LOZANO SCHINDHELM
law. tax. clarity.

Lozano Schindhelm SLP

Homeoffice in Spanien: Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Steuern

Stand: März 2024

AGENDA

- Überblick und Definitionen
- Arbeitsrechtliche Aspekte
- Sozialversicherungsrecht
- Steuerliche Folgen
- Beispiele

ÜBERBLICK UND DEFINITIONEN

I. ÜBERBLICK

- **Anwendbares Recht** ist stets zu prüfen, wenn Arbeitnehmer (AN) in Spanien (ES) für einen deutschen (DE) Arbeitgeber (AG) arbeitet:
  - Arbeitsrecht
  - Sozialversicherung
  - Steuern
- **Faktoren**, die zur Anwendung des spanischen Rechts führen:
  - Dauer der Arbeitstätigkeit vor Ort: sporadisch, vorübergehend, dauerhaft
  - Art der Tätigkeit des AG (wirtschaftliche Tätigkeit in ES?) und des AN (Funktionen, Verantwortlichkeiten, Vollmachten, etc.)
- **Modalitäten**:
  - Entsendung
  - *Workation*
  - Remote Work

LOZANO SCHINDHELM

I. DEFINITIONEN: MITARBEITERENTSENDUNG

- **Mitarbeiterentsendung nach Spanien**
  - **Definition**: AG beauftragt AN, seine Arbeit in ES für einen bestimmten Zeitraum zu verrichten
  - **Merkmale**:
    - **Auftrag/Interesse des AG** im Rahmen eines bestehenden Arbeitsvertrages
    - **Vorübergehend: zeitlich begrenzt** für die Dauer eines Projektes (Montage, Schulungsmaßnahme, etc.)
    - **Keine Zeit- oder Ortsflexibilität**
    - **Bezug zu einer wirtschaftlichen Tätigkeit des AG in ES vorhanden. Modalitäten**:
      - Dienstleistungsvertrag des AG mit einem Kunden oder Partner (bspw. Montage)
      - Unternehmensinternes Projekt (bspw. Aufbau Niederlassung oder konzerninterne Schulung)
      - Entsendung durch ein Leiharbeitsunternehmen
  - **Beispiele**:
    - Frau Schmidt wird für 18 Monate nach Valencia entsendet, um die dortige Filiale als Niederlassungsleiterin aufzubauen
    - Herr Müller wird für 3 Monate nach Madrid entsendet, um Montagearbeiten auszuführen

LOZANO SCHINDHELM

I. DEFINITIONEN: WORKATION

- ***Workation* in Spanien**
  - **Definition:** *Work* + *Vacation*: AN arbeitet vorübergehend in ES in Verbindung mit einem Urlaubsaufenthalt (oder einem sonstigen privaten Grund), da dies mit AG so vereinbart ist
  - **Merkmale**:
    - **Interesse des AN** führt zu einer Einigung mit AG (meist auf ad-hoc-Basis)
    - **Sporadisch**
    - **Absolute Ortsflexibilität** (Tätigkeit aus dem Urlaubsort bzw. aus dem eigenen Feriendomizil in ES oder einem selbst vom AN bestimmten Ort in ES)
    - **Kein Bezug zu einer wirtschaftlichen Tätigkeit des AG in ES notwendig**
  - **Beispiele**:
    - Frau Hoffmann möchte nach ihrem Urlaubsaufenthalt auf Mallorca weitere 4 Wochen von dort aus arbeiten
    - Herr Schneider fährt für 2 Wochen nach Teneriffa, um sich um seine pflegebedürftige Mutter zu kümmern und wird von dort aus weitere 2 Wochen arbeiten

