

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Mai 2016



Data & Analytics – People Analytics von KPMG

In unserer Frankfurter Niederlassung finden Sie das weltweit erste Insights Center. In hochmodernen Räumen präsentieren wir die unendlichen Möglichkeiten von Data & Analytics.

Auf einer Touch-Screen Video-Wand visualisieren und analysieren wir die Datenströme Ihres Unternehmens. Zusammen mit unseren Experten entwickeln Sie vor Ort maßgeschneiderte Lösungen und definieren nächste Schritte. Die interaktive Arbeitsatmosphäre hilft Ihnen, Entscheidungen auf allen Geschäftsebenen zu treffen. Unsere Fachleute kennen die richtigen Daten und Analystenmethoden für Ihre Prozesse und Unternehmen.

Eine der Lösungen, die wir entwickelt haben, heißt People Analytics. People Analytics ermöglicht die Analyse von Mitarbeiterdaten wie z. B. Gehalt, Fluktuation und Performance, um messbare Verbesserungspotenziale zu identifizieren und HR-Management-Entscheidungen auf Basis fundierter Fakten zu treffen.

Die Digitalisierung bringt rasante Änderungen der Anforderungen an die Belegschaft mit sich. So stehen die Unternehmen beispielsweise vor folgenden Herausforderungen:

- Qualifizierte Arbeitskräfte scheiden aus dem Unternehmen aus (z. B. Verrentung).
- Stetiges Wachstum führt zu einem erhöhten Bedarf an guten Arbeitskräften.
- Der demografische Wandel erschwert die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte.
- Personalkosten sind zu hoch bzw. intransparent.

Die Personalstrategie ist nicht mit der Unternehmensstrategie verknüpft.

- Es herrscht geringe Transparenz über bestehende Personalressourcen und -bedarfe.
- Probleme, Risiken, Gesamtkosten, aber auch Chancen hinsichtlich der Mitarbeiter sind nicht bekannt.
- Eine Vergleichbarkeit der einzelnen Unternehmensbereiche ist nicht gegeben.

Inhalt

[Data & Analytics – People Analytics von KPMG](#)

[German Tax Facts App von KPMG](#)

[Vorsicht geboten bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Indien](#)

[Auswirkung der Krankenversicherungspflicht in den USA – Deutsche Unternehmen müssen jetzt handeln](#)

[Ermittlung der beruflich veranlassten Unterkunftskosten bei Mitnahme von Familienangehörigen in das Ausland](#)

[Das neue DBA China – Werden Entsendungen nach China nun \(noch\) teurer?](#)

[Global Assignment Policies und Practices Survey 2016 – In diesem Jahr im neuen Gewand](#)

[Kindergeldanspruch für volljährige Kinder während einer Ausbildung](#)

[Veranstaltungskalender](#)

- Entscheidungsfindungen basieren auf Teilinformationen und nicht auf vollständigen Daten.

People Analytics analysiert personalbezogene Daten, berechnet und simuliert KPIs. Auf diese Weise unterstützt das Tool die Identifikation messbarer Probleme, Risiken und Chancen und zeigt Verbesserungspotenziale auf:

- Personalüber- und -unterdeckungen können vorhergesagt werden. Ihnen kann mittels längerfristiger Maßnahmen wie Recruiting- oder Entwicklungsstrategien sowie Richtlinien für die operative Personalplanung entgegen gewirkt werden.
- Dabei können Daten verschiedenster Quellen konsolidiert, angereichert und kombiniert werden.
- Die Analysen und Simulationen dienen als Grundlage der strategischen und operativen Entscheidungsfindung.

Fazit

Mit unserem Insights Center verknüpfen wir Interaktion, Technologie und Expertenwissen zu ganzheitlichen Analysen. Wir schaffen für Sie nachhaltige Wettbewerbsvorteile in den Bereichen Wachstum, Risiko und Kosten. Sprechen Sie uns an.

German Tax Facts App von KPMG

Unsere German Tax Card ist jetzt digital! Die neue German Tax Facts App von KPMG enthält nicht nur umfassende Fakten zu Steuern, sondern die Regionalvorstände und Regionalleiter Tax begeistern auch für den Standort Deutschland.

Die Bandbreite an Informationen und die einfache Nutzung ma-

chen die App für eine Vielzahl von Anwendern interessant. Investoren, die sich für Aktivitäten in Deutschland interessieren, erhalten schnelle Einsicht in maßgebliche Vorgaben des deutschen Rechts – insbesondere des Steuerrechts. In- und ausländische Unternehmen und Arbeitnehmer finden hier hilfreiche Auskünfte.

Die German Tax Facts App ist kostenlos in deutscher und englischer Sprache erhältlich. Smartphones mit deutscher Spracheinstellung erhalten die deutsche Version, bei allen anderen Länderkennungen wird automatisch die englische Version heruntergeladen.

