



Dezember 2014

Mehr steuerliche Transparenz und Fair- ness – 2017 geht's los!

Steueroasen sollen bald der Vergangenheit angehören. Das „Global Forum on Transparency and Exchange of Information for Tax Purposes“ (Global Forum) setzt ein klares Zeichen gegen Steuerflucht. Anlässlich der Jahrestagung des Global Forum haben in Berlin am 29. Oktober 2014 Vertreter von mehr als 50 Regierungen und Jurisdiktionen eine multilaterale Vereinbarung zum automatischen Austausch von Informationen zu Finanzkonten unterzeichnet.

In der „Berliner Erklärung zu Transparenz und Gerechtigkeit“ wird die Einführung des neuen, einheitlichen und globalen Standards für den Austausch von Informationen über Steuerpflichtige beschlossen. Ziel ist die weltweite Umsetzung dieses Standards, um Steuerhinterziehung und Steuerbetrug zu bekämpfen.

Der automatische Informationsaustausch hat vor allem private Vermögen im Blick, die ins Ausland gebracht wurden, um heimischen Steuerpflichten zu entgehen. Der erste automatische Informationsaustausch soll im September 2017 erfolgen, und zwar bezogen auf Vorgänge im Steuerjahr 2016. Finanzinstitute müssen mit Stichtag 31. Dezember 2015 den Altbestand ihrer Konten erfassen und ab dem 1. Januar

2016 bei Neukunden die steuerliche Ansässigkeit feststellen. Bei dem Austausch mit dem Ausland sollen die hohen deutschen Datenschutzstandards angelegt werden. Zu den Erstunterzeichnern, den sogenannten „Early Adopters“ zählen neben den meisten EU-Ländern auch vermeintliche Steueroasen wie Liechtenstein, Bermuda, Guernsey, Jersey und die Kaimaninseln.

Dank der Führungsrolle, die die Gruppe der Erstanwender übernommen hat, haben inzwischen alle wichtigen Finanzplätze einen konkreten Zeitplan für den ersten Informationsaustausch im Jahr 2017 oder 2018 verabschiedet.

So begrüßt zum Beispiel die Schweiz den neuen internationalen Standard, an dem sie selbst mitgewirkt hat.

In einem Schreiben des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) an das Global Forum für Transparenz und Informationsaustausch bekräftigt die Schweiz die Absicht, die gesetzliche Basis für den automatischen Informationsaustausch zeitgerecht einzuführen. So sollen Schweizer Finanzinstitute 2017 mit der Erhebung von Kontodaten ausländischer Steuerpflichtiger beginnen. Ein erster Datenaustausch soll 2018 stattfinden.

Inhalt

Mehr steuerliche Transparenz und Fairness – 2017 geht's los!

Aufwendungen der Erstausbildung bald als Werbungskosten abziehbar?

Arbeitgeberbegriff: Vergleich nach den Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland/Österreich

Lohnsteuer - Änderungsrichtlinien 2015 – Neuerungen im Bereich der beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit und bei der Freigrenze für gewisse Zuwendungen des Arbeitgebers

Voraussetzungen einer erfolgreichen Repatriierung

Veranstaltungskalender

Fazit

Die Möglichkeiten der diskreten Geldanlage vermindern sich rasant. Für Steuerhinterzieher soll es nur noch zwei Wege geben: 1. den sich zu offenbaren oder 2. entdeckt zu werden.

Aufwendungen der Erstausbildung bald als Werbungskosten abziehbar?

Die steuerrechtliche Berücksichtigung von Kosten der beruflichen Aus- und Fortbildung ist seit langem im Wandel und regelmäßig im Streit. Die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) einerseits und die Reaktionen des Gesetzgebers auf die BFH-Rechtsprechung andererseits sorgen für viel Abwechslung im Berufsalltag der Steuerberater.

Fortbildungskosten und Aufwendungen der Berufsausbildung

Fortbildungskosten, d.h. beruflich veranlasste Weiterbildungskosten, sind seit jeher als Werbungskosten unbeschränkt abzugsfähig. Darunter fallen auch Zweit- oder Aufbaustudiengänge.

Anders verhält es sich mit den Aufwendungen der Berufsausbildung, dem Erwerb von Grundlagenkenntnissen für einen späteren Beruf. Diese umfassen insbesondere die Aufwendungen einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums.

