



# Steuern in Frankreich

## Internationale Arbeitnehmermobilität

16. April 2013 Referenten

**Dr. Luc Julien-Saint-Amand**  
Ernst & Young Société d'Avocats,  
Straßburg

**Annette Ludemann-Ober**  
Ernst & Young Société d'Avocats,  
Straßburg

# Grundlagen und Einflussfaktoren bei Mitarbeiterentsendungen

Nationales/Internationales Steuerrecht  
Einkommensteuer/DBA

Sozialversicherung  
National/multilateral

Arbeitsrecht

Politisches, kulturelles Umfeld

Immigration

---

# Terminologie

---

## Allgemein

- ▶ Expatriate / Entsandter : Person, die « ins Ausland geschickt wird »
- ▶ Impatriate : Person, die « nach Frankreich geschickt wird »

## Steuern

- ▶ Unterscheidung Ansässiger / Nicht-Ansässiger

## Sozialversicherungsrecht

- ▶ Entsendung: Sozialversicherung im Herkunftsland
- ▶ Lokale Einstellung: / Expatriate: Sozialversicherung im Gastland

## Arbeitsrecht

- ▶ Unterscheidung je nachdem, wer die Weisungsbefugnis hat

---

# Steuerrecht

---

# Einkommensteuertarif

## ► **Eingangssteuersatz 2012: 5,5%**

(Freibetrag 5.963 €)

## ► **Grenzsteuersatz 2012 : 45%**

(ab 150.000 €)

Ausserdem „Reichensteuer“ (contribution sur les hauts revenus) von 3% bzw. 4% ab einem Einkommen von 250.000 bzw. 500.000 € bei einer alleinstehenden Person / 500.000 bzw. 1.000.000 € bei gemeinsam veranlagten Paaren

Barème IR 2011	Taux
jusqu'à 5 963 €	0 %
de 5 963 € à 11 896 €	5,5 %
de 11 896 € à 26 420 €	14 %
de 26 420 € à 70 830 €	30 %
plus de 70 830 €	41 %

Barème IR 2012	Taux
jusqu'à 5 963 €	0 %
de 5 963 € à 11 896 €	5,5 %
de 11 896 € à 26 420 €	14 %
de 26 420 € à 70 830 €	30 %
de 70 830 € à 150 000 €	41 %
plus de 150 000 €	45 %

---

# Sonstige Steuern / Abgaben 2012

---

## ▶ **CSG / CRDS auf Gehalt**

- ▶ CSG 7,5% von 98,25% des Bruttoarbeitslohns
- ▶ CRDS 0,5% von 98,25 % des Bruttoarbeitslohns
- ▶ Abzugsfähigkeit bei der Einkommenssteuer
  - ▶ CSG abzugsfähig i.H.v. 5,1%
  - ▶ Nicht abzugsfähig : CSG : 2,4% und CRDS : 0,5%

## ▶ **CSG / CRDS auf passive Einkünfte (z.B. Zinsen etc.)**

- ▶ CSG 8,2 %
- ▶ CRDS 0,5 %
- ▶ zusätzliche Abgaben von 4,5 % (prélèvement social) und 0,3% (contribution additionnelle) und 2% (prélèvement de solidarité), d.h. insgesamt 15,5%
- ▶ Davon 5,1% CSG bei der Einkommenssteuer abzugsfähig

# Einkommensteuertarif / Sonstige Steuern

---

## Deutschland zum Vergleich

▶ **Eingangsteuersatz: 14 %**

Grundfreibetrag:

8.130 €/16.260 € verheiratet

▶ **Grenzsteuersatz: 42 %**

ab 53.729 €/107.456 € verheiratet

*Seit 1. Januar 2007*

*„Reichensteuer“ : 45%*

*(>250.000/500.000 € verheiratet)*

▶ **Solidaritätszuschlag**

5,5% auf ESt

▶ **Kirchensteuer**

8 % oder 9 % auf Est

▶ **Vermögenssteuer**

derzeit keine

---

# Sonstige Steuern / Abgaben 2012 / 2013

---

## ▶ Französische Vermögensteuer (impôt de solidarité sur la fortune, ISF)

- ▶ Mehrere Reformen in den vergangenen Jahren (insbesondere 2012 war ein „Übergangsjahr“, in dem zwei aufeinanderfolgende Reformen zum Tragen kamen)
- ▶ Neues Regime ab 2013
- ▶ Besteuerung des Vermögens (ab einem Vermögen von 1.300.000 Euro zum 1. Januar 2013)
- ▶ Bemessungsgrundlage: bewegliche Güter (Bargeld, Anteile, Möbel, Fahrzeuge, Schmuck,...) und unbewegliches Vermögen in Frankreich und im Ausland (bei Ansässigen). Bei Nicht-Ansässigen wird nur das in Frankreich belegende Vermögen besteuert.
- ▶ Nicht-Ansässige, die neu in Frankreich ansässig werden: Steuerbefreiung während der ersten 5 Jahre (s. auch DBA Art. 19 Abs. 6).