Infos zur German Tax Facts App von KPMG und Links zu den App Stores finden Sie auf unserer [Themenseite](#).

Vorsicht geboten bei Entsendung von Arbeitnehmern nach Indien

Kürzlich sind in Indien einige Urteile zu Sachverhalten ergangen, in denen Mitarbeiter aus dem Ausland nach Indien entsandt wurden. Diese Mitarbeiter erbrachten Management- und Beratungsleistungen an eine Konzerngesellschaft in Indien. Diskutiert wurde die Frage der Quellenbesteuerung für technische Dienstleistungen. Indien nimmt nach lokalem Recht bzw. auf Grundlage entsprechender Regelungen in den Doppelbesteuerungsabkommen eine Quellenbesteuerung auf Entgelte für technische Dienstleistungen vor. Diese Quellensteuer fällt unabhängig von der Frage an, ob die ausländischen Arbeitnehmer in Indien mit ihrem Arbeitslohn einkommensteuerpflichtig werden.

In dem zuletzt entschiedenen Fall hatte eine im Bereich Einzelhandel tätige Gesellschaft aus Hongkong fünf Mitarbeiter auf

der Grundlage eines Rahmenvertrags an eine indische Gesellschaft entsandt. Bei den Mitarbeitern handelte es sich um „high level executives“, die wegen ihres Know-hows entsandt wurden. Im Rahmen von kurzfristigen Entsendungen erbrachten sie Management- und Beratungsleistungen an die indische Gesellschaft. Die Mitarbeiter hatten einen Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft aus Hongkong. Ein Arbeitsvertrag mit der indischen Gesellschaft bestand nicht. Die Gesellschaft aus Hongkong zahlte das Gehalt aus und belastete es nach Indien weiter.

Das indische Gericht urteilte, dass es sich aus indischer Sicht bei dem vorliegenden Sachverhalt um keine Entsendung von Mitarbeitern aus Hongkong an die indische Gesellschaft handelte. Es sah vielmehr eine Dienstleistung der Gesellschaft aus Hongkong an die indische Gesellschaft. Begründet wurde dies unter anderem damit, dass kein Arbeitsverhältnis zwischen den Mitarbeitern und der indischen Gesellschaft bestand. Das Gericht entschied, dass die Gesellschaft aus Hongkong gegenüber der indischen Gesellschaft eine technische Dienstleistung erbracht hatte. Dabei wurde insbesondere auf die Tätigkeit von „high level executives“ abgestellt sowie auf die Tatsache, dass die Mitarbeiter gegenüber der indischen Gesellschaft keinen Gehaltsanspruch hatten. Bei der Weiterbelastung des Gehalts handelte es sich nach Ansicht des Gerichts daher um eine Kostenerstattung für den Transfer von Know-how. Als Konsequenz stünde Indien eine Quellensteuer auf die Vergütung für technische Dienstleistungen zu.

Bereits zuvor sind Gerichtsentscheidungen in ähnlich gelager-

ten Fällen ergangen. In den unterschiedlichen Fällen waren Mitarbeiter aus Großbritannien und Kanada nach Indien entsandt worden, um dort Konzernunternehmen zu unterstützen. Es wurde hervorgehoben, dass der Begriff der technischen Dienstleistung weit auszulegen sei und sich nicht auf Technologie beschränken würde. Er sei eher als Wissensvermittlung zu verstehen.

Hinzuweisen ist zudem auf eine weitere Gerichtsentscheidung, in der eine Gesellschaft ihre Mitarbeiter aus Österreich nach Indien entsandt hatte. Hier hatten die Mitarbeiter für den Zeitraum der Entsendung einen lokalen Vertrag mit der indischen Gesellschaft abgeschlossen. Selbst in diesem Fall wurde durch das Gericht in Indien entschieden, dass keine Entsendung, sondern eine Dienstleistung vorläge. Als ausschlaggebender Punkt wurde angesehen, dass die arbeitsvertragliche Vereinbarung mit der indischen Gesellschaft keine konkreten Regelungen zu dem Gehalt der Mitarbeiter vorsah. Es war lediglich auf die Höhe des Gehalts in Österreich verwiesen worden.

Fazit

Die Gefahr der Quellenbesteuerung in Indien ist Realität. Sie besteht insbesondere, wenn die Mitarbeiter im Rahmen von kurzen Einsätzen in dem Land Management- und Beratungsleistungen erbringen und Wissen an die indische Gesellschaft vermitteln. Das DBA Indien sieht in Artikel 12 ein Besteuerungsrecht für Vergütungen für technische Dienstleistungen in Höhe von 10 Prozent vor. Selbst in Fällen, in denen die Mitarbeiter im Rahmen von Entsendungen tätig werden, droht die Quellenbesteuerung in Indien. Die Weiterbelastung von Gehaltskosten

wird in eine steuerpflichtige Service Fee umqualifiziert.

Es sollte daher gegenüber den indischen Behörden dokumentiert werden können, dass im Fall von Entsendungen ein indischer Arbeitgeber vorliegt.

