

Juli 2015

Steuerreform Spanien – Änderungen beim Special Tax Regime

Die spanische Regierung hat eine umfangreiche Steuerreform auf den Weg gebracht, die am 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist. Von den weitreichenden Gesetzesänderungen ist auch das Special Tax Regime betroffen.

Bei dem Special Tax Regime handelt es sich um eine besondere Form der Besteuerung für natürlichen Personen. Dabei wird eine in Spanien ansässige Person auf Antrag als Non Tax Resident besteuert. Die Regelung findet häufig auf nach Spanien entsandte Mitarbeiter Anwendung.

Unverändert für die Inanspruchnahme des Special Tax Regimes bleiben folgende Voraussetzungen:

- Der Entsandte darf in den letzten 10 Jahren vor Zuzug in Spanien nicht unbeschränkt steuerpflichtig gewesen sein,
- der Zuzug muss aufgrund eines Arbeits- oder Entsendevertrags erfolgen und
- der Antrag ist innerhalb von 6 Monaten nach Tätigkeitsbeginn zu stellen.

Folgende Änderungen haben sich durch die Steuerreform ergeben:

- Der pauschale Steuersatz wurde von 24,75% auf 24% reduziert.

- Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit, die einen Betrag von 600.000 EUR übersteigen, unterliegen dem regulären Steuersatz von 47% (ab 2016 45%). Nach der Vorgängerregelung konnte bei zu erwartenden Arbeitseinkünften von mehr als 600.000 EUR das Tax Regime nicht beantragt werden.
- Die Tätigkeit muss nicht mehr in Spanien oder im Interesse der spanischen Gesellschaft ausgeübt werden. Nach der bisherigen Regelung durften nur 15% (in Ausnahmefällen 30%) der Vergütung auf eine Tätigkeit außerhalb Spaniens entfallen.
- Die gesamten Arbeitseinkünfte des Mitarbeiters werden der Tätigkeit in Spanien zugerechnet und unterliegen dort der Besteuerung.
- Die günstige Besteuerung kann auch von Mitgliedern des Vorstands beantragt werden, vorausgesetzt, dass diese nicht an der Gesellschaft beteiligt sind.
- Profisportler können das Tax Regime nicht beantragen.

Steuerpflichtige, die vor dem 01.01.2015 in Spanien eingereist sind, können weiterhin nach den früheren Regeln besteuert werden. Mit Erstellung der Einkommensteuererklärung für 2015 kann der Steuerpflichtige entscheiden, ob er in das neue Tax Regime wechseln will oder ob weiterhin die bisherigen Vorschriften angewandt werden sollen. Entscheidet er sich für die bisherige Regelung, gilt

Inhalt

Steuerreform Spanien – Änderungen beim Special Tax Regime

„Retirement Allowance“ bei Entsendungen aus Japan

Firmenwagen von Grenzgängern – der Zoll fährt mit

Bestätigung der Rechtsansichten betreffend das Reisekostenrecht (BMF-Schreiben vom 19. Mai 2015; IV C 5 – S 2353/15/1002)

Bescheinigung A1 bei kurzfristigen Entsendungen nach Deutschland – Erfahrungen aus der Praxis

Return on Investment (RoI) eines internationalen Personaleinsatzes – oft gehört – aber wie messen?

Veranstaltungskalender

auch der höhere Steuersatz von 24,75% weiter.

Speziell die Neuerung, dass die gesamten Arbeitseinkünfte der Tätigkeit in Spanien zugerechnet werden und dort in voller Höhe besteuert werden, kann für den Arbeitnehmer zu Nachteilen in Form einer Doppelbesteuerung führen. Nach der alten Regelung war es bisher grundsätzlich möglich, das Gehalt für Arbeitstage außerhalb Spaniens im Rahmen der Gehaltsabrechnung freizustellen. Diese Möglichkeit entfällt jetzt.

Im IES Newsletter Mai 2013 hatten wir über das neue DBA Spanien berichtet: Dieses findet seit dem 01. Januar 2013 Anwendung. Es enthält unter anderem Neuerungen für Mitarbeiter, die nach dem Special Tax Regime besteuert werden. Danach soll das DBA keine Anwendung finden, wenn diese besondere Form der Besteuerung beantragt wurde.

Die steuerlichen Auswirkungen sollen im Folgenden in Form eines Beispiels dargestellt werden.

Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer A, ledig, zieht aus beruflichen Gründen nach Spanien und wird dort nach nationalen Vorschriften unbeschränkt steuerpflichtig. Seinen Wohnsitz in Deutschland gibt er auf. Die Voraussetzungen für das Special Tax Regime sind erfüllt. Dieses wird beantragt. A ist im zweiten Jahr an 30 Tagen in Deutschland tätig.

Folgen: Da das DBA hier nicht anwendbar ist, unterliegt das Gehalt für deutsche Arbeitstage der beschränkten Steuerpflicht in Deutschland. Diese Einkünfte werden nach der Neuregelung in Spanien ebenfalls besteuert. Die Anrechnung der in Spanien gezahlten Steuern ist bei beschränkter Steuerpflicht in Deutschland nicht möglich. Es kommt zu einer Doppelbesteuerung.

Beispiel 2:

Der Arbeitnehmer A, ledig, zieht aus beruflichen Gründen nach Spanien und wird dort nach nationalen Vorschriften unbeschränkt einkommensteuerpflichtig. Der Wohnsitz in Deutschland wird beibehalten. Der Lebensmittelpunkt verlagert sich nach Spanien. Die Voraussetzungen für das Special Tax

Regime sind erfüllt. Dieses wird beantragt. A ist im zweiten Jahr ebenfalls an 30 Tagen in Deutschland tätig.

Folgen: Die gesamten Arbeitseinkünfte des A werden in Spanien nach dem günstigen Steuersatz von 24% besteuert. In Deutschland ist A weiterhin unbeschränkt steuerpflichtig. Da Artikel 14 DBA Spanien hier nicht zur Anwendung kommt, unterliegt das gesamte Gehalt der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland. Die Anrechnung der in Spanien gezahlten Steuern ist nach den Regelungen des § 34c EStG i.V.m. § 34d Nr. 5 EStG nur möglich, soweit diese auf Arbeitstage außerhalb Deutschland entfällt. Es kommt ebenfalls zu einer Doppelbesteuerung des Gehaltes für deutsche Arbeitstage.

Fazit

Die Inanspruchnahme des neuen Special Tax Regime kann wegen des günstigen Steuersatzes für nach Spanien entsandte Mitarbeiter sehr vorteilhaft sein. Ist der Mitarbeiter während seines Spanieneinsatzes allerdings in Deutschland tätig, tritt in bestimmten Fällen eine Doppelbesteuerung ein. Besonders bei häufigen beruflich veranlassten Aufenthalten in Deutschland muss der Sachverhalt sorgfältig geprüft werden. Die verschiedenen Möglichkeiten der Besteuerung sind sorgfältig abzuwägen.

„Retirement Allowance“ bei Entsendungen aus Japan

Häufig verfügen Mitarbeiter in Japan über eine nach dortigem Recht abgeschlossene betriebliche Altersversorgung, welche auch während der Entsendung nach Deutschland fortgeführt wird. Diese besteht in der Regel aus verschiedenen Komponenten und enthält u.a. eine sog. „Retirement Allowance“. Diese „Retirement Allowance“ besteht aus einer Einmalzahlung und einer Altersrente. Die Einmalzahlung („Taishoku Ichijikin“) wird normalerweise bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch den japanischen Arbeitgeber ausgezahlt. Darüber hinaus kann ab Erreichen eines bestimmten Alters eine Versorgungsrente ausgezahlt werden. Beide

Komponenten werden während des Zeitraums der Beschäftigung vom Arbeitgeber über Pensionsrückstellungen finanziert.

„Retirement Allowance“ - Komponente 1: Altersrente

Die Altersrente ist an das Erreichen eines bestimmten Alters geknüpft und dient der Versorgung des Mitarbeiters. Insofern sollten die steuerrechtlichen Voraussetzungen einer betrieblichen Altersvorsorge regelmäßig erfüllt sein. Das Besteuerungsrecht für die später ausgezahlten Rentenzahlungen steht nach Art. 18 DBA Deutschland-Japan dem Ansässigkeitsstaat zu. Ansässig ist der betreffende Mitarbeiter dort, wo er einen Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt hat. Trifft dies auf beide Staaten zu, gilt der Staat als Ansässigkeitsstaat, zu dem der Mitarbeiter die engeren persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen hat (Mittelpunkt der Lebensinteressen).

