

Internationale Personaleinsätze – die Herausforderung für Unternehmen und Mitarbeiter

Referenten:

Steuerrecht:

Claudia Häge, Steuerberaterin, Diplom-Kauffrau,
Expertin für den Bereich internationale Mitarbeiterinsätze

Wolfgang Kirschning, Rechtsanwalt, Steuerberater
Leiter des Kompetenzzentrums Steuern

RWT REUTLINGER WIRTSCHAFTSTREUHAND GMBH

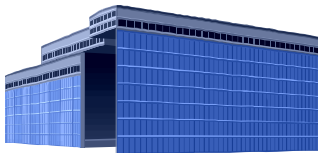
Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht:

Dr. Ehrenfried Goericke, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Diplom-Verwaltungswirt (FH)
RWT ANWALTSKANZLEI GMBH

Internationale Personaleinsätze – die Herausforderung für Unternehmen und Mitarbeiter

RWT Kolleg
18. November 2008

Die Praxis?



Internationaler Personaleinsatz

Die Praxis?



Übersicht

I. Strategie des entsendenden Unternehmens

1. Handlungsmotivation des Unternehmens
2. Handlungsmotivation des Arbeitnehmers

II. Grundfall 1 (Produktion)

1. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
2. Steuerrecht des Arbeitnehmers
3. Steuerrecht des entsendenden Unternehmens

Übersicht

III. Grundfall 2 (Vertrieb)

1. Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
2. Steuerrecht des Arbeitnehmers
3. Steuerrecht des entsendenden Unternehmens

Strategie des Unternehmens

Neuengagement oder bestehendes Engagement?



Handelsvertreter, Repräsentanz, Joint Venture,
Tochtergesellschaft?



Geschäftsführer, Leitender Angestellter, Arbeitnehmer?



Gehaltsumlage, Dienstleistung, zeitlich begrenzt oder
unbegrenzt?

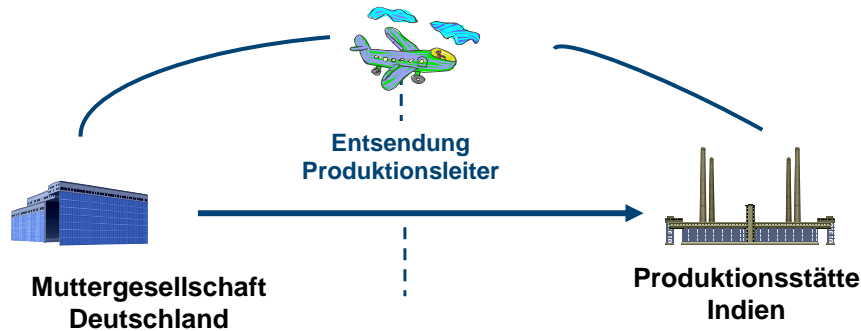
Handlungsmotivation des Unternehmens

- ◆ Fürsorge zur Sicherung des Entsendeergebnisses (nur ein motivierter Mitarbeiter ist ein guter Mitarbeiter)
- ◆ Rahmenbedingungen müssen stimmen
 - für das Unternehmen
 - keine Überraschung durch Steuer- oder SV Prüfung im In- und Ausland
 - keine Schadenersatzansprüche des Beschäftigten
 - für den Mitarbeiter
 - Veränderungspotential ausgeschöpft
 - persönlicher Sicherheitsbedarf

Handlungsmotivation des Arbeitnehmers

- ◆ Karriere, Einkommen
- ◆ Rahmenbedingungen müssen stimmen
 - persönlicher Sicherheitsbedarf
 - soziale Absicherung
 - Altersvorsorge vor Ort und zu Hause nach der Rückkehr
 - Vereinbarkeit Familie und Beruf
 - Lebensmittelpunkt/Umfeld erhalten
 - keine Steuer (nachteile)

Grundfall 1 (Produktion)



Grundfall 1 (Produktion)

- ◆ Deutsches Unternehmen
- ◆ Produktionsstätte in Indien
- ◆ GF: indischer Mitarbeiter
- ◆ deutscher Produktionsleiter richtet in geplanten 24 Monaten ab dem 15.11.2008 Niederlassung ein
- ◆ deutscher Arbeitsvertrag gilt weiter
- ◆ Gehalt aus Deutschland mit Umlage nach Indien
- ◆ Familie bleibt in Deutschland

Grundfall 1 (Produktion)

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Entsendungsrecht ist Kollisionsrecht