I. DEFINITIONEN: REMOTE WORK

- **Remote Work von Spanien aus**
  - AN arbeitet dauerhaft von ES aus, da dies mit AG so vereinbart ist
  - Merkmale:
    - **Anspruch/Interesse des AN** basierend auf Einigung mit AG im Rahmen eines neuen Arbeitsvertrages bzw. einer Neuverhandlung des bestehenden Vertrages
    - **Dauerhaftigkeit** bzw. keine Projektanbindung
    - **idR Ortsflexibilität**: Tätigkeit idR aus dem eigenen Zuhause in ES (sog. Homeoffice) bzw. aus einem selbst vom AN bestimmten Ort (alternativ möglich: Tätigkeit aus einem vom AG bestimmten Ort, bspw. in den Räumlichkeiten eines Kunden oder Geschäftspartners, in einem Business Center, etc.)
    - **Bezug zu einer wirtschaftlichen Tätigkeit des AG in ES** (Warenverbringungen oder Dienstleistungen in ES, etc.) möglich, aber **nicht notwendig**
  - **Beispiele**:
    - Herr Schulz wird als Software-Entwickler in ES angestellt, er soll in seinem Homeoffice in Barcelona arbeiten
    - Frau Mayer wird als Logistik-Managerin in ES eines DE-Möbelproduzenten angestellt, sie soll in den Räumlichkeiten des ES-Logistikpartners in Sevilla arbeiten

LOZANO SCHINDHELM

I. ZUSAMMENFASSUNG

	Entsendung	Workation	Remote Work
Interesse	AG	AN	AN
Dauer	vorübergehend	sporadisch	dauerhaft
Ortsflexibilität	nein	ja	ja (idR)
Wirtschaftliche Tätigkeit AG in ES	ja	nein	möglich, aber nicht notwendig

ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

II. ANWENDBARES RECHT

- **Welches Arbeitsrecht ist auf das Arbeitsverhältnis anwendbar? Grundsatz:**
  - **Freie Rechtswahl** (Art 8 Abs 1 ROM-I-VO) bspw. DE-Arbeitsrecht
- **Günstigkeitsprinzip**:
  - Art 8 Abs 2-4 ROM-I-VO: **Rechtswahl darf dem AN nicht den Schutz durch die zwingenden Vorschriften des Rechts an seinem Arbeitsort nehmen** (bspw. Kündigungsschutz, Mutterschutz Betriebsübergang, Arbeitszeit, Arbeitnehmererfindungen, Gleichbehandlungsgrundsätze, usw.)
  - **Bei Kollision: Schutznorm verdrängt das gewählte Recht**, dieses ist lediglich unwirksam; im Übrigen bleibt Rechtswahl gültig
- **Mangels Rechtswahl anwendbares Arbeitsrecht**:
  - **Mitarbeiterentsendung / Workation: DE-Arbeitsrecht**, da gewöhnlicher Arbeitsort in DE
  - **Remote Work: ES-Arbeitsrecht**, da gewöhnlicher Arbeitsort in ES

LOZANO SCHINDHELM

II. SPANISCHES ARBEITSRECHT

- **Gesetzliche Grundlage**: Gesetz 10/2021, vom 9. Juli, über die Fernarbeit („trabajo a distancia“ = Remote Work)
- **Begriffe**:
  - **Fernarbeit**: Die Arbeitstätigkeit wird während des gesamten oder eines Teils des Arbeitstages (mindestens jedoch zu **30% der gesamten Arbeitszeit**) in der Wohnung des AN oder an einem vom AN gewählten Ort ausgeführt
  - **Telearbeit** („teletrabajo“): Fernarbeit, die ausschließlich oder überwiegend mit Hilfe von Computern, Telematik- und Telekommunikationssystemen durchgeführt wird
  - **Präsenzarbeit** („trabajo presencial“): Arbeit, die am Arbeitsplatz oder an einem vom Unternehmen bestimmten Ort verrichtet wird

LOZANO SCHINDHELM

II. SPANISCHES ARBEITSRECHT

- **Generell**:
  - **Kein gesetzlicher Anspruch** auf (teilw.) Remote Work (bzw. auch nicht auf *Workation*), weder des AN noch des AG
  - Remote-AN haben dieselben Rechte wie Präsenz-AN, keine Diskriminierung möglich
  - Minderjährige, Ausbildungs- und Praktikumsverträge: Max. 50% Remote-Work
- **Schriftliche Vereinbarung notwendig**
  - zu Beginn der Arbeitstätigkeit (im Arbeitsvertrag selbst oder in einer separaten HO-Vereinbarung)
  - jederzeit nachträglich, aber stets vor Beginn des Remote Works
- Kollektivrechtliche Regelung im **Tarifvertrag möglich**
  - Alle AG, die AN in ES beschäftigen, unterliegen einem Tarifvertrag in ES