# Sonstige Steuern / Abgaben 2012 / 2013

- ▶ Bei Vermögen über 2.570.000 €
  - ▶ Der Steuerzahler nimmt eine Bewertung seines Vermögens vor und
  - ▶ gibt bis zum 15. Juni eine Erklärung ab, die auf der Situation zum 1. Januar des Jahres beruht. Die Steuer ist bei Abgabe der Steuererklärung spontan vom Steuerzahler zu entrichten.
- ▶ Bei Vermögen zwischen 1.3 und 2,57 M€
  - ▶ Angabe des Vermögens im Rahmen der Einkommenssteuererklärung und
  - ▶ Bezahlung der Steuer bei Erhalt des Bescheids.
  - ▶ Bei Vermögen zwischen 1,3 und 1,4 M€ findet ein Abschlag Anwendung.
- ▶ Ermittlung der Steuer

Bis 800.000 €	0
Von 800.000 € bis 1.300.000 €	0,5 %
Von 1.300.000 € bis 2.570.000 €	0,7 %
Von 2.570.000 € bis 5.000.000 €	1 %
Von 5.000.000 € bis 10.000.000 €	1,25 %
Ab 10.000.000 € bis 16.790.000 €	1,5 %

---

# Sonstige Steuern / Abgaben 2012 / 2013

---

- ▶ **Exit Tax bei Wegzug einer in Frankreich ansässigen Person (Besteuerung latenter Veräußerungsgewinne)**
  - ▶ Diese Besteuerung betrifft
    - ▶ Latente Veräußerungsgewinne auf Beteiligungen von mindestens 1% des Gesellschaftskapitals oder einem Wert von mehr als 1.300.000 €, wenn der Steuerpflichtige im Laufe der letzten 10 Jahre mindestens 6 Jahre in Frankreich ansässig war
    - ▶ Forderungen, die aus einem Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Kaufpreises (aufgrund einer vertraglichen Klausel z.B. Indexklausel/Earn-Out Klausel) resultieren, wenn der Steuerpflichtige im Laufe der letzten 10 Jahre mindestens 6 Jahre in Frankreich ansässig war
    - ▶ Veräußerungsgewinne oder Gewinne aus Anteilstausch, die einem Aufschub unterlagen
  - ▶ Automatischer Aufschub der Besteuerung bei Wegzug in einen anderen EU-Staat/EWR-Staat, auf Antrag bei Wegzug in einen anderen Staat

---

# Sonstige Steuern / Abgaben 2012 / 2013

---

- ▶ Wegzug bis zum 28. September 2012: Besteuerung zu einem Steuersatz i.H.v. 19% zzgl. Sozialbeiträge i.H.v. 15,5%
  
- ▶ Wegzug vom 28. September 2012 bis 31. Dezember 2012: Besteuerung zu einem Steuersatz i.H.v. 24% zzgl. Sozialbeiträge i.H.v. 15,5%
  
- ▶ Wegzug vom 1. Januar 2013 an
  - ▶ Progressiver Steuersatz (Ausnahme u.a. « Unternehmensgründer »: weiterhin Besteuerung zu einem Steuersatz i.H.v. 19% zzgl. Sozialbeiträge i.H.v. 15,5%)
  - ▶ Anwendung eines Abschlags je nach Haltedauer
    - ▶ 20% von zwei bis vier Jahren,
    - ▶ 30% von vier bis sechs Jahren,
    - ▶ 40% nach sechs Jahren

# Vergleich der Bemessungsgrundlage

## Beispiel AN – nur Standardabzüge, gesetzl. RV/KV, keine KiSt-Pflicht

2010 – Single	Frankreich	Deutschland
<b>Bruttogehalt</b>	100.000	100.000
<b>Abzugsfähige Sozialversicherungsbeiträge/Pauschalen</b>	18.904	6.402
<b>Werbungskosten (in Frankreich 10 %)</b> <small>nicht selbständige Tätigkeit</small>	8.110	920
<b>Sonderausgabenpauschbetrag</b>	N/A	36
<b>Zu versteuerndes Einkommen</b>	72.986	92.642
<b>Verhältnis zVE/Bruttogehalt</b>	73 %	92 %
<b>In EUR/Standardabzüge</b>		

# Steuerberechnung

## Beispiel – nur Standardabzüge, gesetzl. RV/KV, keine KiSt-Pflicht

Single	Frankreich	Deutschland
Bruttogehalt	100.000	100.000
Einkommensteuer	16.567	30.654
Solidaritätszuschlag	N/A	1.685
Kirchensteuer	N/A	0
Steuern insgesamt	16.567	32.339
AN-Sozialversicherungsbeiträge	21.717	11.597
Netto auszuzahlen	61.716	56.062

Arbeitgeberkosten		
Bruttogehalt	100.000	100.000
AG-Sozialversicherungsbeiträge *	42.000	11.079
Insgesamt	142.000	111.079

# Vergleich der Bemessungsgrundlage

## Beispiel AN- nur Standardabzüge, gesetzl. RV/KV, keine KiSt-Pflicht

2010 Verheiratet , 2 Kinder	Frankreich	Deutschland
Bruttogehalt	100.000	100.000
Abzugsfähige Sozialversicherungsbeiträge/Pauschalen	18.904	6.479
Werbungskosten (in Frankreich 10 %) <small>nichtselbständige Tätigkeit</small>	8.110	920
Sonderausgabenpauschbetrag	N/A	72
Kinderfreibeträge	N/A	14.016
Zu versteuerndes Einkommen	72.986	78.513
Verhältnis zVE/Bruttogehalt	73 %	78 %

# Steuerberechnung

## Beispiel – nur Standardabzüge, gesetzl. RV/KV, keine KiSt-Pflicht

Verheiratet, 2 Kinder	Frankreich	Deutschland
Bruttogehalt	100.000	100.000
Einkommensteuer	6.201	22.728
Solidaritätszuschlag	N/A	961
Kirchensteuer	N/A	0
Steuern insgesamt	6.201	23.689
AN-Sozialversicherungsbeiträge	21.717	11.484
Netto auszuzahlen	72.082	64.825

Arbeitgeberkosten		
Bruttogehalt	100.000	100.000
AG-Sozialversicherungsbeiträge	42.000	11.079
Insgesamt	142.000	111.079

