

Inhalt

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

- Besteuerung von Arbeitnehmereinkünften in Argentinien
- DBA Schweiz: Verständigungsvereinbarung zu Artikel 15 Absatz 4
- Rechtmäßigkeit der sogenannten nationalen Rückfallklausel
- Besteuerung von Zeitwertguthaben nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)
- Indien weitet Sozialversicherungspflicht auf Expatriates aus
- Moderne, effektive und kosteneffiziente Verwaltung von Auslandsentsendungen
- Veranstaltungen
- Ansprechpartner

Besteuerung von Arbeitnehmereinkünften in Argentinien

Die Ansässigkeit eines Arbeitnehmers richtet sich gemäß dem DBA Argentinien danach, in welchem der Staaten der Arbeitnehmer einen Wohnsitz unterhält bzw. einen ständigen oder einen gewöhnlichen Aufenthalt hat.

Bei der Zuweisung des Besteuerungsrechts bezüglich natürlicher Personen wird grundsätzlich auf die Ansässigkeit abgestellt. Bei der Besteuerung von Einkünften aus unselbstständiger Arbeit ist außerdem das Arbeitsortsprinzip zu beachten. Das bedeutet, dass die vom Arbeitnehmer erzielten Einkünfte in dem Staat der Besteuerung unterliegen, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausgeführt hat.

Eine Ausnahme begründet dabei die sogenannten 183-Tage-Regelung. Danach kann von einer Besteuerung im Tätigkeitsstaat abgesehen werden, wenn der Arbeitnehmer sich im Lauf des betreffenden Kalenderjahres nicht länger als 183 Tage im Tätigkeitsstaat aufhält und seine Vergütung weder von einem im Tätigkeitsstaat ansässigen Arbeitgeber getragen noch einer im Tätigkeitsstaat belegenen Betriebsstätte seines Arbeitgebers zuzurechnen ist. Für einen deutschen Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit in Argentinien ausübt, gilt also, dass er, sofern die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, seine Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit, die aus der Tätigkeit in Argentinien resultieren, nicht in Argentinien versteuern muss. Bei der Ermittlung der Anzahl der Aufenthaltstage in Argentinien ist zu berücksichtigen, dass sämtliche Tage, die der Arbeitnehmer in Argentinien verbracht hat auch arbeitsfreie Tage sowie An- und Abreisetage voll mit in die Kalkulation einzubeziehen sind.

Neben dem Touristenvisum unterscheidet das argentinische Recht zusätzlich zwischen dem zeitlich befristeten Visum und dem Dauervisum. Das zeitlich begrenzte Visum erstreckt sich auf die Laufzeit von einem Jahr und muss demzufolge regelmäßig verlängert werden. Vor diesem Hintergrund erscheint ein Dauervisum als vorteilhaft, da es nicht jährlich neu beantragt werden muss und somit weniger Verwaltungsaufwand verursacht. Es gilt jedoch eine Besonderheit zu beachten. Das argentinische Steuerrecht knüpft an die Art des Visums an. Im Detail bedeutet dies, dass ein zeitlich befristetes Visum lediglich eine beschränkte Steuerpflicht begründet, während ein Dauervisum zu einer unbeschränkten Steuerpflicht des Arbeitnehmers führt. Für den Arbeitnehmer heißt dies im ersten Fall, dass er im Tätigkeitsstaat lediglich mit seinen dort erzielten inländischen (argentinischen) Einkünften steuerpflichtig ist. Eventuell in Deutschland erzielte Einkünfte unterliegen somit nicht der argentinischen Besteuerung. Wird er hingegen aufgrund seines Dauervisums als unbeschränkt steuerpflichtig behandelt, so leitet sich daraus ab, dass er in Argentinien mit seinem Welteinkommen steuerpflichtig ist. Dies bedeutet, dass Einkünfte aus Deutschland, auch wenn sie nicht

in Zusammenhang mit seiner Tätigkeit in Argentinien stehen, der argentinischen Besteuerung unterliegen. Sollten diese Einkünfte bereits in Deutschland besteuert worden sein, so lassen sich die in Deutschland entrichteten Steuern auf die argentinische Steuerschuld anrechnen.