Auswirkung der Krankenversicherungspflicht in den USA – Deutsche Unternehmen müssen jetzt handeln

In unserer [Februarausgabe 2015](#) hatten wir bereits ausführlich über das neu eingeführte Krankenversicherungsgesetz in den USA berichtet.

Seit dem 1. Januar 2014 besteht auf Grundlage des „Patient Protection and Affordable Care Act“ (PPACA) grundsätzlich für jede Person in den USA Versicherungspflicht in der Krankenversicherung. Diese Regelung betrifft alle amerikanischen Staatsangehörigen, Inhaber der Green Card und US Tax Residents. So muss jeder einen Krankenversicherungsschutz mit einem ausreichenden Versicherungsumfang (Minimal Essential Coverage – MEC) abschließen und nachweisen. Eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht ist für diejenigen möglich, die bereits eine private Krankenversicherung abgeschlossen haben.

Ab diesem Jahr gilt das PPACA – rückwirkend zum 1. Januar 2015 – auch für die in den USA steuerpflichtigen ausländischen Personen. Es werden also nicht mehr nur US-Staatsangehörige und Green Card Holder von der Krankenversicherungspflicht erfasst. Vielmehr können nun ebenfalls die in die USA reisenden Personen betroffen sein. Mithin sind nun auch die aus Deutschland entsandten Personen sowie deren Familienangehörigen von der Krankenversi-

cherungspflicht erfasst. Für kurzfristige Dienstreisen bis zu einer Dauer von maximal 182 Tagen gilt die Versicherungspflicht gemäß PPACA jedoch nicht.

Um Strafzahlungen zu vermeiden, muss der Arbeitgeber seine betroffenen Mitarbeiter sowie deren Familienangehörige beim „Internal Revenue Service“ (IRS) in den USA melden. Darüber hinaus meldet das Versicherungsunternehmen der IRS, für welche Personen ein Versicherungsschutz besteht.

Die Meldung durch die deutschen Versicherungsunternehmen der betroffenen Personen aus dem Jahr 2015 muss bis zum 31. Mai 2016 erfolgen. Hierzu sind die folgenden Informationen erforderlich:

- Vertragsnummer
- Versicherungsnehmer der Police
- Angaben des Arbeitgebers in den USA (Anschrift und US-Identifikationsnummer – EIN)
- Angaben zum Arbeitnehmer und jedem einzelnen mitreisenden/mitversicherten Angehörigen (Name, Vorname, Geburtsdatum, genaue Anschrift in den USA, Social Security Number (SSN) und Taxpayer Identification Number (TIN) des IRS)
- Aufenthaltsmonate (jeder Monat ist einzeln zu benennen)

Zukünftig muss diese Meldung jährlich für das vergangene Jahr bis zum 28. Februar erfolgen. Sofern eine elektronische Abgabe der Meldungen vorgenommen wird, ist die Frist der 31. März.

Fazit

Bei einer Tätigkeit in den USA von mindestens 182 Tagen empfiehlt sich daher eine sorgfältige Prüfung des Sachverhalts.

Es muss sichergestellt werden, dass die Unternehmen ihren Meldepflichten nachkommen und die Meldungen fristgerecht beim IRS eingehen. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass die Versicherungsunternehmen bei der Datenmeldung in den USA auf die Unterstützung der deutschen Arbeitgeber angewiesen sind. Um auch hier eine fristgerechte Übermittlung der Daten sicherzustellen, sollten die Unternehmen Kontakt mit dem jeweiligen zuständigen Versicherungsunternehmen aufnehmen.

Bei Interesse unterstützt Sie KPMG gern bei den Meldungen an die US-Behörde.

Ermittlung der beruflich veranlassenen Unterkunftskosten bei Mitnahme von Familienangehörigen in das Ausland

Inwiefern können Unterkunftskosten bei Arbeitnehmerentsendungen steuerfrei erstattet werden, wenn Familienangehörige mitreisen? Zu dieser Frage hat sich aktuell das Finanzgericht Niedersachsen geäußert (9 K 105/12, Revision anhängig BFH I R 10/16).

Bei befristeten Entsendungen sind die Reisekostengrundsätze anwendbar. Darauf hat der Bundesfinanzhof hingewiesen (BFH VI R 11/13). Die Unterkunftskosten können somit grundsätzlich steuerfrei erstattet werden. Der BFH hat jedoch angemerkt, dass Unterkunftskosten nicht abzugsfähig sind, soweit diese auf begleitende Familienangehörige entfallen. Allerdings gab der BFH keinen Hinweis, wie eine entsprechende Aufteilung der Unterkunftskosten vorzunehmen sei.