---

# Unbeschränkte Steuerpflicht

---

## Frankreich

- ▶ Familienwohnsitz oder  
Hauptaufenthalt **oder**
  - ▶ Berufstätigkeit (ausser  
Nebentätigkeiten) **oder**
  - ▶ Mittelpunkt der wirtschaftlichen  
Interessen
- Weltweite Einkünfte unterliegen der  
Besteuerung in Frankreich

## Deutschland

- ▶ Steuerlicher Wohnsitz oder  
gewöhnlicher Aufenthalt
- Weltweite Einkünfte unterliegen der  
Besteuerung in Deutschland

=> *Bei „Ansässigkeitskonflikt“: DBA !*



---

# DBA Deutschland – Frankreich

---

- ▶ **Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) schränkt nationales Besteuerungsrecht ein**
  - ▶ Ansässigkeitsstaat muss für Abkommenszwecke bestimmt werden (besondere Regelungen bei Doppelansässigkeit)
  - ▶ Achtung: In Deutschland können im Gegensatz zu Frankreich Ansässigkeit nach nationalem Recht und Abkommensrecht auseinanderfallen !
  
- ▶ **Art. 13 Abs. 1 DBA: Einkünfte aus nicht selbständiger Tätigkeit**
  
- ▶ **Grundsatz Tätigkeitsprinzip (Besteuerung im Tätigkeitsstaat)**
  
- ▶ **Ausnahmen : sog. 183-Tage-Regelung, Grenzgängerstatus, ...**
  - ▶ Besteuerungsrecht fällt unter bestimmten Voraussetzungen an Wohnsitzstaat zurück

# Beschränkte Steuerpflicht

---

## Frankreich

- ▶ Einkünfte aus „französischer Quelle“ steuerpflichtig in Frankreich
- ▶ Lohnsteuerpflicht nur bei beschränkt Steuerpflichtigen / Nicht-Ansässigen  
(aber nicht bei unbeschränkter Steuerpflicht)

## Deutschland

- ▶ Einkünfte aus „deutscher Quelle“ steuerpflichtig in Deutschland
- ▶ Sofern Steuer an der Quelle erhoben wird, gilt die Steuer grundsätzlich als mit dem Steuerabzug abgegolten
- ▶ Kein besonderer Steuersatz, Einkommensteuertarif, bestimmte personenbezogene Steuerabzüge werden nicht gewährt
- ▶ In bestimmten Fällen Antrag auf Veranlagung möglich  
(Progressionsvorbehalt !)

# Die Quellensteuersätze bei beschränkter Steuerpflicht in Frankreich

## Steuerjahr 2013 / in EUR

Satz	Monatliche Berechnung	Tagesweise Berechnung
0 %	Bis 1.187 €	Bis 46 €
12 %	Von 1.187 € bis 3.444 €	Von 46 € bis 132 €
20 %	Ab 3.444 €	Ab 132 €

- ▶ Pflicht zur Abgabe einer Jahreserklärung, wenn die 20%-Stufe erreicht wird
- ▶ Quellensteuer zu 0 und 12% hat befreiende Wirkung
- ▶ Quellensteuer zu 20% führt zu einer Steuergutschrift

# Sonderregelungen für Expats in Frankreich

## „Prime d'Impatriation

---

- ▶ „Impatriationsprämie“ ist von der französischen Einkommenssteuer befreit
  - ▶ Bei Fällen ab dem 1. Januar 2008 gemäss Art. 155 B des französischen Steuergesetzbuchs (nachfolgend dargestellt)
  - ▶ zuvor gemäss Art. 81 B des französischen Steuergesetzbuchs
- ▶ **Bedingungen (u.a.)**
  - ▶ Mitarbeiter nach Frankreich entsandt (Entsendungsvertrag) oder vom französischen Unternehmen direkt aus dem Ausland rekrutiert (mit lokalem französischem Arbeitsvertrag)
  - ▶ Mitarbeiter wird in Frankreich steuerlich ansässig, war jedoch in den letzten 5 Jahren nicht in Frankreich ansässig
  - ▶ Dauer der Steuerbefreiung 5 Jahre + Transferjahr

# Sonderregelungen für Expats in Frankreich „Prime d'Impatriation“

---

## ▶ Steuerbefreiung

- ▶ für bestimmte Entsendungsleistungen
  - ▶ Prämien, Zuschüsse
  - ▶ geldwerte Vorteile, z.B. Wohnungs-, Umzugs-, Schulkosten, ...
- ▶ oder Pauschalabzug i.H.v. 30% (nur bei lokaler Rekrutierung)

## ▶ Grenze

- ▶ „Vergleichbare Vergütung“ für einen entsprechenden lokal besetzten Posten

## ▶ Kapitaleinkünfte und Veräußerungsgewinne

- ▶ Steuerbefreiung i.H.v. 50% von

# Sonderregelungen für Expats in Frankreich „Prime d'Impatriation“

---

- ▶ **Auslandstage können steuerfrei behandelt werden**
  - ▶ sofern im unmittelbaren und ausschliesslichen Interesse des Arbeitgebers gearbeitet
  - ▶ Höchstgrenze der steuerfreien Vergütungsbestandteile
    - ▶ 50% der Gesamtvergütung oder
    - ▶ 20% der in Frankreich steuerpflichtigen Einkünfte für die Tätigkeit in Frankreich

# Sonderregelungen für Expats in Frankreich „Prime d'Impatriation“

---

## Beispiel

- ▶ Arbeitnehmer eines deutschen Arbeitgebers wird für drei Jahre nach Frankreich entsandt.
- ▶ Vergütung pro Jahr 100.000 € („net fiscal“)
- ▶ Beginn der Tätigkeit in Frankreich zum 1. Januar 2013
- ▶ Tätigkeitsausübung 2013 vorwiegend in Frankreich und UK (115 Arbeitstage in UK von insgesamt 220 Arbeitstagen)
- ▶ Zinseinkünfte 2013 i.H.v. 2.000 €.

