

ENTSENDUNG INS AUSLAND

WEBINAR
09.10.2019

www.gtai.com



Entsendung ins Ausland

Moderation



Nadine Bauer

Managerin

Ausländisches Wirtschaftsrecht (Westeuropa)

Germany Trade & Invest

Entsendung ins Ausland

Referentinnen



Marcelina Nowak, MJI

Managerin

Ausländisches Wirtschaftsrecht (Osteuropa)

Germany Trade & Invest

Entsendung ins Ausland

Referentinnen



Julia Merle, LL.M. oec.

Managerin

Ausländisches Wirtschaftsrecht (Asien)

Germany Trade & Invest



**Exportieren
weltweit**



**Investoren-
anwerbung**



**Standort-
marketing**



**Förderung neue
Bundesländer**





SIE FRAGEN – WIR ANTWORTEN

BITTE STELLEN SIE UNS IHRE FRAGEN IM CHAT



Entsendung ins Ausland



Agenda

- I. Einleitung
- II. Entsendung innerhalb der EU an den Beispielen Polen und Ungarn
- III. Entsendung in Drittstaaten am Beispiel VR China



I. EINLEITUNG



Einleitung

1. Entsendungsbegriff
2. Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei Entsendung
3. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten bei Entsendung
4. Steuerrechtliche Besonderheiten bei Entsendung

Was verstehen wir unter Entsendung

Entsendung liegt vor, wenn:

- a. Ein Beschäftigter
- b. auf Weisung eines deutschen Arbeitgebers (also keine Arbeitnehmerüberlassung)
- c. vorübergehend (es gibt keine bestimmte Zeitgrenze, es muss aber überschaubar sein)
- d. im Ausland (außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Sozialversicherungsrechts)
- e. eine Beschäftigung für ihn ausübt.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- Entsendung bereits im Arbeitsvertrag vereinbart (arbeitsvertragliche Entsendung; klassisch hier die Montagefälle)
- Sehr kurze Entsendung mit Dienstreisecharakter
- Entsendung aufgrund einer Zusatzvereinbarung (Entsendevereinbarung), weil kein Direktionsrecht des Arbeitgebers greift
- Bei Änderung des Arbeitsvertrages muss der § 2 des Nachweisgesetzes beachtet werden
- Auch die Möglichkeit, einen lokalen Arbeitsvertrag zu schließen (der inländische Vertrag wird ruhendgestellt), manchmal ratsam, wenn es für die Visaerteilung oder Arbeitserlaubnis erforderlich ist



Arbeitsrechtliche Besonderheiten

- §§ 99, 95 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz: Beteiligung des Betriebsrates

Hinweis auf einen GTAI-Artikel: [Deutsches Betriebsverfassungsrecht gilt auch für Entsendungen ins Ausland](#)

- Anwendbares Recht:
 - ✓ Wenn eine kurze Entsendung vorliegt, bleibt deutsches Recht anwendbar
 - ✓ Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer das auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Recht vereinbaren (Vertragsfreiheit, Art. 3 Rom I-VO), aber zwingende Vorschriften des ausländischen Rechts anwendbar
 - ✓ wenn eine Vereinbarung fehlt, dann richtet sich das anwendbare Recht nach dem gewöhnlichen Arbeitsort (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO)
- Wie weit geht die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers?
- Wird sich etwas ändern im Zuge der Entsenderichtlinie?

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

- **Ausstrahlung gemäß § 4 SGB IV:**

„(1) Soweit die **Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung** eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die **im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses** in ein **Gebiet außerhalb** dieses Geltungsbereichs **entsandt** werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich **im Voraus zeitlich begrenzt** ist.

(2) Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.“

→ Ausnahme vom Territorialitätsprinzip (= *Ort der tatsächlichen Ausübung der Beschäftigung maßgeblich*)

- EU-Verordnung VO (EG) Nr. 883/2004
- Sozialversicherungsabkommen bei Entsendung in Drittstaaten

Sozialversicherungsabkommen

Deutschland hat mit folgenden Staaten Abkommen abgeschlossen:

Albanien	Marokko
Australien	Moldau
Bosnien-Herzegowina	Montenegro
Brasilien	Nordmazedonien
Chile	Philippinen
Volksrepublik China	Südkorea
Indien	Serbien
Israel	Tunesien
Japan	Türkei
Kanada und Quebec	Uruguay
Kosovo	USA

→ Welche **Sozialversicherungszweige** sind erfasst?

→ **Zeitraum**, in dem deutsche Rechtsvorschriften weitergelten?

→ Bei Tätigkeit in **vertragslosen Staaten** Prüfung nach deutschem Recht; Doppelversicherung möglich © GTAI 15

Hinweis

Zu vielen Ländern finden Sie auf der Website der DVKA sog.

Merkblätter „Arbeiten in ...“:

https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/merkblaetter_arbeiten_in/merkblaetter_arbeiten_in.html

Doppelbesteuerungsabkommen

Eine nach Ländern sortierte aktuelle **Übersicht** der von Deutschland abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen sowie anderen Abkommen im Steuerbereich können Sie auf der Website des Bundesministeriums der Finanzen aufrufen:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Steuern/Internationales_Ssteuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/staatenbezogene_info.html

- **Besteuerungsrecht** des Ansässigkeitsstaats oder des Tätigkeitsstaats?
- **OECD-Musterabkommen** zur Vermeidung von Doppelbesteuerung von Einkommen und Vermögen → **jeweilige Ausgestaltung immer überprüfen!**
- Bei vertragslosem Ausland Doppelbesteuerung im Ansässigkeits- und im Quellenstaat möglich



II. ENTSENDUNG INNERHALB DER EU

**Entsenderichtlinie
96/71/EG**

und

**Durchsetzungsrichtlinie
2014/67/EU**



Entsenderichtlinie und Durchsetzungsrichtlinie

- Mindestarbeitsbedingungen des Ziellandes müssen beachtet werden
- Günstigere Regelungen des Arbeitsortes dürfen nicht versagt werden in Bereichen wie (Art. 3 der Entsenderichtlinie):
 - ✓ Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeit
 - ✓ Bezahlter Mindestjahresurlaub
 - ✓ Mindestlohnsätze (einschließlich Überstundensätzen)
 - ✓ Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz
 - ✓ Schutzmaßnahmen für Schwangere
 - ✓ Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

Meldepflichten



Meldepflichten

- In jedem Mitgliedstaat gibt es unterschiedliche Verbindungsbüros (nationale Kontaktstellen), wo man eine Meldung vornehmen muss (überwiegend sind es Arbeitsministerien oder nationale Arbeitsinspektorate) – Art. 4 der Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU
- Nationale Internetseiten zum Thema Entsendung:
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_de.htm#shortcut-6 (Suche nach dem jeweiligem Land – überwiegend wird direkt die zuständige nationale Kontaktstelle angezeigt)

Sozialversicherungsrecht

„A1 Bescheinigung“

=

Entsendebescheinigung



A1-Bescheinigung

Merksatz:

Seit dem Wirksamwerden der [Verordnung \(EG\) 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit](#) und der [Durchführungsverordnung \(EG\) Nr. 987/2009](#) im **Jahr 2010** sind Arbeitgeber (aber auch Arbeitnehmer) gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit innerhalb der EU/EWR und der Schweiz beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen.

