

CONVINUS
global mobility solutions

Global Mobility Insights

Newsletter

Winter 2023 / 2024





CONVINUS
global mobility solutions

13. März 2024
von 9.00 - 12.00 Uhr

Beschäftigung von Grenzgängern und internationale Wochenaufenthalter inkl. der Herausforderung von Home Office



CONVINUS
global mobility solutions

30. Januar 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Arbeiten in mehreren Ländern: Rollen der Sozialversicherungsunterstellung



CONVINUS
global mobility solutions

27. Februar 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Schritt für Schritt Anleitung für das Set-up von Remote Work



CONVINUS
global mobility solutions

30. April 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Business Traveller in der Schweiz und der EU



CONVINUS
global mobility solutions

28. Mai 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Best practice: Gestaltung von Einreisepaketen



CONVINUS
global mobility solutions

25. Juni 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Mind the Gap - Herausforderungen des Brexit in der Schweiz



CONVINUS
global mobility solutions

26. November 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Best practice: Zusammenspiel von Expatriation und Einreisungsvertrag



CONVINUS
global mobility solutions

26. September 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Quellensteuerabrechnung von ausländischen Mitarbeitern



CONVINUS
global mobility solutions

26. November 2024
von 10.00 - 12.00 Uhr

Best practice: Zusammenspiel von Expatriation und Einreisungsvertrag



CONVINUS
global mobility solutions

2. Oktober 2024
von 9.00 - 12.00 Uhr

Arbeitsbewilligungen und Arbeitsmarktkontrollen in der Schweiz

CONVINUS
global mobility solutions

Webinare & Seminare mit Zertifikat für Ihren Karriere-Booster im Bereich Global Mobility

Auf folgendes können Sie sich verlassen:

- Erstklassige Referenten
- Topaktuelle Themen und Praxisfälle zur anschaulichen Darstellung
- Autodidaktisch sehr gut aufbereitete und ausführliche Foliensätze
- Flexibilität (nehmen Sie an einem x-beliebigen Ort mit Ihrem Laptop teil)
- Geringer Zeitaufwand (Webinare 60 Minuten und Seminare 180 Minuten)
- Günstige Massnahme zur Fortbildung

shop.convinus.com

Inhaltsverzeichnis - deutschsprachige Beiträge



Seite 4 - 12:

Die teuersten Fehler bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen



Seite 13 - 16:

Fragen und Antworten zu aktuellen Themen der Einwanderung, beantwortet von unserem Partner in den USA



Seite 17 - 23:

China: Grenzüberschreitendes Problem der Transaktionssteueranmeldung



Seite 24 - 27:

Remote Work aus Spanien: Steuerliche Auswirkungen für Arbeitgeber

Table of content - English contributions



Page 30 - 37:

The most expensive mistakes in international assignments



Page 38 - 41:

Questions and answers on current topics in immigration - Answered by our partner in the U.S.



Page 42 - 47:

China: Cross board transaction tax filing issue



Page 48- 51

Remote work from Spain:
Tax implications for employers

Die teuersten Fehler bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen

Autorin: Friederike V. Ruch, CONVINUS

Internationale Mitarbeiterereinsätze kosten ein Unternehmen in der Regel 2 bis 2.5 mal soviel als wenn lokal angestellte Mitarbeitende zum Einsatz kommen. In den meisten Unternehmen stehen nach wie vor die Kosten im Vordergrund und es wird noch nicht ausreichend auch der «Return on Investment» in den Mittelpunkt der Planungen und Entscheidungen gestellt.

Es gibt jedoch auch eine Reihe von Fehlern, welche einen internationalen Mitarbeiterereinsatz noch teurer machen können. Auf einige dieser Fehler möchten wir im Nachfolgenden eingehen.



Mangelnde Durchsetzungskraft / ungenügende Abklärungen

In manchen Fällen werden Entsendungen vorgenommen, obwohl der Sachverhalt noch nicht genügend oder gar nicht abgeklärt wurde. Hierbei kommt es vor, dass man sich der Tatsache nicht bewusst ist, dass gewisse Abklärungen notwendig sind. So kommt es auch weiterhin öfters vor, dass bei bzw. vor einer Geschäftsreise von der Schweiz in einen EU-Mitgliedsstaat unterlassen wird, eine Entsandtenbescheinigung (A1 / CoC - Certificate of Coverage) einzuholen. Zudem muss je nach Einsatzland auch das Meldeverfahren («Posted worker notification») vorgenommen werden.

Dies ist auch ein Aspekt, der von den Unternehmen nicht immer berücksichtigt wird. Sei dies aus Unwissenheit oder weil man sich der Tatsache nicht vollkommen bewusst ist und daher dies nicht entsprechend überprüft.

Konkretes Beispiel aus der Praxis:

Ein Schweizer mit MBA-Abschluss und 20 Jahren Berufserfahrung wird für eine höhere Position im Aussendienst eingestellt. Da er unter anderem die Verantwortung für den US-amerikanischen Markt hat, ist er regelmässig in den USA tätig.

Auch nach mehreren Kontakten seitens der Personalabteilung hat er «keine Lust auf den ganzen Bewilligungskram». Die Reisen finden mit dem ESTA-Visum statt, obwohl ihm bewusst ist, dass dies nicht korrekt ist.

Bei der 6. Einreise in die USA wird er bei der Einreisekontrolle von der «U.S. Customs and Border Protection» über die Gründe und Zwecke seiner Aufenthalte befragt. Die Befragung macht ihn so nervös und unsicher, dass er zugibt, bei den letzten Einreisen ohne Arbeitsbewilligung in den USA gearbeitet zu haben.

Als Reaktion hierauf, verhängen die US-Behörden neben einer Busse auch eine zweijährige Einreisesperre für die gesamte Unternehmensgruppe. In dieser Zeit bricht das Geschäft in den USA in massiven Umfang ein, da die bestehenden Kunden nicht ausreichend bedient und kaum Neukunden gewonnen werden können.

Ein weiterer Aspekt ist ebenfalls, dass auch wenn die Abklärungen getätigt werden, das HR nicht immer über die notwendige Durchsetzungskraft verfügt und der Mitarbeiter sich über die Anweisungen hinwegsetzt. In der Praxis sehen wir das häufig im Zusammenhang mit der Einholung von Geschäftsreisevisa oder Arbeitsbewilligungen, bei denen auch der Mitarbeiter mitwirken muss.

Diesen beiden Punkten kann nur dadurch entgegengewirkt werden, wenn im Unternehmen das Bewusstsein geschaffen wird, dass «Compliance» nicht nur ein «Schlagwort» ist, sondern ein Unternehmensziel, welches es in jeglichen Unternehmensbereichen einzuhalten gilt.

Des Weiteren muss innerhalb des Unternehmens jedem bewusst sein, dass das Handeln einzelner Mitarbeiter über die gesetzlichen Regelungen hinweg, auch zu teils schwerwiegenden Konsequenzen auf Unternehmensebene führen kann und die Missachtung der Compliance-Vorschriften kein «Kavaliersdelikt» darstellt. Es

sollte ein klar definierter Eskalationsprozess aufgesetzt und implementiert werden, für den Fall, dass ein Mitarbeiter die Anweisungen des HR- bzw. der Global Mobility Abteilung nicht nachkommt.

Aus Kostengründen agieren und «am falschen Ende sparen»

Eine Entsendung ist kostenintensiv, vor allem wenn man hierbei alle rechtlichen Aspekte berücksichtigt.

Konkretes Beispiel aus der Praxis:

Ein in der Schweiz ansässiges mittelständiges Unternehmen setzt im Rahmen der internationalen Expansion einen Prozess für Entsendungen auf und lässt die arbeits-, bewilligungs-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten für die relevanten Einsatzländer prüfen.

Im Rahmen dessen muss die Lohnbuchhaltung zum ersten Mal eine Expat-Payroll aufsetzen.

Um Honorare in Höhe von CHF 400 zu sparen, wird auf eine externe Überprüfung der ersten Abrechnung durch erfahrene Payroll-Experten verzichtet.

Einige Jahre später stellt sich bei der Rückkehr eines entsandten Mitarbeiters heraus, dass von Anfang an in der Payroll gravierende Fehler gemacht wurden. So müssen z.B. die Lohnabrechnungen für mehrere Jahre korrigiert werden und führen unter anderem zu komplizierten Ausgleichsberechnungen hinsichtlich der Steuern für den Mitarbeiter.

Die Kosten für die Korrekturen und Berechnungen belaufen sich auf CHF 30'000 und der Ärger bei den betroffenen Mitarbeitern, aber auch die Verunsicherung bei den zahlreichen aktuell entsandten Mitarbeitenden im Ausland, ist enorm.

Es empfiehlt sich gerade für das Aufsetzen einer Payroll, aber auch anschliessend für eine Überprüfung am Jahresende dies von erfahrenen Payroll-Experten, die im Kontext mit dem Ausland über die notwendige Expertise und langjährige Erfahrung verfügen, vornehmen zu lassen.