Empfehlung: Entsendete Arbeitnehmer sollten in den ersten fünf Jahren ihrer Entsendung ein zeitlich befristetes Visum nutzen. So können eventuell steuerliche Vorteile erzielt werden.

Ab dem fünften Jahr des Aufenthaltes in Argentinien gibt es diese Möglichkeit nicht mehr. Der Arbeitnehmer wird deshalb aufgrund eines Dauervisums unbeschränkt steuerpflichtig in Argentinien. Hinzu kommt, dass Ausländer, die einen Wohnsitz in Argentinien haben und Einkünfte aus unselbständiger Arbeit erzielen, der argentinischen Vermögenssteuer, die sich auf ihr weltweites Vermögen erstreckt, unterliegen, sobald sie sich länger als fünf Jahre in Argentinien aufhalten.

DBA Schweiz: Verständigungsvereinbarung zu Artikel 15 Absatz 4

Zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Bundesrepublik Deutschland ist eine neue Verständigungsvereinbarung zur Regelung des Begriffes leitender Angestellter im Sinne des Artikel 15 Absatz 4 DBA Schweiz getroffen worden.

Artikel 15 Absatz 4 DBA Schweiz enthält eine Sondervorschrift für leitende Angestellte. Danach wird eine natürliche Person, die in einem Vertragsstaat ansässig, aber als Vorstandsmitglied, Direktor, Geschäftsführer oder Prokurist einer in dem anderen Vertragsstaat ansässigen Kapitalgesellschaft tätig ist, mit den Einkünften aus dieser Tätigkeit in diesem anderen Staat besteuert. Dies gilt sofern ihre Tätigkeit nicht so abgegrenzt ist, dass sie lediglich Aufgaben außerhalb dieses anderen Staates umfasst.

Beispiel: Ein Angestellter ist bei der B GmbH in München mit im Handelsregister eingetragener Prokura beschäftigt und wohnt zusammen mit seiner Familie in Zürich. Die Arbeitsleistung wird nicht immer in München sondern teilweise auch in der Schweiz oder anderen Ländern ausgeübt. Lösung: Das Besteuerungsrecht für die Tätigkeitsvergütung bei der B GmbH hat Deutschland (Ansässigkeitsstaat der Kapitalgesellschaft).

Die neue Verständigungsvereinbarung sieht vor, dass unter die Vorschrift des Artikels 15 Absatz 4 DBA Schweiz nur noch Personen fallen, deren Prokura oder Vertretungsfunktion im Handelsregister eingetragen ist. Dies soll den Nachweis der Stellung als leitender Angestellter vereinfachen und zu mehr Rechtssicherheit führen. Die bisherige Regelung hat - so die Begründung - zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten in der Praxis beigetragen. Da nach den einschlägigen schweizerischen und deutschen Rechtsvorschriften Vertretungsbefugnisse nicht durchgehend eintragungspflichtig sind, wurden nach dem bis zum 31.12.2008 geltenden Abkommensverständnis auch stellvertretende Direktoren, Vizedirektoren

ren und Generaldirektoren umfasst. Auch Personen, die nicht im Handelsregister eingetragen waren und deren Prokura oder weitergehende Vertretungsbefugnisse (zum Beispiel die Zeichnungsberechtigung) durch eine entsprechende Bestätigung des Arbeitgebers nachgewiesen werden konnte, kamen in den Anwendungsbereich der Vorschrift. Die Neuregelung grenzt den vorher weiten Anwendungsbereich ein.

Fazit: Um zeitnah reagieren können, sollte geprüft werden, welche Angestellten ab dem 01.01.2009 aus dem Anwendungsbereich des Artikel 15 Absatz 4 DBA Schweiz herausfallen. Die Eintragung in das Handelsregister ist nunmehr das Abgrenzungskriterium und steht für Gestaltungen zur Verfügung. Die leitenden Angestellten bedürfen möglicherweise der Beratung zu den steuerlichen Auswirkungen, sofern ihre Vertretungsbefugnis nicht in das Handelsregister eingetragen ist, wird oder werden kann. Dies gilt insbesondere, falls diese Personen bisher der Sonderregelung des Artikel 15 Absatz 4 DBA Schweiz unterfallen sind.