A1-Bescheinigung

Art. 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004:

(1) Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und **die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird**, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit **24 Monate nicht überschreitet** und diese Person nicht eine andere entsandte Person ablöst.

(2) Eine Person, die gewöhnlich in einem Mitgliedstaat eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und die eine ähnliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Tätigkeit vierundzwanzig Monate nicht überschreitet.

A1-Bescheinigung

Wichtig!

Da keine zeitliche Grenze in der Verordnung vorgesehen ist, ist für jede grenzüberschreitende Tätigkeit im Ausland eine A1-Bescheinigung mitzuführen.

Der Wille Vorschriften zu lockern seitens der EU-Kommission bei kurzzeitigen Dienstreisen:

- [die Mitteilung der EU-Kommission vom 20.3.2019](#)
- Europäisches Parlament hat sich dagegen ausgesprochen
- Derzeit wird an einem Kompromiss gearbeitet, bis dahin immer A1-Bescheinigung beantragen und mitführen

Hinweis: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat dazu im Juni 2019 ein [Handhabung für A1-Bescheinigung bei kurzfristig anberaumten und kurzzeitigen Tätigkeiten im EU-Ausland, den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie der Schweiz](#) veröffentlicht – ist aber nicht rechtsverbindlich

A1-Bescheinigung

Zuständige Stellen für Beantragung der A1-Bescheinigung:

- ❖ Hilfestellung: [Nationale Behörden zuständig für die Beantragung der A1 Bescheinigung](#)

Wichtig: Ab 1. Juli 2019 können Arbeitgeber A1-Bescheinigungen nur noch elektronisch beantragen mit einem Entgeltabrechnungsprogramm (zertifiziertes Abrechnungsprogramm) oder mit einer maschinellen Ausfüllhilfe [sv.net](#) erstellen ([www.itsg.de](#)) - § 106 SGB IV

- ❖ **Hinweis:** Größere Kontrollen auch durch die [Einführung des IT-System EESSI](#) (Elektronischer Austausch von Sozialversicherungsdaten)
- ❖ **Hinweis:** Liegt noch keine Bescheinigung vor, dann wenigstens den Antrag als Nachweis in Papierform mitnehmen

A1-Bescheinigung

Wo beantrage ich eine A1-Bescheinigung:

- Bei gesetzlichen Krankenkassen, wenn ich gesetzlich versichert bin
- Bei der deutschen Rentenversicherung Bund, wenn ich privat versichert bin
- Bei der Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen, wenn ich zusätzlich berufsständisch versichert bin

- ❖ Wichtig: jeder Arbeitnehmer muss eine A1-Bescheinigung beantragen, auch Führungskräfte
- ❖ Versichert sind alle Versicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, und Unfallversicherung)
- ❖ A1-Bescheinigung kann maximal für 24 Monate ausgestellt werden
- ❖ Anträge auf Abschluss einer [Ausnahmevereinbarung](#) nach Artikel 16 Abs. 1 der Verordnung (EG) 883/04 elektronisch zu übermitteln bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland

A1-Bescheinigung

Permanente = Dauerhafte Gültigkeit der A1-Bescheinigung

- Artikel 13 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 regelt die Ausübung von Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten (**„wesentliche Teil ihrer Tätigkeit“**)
- Die Tätigkeit ist wesentlich, wenn mindestens 25 % der Arbeitszeit im Wohnsitzstaat ausgeübt wird
- Wenn eine Mehrfachbeschäftigung nach den o.g. Grundsätzen vorliegt, dann bleibt die A1-Bescheinigung permanent gültig und muss nur einmal beantragt werden

A1-Bescheinigung

Ablöseverbot wurde verschärft

- **EuGH Urteil vom 06. September 2016 – C- 527/16 –
Albenrind Fall :**

Der EuGH hat entschieden, dass der entsandte Arbeitnehmer auch dann, wenn er einen anderen entsandten Arbeitnehmer ablöst, unter das System der sozialen Sicherheit am Arbeitsort fällt, wenn beide Arbeitnehmer nicht von demselben Arbeitgeber entsandt wurden

Steuerrecht



Doppelbesteuerungsabkommen

- Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, hat die BRD mit den meisten Ländern ein [Doppelbesteuerungsabkommen](#) abgeschlossen. Danach werden die Einkünfte nicht im Land des Tätigkeitsortes, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert, wenn:
 - ✓ der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält und
 - ✓ die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
 - ✓ die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.
- ❖ **Hinweis:** Die 183 Tage sind für jedes Steuerjahr (genauer gesagt) Kalenderjahr gesondert zu bestimmen. Dabei zählt die **körperliche Anwesenheit, nicht die Dauer der Tätigkeit**. Auch **kurzfristige Anwesenheit an einem Tag** genügt.

Entsendung nach Ungarn



Entsendung nach Ungarn

Nationale Gesetze die für die Entsendung nach Ungarn relevant sind u.a. :

- ❖ Gesetz zu Arbeitsaufsicht [Nr. LXXV/1996](#) (hier insbesondere der § 8 B.)
- ❖ Arbeitsschutzgesetz [Nr. XCIII/1993](#)
- ❖ Arbeitsgesetzbuch [Nr. I/2012](#)
- ❖ Gesetz über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen von Personen mit Freizügigkeits- und Aufenthaltsrecht [Nr. I/2007](#) (hier insbesondere der § 21)

Entsendung nach Ungarn

In Ungarn versteht man unter **Entsendung** jede typische Dienstleistungserbringung:

- ✓ Reparatur
- ✓ Bauleistung
- ✓ Montage
- ✓ usw.



- Der Zeitraum ist nicht entscheidend. Auch bei einer Dienstleistung, die nur 2 oder 3 Stunden dauert, kann eine Entsendung vorliegen.

Für eine Entsendung muss kein Dienstleistungsvertrag geschlossen werden. Eine mündliche Vereinbarung reicht auch aus.

Entsendung nach Ungarn

Keine Entsendung liegt vor bei Tätigkeiten, die keinen Dienstleistungscharakter haben, wie zum Beispiel:

- ✓ Teilnahme an Messen oder ähnlichen Veranstaltungen
- ✓ Teilnahme an Seminaren, bei Vorträgen, beim Besuch von Tagungen oder Kongressen
- ✓ Geschäftliche Besprechungen
- ✓ Kundenbesuche
- ✓ Kontrolle einer Produktionsstätte (**sobald aber eine Reparatur erforderlich ist, wird aus der Tätigkeit eine Entsendung und erfordert eine Meldung im Meldeportal**)

Meldepflichten bei Entsendung

Die Arbeitnehmer sind bei der Ungarischen Arbeitsinspektion unter folgendem Link anzumelden (§ 8 B des Gesetzes zu Arbeitsaufsicht Nr. LXXV/1996):

[Meldeportal: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=552](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=552)

- ❖ Vor Beginn der Entsendung
- ❖ Der Arbeitgeber muss sich nur einmal registrieren
- ❖ Jede Änderung (wie andere Einsatzort oder Zeitraum) ist vor Beginn der Tätigkeit anzuzeigen

Für Adobe Flash aktivieren



Posting > **Announcements**

REGISTRATION FOR CROSS-BORDER SERVICE PROVISION IN HUNGARY

Give an identification name for this form:* []