- ◆ § 6 SGB IV
 - Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts bleiben unberührt
- ◆ Art. 39 und 42 EG Vertrag
 - Die innerhalb der Gemeinschaft gewährleistete Freizügigkeit der Arbeitnehmer umfasst die Abschaffung der unterschiedlichen Behandlung der AN der Mitgliedstaaten im Bezug auf die Arbeitsbedingungen sowie die hierfür notwendigen Maßnahmen durch ein System der Sozialen Sicherheit (VO EWG 1408/71 und 574/72)
 - im Wesentlichen auch für Drittstaatsangehörige

Vertragsloses Ausland

- ◆ räumlicher Geltungsbereich des SGB
 - § 3 SGB IV
die Vorschriften über die Versicherungspflicht ... gelten ...
soweit sie eine Beschäftigung ... voraussetzen, für alle
Personen, die im Geltungsbereich des SGB beschäftigt sind
- ◆ Ausnahmen vom Grundsatz
 - Einstrahlung
 - Ausstrahlung

Ausstrahlung

- ◆ Voraussetzung
 - Entsendung
 - inländisches Beschäftigungsverhältnis
 - zeitlich befristet

Entsendung

- ◆ Beschäftigter = bestehendes Arbeitsverhältnis
- ◆ auf Weisung des Arbeitgebers
- ◆ vom Inland ins Ausland
- ◆ um dort für den Arbeitgeber eine Beschäftigung auszuüben
- ◆ Weiterbeschäftigung im Inland nach Beendigung der Auslandstätigkeit

Inländische Beschäftigung

- ◆ Weisungsbefugnis muss erhalten bleiben bezüglich
 - Zeit
 - Dauer
 - Ort
 - Art der Ausführung der Arbeit
- ◆ Entgeltanspruch weiterhin gegen den inländischen Arbeitgeber

Grundfall 1 Sozialversicherung

- ◆ Indien
 - vertragsloses Ausland
 - Keine Kollisionsmöglichkeit

- ◆ Geltung deutschen Rechts nur, wenn Entsendung gegeben ist
 - Entsenderichtlinien

- ◆ Wegen Weiterbelastung des Gehalts keine Entsendung

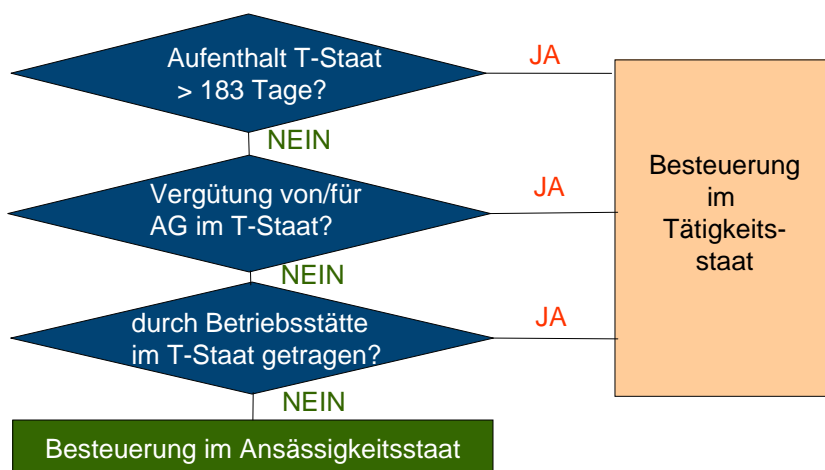
Die 5 häufigsten Fehler

- ◆ Rumpfarbeitsverhältnis im Inland (BSG 25.01.1994, 4 Ra 48/82)
- ◆ Ausweisung des Arbeitsentgelts bei der Gewinnermittlung im Beschäftigungsstaat– dort steuerliche Geltendmachung als Betriebsausgabe (BSG 07.11.1996, 12 Rk 79/94)
- ◆ Anwerbung im Beschäftigungs- bzw. Drittstaat
- ◆ Automatische Verlängerung von Entsendeverträgen (BSG 04.05.1994 11 Rar 55/93)
- ◆ Umwandlung unbefristete in befristete Beschäftigung im Ausland

Grundfall 1 (Produktion)

Steuerrecht

183-Tage-Regel (DBA)



Grundfall 1 Steuer

- ◆ Weiterhin unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland?

➔ ja

- ◆ Ansässigkeit nach DBA Indien?