Damit wird sichergestellt, dass in beiden Ländern die richtigen Abgaben entrichtet werden. Häufig wird für das Aufsetzen einer Payroll externe Unterstützung eingeholt, jedoch danach aus Kostengründen auf eine Überprüfung zum Jahresende verzichtet. Dies kann zu «unschönen Ergebnissen» bzw. sehr negativen Überraschungen führen. Werden am Ende dadurch zu wenig Abgaben abgeführt, kann dies zu Nachzahlungen und Strafen führen. Gerade im Bereich Payroll sowie Steuern und Sozialversicherung kann dies auch noch nach Jahren kostenintensive Auswirkungen für das Unternehmen haben. Nicht zu unterschätzen sind auch mögliche Imageschäden im In- und Ausland, falls diese Vorfälle publik werden. In schwerwiegenden Fällen und insbesondere in Wiederholungsfällen, kann dies im Ausland auch zu einer Sanktionierung des kompletten Unternehmens bei Ausschreibungen für Staatsaufträge, wie es in der Vergangenheit in vor allem asiatischen Ländern der Fall war, führen.

Aus Kostengründen gewisse Abklärungen nicht zu treffen, oder sich die externe professionelle Unterstützung nicht zu holen, führt meistens zu weitaus höheren Kosten und im schlechtesten Fall zu möglichen schwerwiegenden Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen, wie im vorherigen Beispiel auch deutlich gemacht.

Mangelndes Verantwortungsbewusstsein & unklare Zuständigkeiten

Bei Entsendungen ist eine klare Definition der Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Bereiche elementar.

Konkretes Beispiel aus der Praxis:

Ein deutscher Mitarbeiter wird für ein Schweizer Unternehmen für mehrere Jahre nach Norwegen entsandt. Im Entsendevertrag wird ihm Unterstützung bei der Deklaration seiner Steuern, sowohl im Heimat- als auch im Einsatzland, zugesagt. Obwohl der Mitarbeiter diese Unterstützung mehrmals anfragt, erhält er diese nicht, da im Unternehmen sich niemand für dieses Thema zuständig fühlt. Die Konsequenz ist, dass in beiden Ländern über Jahre hinweg die Steuern nicht korrekt abgeführt und gezahlt wurden.

In Deutschland kommt es aufgrund der ausstehenden Beträge zu einer Pfändungsanzeige auf das Haus des Mitarbeiters.

Der Vorfall ist auch nach mehreren Jahren bei zahlreichen Mitarbeitenden sehr präsent; aufgrund mangelnden Vertrauens haben bereits einige Mitarbeiter auf Entsendungsangebote seitens des Unternehmens verzichtet und einige kompetente Mitarbeiter sind zwischenzeitlich von Mitbewerbern abgeworben worden und haben das Unternehmen verlassen.

Eine «Laissez faire» Haltung birgt in jeglichen Bereichen, aber besonders im Steuer- und Sozialversicherungsbereich sehr hohe Risiken. Die Folgen daraus sind meist zeitversetzt zu spüren.

In einem Unternehmen sollte auch immer die Global Mobility-Abteilung in alle Entscheidungen betreffend der entsandten Mitarbeiter eingebunden werden, sodass deren Expertise mitberücksichtigt werden kann, bevor schwerwiegende Fehler getätigt werden.

Falsche Erwartungshaltung & keine klaren Richtlinien

Das Erwartungsmanagement in vielen Bereichen einer Entsendung ist elementar für den erfolgreichen Verlauf; hierbei gilt es nicht nur die Bedürfnisse bzw. Wünsche der Mitarbeitenden richtig einzuordnen.

Konkretes Beispiel aus der Praxis

Ein Mitarbeiter aus den USA soll für ein Jahr nach Lausanne in die Schweiz entsandt werden. Die zuständige HR-Managerin in den USA verspricht ihm und seiner Familie leichtfertig, dass sich durch den Umzug nichts an ihrer Wohn- und Lebenssituation ändern wird.

Bei der Wohnungssuche stellt sich heraus, dass Grundstücke, die sich in der Grössenordnung des Besitzes der Familie in den USA befinden, in Lausanne und Umgebung nicht zur Miete, sondern lediglich zum Kauf zur Verfügung stehen.

Weiterhin besteht der Mitarbeiter auf den Umzug der vier Pferde und der drei Hunde der Familie.

Der Arbeitgeber kauft eine kleine Villa in Lausanne und trägt die Kosten für den Transport der Tiere.

Nach nur einem halben Jahr beschliesst die Familie, wieder in die USA zurückzukehren, da das Spezialfutter für die Pferde aufgrund von Zollbestimmungen nicht importiert werden kann.

Häufig sind in einer Expat-Policy die grundlegenden Regelungen niedergeschrieben, welche jedoch nicht jede Situation abbilden oder auch manchmal einen gewissen Interpretationsspielraum zulassen. Es ist wichtig die Expat-Policy gerade gegenüber dem Mitarbeiter klar zu kommunizieren, so dass es zu keinen Missverständnissen kommt.

Das Aufsetzen eines Eskalationsprozesses, welcher festlegt, wer bei über die Expat-Policy hinausgehende Forderungen von Mitarbeitern entscheiden, dass heisst, diese genehmigen oder ablehnen muss, zeigt sich als sehr hilfreich. Man sollte auch immer die Kosten eines Einsatzes in Relation zum Nutzen des Einsatzes stellen.

Sich vom Mitarbeiter unter Druck setzen bzw. «erpressen» lassen

In einigen Fällen, sieht man sich leider in der nicht komfortablen Situation, dass man nur einen einzigen Mitarbeiter hat, der für eine gewisse Stelle / Aufgabe im Ausland, in Frage kommt. Als Unternehmen könnte man sich dann dazu hinreissen lassen, dass man auf sämtliche Wünsche des Mitarbeiters eingeht.

Konkretes Beispiel aus der Praxis

Ein Schweizer Mitarbeiter, der bereits seit 10 Jahren im Unternehmen ist, soll für eine Spezialistenstelle nach China entsandt werden. Er möchte, dass seine aktuelle Freundin ihn begleitet, schliesst eine Heirat jedoch aus. Es gibt daher keine Möglichkeit, ein Visum für Familiennachzug für sie zu bekommen.

Der Mitarbeiter knüpft seine Entsendung daher an die Bedingung, dass seine Freundin eine lokal ausgeschriebene Stelle als Assistentin bei der Tochtergesellschaft in China erhält, damit sie ein Visum und eine Aufenthalts-

bewilligung erhalten kann. Dass ihre beruflichen Qualifikationen dafür nicht geeignet sind, lässt er bewusst ausser Acht.

Die chinesische HR Managerin hat indes bereits einer lokalen chinesischen Kandidatin eine mündliche Zusage für die Stelle gegeben und weigert sich, diese zurückzuziehen, da sie dadurch ihr Gesicht verlieren würde.

In der Regel ist es die schlechteste Entscheidung, sich die Bedingungen von Mitarbeitenden bestimmen zu lassen. Diese Situationen lassen sich meist nur dadurch lösen, dass man von aussen sich Expertise mit ins Boot holt, um andere Lösungsmöglichkeiten zu erörtern.

In manchen Fällen genügt es auch, ein externes Beratungsgespräch dem Mitarbeiter anzubieten, in dem dann die unrealistischen Forderungen des Mitarbeiters neutral und aus rechtlicher Sicht beleuchtet werden.

Wegentsenden von unangenehmen Mitarbeitern

Immer wieder kommt es vor, dass es Mitarbeitende gibt, von denen man sich eigentlich trennen sollte, aber aus verschiedensten Gründen dieser letzte Schritt nicht vorgenommen wird. Eröffnet sich dann die Möglichkeit, diese in einem anderen Land einzusetzen, wird diese Möglichkeit des Öfteren genutzt.

Konkretes Beispiel aus der Praxis

Ein Mitarbeiter in der Schweizer Konzernzentrale ist aufgrund seiner aggressiven und unangenehmen Art allseits «gefürchtet». Als kein geeigneter Kandidat für eine freie Stelle bei der Tochtergesellschaft in Mexiko gefunden werden kann, wird entschieden, eben diesen Mitarbeiter dorthin zu entsenden.

Auch in Mexiko sorgt der Mitarbeiter mit seiner Art für viel Unmut. Ausserdem konnte er ein Auslandsgehalt und einige Zulagen aushandeln, die weit ausserhalb der gültigen Expat-Policy liegen.

Nicht zuletzt aufgrund vieler Sonderwünsche und unzähliger Anfragen an die Personalabteilung verursacht die Entsendung nicht nur erhebliche Unruhe im

Unternehmen, sondern auch erhebliche Mehrkosten und grossenzusätzlichen Arbeitsaufwand auf verschiedensten Unternehmensebenen.

Nach knapp 2 Jahren wird dem Mitarbeiter in Mexiko gekündigt.

Von aussen betrachtet ist es klar, dass man sich eigentlich von dem Mitarbeiter vor seinem Einsatz hätte trennen sollen. Das Schaffen der räumlichen Distanz löst das Problem in der Regel nicht, sondern zeigt sich eher als eine sehr teure Massnahme, insbesondere wenn z.B. die arbeitsrechtlichen Regelungen und möglichen Konsequenzen in dem Einsatzland gar nicht beachtet bzw. im Vorfeld nicht berücksichtigt wurden.

Vernachlässigung der Familie & kulturelle Unterschiede

In der Literatur sowie in zahlreichen Befragungen ist immer wieder ersichtlich, dass die begleitende Familie des Entsandten sowohl sehr stark zum Erfolg, aber auch zum Misserfolg eines internationalen Mitarbeiterereinsatzes beitragen kann. Häufig werden Entsendungen gerade wegen der Familie abgebrochen.