Identification of the service provider

Name of the service provider:* []

Address (or seat) of the service provider:* []

Member State where the service provider is established:* []

Nationality and registration number of the service provider:* []

Name of the person to liaise with the competent authorities in Hungary (2014/67/EU Article 9, 1. (e))* []

Phone:* []

E-mail address:* []

Identification of the service

Identification of the service provided:* []

Information required to begin and perform the services subject to specific legislation:

Identification of the authority that granted, approved, licenced or registered the service: []

The number or registration number of the licence/authorisation of the service provider (if the service provided by the service provider is subject to grant, approval, licence or registration in the Member State where the service provider is established): []

The service provider hereby states, that the service detailed above will be performed as cross-border service provision.*

Identification of the service provision

Anticipated number of clearly identifiable posted workers:* []

Name(s) of the posted worker(s):* []

Anticipated duration of the posting:* []

Beginning date of the posting:* []

End date of the posting:* []

Address(es) of the workplace (please specify the address!)* []

Nature of the services justifying the posting:* []

^ top

Eingabemaske
nach
erfolgreicher
Registrierung

Wichtig:
Derzeit wird keine Bestätigung der Entsendemeldung seitens der Behörde ausgestellt, so dass ein Ausdruck der angegebenen Informationen erfolgen muss (am besten ein Screenshot)

Entsendung nach Ungarn

Bei reglementierten Berufen zusätzliche Meldung (Qualitätsnachweis) erforderlich:

- Nur bei längerfristigen Dienstleistungen ist eine Meldung erforderlich
- <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm> (europäische Datenbank über reglementierte Berufe)
- <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/9/7e/a1000/regproflistHUN201602.pdf> (Liste der reglementierten Berufe in Ungarn mit zuständigen Behörden)
- Einzureichende Unterlagen (Handelsregisterauszug, Nachweis über fachliche Qualifikationen)
- ❖ Alle Unterlagen sollen auf Ungarisch vorgelegt werden: akzeptiert werden **nur Übersetzungen von OFFI** (www.offi.hu) – ist eine anerkannte staatliche Übersetzungsinstitution

Entsendung nach Ungarn

Bei Bau- und Montageleistungen sind zusätzliche Schritte zu beachten (Dienstleistungsanzeige):

- Meldung bei der Ungarischen Industrie- und Handelskammer (Gesetz Nr. 76/2009)
- Registrierung ausschließlich in ungarischer Sprache elektronisch unter folgendem Link:
<https://regisztracio.kivreg.hu/web/index.php?frame=Registration>
- Zusätzlich ist das ausgefüllte Dokument auch per Post einzureichen
- Ob eine Registrierungspflicht vorliegt muss anhand der sag. NACE Codes verifiziert werden

Entsendung nach Ungarn

Kontaktperson/Ansprechpartner im Zielland:

Eine Kontaktperson ist erforderlich, um im Falle einer Kontrolle mit den staatlichen Behörden zu kommunizieren und alle notwendigen Unterlagen aufzubewahren:

- Kann jede juristische oder natürlich Person sein, die einen Wohnsitz vor Ort hat, zum Beispiel:
 - der entsandte Arbeitnehmer, wenn er die ungarische Sprache beherrscht
 - die vor Ort ansässige AHK (hier exemplarisch die Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer (hier Hinweis: john@ahkungarn.hu)
 - ansässige Anwaltskanzleien/Steuerberaterbüros

Entsendung nach Ungarn

Bereitstellung von Unterlagen/Nachweispflichten:

- ✓ Arbeitsvertrag
- ✓ Die A1 – Bescheinigung
- ✓ Die Bestätigung über die Meldung der Entsendung (wie oben gesagt, direkt ausdrucken)
Aufzeichnungen über Zeiterfassung, Urlaubstage, krankheitsbedingte Fehltage
- ✓ Lohnzahlungsnachweise, manchmal auch Banküberweisungsbelege

- ❖ **Aufbewahrungszeit: 2 Jahre**
- ❖ **Wenn bei der Kontrolle die Unterlagen nicht auf Ungarisch vorliegen, kann man innerhalb von 15 Tagen die Übersetzungen nachreichen. Wenn aber eine Entsendung mehrfach durchgeführt wird, sollte zumindest der Arbeitsvertrag auf Ungarisch vorliegen**

Entsendung nach Ungarn

Regelungen zum Aufenthalt (sog. Registrierungsbestätigung):

- Kein Anmeldung, wenn der Aufenthalt unter 3 Monaten liegt
- Wenn aber der Aufenthalt sich über 3 Monate erstreckt, muss man sich spätestens am 93. Tag persönlich beim Amt für Einwanderung und Asyl melden (§ 21 des Gesetz über die Einreise- und Aufenthaltsbedingungen von Personen mit Freizügigkeits- und Aufenthaltsrecht Nr. I/2007)
- [Amt für Einwanderung und Asyl](#)
- Erforderliche Dokumente sind: ein Mietvertrag, ein Arbeitsvertrag, ein Personalausweis oder ein Reisepass, sowie die A1-Bescheinigung

Exkurs: Drittstaatsangehörige

Entsendung nach Ungarn

Mindestlohn und Arbeitsbedingungen:

- Mindestlohn geregelt in [Regierungsverordnung Nr. 430/2016](#) (für 2019):
 - Allgemeiner Mindestlohn: brutto 149.000 HUF / Monat (ca. 610,00 EUR)
 - Garantiertes Lohnminimum (für qualifizierte Tätigkeiten mit mindestens Mittelschulabschluss): brutto 195.000 HUF / Monat (ca. 465,00 EUR)
- ❖ **Exkurs:** vorher immer den Tarifvertrag prüfen (in Ungarn genannt Kollektivvertrag):
<http://www.mkir.gov.hu/ksznyilv.htm> (**Informationssystem des Arbeitsministeriums**)
- Ruhezeiten: bei mindestens 6 Arbeitsstunden am Tag eine Arbeitspause von 20 Minuten und bei mehr als 9 Stunden eine weitere Arbeitspause von 25 Minuten; zulässige Überstunden sind 250 Stunden pro Jahr; wöchentlich 2 Ruhetage
- Urlaub: gesetzliche jährliche Mindesturlaub beträgt 20 Werktage; es kommen zusätzliche Urlaubstage dazu, wenn man ein bestimmtes Lebensalter erreicht hat oder aber minderjährige oder behinderte Kinder hat
- Gesetzliche Feiertage: Verweis auf die [GTAI Geschäftspraxis](#)
- Arbeitssicherheit: geregelt im Arbeitsschutzgesetz und weiteren Regierungsverordnungen

Entsendung nach Ungarn

Sozialversicherung:

- A1- Bescheinigung immer mitzuführen!
- Wenn man länger als 24 Monate in Ungarn verweilt oder Erwerbstätig ist, besteht die Versicherungspflicht in Ungarn
- Man wird automatisch Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung und erhält eine Krankenversicherungskarte mit Sozialversicherungsnummer, die sog. TAJ Karte. Neben der Krankenversicherung wird auch die Sozial- und Rentenversicherung abgedeckt
- Vorsorglich sollte man auch die Europäische Krankenversicherungskarte mitführen

Bußgelder:

Bei Missachtung der geltenden Vorschriften drohen Verwaltungsstrafen bis zu 500.000 HUF

Entsendung nach Ungarn

Steuerrecht:

- Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden hat die BRD mit Ungarn [ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung](#) abgeschlossen. Danach werden die Einkünfte nicht im Land des Tätigkeitsortes, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert, wenn:
 - ✓ der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält und
 - ✓ die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
 - ✓ die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

- ❖ **Hinweis:** Die 183 Tage sind für jedes Steuerjahr (genauer gesagt) Kalenderjahr gesondert zu bestimmen. Dabei zählt die körperliche Anwesenheit, nicht die Dauer der Tätigkeit. Auch kurzfristige Anwesenheit an einem Tag genügt.