Rechtmäßigkeit der sogenannten nationalen Rückfallklausel

Gemäß § 50d Absatz 8 EStG werden seit dem Veranlagungszeitraum 2004 bei unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen natürlichen Personen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, die nach einem Doppelbesteuerungsabkommen von der deutschen Besteuerung auszunehmen sind, nur dann von der deutschen Besteuerung freigestellt, wenn nachgewiesen wird, dass diese Einkünfte im ausländischen Tätigkeitsstaat tatsächlich besteuert wurden bzw. dass der ausländische Staat auf sein Besteuerungsrecht verzichtet hat.

Dieser Gesetzesbefehl wurde nun in einem Urteil des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz näher untersucht. Im Urteilsfall war es streitig, ob die vom Kläger erzielten Einkünfte aus einer in Spanien ausgeübten nichtselbständigen Tätigkeit der deutschen Einkommensteuer unterlägen. Ausweislich einer diesbezüglichen Arbeitgeberbescheinigung erhielt der Kläger im Streitjahr Einkünfte für in Spanien ausgeführte Montagearbeiten. Diese waren im Bruttoarbeitslohn enthalten. In der deutschen Einkommensteuererklärung wurde eine Freistellung des anteilig auf Spanien entfallenden Arbeitslohns beantragt. Das Finanzamt behandelte hingegen den gesamten Bruttoarbeitslohn unter Hinweis auf § 50d Absatz 8 EStG als in Deutschland steuerpflichtig, da vom Kläger kein Nachweis über die spanische Besteuerung bzw. einen diesbezüglichen Verzicht erbracht wurde.

Im Urteilstenor wurden die Einwände des Klägers, dass die besagte Vorschrift einerseits gegen den Vorrang völkerrechtlicher Vereinbarungen (§ 2 AO) und andererseits gegen den Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 GG) verstoße, vom Finanzgericht Rheinland-Pfalz als unbegründet zurückgewiesen. Aus Sicht des Finanzgerichtes hat das Finanzamt die für die Tätigkeit in Spanien erzielten Einkünfte zu Recht der deutschen Einkommensteuer unterworfen. Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt (Aktenzeichen BFH I R 48/08).

Empfehlung: Um eine Doppelbesteuerung endgültig zu vermeiden, kommt es bei internationalen Mitarbeiterinsätzen entscheidend darauf an, dass die betroffenen Arbeitnehmer für ihre deutsche Einkommensteuererklärung die erforder-

lichen Nachweise erbringen können. Darauf müssen die Mitarbeiter frühzeitig hingewiesen werden. Eine Freistellung der Einkünfte in der deutschen Veranlagung könnte sonst an Formalien scheitern. Die Form des Nachweises kann je nach Einsatzland variieren. Meist werden Zahlungsnachweise, die Steuererklärung, der Steuerbescheid (nicht bei Selbstveranlagung) vom Finanzamt angefordert. Schwieriger wird es beim Nachweis eines Besteuerungsverzichtes. Hier muss individuell Vorsorge getroffen werden, um diesen (ausländischen) Steuervorteil nicht leichtfertig in Deutschland zu verschenken.

Besteuerung von Zeitwertguthaben nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)

Das Finanzgericht Köln hat mit Urteil vom 11.09.2008 (10-K-1133/05) entschieden, dass für die Auszahlung eines Guthabens aus einem Zeitwertkonto ("Lebensarbeitszeitkonto") die Zuweisungsnorm des Art. 15 Abs. 1 DBA Ungarn (Unselbständige Arbeit) anzuwenden ist. Art. 21 des DBA (Nicht ausdrücklich erwähnte Einkünfte) findet keine Anwendung.

Der Kläger war bis zum 31.07.2001 als Geschäftsführer für die B Kft in Ungarn tätig und übte seine Tätigkeit auch ausschließlich dort aus. Ab Mai 1999 verzichtete der Kläger auf die Auszahlung von Tantiemen und zahlte den Gegenwert in ein sog. Zeitwertmodell der B-AG ein, um eine bezahlte Arbeitsfreistellung bereits vor seiner altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen.