Entwicklung der Abziehbarkeit von Aufwendungen der Berufsausbildung

Bis 2004 regelte § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG, dass die Aufwendungen für die Berufsausbildung oder Weiterbildung in einem nicht ausgeübten Beruf in begrenztem Umfang lediglich als Sonderausgaben abzugsfähig waren. Diese Regelung ging aber für Studenten mit einer „klassischen“ akademischen Laufbahn (Schulabschluss – Erststudium – Start ins Berufsleben) und Auszubildende regelmäßig ins Leere. Denn Sonderausgaben können nur in dem Jahr geltend gemacht werden, in dem sie anfallen. Da Studenten und Auszubildende typischerweise bereits vor

dem Abzug dieser Sonderausgaben noch nicht über ausreichend hohe Einkünfte verfügten, um Steuern zahlen zu müssen, wirkte sich für sie der Sonderausgabenabzug nicht steuerminimierend aus.

Die Aufwendungen für die Berufsausbildung wurden in langjähriger Rechtsprechung des Reichsfinanzhofs (RFH) in den 1930er Jahren und später dann durch den BFH nicht als Werbungskosten anerkannt.

Der BFH hat in den Jahren 2002 und 2003 seine Rechtsprechung geändert. In mehreren Entscheidungen hat er Aufwendungen für die Berufsausbildung und der Weiterbildung in einem nicht ausgeübten Beruf als vorweggenommene Werbungskosten anerkannt. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass diese Kosten durch die spätere Erzielung von steuerpflichtigen Einnahmen veranlasst waren. Nach dieser neuen Rechtsprechung konnten Akademiker nach ihrem Berufseinstieg ihre früheren Studienkosten noch geltend machen. Denn anders als Sonderausgaben können Werbungskosten zu Verlusten führen und so auch noch in späteren Jahren geltend gemacht werden. Übersteigen nämlich die Werbungskosten die Einnahmen, so entstehen steuerliche Verluste. Diese können in spätere Jahre vorgetragen werden und mit positiven Einkünften verrechnet werden.

Im Jahr 2004 reagierte der Gesetzgeber und ordnete die Ausbildungskosten mit Wirkung zum 1. Januar 2004 neu. Zum einen fasste er die Aufwendungen der Weiterbildung in einem nicht ausgeübten Beruf nun unter den Begriff der Fortbildungskosten. Diese sind seitdem als Werbungskosten unbeschränkt abziehbar.

Zum anderen führte der Gesetzgeber § 12 Nr. 5 EStG ein. Danach sind Aufwendungen der erstmaligen Berufsausbildung und des Erststudiums als Kosten der privaten Lebensführung nicht abzugsfähig. Der Gesetzgeber wollte damit zum Ausdruck bringen, dass die erstmalige Berufsausbildung und das Erststudium typischerweise zu den Grundvoraussetzungen der Lebensführung gehören und daher keine Werbungskosten begründen können.

Aufwendungen für die Berufsausbildung sollten danach weiterhin lediglich begrenzt als Sonderausgaben nach § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG abzugsfähig sein.

Gesetzessystematisch aber schließt § 12 Nr. 5 EStG nicht aus, dass Aufwendungen der erstmaligen Berufsausbildung und des Erststudiums als Werbungskosten abziehbar sind, sofern nur ein hinreichend konkreter Veranlassungszusammenhang mit den späteren Einkünften besteht.

Vor diesem Hintergrund hat der BFH in mehreren Urteilen zwischen 2009 und 2011 entschieden, dass die Kosten der erstmaligen Berufsausbildung und des Erststudiums weiterhin als vorweggenommene Werbungskosten abziehbar sein können.

Kein Werbungskostenabzug aufgrund § 9 Abs. 6 EStG

Wieder reagierte der Gesetzgeber. Im Oktober 2011 führte er zusätzlich zu § 12 Nr. 5 EStG rückwirkend bis zum Jahr 2004 die Regelung des § 9 Abs. 6 EStG ein. Danach stellen solche Kosten als Erstausbildungskosten keine Werbungskosten dar. Nach dieser bis heute geltenden Gesetzeslage sind die Aufwendungen der erstmaligen Berufsausbildung und des Erststudiums nach § 10 Abs. 1 Nr. 7 EStG lediglich als Sonderausgaben – aktuell in Höhe von bis zu € 6.000 pro Jahr – abziehbar.