Entsendung nach Polen



Entsendung nach Polen

Nationale Gesetze, die für die Entsendung nach Polen relevant sind, u.a. :

➤ das [Arbeitnehmerentsendegesetz vom 10.06.2016](#)

➤ das [Arbeitsgesetzbuch vom 26.06. 1974](#)

❖ **Hinweis:** [Staatliches Informationsportal auf Englisch](#) (hilfreich)

Entsendung nach Polen

Keine meldepflichtigen Tätigkeiten nach Auffassung der polnischen Arbeitsinspektion:

- ✓ Konzerninterne Besprechungen
- ✓ Besuche von Messen, Seminaren, Konferenzen, Workshops
- ✓ Reine Vertragsverhandlungen

Meldepflichtigen Tätigkeiten nach Auffassung der polnischen Arbeitsinspektion:

- ✓ Serviceleistungen
- ✓ Inbetriebnahmen und Montagen
- ✓ Betreuung eines Messestandes
- ✓ Aufbau eines Messestandes

❖ **Hinweis:** Dabei spielt die Dauer der Tätigkeit (kann auch nur 1 bis 2 Tagen dauern) keine Rolle

Entsendung nach Polen

Meldepflichten bei Entsendung

Die Arbeitnehmer sind bei der Polnischen Arbeitsinspektion anzumelden (Art. 24 des Arbeitnehmerentsendegesetzes)

Die Anmeldung kann auf drei Wegen erfolgen:

- Per Internet, wenn man das die qualifizierte Unterschrift (podpis kwalifikowany) oder ein Vertrauensprofil besitzt (Profil Zaufany)
- Oder per Post: Formular zu finden auf der Internetseite unter [Dokumente](#)
- Oder durch persönliche Abgabe – Adresse: Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektorat Pracy, Departament Legalności Zatrudnienia, ul. Barska 28/30, 02-315 Warszawa

Exkurs: Für jede Änderung, die die ursprüngliche Entsendung beeinflusst (zum Beispiel andere Aufbewahrungsort der Unterlagen), ist ein spezielles [Formular](#) einzureichen (nur auf Polnisch)

Entsendung nach Polen



An employer's statement on the posting of a worker to the territory of the Republic of Poland

A statement of an employer established in a Member State A statement of an employer established in a non-member State

1 A Member State is a State which belongs to the European Union and Norway, Iceland, Liechtenstein and Switzerland.

1. Instructions for completing the document

1. Complete in CAPITAL letters.
2. Mark selection boxes or .
3. Complete in **black** or **blue**.
4. Submit the statement in Polish or in English in writing in paper or electronic form, including via the Contact Point (www.biznes.gov.pl).

2. Data of an employer

Company name

Tax Identification Number (NIP)

1 *If applicable.*

Other identification number obtained for tax and insurance purposes

1 *If you do not have NIP number.*

1. Address of registered office of the posting company or place of residence of an employer who is a natural person

Country

Annotation

City

Street name

Building number Flat/office number

Postcode

Post

2. Contact details of an employer

Business telephone number

Business email address

3. An employer's correspondence address (to be completed if different from above)

Country

City

Street

Building number Flat/office number

Anmeldefor-
mular

Wichtig: Das Meldeformular muss spätestens am ersten Tag des Entsendungsbeginns bei der Arbeitsinspektion eingegangen sein!

Entsendung nach Polen

Bei reglementierten Berufen sind zusätzliche Qualifikationsnachweise erforderlich:

- In der Datenbank der Reglementierten Berufe der Europäischen Kommission kann man am Besten nachschlagen, welche Berufe in Polen reglementiert sind:
https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=23&quid=1&mode=asc&maxROWS=*
- In Polen gibt es keine zentrale Einrichtung, es muss vielmehr jede Berufsgruppe einzeln festgestellt werden
- ❖ Hinweis: [Allgemeine Informationen zu reglementierten Berufen auf Polnisch](#)

Kontaktperson/Ansprechpartner im Zielland:

Eine Kontaktperson ist erforderlich, um im Falle einer Kontrolle mit der polnischen Arbeitsinspektion zu kommunizieren und alle notwendigen Unterlagen aufzubewahren:

- Kann jede juristische oder natürlich Person sein, die einen Wohnsitz vor Ort hat, zum Beispiel:
 - der entsandter Arbeitnehmer, wenn er die polnische Sprache beherrscht (manchmal hilft Englisch auch)
 - die vor Ort ansässige AHK (hier exemplarisch die Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer (hier Hinweis: <https://ahk.pl/recht-finanzen/mitarbeiterentsendung/> - können auch Entsendeunterlagen archivieren)
 - ansässige Anwaltskanzleien/Steuerberaterbüros

Entsendung nach Polen

Bereitstellung von Unterlagen/Nachweispflichten:

- ✓ Kopie des Arbeitsvertrages oder Entsendevertrages
- ✓ Die A1 – Bescheinigung
- ✓ Alle Dokumentationen über die Arbeitszeiten, wie zum Beispiel Aufzeichnungen über den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen
- ✓ Lohnzahlungsnachweise, die die Höhe der Arbeitsvergütung nachweisen und Nachweise, dass die Arbeitslohnzahlungen eingegangen sind

- ❖ **Alle Unterlagen müssen in polnischer Sprache vorliegen bzw. dann später eingereicht werden**
- ❖ **Aufbewahrungszeit: 2 Jahre**
- ❖ **Vorzeigepflicht: innerhalb von 15 Werktagen auf Verlangen der Arbeitsinspektion**

Mindestlohn und Arbeitsbedingungen:

- Mindestlohn wird immer bis zum 15. September jeden Jahres per Regierungsverordnung festgesetzt. Derzeit (2019) beträgt der Mindestlohn 2.250 PLN brutto, ab 2020 2.600 PLN brutto
- Ruhezeiten: bei mindestens 6 Arbeitsstunden durchgehender Arbeit am Tag eine Arbeitspause von 15 Minuten und andere Pausen wie zum Beispiel bei Arbeitnehmern, die unter gefährdenden Umständen arbeiten
- Die Arbeitszeit darf 8 Stunden pro Tag und im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten
- Nach polnischem Arbeitsgesetz darf nicht mehr als 150 Überstunden geleistet werden (von diesen gesetzlichen Angaben darf abgewichen werden)
- Urlaub: je nachdem, wie viele Jahre der Arbeitnehmer beschäftigt gewesen ist, stehen ihm unterschiedlich viele Urlaubstage zu (20 Tage bei einer Beschäftigung von bis zu 10 Jahren, 26 Tage bei einer Beschäftigung von ab 10 Jahren)
- Gesetzliche Feiertage: Verweis auf die [GTAI Geschäftspraxis](#)
- Arbeitssicherheit: geregelt im X. Teil des [polnischen Arbeitsgesetzbuches](#) (Abschnitt zu Arbeitsschutz und – Hygiene)