LOZANO SCHINDHELM

II. SPANISCHES ARBEITSRECHT

- **Inhalt:**
  - **Inventar der Geräte** zum Homeoffice, einschl. Verbrauchsmaterialien und beweglicher Elemente, sowie Nutzungsdauer oder max. Zeitraum für Erneuerung (bspw. 3 Jahre)
  - **Auflistung der Kosten**, die dem AN durch die Erbringung des Homeoffice entstehen können, sowie **Form der Entschädigung** (Pauschalierung möglich)
  - **Arbeitszeiten** des AN und ggfs. Regeln für die Verfügbarkeit innerhalb dieser Zeiten
  - Prozentualer **Anteil und Aufteilung zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice**
  - **Kontrollinstrumente** des Unternehmens (z.B. internes Arbeitszeitbuchungssystem)
  - Handlungsprotokoll bei technischen Schwierigkeiten
  - Spezielle Anweisungen zum **Datenschutz**, falls vorhanden
  - **Umstände, die zu einer Rückkehr zur Präsenzarbeit führen können** sowie Länge der Informationsfristen für diese Fälle
  - **Dauer der Vereinbarung** (befristet, bspw. auf 1 Jahr / unbefristet, etc.)

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

III. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- **Arbeitnehmerentsendung**
  - **DE-Sozialversicherungsvorschriften** gemäß Verordnung (EG) 883/2004 und ES-Arbeitnehmerentsendegesetz (Gesetz 45/1999, vom 29. November)
  - **Maximal 24 Monate**, verlängerbar (nach Vereinbarung zw. den zuständigen Einrichtungen DE-ES)
  - **Formular A1**
  - **Mitteilung an die Arbeitsbehörde** der zuständigen ES-Autonomen Gemeinschaft (bspw. der Balearen oder Andalusiens, d.h. dezentral) **bei Aufenthalten > 8 Tage**
  - **Register Akkreditierter Unternehmen** (REA):
    - Notwendige Eintragung bei **Bautätigkeiten**, auch für Subunternehmer
    - Achtung! Breite Auslegung des Begriffes „Bautätigkeit“ durch die spanischen Arbeitsbehörden (auch jede Montage)
    - **Eröffnung einer Arbeitsstelle** („centro de trabajo“) in ES durch das entsendende Unternehmen, wenn Unteraufträge an Subunternehmer erteilt werden

LOZANO SCHINDHELM

III. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- **Workation**
  - **DE-Sozialversicherungsrecht**, immer wenn Arbeitstätigkeit aus ES:
    - gelegentlich,
    - zeitlich begrenzt und
    - nicht Teil des üblichen Arbeitsablaufs
  - **Leitlinien zur Telearbeit** des EU-Verwaltungsausschusses für die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme vom 21. Juni 2023 (*Guidance note on telework applicable form 1 July 2023*, AC 137/23; Kriterien übernommen von der ES-Sozialversicherungsbehörde)
  - **Formular A1**
  - **Mitteilung an die Arbeitsbehörde** der zuständigen Autonomen Gemeinschaft (bspw. der Balearen oder Andalusiens, d.h. dezentral) **wenn Aufenthalt > 8 Tage**

III. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

- **Remote Work**:
  - **Territorialitätsprinzip: ES-Sozialversicherungsrecht** bei 100%-iger oder überwiegender Arbeitstätigkeit in ES
  - **Zuständige Behörde**: Seguridad Social
  - **Allgemeine Sozialversicherung für Angestellte** (*Régimen General de la Seguridad Social*):
    - AG-Anteil ca. 30% des Bruttogehalts zzgl. AN-Anteil ca. 6,5% des Bruttogehalts
    - Beitragsbemessungsgrenze: 56.600 EUR p.a., d.h. Höchstbeitrag rd. 21.000 EUR p.a.
  - **Anmeldung des DE-AG bei der ES-Sozialversicherung** notwendig.
    - ✓ Vorschritt: **Einholung einer Steuernummer (NIF)** beim Finanzamt und Beschaffung einer **elektronischen Unterschrift („certificado electrónico FNMT“)**
  - **(Erst-)Anmeldung des AN bei der ES-Sozialversicherung** erforderlich (ggfs. Einholung einer ES-SV-Nummer-NUSS/NAF)
  - Sämtliche Anmeldungen können **Vertreter anhand einer notariellen Vollmacht** durchführen