Am 01.08.2001 wechselte der Kläger zur E AG in der Stadt L. Daraufhin wurde das besagte Guthaben im September von der Konzernmutter ausgezahlt und entsprechend der Behandlung des laufenden Arbeitslohns nach Ungarn belastet. Der Kläger beantragte in seiner Steuererklärung den auf Ungarn entfallenden Teil der Auszahlung in Deutschland von der Besteuerung freizustellen. Davon wich das Finanzamt ab. Es versteuerte den vollen Betrag, da nach Auffassung des Finanzamts eine Abfindung vorlag, die nach Art. 21 DBA Ungarn in voller Höhe im Ansässigkeitsstaat Deutschland zu besteuern war. Der Einspruch blieb erfolglos. Die darauf folgende Klage war zulässig und begründet.

Das Finanzgericht urteilte, dass für die Auszahlung des Zeitwertguthabens Art. 15 DBA Ungarn unter Beachtung der im Erdienungszeitraum gegebenen Verhältnisse für die Besteuerung im Inland anzuwenden ist. Es handelt sich in diesem Fall gerade nicht um eine unter Art. 21 DBA Ungarn zu subsumierende Abfindung. Ähnlich wie bei der Altersteilzeit nach dem Blockmodell (siehe auch BMF Schreiben vom 14.09.2006) sind die Auszahlungen und die frühere Tätigkeit eng miteinander verknüpft. Unerheblich ist auch, dass der Kläger zum Zeitpunkt der Auszahlung des Guthabens wieder in Deutschland lebte und arbeitete.

Empfehlung: Die Besteuerung von Auszahlungen aus einem Zeitwertkonto richtet sich danach, wo die Vergütungen für die in den zurückliegenden Zeiträumen erbrachten Arbeitsleistungen besteuert wurden. Bei der Auszahlung von Zeitwertguthaben an vor dem Auszahlungszeitpunkt zumindest zeitweise international eingesetzte Arbeitnehmer sollte aus Gründen der Vorsicht eine genaue Prüfung der Steuerhistorie der betroffenen Arbeitnehmer vorgenommen werden. Nur so können Haftungsgefahren für den Arbeitgeber (Lohnsteuer, Solidaritätszu-

schlag etc.) verringert werden. Dies setzt voraus, dass international eingesetzte Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern zur Dokumentation Ihrer Auslandstätigkeiten angehalten werden. Dabei können moderne webbasierte Reisekalender wie der KPMG Traveltracker eingesetzt werden.

Indien weitet Sozialversicherungspflicht auf Expatriates aus

Arbeitnehmer, die sich auf einem Auslandseinsatz in Indien befinden, waren bislang regelmäßig von der dortigen Sozialversicherungspflicht befreit.

Aufgrund einer Gesetzesänderung besteht seit dem 1.11.2008 auch für diese Arbeitnehmer die Verpflichtung, Beiträge zur indischen Sozialversicherung zu leisten.

Der Beitragssatz zur indischen Sozialversicherung beträgt für entsandte Mitarbeiter 24 Prozent des Arbeitslohns des Arbeitnehmers. Die Beiträge sind jeweils zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Eine Beitragsbemessungsgrenze ist nach den uns vorliegenden Informationen nicht vorgesehen.

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet gewesen, *foreign workers* bis zum 15.10.2008 bei den Behörden zu registrieren. Im Folgenden sind innerhalb von 15 Tagen nach Monatsende monatliche Meldungen nach behördlichem Vordruck an die indischen Sozialversicherungsträger abzugeben. Diese enthalten sowohl Angaben zum Arbeitnehmer als auch über sein Gehalt. Es ist derzeit nicht eindeutig klar, ob hiervon nur in Indien ansässige Arbeitgeber und Betriebsstätten betroffen sind, oder ob die Meldepflicht auch ausländische Arbeitgeber erfasst.