Wie sind nun die auf die Familienangehörigen entfallenden

Unterkunftskosten zu ermitteln? Bislang hat sich die Finanzverwaltung nur zu Entsendungen in das Inland geäußert (BMF-Schreiben vom 24.10.2014). Bei einer familienbegleiteten Entsendung ins Inland geht die Verwaltung bei monatlichen Unterkunftskosten in Höhe von maximal 1.000 EUR von einer ausschließlich beruflichen Veranlassung aus. Liegen die Unterkunftskosten über 1.000 EUR, wird der übersteigende Anteil den Familienangehörigen zugerechnet.

Für ausländische Unterkunftskosten fehlte bisher ein solcher Hinweis. Das Finanzgericht Niedersachsen schließt nun diese Lücke. Es sieht für die Ermittlung der abzugsfähigen Unterkunftskosten zwei Schritte vor: In einem ersten Schritt ist der Gesamtaufwand für die Unterkunft nach Anzahl der Familienmitglieder aufzuteilen. Der hier nach ermittelte Anteil ist um 20 Prozent des Gesamtaufwands zu erhöhen. Dieser Zuschlag von 20 Prozent wird als fixer Sockelbetrag angesehen, der unabhängig von der Mitnahme von Familienangehörigen anfallen würde.

Beispiel:

Bei einer 4-köpfigen Familie und einer monatlichen Miete von 3.000 EUR würde sich beispielsweise ein abzugsfähiger Betrag von 1.350 EUR ergeben: 750 EUR (Anteil pro Kopf) zuzüglich 600 EUR (Zuschlag von 20 Prozent von 3.000 EUR).

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt, eine Entscheidung des BFH ist noch abzuwarten (BFH I R 10/16).

Fazit

Für Unterkunftskosten im Inland gibt die Finanzverwaltung in ihrem BMF-Schreiben klare Anweisungen. Hier gilt eine Grenze

in Höhe von 1.000 EUR. Für die Aufteilung der Unterkunftskosten im Ausland besteht noch Unklarheit. Das FG Niedersachsen machte jedoch den Versuch konkretisierender Hinweise. Die Revision bleibt abzuwarten. Streitige Fälle sollten mit Verweis auf die ausstehende Entscheidung des BFH gegebenenfalls offengehalten werden.

Das neue DBA China – Werden Entsendungen nach China nun (noch) teurer?

Das am 28. März 2014 unterzeichnete neue Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und China wurde zwischenzeitlich durch beide Staaten ratifiziert. Die Neuregelungen des neuen DBA werden zum 1. Januar 2017 Anwendung finden. Im Folgenden werden wir eine Änderung bei der Ansässigkeit näher betrachten und die sich daraus ergebenden möglichen Folgen für Entsendungen beurteilen.

Artikel 4 Absatz 1 DBA China (in der derzeit geltenden Fassung) – Ansässige Person

Im Artikel 4 Absatz 1 DBA China wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen eine Person in einem Staat abkommensrechtlich als ansässig gilt. Der Begriff der Ansässigkeit bedeutet, dass die Person in einem Vertragsstaat steuerpflichtig sein muss. In Deutschland ist damit die unbeschränkte Steuerpflicht gemeint, d. h. die Steuerpflicht mit dem Welteinkommen.

Fraglich ist, wann eine Person aus chinesischer Sicht als steuerpflichtig im Sinne des Artikels 4 DBA China gilt.

Um dies beurteilen zu können, betrachten wir zunächst die nationalen chinesischen Regelungen für ausländische Mitar-

beiter. Die Steuerpflicht von nach China entsandten Mitarbeitern wird anhand der Dauer des Aufenthalts in China sowie nach den Einkommensquellen beurteilt. Dabei wird wie folgt unterschieden:

- „Non-Resident“: Sofern sich der Mitarbeiter weniger als ein Jahr in China aufhält, unterliegt er mit seinen Einkünften aus chinesischen Quellen der chinesischen Besteuerung. Die chinesische Quel-
lendefinition muss genau geprüft werden.
- „Resident“: Ein Mitarbeiter, der länger als ein Jahr, aber weniger als fünf Jahre in China wohnhaft ist, gilt als „Resident“. Ein Mitarbeiter gilt als länger als ein Jahr in China wohnhaft, wenn er mindestens ein volles Jahr in China anwesend war. Er darf sich an nicht mehr als 30 zusammenhängenden Tagen oder an nicht mehr als 90 Tagen insgesamt (im Kalenderjahr) außerhalb Chinas aufgehalten haben. Sollte er sich beispielsweise an mehr als 30 zusammenhängenden Tagen innerhalb eines Kalenderjahrs in Deutschland aufgehalten haben, gilt er in diesem Jahr nicht als „Resident“ in China. Er zählt dann als „Non-Resident“. Als Resident unterliegt der Mitarbeiter der Besteuerung mit seinem aus chinesischen Quellen stammenden Einkommen sowie mit dem Einkommen, das von einer chinesischen Gesellschaft wirtschaftlich getragen wird.
- „Domicile“: Ein ausländischer Mitarbeiter, der volle fünf Jahre in China ohne die unter „Resident“ genannten Unterbrechungen wohnhaft ist, unterliegt mit seinem Welteinkommen der Steuerpflicht in China. Dies ent-

spricht der deutschen unbeschränkten Steuerpflicht.