Für die Zukunft (ab 2015) plant der Gesetzgeber durch das Zollkodex-Anpassungsgesetz die Voraussetzungen für die Abzugsfähigkeit von Bildungsaufwendungen zu konkretisieren und zu verschärfen:

- Bildungsaufwendungen sollen nur abziehbar sein, wenn der Steuerpflichtige bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens 12 Monaten oder ein abgeschlossenes Studium vorweisen kann.
- Der weitgehend wirkungslose § 12 Nr. 5 EStG soll hingegen aufgehoben werden.

Verfassungswidrigkeit von § 9 Abs. 6 EStG?

Bereits während des Verfahrens zur ersten Gesetzesänderung im Jahr 2004 hat der damalige Vorsitzende Richter am BFH Walter Drenseck darauf hingewiesen, dass es verfassungswidrig sei, Berufsausbildungskosten vom Werbungskostenabzug auszuschließen. Der BFH (Beschlüsse vom 17.7.2014 - VI R 2/12, VI R 8/12) folgt ihm nun und vertritt die Auffassung, dass § 9 Abs. 6 EStG verfassungswidrig ist. Diese Ansicht begründet der BFH im Wesentlichen wie folgt:

- § 9 Abs. 6 EStG verstößt gegen das aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz herzuleitende Prinzip der Besteuerung nach der finanziellen Leistungsfähigkeit. Danach darf der Staat grundsätzlich nur das Nettoeinkommen besteuern. Das ist der Teil der Erwerbseinnahmen, der nach Abzug aller beruflichen veranlassten Erwerbsaufwendungen und der zwangsläufigen privaten existenzsichernden Aufwendungen übrig bleibt („Nettoprinzip“).
- Die Aufwendungen der Berufsausbildung sind nahezu „prototypisch“ beruflich veranlasste Erwerbsaufwendungen.
- Der Veranlassungszusammenhang gilt veranlagungszeitraumsübergreifend. Auch vorab entstandene Werbungskosten gilt es zu berücksichtigen.
- Der Veranlassungszusammenhang besteht nur dann nicht, wenn „ins Blaue hinein“ studiert wird.
- Die typisierende Annahme des Gesetzgebers, dass Aufwendungen einer Erstausbildung überwiegend privat veranlasst sind („Erwerb einer gehobeneren gesellschaftlichen Stellung“), ist im Regelfall unzutreffend.
- Jedenfalls aber sind die Aufwendungen der Berufsausbildung zwangsläufig, da sie der Existenzsicherung dienen.
- Die Rückwirkung bis in das Jahr 2004 ist nach Ansicht des BFH hingegen nicht verfassungswidrig, da im Rückwirkungszeitraum kein

Steuerpflichtiger auf die Möglichkeit des Werbungskostenabzugs berechtigterweise vertrauen durfte.

Nur das Bundesverfassungsgericht kann vom deutschen Parlament beschlossene Gesetze verwerfen. Daher hat nun der BFH in sechs Streitfällen das Verfahren ausgesetzt. Es soll die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts darüber eingeholt werden, ob § 9 Abs. 6 EStG gegen das Grundgesetz verstößt. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesverfassungsgericht § 9 Abs. 6 EStG für allgemein verfassungswidrig erklärt. In diesem Fall wäre § 9 Abs. 6 EStG mit Wirkung für den gesamten Zeitraum bis 2004 nichtig.

In Einzelfällen stellt das Bundesverfassungsgericht lediglich fest, dass eine Regelung mit dem Grundgesetz unvereinbar ist. Dies hat die Folge, dass diese zukünftig nicht mehr angewendet werden darf. Regelmäßig setzt das Gericht dem Gesetzgeber eine Frist zur Neuregelung.

Auswirkungen auf die Praxis

Um alle Chancen zu wahren, ist Studenten und Auszubildenden zu empfehlen, unterjährig Belege zu sammeln und eine Steuererklärung einzureichen sowie einen Verlustfeststellungsantrag zu stellen. Sofern für ein Steuerjahr keine Steuererklärung eingereicht worden ist, läuft die Festsetzungs- bzw. Feststellungsfrist erst sieben Jahre nach Ablauf des jeweiligen Steuerjahres ab. Daher sollten neben Studenten und Auszubildenden auch junge Berufstätige prüfen, ob sie noch steuerliche Verluste aus abgelaufenen Ausbildungsjahren feststellen lassen können.