Die Gesetzesänderung steht in Zusammenhang mit dem von der indischen Regierung geplanten Abschluss mehrerer bilateraler Sozialversicherungsabkommen. Derzeit hat Indien mit Deutschland, Belgien und Frankreich Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet. Die Ratifizierung des Abkommens mit Deutschland wird nicht vor Ende 2009 erwartet. Bis zum Inkrafttreten des deutsch-indischen Sozialversicherungsabkommens richtet sich die Versicherungspflicht allein nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des jeweiligen Staates.

In dem gegenwärtigen Vertragstext zwischen Deutschland und Indien ist festgelegt, dass entsandte Arbeitnehmer nicht den Sozialversicherungsrechtsvorschriften des Tätigkeitsstaats unterliegen, sofern die Entsendung einen Zeitraum von 48 Monaten nicht übersteigt. Liegen die Voraussetzungen nicht vor, sind Beiträge zum Versicherungssystem des Tätigkeitsstaates zu leisten. Grundsätzlich ist es vorgesehen, dass nach Beendigung des Auslandseinsatzes Versicherungsleistungen (z.B. Rentenzahlungen) auch im Heimatland bezogen werden können. Eine Erstattung der Beiträge ist hingegen nicht vorgesehen.

Nach dem derzeitigen Kenntnisstand plant die indische Regierung den Abschluss weiterer Sozialversicherungsabkommen mit den Niederlanden, Tschechien, den USA, Spanien, Portugal, der Schweiz, Norwegen, Schweden und mit weiteren Staaten.

Empfehlung: Sollten Sie Ihre nach Indien entsandten Mitarbeiter noch nicht bei den dortigen Sozialversicherungsträgern registriert haben, empfehlen wir Ihnen dringend eine Prüfung, ob für Sie eine Verpflichtung besteht. Die notwendigen Meldungen sollten im Fall einer bestehenden Verpflichtung zügig nachgeholt werden. Unsere Kollegen von KPMG Indien unterstützen Sie hierbei gerne.

Nach Inkrafttreten des deutsch-indischen Sozialversicherungsabkommens (wahrscheinlich nicht vor Ende 2009), empfehlen wir Ihnen, baldmöglichst die notwendigen Bescheinigungen zum Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem zu beantragen.

Moderne, effektive und kosteneffiziente Verwaltung von Auslandsentsendungen

In Zeiten realer Wirtschaftskrisen, zurückgehender Umsätze und drohender Rezession bleibt die globale Präsenz für Unternehmen ungebrochenen von Bedeutung. Um sich insbesondere in den „Emerging Markets“ wie der Türkei, China, Indien und den neuen europäischen Ländern einen Teil des Marktes zu sichern, kann es sich ein Unternehmen kaum leisten, nicht im jeweiligen Land zum Beispiel durch eigene Niederlassungen präsent zu sein. Diese Notwendigkeit bedingt die Fortsetzung von Auslandsentsendungen, die in Zeiten guten Wirtschaftswachstums begonnen wurden. Wir geben in unserem Artikel Anregungen für eine effiziente Verwaltung von internationalen Auslandsentsendungen, die Gestaltung sinnvoller Prozesse und die Nutzung moderner Technologien. Gilt es doch, die Kostenschraube gerade in unsicheren Zeiten fest im Blick zu halten.

Als Ausgangspunkt dient eine klar formulierte und strukturierte Entsenderichtlinie. Diese schlüsselt die Entsendepakete und deren Inhalte auf. So werden unter anderem Position, angemessene Vergütung, entsendebezogene Zulagen, wie zum Beispiel Lebenshaltungskostenausgleich, Erschwerniszulage, Mietzuschuss, Berücksichtigung der Situation mitreisender Familienangehöriger, Heimflugbudgets und nicht zuletzt die berufliche Perspektive des entsendeten Mitarbeiters bei Rückkehr aus dem Ausland geregelt.

Darüber hinaus sind die Regelungen zur Mitbestimmung, zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht auch beim kostenoptimierten Entsendemanagement zwingend zu beachten. Bei der Erstellung rechtssicherer Entsendeverträge geht es vor allem um die Festlegung des Ablaufes bei vorzeitigem Ende der Entsendung, der Lokalisierung, der Kündigung während der Entsendung, des anzuwendenden Rechtes sowie der Ansprüche bei der Rückkehr nach der Entsendung. Die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte einer Entsendung können für den Arbeitgeber Haftungs- oder Kostenfallen darstellen, die es zu meiden gilt.

