

Grenzüberschreitende Mitarbeiterereinsätze

Nicht nur für Einsätze in China: Standardprozesse überprüfen, Haftung vermeiden

Aufgrund der fortschreitenden Globalisierung gehört es für mittelständische Unternehmen mittlerweile zur Normalität, Arbeitnehmer ins Ausland zu entsenden (Outbound) oder ausländische Arbeitnehmer im Inland einzusetzen (Inbound). Das Spektrum reicht hier von kurzzeitigen Dienstreisen, über längerfristige Tätigkeiten, als sogenannte „Expatriate“, bis hin zu parallel zeitweise im Ausland und zeitweise im Inland ausgeübten Tätigkeiten. Für den deutschen Mittelstand beginnt der Markteintritt beziehungsweise der erste Kontakt des Mitarbeiters mit dem Tätigkeitsort häufig mit Dienstreisen gefolgt von der Entsendung des Beschäftigten.



Rechtsanwalt Christian Speckert,
Rödl & Partner, Stuttgart

Haftungsgefahren sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer bewusst. Die rechtzeitige Beantragung von Visa, die Klärung der Lohnsteuerpflicht nebst Einholung der Lohnsteuerfreistellungsbescheinigungen sowie die Beantragung sozialversicherungsrechtlicher Entsendebescheinigungen gehören zu den Standardmaßnahmen der Unternehmen. Neben aufenthalts- und arbeitslaubnisrechtlicher Voraussetzungen werden in der Regel auch die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen auf Mitarbeiter- und Unternehmensebene beachtet.

Ein Standardprozess für alle Fälle?

Es lässt sich in der Praxis jedoch feststellen, dass Unternehmen im Rahmen der Entsendungen Standardprozesse entwickeln, welche sodann ungeprüft auf sämtliche Konstellationen und Länder angewendet werden. Hier schlummern sowohl für Mitarbeiter als auch für Unternehmen häufig Haftungsgefahren.

Meldepflichten auch innerhalb Europas

Insbesondere seit Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU (zum 18. Juni 2016) hat in vielen Mitgliedstaaten Europas vor Aufnahme der Tätigkeit eine Meldung des Arbeitsesatzes bei den lokalen Behörden zu erfolgen. Diese Prüfung sollten Unternehmen entsprechend in ihren bisherigen Standardprozess aufnehmen.

China – kein Fall für gewöhnliche Entsendungen

Die oben genannte klassische Entsendung kann außerhalb Europas an ihre Grenze stoßen, so dass es sich lohnt über alternative Gestaltungen nachzudenken. Deutsche Unternehmen sollten hinterfragen, ob ein Mitarbeiterereinsatz in China zwingend in Gestalt einer klassischen Entsendung durchgeführt werden muss. Dies deshalb, da die Gestaltung des Mitarbeiterereinsatzes über einen Entsendungsvertrag für die deutsche Gesellschaft das Risiko einer zusätzlichen Besteuerung in China birgt. In der Praxis vertreten die chinesischen Steuerbehörden teilweise die Ansicht, dass im Falle der Anstellung eines Mitarbeiters in Deutschland bei Tätigkeitsausübung in China die deutsche Muttergesellschaft gegenüber der chinesischen Tochtergesellschaft eine Dienstleistung erbringt, indem dieser Personal zur Verfügung gestellt wird. Die-

se Problematik ist insbesondere bei einer Gehaltsweiterbelastung (beispielsweise Kostenerstattung von der chinesischen Tochtergesellschaft an die deutsche Muttergesellschaft) festzustellen. Eine solche „Betriebsstätte“ könnte in China der chinesischen Corporate Income Tax unterliegen, die im Regelfall 25 Prozent auf eine angenommene Gewinnspanne zwischen 15 und 40 Prozent aller an die Tochtergesellschaft weiterbelasteten Gehälter beträgt. Ferner könnte die Betriebsstätte mit einer Business Tax von fünf Prozent oder einer Value Added Tax von sechs Prozent auf die Summe der Gehälter belastet werden.