Die Bestimmung der Ansässigkeit hat Bedeutung für die Anwendung des DBA. Dieses findet nämlich nur dann Anwendung, wenn der Steuerpflichtige in einem oder in beiden Vertragsstaaten steuerpflichtig ist. Welches dann der Ansässigkeitsstaat wird, entscheidet sich nach den Regeln des Artikels 4 DBA China.

Gilt der Mitarbeiter als „Non-Resident“ in China, so kann er in China nicht ansässig im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 DBA China werden. Ohne Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt kann er auch in Deutschland nach dem DBA nicht ansässig sein. Bei Aufgabe des Wohnsitzes in Deutschland und „Non-Resident“-Status in China ist somit die persönliche Anwendbarkeit des DBA China ausgeschlossen.

Hat der Mitarbeiter in China den „Domicile“ Status inne, kann er dort ansässig im Sinne des Artikels 4 DBA China werden.

Fraglich ist, wie es sich mit dem „Resident“-Status verhält. Sofern sich der Mitarbeiter zwar länger als ein Jahr, aber weniger als fünf Jahre in China aufhält, wird er dort mit seinen Einkünften aus chinesischen Quellen besteuert. Die Steuerpflicht als „Resident“ steht einer Ansässigkeit nach dem DBA China in der derzeitigen Fassung nicht entgegen. Das Abkommen ist somit auch ohne deutschen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt persönlich anwendbar.

Änderung des Artikels 4 Absatz 1 durch das neue DBA China (DBA China – neu)

Im DBA China – neu wurde nun der Artikel 4 Absatz 1 entsprechend dem OECD-Musterabkommen 2014 um einen Satz 2 erweitert. Nunmehr umfasst der Ausdruck „eine in einem Vertragsstaat ansässige Person“ nicht eine Person, die in diesem Staat nur mit Einkünften aus Quellen in diesem Staat steuerpflichtig ist. Fraglich ist, ob diese Negativabgrenzung nun eine Auswirkung auf die Bestimmung der Ansässigkeit im Fall des „Resident“-Status hat. „Residents“ unterliegen nämlich nur mit Einkünften aus chinesischen Quellen in China der Besteuerung. Fraglich ist jedoch, ob die Verhandlungsdelegationen dies tatsächlich beabsichtigt haben.

Welche Auswirkungen hätte diese Interpretation des DBA China – neu?

Um die steuerlichen Auswirkungen besser zu verstehen, blicken wir noch einmal in das chinesische Steuerrecht und die Auslegung des Begriffs „chinesischer Arbeitstag“ als Quelle von Einkünften. Aus chinesischer Sicht wird bei der Feststellung, ob ein „chinesischer“ Arbeitstag vorliegt, grundsätzlich nicht auf die physische Anwesenheit in China abgestellt, sondern darauf, ob der Arbeitstag für eine chinesische Einheit geleistet wurde. Dies widerspricht der herrschenden Meinung, die an den physischen Aufenthalt anknüpft.

Beispiel (derzeit geltendes DBA):

Ein nach China entsandter Mitarbeiter bleibt weiterhin in Deutschland unbeschränkt einkommensteuerpflichtig und nach dem DBA China in Deutschland ansässig. Er hat seinen Wohnsitz beibehalten und seine Familie ist in Deutschland geblieben. Der Mitarbeiter hat während der Entsendung noch deutsche Ar-

beitstage. Er wird jedoch ausschließlich für eine chinesische Organisation tätig.

Steuerpflicht aus deutscher Sicht:

Da Deutschland sowohl Ansässigkeits- als auch Tätigkeitsstaat ist, steht Deutschland das Besteuerungsrecht für die Entgelte für deutsche Arbeitstage zu.

Steuerpflicht aus chinesischer Sicht:

Bei Entgelten für Arbeitstage, die in Deutschland ausgeübt werden, handelt es sich um „China Sourced Income“, da der Mitarbeiter für die chinesische Organisation tätig wird. Aus chinesischer Sicht liegen somit chinesische Arbeitstage vor, die in China steuerpflichtig sind.

Folge

Aufgrund der abweichenden Auslegung des Begriffs „chinesischer Arbeitstag“ kommt es zu einer Doppelbesteuerung der Entgelte für deutsche Arbeitstage.

Sollte die Interpretation des Artikels 4 Absatz 1 DBA China – neu nun dazu führen, dass ab 1. Januar 2017 nur noch Mitarbeiter, die sich länger als fünf Jahre in China aufhalten, dort ansässig werden können, erhöht sich die Zahl der Fälle einer Doppelbesteuerung. Anhand der folgenden Fallkonstellation möchten wir dies verdeutlichen:

Der Mitarbeiter wird nach China entsandt. Er wird ausschließlich für eine chinesische Gesellschaft tätig. Diese trägt auch die Gehaltskosten. Der Mitarbeiter hält sich weniger als fünf Jahre in China auf.