Das Finanzamt kann zwar angesichts des (noch) geltenden § 9 Abs. 6 EStG dem Antrag auf Verlustfeststellung nicht stattgeben und wird zunächst den Antrag ablehnen. Daher ist in einem zweiten Schritt Einspruch gegen die Ablehnung der Verlustfeststellung einzulegen und zur Begründung auf die Vorlagen des BFH an das Bundesverfassungsgericht zu verweisen. Das Finanzamt hat dann zwingend das Einspruchsverfahren ruhen zu lassen und

den Ausgang der Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht abzuwarten.

Sollte das Bundesverfassungsgericht § 9 Abs. 6 EStG für verfassungswidrig erklären, so ergäben sich daraus folgende Auswirkungen:

- Das Finanzamt hätte den Werbungskostenabzug zu gewähren und die Verluste festzustellen.

Auf Grundlage dieser Verlustfeststellungsbescheide müsste das Finanzamt bei der Veranlagung der Folgejahre diese Verluste berücksichtigen. Gegebenenfalls wären bereits ergangene Einkommensteuerbescheide der Folgejahre zu ändern. Der Werbungskostenabzug käme somit noch zu tragen.

Arbeitgeberbegriff: Vergleich nach den Doppelbesteuerungs- abkommen Deutsch- land/Österreich

Aufgrund der Rechtsprechung des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes im Jahr 2013 (VwGH 22. Mai 2013, 2009/13/0031) ergeben sich Änderungen bei der steuerlichen Behandlung grenzüberschreitender Mitarbeitereinsätze zwischen Deutschland und Österreich. Dies betrifft insbesondere die Thematik des Arbeitgeberbegriffs in dem Doppelbesteuerungsabkommen Österreich/Deutschland (DBA Österreich). Die Annahme eines Arbeitgebers im Tätigkeitsstaat führt nach den DBA bekanntlich regelmäßig zur Besteuerung im Tätigkeitsstaat ab dem ersten Arbeitstag. Das österreichische Bundesministerium für Finanzen (im Folgenden „ÖBMF“ abgekürzt) hat in diesem Zusammenhang am 12. Juni 2014 einen Erlass zur Interpretation des Arbeitgeberbegriffs nach den Doppelbesteuerungsabkommen veröffentlicht (ÖBMF-010221/0362-VI/8/2014).

Vor diesem Hintergrund stellen wir Ihnen im Folgenden die Neuerungen zur Auslegung des Arbeitgeberbegriffes nach dem DBA Österreich vor.

a) Arbeitgeber aus deutscher Sicht

Arbeitgeber im Sinne der Doppelbesteuerungsabkommen kann laut dem deutschen BMF nicht nur der zivilrechtliche Arbeitgeber sein. Arbeitgeber kann auch eine andere natürliche oder juristische Person sein, die die Vergütung für den entsandten Arbeitnehmer wirtschaftlich trägt (BMF-Schreiben Steuerliche Behandlung des Arbeitslohnes nach den Doppelbesteuerungsabkommen vom 12. November 2014).

b) Arbeitgeber aus österreichischer Sicht

Bis zur Veröffentlichung des oben genannten Urteils des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes in 2013 stellte die österreichische Finanzverwaltung alleine auf den zivilrechtlichen Arbeitgeber ab. Hiernach konnte in bestimmten Entsendungsfällen eine Besteuerung seitens des österreichischen Fiskus erfolgen, auch wenn die Gehaltstragung durch das aufnehmende Unternehmen im Tätigkeitsstaat erfolgte und dieser Artikel 15 Absatz 2 OECD MA als erfüllt ansah. Damit konnte bei einem Arbeitnehmer eine gleichzeitige Steuerpflicht im Ansässigkeitsstaat Österreich und dem Tätigkeitsstaat entstehen. Jedenfalls dann, wenn der zivilrechtliche Arbeitgeber nicht im Tätigkeitsstaat ansässig war.