Konkretes Beispiel aus der Praxis

Ein Schweizer Mitarbeiter soll zur Unterstützung eines wichtigen Projektes für zwei Jahre nach Singapur entsandt werden. Seine Ehefrau begleitet ihn. Da ein interkulturelles Training für die begleitende Ehefrau nicht Teil der Entsendevereinbarungen war, hat diese ein solches Training nicht absolviert. Vor Ort stellte sich dann raus, dass die Ehefrau mit den kulturellen Unterschieden überfordert ist und sich von Anfang an in ihrer neuen Umgebung nicht wohl fühlte.

Dies führt zu mehreren Umzügen innerhalb der ersten sechs Monate des Einsatzes, welches den Mitarbeiter neben dem anspruchsvollen Projekt in seiner Freizeit zusätzlich belastet. Auch dass der Arbeitgeber eine kostspielige Weiterbildung für die Partnerin finanziert, führt zu keiner Besserung der Situation.

Letztendlich summieren sich die Kosten für den Einsatz so sehr, dass es kostengünstiger gewesen wäre, den Mitarbeiter mehrere Male für eine begrenzte Zeit einfliegen zu lassen.

Es hat sich daher als durchaus hilfreich gezeigt, wenn gerade bei langen Auslandseinsätzen, den Partner bei den Vertrags- bzw. zumindestens den Beratungsgesprächen mit zu integrieren. Auch das Angebot von interkulturellem Training sowie einem «Spousal-Support» haben sich als positive Faktoren für den Erfolg eines Auslandseinsatzes gezeigt.

Schlussbemerkung

Die Vermeidung dieser Fehler sind für die Durchführung von erfolgreichen Auslandseinsätzen sinnvoll und empfehlenswert. Es lassen sich nicht immer alle Fehler vermeiden und es ist auch nicht immer möglich, allen gesetzlichen Regelungen zu jeder Zeit in vollem Umfang gerecht zu werden.

Dies sollte das Unternehmen und die zuständigen Mitarbeitenden jedoch nicht davon abhalten, dies zu mindestens anzustreben.



Kontakt:

CONVINUS global mobility solutions
Talstrasse 70
8001 Zürich
Schweiz

☎ +41 (0) 44 250 20 20
@ info@convinus.com
🏠 convinus.com

Fragen und Antworten zu aktuellen Themen der Einwanderung, beantwortet von unserem Partner in den USA

Autoren: *Todd Fowler, Partner, Foster LLP*

In den letzten Jahren hat sich die Dynamik der Arbeitswelt erheblich verändert, wobei die USA als Zielort für internationale Geschäftstätigkeiten eine wichtige Rolle spielen. Dieses Interview gibt Einblicke in die aktuelle Situation rund um Geschäftsreisen und Arbeitsanforderungen in den USA.

Wie viele Tage kann jemand pro Kalenderjahr auf Geschäftsreise gehen, bevor er eine Arbeitserlaubnis / Visum benötigt?

Todd Fowler, Foster LLP: Ich denke, dass die erste Überlegung im Hinblick auf die Reise in die USA darin besteht, die spezifischen Aktivitäten zu bestätigen, die die Person während ihres Aufenthalts in den USA ausüben wird. Wir stellen fest, dass sie als Geschäftsreisende in den USA keine produktiven Arbeitstätigkeiten ausüben dürfen, und eine Person sollte ihre Aktivitäten auf, diese beschränken, die normalerweise als Geschäftsreisende akzeptabel wären.

Der Zweck des Besuchs eines jeden Mitarbeiters und die geplanten geschäftlichen Aktivitäten sollten vor dem Antrag auf Einreise in die USA geprüft werden, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten unter das grundlegende Szenario "Treffen / Präsentation / Beratung" fallen. Wenn die geplanten Aktivitäten über dieses Szenario hinausgehen, sollte ein Anwalt für Einwanderungsfragen hinzugezogen werden, um festzustellen, an welcher Stelle des Kontinuums von Geschäft und Arbeit die Aktivitäten normalerweise nicht mehr einfach "geschäftlich" sind und wahrscheinlich eine Arbeitsgenehmigung erfordern (und welche Aktivitäten die Person während ihres Aufenthalts in den USA als Geschäftsreisender durchführen darf).

Je nach den geplanten Aktivitäten, die in den USA durchgeführt werden sollen, sowie der Häufigkeit und dem Profil der Reisen kann die Reise im Allgemeinen an der Grenze zwischen Geschäftsreisen (Geschäftsreisende) und Aktivitäten liegen, für die im Allgemeinen eine Arbeitserlaubnis erforderlich wäre.

Daher kann es zwar sein, die geplanten Tätigkeiten als Geschäftsreisender durchzuführen, doch wenn das Unternehmen potenzielle Probleme im Zusammenhang mit der Reise vermeiden möchte, wäre eine Arbeitserlaubnis der konservativste Ansatz.

Das ESTA- und das B-1-Visum ermöglichen die gleichen Aktivitäten. Der einzige Unterschied besteht darin, dass das ESTA für Bürger, die von der Visumpflicht befreit sind, maximal 90 Tage pro Einreise in die USA zulässt, während das B-1-Visum bis zu 180 Tage erlauben würde. Wir weisen darauf hin, dass die US-Einwanderungsbehörden in letzter Zeit versucht haben, gegen den Missbrauch der ESTA- und B-1-Visumsklassifizierung vorzugehen, wenn es den Anschein hat, dass produktive Arbeitstätigkeiten von Personen mit diesem Status in den USA stattfinden.

Wenn sich die Aktivitäten der Person auf die Aktivitäten beschränken, die traditionell im Rahmen eines Geschäftsvisums als angemessen angesehen werden (z. B. Teilnahme an Sitzungen, Konferenzen, Produktvorführungen, Kundenbesprechungen, Finanzierungstreffen, Wissensaustausch usw.), das Unternehmen jedoch befürchtet, dass die Dauer des Aufenthalts in den USA nahe an die 90 Tage herankommt oder diese überschreitet, die für die Einreise im Rahmen von ESTA zulässig sind, würden wir vorschlagen, ein B-1-Geschäftsvisum bei einem US-Konsulat in Europa zu beantragen, da das B-1-Visum die Einreise in die USA für einen Zeitraum von bis zu 180 Tagen ermöglicht. Häufige Reisen in die USA mit einem B-1- oder ESTA-Visum für längere Zeiträume können jedoch bei unseren Einwanderungsbeamten am Einreisehafen rote Fahnen auslösen, und häufige Reisen (insbesondere nach einem längeren Aufenthalt in den USA, z. B. 70 bis 80 Tage) führen zu einer verstärkten Überprüfung der Person am Einreisehafen. Wie bereits erwähnt, sollte jede einzelne Aktivität unabhängig geprüft werden, um zu bestätigen, ob eine Geschäftsreise angemessen ist.

Wie lang sind derzeit die Bearbeitungszeiten für ein E-Visum und ein L-Visum?

Todd Fowler, Foster LLP: Neue Firmenregistrierungen für E-1 oder E-2 Treaty Trader / Investor Companies in Bern und Frankfurt benötigen derzeit ca. 2-3 Monate, um entschieden zu werden.

Einzelne Antragsteller für ein E-1 oder E-2, die sich unter einer registrierten Firma bewerben, benötigen in Bern in der Regel 1 bis 2 Monate. In Frankfurt hängen die Bearbeitungszeiten vor allem von der Verfügbarkeit von Visaterminen ab, die variieren können, aber in letzter Zeit gab es nur eine Wartezeit von etwa 2-3 Wochen.

In Bern und Frankfurt, und nun weitgehend in der gesamten EU, hat es im Vergleich zu den vorangegangenen drei Jahren und zur Zeit der Pandemie eine ziemlich große "Öffnung" bei der Verfügbarkeit von Terminen für Nicht-Einwanderungsvisa gegeben. Während noch im letzten Jahr die Wartezeiten für L-1-Visumstermine mehr als 6 Monate betragen konnten, sind die Wartezeiten jetzt im Allgemeinen minimal und reichen je nach Konsulat von einigen Tagen bis zu einigen Wochen. Eine Ausnahme von diesem Trend, dass in der gesamten EU mehr Visa-Termine zur Verfügung stehen, ist das B-1 Geschäfts- / Touristenvisum, bei dem die Wartezeit auf einen Termin immer noch 6 bis 12 Monate betragen kann.

Wann muss das Verfahren für ein H1B-Visum beginnen?

Todd Fowler, Foster LLP: Die H-1B-Zahlen sind durch die jährliche H-1B-Quote begrenzt, die regelmäßig überzeichnet ist und einem "Lotteriesystem" für die Zuteilung von 85.000 H-1B-Zahlen unterliegt, 65.000 für die reguläre H-1B-Obergrenze und bis zu 20.000 zusätzlich für Bewerber mit einem Master- oder höheren Abschluss von einer US-Universität (U.S. Master's Cap). Zur Vorbereitung auf die H-1B-Cap-Registrierung und die Einreichungssaison sollten Arbeitgeber ein Protokoll innerhalb ihrer Organisationen erstellen, um diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, die eine H-1B-Petitionseinreichung benötigen oder davon profitieren könnten. Die H-1B-Anträge für das nächste Steuerjahr 2025 können ab dem 1. April 2024 eingereicht werden.