Fallgruppe 1: Steuerpflichtiger gibt seinen Wohnsitz in Deutschland auf

- Nach dem neuen DBA würden sowohl in den Fällen des „Non-Resident“- als auch des „Resident“-Status alle Entgelte für deutsche Arbeitstage der deutschen und auch der chinesischen Besteuerung unterliegen. Entgelte für Arbeitstage in Deutschland unterlägen somit einer Doppelbesteuerung.
- Bei Anwendung des derzeit gültigen DBA käme es nur in den Fällen zu einer Doppelbesteuerung der Entgelte für deutsche Arbeitstage, in denen der Mitarbeiter in China als „Non-Resident“ gilt. Im Fall des „Resident“-Status kommt es nicht zur Doppelbesteuerung.

Fallgruppe 2: Steuerpflichtiger gibt seinen Wohnsitz in Deutschland nicht auf – Lebensmittelpunkt verbleibt in Deutschland, Ansässigkeit nach DBA China in Deutschland

- Sowohl nach dem DBA China – neu als auch nach dem derzeit gültigen DBA China würden für den gesamten Zeitraum der Entsendung die Entgelte für deutsche sowie für Drittstaatenarbeitstage der Doppelbesteuerung unterliegen (alle Fälle des „Non-Resident“- und des „Resident“-Status).

Fallgruppe 3: Steuerpflichtiger gibt seinen Wohnsitz in Deutschland nicht auf – Lebensmittelpunkt verlagert sich nach China

- Gemäß dem DBA China – neu würden sowohl in den Fällen des „Non-Resident“- als auch des „Resident“-Status alle Entgelte für deut-

sche Arbeitstage und Drittstaatenarbeitstage sowohl der deutschen als auch der chinesischen Besteuerung unterliegen. Diese Entgelte unterlägen somit einer Doppelbesteuerung.

- Bei Anwendung des derzeit gültigen DBA China käme es nur in den „Non-Resident“-Fällen zu einer Doppelbesteuerung von Entgelten für deutsche Arbeitstage. In den „Resident“-Fällen kommt es nicht zu einer Doppelbesteuerung.

Fazit

Die Ansässigkeitsregelung im DBA China – neu birgt das Potenzial vermehrter Doppelbesteuerung. Auch das derzeit gültige DBA China führt teilweise dazu. Dies resultiert jedoch aus der chinesischen Auffassung zur Auslegung des „chinesischen Arbeitstags“. Nach dem DBA China – neu könnten insbesondere die Fälle, in denen Mitarbeiter viele Arbeitstage auch außerhalb Chinas verbringen, teuer werden.

Zur Schaffung von Rechts- und Planungssicherheit wäre eine Klarstellung seitens des BMF wünschenswert.

Global Assignment Policies und Practices Survey 2016 – In diesem Jahr im neuen Gewand

Seit 18 Jahren befragen wir im Rahmen unserer KPMG-Umfrage GAPP (Global Assignment Policies and Practices Survey) Unternehmen weltweit zu Konditionen ihrer internationalen Mitarbeiterereinsätze und Policy-Inhalte.

Nun erscheint die Umfrage demnächst im neuen Gewand und mit frischem Auftritt – aktualisiert um relevante Trends und abgestimmt auf die wichtigen Marktpraxen. Darüber hin-

aus werden Fragen zu technologischen Global Mobility-Lösungen und Datenanalysen sowie zum Aufenthaltsrecht ergänzt.

Sie möchten an unserer Umfrage teilnehmen?

- Über [diesen Link](#) gelangen Sie zu der 2016 GAPP Survey Website auf KPMG.com.
- Dort finden Sie einen direkten URL Link zur Umfrage. Hilfreiche Informationen und Anweisungen zur Teilnahme werden hier ebenfalls aufgeführt.
- Bitte beachten Sie, dass Sie die Umfrage vollständig abschließen müssen. Falls Sie während der Umfrage auf Probleme stoßen, wenden Sie sich gerne an unser GAPP Service Team unter: us-taxgms@kpmg.com

Survey Resultate

Die Teilnahme an unserer Umfrage ist kostenfrei. Nach vollständiger Teilnahme an der Befragung wird Ihnen eine Zusammenfassung Ihrer Antworten als pdf-Download zur Verfügung gestellt.

Einmal pro Jahr werden alle Ergebnisse veröffentlicht (Herbst 2016). Als Teilnehmer werden Sie hierüber per E-Mail benachrichtigt und erhalten ein Exemplar der Survey-Resultate.

Falls Sie keine Gelegenheit zur Teilnahme, aber dennoch Interesse an einer kostenfreien Zusendung der Umfrageergebnisse im Herbst 2016 haben, wenden Sie sich gerne an unser GMS HR Team unter der Leitung von Monika Kumetat, mkumetat@kpmg.com.