Mit Urteil des österreichischen Verwaltungsgerichtshofes in 2013 wird nun auch hier auf einen wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriff abgestellt. Somit erfolgt zumindest teilweise eine Harmonisierung mit den Ideen der OECD. Das ÖBMF konkretisiert die Auswirkungen dieses Urteils. Folgende Klarstellungen wurden in diesem Zusammenhang getroffen:

- Als Arbeitgeber im Sinne des Doppelbesteuerungsabkommens ist derjenige zu qualifizieren, der den Arbeitslohn letzten Endes wirtschaftlich trägt und nicht zwingend der zivilrechtliche Arbeitgeber.
- In Fällen von Aktivleistungen, unter die beispielsweise Beratungs- und Schulungsleistungen fallen, wird aus österreichischer Sicht weiterhin alleine auf den zivilrechtlichen Arbeitgeberbegriff abgestellt.

- In Fällen von Passivleistungen (Entsendungen eines Arbeitsnehmers aufgrund einer Überlassungsvereinbarung) wird aus österreichischer Sicht auf den wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriff abgestellt.

Doppelbesteuerungsrisiko

Durch die unterschiedliche Auslegung des Arbeitgeberbegriffs nach den DBA kam es bisher zu einem erheblichen Doppelbesteuerungsrisiko. Dieses Doppelbesteuerungsrisiko wurde nun durch das Urteil des österreichischen Verwaltungsgerichtshofs vom 22. Mai 2013 gemindert. Dies ergibt sich zum einen aus der Differenzierung zwischen Aktiv- und Passivleistungen und zum anderen auf der einseitigen Bezugnahme auf die Kostentragung.

Fazit

Das dargelegte Doppelbesteuerungsrisiko wird somit in Entsendungsfällen in erheblichem Maße reduziert. Fraglich ist in diesem Zusammenhang die einseitige Bezugnahme auf die Kostentragung. Die Differenzierung zwischen Aktiv- und Passivleistungen kann potentiell ebenfalls weiterhin zu Konflikten führen. Es bleibt abzuwarten, ob die österreichische Finanzverwaltung hier eine weitere Harmonisierung verfolgen und entsprechend umsetzen wird.

Lohnsteuer - Änderungsrichtlinien 2015 – Neuerungen im Bereich der beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit und bei der Freigrenze für gewisse Zuwendungen des Arbeitgebers

Zum 1. Januar 2015 werden die Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) aktualisiert. Mit den Neuerungen der LStR werden die Entwicklungen der aktuellen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs berücksichtigt und zahlreiche Änderung aufgrund zwischenzeitlich ergangener Verwaltungsanweisungen aufgenommen.

Viele Regelungen, die bislang nur in den LStR enthalten waren, wurden im Zuge der Reform des Reisekostenrechts 2014 in das EStG aufgenommen. Aus diesem Grunde enthalten die LStR anstelle von Definitionen vielfach nur noch Verweisungen auf das EStG.

Die LStR 2015 sind grundsätzlich für alle Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2014 enden. Sie gelten auch für frühere Zeiträume, soweit sie Vorschriften des EStG betreffen, die vor dem 1. Januar 2015 geändert wurden oder die bisherige Rechtslage klarstellen.

Im Folgenden wird ein Überblick über zwei wesentliche Änderungen der LStR gegeben:

Neuerungen im Bereich der beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit

Korrespondierend zu den gesetzlichen Änderungen zum Reisekostenrecht, die schon seit 1. Januar 2014 gelten, sowie dem hierzu erlassenen BMF-Schreiben vom 30. September 2013 (ersetzt durch das BMF-Schreiben vom 24. Oktober 2014), wurden die entsprechenden Anpassungen in den LStR 2015 vorgenommen.

Neben dem Ersatz des Begriffs der „Regelmäßigen Arbeitsstätte“ durch den Begriff der „Ersten Tätigkeitsstätte“ wurde die Zweiteilung der Verpflegungspauschalen (>8h = EUR 12 und

>24h = EUR 24) in die LStR 2015 aufgenommen (vgl. zu beiden Themen den September-Newsletter zu den Neuerungen im Bereich der doppelten Haushaltsführung).

Bei der arbeitgeberveranlassten Mahlzeitengestellung im Rahmen von Auswärtstätigkeiten wurde die Üblichkeitsgrenze von 40 Euro auf 60 Euro erhöht.

Die Üblichkeitsgrenze legt fest, bis zu welchem Wert die Mahlzeit mit dem Sachbezugswert bewertet und ggf. steuerfrei gewährt werden können.