Einsatz in China über lokale Anstellungsverträge

Die vorgenannten Risiken lassen sich vermeiden, wenn die Mitarbeiter in China „lokalisiert“ werden. Das bedeutet, es wird ein lokaler Vertrag mit der chinesischen Einsatzgesellschaft geschlossen. Diese Vorgehensweise vermeidet auch die häufig anzutreffende Praxis, dass aufgrund dessen, dass in manchen Regionen Chinas in der Praxis von den chinesischen Arbeitsämtern neben dem Entsendevertrag zusätzlich ein lokaler Arbeitsvertrag gefordert wird, lokal ein „pro forma“-Arbeitsvertrag geschlossen wird. Der „deutsche Arbeitsvertrag“ des Mitarbeiters ist in diesen Fällen für die Dauer des Auslandseinsatzes ruhend zu stellen und kann um eine Stammbausbindungsvereinbarung ergänzt werden. Das Unternehmen garantiert in diesem Zusammenhang die Bindung an das Mutterhaus nebst Rückkehrrecht. Entsprechend den Regelungen eines Entsendevertrags ist es denkbar, in dieser Vereinbarung weitere Entsendebedingungen zu regeln. Diese Zwei-Vertrags-Konstellation führt nicht zwangsläufig zu einem Ausscheiden aus der Sozialversicherung. Zwischen Deutschland und China besteht ein Sozialversicherungsabkommen, das die deutsche Renten- und Arbeitslosenversicherung umfasst, so dass diesbezüglich ein Verbleib im jeweils deutschen System erreicht und eine entsprechende Beitragspflicht in China vermieden werden kann.

Grundsätzlich kann über eine so genannte Entsendung im Sinne des Abkommens dann eine Doppelversicherung für 48 Monate vermieden werden, wenn das Entgelt – auch wirtschaftlich – weiterhin vom deutschen Arbeitgeber getragen wird. Diese Voraussetzungen wären zwar vorliegend nicht erfüllt, es ist aber alternativ zu einer Entsendung möglich, bei den deutschen und chinesischen Sozialversicherungsbehörden eine so genannte Ausnahmeverein-

barung zum Verbleib in der deutschen Sozialversicherung zu beantragen. Die Ausnahmevereinbarung kann für eine Dauer von maximal fünf Jahre geschlossen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände um weitere drei Jahren verlängert werden. Die Praxis zeigt, dass bei einem auf eine Dauer von maximal fünf Jahren befristeten lokalen Vertrag und einer Vereinbarung mit dem deutschen Arbeitgeber, der diesem ein grundsätzliches Direktionsrecht vorbehält, in der Regel eine solche Ausnahmevereinbarung erreicht werden kann.

Fazit und Ausblick

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass es sich lohnt, Ausnahmen von Standardprozessen zuzulassen, um auf nationale Besonderheiten reagieren zu können. Auch vor dem Hintergrund der Steuerverschärfungen des Maßnahmenpakets der OECD gegen „Base Erosion and Profit Shifting“ (BEPS) sollten internationale Mitarbeiterereinsätze überprüft werden, um nicht Gefahr zu laufen, ungewollte Betriebsstätten im Ausland zu begründen. ■

Rechtsanwalt Christian Speckert,
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Associate Partner bei Rödl & Partner, Stuttgart

Quick-Check für eine frühzeitige Projektplanung aus rechtlicher/steuerrechtlicher Sicht:

- frühzeitige Klärung der Meldepflichten, Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis
- sozialversicherungsrechtliche und arbeitsrechtliche Optimierung des Mitarbeiterereinsatzes
- steuerliche Planung des Auslandseinsatzes von Beginn an
 - Lohnsteuer unter Berücksichtigung möglicher Doppelbesteuerungsabkommen (DBA),
 - Betriebsausgaben,
 - Betriebsstättenbegründung,
 - Verrechnungspreisgestaltung
- Gestaltung von Entsendungsverträgen, Ruhensvereinbarungen und Intercompany Vereinbarungen
- Steuerberechnung zur Gehaltsfestsetzung im In- und Ausland

Veranstaltungshinweis

Mitarbeiterereinsatz im Ausland
2. März 2018

Die Auslandshandelskammern und die Kanzlei Rödl & Partner informieren über den Einsatz von Mitarbeitern in Großbritannien, Frankreich, Spanien, Österreich, Schweden, der Schweiz und den USA und insbesondere darüber, wie die verschiedenen Anmelde-, Lohn- und Arbeitsbedingungen der einzelnen Länder erfüllt werden können. Die Veranstaltung richtet sich insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie unter www.stuttgart.ihk.de, Nr. 175105868

Finanzierung, Förderung und Ausschreibungen

Auswirkungen von devisenrechtlichen Bestimmungen auf Exportgeschäfte am Beispiel Algeriens

Häufig werden deutsche Exporteure von ihren ausländischen Importeuren/Abnehmern mit dem Hinweis konfrontiert, dass die Einfuhr nur unter bestimmten devisenrechtlichen Bestimmungen oder in Form genau festgelegter Zahlungsbedingungen erfolgen darf. Da bei der IHK verstärkt Anfragen zu Algerien eingehen, erläutern wir das Zusammenspiel am Beispiel dieses für deutsche Exporteure interessanten, aber schwierigen Absatzmarktes.