Wir bedanken uns im Voraus für Ihre Teilnahme.

Kindergeldanspruch für volljährige Kinder während einer Ausbildung

Anspruch auf Kindergeld besteht ab der Geburt eines Kindes, bis es das 18. Lebensjahr vollendet hat. Darüber hinaus wird Kindergeld nur unter weiteren Voraussetzungen gewährt.

Für arbeitssuchende und bei der Agentur für Arbeit gemeldete Kinder wird das Kindergeld nur bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres gewährt.

Kindergeld wird für in Ausbildung befindliche Kinder zwischen dem 18. und dem 25. Lebensjahr gezahlt. Dies gilt, solange sich diese in einer Ausbildung oder einem Studium befinden. Auch wenn eine Ausbildung mangels Ausbildungsplatz nicht begonnen bzw. fortgesetzt werden kann oder ein freiwilliges soziales Jahr abgeleistet wird, kann Kindergeld gezahlt werden.

In bestimmten Fällen kann auch über das 25. Lebensjahr hinaus für Kinder in einer Schul- oder Berufsausbildung, im Studium oder in einer Übergangszeit Kindergeld gezahlt werden. Dies gilt, wenn die Kinder den gesetzlichen Grundwehr- oder Zivildienst geleistet und sie diesen Dienst vor dem 1. Juli 2011 angetreten haben. Die Berücksichtigung erfolgt dann längstens für die Dauer des gesetzlichen Grundwehr- oder Zivildienstes. Gleichgestellt sind Kinder, die sich anstelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes freiwillig für nicht mehr als drei Jahre zum Wehrdienst verpflichtet haben. Auch eine vom gesetzlichen Grundwehr- oder Zivildienst befreiende Tätigkeit als Entwicklungshelfer ist umfasst.

Für Kinder, die wegen geistiger, seelischer oder körperlicher Behinderung außerstande sind,

sich selbst zu unterhalten, wird das Kindergeld über das 18. Lebensjahr sowie über das 25. Lebensjahr hinaus ohne altersmäßige Beschränkung gezahlt. Die Behinderung muss jedoch vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten sein.

Ein Kindergeldanspruch besteht für jeden Monat, in dem wenigstens an einem Tag die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben. Der Anspruch endet somit mit Ablauf des Monats, in dem die Anspruchsvoraussetzungen wegfallen.

Übergangszeit zwischen Schulabschluss und Ausbildung bzw. der Ableistung freiwilligen Wehr- oder Zivildienstes

Befindet sich das Kind in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsabschnitten oder zwischen einem Ausbildungsabschnitt und der Ableistung des freiwilligen Wehr- oder Zivildienstes, kann ein Anspruch bestehen. Eine Weiterzahlung des Kindergelds für eine Übergangszeit von vier Monaten ist möglich. Diese viermonatige Übergangszeit wird nicht auf den Tag genau berechnet. Sie umfasst volle vier Kalendermonate (BFH III R 41/07, VIII R 78/99). Ist die Übergangszeit länger, wird nur für vier Monate Kindergeld gezahlt.

Was wird als „Erstausbildung“ definiert?

Bei der Auslegung des Begriffs der Erstausbildung ist stets das Berufsziel des Kindes zu berücksichtigen. Nach einem Bachelorstudiengang wird häufig ein höher qualifiziertes Masterstudium absolviert. Ein Masterstudiengang kann gemäß BFH-Urteil VI R 9/15 als integrativer Teil einer einheitlichen (mehraktigen) Ausbildung angesehen werden. Dies gilt, wenn die Abschnitte in

einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang stehen. Demnach ist stets zu prüfen, ob es sich um dieselbe Berufssparte und denselben fachlichen Bereich handelt.

Eine Ausnahme besteht im Bereich der Bundeswehr. Das angestrebte Berufsziel „Berufssoldat“ setzt keinen weiteren Abschluss voraus. Durch das Bestehen (hier) einer Feldwebelprüfung ist daher eine Erstausbildung abgeschlossen (BFH III R 37/14).

Wann endet die universitäre Ausbildung?

Eine universitäre Ausbildung endet nicht schon mit der Beendigung der letzten Prüfung, sondern erst mit Bekanntgabe der Noten. Ein Eintritt in den entsprechenden Beruf ist im Regelfall erst möglich, wenn die Prüfungsentscheidung vorliegt. Wird jedoch vor Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse bereits eine Vollzeiterwerbstätigkeit aufgenommen, endet der Kindergeldanspruch ab diesem Zeitpunkt (FG Sachsen 4 K 357/11).

Wann ist von einer „schädlichen“ Erwerbstätigkeit auszugehen?