STEUERLICHE FOLGEN

IV. STEUERLICHE FOLGEN: ANWENDBARES RECHT

- **Welches Steuerrecht ist anwendbar?**
  - Doppelbesteuerungsabkommen DE-ES vom 3. Februar 2011: Aufteilung der Besteuerung
  - Kommentare zur Model Tax Convention on Income and on Capital 2017
  - **ES-Rechtsvorschriften**:
    - Einkommensteuer (*Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas*): Gesetz 35/2006, vom 28. November
    - Einkommensteuer Nichtansässiger (*Impuesto sobre la Renta de No Residentes*): Königliches Gesetzesdekret 5/2004, vom 5. März
    - Körperschaftsteuer (*Impuesto sobre Sociedades*): Gesetz 27/2014, vom 27. November
    - Umsatzsteuer (*Impuesto sobre el Valor Añadido*): Gesetz 37/1992, vom 28. Dezember
  - **Verbindliche Rundauskünfte** (*consultas vinculantes*) der ES-Oberfinanzdirektion
  - ✓ **Mögliche Steuerfolgen für den Arbeitgeber:**
    - Pflicht zum **Lohnsteuerabzug**
    - Begründung einer **körperschaftsteuerlichen Betriebsstätte**
    - **Umsatzsteuerpflicht**

LOZANO SCHINDHELM

IV. STEUERLICHE FOLGEN: LOHNSTEUER

- **Lohnsteuer**:
  - **„Lohnsteuerliche Betriebsstätte“** wenn DE-AG lohnsteuerpflichtig in ES ist
  - **Pflicht zum Lohnsteuerabzug in ES, wenn**:
    - **AN seine Arbeit in ES verrichtet <u>und</u>**
    - **AN steuerlich ansässig in ES ist** (idR wenn Aufenthalt des AN >183 Tage im Kalenderjahr (AN wird steuerlich ansässig in ES und damit einkommensteuerpflichtig)
    - **NEU**, Rundauskunft V2883-23, vom 26.10.2023: AG verfügt zusätzlich über eine körperschaftsteuerliche Betriebsstätte in ES oder übt eine wirtschaftliche Tätigkeit ohne Betriebsstätte in ES aus
    - ✓ Achtung auf die Risiken, wenn kein Lohnsteuerabzug vorgenommen wird!
  - **Pflicht zum Lohnsteuerabzug in ES bei kürzeren Aufenthalten**, wenn:
    - Vergütung wird von einer körperschaftsteuerlichen Betriebsstätte des AG in ES getragen
    - Vergütung wird von (oder für) einem Dritten (bspw. einer Tochtergesellschaft des AG in ES) gezahlt
  - **Ausnahmen**: Schiff- und Luftfahrt, Aufsichts- und Verwaltungsräte
  - **Grenzgänger**

LOZANO SCHINDHELM

IV. STEUERLICHE FOLGEN: KÖRPERSCHAFTSTEUER

- **Körperschaftsteuer**:
  - DE-AG ist körperschaftsteuerpflichtig in ES, wenn aufgrund der Arbeitstätigkeit eines AN in ES eine „körperschaftsteuerliche Betriebsstätte“ in ES begründet wird
    - ✓ **Gewinnabgrenzung DE-ES notwendig**: ES-KSt. auf den der ES-Betriebsstätte zuzurechnenden Gewinn (Achtung *Transfer Pricing* / Verrechnungspreise!)
  - **Definition KSt.-Betriebsstätte (Art. 5 Abs. 1 DBA-ES)**: Eine **feste Geschäftseinrichtung, durch die die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird**
  - **„Betriebsstätte“ umfasst insb. (Art. 5 Abs. 2)**: Ort der Leitung, Zweigniederlassung, Geschäftsstelle, Fabrikationsstätte, Werkstätte, etc.
  - **Merkmale**:
    - **Fest**, d.h. dauerhaft und nicht sporadisch, auch nicht nur vorübergehend
    - **Physische Geschäftseinrichtung** („auf der Erdoberfläche“)
    - **Ausübung der Tätigkeit des Unternehmens** ganz oder teilweise