„Retirement Allowance“ - Komponente 2: Einmalzahlung

Diese Einmalzahlung wird regelmäßig unabhängig vom Grund des Ausscheidens gezahlt. Die Höhe des Anspruchs ermittelt sich unter Berücksichtigung des Grundgehalts, der Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie eventueller sonstiger Gutschriften aufgrund besonderer Leistungen des Mitarbeiters.

Erhält ein Mitarbeiter die Einmalzahlung während seiner Entsendung nach Deutschland, ist zu prüfen, ob dies eine Lohnsteuereinbehaltungspflicht auslöst. Anlass für die Auszahlung während der Entsendung kann z.B. auch ein konzerninterner Transfer in eine andere Gesellschaft sein.

Da die Zahlung an keine biometrischen Risiken geknüpft ist, liegt aus steuerrechtlicher Sicht keine betriebliche Altersversorgung vor. Es handelt sich vielmehr um Arbeitslohn, welcher über den Zeitraum der Beschäftigung erwirtschaftet und bei Ausscheiden ausgezahlt wird. Eine eventuelle Lohnversteuerung erfolgt im Zeitpunkt der Auszahlung. Die Zahlung unterliegt als Arbeitslohn den Regelungen des Art. 15 DBA Japan.

Einmalzahlung - Abfindung oder Arbeitslohn für mehrere Jahre?

Zur Bestimmung eines ggfs. anteilig Deutschland zustehenden Besteuerungsanspruchs ist zunächst der Charakter der Zahlung zu bestimmen. Wäre die Einmalzahlung als Abfindung zu qualifizieren, stünde das Besteuerungsrecht regelmäßig vollumfänglich dem Ansässigkeitsstaat zu. Für Geschäftsführer ist insoweit Artikel 16 DBA Japan zu beachten, welcher das Besteuerungsrecht für Geschäftsführervergütungen regelmäßig dem Staat zuweist, in dem die Gesellschaft ansässig ist (Sitz, Ort der Geschäftsleitung). Obwohl die Einmalzahlung anlässlich des Ausscheidens des Mitarbeiters gezahlt wird, sprechen jedoch einige Argumente gegen die Qualifikation der Zahlung als Abfindung. So stellt die Zahlung nicht immer einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes dar. Vielmehr handelt es sich um die Auszahlung vertraglich erdienter Ansprüche. Dies spricht für die Qualifikation der Zahlung als nachträglicher Arbeitslohn. Deutschland würde in diesem Fall das Besteuerungsrecht zustehen, soweit der Anspruch während der Entsendung nach Deutschland erdient wurde. Je nach Ausgestaltung der Ausgangssituation ist es möglich, dass die Zahlung in einen in Deutschland steuerpflichtigen und einen steuerfreien Teil aufzuteilen ist.

Fazit

Sofern Arbeitnehmer während der Entsendung nach Deutschland eine japanische „Retirement Allowance“ und damit verbundene Rentenzahlungen erhalten, kann dies zu einer persönlichen Steuerpflicht in Deutschland führen. Darüber hinaus können hieraus auch Einbehaltungspflichten für den Arbeitgeber erwachsen. Dies ist im Einzelfall unter Beachtung der Gesamtumstände individuell zu prüfen und zu würdigen.

Firmenwagen von Grenzgängern – der Zoll fährt mit

Firmenwagen stellen einen willkommenen Gehaltsbestandteil dar. Dass dieser in Deutschland im Rahmen der Lohnabrechnung als geldwerter Vorteil zu berücksichtigen ist, ist allgemein bekannt. Dass im Falle einer grenzüberschreitenden Firmenwagengestellung der Zoll mit ins Spiel kommen kann, ist möglicherweise überraschend.

Am 13. Februar 2015 wurde durch die EU die Durchführungsverordnung (EU) 2015/234 veröffentlicht, die die Einfuhr von Fahrzeugen in das Zollgebiet der EU regelt. Hierdurch erfolgte eine Anpassung des Artikels 561 Absatz 2 der Verordnung (EWG) Nr. 2454/93. Die Neuregelung ist ab dem 1. Mai 2015 anwendbar. Damit soll die private Nutzung von Drittlandsfahrzeugen, die in der EU nicht verzollt worden sind (z.B. Firmenfahrzeuge aus der Schweiz), zollrechtlich eingeschränkt werden.