U.S. Citizenship & Immigration Services (USCIS) führte im Jahr 2020 ein neues Registrierungsverfahren vor der Einreichung ein, das von den Arbeitgebern verlangte, jede(n) Petition / Begünstigte(n) entweder unter dem Regular Cap oder dem U.S. Master's Cap zu registrieren, damit die Cap-Lotterien auf ausgewählte Petitionen vor der Einreichung angewendet werden konnten. Petenten konnten nur Petitionen einreichen, die durch ausgewählte Registrierungen gestützt wurden, und dies nur während eines 90-tägigen Zeitfensters ab dem 1. April.

Wir gehen derzeit davon aus, dass das USCIS im März 2024 Lotterien zur Auswahl von Petitionen aus den Registrierungen nach ähnlichen Verfahren wie in den vergangenen Jahren durchführen wird. Daher sollten Arbeitgeber Anfang 2024 damit beginnen, potenzielle H-1B-Kandidaten zu identifizieren und zu erkennen, um genügend Zeit zu haben, die Eignung und die Fallstrategie vor dem Registrierungszeitraum zu bestimmen.

Zum Hintergrund: Das H-1B-Visum wird für die befristete Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers in einem Spezialberuf verwendet, d. h. in einer Position, die normalerweise einen Bachelor-Abschluss oder ein Äquivalent in einem bestimmten Fachbereich oder einer eng verwandten Gruppe von Fachbereichen erfordert.

Der H-1B-Bewerber muss mindestens über einen gleichwertigen Bachelor-Abschluss in einer entsprechend verwandten Disziplin verfügen. Liegt kein US-Bachelor-Abschluss vor, können die nicht-amerikanische Bildungsnachweise und / oder die Berufserfahrung des Bewerbers bewertet werden, um die Gleichwertigkeit mit einem US-Bachelor-Abschluss zu bestätigen.

Ein H-1B-Visum kann zunächst für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren beantragt werden. Die maximale Gesamtdauer des H-1B-Status eines ausländischen Arbeitnehmers beträgt sechs Jahre. Zusätzliche Verlängerungen können über das sechste Jahr hinaus beantragt werden, wenn die betreffende Person ein bestimmtes Stadium im Verfahren zur Erlangung einer dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung erreicht hat, bevor sie die Höchstgrenze erreicht hat.

Kontakt:

Foster LLP

912 S Capital of Texas Hwy, Suite 450
Austin, Texas 78746
USA

+ 512.852.4106

@ tfowler@FosterGlobal.com

fosterglobal.com



China: Grenzüberschreitendes Problem der Transaktionssteueranmeldung

Autor: Peter Xu, Blue Avenue Associates

Kürzlich veröffentlichte das Handelsministerium den "2022 China Service Trade Development Report", aus dem hervorgeht, dass Chinas Dienstleistungsimport und -export im Jahr 2022 ein Volumen von 889.11 Mrd. USD erreichte, was einem Wachstum von 8,3 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.

Die chinesischen Dienstleistungsexporte beliefen sich dabei auf 424.06 Mrd. USD, was einem Wachstum von 7,6 % und einem Anteil von 5,9 % an den weltweiten Exporten entspricht. Aus dem "2022 China Belt and Road Trade and Investment Development Report" geht hervor, dass der kumulative Gesamtwert des chinesischen Dienstleistungshandels mit den Ländern des Gürtels und der Strasse von 2015 bis 2021 670 Mrd. USD erreicht hat, mit einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 5,8 %.

Der Dienstleistungsverkehr umfasst die Erbringung von Dienstleistungen durch juristische oder natürliche Personen eines Landes innerhalb seiner Grenzen oder die Einreise in ausländische Gebiete, um ausländischen juristischen oder natürlichen Personen Dienstleistungen anzubieten. Er ist ein wichtiger Teil des internationalen Handels und ein bedeutender Bereich für die internationale Wirtschafts- und Handelszusammenarbeit. Im Rahmen einer systematischen Überprüfung von Steuerangelegenheiten, die Unternehmen im Ausland betreffen, hat das Pekinger Steueramt der staatlichen Steuerverwaltung kürzlich festgestellt, dass Unternehmen, die im Dienstleistungshandel tätig sind, häufig mit Steuerproblemen konfrontiert sind, die zu potenziellen Steuerrisiken führen. Folglich riet das Beijing Municipal Taxation Bureau den Unternehmen, steuerliche Angelegenheiten auf der Grundlage eines gründlichen Verständnisses der politischen Besonderheiten ordnungsgemäss und regelkonform zu behandeln.

Dieser Ansatz trägt dazu bei, Steuerrisiken zu vermeiden und gleichzeitig das Potenzial zu maximieren, von den Bestimmungen von Steuerabkommen zu profitieren und die Einhaltung von Steuerverrechnungen zu gewährleisten.

Erster wichtiger Punkt:

Beurteilung der Art des Geschäfts, genaue Anwendung der Vertragsklauseln

Fallstudie 1

J Company, ein in Peking eingetragenes Technologieunternehmen, ist hauptsächlich in den Bereichen Technologieentwicklung, Dienstleistungen, Beratung und Softwarewartung tätig. Im Jahr 2022 erbrachte J Company im Rahmen eines Vertrags Wartungsdienstleistungen für Bürosoftware für Unternehmen B, ein albanisches Ölunternehmen. Es bestand keine Verbindung zwischen dem Unternehmen J und dem Unternehmen B, und im Vertrag war ausdrücklich festgelegt, dass alle Steuern im Zusammenhang mit der erbrachten Dienstleistung vom Unternehmen B zu tragen waren.

Nachdem die Steuerschuld jedoch entstanden war, wandte Unternehmen B gemäss den albanischen Steuergesetzen einen Steuersatz von 15 % an und behielt die Einkommensteuer vor Ort ein. Unternehmen B forderte von J Company ein "Certificate of Chinese Tax Resident Identity" (Bescheinigung über die Identität als in China ansässiger Steuerpflichtiger), um seinen Antrag auf Vergünstigungen im Rahmen des Steuerabkommens zwischen China und Albanien mit dem Ziel der Steuererstattung zu unterstützen.

Als das Unternehmen J bei der Steuerbehörde der Stadt Peking das "Certificate of Chinese Tax Resident Identity" für das Jahr 2022 beantragte, stellten die Steuerbeamten, die die Antragsunterlagen des Unternehmens J prüften, Unstimmigkeiten fest. J Company trug die beabsichtigten Steuerabkommensklauseln in Bezug auf Lizenzgebühren ein, was im Widerspruch zu den Bestimmungen des vorgelegten Vertrags stand. Im Vertrag war angegeben, dass die Firma J Software-Wartungsdienste für Firma B anbot, was in ihren Hauptgeschäftsbereich fiel und somit die Voraussetzungen für die Gewährung von Steuervergünstigungen im Rahmen der Betriebsgewinnklauseln erfüllte.

Auf Anraten der Steuerbehörden reichte das Unternehmen J den Antrag unter Berücksichtigung der Betriebsgewinnklauseln erneut ein und stellte das "Certificate of Chinese Tax Resident Identity" vorschriftsmässig aus.

Analyse und Empfehlung:

Gemäss Artikel 12 Absatz 3 des Steuerabkommens zwischen China und Albanien beziehen sich "Lizenzgebühren" auf Zahlungen für die Nutzung oder das Recht auf Nutzung literarischer, künstlerischer oder wissenschaftlicher Werke, einschliesslich der Urheberrechte an Filmen, Tonbändern für Radio- oder Fernsehsendungen, Patenten, Warenzeichen, Mustern oder Modellen, Zeichnungen, geheimen Formeln oder Verfahren, oder auf Zahlungen für die Nutzung industrieller, kommerzieller, wissenschaftlicher Ausrüstung oder damit verbundener Informationen. In dem Vertrag zwischen dem Unternehmen J und dem Unternehmen B erbrachte das Unternehmen J lediglich Dienstleistungen im Bereich der Softwarepflege, ohne dass damit Eigentumsrechte verbunden waren. Darüber hinaus fällt die Softwarepflege in den Hauptgeschäftsbereich des Unternehmens J, so dass die für die an Unternehmen B erbrachten Dienstleistungen erhaltene Vergütung einen Betriebsgewinn und keine Lizenzgebühren darstellt.

Lizenzgebühren sind mit besonderen geschäftlichen Umständen verbunden, die Unternehmen verwirren können. Es gibt mehrere Szenarien, die häufig mit Lizenzgebühren verwechselt werden und sorgfältige Aufmerksamkeit erfordern. Wie in der Bekanntmachung der nationalen Steuerverwaltung (Guoshuifa [2009] Nr. 507) dargelegt, gelten Vergütungen für Kundendienstleistungen im Rahmen des reinen Warenhandels, Vergütungen für Dienstleistungen während der Produktgarantiezeit sowie Gebühren von spezialisierten Einrichtungen oder Personen, die professionelle Dienstleistungen wie Ingenieur-, Management- oder Beratungsdienste erbringen, nicht als Lizenzgebühren, sondern als Einkommen aus Arbeitstätigkeiten. Daher ist es in diesem Fall nicht ratsam, dass die Firma J die steuerlichen Aspekte der von ihr erbrachten Dienstleistung vernachlässigt und davon ausgeht, dass keine Steuerpflicht besteht. Unternehmen, die international expandieren, sind in den verschiedenen Ländern/Regionen mit unterschiedlichen Steuerpolitiken und Verwaltungsmethoden konfrontiert, was zu potenziell komplexen Steuerfragen führen kann. Es wird empfohlen, dass Unternehmen, die sich im Auslandshandel mit Dienstleistungen engagieren, die Bestimmungen von Steuerabkommen und die Steuerpolitik des Ziellandes/der Zielregion verstehen und spezifische konzeptionelle Nuancen erfassen, um so unbeabsichtigte Nachlässigkeiten zu vermeiden, die zu Steuerrisiken und unnötigen Steuerbelastungen führen könnten.

