

**Inhalt**

Der IES Newsletter von KPMG informiert in kompakter Form über Neuigkeiten und Entwicklungen auf dem Gebiet der internationalen Personaleinsätze.

- Singapur – Das Steuersystem des Inselstaats im Überblick
- Kürzung der Pendlerpauschale verfassungswidrig?
- Änderungen in Rumänien im Bereich Sozialversicherung
- Globaler Wettbewerb zwingt zur Überprüfung der Programme für den internationalen Mitarbeiter-einsatz
- Veranstaltungen
- Ansprechpartner

## Singapur – Das Steuersystem des Inselstaats im Überblick

Aufgrund seiner stark deregulierten und privatisierten Volkswirtschaft genießt Singapur weltweit große Bedeutung als internationaler Finanzplatz. Darüber hinaus verfügt der Inselstaat über einen der weltweit größten und modernsten Häfen. Nicht zuletzt haben entsprechende steuerliche Regelungen zu diesem Status geführt. Wir geben nachfolgend einen Überblick über das Steuersystem von Singapur.

Singapur hat mit über 50 Staaten Doppelbesteuerungsabkommen abgeschlossen (zum Beispiel mit Deutschland, Frankreich, Schweiz, Schweden, Australien, Kuwait, Korea etc.). Mit Hongkong und den USA bestehen nur begrenzte Abkommen in den Bereichen Schifffahrt und Luftverkehr. Grundlage der Besteuerung ist (unabhängig vom Status der Ansässigkeit) das Einkommen, das in Singapur erzielt wurde, bzw. das in Singapur von außerhalb des Landes vereinnahmt wurde. Das Steuerjahr entspricht dem Kalenderjahr.

### Körperschaftsteuer

Der reguläre Körperschaftsteuersatz 2008 liegt bei 18 Prozent (in 2007: 20 Prozent). Hierbei werden folgende Steuerbefreiungen gewährt:

- 75 Prozent der ersten 10.000 S\$ (Singapur-Dollar)
- 50 Prozent der folgenden 290.000 S\$

Für die ersten 300.000 S\$ liegt der effektive Steuersatz somit bei etwa 9 Prozent.

Daneben bietet das Körperschaftsteuerrecht einige Ausnahmeregelungen, die Investitionsanreize schaffen. Ein Beispiel hierfür ist der sogenannte „Pioneer Status“, der beim „Economic Development Board“ beantragt werden muss. Hiernach können Gewinne von Gesellschaften aus dem Hochtechnologiesektor, die zum Beispiel bestimmte Ingenieur- oder IS-Leistungen erbringen, für fünf bis 15 Jahre gänzlich von der Körperschaftsteuer befreit werden.

Sogenannte „Development and Expansion Incentives“ müssen bei derselben Stelle beantragt werden. Sofern ein Projekt bedeutende wirtschaftliche Effekte für Singapur hat, werden Gewinne oberhalb einer bestimmten Grenze für einen festgelegten Zeitraum mit besonderen Körperschaftsteuersätzen belegt.

Bemerkenswert ist auch die sogenannte „Investment Allowance“ in Form von Sonderabschreibungen. Sie wird für Anschaffungskosten für Maschinen und Ausrüstung gewährt, die neue Technologien zum Einsatz bringen oder für größere Effizienz sorgen.

Für Beteiligungsgesellschaften bietet das steuerliche Umfeld neben der strategisch günstigen Lage Singapurs besondere Anreize. Ausgeschüttete Dividenden unterliegen nicht dem Quellensteuereinbehalt. Dividenden von in Singapur ansässigen Unternehmen sind steuerbefreit. Nicht überwiesene Dividenden aus dem Ausland unterliegen nicht der Steuerpflicht (Remittance Principle). Nach Singapur überwiesene ausländische Dividenden sind unter bestimmten Bedingungen auf Antrag von der Steuer freizustellen. Zahlreiche Doppelbesteuerungsabkommen vermeiden darüber hinaus eine Doppelbesteuerung.

### **Einkommensteuer**

Die Einkommensteuererklärung ist jeweils bis zum 15. April des dem Veranlagungszeitraum folgenden Jahres einzureichen. Die Steuersätze sind unterschiedlich für in Singapur ansässige und nicht in Singapur ansässige Personen. Als ansässig gilt eine natürliche Person in Singapur, wenn sie in dem Jahr, das dem Veranlagungszeitraum vorausging, an mehr als 183 Tagen im Land anwesend oder tätig war. Sofern sich ein Aufenthalt in Singapur über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren erstreckt, gilt eine natürliche Person als vom ersten Tag an in Singapur ansässig (unabhängig von der zuerst genannten 183-Tage-Regelung).