Bisher war die Privatnutzung von ausländischen Fahrzeugen in der EU grundsätzlich möglich bzw. zollrechtlich unbedenklich, wenn dies im Anstellungsvertrag vorgesehen war. Mit den neuen Bestimmungen sind außer der Fahrt zwischen Wohnung (innerhalb der EU) und Arbeitsstätte (außerhalb der EU) nur noch jene Fahrten möglich, die der Aufgabe des Arbeitnehmers entsprechen. Dies muss im Arbeitsvertrag vermerkt sein. Die Zollbehörden können von dem Fahrer des Fahrzeugs die Vorlage einer Kopie des Arbeitsvertrags verlangen.

Ein privater Gebrauch, der über die eben beschriebenen Fahrten hinausgeht, führt folglich grundsätzlich zur Entstehung einer Zoll- und Einfuhrumsatzsteuerschuld in Deutschland. Um dies zu vermeiden, sollten andere Privatfahrten (z.B. für Einkäufe, Ferien usw.) nicht mit dem Firmenfahrzeug vorgenommen werden. Ebenso wenig sollte es Dritten bzw. Familienangehörigen erlaubt sein, das Fahrzeug in der EU zu verwenden.

Es soll ausgeschlossen werden, dass aufgrund mangelnder Kenntnis der

neuen Bestimmungen eine Zollschuld entsteht. Deshalb ist vorgesehen, binnen einer speziellen Frist die Öffentlichkeit über die neue Rechtslage zu informieren. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Änderungen zeitnah umgesetzt und die Grenzkontrollen bereits im Verlauf des Jahres 2015 verstärkt werden.

Fazit

Betroffenen Firmen und Personen wird empfohlen, eine umfassende Überprüfung der Situation vorzunehmen. Ziel ist es, das Zollrisiko zu minimieren. Neben zollrechtlichen Punkten sollten jedoch auch arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte beachtet werden.

Bestätigung der Rechtsansichten betreffend das Reisekostenrecht (BMF-Schreiben vom 19. Mai 2015; IV C 5 – S 2353/15/1002)

Zu dem seit dem 1. Januar 2014 geltenden Reisekostenrecht hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) am 19. Mai 2015 ein Schreiben zur Bestätigung der Rechtsansichten herausgegeben. Es beantwortet verschiedene Fragen, die an das BMF herangetragen worden sind. Diese hatten sich aufgrund der Neuregelungen ergeben und zu Unsicherheiten in der praktischen Umsetzung geführt.

Sammelbeförderung von Arbeitnehmern mit ständig wechselnden Tätigkeitsstätten

Das BMF wurde gefragt, ob wie bisher die Sammelbeförderung von Arbeitnehmern steuerfrei möglich sei. Dies betrifft Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder verschiedenen Stellen eines weiträumigen Arbeitsgebiets eingesetzt werden. Die Streichung der Nummer 2 der R 3.32 der Lohnsteuerrichtlinie 2015 hatte zu dieser Frage geführt. Das BMF hat in seinem Schreiben nun bestätigt, dass die Streichung lediglich redaktionelle Gründe hatte. Die Steuerfreiheit der Sammelbeförderung von Arbeitnehmern, die keine erste Tätigkeits-

stätte, sondern ständig wechselnde auswärtige Tätigkeiten haben, besteht weiterhin. Geregelt ist dies jetzt in § 3 Nr. 16 EStG.

Kürzung der Verpflegungspauschalen bei Mahlzeitengestellung

Ab dem 1. Januar 2014 kann nur dann eine steuerfreie Verpflegungspauschale gewährt werden, wenn dem Arbeitnehmer tatsächlich Mehraufwand für den Erhalt einer Mahlzeit entstanden ist. Eine Kürzung der Verpflegungspauschalen ist vorzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten bei einer Auswärtstätigkeit unentgeltlich eine übliche Mahlzeit zur Verfügung gestellt wird. Mahlzeiten, das heißt Essen und Getränke bis zu einem Betrag von € 60 inklusive Umsatzsteuer, können unversteuert bleiben. Die Verpflegungspauschale ist jedoch entsprechend zu kürzen. Für einen vollen Kalendertag ist eine Kürzung der Pauschale von 20 % für ein Frühstück und von jeweils 40 % für ein Mittag- bzw. Abendessen vorzunehmen. Für eine Auswärtstätigkeit im Inland ist die Verpflegungspauschale um € 4,80 für ein Frühstück und um je € 9,60 für ein Mittag- oder Abendessen vorzunehmen.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer verrichtet für seinen Arbeitgeber eine dreitägige Auswärtstätigkeit. Er fliegt von Frankfurt nach Berlin und erhält im Flugzeug eine kleine Tüte mit Erdnüssen. Der Arbeitgeber übernimmt die Hotelkosten (2 Übernachtungen inkl. Frühstück) sowie am Zwischentag das Mittag- und Abendessen. Weitere Reisekostenerstattungen erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber nicht.