LOZANO SCHINDHELM

IV. STEUERLICHE FOLGEN: KÖRPERSCHAFTSTEUER

- **Kann das Homeoffice des AN eine Betriebsstätte des AG in ES begründen?**

  Ja, wenn dieses als feste Geschäftseinrichtung des AG in ES betrachtet werden kann:

  – **Fest**, d.h. dauerhaft und nicht sporadisch (keine Workation) oder vorübergehend
  – **Physische Eirichtung**: Das Büro in der Wohnstätte des AN
  – **Ausübung der Tätigkeit** des Unternehmens
  – „**Selbständiger Nutzungsanspruch**“ des AG über das Homeoffice des AN?

  Ja, wenn AG keinen Arbeitsplatz zur Verfügung des AN stellt, obwohl dies offensichtlich für die Ausübung der Tätigkeit notwendig ist bzw. auch wenn Arbeitsplatz nicht regelmäßig benutzt wird: Kommentare Art. 5 OECD-Musterabkommen sowie verbindliche Rundauskunft V0066-22:

  Ziff. 17: „*Whether or not a home office constitutes a location at the disposal of the enterprise will depend on the facts and circumstances of each case. In many cases, the carrying on of business activities at the home of an individual (e.g. an employee) will be so intermittent or incidental that the home will not be considered to be a location at the disposal of the enterprise (see paragraph 12 above). Where, however, a home office is used on a continuous basis for carrying on business activities for an enterprise and it is clear from the facts and circumstances that the enterprise has required the individual to use that location to carry on the enterprise's business (e.g. by not providing an office to an employee in circumstances where the nature of the employment clearly requires an office), the home office may be considered to be at the disposal of the enterprise*”.

LOZANO SCHINDHELM

IV. STEUERLICHE FOLGEN: KÖRPERSCHAFTSTEUER

- **Wann liegt keine KSt.-Betriebsstätte vor?**
  - **Keine *feste* Geschäftseinrichtung in ES**
  - **Bauausführung oder Montage: Dauer < 12 Monate** (Art. 5 Abs 3)
  - **Feste Geschäftseinrichtung ABER lediglich vorbereitende oder Hilfstätigkeiten** (Art. 5 Abs. 4):
    - Lagerungs-, Ausstellungs- oder Auslieferungseinrichtungen
    - Geschäftseinrichtungen, die lediglich dem Einkauf oder der Beschaffung von Gütern oder Waren dienen
    - Geschäftseinrichtungen, wo lediglich Tätigkeiten vorbereitender Art oder Hilfstätigkeiten durchgeführt werden
    - Geschäftseinrichtungen, die ausschließlich zum Zweck unterhalten werden, mehrere der o.g. Tätigkeiten auszuüben, wenn die sich daraus ergebende Gesamttätigkeit vorbereitender Art ist oder eine Hilfstätigkeit darstellt
  - **Person ist für das Unternehmen in ES tätig und besitzt eine Vollmacht in ES, um Verträge abzuschließen**, aber lediglich Tätigkeiten des Abs. 4 (Art. 5 Abs. 5)
  - Tätigkeit über Makler, Kommissionär oder ein anderer **unabhängiger Vertreter** in ES (Art. 5 Abs. 6)

LOZANO SCHINDHELM

IV. STEUERLICHE FOLGEN: UMSATZSTEUER

- **Umsatzsteuer**:
  - *Impuesto sobre el Valor Añadido*-IVA
  - Körperschaftsteuerliche Betriebstätte des AG in ES ≠ Umsatzsteuerpflicht in ES:

    Umsatzsteuerpflicht **nur bei umsatzsteuerpflichtigen Warenverbringungen oder Dienstleistungen des AG in ES**
  - **Formelle Pflichten**:
    - Umsatzsteuerliche **Registrierung**
    - Monatliche / vierteljährliche **Umsatzsteuererklärungen**
    - **Jährliche zusammenfassende Meldung**