Schlüsselpunkt zwei:

Umfassende Dokumentation zum Nachweis der wirtschaftlichen Substanz

Fallstudie 2

Unternehmen A, ein Privatunternehmen mit Sitz in Peking, ist in erster Linie im nationalen und internationalen multimodalen Verkehr, in der Investition und im Betrieb von Logistikinfrastrukturen sowie im Lieferkettenhandel tätig und hat einen bedeutenden Markeneinfluss in Zentralasien, Europa, Südostasien und anderen Regionen. Im März 2019 suchte Unternehmen A bei der Steuerbehörde der Stadt Peking Rat in Bezug auf Steuerstreitigkeiten im Zusammenhang mit seinen internationalen Transportdienstleistungen. Vertreter von Unternehmen A erklärten, dass sie ein Frachtprojekt in Spanien hätten und glaubten, dass es nach dem Steuerabkommen zwischen China und Spanien für internationale Transportdienstleistungen steuerbefreit sei. Die spanische Steuerbehörde stellte jedoch fest, dass es sich bei dem Frachtprojekt um einen Inlandstransport innerhalb Spaniens handelte, so dass Unternehmen A Steuern auf seine in Spanien erzielten Einnahmen zahlen musste.

Analyse und Empfehlung:

Unternehmen A hatte mit einem spanischen Kunden einen Vertrag über einen grenzüberschreitenden multimodalen Transport abgeschlossen, wobei es als Spediteur fungierte und für diese grenzüberschreitende Logistikdienstleistung verschiedene Frachtmethoden wie Land- und Seetransport einsetzte. Die Fahrt begann in China und endete in einem ausländischen Hafen. Gleichzeitig beauftragte Unternehmen A verschiedene Transportunternehmen mit dem logistischen Transport auf verschiedenen Streckenabschnitten und schloss entsprechende Verträge ab. Auf der Grundlage der von Unternehmen A vorgelegten Unterlagen erhielt die spanische Steuerbehörde jedoch nur Transportvereinbarungen innerhalb des spanischen Staatsgebiets. Aufgrund der unzureichenden Unterlagen über grenzüberschreitende multimodale Transporte, insbesondere ohne Vereinbarungen über Transportabschnitte ausserhalb Spaniens, kam die lokale Steuerbehörde zu dem Schluss, dass die Transporttätigkeit von Unternehmen A nur innerhalb Spaniens stattfand. Folglich kam es nicht für Steuerab-

kommensvorteile in Frage. Nachdem das Unternehmen A die Ursache des Problems erkannt hatte, legte es auf Anweisung der inländischen Steuerbehörde erneut umfassende Unterlagen vor, darunter multimodale Transportverträge und Überseetransportvereinbarungen sowie die entsprechenden Zahlungsbelege. Mit diesen vollständigen Nachweisen konnte das Unternehmen das Wesen seines grenzüberschreitenden Transport-geschäfts belegen. In der Folge qualifizierte sich Unternehmen A erfolgreich für die Vergünstigungen des Steuerabkommens, was zu einer Steuerermässigung von über 200'000 Dollar führte.

Für Unternehmen, die ins Ausland gehen, ist es bei der Beantragung von Steuervergünstigungen und Abkommensvorteilen in den Gastländern von entscheidender Bedeutung, die von den zuständigen Behörden vor Ort geforderten vollständigen Erklärungen einzureichen und die Einhaltung der entsprechenden Bedingungen zu belegen. Bei schwierigen Steuerstreitigkeiten trägt eine proaktive Kommunikation mit den inländischen Steuerbehörden dazu bei, Kernprobleme zu erkennen, die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten und die Vorzugsbehandlung in Anspruch zu nehmen, wodurch die mit internationalen Geschäften verbundenen Steuerlasten verringert werden.

Schlüsselpunkt drei:

Verständnis der Verrechnungsvorschriften zur legalen Reduzierung der Steuerlast

Fallstudie 3

Unternehmen H, ein pharmazeutisches Forschungsunternehmen in der Pekinger Wirtschafts- und Technologieentwicklungszone, konzentriert sich auf die Forschung und Entwicklung von pharmazeutischen und medizinischen Geräten sowie auf Labortests und unterliegt in China einem Körperschaftssteuersatz von 25 %.

Im Jahr 2021 erbrachte Unternehmen H im Rahmen eines mit einem indischen Unternehmen, Unternehmen R, unterzeichneten Labordienstleistungsvertrags biologische Analysen und Tests und erzielte damit Dienstleistungseinnahmen in Höhe von insgesamt 118'488.88 ¥ RMB.

Analyse und Empfehlung:

Gemäss Artikel 23 des chinesischen Einkommenssteuergesetzes kann bei gebietsansässigen Unternehmen, die im Ausland steuerpflichtige Einkünfte erzielen und dort Einkommenssteuer gezahlt haben, der im Ausland gezahlte Steuerbetrag mit der im laufenden Jahr zu zahlenden Steuer verrechnet werden, begrenzt durch den nach dem chinesischen Steuerrecht für diese spezifischen Einkünfte berechneten zu zahlenden Betrag.

Im Jahr 2021 erwirtschaftete Unternehmen H steuerpflichtige Einkünfte in Indien und zahlte dort einen Steuersatz von 10 % in Höhe von insgesamt 11'848.89 RMB, begleitet von einer gültigen, von den indischen Steuerbehörden im Jahr 2022 ausgestellten Steuerzahlungsbescheinigung. Folglich erkundigte sich Unternehmen H in seiner Körperschaftssteuerabrechnung für 2022, wie es die in Indien gezahlte Steuer mit seinen chinesischen Steuerschulden verrechnen kann.

Da Unternehmen H im Jahr 2021 steuerpflichtige Einkünfte in Indien erzielt und mit einer Steuerzahlungsbescheinigung der indischen Behörden Steuern zu einem Satz von 10 % gezahlt hat, kann es diesen Betrag bei der Abrechnung der Körperschaftssteuer 2022 in China anrechnen.

Für Unternehmen H, das in China einem Steuersatz von 25 % unterliegt, ist die Verrechnungsgrenze = $¥118'488.88 \times 25 \% = ¥29'622.22$ RMB. Gemäss der Bekanntmachung des Finanzministeriums und der staatlichen Steuerverwaltung (CaiShui [2009] Nr. 125) wird die tatsächliche Anrechnungsgrenze durch Vergleich der berechneten Grenze mit der tatsächlich im Ausland gezahlten Steuer ermittelt.

Da die in Indien tatsächlich gezahlte Steuer 11'848.89 RMB beträgt und damit niedriger ist als die berechnete Anrechnungsgrenze, beträgt das steuerpflichtige Einkommen in China, das mit dem Einkommen aus Indien verrechnet werden kann, 11'848.89 RMB. Daher ist in China eine zusätzliche Steuer auf dieses ausländische Einkommen zu zahlen = $¥118'488.88 \times 25\% - ¥11'848.89 = ¥17'773.33$ RMB.

Wenn die im Ausland gezahlte Steuer die berechnete Anrechnungsgrenze übersteigt, können gebietsansässige Unternehmen gemäss den Bestimmungen des Dokuments CaiShui [2009] Nr. 125 den Überschuss über fünf aufeinanderfolgende Steuerjahre vortragen, um künftige Steuerschulden auszugleichen.

Laut dem "2022 China Service Trade Development Report" des Handelsministeriums hat sich die Rolle von Telekommunikations-, Computer- und Informationsdienstleistungen bei der digitalen Entwicklung der Realwirtschaft kontinuierlich verstärkt und zu einem raschen Exportwachstum geführt.

Im Jahr 2022 werden die Exporte von Telekommunikations-, Computer- und Informationsdienstleistungen 86.15 Mrd. USD erreichen, was einem Anstieg von 8,4 % entspricht und 40,9 % der exportierbaren digitalen Dienstleistungen ausmacht. Analysen deuten darauf hin, dass es sich bei den Unternehmen in diesen Sektoren meist um Hightech-Unternehmen handelt. Gemäss der "Bekanntmachung über die Anwendung von Steuersätzen und Steuervergünstigungen für Auslandseinkünfte von Hightech-Unternehmen" (CaiShui [2011] Nr. 47) können Hightech-Unternehmen, die auf der Grundlage von Indikatoren in Bezug auf in- und ausländische Produktion, Forschungs- und Entwicklungsausgaben, Gesamteinnahmen, Gesamtverkaufserlöse und Einkünfte aus Hightech-Produkten (Dienstleistungen) offiziell zertifiziert sind, für ihre im Ausland erzielten Einkünfte eine bevorzugte Einkommensteuerepolitik in Anspruch nehmen.