Lösung:

Arbeitgeber: Es ist kein geldwerter Vorteil für die Mahlzeiten zu versteuern.

Arbeitnehmer: Folgende Verpflegungspauschalen können als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Anreisetag: 12,00 Euro
Zwischentag: 24,00 Euro

Kürzung: - 4,80 Euro (Frühstück)
- 9,60 Euro (Mittagessen)
- 9,60 Euro (Abendessen)

für den Zwischentag verbleiben 0,00 Euro

Abreisetag: 12,00 Euro

Kürzung: - 4,80 Euro (Frühstück)

Abreisetag verbleiben 7,20 Euro

Werbungskosten (insgesamt) 19,20 Euro

Die steuerliche Definition einer Mahlzeit hat sich aufgrund der Neuregelungen zum 1. Januar 2014 nicht geändert. Wie bisher werden als Mahlzeiten alle Speisen und Lebensmittel angesehen, die üblicherweise der Ernährung dienen. Sie müssen sich zum Verzehr während der Arbeitszeit bzw. im unmittelbaren Anschluss eignen. Dies sind daher Vor- und Nachspeisen sowie auch Imbisse und Snacks. Die Kürzung der steuerlichen Verpflegungspauschale ist nur dann vorzunehmen, wenn es sich bei der vom Arbeitgeber gestellten Mahlzeit tatsächlich um ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen handelt. Das BMF erläutert, dass es nicht allein darauf ankommt, dass dem Mitarbeiter etwas Essbares vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Vielmehr ist zu prüfen, ob es sich um eine im Gesetz genannte Mahlzeit handelt.

Bei Folgendem handelt es sich nicht um Mahlzeit im Sinne des Gesetzes:

- Kuchen, im Rahmen des Nachmittagskaffees
- kleine Tüten mit Chips, Salzgebäck
- Schokowaffeln, Müsliriegel

Der Arbeitgeber hat zu beurteilen, ob die von ihm angebotenen Speisen als Mahlzeit anzusehen sind. Zu beurteilen ist dabei beispielsweise der Umfang der Speisen, der Anlass sowie die Tageszeit.

Anwendungszeitpunkt aus Vertrauensschutzgründen ab 1. Januar 2015

Die Fragen zur steuerlichen Behandlung von unentgeltlichen Mahlzeiten im Flugzeug, im Zug oder auf dem Schiff, waren bis zur Veröffentlichung des ergänzenden BMF-Schreibens am 24. Oktober 2014 nicht abschließend beantwortet. Daher sind die Regelungen

aus Vertrauensschutzgründen erst ab dem 1. Januar 2015 zu beachten.

Bescheinigung A1 bei kurzfristigen Entsendungen nach Deutschland – Erfahrungen aus der Praxis

Im Juli 2011 hatten wir bereits über die Empfehlung des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 14. März 2011 berichtet. Es geht dabei um administrative Erleichterungen bei der Beantragung von A1-Bescheinigungen bei kurzen Dienstreisen.

Das Wichtigste in Kürze

Arbeitgeber sind seit Mai 2010 dazu verpflichtet, jede Entsendung an den zuständigen Versicherungsträger zu melden. Die Meldung muss, wann immer dies möglich ist, vor Beginn der Entsendung erfolgen. Zu den Entsendungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gehören auch Dienstreisen von kurzer oder sehr kurzer Dauer. Die wegen der Meldung ausgestellte A1-Bescheinigung bestätigt, dass der entsandte Arbeitnehmer für die Dauer seiner Entsendung weiterhin im heimatstaatlichen Sozialversicherungssystem abgesichert bleibt.