LOZANO SCHINDHELM

IV. STEUERLICHE FOLGEN FÜR DEN ARBEITNEHMER

- **AN arbeitet nur sporadisch oder vorübergehend in ES**:
  - – idR keine Einkommensteuerpflicht in ES bei Aufenthalt < 183 Tage im Kalenderjahr
  - ✓ Achtung Doppelbesteuerung bei lohnsteuerpflichtigen Arbeitseinkünften in ES
- **AN lebt und arbeitet in ES**:
  - – idR **Steueransässigkeit in ES** wenn **Aufenthalt > 183 Tage im Kalenderjahr**
    - ✓ Art. 4 DBA ES: Kriterien für die Lösung von Konflikten mehrerer Steueransässigkeiten (sog. „tie-breaker-rules“)
  - – **Unbeschränkte Einkommensteuerpflicht**: Besteuerung des weltweiten Einkommens, z.B. Vermietungseinkünfte in DE
  - – **Unbeschränkte Vermögensteuerpflicht**: Besteuerung des weltweiten Vermögens, z.B. Wohnung oder Bankkonto in DE
  - – **Pflicht zur Offenlegung des Auslandsvermögens** (> 50 TEUR)
  - – **Unbeschränkte Erbschaft- und Schenkungssteuerpflicht** (auch bei Nachlassvermögen / Schenkungen in DE)
  - – **Wegzugsbesteuerung?**

LOZANO SCHINDHELM

BEISPIELE

V. BEISPIELE

- **#1 Frau Schmidt wird für 18 Monate nach ES entsendet, um die dortige Filiale in Valencia als Niederlassungsleiterin aufzubauen**
  - **Arbeitsrecht**: DE, da vorübergehende Arbeitstätigkeit in ES
  - **Sozialversicherung**: DE gem. EU-Verordnung (EG) 883/2004
    Formular A1
    Mitteilung an die ES-Arbeitsbehörde
  - **Steuern in ES:**
    - **Lohnsteuerabzug**: JA, da Gehalt von der Filiale bezahlt wird
    - **Körperschaftsteuer**: NEIN (aber konzerninterne Kostenverrechnung)
    - **Umsatzsteuerpflicht**: NEIN

V. BEISPIELE

- **#2 Herr Müller wird für 3 Monate nach ES entsendet, um Montagearbeiten in Madrid auszuführen**
  - **Arbeitsrecht**: DE, da vorübergehende Arbeitstätigkeit in ES
  - **Sozialversicherung**: DE gem. EU-Verordnung (EG) 883/2004
    Formular A1
    Mitteilung an die ES-Arbeitsbehörde
    Eintragung REA
  - **Steuern in ES:**
    - **Lohnsteuerabzug**: NEIN
    - **Körperschaftsteuer**: NEIN, da < 12 Monate
    - **Umsatzsteuerpflicht**: NEIN (*Reverse charge*)

LOZANO SCHINDHELM

V. BEISPIELE

- **#3 Frau Hoffmann möchte nach ihrem Urlaubsaufenthalt auf Mallorca weitere 4 Wochen von dort aus arbeiten**

  #4 Herr Schneider fährt für 2 Wochen nach Teneriffa, um sich um seine pflegebedürftige Mutter zu kümmern und wird von dort aus weitere 2 Wochen arbeiten

  - **Arbeitsrecht**: DE, da vorübergehende Arbeitstätigkeit in ES (Leitlinien zur Telearbeit vom 21. Juni 2023)
  - **Sozialversicherung**: DE gem. EU-Verordnung (EG) 883/2004
    Formular A1
    Mitteilung an die ES-Arbeitsbehörde
  - **Steuern in ES:**
    - **Lohnsteuerabzug**: NEIN
    - **Körperschaftsteuer**: NEIN
    - **Umsatzsteuerpflicht**: NEIN

LOZANO SCHINDHELM

V. BEISPIELE

- **#5 Herr Schulz wird als Software-Entwickler in ES angestellt, er soll in seinem Homeoffice in Barcelona arbeiten**
  - **Arbeitsrecht**: ES, wenn keine Rechtswahl DE, aber Günstigkeitsprinzip
  - **Sozialversicherung**: ES (Territorialitätsprinzip)
  - **Steuern in ES:**
    - **Lohnsteuerabzug**: JA
    - **Körperschaftsteuer**: JA, wenn Betriebsstätte begründet wird
    - **Umsatzsteuerpflicht**: JA, wenn umsatzsteuerpflichtige Warenverbringungen / Dienstleistungen in ES