Entsendung nach Polen

Sozialversicherung:

- A1- Bescheinigung immer mitführen!
- Vorsorglich sollte man auch die Europäische Krankenversicherungskarte mitführen

Bußgelder:

Bei Missachtung der geltenden Vorschriften drohen Verwaltungsstrafen bis zu 30.000 PLN

Entsendung nach Polen

Steuerrecht:

- Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden hat die BRD mit Polen [ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung](#) abgeschlossen. Danach werden die Einkünfte nicht im Land des Tätigkeitsortes, sondern im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers besteuert, wenn:
 - ✓ der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält und
 - ✓ die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und
 - ✓ die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

- ❖ **Hinweis:** Die 183 Tage sind für jedes Steuerjahr (genauer gesagt) Kalenderjahr gesondert zu bestimmen. Dabei zählt die körperliche Anwesenheit, nicht die Dauer der Tätigkeit. Auch kurzfristige Anwesenheit an einem Tag genügt.

Reform der Entsenderichtlinie



Reform der Entsenderichtlinie

- [Richtlinie \(EU\) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen](#)
- „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“
- Bestimmung der Entsendedauer: 12 Monate (Verlängerung um weitere sechs Monate ist möglich) – Art. 3 der Richtlinie (EU) 2018/957
- bei Entsendung über zwölf Monate kommt grundsätzlich das gesamte Arbeitsrecht des Ziellandes zur Anwendung
- allgemeinverbindliche Tarifverträge müssen eingehalten werden (nicht nur die Mindestlöhne)
- Umsetzungsfrist bis **30.07.2020**
- Europäische Arbeitsagentur (soll grenzüberschreitenden Arbeitseinsatz innerhalb der EU erleichtern) in Bratislava
- Anhängige Nichtigkeitsklagen von Ungarn und Polen beim EuGH

Problem: lokales Arbeitsrecht zu beachten!



III. ENTSENDUNG IN DIE VR CHINA



Agenda

1. Arbeitsrecht
2. Aufenthaltsrecht
3. Sozialversicherungsrecht
4. Steuerrecht

Arbeitsrecht

- Verschiedene Vertragsgestaltungen im Einzelfall möglich
 - **Entsendungsvertrag** und **Ruhensvereinbarung** hinsichtlich inländischem Arbeitsvertrag
 - **lokaler Arbeitsvertrag** nach chinesischem Recht
 - Arbeitsgesetze: Labour Law, Labour Contract Law
 - unterschiedliche lokale Regelungen und Anwendung
- Informationen zum chinesischem Arbeitsrecht finden Sie im **GTAI-Modul „Lohn- und Lohnnebenkosten – China“** unter: <https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaeftspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten--china,did=2327706.html> (Stand: Juni 2019)



© GettyImages/Alexander Kirch / EyeEm

Aufenthaltsrecht



© Gettyimages/den-belitsky

Aufenthaltsrecht

Visum

- in vielen Fällen Z-Visum (Arbeitsvisum) nötig



Aufenthalts- erlaubnis

- Meldung bei der örtlichen Polizeistation nach Einreise



Arbeitserlaubnis

- Punktesystem mit Kategorien A, B, C



Aufenthaltsrecht



- **„Notification Letter of Foreigner’s Work Permit“**
→ Service System for Foreigners working in China: <http://fwp.safea.gov.cn>
- **Arbeitsvisum (Z-Visum)**, M-Visum bei vielen Tätigkeiten nicht mehr möglich
→ **„Vorläufige Anwendungshinweise betreffend die kurzfristige Arbeitsaufnahme von Ausländern in China“**
(Notice No. 78 [2014] des Ministry of Human Resources and Social Security vom 6.11.2014, in Kraft getreten am 1.1.2015)
- Visum ist vor der Einreise bei der zuständigen chinesischen Auslandsvertretung bzw. bei einem der chinesischen „Visa Application Service Center“ zu beantragen
→ Website: <https://www.visaforchina.org/>
- Zu beachten: Änderungen im Visaantragsverfahren
→ seit Mai 2019 gibt es neue Visa-Formulare, die **online** ausgefüllt werden müssen
- Website der **Botschaft** der Volksrepublik China in Deutschland: <http://de.china-embassy.org/det/>
→ Konsularservice: <http://de.china-embassy.org/det/lsw/>

Aufenthaltsrecht



- Gesundheitsprüfung („Health Certificate“), Meldung bei lokaler Polizeistation nach der Einreise
- Beantragung einer **Aufenthaltserlaubnis („Working-Purpose Residence Permit“)**
- Beantragung der **Arbeitserlaubnis („Foreigner´s Work Permit“)**
- **Punktesystem**
 - A** (> 85 Punkte): hochqualifizierte Spitzenkräfte
 - B** (≥ 60 Punkte): professionelle Fachkräfte
 - C** (< 60 Punkte): ungelernte Arbeitskräfte/Geringqualifizierte oder im Dienstleistungssektor



- ➔ mögliche Probleme: kein Universitätsabschluss, keine Berufserfahrung
- „Deutsch-chinesisches Abkommen über die gegenseitige Anerkennung von Gleichwertigkeiten im Hochschulbereich“
- „**Exit and Entry Administration Law of the People´s Republic of China**“ vom 30.6.2012, in Kraft getreten am 1.7.2013

Sozialversicherungsrecht

- Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer während des Auslandsaufenthalts weiterhin im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben?
- **Abkommen vom 12. Juli 2001 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China über Sozialversicherung** ([BGBl. 2002, Teil II Nr. 3, S. 83 ff.](#)), in Kraft getreten am 4. April 2002
- ✓ Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung (Art. 2 des SV-Abkommens) NICHT erfasst sind: Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Unfallversicherung

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

„Artikel 3 - Versicherungspflicht von Arbeitnehmern

Sofern dieses Abkommen nichts anderes bestimmt, richtet sich die **Versicherungspflicht von Arbeitnehmern nach den Rechtsvorschriften des Vertragsstaats, in dessen Hoheitsgebiet sie beschäftigt sind**; dies gilt auch, wenn sich der Arbeitgeber im Hoheitsgebiet des anderen Vertragsstaats befindet.“

→ Territorialitätsprinzip (Beschäftigungsland)

Ausnahmen

- Art. 4 SV-Abkommen: Entsendung („Ausstrahlung“ i.S.d. SGB IV)
- Art. 8 SV-Abkommen: Ausnahmevereinbarung

→ sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, gelten auch bei Tätigkeit in China weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften hinsichtlich der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

„Artikel 4 - Versicherungspflicht bei Entsendung

Wird ein Arbeitnehmer, der in einem Vertragsstaat beschäftigt ist, **im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses** von seinem Arbeitgeber in das Hoheitsgebiet des anderen Vertragsstaats **entsandt**, um dort eine Arbeit für diesen Arbeitgeber auszuführen, so gelten in Bezug auf diese Beschäftigung **während der ersten 48 Kalendermonate** allein die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats über die Versicherungspflicht so weiter, als wäre er noch in dessen Hoheitsgebiet beschäftigt.“

→ Ob eine „Entsendung“ vorliegt, richtet sich nach nationalem Recht!

