

Kurz gemeldet

Konsultationsvereinbarung zu Art. 15 Abs. 4 DBA-Schweiz

Mit Verständigungsvereinbarung vom 18.9.2008 hatten sich die zuständigen Behörden in der Schweiz und in Deutschland darauf geeinigt, ab dem Jahr 2009 den Art. 15 Abs. 4 des DBA-Schweiz nur noch auf Personen anzuwenden, deren Prokura bzw. entsprechende Funktion im Handelsregister eingetragen ist. Das BMF hat mit Schreiben vom 25.4.2023 (IV B 2 – S 1301-CHE/21/10018 :001) nun eine mit der Schweiz getroffene Konsultationsvereinbarung bekannt gemacht. Die Vereinbarung hat die einheitliche Auslegung des Art. 15 Abs. 4 DBA-Schweiz zum Inhalt; die Auslegung basiert auf einem Urteil des BFH vom 30.9.2020 (I R 60/17), mit dem er entschieden hatte, dass die Anwendung des Art. 15 Abs. 4 DBA-Schweiz keine Eintragung der Funktion des Steuerpflichtigen in das Handelsregister voraussetzt. Daher wurde zwischen den Behörden beider Länder nunmehr übereinstimmend festgehalten, den Art. 15 Abs. 4 DBA-Schweiz auch auf Personen anzuwenden, die mit Einzelunterschrift oder Kollektivunterschrift ohne Bezeichnung ihrer Funktion im Schweizer Handelsregister eingetragen sind. Ebenso soll die Regelung auf Personen, die zwar nicht im Handelsregister eingetragen sind, die zivilrechtlich im Hinblick auf Leitungs- und Vertretungsbefugnis aber eine mit den im DBA genannten Personen vergleichbare Stellung innerhalb einer Kapitalgesellschaft innehaben, angewandt werden können. Die Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls sind in jedem Fall zu berücksichtigen. Neben einem Nachweis der Befugnis zur Außenvertretung des Unternehmens kommt es u. a. auch auf Unternehmensgröße und -branche an. Nicht alle nachfolgend genannten Umstände müssen vorliegen, damit die Voraussetzungen für die Anwendung des Art. 15 Abs. 4 DBA-Schweiz erfüllt sind. Zu beachten sind z. B. die Höhe des Arbeitslohns, die Einordnung in eine der obersten Gehaltsstufen innerhalb des Unternehmens, die Gewährung bzw. Höhe einer Gewinnbeteiligung, die Anzahl der weisungsgebundenen Personen, die Befugnis zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitenden, keine Anwendung gesetzlicher Begrenzungen der Höchstarbeitszeiten. Die Vereinbarung ist auf alle offenen Fälle anzuwenden. Vorbehaltlich einer Einigung über die Weiterführung ist die Vereinbarung zeitlich bis zum 31.12.2025 begrenzt.

(S. P.)

Nachträgliche sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung

In vielen Fällen ist es zweifelhaft, ob beschäftigte Personen als Angestellte oder als z. B. freie Mitarbeiter anzusehen sind. Um diese Schwierigkeiten zu relativieren, besteht die Möglichkeit, ein Statusfeststellungsverfahren durchzuführen. Jeder Auftraggeber hat zu prüfen, ob ein Auftragnehmer bei ihm abhängig beschäftigt oder für ihn selbstständig tätig ist. In Zweifelsfällen wird zur Vermeidung einer Arbeitgeberhaftung empfohlen, das Anfrageverfahren zur optionalen Statuserklärung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) einzuleiten. Diese Möglichkeit ergibt sich aus § 7a Abs. 1 Satz 4 SGB IV. Hinsichtlich des Zeitpunkts der Antragstellung hat das LSG Niedersachsen-Bremen (Urt. v. 18.11.2022 – L 1 BA 91/19) jüngst entschieden, dass auch mit Blick auf eine dann bereits beendete Tätigkeit eine Statusfeststellung beantragt werden kann. Allerdings hat eine solche Feststellung mit fortschreitender Zeit immer geringere Bedeutung, sodass Gründe für die nachträgliche Feststellung erkennbar sein müssen. Ein Grund kann z. B. sein, dass die im Rahmen des Statusfeststellungsverfahrens beantwortete Frage im steuerrechtlichen Verfahren tatsächlich entscheidungserheblich ist. Ein weiterer Grund kann sein, dass Verjährungsfristen (z. B. Regress gegenüber dem Arbeitnehmer/Freiberufler) bestehen und Verjährung drohen könnte.

Um das Thema mit Rundumblick darzustellen, wird auf noch weitere Möglichkeiten des Arbeitgebers zur Überprüfung hingewiesen:

- Anrufungsauskunft nach § 42e bzgl. Lohnsteuer,
- verbindliche Auskunft nach § 89 Abs. 2 AO,
- verbindliche Zusage gem. § 204 AO nach einer Lohnsteueraußenprüfung,
- rückwirkende Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG, die zum Ausschluss der Arbeitgeberhaftung führen kann.

(R. K.)

Erste Tätigkeitsstätte bei Bereitschafts(ruhe)zeiten

Ein Feuerwehrmann kann seine erste Tätigkeitsstätte in der Feuerwache haben, sodass Fahrtkosten zur Arbeit nur im Rahmen der Entfernungspauschale geltend gemacht werden können und nicht nach Reisekostengrundsätzen. Die Zuord-

nung zur ersten Tätigkeitsstätte wird gem. § 9 Abs. 4 Satz 2 EStG durch die dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen bestimmt. Soweit eine dauerhafte Zuordnung vorliegt, ist bei der Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer an dieser betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers im erforderlichen Umfang tätig geworden ist, zu berücksichtigen, dass auch die Arbeitsbereitschafts- und Bereitschaftsruhezeiten, soweit sie an der ersten Tätigkeitsstätte abzuleisten sind, arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeiten sind (BFH, Urt. v. 26.10.2022 – VI R 48/20).

(S. P.)

Anspruch auf Annahmeverzugslohn

Der Arbeitgeber hatte einem Arbeitnehmer gekündigt, der sich dann vor dem Arbeitsgericht erfolgreich gegen die Kündigung wehrte. Er machte einen Anspruch auf sog. Annahmeverzugslohn geltend. Das war grundsätzlich richtig. Allerdings hat das LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 30.9.2022 – 6 Sa 280/22) entschieden, dass ein derartiger Anspruch auf sog. Annahmeverzugslohn nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer anderweitigen Erwerb böswillig unterlassen hat. Um dies festzustellen, hat der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer, der die Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert, einen Auskunftsanspruch auf Grundlage einer Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis nach § 242 BGB. Da sich der Zeitraum zwischen Kündigung und Urteil des zuständigen Arbeitsgerichts länger hinziehen kann und der Arbeitgeber diesen Zeitraum zu bezahlen hat, wird dem Arbeitgeber als Äquivalent ein entsprechender Auskunftsanspruch gewährt, der auch Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit umfasst.

(R. K.)

Rainer Kuhnel, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

Sandra Peterson, Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer, ZF Group, München (S. P.)

AuA PLUS+

Neue Wege in der Personalarbeit



Jetzt entdecken!