Außerdem findet sich in R 9.5 Abs. 1 Satz 6 LStR 2015 eine Ergänzung zu den abziehbaren Fahrtkosten bei einer Auswärtstätigkeit.

Danach kann ein Arbeitnehmer ohne erste Tätigkeitsstätte Aufwendungen, die er für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seinem Tätigkeitsort aufbringt, nur in Höhe der Entfernungspauschale geltend machen, wenn er nach den dienst- und arbeitsrechtlichen Festlegungen zur Aufnahme seiner beruflichen Tätigkeit dauerhaft, typischerweise arbeitstäglich denselben Ort bzw. dasselbe weiträumige Tätigkeitsgebiet aufsucht.

Neuerungen bei der Freigrenze für gewisse Zuwendungen des Arbeitgebers

Neben der Anhebung der Üblichkeitsgrenze für die arbeitgeberseitige Mahlzeitengestellung im Rahmen einer Auswärtstätigkeit fand auch eine Anpassung der Grenze für gewisse Zuwendungen in den LStR 2015 von 40 Euro auf 60 Euro statt.

Für Zuwendungen an Arbeitnehmer ist künftig Folgendes zu beachten:

Geschenke bei Dienstleinführungen und Arbeitnehmerjubiläen fließen bis zu 60 Euro in die 110-Euro-Freigrenze ein (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR 2015).

Die angehobene Wertgrenze von 60 Euro gilt nunmehr auch für Aufmerksamkeiten sowie Arbeitsessen (R 19.6 Abs. 1 Satz 2 LStR 2015).

Beispiel:

Ein Arbeitgeber schenkt seiner Arbeitnehmerin zum Geburtstag einen Blumenstrauß im Wert von 60 Euro.

Das Geschenk ist steuerfrei, weil es zu einem persönlichen Anlass (Geburtstag) gewährt wurde und der Wert 60 Euro nicht übersteigt.

Auch bei Betriebsveranstaltungen werden Geschenke bis zum Wert von 60 Euro in die Freigrenze einbezogen (R 19.5 Abs. 6 Satz 3 LStR 2015).

Beispiel:

An der Weihnachtsfeier eines Unternehmens nehmen alle 60 Mitarbeiter des Unternehmens teil. Bei dieser Feier entfallen auf jeden Mitarbeiter Aufwendungen in Höhe von 80 Euro. Zusätzlich erhält jeder Mitarbeiter ein Geschenk im Wert von 50 Euro.

Die Betriebsveranstaltung wird insgesamt steuerpflichtig, da die Aufwendungen je Mitarbeiter einschließlich des Geschenks 130 Euro betragen und somit die 110-Euro-Grenze überschreiten.

Hätten die Geschenke stattdessen einen Wert von 61 Euro gehabt, wären sie nicht in die 110-Euro-Grenze einzubeziehen. Die Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung in Höhe von 80 Euro wären steuerfrei. Lediglich die Geschenke in Höhe von 61 Euro wären steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die Freigrenze von 110 Euro nun wohl doch nicht angehoben werden soll. Der Referentenentwurf des Gesetzes zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union hatte noch eine Erhöhung der Freigrenze von 110 Euro auf 150 Euro je teilnehmenden Arbeitnehmer (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG-Entwurf) vorgesehen. Es bleibt abzuwarten, wann diese Gesetzesänderung tatsächlich umgesetzt wird. Die genannten Beträge verstehen sich inklusive Umsatzsteuer.

Voraussetzungen einer erfolgreichen Repatriierung

Laut unserer Umfrage „Global Assignments Policies and Practices (GAPP)“ beginnen 39 Prozent der Unternehmen den Rückführungsprozess rund sechs Monate vor dem Enddatum der Entsendung. 23 Prozent der Unternehmen werden erst drei Monate vor dem Enddatum aktiv. Insgesamt sind nur 33 Prozent der Unternehmen mit ihrer Rückführungs durchführung zufrieden. 35 Prozent bemängeln diesen Vorgang innerhalb ihrer Organisation.

Damit der Rückfluss aus der Investition in eine Entsendung voll erzielt werden kann, ist eine frühzeitige Eingliederung der Rückführungsphase in den Gesamtprozess von hoher Bedeutung.

Zu einer erfolgreichen Repatriierung zählt nicht nur die Planung logistischer Komponenten, sondern auch die Ausgestaltung effizienter Reintegrationsprogramme in die Heimatlandorganisation.