Ausstrahlung gemäß § 4 SGB IV

„§ 4 Sozialgesetzbuch Viertes Buch – SGB IV - Ausstrahlung

- (1) Soweit die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung eine Beschäftigung voraussetzen, gelten sie auch für Personen, die **im Rahmen eines im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs bestehenden Beschäftigungsverhältnisses** in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs **entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist.**
- (2) Für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, gilt Absatz 1 entsprechend.“

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

„Artikel 9 - Ausstellung von Bescheinigungen

- (1) In den Fällen der **Artikel 4** bis 6 und 8 stellt der zuständige Träger des Vertragsstaats, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, in Bezug auf die in Betracht kommende Beschäftigung **auf Antrag** eine **Bescheinigung darüber aus, dass der Arbeitnehmer diesen Rechtsvorschriften untersteht**. Diese Bescheinigung muss in den Fällen der Artikel 4 und 8 mit einer **Gültigkeitsdauer** versehen sein.
- (2) Sind die **deutschen Rechtsvorschriften** anzuwenden, so stellt der **Träger der Krankenversicherung, der die Beiträge zur Rentenversicherung erhebt**, oder, falls es einen solchen Träger nicht gibt, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin, diese Bescheinigung aus.
- (3) Sind die chinesischen Rechtsvorschriften anzuwenden, so stellen die Sozialversicherungsverwaltung des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit oder andere von diesem Ministerium bezeichnete Stellen die Bescheinigung aus.“

Vordruck VRC/D 101

- Antragstellung durch Arbeitgeber
- Die **gesetzliche Krankenkasse**, die die Beiträge zur Rentenversicherung einzieht, **oder die Deutsche Rentenversicherung Bund** stellen nach Prüfung der Voraussetzungen ggf. die „**Bescheinigung VRC/D 101**“ aus

Den „*Fragebogen für die Ausstellung der Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften bei Beschäftigung in China (Vordruck VRC/D 101) und Prüfung einer Entsendung im Sinne der Ausstrahlung (§ 4 SGB IV)*“ können Sie aufrufen auf der Website der DVKA unter:

https://dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/entsendung_ausland/entsendung_ins_ausland.html?country=China

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

„Artikel 8 - Ausnahmen von den Bestimmungen über die Versicherungspflicht

Sind nach den **Artikeln 3 bis 5** und 7 auf einen Arbeitnehmer oder nach Artikel 6 auf eine andere Person in Bezug auf die Versicherungspflicht die **Rechtsvorschriften eines Vertragsstaats über die Versicherungspflicht anwendbar**, so kann die **zuständige Behörde dieses Vertragsstaats oder die von ihr bezeichnete Stelle** diesen Arbeitnehmer oder diese andere Person **auf gemeinsamen Antrag des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers** oder auf Antrag der anderen Person von diesen Rechtsvorschriften **befreien, wenn** für den Arbeitnehmer oder für die andere Person die **Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats über die Versicherungspflicht gelten**. Vor der Entscheidung über die Befreiung ist der zuständigen Behörde des anderen Vertragsstaats oder der von ihr bezeichneten Stelle **Gelegenheit zur Erklärung** zu geben, ob für den Arbeitnehmer oder die andere Person die Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats über die Versicherungspflicht gelten. Bei einer solchen Entscheidung sind die **Art und die Umstände der Beschäftigung** zu berücksichtigen.

Sätze 1 bis 3 gelten insbesondere für einen Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in einem Vertragsstaat, der **vorübergehend von einer Beteiligungsgesellschaft dieses Unternehmens im anderen Vertragsstaat beschäftigt wird und für diesen Zeitraum zu Lasten der Beteiligungsgesellschaft Arbeitsentgelt bezieht.**“

Deutsch-Chinesisches Sozialversicherungsabkommen

„Artikel 9 - Ausstellung von Bescheinigungen

- (1) In den Fällen der **Artikel 4 bis 6 und 8** stellt der zuständige Träger des Vertragsstaats, dessen Rechtsvorschriften anzuwenden sind, in Bezug auf die in Betracht kommende Beschäftigung **auf Antrag eine Bescheinigung darüber aus, dass der Arbeitnehmer diesen Rechtsvorschriften untersteht**. Diese Bescheinigung muss in den Fällen der Artikel 4 und 8 mit einer **Gültigkeitsdauer** versehen sein.
- (2) Sind die **deutschen Rechtsvorschriften** anzuwenden, so stellt der **Träger der Krankenversicherung, der die Beiträge zur Rentenversicherung erhebt**, oder, falls es einen solchen Träger nicht gibt, die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin, diese Bescheinigung aus.
- (3) Sind die chinesischen Rechtsvorschriften anzuwenden, so stellen die Sozialversicherungsverwaltung des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit oder andere von diesem Ministerium bezeichnete Stellen die Bescheinigung aus.“

→ **Antragsformulare** abrufbar auf der Website der DVKA:

https://www.dvka.de/de/arbeitgeber_arbeitnehmer/antraege_finden/abschluss_ausnahmevereinbarung/abschluss_ausnahmevereinbarung.html?country=China

Andere Sozialversicherungszweige

- auch bei Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung kann nach deutschem Recht Entsendung (Ausstrahlung nach § 4 SGB IV) vorliegen
- **Versicherungspflicht in China und in Deutschland möglich**, insbesondere bei der Krankenversicherung kann es zu Doppelversicherung kommen
- evtl. freiwillige Versicherungen (abhängig vom Versicherungszweig)
- ggf. Auslandsunfallversicherung
- Auslandskrankenversicherung

Sozialversicherungsrecht



- **„People's Republic of China Law on Social Insurance“** vom 28.10.2010, in Kraft seit 1.7.2011
 - chinesische Sozialversicherung: Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Mutterschaftsgeld und Arbeitsunfallversicherung sowie Wohnbaurücklage für einheimische Arbeitnehmer
 - es bestehen lokale Unterschiede bei den Beitragssätzen und Beitragsbemessungsgrenzen
 - Art. 97 Social Insurance Law: auch ausländische Beschäftigte in China erfasst
 - **„Interim Measures for Social Insurance System Coverage of Foreigners Working within the Territory of China“** (2011) des Ministry of Human Resources and Social Security, Text z.B. hier aufrufbar:
http://english.www.gov.cn/services/work_in_china/2018/08/02/content_281476245985894.htm

Aber: **regionale Unterschiede** hinsichtlich der Behandlung ausländischer Arbeitnehmer beachten, z.B. in Shanghai

Steuerrecht

- Doppelbesteuerungsabkommen:

„Abkommen vom 28. März 2014 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerverkürzung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen“, in Kraft getreten am 6. April 2016, anzuwenden seit 1. Januar 2017

➤ **Text** abrufbar auf der Website des Bundesministeriums der Finanzen unter:

[https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuer/Internationales Steuerrecht/Staatenbezogene Informationen/Laender A Z/China/2015-12-29-China-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuer/Internationales%20Steuerrecht/Staatenbezogene%20Informationen/Laender%20A%20Z/China/2015-12-29-China-Abkommen-DBA-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland – China

„Artikel 15 - Einkünfte aus unselbständiger Arbeit

(1) Vorbehaltlich der Artikel 16, 18 und 19 können Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die **eine in einem Vertragsstaat ansässige Person** aus unselbständiger Arbeit bezieht, **nur in diesem Staat besteuert** werden, **es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat ausgeübt**. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so können die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat besteuert werden.