# Sonderregelungen für Expats in Frankreich „Prime d'Impatriation“

---

- ▶ Tätigkeitsaufnahme zum 1. Januar 2013, d.h. Art. 155B du CGI ist anwendbar
- ▶ Der Arbeitgeber übernimmt
  - ▶ Umzugskosten (4.000 €)
  - ▶ Kosten einer Immobilienagentur für die Wohnungssuche (3.000 €)
  - ▶ Kosten für Französischunterricht für den Arbeitnehmer und seine Familie (4.000 €)
- ▶ Kosten, die in Verbindung mit der Tätigkeit in Frankreich stehen (insgesamt 11.000 €), sind in Frankreich steuerfrei



# Sonderregelungen für Expats in Frankreich

## „Prime d'Impatriation“

---

- ▶ Arbeitstage, an denen die Tätigkeit ausserhalb Frankreichs ausgeübt wird, können ebenfalls steuerfrei gestellt werden. Grenzwerte: 20% der steuerpflichtigen Vergütung oder 50% der Gesamtvergütung (auf Wahl des Steuerzahlers)
- ▶ Bei 115 Arbeitstagen in UK von 220 Arbeitstagen insgesamt sind theoretisch steuerfrei:  
 $100.000 \text{ €} \times 115/220 = 52.273 \text{ €}$
- ▶ Obergrenze
  - ▶ 20% x 100.000 € = 20.000 € oder
  - ▶ 50% der Gesamtvergütung (100.000 + 11.000) € = 55.500 €

---

# Zahlung / Einbehalt der Einkommensteuer

---

## Frankreich

- ▶ Vierteljährliche oder monatliche Steuervorauszahlungen an die Finanzkasse
- ▶ Keine Mitwirkung des Arbeitgebers
- ▶ Ausnahme: nicht in Frankreich ansässige Mitarbeiter => Lohnquellensteuer

## Deutschland

- ▶ Regelmäßig Lohnsteuereinbehalt durch den Arbeitgeber
- ▶ Lohnsteuereinbehalt unter Berücksichtigung persönlicher Verhältnisse (Lohnsteuerklassen I – VI)

# Erklärungspflichten

---

## Frankreich

- ▶ Jahressteuererklärung
- ▶ Achtung: bei Ansässigen Verpflichtung, alle Auslandskonten zu erklären (Strafen zwischen 1.500 € und 5% des Guthabens)
- ▶ Abgabefrist Ende Mai des Folgejahres (etwas später für Nichtansässige)
- ▶ Festsetzung von Strafzuschlägen bei verspäteter Abgabe
- ▶ Fristverlängerung nur extrem begrenzt möglich
- ▶ Online-Vorgang

## Deutschland

- ▶ Jahressteuererklärung
- ▶ Längere Abgabefrist (insbesondere bei Unterstützung durch einen Steuerberater)
- ▶ Festsetzung von Verspätungszuschlägen bei verspäteter Einreichung der Steuererklärung
- ▶ Fristverlängerung möglich

---

# Besonderheiten im Transferjahr

---

## Frankreich

- ▶ Ausschließlich Berücksichtigung der Einkünfte vor Beginn bzw. nach Beendigung der Entsendung
- ▶ Keine Registrierung notwendig

## Deutschland

- ▶ Berücksichtigung der weltweiten Einkünfte, die während des gesamten Kalenderjahres bezogen wurden, für die Ermittlung des Steuersatzes (Progressionsvorbehalt)
- ▶ Lohnsteuerkarte / elektronisches Verfahren (Einwohnermeldeamt)

---

# Anwendung des Doppelbesteuerungsabkommens

---

## Frankreich

- ▶ Vermeidung der Doppelbesteuerung durch Anrechnung einer Steuergutschrift in Höhe der entsprechenden französischen Steuer

## Deutschland

- ▶ Freistellung mit Progressionsvorbehalt
- ▶ Achtung: nationale Rückfallklauseln  
§ 50d Abs. 8 u. 9 EStG