Zum Hintergrund: In Algerien importierte Waren können grundsätzlich mit dem Dokumenteninkasso (remise documentaire) oder mit dem Dokumentenakkreditiv (crédit documentaire) bezahlt werden. Erst mit dem Finanzgesetz 2014 wurde das Dokumenteninkasso als Zahlungsform für Einfuhrwaren zugelassen. Damit wurde gleichzeitig die Akkreditivpflicht für Importe von Waren, die zum direkten Weiterverkauf bestimmt sind, aufgehoben. Nach Anweisung der algerischen Zentralbank Nr. 02-15 vom 22. Juli 2015 sind die algerischen Banken und Finanzinstitute seit dem 1. August

2015 bei der Abwicklung von Auslandsgeschäften angehalten den Devisenabfluss zu reduzieren. Hierfür werden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Eine davon ist die Domizilierung/Vor-Domizilierung. Das bedeutet, dass alle Einfuhren, deren FOB-Wert 100.000 Algerische Dinar übersteigt, grundsätzlich über eine zugelassene algerische Bank abgewickelt werden müssen. Der Kunde muss ein Devisenkonto führen und den gewünschten Betrag in der Fremdwährung beantragen. Die Bank prüft den Antrag in Zusammenarbeit mit der Zollverwaltung und dem Finanzamt. Wird der Antrag bewilligt, dann kann das Dokumentenakkreditiv oder das Dokumenteninkasso eröffnet werden. Danach versieht die Bank die Handelsrechnung für das jeweilige Geschäft mit einem Stempel, der das erfolgreiche Verfahren der Domizilierung nachweisen soll. Zum 15. März 2016 wurde zusätzlich die elektronische Vor-Domizilierung eingeführt. Hierbei werden die Daten des geplanten Importgeschäfts bei den algerischen Banken elektronisch vorerfasst. Die Bank überprüft unter anderem die Zah-

lungsfähigkeit des Kunden und die Übereinstimmung des geplanten Geschäfts mit den geltenden Einfuhrvorschriften. Stimmt die Bank dem Geschäft zu, dann kann der Importeur seine physischen Dokumente bei der Bank vorlegen. Eine weitere neue Anweisung der algerischen Zentralbank vom 26. Oktober 2017 erschwert die Einfuhr von Waren, die für den Wiederverkauf in unverändertem Zustand bestimmt sind und enthält für algerische Importeure zwei neue Forderungen: Erstens müssen sie alle Einfuhren mindestens 30 Tage vor Versand von ihrer Hausbank erfassen lassen (Domizilierung). Hiervon ausgenommen sind Fertigerzeugnisse, die der nationalen Produktion als Input dienen. Zweitens muss der Importeur Finanzmittel in Höhe von 120 Prozent des Gesamtwerts der geplanten Einfuhr bei der Bank zurückstellen. ■

Ihr AHK Ansprechpartner in Algerien
Samir Boukhediche
s.boukhediche@ahk-algerie.org

Projekt- und Ausschreibungsrecherchedienst GTAI

In Kooperation mit Germany Trade & Invest (GTAI) bietet die IHK Region Stuttgart ihren Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, sich in einer Übersicht über aktuelle Projekte und Ausschreibungen im Ausland zu informieren.

www.stuttgart.ihk.de, Nr. 676362

Ihr IHK Ansprechpartner

Thomas Bittner
Telefon 0711 2005-1230,
thomas.bittner@stuttgart.ihk.de

1. Ideenwettbewerb develoPPP.de 2018 – Stichtag: 15. Februar

Vom 15. Februar bis 31. März 2018 findet der erste develoPPP.de-Ideenwettbewerb statt. Dieser richtet sich an Unternehmen, die in Entwicklungs- und Schwellenländern aktiv werden und ihr Engagement nachhaltig gestalten wollen. Im Rahmen von develoPPP.de werden diese finanziell und fachlich unterstützt. Jedes Unternehmen, das die Mindestkriterien erfüllt (mindestens: zehn Mitarbeiter, eine Million Euro Umsatz, seit drei Jahren am Markt) und mit einem nachhaltigen und breitenwirksamen Vorhaben überzeugt, kann einen Zuschuss von bis zu 50 Prozent der Projektkosten (maximal 200.000 Euro) erhalten. Das