V. BEISPIELE

- **#6 Frau Mayer wird als Logistik-Managerin in ES eines DE-Möbelproduzenten angestellt, sie soll in den Räumlichkeiten des ES-Logistikpartners in Sevilla arbeiten**
  - **Arbeitsrecht**: ES, wenn keine Rechtswahl DE, aber Günstigkeitsprinzip
  - **Sozialversicherung**: ES (Territorialitätsprinzip)
  - **Steuern in ES:**
    - **Lohnsteuerabzug**: JA
    - **Körperschaftsteuer**: NEIN, keine Betriebsstätte da Hilfstätigkeit
    - **Umsatzsteuerpflicht**: NEIN, keine umsatzsteuerpflichtigen Warenverbringungen / Dienstleistungen in ES

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

KONTAKT

Fernando Lozano
Abogado, Asesor Fiscal, Managing Partner

Lozano Schindhelm SLP
Tel. +34 963 28 77 93
f.lozano@schindhelm.com

LOZANO SCHINDHELM

AUSTRIA

SCWP SCHINDHELM

GRAZ
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
graz@scwp.com

LINZ
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
linz@scwp.com

WELS
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wels@scwp.com

WIEN
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wien@scwp.com

BELGIUM

SCWP SCHINDHELM

BRÜSSEL
Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
brussels@scwp.com

BULGARIA

SCHINDHELM

SOFIA
Cornelia Draganova Law Firm
sofia@schindhelm.com

CHINA

SCHINDHELM

SHANGHAI
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

TAICANG
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
taicang@scwp.com

CZECH REPUBLIC

SCWP SCHINDHELM

PILSEN
Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
plzen@scwp.com

PRAG
Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
praha@scwp.com

FRANCE

SCHINDHELM

PARIS
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
paris@schindhelm.com

GERMANY

SCHINDHELM

DÜSSELDORF
Schmidt Rogge Thoma Rechtsanwälte
Partnergesellschaft mbB
duesseldorf@schindhelm.com

FRANKFURT
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
frankfurt@schindhelm.com

HANNOVER
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

MÜNCHEN
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
muenchen@schindhelm.com

OSNABRÜCK
Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

SCWP SCHINDHELM

BUDAPEST
Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@scwp.hu

ITALY

DIKE SCHINDHELM

BOLOGNA
DIKE Associazione Professionale
bologna@schindhelm.com

IMOLA
DIKE Associazione Professionale
imola@schindhelm.com

POLAND

SDZLEGAL SCHINDHELM

BRESLAU / WROCŁAW
Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zając i Wspólnicy sp.j.
gliwice@sdzlegal.pl

GLEIWITZ / GLIWICE
Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zając i Wspólnicy sp.j.
gliwice@sdzlegal.pl

WARSCHAU / WARSZAWA
Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zając I Wspólnicy sp.j.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

SCHINDHELM

BUKAREST
Cabinet de Avocat Bernhard
Konrad Heringhaus
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

SCWP SCHINDHELM

BRATISLAVA
Saxinger, Chalupsky & Partner s.r.o.
bratislava@scwp.com

SPAIN

LOZANO SCHINDHELM

BILBAO
Lozano Schindhelm SLP
bilbao@schindhelm.com

DENIA
Lozano Schindhelm SLP
denia@schindhelm.com

MADRID
Lozano Schindhelm SLP
madrid@schindhelm.com

PALMA DE MALLORCA
Lozano Schindhelm SLP
palma@schindhelm.com

VALENCIA
Lozano Schindhelm SLP
valencia@schindhelm.com

TURKEY

GEMS SCHINDHELM

ISTANBUL
GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com

BODRUM
GEMS Schindhelm Rechtsanwälte
bodrum@schindhelm.com

© Lozano Schindhelm SLP ist Mitglied der Saxinger Schindhelm Services SE, Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien.

schindhelm.com