➔ Wohnsitz in D + Indien

➔ Mittelpunkt Lebensinteressen
Deutschland

➔ Ansässigkeit in Deutschland

Grundfall 1 Steuer

- ◆ Wer ist zivilrechtlicher Arbeitgeber?

➔ Mutter in Deutschland

- ◆ Wer ist wirtschaftlicher Arbeitgeber?

➔ Tochter in Indien

Grundfall 1 Steuer

- ◆ Steuerpflicht des Gehalts 15.11. – 31.12.2008?

➔ **wirtschaftlicher Arbeitgeber in Indien**

➔ **Steuerpflicht in Indien**

- ◆ Steuerpflicht des Gehalts ab 01.01.2009

➔ **aus gleichem Grund in Indien**

Grundfall 1 Steuer

- ◆ Steuererklärung in D?

➔ **unbeschränkte Steuerpflicht**

➔ **Welteinkommensprinzip**

➔ **Steuererklärung abzugeben**

Grundfall 1 Steuer

- ◆ Besteuerung des Gehalts aus Indien in D?



**Steuerfreistellung mit
Progressionsvorbehalt**



**Voraussetzung: Nachweis, dass
das Gehalt in Indien versteuert
wurde**

Grundfall 1 Steuer

- ◆ Arbeitgeberpflichten in D hinsichtlich Steuer?



**Freistellungsbescheinigung
beantragen + beim Lohnkonto
aufbewahren**

Grundfall 1 Steuer

Fall gelöst?

Noch nicht ganz!!

aber....

Folgende Risikobereiche für das Unternehmen sollten bei jedem internationalen Personaleinsatz bedacht werden:

- ◆ Aufwandszuordnung bei internationalem Einsatz im Konzern (zw. verbundenen Unternehmen i.S. § 1 AStG)
- ◆ Verrechnungspreisproblem bei Dienstleistungen
- ◆ **Sprengsatz:** Begründet der internationale Personaleinsatz eine so genannte Funktionsverlagerung nach § 1 AStG?
- ◆ Begründet der Mitarbeiter im Ausland eine Betriebsstätte des inländischen Unternehmens (vgl. Grundfall 2)?

Personaleinsatz in einem nahe stehenden Unternehmen

Ist Personal des inländischen Unternehmens für nahe stehendes Unternehmen im Ausland tätig, muss regelmäßig geprüft werden, ob die Tätigkeit im Rahmen einer **Dienstleistung** erbracht wird.

Folge:

- ◆ Es liegt **keine steuerliche Personalentsendung** vor.
- ◆ Das ausländische Unternehmen wird i.d.R. nicht wirtschaftlicher Arbeitgeber.
- ◆ Es ist der **fremdübliche Verrechnungspreis** für die Dienstleistung zu bestimmen.

Aufwandszuordnung bei internationalem Einsatz im Konzern

Zum Aufwand gehören nach BMF-Schreiben vom 09.11.2001:

- ◆ Grundgehalt
- ◆ Abfindungen, Boni, Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld,
- ◆ übernommene Steuern
- ◆ Zuführungen zur Pensionsrückstellung,
- ◆ Sozialversicherungsbeiträge im Tätigkeitsstaat und im Heimatstaat
- ◆ Auslandszulagen
- ◆ Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile
- ◆ Ausgleichszahlungen für höhere Lebenshaltungskosten im Ausland
- ◆ Umzugs- und Reisebeihilfen
- ◆ Übernommenes Schulgeld und Internatskosten

Aufwandszuordnung bei internationalem Einsatz im Konzern

Grundprinzipien der Aufwandszuordnung

Nicht entscheidend ist:

- ♦ wer die Aufwendungen bezahlt hat oder wo sie angefallen sind

sondern **allein entscheidend** ist

- ♦ der **wirtschaftliche Zusammenhang** zwischen Betriebsausgaben und Einnahme



Der Aufwand ist von dem Unternehmen zu tragen, in dessen Interesse der Einsatz erfolgt ist!

Funktionsverlagerung durch internationalen Personaleinsatz?

Funktionsverlagerungsverordnung (FVerIVO) vom 08.08.2008:

Der reine internationale Personaleinsatz (keine Dienstleistung) wird **regelmäßig nicht** als Funktionsverlagerung nach § 1 Abs. 7 AStG anzusehen sein!

Funktionsverlagerung durch internationalen Personaleinsatz?