Programm wird durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert. Unternehmen können wählen, bei welcher der drei Durchführungsorganisationen (sequa gGmbH, Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit – GIZ, Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft – DEG) ihre Projektvorschläge eingereicht werden. ■

Mehr Informationen rund um den Ideenwettbewerb unter
www.developpp.de

Koreanisches Praktikantenprogramm unterstützt interkulturellen Austausch

Ein Erfahrungsbericht der Ensinger GmbH aus Nufringen

Die staatliche Personalagentur HRD (Human Resources Development Service of Korea) unterstützt im Rahmen des Programms „K-Move“, gemeinsam mit der deutschen Auslandshandelskammer in Seoul, baden-württembergische Unternehmen bei der Rekrutierung koreanischer Fachkräfte. Durch das von HRD bezuschusste Programm konnten in den vergangenen drei Jahren etwa 30 deutsche Unternehmen rund 38 hochqualifizierte Fachkräfte aus Südkorea für ein sechsmonatiges Praktikum in ihrem Betrieb gewinnen. Mittels eines vielfältigen Netzwerkes zu koreanischen Universitäten und Hochschulen, wählt HRD talentierte und qualifizierte Fachkräfte individuell für jedes Unternehmen aus. Die finale Auswahl der Praktikanten wird dann dem Unternehmen selbst überlassen. Alle Fachkräfte werden bereits in Korea sprachlich und interkulturell auf ihren Aufenthalt in Deutschland vorbereitet.

Die Ensinger GmbH aus Nufringen beschäftigt von September 2017 bis Februar 2018 die Praktikantin Frau Yujin Lee in ihrem Betrieb. Frau Mandy Belitz aus dem Bereich Human Resources spricht in einem Interview mit der IHK Region Stuttgart von ihren Erfahrungen mit „K-Move“.

Frau Belitz, bitte berichten Sie uns, inwiefern Ihr Unternehmen Geschäftsbeziehungen nach Südkorea pflegt und wie Sie auf „K-Move“ aufmerksam geworden sind.

Wir sind seit über 15 Jahren in Korea aktiv und haben im Jahr 2016 eine Vertriebsniederlassung in Il-san, bei Seoul, eröffnet. Im Rahmen eines Austauschgesprächs mit einem Unternehmen, haben wir dann vom Programm „K-Move“ gehört.

Wie verlief für Sie der Anstellungsprozess der Praktikantin?

Uns wurden gleich sehr gute Kandidaten und Kandidatinnen von HRD vorgeschlagen. Wir haben dann zunächst eine erste interne Vorauswahl vorgenommen. Alle Vorstellungsgespräche fanden per „Skype for Business“ statt. Und mehrere Gespräche haben wir dann gemeinsam mit unseren Tochtergesellschaften in Asien geführt.

Welche Qualifikationen bringt Frau Lee mit? Und welche Aufgaben konnte sie in Ihrem Unternehmen während des Praktikums übernehmen?

Frau Lee spricht sehr gut Englisch und hat bereits ein technisches Studium absolviert (Industrial & Information Engineering an der Seoul National University of Science & Technology, SOULTECH). Sie unterstützt uns bei der Marktanalyse und bei der Entwicklung einer Strategie für die Lead-Generierung. Ziel ist es, die Kundenbasis in Korea auszubauen.

Was waren aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen bei der Anstellung Ihrer koreanischen Praktikantin?

Vor allem haben wir uns darum gekümmert, dass unsere Praktikantin den sozialen Anschluss in dem für sie zunächst fremden Land findet. Gute Arbeit kann man nur leisten, wenn man sich gut aufgenommen fühlt.

Was für interkulturelle Beobachtungen haben Sie zwischen Ihrem Team und der Praktikantin gemacht?



Mandy Belitz aus dem Bereich HR und ihr Schützling, Frau Yujin Lee. Das Kollegium der Ensinger GmbH bezog die junge Koreanerin auch in Freizeitaktivitäten ein.