So können Hightech-Unternehmen für Einkünfte aus dem Ausland einen reduzierten Steuersatz von 15 % zahlen. Bei der Berechnung der Anrechnungsgrenze für ausländische Einkünfte können die Unternehmen den ermässigten Steuersatz von 15 % zur Berechnung der gesamten im Inland und im Ausland zu versteuernden Beträge verwenden.



Kontakt:

Blue Avenue Associates
302-305 Bldg 2
Wanhangdu Rd. No.733
200042 Shanghai
China

+86 21 6224 2079

@ peter.xu@blueavenueassociates.com

blueavenueassociates.com

Remote Work aus Spanien: Steuerliche Auswirkungen für Arbeitgeber

Autor: *Fernando Lozano, LOZANO SCHINDHELM SLP*

Dieser Beitrag befasst sich mit den steuerlichen Auswirkungen für Arbeitgeber des grenzüberschreitenden Remote Working aus Spanien. Wir behandeln Themen wie steuerliche Ansässigkeit, Doppelbesteuerungsabkommen, Lohnsteuerabzugspflichten und Betriebsstätten.

1. Definition internationales Remote Working

Unter internationalem Remote Working versteht man eine Arbeitsform, bei der die Mitarbeiter ihre Aufgaben ganz oder teilweise von einem Ort ausserhalb des traditionellen Büros erledigen, das in einem anderen Land als dem Wohnsitzland des Arbeitgebers liegt. Internationales Remote Working unterscheidet sich in einem wesentlichen Punkt von der internationalen Entsendung von Arbeitnehmern: Beim Remote Working haben die Mitarbeiter das Recht -weil dies so gesetzlich oder (Tarif)vertraglich vorgesehen oder vereinbart ist-, ihren Arbeitsort ganz oder teilweise selbst zu wählen. Eine internationale Entsendung basiert vielmehr auf den -wohl vom Arbeitnehmer angenommenen- Auftrag des Arbeitgebers, seine Arbeit für einen bestimmten Zeitraum ausserhalb seines üblichen Arbeitsplatzes im Wohnsitzland des Arbeitgebers zu verrichten, weil dies durch die Anforderungen eines Arbeitsprojekts mit einem Kunden, einem Partner, einem Unternehmen der Gruppe oder einer Schulungsmassnahme, etc. erforderlich ist.

Wir gehen bewusst nicht auf Regelungen und Situationen ein, bei denen die Arbeit von Spanien aus nur vorübergehend bzw. auf Ad-hoc-Basis geleistet wird, wie z. B. die so genannte 'Workation' (Arbeit von zu Hause aus für einen bestimmten Zeitraum von einer fremden Umgebung aus, z. B. einem festen Urlaubsort) oder 'Bleisure' (die Verlängerung oder Kombination einer Geschäftsreise mit einer privaten Reise). Dies ist von wesentlicher Bedeutung, denn wenn der Arbeitnehmer in Spanien keine steuerliche Ansässigkeit erwirbt, die über die seines Wohnsitzes (und des Wohnsitzes seines Arbeitgebers) hinausgeht, werden für den Arbeitgeber die unten beschriebenen steuerlichen Folgen nicht ausgelöst.

2. Steuerliche Folgen für den Arbeitgeber

Wohnt und arbeitet der Arbeitnehmer dauerhaft in Spanien, kann dies verschiedene steuerliche Folgen für den Arbeitgeber haben, sofern der Arbeitnehmer die steuerliche Ansässigkeit in Spanien erwirbt. Die spanischen Steuergesetze sehen vor, dass eine Person ihren steuerlichen Wohnsitz in Spanien erwirbt, wenn sie sich mehr als 183 Tage im Kalenderjahr in Spanien aufhält. In einigen Ländern reicht es jedoch aus, andere Kriterien zu erfüllen (z.B. eine Wohnstätte in diesem Land zu haben), um als steuerlich ansässig zu gelten. Dies kann zu Konflikten mehrerer Steuersitze führen, die mittels der bilateralen Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBAs) zwischen Spanien und dem früheren Wohnsitzland des Arbeitnehmers zu lösen sind. Die steuerliche Ansässigkeit in dem Jahr, in dem der Wohnsitz gewechselt wird (Jahr des Wegzugs oder der Rückkehr), muss daher mit Blick auf die 183-Tage-Regelung sorgfältig geprüft werden.

Lohnsteuerabzug

Unabhängig von den Tätigkeiten, die der in Spanien lebende und tätige Arbeitnehmer ausübt, ist sein Arbeitgeber in der Regel verpflichtet, den Lohnsteuerabzug auf das Gehalt des Arbeitnehmers in Spanien vorzunehmen, d.h. die Lohnsteuer vom Gehalt einzubehalten und beim spanischen Finanzamt zu erklären und abzuführen. In diesen Fällen spricht man von einer sogenannten „lohnsteuerlichen Betriebsstätte“ des Arbeitgebers in Spanien.

Um die Lohnsteuer in Spanien abführen zu können, muss sich der Arbeitgeber in Spanien offiziell registrieren lassen, was die Erteilung einer spanischen Steueridentifikationsnummer (NIF) und die Aufnahme in das System elektronischer Meldungen durch die Steuerbehörde AEAT erfordert.

Diese Schritte können anhand einer notariellen Vollmacht erledigt werden, der ein beglaubigter Handelsregisterauszug der Arbeitgebergesellschaft beizufügen ist.

Begründung einer körperschaftsteuerlichen Betriebsstätte

Ausländische Unternehmen, die in Spanien über eine feste Geschäftseinrichtung verfügen, über die ihre Geschäftstätigkeit ganz oder teilweise ausgeübt wird, verfügen in Spanien über eine sogenannte „gewinnsteuerliche Betriebsstätte“ und müssen in Spanien Körperschaftssteuer (Impuesto sobre Sociedades) auf den der Betriebsstätte zuzurechnenden Gewinn zahlen.

Sowohl die spanischen Steuergesetze als auch die DBAs befassen sich mit dem Begriff der Betriebsstätte und legen eine Reihe von Kriterien fest, um zu klären, wann eine solche vorliegt. Art. 5 des OCDE-Musterabkommens enthält eine von den meisten DBAs übernommene Definition, die dann in den offiziellen Kommentaren hierzu ausführlich ausgelegt wird. Je nach Art der Tätigkeiten des Arbeitnehmers, seinen Verantwortlichkeiten und Funktionen im Unternehmen und der Tatsache, dass er befugt ist, Verträge im Namen des Arbeitgebers abzuschliessen, begründet das Unternehmen eine Betriebsstätte in Spanien und unterliegt daher der spanischen Körperschaftsteuer. Dies sollte von Fall zu Fall sehr sorgfältig geprüft werden.

Ist das Home-Office des Mitarbeiters eine feste Geschäftseinrichtung? Die spanischen Steuerbehörden legen diesen Begriff im Zusammenhang mit dem häuslichen Arbeitszimmer recht weit aus, was zu Streitigkeiten führen kann. Als Entscheidungsgrundlage dient der Kommentar zum OECD-Musterabkommen, wonach ein „häusliches Arbeitszimmer“ eine feste Geschäftseinrichtung darstellt, wenn es vom Arbeitnehmer regelmässig und dauerhaft für geschäftliche Tätigkeiten genutzt wird und die Tätigkeit dort auf Veranlassung des Arbeitgebers ausgeübt wird. Wird dem Arbeitnehmer jedoch ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens im Ausland zur Verfügung gestellt, hat der Arbeitgeber keine Verfügungsgewalt über das Homeoffice, auch wenn der Arbeitnehmer dort einen Grossteil seiner Arbeit verrichtet, so dass in diesem Fall keine „Homeoffice-Betriebsstätte“ begründet wird.

Andererseits muss der Arbeitgeber seine Haupttätigkeit ganz oder teilweise von einem solchen Ort aus ausüben. Der Begriff der Betriebsstätte wäre daher ausgeschlossen, wenn ein fester „Home-Office-Geschäftssitz“ nur zu dem Zweck unterhalten wird, eine Tätigkeit mit untergeordnetem oder vorbereitendem Charakter für das Unternehmen auszuüben.

Umsatzsteuerpflicht?

Soweit der Wohnsitz bzw. das Homeoffice eines in Spanien ansässigen Arbeitnehmers eines in einem anderen Land ansässigen Unternehmens eine gewinnsteuerliche Betriebsstätte begründet, hat das Unternehmen sich in der Regel in Spanien umsatzsteuerlich registrieren zu lassen. Dem Unternehmen wird auf Antrag eine UID-Nummer (NIF-IVA) vom spanischen Finanzamt zugeteilt.

Unternehmen, die in Spanien für Umsatzsteuerzwecke registriert sind, haben die Pflicht, monatlich bzw. quartalsweise (je nach Umsatzvolumen) eine Umsatzsteuererklärung abzugeben. Zudem ist nach Ablauf des Kalenderjahres eine zusammenfassende Umsatzsteuermeldung einzureichen.

3. Fazit

Wenn der in Spanien lebende und arbeitende Arbeitnehmer die steuerliche Ansässigkeit in Spanien erwirbt, ist der Arbeitgeber zum Lohnsteuerabzug in Spanien verpflichtet. Der Arbeitgeber muss zudem, sofern eine Betriebsstätte nach der Definition des geltenden DBA vorliegt, spanische Körperschaftssteuer für das der Betriebsstätte zuzurechnende Geschäftseinkommen abführen. In der Regel muss in diesem Fall eine Umsatzsteuerregistrierung in Spanien durchgeführt werden. Internationales Remote Working stellt daher Arbeitgeber vor komplexe steuerliche Herausforderungen, die rechtzeitig vor der Aufnahme der Arbeitstätigkeit in Spanien adressiert werden sollten.