Diese Meldepflicht führte bei vielen Unternehmen zu erheblichem Verwaltungsaufwand. Das BMAS hat aus diesem Grund den vorhandenen Interpretationsspielraum genutzt und eine administrative Erleichterung geschaffen. Bei kurzfristig anberaumten Dienstreisen und bei sehr kurzen Entsendezeiträumen bis zu einer Woche kann auf einen Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 verzichtet werden. Das Recht, von den Sozialversicherungsbehörden im Tätigkeitsstaat eine A1 Bescheinigung zu verlangen, bleibt hierbei unberührt.

Erfahrung aus der Praxis

Die Praxis hat gezeigt, dass es insbesondere bei Entsendungen aus einem anderen Mitgliedsstaat der EU, des EWR oder der Schweiz nach Deutschland Probleme bei der Umsetzung der

Handlungsempfehlung des BMAS gibt. So wurde beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung die A1 Bescheinigung für jeden Dienstreisenden nach Deutschland verlangt. Zwar kann diese auch im Nachhinein beantragt werden, jedoch führt dies zu dem geschilderten Verwaltungsaufwand.

Eine Anfrage von KPMG beim BMAS und der Deutschen Rentenversicherung Bund hat ergeben, dass die prüfenden Stellen in Deutschland nicht an die Empfehlung des BMAS gebunden sind. Dies bedeutet, dass auch bei Dienstreisen und kurzfristigen Entsendungen von bis zu einer Woche eine A1-Bescheinigung auf Verlangen der zuständigen Behörden vorzulegen ist. Auf die Empfehlung des BMAS könnten sich die betroffenen Arbeitgeber nicht berufen, da kein Rechtsanspruch besteht.

Derzeit kann lediglich der europäische Gesetzgeber (Europäische Kommission in Brüssel) eine Änderung der Rechtslage bewirken. Aus verschiedenen Kreisen haben wir erfahren, dass die Verwaltungskommission eine Ad-Hoc-Gruppe „Posting issues“ gebildet hat. Diese beschäftigt sich mit dem Thema Entsendungen und möglichen gesetzgeberischen Verbesserungsvorschlägen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund wird wegen unserer Anfrage die Problematik neu aufgreifen und die angesprochenen Fallkonstellationen bei der Verwaltungskommission vortragen. Dies wurde uns bestätigt.

Fazit

Bei kurzfristigen Entsendungen aus Deutschland in einen anderen EU-Mitgliedsstaat kann auf einen Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung A1 verzichtet werden.

Bei Entsendungen aus einem anderen Mitgliedsstaat nach Deutschland hat die Praxis gezeigt, dass die prüfenden Stellen in Deutschland eine A1-Bescheinigung auch bei Entsendungen von bis zu einer Woche verlangen. Allerdings kann diese auch noch im Nachhinein beantragt werden.

Nach wie vor wichtig bleiben die Identifizierung der Mitarbeiter mit Auslandseinsätzen und die effiziente Abwicklung der Verfahren zur Beantragung

einer A1-Bescheinigung. In diesem Zusammenhang nutzt KPMG intern wie auch mandatsbezogen IT-Lösungen. Damit wird der Mehraufwand in überschaubaren Grenzen gehalten. Interesse? Sprechen Sie uns bitte an.

Return on Investment (ROI) eines internationalen Personaleinsatzes – oft gehört – aber wie messen?

Eine der Fragen unseres KPMG Global Assignment Policies and Practices Survey 2015 (GAPP) ist die nach dem Return on Investment (ROI) von internationalen Personaleinsätzen. Wie definiert sich ein Return on Investment bei internationalen Personaleinsätzen und wie kann er gemessen werden?

Es ist bekannt, dass internationale Mitarbeiterereinsätze mit einem hohen finanziellen Aufwand verbunden sind. Im Vergleich zu lokal angeworbenen Mitarbeitern, können die Kosten eines Expatriates je nach Familienstand und Entsendeprogramm doppelt bis viermal so hoch sein. Viele Studienergebnisse belegen, dass die Investitionsrentabilität von 90 bis 95 % der befragten Unternehmen nicht geprüft und nicht gemessen wird. Als Hauptgrund geben die Unternehmen regelmäßig an, dass unklar ist, wie der ROI gemessen werden kann. Es gibt keine klare Vorgehensweise.

Wir halten dem entgegen, dass eine Messung sinnvoll ist und wie bei jeder Investition vorgenommen werden sollte. Die Ergebnisse müssen mit den Gründen verglichen werden, die zu der Entsendung geführt haben.

