tätigkeit unter 25 % liegt, ist in der Regel keine Ausnahmevereinbarung erforderlich und die üblichen europäischen Bestimmungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit in der EU gelten weiterhin).

Wichtig: Der Arbeitnehmer/in darf weder in seinem Wohnsitzmitgliedstaat, noch in einem anderen Mitgliedstaat eine andere Tätigkeit als Telearbeit (bspw. eine Außendiensttätigkeit) ausüben. Zudem gelten die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung nicht bei Selbstständigen und Arbeitnehmern aus Drittstaaten.

Für Personen, die die Bedingungen der Rahmenvereinbarung nicht erfüllen kann zwar auch der Abschluss einer Ausnahmereinbarung beantragt werden – anders als in den Fällen der Rahmenvereinbarung wird über den Antrag aber grundsätzlich nach freiem Ermessen der beteiligten Staaten entschieden. Im Übrigen gelten die üblichen Regelungen zur Bestimmung des anwendbaren, nationalen Sozialversicherungsrechts.

Meldepflichten und -fristen für luxemburgische Arbeitgeber:

Die luxemburgische Sozialversicherungsbehörde CCSS (*Centre commun de la sécurité sociale*) sieht ab dem **1. Juli 2023** eine **verpflichtende Meldung von grenzüberschreitender Telearbeit aller nichtansässigen Arbeitnehmer durch den luxemburgischen Arbeitgeber** vor.

Dabei sind sowohl solche Arbeitnehmende zu melden, die die Anwendung der oben genannten Rahmenvereinbarung in Anspruch nehmen wollen (d.h., bis zu 49% Telearbeit), als auch solche, die Telearbeit unterhalb der bisher geltenden Grenze von 25% nutzen möchten.

Grundsätzlich müssen entsprechende Anträge durch den Arbeitgeber immer im Voraus gestellt werden. Ausnahmsweise ist eine Antragstellung für maximal 3 Monate rückwirkend möglich, wenn der Betroffene bereits bisher unter das Sozialversicherungsrecht des Arbeitgeberstaates fällt. Ausnahmsweise ist für den Zeitraum bis zum 30.06.2024 eine rückwirkende Antragstellung für maximal 12 Monate zurück möglich, wenn der Betroffene bereits bisher unter das Sozialversicherungsrecht des Arbeitgeberstaates fällt.

Bitte beachten Sie dabei, dass eine Änderung des anwendbaren Rechts auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung grundsätzlich immer nur mit Wirkung für die Zukunft möglich ist. Wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise ab Juni 2023 falsch abgerechnet wird, weil darauf vertraut wird, dass er unter die Rahmenvereinbarung fällt, jedoch erst in 2024 einen Antrag gestellt und dieser dann abgelehnt wird, müssen die Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich ab Juni 2023 rückwirkend korrigiert werden.

Daher empfehlen wir Ihnen die entsprechenden Meldungen und Anträge zeitnah an die CCSS zu richten. Sehr gerne sind wir Ihnen bei diesen Meldungen behilflich. Sprechen Sie uns sehr gerne an.

Zudem sollte insbesondere für kritische Fälle, in denen die Rahmenvereinbarung beantragt wird, eine individuelle Einzelfallprüfung erfolgen, um zu klären, ob die Rahmenvereinbarung anwendbar ist oder nicht. Auch hierbei sind wir Ihnen sehr gerne in Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern behilflich. Sprechen Sie uns auch diesbezüglich sehr gerne an.

Steuerliche Änderungen:

Neben den oben beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Änderungen, haben Luxemburg und Deutschland am 6. Juli 2023 ein Änderungsprotokoll zum bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen, auch mit dem Ziel grenzüberschreitende Telearbeit zu vereinfachen.

Kernpunkt des Änderungsprotokoll ist die Erhöhung der bestehenden Bagatellregelung für grenzüberschreitende nichtselbständige Tätigkeiten von derzeit 19 Tage auf zukünftig 34 Tage pro Kalenderjahr (voraussichtlich ab 2024).