---

# Risiken bei grenzüberschreitender Beschäftigung

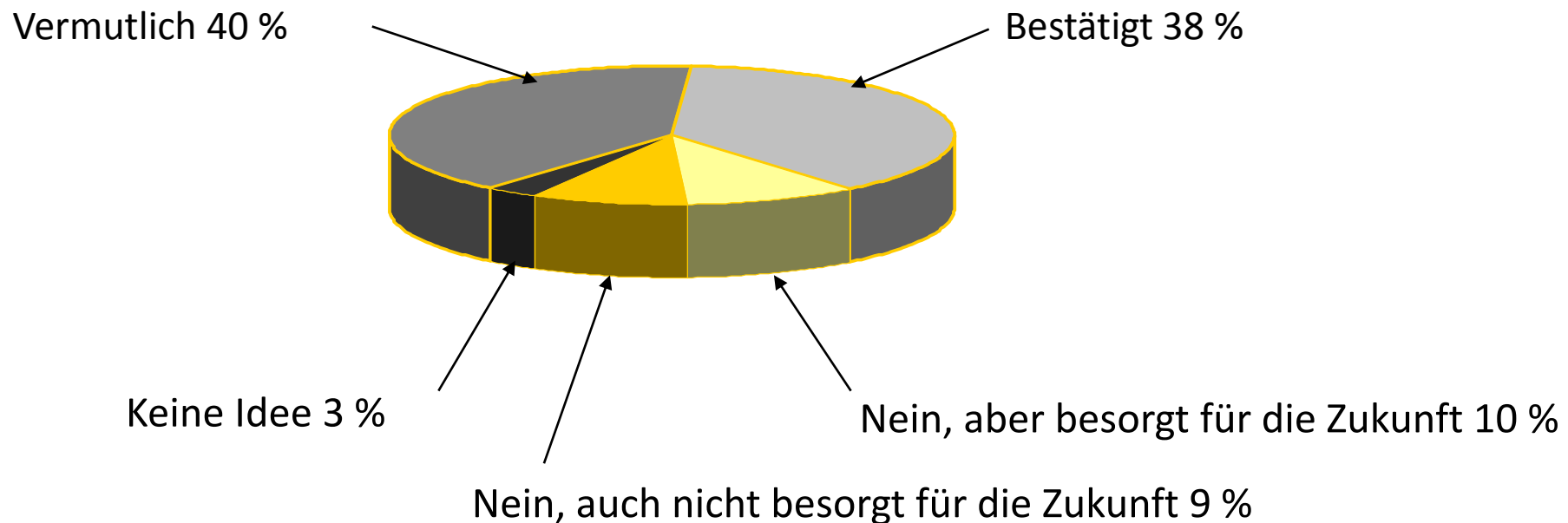
---

## Risikogruppen

- ▶ Mitarbeiter auf Auslandsdienstreise
- ▶ Short-term Assignees
- ▶ Mitarbeiter mit einer grenzüberschreitenden Verantwortung
- ▶ Pendler

# Statistische Auswertungen

Haben Sie ungewollte Entsendungen/Versetzungen in Ihrem Unternehmen?



\*Quelle: The Hidden Worker, The Reality of Stealth Expatriates. Cendant Mobility, Worldwide ERC and the Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2005; Befragung von 216 HR Professionals, 63% Americas, 35% EMEA

# Statistische Auswertungen

---

## Gründe für den Trend

**Unzureichende Kenntnis über bestehende Entsendeprogramme 25%**

**Wahrnehmung als preiswertere Lösung 19%**

**Wahrnehmung als flexibler und schneller 17%**

**Offene Grenzen in der EU 11%**

**Zunahme neuer Entsendeformen 10%**

**Kein Prozess für HR Einbindung 7%**

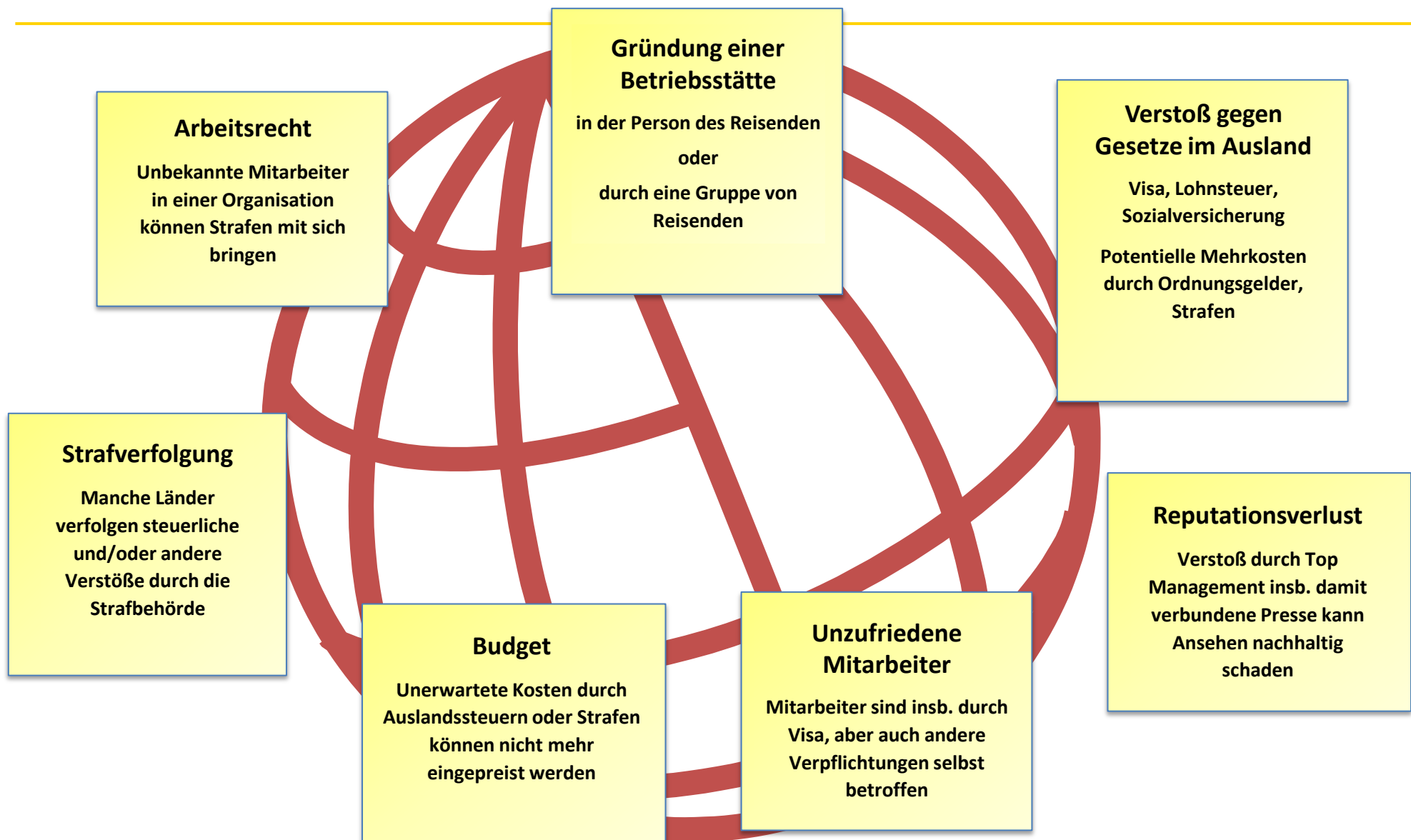
**Ergebnis von Einsparung Mitarbeiterzahl 4%**