Nach dem Gesetz ist ein Kind nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder dem Abschluss eines Erststudiums in der Lage, sich selbst zu unterhalten. In der Folge wäre ein Kindergeldanspruch für das Kind zu untersagen, sofern es nicht als arbeitssuchend gemeldet (bis zum 21. Lebensjahr) oder behindert ist. Wird das Kind weiterhin für einen Beruf ausgebildet und geht tatsächlich keiner (schädlichen) Erwerbstätigkeit nach, kann weiterhin ein Anspruch auf Kindergeld bestehen.

Eine unschädliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn diese 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit nicht übersteigt. Auch ein Ausbildungsdienstverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne der §§ 8, 8a SGB IV sind unschädlich.

Besteht ein Anspruch auf Kindergeld, wenn das Kind im Ausland studiert?

Unter bestimmten Voraussetzungen können Eltern weiterhin Kindergeld für ein Kind beziehen, das im Ausland studiert. Nachzuweisen ist bei Auslandsaufenthalt unter einem Jahr im Regelfall lediglich der Wohnsitz im Haushalt der Eltern. Ohne einen Wohnsitz des Kindes in Deutschland, der Europäischen Union bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum besteht kein Anspruch auf Kindergeld.

Bei einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt muss der überwiegende Teil der ausbildungsfreien Zeit in Deutschland verbracht werden. Sonst wird ein Wohnsitz nicht angenommen.

Nach Meinung des BFH muss die Wohnung im Haushalt der Eltern zumindest überwiegend in den ausbildungsfreien Zeiten genutzt werden (BFH III R 38/14, Bestätigung des Senatsurteils vom 25. September 2014 III R 10/14). Als überwiegender Teil wird ein Aufenthalt in Deutschland von mehr als 50 Prozent beispielsweise während der Semesterferien erachtet. Gelegentliche Aufenthalte zu Urlaubs- und Besuchszwecken im Inland werden nicht als Aufenthalt mit Wohncharakter gewertet.

Fazit

Bei der Auslegung des Begriffs „Erstausbildung“ ist das ange-

strebte Berufsziel des Kindes zu berücksichtigen. Auch ein Masterstudium kann zur Erstausbildung gezählt werden, sofern es sich um dieselbe Berufssparte handelt und dieser Studiengang auf den Bachelorstudiengang abgestimmt ist.

Die universitäre Ausbildung endet erst mit Mitteilung der Prüfungsergebnisse, es sei denn, das Kind tritt vorher in den angestrebten Beruf ein.

Eine Erwerbstätigkeit kann bei abgeschlossener Erstausbildung kindergeldschädlich sein.

Behält das Kind seinen Wohnsitz im Haushalt der Eltern bei, besteht weiterhin Anspruch auf Kindergeld während eines (längeren) Auslandsstudiums. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Kind mehr als die Hälfte seiner ausbildungsfreien Zeit in Deutschland verbringt.

Bei Beratungswünschen für weitere Familienleistungen sind wir gerne für Sie da. Ihre Fragen sind uns sehr willkommen.

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](#).

DGFP-Seminar: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

7. – 11. November 2016, Stuttgart

28. November – 2. Dezember 2016, Leipzig

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website von DGFP e. V.

www.dgfp.de

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

14. – 16. Juni 2016, Frankfurt am Main

5. – 7. Oktober 2016, Hamburg

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website von DGFP e. V.

www.dgfp.de

Veranstaltung zum Thema: Schwerpunkte in der Lohnsteuerausßenprüfung internationaler Personaleinsätze

Referenten: Erfahrene Partner und Manager der KPMG-Niederlassung des jeweiligen Veranstaltungsorts werden zu den Seminarthemen referieren und mit den Teilnehmern unternehmensrelevante Fragen diskutieren

24. Mai 2016, Berlin

24. Mai 2016, Köln

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Iris Degenhardt

idegenhardt@kpmg.com

T 0711 9060-41033

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

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

23. – 24. Mai 2016, Berlin

29. – 30. Juni 2016, Köln

12. – 13. September 2016, Hamburg

13. – 14. Oktober 2016, Stuttgart

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

Global Mobility Forum 2016 – Miami!

17. bis 19. Oktober 2016

Ansprechpartner
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft

Global Mobility Services

Peter J. Dolan, Partner
T +49 89 9282-3207
peterdolan@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 Seidel, Partner
T +49 30 2068-4585
fseidel@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

Global Mobility Services –
Processes & Technology

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

Global Mobility Services –
US Tax

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

Global Mobility Services –
Social Security

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

Global Mobility Services –
HR

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

Lohnsteuer Services

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

KPMG Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Dr. Thomas Wolf, Partner
T +49 30 530199-300
twolf@kpmg-law.de

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

Global Mobility Services
Newsletter kostenlos
abonnieren

Wenn Sie unseren Newsletter automatisch erhalten möchten, können Sie sich unter folgender Adresse als Abonnent eintragen lassen:

www.kpmg.de/newsletter/subscribe.aspx

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



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.

© 2016 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 und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.