Zudem werden in dem Änderungsprotokoll die bestehenden Vereinbarungen zu Abfindungen und zu einem pauschalierten Aufteilungsmechanismus neu geregelt. Dadurch wird sich insbesondere eine vereinfachte Aufteilung der Einkünfte ergeben, wenn das Besteuerungsrecht bei Beschäftigten im Bereich des Güter- und Personentransports aufgrund eines (mehrfachen) Grenzübertritts innerhalb eines Tages wechselt.

Darüber hinaus sieht das Protokoll Änderungen im Bereich der Unternehmenssteuern vor. So wurde weitere Maßnahmen zur Vermeidung von Steuerumgehungen mittels DBA beschlossen. Zudem ergeben sich weitere Anpassungen auf Grund von einigen Gesetzesänderungen in Deutschland (insbesondere angesichts der deutschen Investmentsteuerreform, die in § 1a des deutschen Körperschaftsteuergesetzes eingeführte Optionsmöglichkeit sowie im Hinblick auf den sog. „Real Estate Investment Trust“).

Bitte beachten Sie, dass das Änderungsprotokoll zu seinem Inkrafttreten noch der Ratifikation bedarf (d.h., nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens in der Bundesrepublik Deutschland und im Großherzogtum Luxemburg sind die Ratifikationsurkunden auszutauschen). Es wird nach seinem Inkrafttreten in beiden Vertragsstaaten ab dem 1. Januar des Kalenderjahres anzuwenden sein, das dem Jahr folgt, in dem das Abkommen in Kraft getreten ist.

Die neuen Regelungen, insbesondere die Bagatellgrenze von 34 Tagen wird daher voraussichtlich erst ab 2024 gelten. Für 2023 bleibt es daher bei den bestehenden 19 Tagen.

Implikationen der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen:

Wir empfehlen Ihnen die oben beschriebenen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen im Bereich der Telearbeit zum Anlass zu nehmen, Ihre gesamte Telearbeit bzw. Home-Office-Richtlinie an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Neben den oben beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten und Anträgen, die dem Arbeitgeber obliegen, gibt es zahlreiche weitere Punkte, die aus Unternehmenssicht zu beachten sind. Neben betriebswirtschaftlichen Aspekten (bspw. Personalgewinnung und -bindung, Ersparnisse Bürofläche, erhöhte Anforderung an Kommunikation und Technologie etc.) und rechtlichen Aspekten (bspw. Datenschutz- und Geheimhaltungsregeln, Vorgaben der Aufsichtsbehörden) sind auch steuerliche Themen auf Unternehmensebene zu beachten (bspw. Risiko der Begründung einer Betriebsstätte). Darüber hinaus gilt es die persönlichen, steuerlichen Folgen der Mitarbeitenden, die sich aus grenzüberschreitender Telearbeit ergeben können, zu berücksichtigen. Oft bestehen diesbezüglich große Unsicherheiten auf Mitarbeiterebene.

Sehr gerne stehen wir ihnen zu diesen Themen zur Verfügung und unterstützen Sie bei der Implementierung einer zukunftsfähigen Telearbeit bzw. Home-Office-Richtlinie. Sprechen sie uns gerne an.

Ihr Kontakt:

- Christian Baltes, Steuerberater, Expert Comptable - christian.baltes@ludwig-maldener.com
- Manuel Büchel, Steuerberater - manuel.buechel@ludwig-maldener.com
- Markus Jung, Steuerberater, Expert Comptable - markus.jung@ludwig-maldener.com
- Tobias Maldener, Steuerberater, Expert Comptable - tobias.maldener@ludwig-maldener.com
- Sabine Wahlers, Expert Comptable – sabine.wahlers@ludwig-maldener.com
- Isabelle Eilens, Steuerfachangestellte, Bilanzbuchhalterin - isabelle.eilens@ludwig-maldener.com

* Haftungsausschluss: Bitte beachten Sie, dass es sich vorliegend lediglich um eine allgemeine Mandanteninformation handelt. Es handelt sich insbesondere nicht um eine steuerliche, rechtliche oder sonstige Beratung. Zudem ersetzt diese allgemeine Mandanteninformation keine detaillierte Analyse des jeweiligen Sachverhaltes. Sollten Sie eine solche Analyse wünschen, sprechen Sie uns sehr gerne an.