Der Steuersatz für in Singapur ansässige Personen liegt ab dem Steuerjahr 2007 zwischen 3,5 Prozent und 20 Prozent. Für nicht in Singapur ansässige Personen wird bei Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit entweder eine Pauschalsteuer in Höhe von 15 Prozent angewandt oder der reguläre Steuersatz – je nachdem, welcher Betrag höher ist. Andere Einkommensarten werden mit 20 Prozent besteuert, sofern keine Sonderregeln anwendbar sind. Im Falle eines Aufenthaltes an weniger als 60 Tagen in Singapur wird keine Einkommensteuer erhoben.

Zinseinkünfte bei einer anerkannten Bank sind seit dem 1. Januar 2005 von der Steuer befreit, sofern sie nicht von einer sogenannten „Partnership“ stammen. Dividendeneinkünfte sind seit dem 1. Januar 2003 von der Steuer befreit. Private Veräußerungsgeschäfte sind nicht steuerpflichtig, sofern keine gewerbliche Tätigkeit anzunehmen ist.

Eine Besonderheit bildet beim endgültigen Verlassen des Landes (zum Beispiel bei Beendigung einer Entsendung) die sogenannte „Deemed Exercise Rule“. Demnach muss bei Verlassen des Landes auf nicht ausgeübte Aktienoptionen ein fiktiver Gewinn ermittelt und der Besteuerung unterworfen werden.

### **Sonstige Steuerarten**

Der Umsatzsteuersatz wurde ab dem 1. Juli 2007 von 5 Prozent auf 7 Prozent angehoben. In Singapur wird eine Steuer auf private Veräußerungsgewinne sogenannte „Capital Gains Tax“ nicht erhoben. Außerdem kennt das Steuersystem Singapurs keine Schenkungsteuer und keine Vermögensteuer.

### **KPMG in Singapur**

Bei KPMG in Singapur arbeiten mehr als 2.000 fachliche Mitarbeiter. Diese stehen den international tätigen Mandanten von KPMG für Fragen in Bezug auf Singapur kompetent zur Seite.

## **Kürzung der Pendlerpauschale verfassungswidrig?**

Seit dem 1. Januar 2007 sind Fahrtkosten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte gemäß StÄndG 2007 grundsätzlich der Privatsphäre zuzuordnen (Werkstorprinzip). Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte können erst ab dem 21. Entfernungskilometer in Höhe von 30 Cent pro Entfernungskilometer wie Werbungskosten abgezogen werden.

Eine gegen die Neuregelung beim Finanzgericht Baden-Württemberg eingereichte Klage wurde mit Urteil vom 7. März 2007 abgewiesen. Es wurde Revision beim BFH eingelegt.

Nach Auffassung des BFH (Beschluss vom 10. Januar 2008, Az.: VI R 17/07) sind Fahrtkosten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte beruflich veranlasst. Der Weg zur Arbeitsstätte sei notwendige Voraussetzung zur Erzielung von Einkünften, da der Arbeitnehmer regelmäßig nicht am Ort seiner beruflichen Tätigkeit wohne und auch nicht wohnen könne. Die damit verbundenen Aufwendungen seien daher nach dem sogenannten objektiven Nettoprinzip zu berücksichtigen. Auch sei das Werkstorprinzip nicht konsequent umgesetzt worden, da der Abzug unter anderem für Aufwendungen ab dem 21. Kilometer oder für Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung weiterhin zulässig sei. Darüber hinaus sieht der BFH im Abzugsverbot einen Verstoß gegen das Verfassungsgebot der steuerlichen Verschonung des Existenzminimums sowie, im Fall von beiderseits berufstätigen Ehegatten, gegen den verfassungsrechtlichen Schutz von Ehe und Familie. Die Kürzung der Pauschale ist nach Ansicht des Gerichts verfassungswidrig.