Kontakt:

LOZANO SCHINDHELM SLP
Carrer del Comte de Salvatierra, 21,
L'Eixample
46004 València
Spanien



 +34 963 28 77 93
 f.lozano@schindhelm.com
 es.schindhelm.com

GET TO KNOW THE PEOPLE BEHIND OUR GLOBAL NETWORK



Guest:
Peter Xu
Managing Partner



Host:
Friederike V. Ruch
CEO



 Hi Peter, great to have you as my interview partner in this issue. Let`s start! What are the biggest challenges you are facing in your daily business?

 Our primary challenge revolves around securing new business opportunities and clients, a task influenced by various factors impacting business growth in China.

 Your company is offering a high spectrum of services - what were the reasons for this kind of service? What is the difference between clients from China and Europe?

 We strive to provide comprehensive company administration services, covering everything from incorporation to day-to-day operations and eventual deregistration. This approach aims to empower our clients to allocate resources to business development, free from concerns about compliance and administrative tasks. Offering a broad range of services not only saves clients time and costs but also streamlines their interactions by eliminating the need for multiple suppliers. Clients in Europe typically embrace the idea of entrusting professional tasks to professionals, placing more value on tax and business advice. In contrast, some Chinese clients may not immediately perceive the value or consider it chargeable.

 How has the pandemic affected your business?

 The pandemic has significantly impacted our business, as it has with many others. Economic downturn and reduced investment have affected every sector. The absence of foreign businesses and individuals coming to China, coupled with diminished trust in the Chinese market, poses challenges for us and our existing clients facing downsizing.



Are there any big projects for your customers (maybe new tools, app, etc.) where you can give us a sneak preview?



One of our major projects involves assisting a U.S. client with transfer pricing issues related to transactions with their subsidiary in China. We recently established an offshore structure and platform to address the transfer pricing concerns while simultaneously reducing the tax burden for the client.



If your job was a colour - what colour would it be?



It would be a rainbow color because, as a business owner, each day brings diverse experiences—some good, some challenging. The job is like a spectrum, and it's difficult for me to associate it with just one color.



Who would you like to swap a day within your professional life?



I would like to swap a day with a surgeon. In my younger years, I aspired to become a doctor. Saving lives is a challenging yet fulfilling job, and I find satisfaction in knowing that my skills could make a difference. It requires extensive knowledge and skills, aligning with my belief in continuous learning and capability building.



What has been the biggest AHA moment in your role?



My biggest 'AHA' moment occurred when I started my business during the pandemic. While initially anxious about the company's survival, I realized that progress comes from continuous effort. Moving forward, regardless of difficulties, has allowed me to generate positive outcomes and build confidence.



Where do you get the best ideas?



I gather ideas through conversations with diverse individuals, including clients, business partners, and friends. Traveling to different regions like the EU, Middle East, and Japan exposes me to various cultures and perspectives, sparking creativity and innovative thinking.



What are you looking forward to in the next 12 months?



In the next 12 months, I hope for positive changes in China's business environment, with more favorable policies to attract foreign companies. Additionally, I aim to expand our business into other countries that share a business relationship with China, fostering close ties between China and the rest of the world.

Peter, thank you so much for this interview and I look forward to read your article!

The most expensive mistakes in international assignments

Author: Friederike V. Ruch, CONVINUS

International assignments generally cost a company 2 to 2.5 times as much as when locally employed staff are deployed. In most companies, the focus is still on costs and the "return on investment" is not sufficiently at the centre of planning and decision-making yet.

However, there are also a number of mistakes that can make an international assignment even more expensive. We would like to discuss some of these mistakes below.



Lack of assertiveness / insufficient clarification

In some cases, postings are made even though the facts of the case have not been sufficiently clarified yet or not clarified at all. It can happen that people are not aware of the fact that certain clarifications are necessary. For example, it is still often the case that a certificate of posting (A1 / CoC - Certificate of Coverage) is not obtained before or during a business trip from Switzerland to an EU member state.

In addition, depending on the country of assignment, the notification procedure ("Posted worker notification") must also be carried out. This is also an aspect that is not always taken into account by companies. This may be due to ignorance or because they are not fully aware of the fact and therefore do not check this accordingly.

Concrete example from practice:

A Swiss national with an MBA and 20 years of professional experience is recruited for a senior position in the sales force. As he is responsible for the US market, among other things, he regularly travels to the USA.

Even after several contacts from the HR department, he is "not in the mood for all the legalities". The trips take place with the ESTA visa, although he is aware that this is legally incorrect.

On his 6th entry into the USA, he is questioned by U.S. Customs and Border Protection at control about the reasons and purposes of his visits. The questioning makes him so nervous and insecure that he admits to having worked in the USA without a work permit on his last few entries.

In response to this, the US authorities impose a fine and a two-year entry ban on the entire group of companies. During this time, business in the USA collapses on a massive scale, as existing customers cannot be adequately served and hardly any new customers can be acquired.

Another aspect is also that even if the clarifications are made, HR does not always have the necessary assertiveness, and the employee disregards the instructions. In practice, we often see this in connection with obtaining business travel visas or work permits, in which the employee must also cooperate.

These two points can only be counteracted by creating awareness within the company that "compliance" is not just a "buzzword", but a corporate objective that must be adhered to in all areas of the company.

Furthermore, everyone within the company must be aware that the actions of individual employees that go beyond the legal regulations can also lead to sometimes serious consequences at company level and that disregarding compliance regulations is not a "trivial offence".

A clearly defined escalation process should be set up and implemented if an employee does not comply with the instructions of the HR or Global Mobility department.

Acting for cost reasons and «saving at the wrong end»

An international assignment is cost-intensive, especially when all legal aspects are taken into account.

Concrete example from practice:

A medium-sized company based in Switzerland sets up a process for assignments as part of its international expansion and has the labour, licensing, tax, and social security conditions for the relevant countries of assignment checked.

As part of this, the payroll department has to set up an expat payroll for the first time. In order to save fees of CHF 400, an external review of the first payroll run by experienced payroll experts is waived.

A few years later, when an expatriate employee returns, it transpires that serious errors were made in the payroll system from the outset.

For example, the payslips for several years have to be corrected and lead, among other things, to complicated equalisation calculations regarding the employee's taxes. The costs for the corrections and calculations amount to CHF 30,000 and the anger among the employees concerned, but also the uncertainty among the numerous employees currently posted abroad, is enormous.

It is advisable to have experienced payroll experts, who have the necessary expertise and many years of experience in the context of foreign countries, set up a payroll and then have it reviewed at the end of the year.

This ensures that the correct taxes are paid in both countries. External support is often obtained to set up payroll, but a review at the end of the year is not carried out for cost reasons. This can lead to "unsavoury results" or very negative surprises. If too little tax is ultimately paid as a result, this can lead to additional payments and penalties. Particularly in the areas of payroll, taxes, and social security, this can have cost-intensive consequences for the company even years later. Potential damage to the company's image at home and abroad should not be underestimated if these incidents are publicised.

In serious cases and especially in repeated cases, this can also lead to the entire company being sanctioned abroad in tenders for government contracts, as has been the case in the past, particularly in Asian countries.

Not making certain clarifications for cost reasons, or not seeking external professional support, usually leads to far higher costs and, in the worst case, to potentially serious consequences for the entire company, as was also made clear in the previous example.

Lack of sense of responsibility & unclear responsibilities

A clear definition of responsibilities for the various areas is essential for international assignments.

Concrete example from practice:

A German employee is assigned to Norway for a Swiss company for several years. In the assignment agreement, he is promised support in declaring his taxes both in his home country and in the country of assignment.

Although the employee requests this support several times, he does not receive it because no one in the company feels responsible for this issue.

The consequence is that taxes have neither been paid nor paid correctly in both countries for years.

In Germany, the outstanding amounts result in a notice of seizure on the employee's home.

Even after several years, the incident is still very much in the minds of many employees; due to a lack of trust, some employees have already declined offers of assignment from the company and some competent employees have since been headhunted by competitors and left the company.

A "laissez faire" attitude harbours very high risks in all areas, but especially in the tax and social security sector. The consequences of this are usually felt with a time lag.

In a company, the Global Mobility department should always be involved in all decisions concerning the assigned employees so that their expertise can be taken into account before serious mistakes are made.

False expectations & no clear guidelines

Managing expectations in many areas of an assignment is fundamental to its success; it is not just a matter of correctly categorising the needs and wishes of the employees.

Concrete example from practice:

An employee from the USA is to be assigned to Lausanne in Switzerland for a year. The responsible HR manager in the USA promises him and his family that the move will not change their living situation.

When looking for accommodation, it turns out that properties similar to the family's property in the USA are not available to rent in Lausanne and the surrounding area, but only to buy. The employee also insists on moving the family's four horses and three dogs.

The employer buys a small villa in Lausanne and bears the cost of transporting the animals.

After just six months, the family decides to return to the USA, as the special feed for the horses cannot be imported due to customs regulations.

The basic rules are often set out in an Expat Policy, but these do not cover every situation and sometimes leave a certain amount of room for interpretation. It is important to communicate the Expat Policy clearly, especially to the employee, so that there are no misunderstandings.