(2) Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die **eine in einem Vertragsstaat ansässige Person** für **eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbstständige Arbeit** bezieht, **nur im erstgenannten Staat besteuert** werden, wenn

a) der Empfänger sich **im anderen Staat** insgesamt **nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten**, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, **aufhält und**

b) die Vergütungen von einem **Arbeitgeber** oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der **nicht im anderen Staat ansässig** ist, **und**

c) die Vergütungen **nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung** getragen werden, die der Arbeitgeber **im anderen Staat** hat.

(3) Ungeachtet der vorstehenden Bestimmungen dieses Artikels können Vergütungen für eine **unselbständige Tätigkeit, die an Bord eines im internationalen Verkehr betriebenen Seeschiffs oder Luftfahrzeugs** ausgeübt wird, in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der **Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens** befindet, das das Seeschiff oder Luftfahrzeug betreibt.“

→ **Arbeitsortprinzip**

→ **Ansässigkeit** des Arbeitnehmers maßgeblich

→ **Tätigkeitsort**, wenn im anderen Staat tätig

→ Voraussetzungen dafür, dass bei Tätigkeit in China dennoch der **Ansässigkeitsstaat** Deutschland Besteuerungsrecht hat

- 183-Tage-Regelung
- 12-Monatszeitraum
- „wirtschaftlicher Arbeitgeber“

Steuerrecht



- Rechtsgrundlage des chinesischen Einkommensteuerrechts:
„Individual Income Tax Law“
 - Änderungen ab 1.1.2019 beachten, insbesondere:
 - „Tax resident“: sog. „183-Tage-Test“ (Art. 1 Individual Income Tax Law)
 - 6-Jahres-Regelung (siehe Art. 4 der Durchführungsverordnung “Order No. 707 of the State Council of the People's Republic of China” vom 18.12.2018)
- siehe dazu auch: Announcements No. 34 und 35 des Ministry of Finance, State Administration of Taxation



© iStockphoto/ispyfriend

Entsendung ins Ausland

Fragen und Antworten



Marcelina Nowak, MJI

Managerin

Ausländisches Wirtschaftsrecht (Osteuropa)

Germany Trade & Invest

marcelina.nowak@gtai.de



Julia Merle, LL.M. oec.

Managerin

Ausländisches Wirtschaftsrecht (Asien)

Germany Trade & Invest

julia.merle@gtai.de

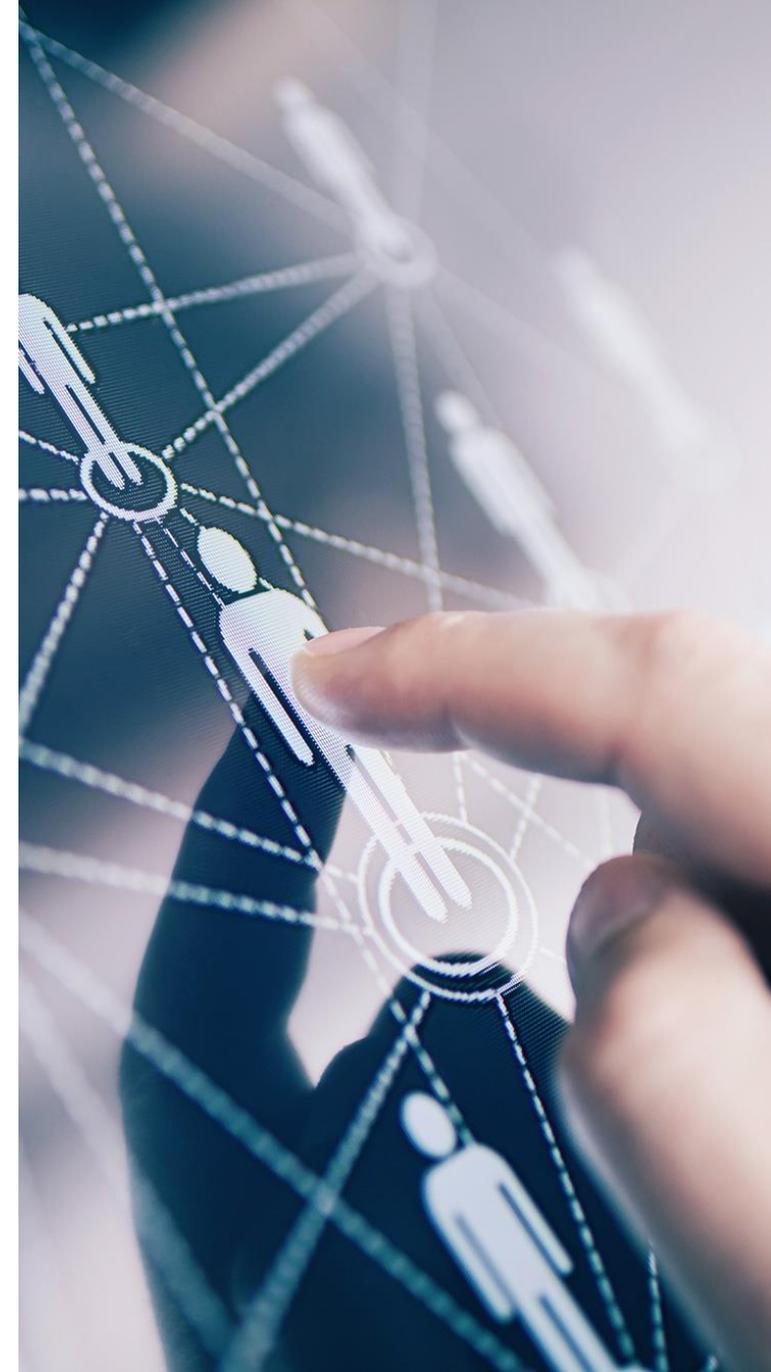
Entsendung ins Ausland

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wie geht es weiter?

Sie erhalten alle Vorträge und den Link zur Aufzeichnung des heutigen Webinars per E-Mail.