Das Verfahren wurde nunmehr ausgesetzt und die Frage der Verfassungswidrigkeit des Abzugsverbots dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt. Dort sind hierzu auch bereits Vorlagen des Niedersächsischen Finanzgerichts und des Finanzgerichts des Saarlands anhängig. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) will noch in diesem Jahr entscheiden. Bis zur Entscheidung des BVerfG können die Finanzämter auf Antrag des Steuerpflichtigen die Fahrtkosten zur Arbeit ab dem ersten Kilometer auf der Lohnsteuerkarte eintragen. Steuerbescheide bleiben bis dahin insoweit offen.

**Empfehlung:** Die Steuerbescheide für das Jahr 2007 sollten in jedem Falle geprüft werden. Für den Fall, dass Sie keinen Vermerk der Vorläufigkeit für den Abzug der Werbungskosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte enthalten, empfehlen wir Einspruch einzulegen.

## Änderungen in Rumänien im Bereich Sozialversicherung

Neben der Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze in der rumänischen Sozialversicherung gibt es einige Änderungen: So wird das rumänische Durchschnittseinkommen/Monat für sozialversicherungsrechtliche Zwecke um 280 RON auf 1.550 RON erhöht.

Der Arbeitgeberbeitrag in die Sozial- und Arbeitslosenversicherung wird ab dem 1. Dezember 2008 von 19,5 Prozent auf 18 Prozent reduziert. Der Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 9,5 Prozent beinhaltet einen Anteil in Höhe von 2 Prozent für die private Rentenvorsorge. Der Beitragssatz des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung wird von 2 Prozent auf 1 Prozent für den Zeitraum 1. Januar bis 30. November 2008 und auf 0,5 Prozent ab dem 1. Dezember 2008 gesenkt. Der Höchstsatz des Arbeitgeberbeitrags in die Arbeitsausfallsversicherung wird von 3,6 Prozent auf 2 Prozent gesenkt. Der Beitragssatz orientiert sich an der Risikoklasse des Arbeitgebers. Die vorgenannten Senkungen der Beitragssätze entlasten die Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich. Insgesamt sind die Belastungen durch den Wegfall der Beitragsbemessungsgrenze jedoch stark gestiegen und erhöhen somit die Produktionskosten am Standort Rumänien.

## Globaler Wettbewerb zwingt zur Überprüfung der Programme für den internationalen Mitarbeiterersatz

Die Globalisierung zwingt die Unternehmen, ihre Programme für internationale Arbeitseinsätze neu zu überdenken, da die Überzeugung wächst, dass die Verwaltung dieser Programme zu kostspielig und zu zeitintensiv ist. Dies geht aus unserer aktuellen KPMG-Umfrage zum Thema „Global Assignment Policies & Practices Survey“ aus dem Jahr 2007 hervor. Die Untersuchung wird von KPMG seit neun Jahren weltweit durchgeführt.

Von 348 befragten Personalleitern meinten 49 Prozent, dass Programme für internationale Arbeitseinsätze „zu viel Zeit und Mühe für die Verwaltung benötigen“, was einem leichten Zuwachs gegenüber dem Vorjahr (48 Prozent) entspricht. Auch waren geringfügig mehr Befragte, nämlich 40 Prozent gegenüber 38 Prozent im Jahr 2006, der Meinung, dass die internationalen Entsendeprogramme der jeweiligen Unternehmen „großzügiger als angebracht sind“.

Es wird jedoch weiter in internationale Arbeitseinsätze investiert. Die Unternehmen versuchen, die Kosten für diese Einsätze in den Griff zu bekommen. Da internationale Einsätze erforderlich bleiben, empfehlen wir, effizientere Auswahlverfahren zu entwickeln, die Prozesse zu straffen, die Nutzung von IT voranzutreiben sowie bereits im Vorfeld gründliche Planungen durchzuführen, um die Kosten für Ihre internationalen Entsendungen zu senken.

Eine wachsende Zahl mittelständischer Unternehmen, die – in manchen Fällen zum ersten Mal – Mitarbeiter ins Ausland entsenden, vertrauen auf Outsourcing-Partner. Diese unterstützen sie bei der Verwaltung ihrer Programme zur internationalen Mitarbeiterentsendung. Auf die Bitte, den Hauptgrund für das Outsourcing zu benennen, antworteten 78 Prozent der Unternehmen in diesem Segment, dass sie damit Zugang zu den globalen Ressourcen und Erfahrungen eines Dienstleisters erhalten wollten. 21 Prozent verfolgten damit das Ziel, ihre Servicequalität und Effizienz zu verbessern.