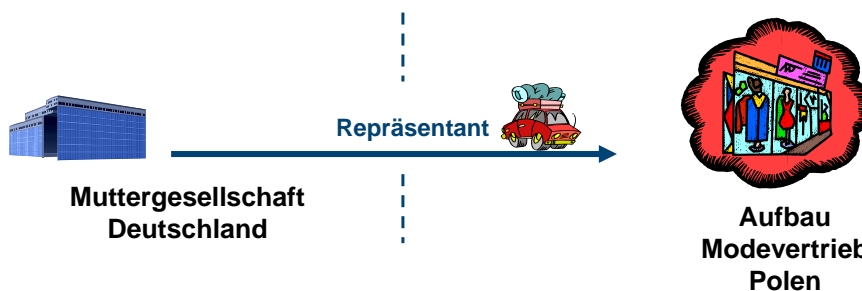
Vorsicht!

Eine Funktionsverlagerung kann beim internationalen Personaleinsatz vorliegen, wenn das eingesetzte Personal seinen bisherigen Zuständigkeitsbereich aus dem entsendenden Unternehmen mitnimmt und nach dem internationalen Einsatz im aufnehmenden Unternehmen die gleiche Tätigkeit ausübt.

Folge: § 1 Abs. 7 AStG ist vorrangig anzuwenden!

- ♦ Übertragung (mit Aufdeckung der stillen Reserven!!) oder Nutzungsüberlassung (Lizenzierung) der damit zuzuordnen Wirtschaftsgüter und Vorteile
- ♦ ggf. Verlagerung von Geschäftschancen

Grundfall 2 (Vertrieb)



Grundfall 2 (Vertrieb)

- ◆ deutsches Unternehmen will Repräsentanten für Modevertrieb in Polen
- ◆ Kontaktaufbau, Marktforschung, Wohnung in Polen
- ◆ zunächst keinerlei Unterschriftsvollmachten
- ◆ polnischer Staatsangehöriger, seit 11 Jahren im deutschen Unternehmen beschäftigt
- ◆ Familie bleibt in Deutschland, Nachzug evtl. in 1 bis 2 Jahren
- ◆ Gesellschaftsgründung oder Niederlassung mit einer Person nach gewisser Zeit geplant

Grundfall 2 (Vertrieb)

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Wo geht es hin?

- ◆ Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung des Auslandsaufenthalts bestimmt sich nach dem Einsatzort:
 - innerhalb der EU/EWR/Schweiz: EU Recht
 - außerhalb der EU/EWR/Schweiz: über- bzw. zwischenstaatliches Recht, d.b. regelmäßig SV Abkommen

Grenzüberschreitende Beschäftigung in der EU

- ◆ Grundprinzipien der VO 1408/71
 - Förderung der Freizügigkeit
 - Gleichbehandlung
 - Zusammenrechnung von Versicherungszeiten
 - Leistungsansprüche unabhängig vom Wohnort
 - Eine Koordinierungsregelung

Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten

- ◆ Arbeitnehmer muss Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben
- ◆ Grundsatz:
 - Wohnsitzstaat zuständig wenn Beschäftigung z.T. im Wohnstaat ausgeübt wird oder
 - bei mehreren Unternehmen beschäftigt mit Sitz in verschiedenen Staaten

Entsendung in anderen EU Staat

- ◆ Beschäftigungsstaat unzuständig im Fall einer Entsendung
 - Arbeit für Rechnung des entsendenden Unternehmens in einem anderen Mitgliedstaat
 - Voraussichtliche Dauer längstens 12 Monate (Verlängerung um max. 12 Monate möglich, E 102 Bescheinigung)
 - Keine Ablösung eines Mitarbeiters, dessen Entsendung abgelaufen ist

E 101 Bescheinigung

Ausnahmevereinbarung

- ◆ Vereinbarung nach Art. 17 VO 1408/71
- ◆ regelmäßig nicht länger als 5 Jahre
- ◆ DVKA Bonn

Konsequenzen

- ◆ einseitig der Verbleib in der dt. SV geregelt
- ◆ keine Koordination mit System des Gastlandes, wenn Entsendung nicht erfolgt
 - ggfls. doppelte Beitragszahlung
 - ggf. keine Beitragszahlung

Grundfall 2 Sozialversicherung

◆ Polen

- Anwendung VO EWG 1408/71
- keine Kollisionsmöglichkeit
- keine Befristung auf 12 Monate mit Verlängerungsoption
- Ausnahmereinbarung Art. 17 VO 1408/71
 - Ermessensentscheidung
 - Qualifikation bzw, Wichtigkeit des Arbeitnehmers

Grundfall 2 (Vertrieb)

Steuerrecht

Vertriebsfall Lösung Steuer

- ◆ Weiterhin unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland?