Wie kann die Messung des ROI erfolgen? Im ersten Schritt geht es um eine genaue und umfängliche Erfassung der relevanten Daten. Umfrageergebnisse zeigen, dass die Aufzeichnung der mitarbeiter- und entsenderrelevanten Daten unzulänglich vorgenommen wird. Um den Grundstein für das Projekt „Messung des ROI“ zu legen, ist eine möglichst vollständige Erfassung der Daten eine der maßgeblichen Voraussetzungen.

Für die Erfassung des „I“, also der Investition, ist die Handlungsempfehlung eindeutig. Es geht um die Ermittlung der Gesamtkosten des internationalen Mitarbeiterereinsatzes, sowohl im Vorfeld als auch nach Abschluss des Projekts. Gemäß unserer KPMG Global Assignment Policies und Practices Survey 2015 führen nur 64 % der befragten Unternehmen eine Kostenschätzung im Vorfeld des internationalen Mitarbeiterereinsatzes durch. Noch weniger Unternehmen vergleichen die budgetierten mit den tatsächlichen Kosten nach Abschluss des internationalen Mitarbeiterereinsatzes.

Für das „R“ in der ROI-Formel ist es zwingend, dass das Ziel, welches mit dem internationalen Personaleinsatz verfolgt wird, klar ist. Dazu dienen Gespräche mit dem Mitarbeiter im Vorfeld des Einsatzes. Mehr als 2/3 der befragten Unternehmen gaben an, dass sie eine Zielsetzung im Vorfeld benötigen, um die Genehmigung für den Einsatz zu erhalten. Gleichzeitig besteht Ungewissheit, ob die Entsendeten über diese Ziele informiert wurden.

Zusammengefasst geht es also um die Daten der Entsendung und deren systematische Erfassung. Wichtig sind die Ermittlung der Kosten im Vorfeld und nach Abschluss des Einsatzes, sowie die Festlegung der Ziele und insbesondere die Kommunikation an den Mitarbeiter.

Viele Unternehmen stellen sich die Frage, ob der Aufwand für die Definition und Umsetzung einer solchen ROI Messung gerechtfertigt ist. Es kann verallgemeinert werden, dass der ROI für internationale Mitarbeiterereinsätze eine wertvolle Kennziffer zur Leistungsmessung und Bewertung von Auslandseinsätzen darstellen kann.

Wir empfehlen es den Unternehmen gemeinsam mit den Global Mobility Verantwortlichen über die Einführung der Kennziffer ROI in Ihren Organisationen nachzudenken. In einem ersten Schritt muss der Gedankenaustausch mit der Führungsebene sowie den verschiedenen Interessengruppen gesucht werden. Es geht darum, die relevanten Informationen, die Methodik

der Messung und deren Auswertung festzulegen.

Für Fragen oder weitere Anregungen wenden Sie sich gerne an unsere Global Mobility Services – HR Experten.

Veranstaltungen

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

Global Mobility Forum 2015 – Rom

06. - 08. Oktober 2015, Rom

Weitere Informationen erhalten Sie unter: [Global Mobility Forum](#)

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

28. - 30. September 2015, Frankfurt am Main
30. Nov. - 02. Dezember 2015, Stuttgart

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

Breakfast-Meeting: „Projekte und Dienstleistungen im Ausland“

Referenten: Thorsten Beduhn, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

8. September 2015, Frankfurt am Main
15. September 2015, Düsseldorf
22. September 2015, München
30. September 2015, Stuttgart

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Thorsten Beduhn
tbeduhn@kpmg.com,
Telefon: 030 2068-4598

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail
aheinrich@kpmg.com

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

03. - 04. September 2015, Köln
12. - 13. Oktober 2015, Mannheim

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

Breakfast-Meeting: „Erfahrungsaustausch Lohnsteuer“

Referenten: Eugen Straub, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

21. Juli 2015, Frankfurt am Main
22. Juli 2015, Stuttgart
18. August 2015, Düsseldorf

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail
aheinrich@kpmg.com

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

Stuttgart

Iris Degenhardt, Partner
T +49 711 9060-41033
idegenhardt@kpmg.com

Processes & Technology

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

GMS - HR

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

KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Berlin

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

Impressum

Herausgeber

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

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

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

www.kpmg.de

© 2015 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG, das Logo und „cutting through complexity“ sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International Cooperative („KPMG International“).

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.