Es ist wichtig zu verstehen, wie sich die wachsende Globalisierung der Unternehmen auf ihre Programme zur internationalen Personalentsendung auswirkt und wie diese Programme genutzt werden können, um den sich wandelnden Unternehmensbedürfnissen zu genügen. So sollte die Einführung von Technologien, die dazu beitragen können, systematisch eine größere Kosteneffizienz zu erzielen, unbedingt zeitnah erfolgen.

Seit ihrer Einführung vor neun Jahren haben mehr als 1.000 Unternehmen weltweit an unserer Online-Umfrage „Global Assignment Policies and Practice Survey“ teilgenommen. Die Daten von 2007 stellen eine Momentaufnahme dar, die zu Vergleichszwecken die Ergebnisse bis Januar 2007 abbildet. Die Studie in diesem Jahr umfasste zusätzlich die Erhebung von Aspekten wie Sitz der Hauptverwaltung, Unternehmensgröße, Programmumfang und Branchenklassifikation.

Unter [www.kpmglink.com](http://www.kpmglink.com) können Sie sich detailliert über die Studie informieren (Registrierung erforderlich). Wenn Sie Teilnehmer unserer Umfrage waren und mehr als 80 Prozent der Fragen beantwortet haben, erhalten Sie direkt im Anschluss das Ergebnis der Befragung Ihres Unternehmens im Vergleich zu allen anderen Teilnehmern. Für weitere Informationen zur Umfrage oder um Broschüren zur Umfrage anzufordern wenden Sie sich bitte an Monika Kumetat unter [mkumetat@kpmg.com](mailto:mkumetat@kpmg.com).

## Veranstaltungen

Gerne möchten wir Sie noch auf einige demnächst anstehende Veranstaltungen hinweisen, zu denen Sie herzlich eingeladen sind. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Redaktion des IES Newsletters oder Ihren Ansprechpartner bei KPMG.

### **Breakfast Meeting: Aktuelle Entwicklungen in der Sozialversicherung bei Arbeitnehmerentsendungen**

14. Februar 2008, Düsseldorf

05. März 2008, Hamburg

11. März 2008, München

### **Haufe Akademie: Auslandsentsendung von Mitarbeitern**

(2 Tage)

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

20. bis 21. Februar 2008, Frankfurt am Main

Um Ihnen stets einen aktuellen Überblick über die von IES geplanten Veranstaltungen zu ermöglichen, haben wir Ihnen unseren Veranstaltungskalender auch über folgenden Link zugänglich gemacht:

<http://www.kpmg.de/IES/Veranstaltungen>

## Ansprechpartner

### Steuern

#### **Berlin**

Mathias Schubert

T + 49 30 2068 4424  
mathiasschubert@kpmg.com

#### **Frankfurt am Main**

Dagmar Geßner Gaspar

T + 49 69 9587 2250  
dgessner-gaspar@kpmg.com

#### **Hamburg**

Frank Röhrs

T + 49 40 32015 803  
froehrs@kpmg.com

#### **Köln/Düsseldorf**

Ute Otto

T + 49 221 2073 6373  
uteotto@kpmg.com

#### **München**

Frank Seidel

T + 49 89 9282 1379  
fseidel@kpmg.com

#### **Stuttgart**

Christian Baumgart

T + 49 711 9060 42417  
cbaumgart@kpmg.com

### Sozialversicherung

#### **Düsseldorf**

Marco Libudda

T + 49 211 475 7378  
mlibudda@kpmg.com

### GMAS – Global Mobility Advisory Services

#### **Frankfurt am Main**

Monika Kumetat

T + 49 69 9587 4154  
mkumetat@kpmg.com

### New & Emerging Markets-Projekte

#### **Brasilien**

Ursula Steffen

usteffen@kpmg.com

#### **Russland**

Uwe Nowotnick

unowotnick@kpmg.com

#### **Indien**

Susanne Härzke

shaerzke@kpmg.com

#### **China**

Jörg Riebel

jriebel@kpmg.com



## Impressum

### **Herausgeber**

KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft  
Aktiengesellschaft  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

### **Redaktion**

Uwe Nowotnick (V.i.S.d.P.)  
KPMG, München  
T + 49 89 9282 1626  
unowotnick@kpmg.com