Weitere Kommentare: Dienstreisen, deren Charakter sich wandeln;  
Virtuelle Projektteams; Matrix-Organisation

\*Quelle: The Hidden Worker, The Reality of Stealth Expatriates. Cendant Mobility, Worldwide ERC and the Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2005; Befragung von 216 HR Professionals, 63% Americas, 35% EMEA



# Auslandsdienstreise und damit verbundene Risiken



---

# Entwicklungen/Trends

---

- ▶ Revision der Kommentierung der sog. 183 Tage Regelung (Art. 15 Abs. 2 OECD MA)
- ▶ Neukomentierung des Begriffs des wirtschaftlichen Arbeitgebers
- ▶ Nationale Rückfallklausel § 50d (8) EStG, Anforderungen der deutschen Finanzbehörden (Nachweis der Besteuerung nicht nur der Erklärung im Ausland)

---

# Revision der Kommentierung der sog.183 Tage Regelung

---

- ▶ **Art. 13 Abs. 4 DBA** (Zusatzabkommen vom 28.9.1989)
- ▶ „Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn
  - ▶ der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahrs aufhält und
  - ▶ die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
  - ▶ die Vergütungen nicht von einer Betriebstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.“

Die Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen !

---

# Revision der Kommentierung der sog.183 Tage Regelung

---

- ▶ Neukommentierung OECD Musterabkommen: Tage, die der AN im Tätigkeitsstaat verbracht hat, solange er noch nicht dort ansässig war, bleiben unberücksichtigt
- ▶ Ermittlung der 183 Tage: generell Aufenthaltstage nicht nur Arbeitstage (Frage der Wochenendtage, BMF-Schreiben ...)
- ▶ Insbesondere in Transferjahren von Bedeutung

---

# Begriff „Wirtschaftlicher Arbeitgeber“

---

## ▶ Interpretation „Wirtschaftlicher Arbeitgeber“

- ▶ Keine einheitliche Interpretation des Arbeitgeberbegriffs
- ▶ Neukommentierung OCED Musterabkommen mit Beispielsfällen
- ▶ Frankreich macht jedoch Reserven geltend (Integration allein genügt nicht)
- ▶ Deutschland: Gesellschaft im Tätigkeitsstaat kann wirtschaftlicher Arbeitgeber werden, wenn Arbeitnehmer seine Leistung für diese Gesellschaft erbringt und in diese integriert ist. Unerheblich, ob tatsächliche Weiterbelastung von Gehaltskosten erfolgt, sofern die Vergütung nach „arm's length principle“ hätte weiterbelastet werden müssen
  - ▶ Zivilrechtlicher Arbeitgeber im Wohnsitzstaat ist i.d.R. auch DBA-Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer im Tätigkeitsstaat für diesen Arbeitgeber z.B. im Rahmen einer Dienstleistung tätig wird und sein Arbeitslohn in die Preiskalkulation mit dem Dienstleistungsempfänger einfließt
- ▶ Problematisch insbesondere bei Entsendungen von Frankreich nach Deutschland (weniger im umgekehrten Fall)

---

# Sozialversicherung

---

# Französische nationale Sozialversicherung

Plafond Sécu annuel	29 712,00					
Brut annuel	100 000,00					
	Salarié			Employeur		
	Base	Taux	Retenue	Taux	Retenue	
Maladie brut	100 000,00	0,750	750,00	12,800	12 800,00	
Contribution solidarité-autonomie	100 000,00		-	0,300	300,00	
Veuvage brut	100 000,00	0,100	100,00			
Vieillesse brut	100 000,00			1,600	1 600,00	
Vieillesse TA	29 712,00	6,550	1 946,14	8,200	2 436,38	
FNAL brut	100 000,00			0,400	400,00	
FNAL TA	29 712,00			0,100	29,71	
Alloc fam	100 000,00			5,400	5 400,00	
Contribution prévoyance	5 581,07			8,000	446,49	
Tiers payant M. Santé	100 000,00			1,750	1 750,00	
Accident du travail	100 000,00			1,140	1 140,00	
Assedic TA	29 712,00	2,400	713,09	4,000	1 188,48	
Assedic TB	89 136,00	2,400	2 139,26	4,000	3 565,44	
AGFF TA	29 712,00	0,800	237,70	1,200	356,54	
AGFF TB	89 136,00	0,900	802,22	1,300	1 158,77	
FNGS TA/TB	118 848,00			0,350	415,97	
AGIRA Retraite TA	29 712,00	3,000	891,36	7,000	2 079,84	
APICIL Retraite TB	89 136,00	6,000	5 348,16	14,000	12 479,04	
APICIL Retraite TC	118 848,00	6,000	7 130,88	14,000	16 638,72	
APEC TB	89 136,00	0,024	21,39	0,036	32,09	
CET	237 696,00	0,105	249,58	0,245	582,36	
APICIL Décès TA	29 712,00			1,750	519,96	
APICIL Inv. Inc. TB	89 136,00			2,250	2 005,56	
APICIL Inv. Inc. TC	118 848,00			2,250	2 674,08	
Micils Mutuelle TA/TB	118 848,00	1,630	1 937,22	0,220	261,47	
APICIL Accident	100 000,00			0,120	120,00	
Particip. Construction	100 000,00			0,450	450,00	
Taxe Apprentissage	100 000,00			0,500	500,00	
Formation Professionnelle	100 000,00			1,500	1 500,00	
CSG Déductible	100 302,01	5,100	5 115,40			
Total charges			27 382,41		74 780,00	
Net imposable	72 617,59					
CSG CRDS non déd.	100 302,01	2,900	2 908,76			
APICIL PFC TA	29 712,00	0,560	166,39	0,560	166,39	
APICIL PFC TB	89 136,00	2,000	1 782,72	2,000	1 782,72	
Net à payer	67 759,73					