Für jede einzelne Entsendung ist das Einreichen erforderlicher Unterlagen durch den Mitarbeiter, die Kontaktaufnahme zu Behörden für Visaangelegenheiten, die vertragliche Abwicklung etc. ähnlich. Ein klar strukturierter Entsendungsprozess hilft, den Verwaltungsaufwand klein zu halten und sämtliche Arbeitsschritte zu harmonisieren. Als Beispiel seien Flowcharts, vordefinierte Verteiler, Vorlagen, Checklisten und standardisierte Formulare für die Korrespondenz zwischen Unternehmen, Mitarbeitern und Behörden genannt. Durch Bündelung dieser sich wiederholenden Tätigkeiten bei einem oder mehreren HR-Mitarbeitern wird eine effektive Handhabung der Entsendungsverwaltung erreicht. Sehr vorteilhaft ist es, wenn der Mitarbeiter feste Ansprechpartner für seine zahlreichen Fragen zur Entsendung hat. Diese stehen ihm mit ihrer Erfahrung zur Verfügung und begleiten ihn eng durch den Entsendungsprozess. Zwei Dinge sollten dadurch erreicht werden. Erstens, die Entsendeverwaltung verläuft reibungslos und schnell.

Zweitens, der Mitarbeiter kann sich in erster Linie auf seine neue Aufgabe konzentrieren, ohne übermäßig mit administrativen Begleiterscheinungen der Entsendung zusätzlich belastet zu werden.

Für die Bereiche Relocation, Visa und Immigration empfehlen wir den Einsatz erfahrener und zuverlässiger Serviceprovider. Es ist mit dem Tagesgeschäft der mit Entsendungen befassten HR Mitarbeiter nur schwer vereinbar, sich das Wissen in den genannten Bereichen anzueignen und auf dem neuesten Stand zu halten. Der Einsatz von externen Providern und die Nutzung ihrer Expertise rechtfertigt den Kostenaufwand. Die Konzentration auf dem Markt für diese Dienstleistungen sollte darüber hinaus in den nächsten Jahren zu wirklich international agierenden Anbietern führen. Dies lässt Kostentransparenz und entsprechende Economies of Scale erwarten. Ein Relocationagent ist in der Regel im Gastland hervorragend mit Vermietern, Schulen, Kindergärten und Behörden vernetzt. Die oftmals aufwendige Suche nach geeigneten Wohnobjekten, sei es aus dem Heimatland heraus oder auch durch das eigene Unternehmen im Gastland, das sich eventuell erst im Aufbau befindet, entfällt. Durch Erfahrung und Marktkenntnisse können für eine größere Anzahl von Entsendungen, mit zum Beispiel immer demselben Vermieter eines Apartmenthauses, günstige Mietraten für das Unternehmen verhandelt werden. Weltweit ändern sich Einreisevorschriften und Visabestimmungen ständig. Ein Visa Immigration Provider bietet die notwendige Rechtsicherheit bei der Wahl des richtigen Visums. Expertise bei der oft langwierigen Beantragung von Visa und gute Kontakte zu Behörden im Gastland helfen, den umfangreichen Prozess flexibel und effizient zu bewältigen.

Der Einsatz moderner Informationstechnologie zur Unterstützung des Entsendeprozesses sollte selbstverständlich sein; schließlich geht es doch um schlanke Verwaltung! Moderne IT-Lösungen sind heute viel mehr als selbsterstellte Excel-dateien. Sie unterstützen zum Beispiel die Initiierung von Visaanträgen online, die Ablage aller zu einer Entsendung gehörenden Dokumente in einer zentralen und möglichst webbasierten Datenbank, Hinweise zur Vergütungsverwaltung, steuerbare Zugriffsberechtigungen und Einblick in den Status der Entsendung für alle mit dem Prozess befassten Abteilungen. Moderne, webbasierte IT erhöht die Übersichtlichkeit, vermeidet zeitaufwendige Rückfragen im Heimat- oder Gastland und ermöglicht die Pflege und den Abruf von Daten in Echtzeit.