➔ ja

- ◆ Ansässigkeit nach DBA Polen?

➔ Wohnsitz in D + Polen
➔ Mittelpunkt Lebensinteressen
Deutschland
➔ Ansässigkeit in Deutschland

Vertriebsfall Lösung Steuer

- ◆ Wer ist zivilrechtlicher Arbeitgeber?

➔ Mutter in Deutschland

- ◆ Wer ist wirtschaftlicher Arbeitgeber?

➔ Mutter in Deutschland

Vertriebsfall Lösung Steuer

- ◆ Steuerpflicht des Gehalts 15.11. – 31.12.2008?

➔ **Zeitraum für 183-Tage-Regel:
Zwölf - Monats - Zeitraum**

➔ **Steuerpflicht in Polen**

- ◆ Steuerpflicht des Gehalts ab 01.01.2009

➔ **aus gleichem Grund
in Polen**

Vertriebsfall Lösung Steuer

- ◆ Steuererklärung in D?

➔ **unbeschränkte Steuerpflicht**

➔ **Welteinkommensprinzip**

➔ **Steuererklärung abzugeben**

Vertriebsfall Lösung Steuer

- ◆ Besteuerung des Gehalts aus Polen in D?



**Steuerfreistellung mit
Progressionsvorbehalt**



**Voraussetzung: Nachweis, dass
das Gehalt in Polen versteuert
wurde**

Vertriebsfall Lösung Steuer

- ◆ Arbeitgeberpflichten in D hinsichtlich Steuer?



**Freistellungsbescheinigung
beantragen + beim Lohnkonto
aufbewahren**

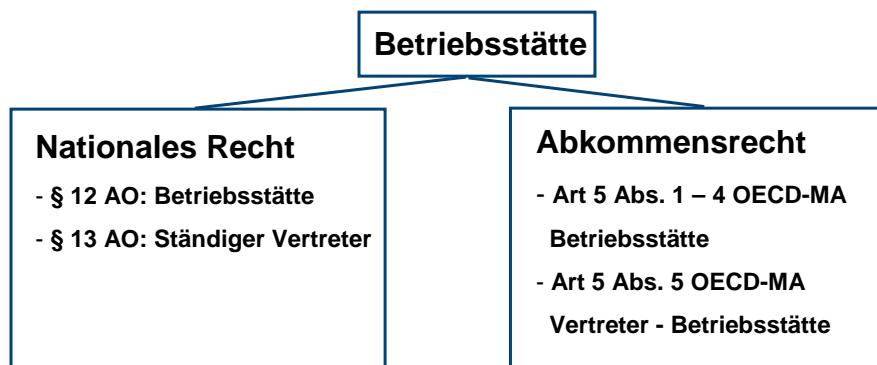
Vertriebsfall Lösung Steuer

Fall gelöst?

Noch nicht ganz!!

Vorsicht!

Ein Personaleinsatz im Ausland kann für das entsendende Unternehmen eine (ausländische) **Betriebsstätte** begründen!



Betriebsstätte durch internationalen Personaleinsatz



Folgen der Begründung einer (ausländischen) Betriebsstätte durch Personaleinsatz im Ausland für das entsendende Unternehmen:

- ♦ **Gewinnabgrenzung** zwischen Stammhaus und Betriebsstätte (DBA-Staat oder Nicht-DBA-Staat)
- ♦ Anwendung der seit dem 01.01.2007 verschärften **Entnahmeregelung in § 4 Abs. 1 Satz 3 EStG** (Verbringung von immateriellen und materiellen Wirtschaftsgütern in die Betriebsstätte führt zur Aufdeckung der darin enthaltenen stillen Reserven)

RWT Ansprechpartner



Claudia Häge

Steuerberaterin, Diplom-Kauffrau

Expertin internationale Personaleinsätze
RWT Reutlinger Wirtschaftstreuhand GmbH

claudia.haege@rwt-gruppe.de

Wolfgang Kirschning

Rechtsanwalt/Steuerberater

Leiter Kompetenzzentrum Steuern der
RWT Reutlinger Wirtschaftstreuhand GmbH

wolfgang.kirschning@rwt-gruppe.de

Dr. Ehrenfried Goericke

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht Diplom-Verwaltungswirt (FH)

RWT Anwaltskanzlei GmbH

ehrenfried.goericke@rwt-gruppe.de

Haben Sie Fragen?