- gute Absicherung
- jedoch kompliziert
- und sehr kostspielig

# Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei grenzüberschreitender Beschäftigung

---

- ▶ **Welches Recht kommt zur Anwendung?**
  - ▶ Heimatland, Gastland, beide...
- ▶ **Für wen ist dieses Recht anwendbar?**
  - ▶ Deutsche und ausländische Staatsangehörige, andere Staatsangehörige, jedermann...
- ▶ **Für welche Versicherungszweige gilt dieses Recht ?**
  - ▶ Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung



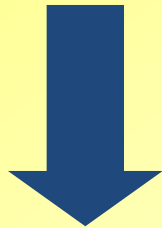
# Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei grenzüberschreitender Beschäftigung

---

- ▶ Grundsätzliches Prinzip: Sozialversicherungspflicht im Tätigkeitsstaat
- ▶ Ausnahme (Beibehaltung der Sozialversicherung im Ursprungsland)
  - ▶ Entsendung (bilaterales Abkommen oder EU-Verordnung)
  - ▶ Anwendung von Sonderregeln des EU-Rechts (Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten ...)
  - ▶ Art. L 761-1 und L 761-2 des französischen Sozialversicherungsgesetzbuchs
- ▶ Mehrere EU-Verordnungen
  - ▶ EU 1408/71
  - ▶ EU 883/2004 (ersetzt 1408/71)
  - ▶ EU 465/2012 (ändert 883/2004)

# EU-Recht / Szenarien seit dem 1. Mai 2010

## EWG-Verordnung Nr. 1408/71



- bestehende Situationen (max. 10 Jahre)
- EWR-Staaten

## EG-Verordnung Nr. 883/2004



- EU-Mitgliedsstaaten
- Schweiz (seit April 2012)
- Drittstaaten (seit Januar 2011)

- ▶ seit dem 01.01.2011 findet die neue Verordnung aufgrund der EU-Verordnung 1231/2010 auch auf Drittstaatsangehörige Anwendung (Achtung Ausnahme: UK und Dänemark)
- ▶ seit dem 1. April 2012 gilt die neue Verordnung auch für die Schweiz

---

---

# Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb der EU-Mitgliedstaaten (von Deutschland nach Frankreich)

# Entsendung gemäß Art. 12 Abs. 1 EG-Verordnung Nr. 883/2004

---

## Voraussetzungen

- ▶ Abhängige Beschäftigung
- ▶ Arbeitgeber entfaltet grundsätzlich seine Tätigkeit im Beschäftigungsstaat
- ▶ Entsendung in einen Mitgliedstaat auf Veranlassung des Arbeitgebers
- ▶ Voraussichtliche Dauer der Arbeit überschreitet **24 Monate** nicht
- ▶ Der Arbeitnehmer löst keine andere Person ab
- ▶ Entsendungen von mehr als 24 Monaten sind nur unter den Voraussetzungen des Art. 16 VO 883/2004 zulässig

# Ausnahmerevereinbarungen gem. Art. 16 EG-VO 883/2004

---

## VO 883/2004

### Allgemeine Voraussetzungen

- Der Arbeitnehmer muss sein Interesse an einer Ausnahmerevereinbarung erklären
- Weiterbestehende arbeitsrechtliche Anbindung an einen deutschen Arbeitgeber
- Zeitliche Befristung: konkrete Arbeitsdauer ist nicht definiert (i.d.R. 5 Jahre)
- Begründung des Antrages
- Antrag an die Deutsche Verbindungsstelle-Krankenversicherung Ausland, Bonn

---

---

# Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten

# Beschäftigung in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten

## Art. 14 EG-Verordnung Nr. 1408/71

---

- ▶ Eine Person übt gewöhnlich in **zwei oder mehr** Mitgliedstaaten eine Beschäftigung aus
  - ▶ Sozialversicherungspflicht im Wohnstaat
    - ▶ Bei Ausübung eines Teils der Beschäftigung im Wohnstaat
    - ▶ Oder Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten (darunter der Wohnstaat des Arbeitnehmers)
  - ▶ Sozialversicherungspflicht im Staat des Arbeitgebers
    - ▶ Wenn der Arbeitnehmer nicht in einem der Sitzstaaten seiner Arbeitgeber wohnt

# Beschäftigung in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten

## Art. 13 Abs. 1 EG-Verordnung Nr. 883/2004

---

- ▶ Eine Person übt gewöhnlich in **zwei oder mehr** Mitgliedstaaten eine Beschäftigung aus
  - ▶ Sozialversicherung der Wohnstaats
    - ▶ Bei Ausübung eines wesentlichen Teils der Beschäftigung (mindestens 25 %) im Wohnstaat
    - ▶ Oder Tätigkeit für mehrer Arbeitgeber mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten
  - ▶ Sozialversicherung im Sitzstaat des Arbeitgebers wenn keine wesentliche Tätigkeitsausübung im Wohnstaat
- ▶ Es existieren keine Sondervorschriften mehr für Arbeitnehmer im internationalen Verkehrswesen
- ▶ Bei Ausübung von Beschäftigung für **mehrere Arbeitgeber** mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten war kein wesentlicher Teil im Wohnstaat gefordert (d.h. eine minimale Nebentätigkeit im Wohnstaat konnte eine grosse Auswirkung haben) => Änderung der Regelung wurde 2012 umgesetzt