Für weitere Informationen besuchen Sie unsere Webseite unter <http://www.gtai.de/recht>



Ausländisches Wirtschaftsrecht - Produkte

Reihe „Recht kompakt“

www.gtai.de/recht-kompakt

Reihe „Dienstleistungen erbringen in...“

www.gtai.de/dienstleistungsrecht

Newsletter Recht

www.gtai.de/rechtsnews

Linklisten „Ausländische Gesetze“

www.gtai.de/auslaendische-gesetze

Webinare

www.gtai.de/webinare-recht

Portal 21

www.portal21.de

© GettyImages/utah778



Webinare

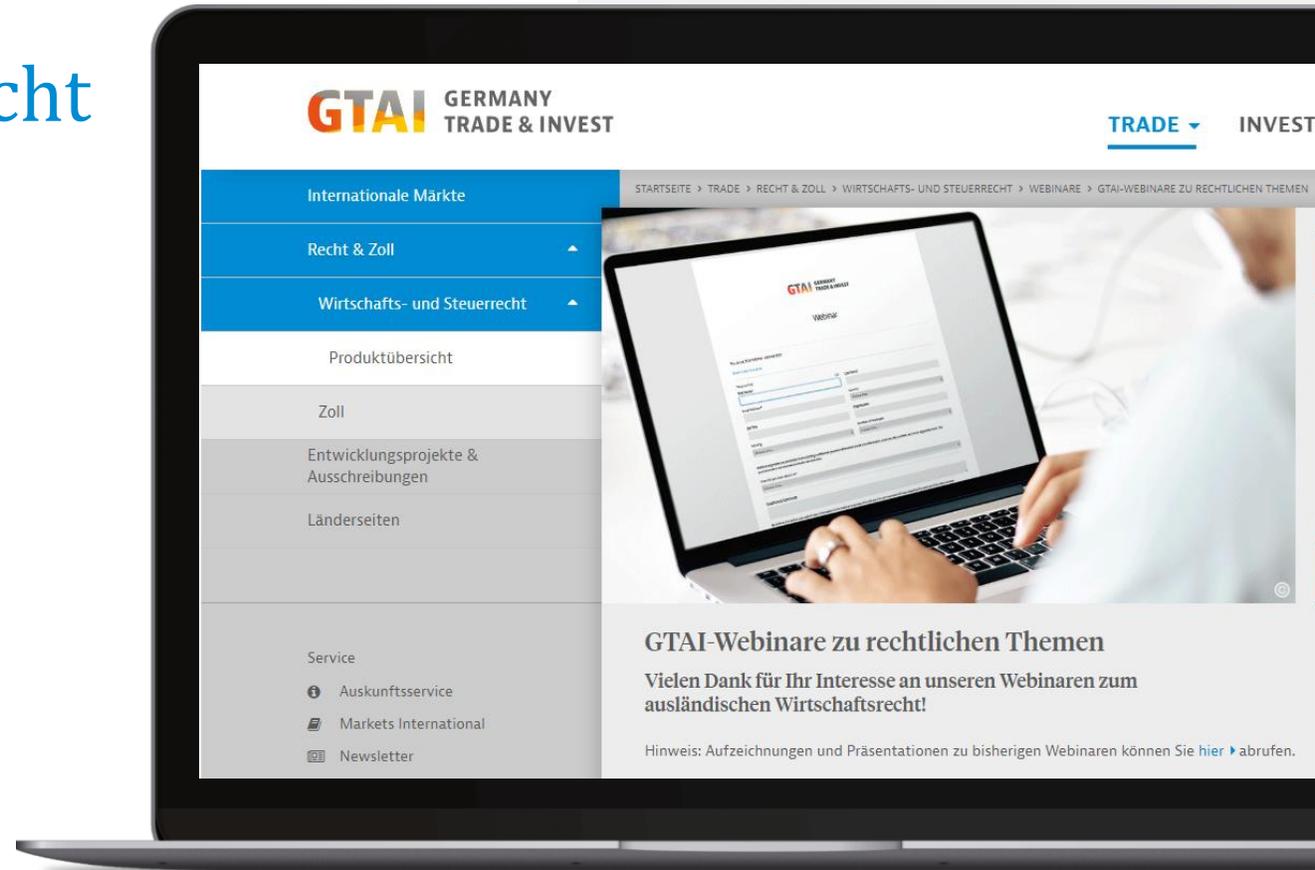
Ausländisches Wirtschaftsrecht

Webinar **“Brexit Update 5”**

am 6. November 2019

Anmeldung unter

www.gtai.de/webinare-recht



Webinare

Marktbeobachtung

Webinar “Parlamentswahl in Polen – Welche Chancen bietet das für die Wirtschaftsbeziehungen?”

am 17. Oktober 2019

Anmelden können Sie sich [hier](#)

The screenshot shows the GTAI (Germany Trade & Invest) website. The header includes the GTAI logo and navigation links for 'TRADE' and 'INVEST'. A breadcrumb trail indicates the page is under 'EVENTS' and 'POLEN'. The main content area features a sidebar with navigation options like 'Über uns', 'Events', 'Aktuelle Veranstaltungen', 'Event-Rückblicke', 'Datenschutz', 'AGB', 'Preisinformationen', 'Inhalt', 'Impressum', 'Presse', 'Kontakt', 'Suche', 'Anmelden', and 'Registrierung'. The main article is titled 'Polen: "Parlamentswahl in Polen - Welche Chancen bietet das für die Wirtschaftsbeziehungen?"' and is categorized as a 'GTAI Webinar'. It provides details about the webinar's date and time (October 17, 2019, 15:00-16:00 CEST) and a detailed description of the event's focus on the Polish parliamentary election and its economic implications. A list of speakers and a moderation section are also visible.

GTAI GERMANY TRADE & INVEST TRADE ▾ INVEST

STARTSEITE > EVENTS > POLEN: "PARLAMENTSWAHL IN POLEN - WELCHE CHANCEN BIETET DAS FÜR DIE WIRTSCHAFTSBEZIEHUNGEN?"

Polen: "Parlamentswahl in Polen - Welche Chancen bietet das für die Wirtschaftsbeziehungen?"

GTAI Webinar

Termin: 17.10.2019

Germany Trade & Invest (GTAI) veranstaltet am 17. Oktober 2019 (15:00 - 16:00 CEST) ein Webinar zum Thema „Parlamentswahl in Polen – Welche Chancen bietet das für die Wirtschaftsbeziehungen?“

In Polen wird am 13. Oktober 2019 ein neues Parlament gewählt. Die Prognosen lassen einen Wahlsieg der derzeit regierenden Partei PiS erwarten und somit auch eine Fortführung der gegenwärtigen Wirtschaftspolitik. Bei den Wählern konnte die PiS zuletzt vor allem mit umfangreichen Sozialprogrammen punkten. Die mediale Berichterstattung über Polen prägen zuletzt vor allem politische Differenzen zwischen Warschau, Brüssel und Berlin. Doch wie steht es auf wirtschaftlicher Ebene um die deutsch-polnischen Beziehungen und wie entwickelt sich der Warenaustausch zwischen den beiden Ländern? Welche Absatzchancen bieten sich deutschen Unternehmen auf dem polnischen Markt? In unserem Webinar erhalten Sie Antworten auf diese Fragen und bekommen praktische Hinweise, worauf Sie beim Markteintritt in Polen achten sollten.

Das Webinar richtet sich an Führungskräfte und Praktiker aus Unternehmen, Kammern und Verbänden, die bereits in Polen aktiv sind oder Interesse an einem Markteintritt in Polen haben.

Beiträge und Referenten:

- Niklas Becker, Korrespondent für Polen, Germany Trade & Invest, Warschau
- Pawel Zielinski, General Manager Eastern Europe, Remmert GmbH, Anbieter von automatischen intralogistischen Lösungen für Blech und Langgut
- Roland Fedorczyk, Mitglied der Geschäftsführung, AHK Polen, Warschau
- Marcelina Nowak, Managerin Ausländisches Wirtschaftsrecht, Germany Trade & Invest, Bonn

Moderation:

Für weitere Informationen

www.gtai.de