Internationale Auslandsentsendungen zu wettbewerbsfähigen Konditionen bei gleichzeitiger Prozessoptimierung und Verbesserung der Kosteneffizienz der Entsendungsverwaltung bleiben das Ziel von Unternehmen, für die es keine Alternative zur Präsenz auf ihren internationalen Märkten gibt. Um dieses Ziel zu erreichen, empfehlen wir

- die Erstellung und fortlaufende Prüfung von Entsendungsrichtlinien,
- regelmäßiges Benchmarking und Anpassung an Best Practice,
- die vollständige Aufnahme des Entsendungsprozesses sowie dessen Optimierung durch Standardisierung und Straffung von Abläufen,
- den Einsatz der besten auf dem Markt verfügbaren IT-Lösungen und
- den Einsatz von Service Providern außerhalb der eigenen Kernkompetenz.

Für weitere Informationen zu diesem Thema, die individuelle Beratung Ihres Unternehmens oder auch die Initiierung eines Workshops zum Thema „moderne, effektive und kosteneffiziente Verwaltung von Auslandsentsendungen“ steht Ihnen unser Global Mobility Advisory Team gerne zur Verfügung.

Veranstaltungen

Gerne möchten wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hinweisen, teils von KPMG organisiert, teils mit KPMG Mitarbeitern als Referenten.

Haufe - Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern:

Arbeitsrecht — Sozialversicherung — Steuerrecht

08./09. Dezember 2008, Stuttgart

29./30. Januar 2009, Hannover

23./24. März 2009, Frankfurt am Main

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.haufe-akademie.de/80.71

GMAS Breakfast Meeting: Die Entsenderichtlinie: Benchmarkinformationen, Review von Entsenderichtlinien, Möglichkeiten der Kostenreduzierung

10. Dezember 2008, Düsseldorf

11. Dezember 2008, Frankfurt am Main

Ein weiterer Termin ist in Hamburg geplant.

IES Breakfast Meeting: Mitarbeiterentsendung nach China: Lösungsansätze zur steuerlichen Optimierung

13. Januar 2009, München

19. Februar 2009, Berlin

Ein weiterer Termin ist in Düsseldorf geplant.

IES Breakfast Meeting: Was ist eine Nettolohnzusage? Welche Vorteile bietet eine Tax Equalization?

31. März 2009, München

Kontakt: Angela Heinrich, aheinrich@kpmg.com (Berlin),

Vera Hetzel, vhetzel@kpmg.com (München)

Für einen Überblick über die von IES geplanten Veranstaltungen kopieren Sie bitte folgenden Link in Ihren Browser: www.kpmg.de/WasWirTun/1621.htm

Neuer Ansprechpartner bei Tax International Executive Services von KPMG

Seit dem 1.11.2008 leitet Matthias Henne das Tax International Executive Services Team von KPMG im Bereich Sozialversicherung deutschlandweit. Seine Mitarbeiter sind Ansprechpartner für alle sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit internationalen Personaleinsätzen. Matthias Henne berät seit mehr als 17 Jahren international operierende Unternehmen und ihre Expatriates über Gestaltungsmöglichkeiten zur Optimierung des Sozialversicherungsschutzes bei Aufnahme einer Beschäftigung im Ausland. Vor seinem Wechsel zu KPMG war er als Betriebsberater bei einem großen Krankenversicherungsunternehmen und anschließend mehr als acht Jahre in leitender Position bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) tätig. Matthias Henne ist Inhaber des Verwaltungsdiploms (VWA) und als Rentenberater für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung beim Amtsgericht Düsseldorf zugelassen.

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

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne

T + 49 211 475 7392
mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat

T + 49 69 9587-4154
mkumetat@kpmg.com

High Growth Markets-Projekte

Brasilien

Ursula Steffen

usteffen@kpmg.com

Russland

Uwe Nowotnick

unowotnick@kpmg.com

Indien

Ute Windgassen

uwindgassen@kpmg.com

China

Jörg Riebel

jriebel@kpmg.com



Impressum

Herausgeber

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Redaktion

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