# Beschäftigung in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten

## EG-Verordnung Nr. 465/2012 (28. Juni 2012)

---

- ▶ Bei Ausübung eines wesentlichen Teils der Beschäftigung (mindestens 25 %) im Wohnstaat: Sozialversicherungspflicht im Wohnstaat
- ▶ Wenn kein wesentlicher Teil der Beschäftigung im Wohnstaat ausgeübt wird
  - ▶ Bei nur einem Arbeitgeber: Sitzstaat des Arbeitgebers
  - ▶ Bei mehreren Arbeitgebern in demselben Staat: Sitzstaat der Arbeitgeber
  - ▶ Bei mehreren Arbeitgebern, davon einer im Wohnstaat (wo keine wesentliche Tätigkeitsausübung erfolgt): Sitzstaat des anderen Arbeitgebers
  - ▶ Bei mehreren Arbeitgebern davon mindestens zwei in verschiedenen Staaten, die nicht der Wohnstaat sind: Wohnstaat

# Bestimmung des Wohnortes nach Art. 9 EG VO Nr. 987/2009

---

## Kriterien

- ▶ Dauer und Kontinuität des Aufenthalts im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats
- ▶ Situation der Person, einschließlich
  - ▶ Art und der spezifischen Merkmale jeglicher ausgeübten Tätigkeit, insbesondere des Ortes, an dem eine solche Tätigkeit ausgeübt wird, der Dauerhaftigkeit der Tätigkeit und der Dauer des Arbeitsvertrages
  - ▶ ihrer familiären Verhältnisse und familiären Bindungen
  - ▶ der Ausübung einer nicht bezahlten Tätigkeit
  - ▶ im Falle von Studierenden, ihre Einkommensquelle
  - ▶ ihre Wohnsituation, insbesondere deren dauerhafter Charakter
  - ▶ des Mitgliedstaats, der als der **steuerliche Wohnsitz** der Person gilt

# Wichtige Regelungen der “alten” und “neuen” Verordnung im Überblick

VO 1408/71

Artikel 13.2 (a)  
(Beschäftigungsstaatsprinzip)



Artikel 14.1 (a)  
(Entsendung)

Artikel 14.1 (b)  
(Verlängerung)



Artikel 14.2 (b)  
(Mehrfachbeschäftigung)



Artikel 17  
(Ausnahmevereinbarung)



Artikel 14c  
(Beschäftigung und selbständige Tätigkeit)



VO 883/2004

Artikel 11.1

Artikel 12.1

Artikel 13.1

Artikel 16

Artikel 13.3

---

# Mehrfachbeschäftigungen

---

## **Beispiel (Art. 14 Nr. 2 Bst. b Ziff. i VO 1408/71 i.V.m. Art. 87 Abs. 8 VO 883/2004)**

- ▶ Beschäftigung für ein Unternehmen in Deutschland (deutscher Arbeitsvertrag)
- ▶ Wohnsitz in Frankreich
- ▶ gewöhnliche Tätigkeit in Frankreich und Deutschland
- ▶ Beschäftigung wird an einem Tag in der Woche in Frankreich ausgeübt
  - ▶ Arbeitnehmer unterliegt insgesamt den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er wohnt, wenn er einen Teil der Beschäftigung dort regelmäßig ausübt, sofern keine Änderung in der Situation eintritt (maximal 10 Jahre)
  - ▶ Unterliegt französischen SV-Vorschriften nach EWG-VO 1408/71 (altes Recht)
  - ▶ *Wurde nach EG-VO 883/2004 und 465/2012 den deutschen SV-Vorschriften unterliegen (neues Recht) => Option möglich*



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !  
Merci beaucoup !**

---

# Kontakt Daten

---



**Annette Ludemann**

**Senior Manager**

Ernst & Young ,  
Société d'avocats

Tour Europe

20, Place des Halles

67000 STRASBOURG

Telefon +33 3 88 15 79 26

Fax +33 1 58 47 19 99

Mobil +33 6 72 84 55 42

Annette.ludemann@ey-avocats.com

---

# Hinweise zu dieser Präsentation

---

Die im Rahmen dieser Präsentation zur Verfügung gestellten Informationen können naturgemäß weder allumfassend noch auf die speziellen Bedürfnisse eines bestimmten Einzelfalls zugeschnitten sein. Sie begründen keine Beratung, keine andere Form rechtsverbindlicher Auskünfte oder ein rechtsverbindliches Angebot unsererseits.

Diese Präsentation beruht auf dem Rechtsstand zum Zeitpunkt des Datums dieser Präsentation und gibt unsere Interpretation der relevanten gesetzlichen Bestimmungen und die hierzu ergangene Rechtsprechung wieder.

Im Zeitablauf treten Änderungen bei Gesetzen, der Interpretation von Rechtsquellen sowie in der Rechtsprechung ein. Derartige Änderungen können eine Fortschreibung dieser Präsentation erforderlich machen.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir ohne gesonderten Auftrag nicht verpflichtet sind, diese Präsentation aufgrund einer Änderung der zugrunde liegenden Fakten bzw. Annahmen oder Änderungen in der Gesetzgebung oder Rechtsprechung zu überprüfen und gegebenenfalls fortzuschreiben.

Wir übernehmen keine Gewährleistung oder Garantie für Richtigkeit oder Vollständigkeit der Inhalte dieser Präsentation. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen wir keine Haftung für ein Tun oder Unterlassen, das Sie allein auf Informationen aus dieser Präsentation gestützt haben. Dies gilt auch dann, wenn diese Informationen ungenau oder unrichtig gewesen sein sollten.