Die logistische Unterstützung, die den Mitarbeiter und seine Familie physisch nach Hause bringt, spiegelt typischerweise die Beihilfen und Leistungspakete zum Anfang der Entsendung.

Nachhaltige Integrationsmaßnahmen hingegen dienen der reibungslosen Wiedereingliederung des Mitarbeiters in das Heimatlandunternehmen. Die neu erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen des Mitarbeiters sollen die Organisation bereichern und somit die globale Ausrichtung und Unternehmensstrategie unterstützen.

Es istförderlich bereits in der Initiierungsphase die mit dem Auslandseinsatz verfolgten Ziele und auch die für den Mitarbeiter resultierenden Chancen mit dem Mitarbeiter zu besprechen.

Zu den Schlüsselkomponenten zählt auch die Unterstützung eines stetigen Kontaktes des Mitarbeiters mit seinem Heimatlandvorgesetzten und der zuständigen Personalentwicklung. Dies unterstützt die Mitarbeiterbindung.

Regulärer Heimatlandurlaub unterstützt ebenfalls die Aufrechterhaltung der persönlichen und geschäftlichen Beziehungen des Mitarbeiters. Zudem fördern formelle oder informelle Mentoren-Programme die Mitarbeiterbindung. Regelmäßige Informationen zur Entwicklung des Heimatlandunternehmens stärken die Identifikation mit der Heimatlandorganisation. Denn nur wenn der Entsandte ein befriedigendes Ergebnis seines Auslandseinsatzes sieht, kann er dem Unternehmen dessen Investition langfristig zurückgeben.

KPMG unterstützt Sie bei der Entwicklung und Durchführung maßgeschneideter Repatriierungsprogramme, um Sie bei dieser immer wichtiger werdenden Herausforderung am Markt zu begleiten.

Veranstaltungen

Gerne weisen wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hin, mit Mitarbeitern der KPMG AG Wirtschaftsprüfungs gesellschaft als Referenten. Einen aktuellen Überblick über die Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

DGFP Seminar: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referenten: Karl-Wilhelm Hofmann, Ute Windgassen, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Dr. Thomas Wolf, KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

02. - 06. März 2015, München

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

DGFP Seminar: Grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmern – sozialversicherungs- und einkommensteuerrechtliche Besonderheiten

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

28. - 30. September 2015, Frankfurt/Main

30. Nov. - 02. Dezember 2015, Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

12. - 13. Februar 2015, Hamburg

25. - 26. März 2015, Frankfurt/Main

07. - 08. Mai 2015, Unterhaching

24. - 25. Juni 2015, Berlin

03. - 04. September 2015, Köln

12. - 13. Oktober 2015, Mannheim

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.haufe-akademie.de>

Ansprechpartner

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuern

Gesamtleitung

Frank Seidel, Partner
T + 49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Berlin

Mathias Schubert, Partner
T + 49 30 2068-4424
mschubert@kpmg.com

Frankfurt am Main

Heidi Mennen, Partner
T + 49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

Hamburg

Frank Röhrs, Senior Manager
T + 49 40 32015-5803
froehrs@kpmg.com

Köln

Ute Otto, Partner
T + 49 221 2073-6373
uteotto@kpmg.com

Düsseldorf

Stefanie Vogler, Partner
T + 49 211 475-7378
svogler@kpmg.com

Mannheim

Hauke Poethkow, Director
T + 49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München

Uwe Nowotnick, Partner
T + 49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

IT- Lösungen

Berlin

Christian Baumgart, Partner
T + 49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

US Tax

Frankfurt am Main

Britta Rücker, Senior Manager
T + 49 69 9587-2165
brittaruecker@kpmg.com

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne, Senior Manager
T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat, Partner
T + 49 69 9587-4154
mkumetat@kpmg.com

Lohnsteuer-Services

München

Eugen Straub, Partner
T + 49 89 9282-1641
estraub@kpmg.com

Impressum

Herausgeber

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.

Redaktion

Uwe Nowotnick (V. i. S. d. P.)

T + 49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

www.kpmg.de

© 2014 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Der Name KPMG, das Logo und „cutting through complexity“ sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.

KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Berlin

Dr. Thomas Wolf, Director
T + 49 30 530199-300
twolf@kpmg.com