Setting up an escalation process that specifies who has to decide, i.e. approve, or reject, employee requests that go beyond the Expat Policy has proven to be very helpful. The costs of an assignment should always be considered in relation to the benefits of the assignment.

Allowing yourself to be put under pressure or "blackmailed" by the employee

In some cases, you unfortunately find yourself in the uncomfortable situation of having only one employee who is suitable for a certain position / task abroad. As a company, you could then be tempted to fulfil all of the employee's wishes.

Concrete example from practice:

A Swiss employee who has been with the company for 10 years is to be sent to China for a specialist position.

He would like his current girlfriend to accompany him, but rules out marriage. There is therefore no possibility of obtaining a family reunion visa for her.

The employee therefore makes his assignment conditional on his girlfriend obtaining a locally advertised position as an assistant at the subsidiary in China so that she can obtain a visa and residence permit. He deliberately ignores the fact that her professional qualifications are not suitable for this.

Meanwhile, the Chinese HR manager has already given a local Chinese candidate a verbal commitment for the position and refuses to withdraw it as she would lose face.

As a rule, the worst decision is to let employees determine the conditions. These situations can usually only be resolved by bringing in external expertise to discuss other possible solutions.

In some cases, it is also sufficient to offer the employee an external counselling session in which the employee's unrealistic demands are then examined neutrally and from a legal perspective.

Sending away unpleasant employees

Time and again, there are employees who should be dismissed, but for various reasons this final step is not taken. If the opportunity then arises to deploy them in another country, this option is often utilised.

Concrete example from practice:

An employee at the Swiss head office is "feared" by everyone due to his aggressive and unpleasant manner. When no suitable candidate can be found for a vacant position at the subsidiary in Mexico, it is decided to send this employee there.

The employee's behaviour also caused a lot of resentment in Mexico. He was also able to negotiate an expatriate salary and a number of allowances that were far outside the applicable expat policy.

Not least because of the many special requests and countless enquiries to the HR department, the assignment not only caused considerable unrest in the company, but also considerable additional costs and a great deal of extra work at various levels of the company.

After almost 2 years, the employee in Mexico is dismissed.

From the outside, it is apparent that you should have separated from the employee before their assignment. Creating physical distance does not usually solve the problem, but rather proves to be a very expensive measure, especially if, for example, the labour law regulations and possible consequences in the country of assignment were not observed at all or were not taken into account in advance.

Neglect of the family & cultural differences

The literature and numerous surveys have repeatedly shown that the accompanying family of the expatriate can contribute greatly to both the success and failure of an international assignment. Assignments are often cancelled precisely because of the family.

Concrete example from practice:

A Swiss employee is to be sent to Singapore for two years to support an important project. His wife accompanies him.

As intercultural training for the accompanying wife was not part of the assignment agreement, she did not complete such training.

On site, it turned out that the wife was unable to cope with the cultural differences and did not feel comfortable in her new environment from the outset. This led to several relocations within the first six months of the assignment, which placed an additional burden on the employee in addition to the demanding project in his free time. The fact that the employer finances costly further training for the partner does not improve the situation either.

Ultimately, the costs for the assignment accumulated that it would have been more cost-effective to fly the employee in several times for a limited period of time.

It has therefore proven to be very helpful, especially in the case of long assignments abroad, to integrate the partner into the contract or at least the counselling sessions. The offer of intercultural training and "spousal support" have also proven to be positive factors for the success of a foreign assignment.

Concluding remarks

Avoiding these mistakes is useful and advisable for the realisation of successful foreign assignments. Not all mistakes can always be avoided, and it is not always possible to fully comply with all legal regulations at all times. However, this should not prevent the company and the responsible employees from at least endeavouring to do so.



Contact:

CONVINUS global mobility solutions
Talstrasse 70
CH-8001 Zurich
Switzerland

+41 (0) 44 250 20 20
info@convinus.com
convinus.com

Questions and Answers on Current Topics in Immigration Answered by our Partner in the U.S.

Authors: Todd Fowler, Partner, Foster LLP

In recent years, the dynamics of the world of work have changed considerably, with the U.S. playing a significant role as a destination for international business activities. This interview provides insights into the current situation surrounding business travel and work requirements in the U.S.

For how many days can someone go on business trips per year before he needs a work permit / visa?

Todd Fowler, Foster LLP: I think the initial consideration regarding the travel to the U.S. is to confirm the specific activities that the individual will be undertaking while in the country. We note that as a business visitor, they will not be allowed to perform any productive work activities while in the U.S., and an individual should limit her activities to those that would normally be deemed acceptable as a business visitor.

The purpose of each employee's visit, and the planned business activities, should be scrutinised in advance of seeking admission into the U.S. to ensure the activities fall within the basic meeting / presentation / consultation scenario. Immigration counsel should be engaged if the planned activities go beyond this scenario to assist in determining where along the business/work continuum the activities would normally cease to be simple "business" in nature, and will likely require work authorisation (and what activities the individual would be allowed to undertake while in the U.S. as a business visitor).

Depending on the proposed activities to be undertaken in the U.S. and the travel frequency and profile, the travel may generally fall on the borderline between business travel (business visitor) and activities that would generally require a work permit. As such, while it may be possible to carry out the proposed activities as a business traveller, if the company would like to avoid potential travel-related issues, then getting a work permit would be the most conservative approach.

The ESTA and B-1 Visa allow for the same activities. The only difference is that as a visa waiver citizen, the ESTA will allow for a maximum of 90 days per admission into the U.S. and the B-1 visa would allow for up to 180 days. We note that the U.S. immigration authorities has recently sought to crack down on the abuse of the ESTA and B-1 Visa classification when it appears that productive work activities are taking place within the U.S. by individuals in this status.

If the individual's activities will be limited to those traditionally considered appropriate under a business visa (for example, attending meetings, conferences, product demonstrations, client/customer meetings, funding meetings, knowledge exchange, etc.), but the company is concerned that their duration of stay in the U.S. will be close to or exceed the 90 days allowed by entry under ESTA, then we would suggest obtaining a B-1 Business Visa from a U.S. consulate in Europe, as the B-1 visa allows for admission into the U.S. for a period of up to 180 days. However, frequent travel into the U.S. under either B-1 or ESTA for extended durations has the possibility of raising red flags with our immigration officers at the port of entry, and frequent travel (especially after an extended period of stay in the U.S., for example 70 to 80 days) will lead to increased scrutiny on the individual at the port of entry. As previously stated, each individual's specific activity should be reviewed independently in order to confirm whether business travel would be appropriate.

How long are currently the processing times for a E-Visa and a L-Visa?

Todd Fowler, Foster LLP: New company registrations for E-1 or E-2 Treaty Trader/Investor Companies in Bern and Frankfurt are currently taking approximately 2-3 months to be adjudicated. Individual applicants for an E-1 or E-2 applying under a registered company generally take 1- 2 months in Bern. In Frankfurt the adjudication times are most largely based on visa appointment availability, which can vary, but recently there only has been about a 2-3 week visa appointment wait time.

In Bern and Frankfurt, and now largely across the E.U., there has been a fairly large-scale "opening up" of non-immigrant visa appointment availability as compared to the previous three years and during the pandemic. Where even last year L-1 visa appointment wait times could exceed 6 months, we are generally experiencing

only minimal wait times, ranging from only several days to a few weeks depending on the consulate visa post. The exception to this trend of having more widely available visa appointments across the E.U. is the B-1 Business / Tourist Visa, where there still can be visa appointment wait times of up to 6 to 12 months to secure an appointment.

When does the process need to start for an H1B visa?

Todd Fowler, Foster LLP: H-1B numbers are limited by the annual H-1B quota, which is regularly oversubscribed and subject to a “lottery” system for allocating 85,000 H-1B numbers, 65,000 for the Regular H-1B Cap, plus up to an additional 20,000 for candidates with a master’s or higher degree from a U.S. university (U.S. Master’s Cap). To prepare for H-1B cap registration and filing season, employers should establish a protocol within their organisations to identify those employees who may need or benefit from an H-1B petition filing. Next fiscal year’s 2025 H-1B cap filings may be filed beginning of the 1st of April 2024.

U.S. Citizenship & Immigration Services (USCIS) implemented a new pre-filing registration process in 2020 that required employers to register each petition/beneficiary under either the Regular Cap or U.S. Master’s Cap so that the cap lotteries could be applied to select petitions prior to filing. Petitioners could only file petitions supported by selected registrations, and only during a 90-day filing window beginning of the 1st of April.

We currently anticipate that USCIS will conduct pre-filing lotteries during March 2024 to select petitions from registrations under procedures similar to those followed in the past several years. As such, employers should begin to identify and recognise potential H-1B candidates during the beginning of 2024 to allow sufficient time to determine eligibility and case strategy in advance of the registration period.

By way of background, the H-1B visa is used for the temporary employment of a foreign worker in a specialty occupation, which is generally a position that normally requires a bachelor’s degree, or its equivalent in a specific degree field or closely related group of degree fields. The H-1B candidate must hold at least the equivalent of a bachelor’s degree in an appropriately related discipline. In the absence of a U.S. bachelor’s degree, the candidate’s non-U.S. educational credentials

and / or work experience may be evaluated to confirm equivalence to at least a U.S. bachelor's degree. An H-1B visa may be requested for an initial period of up to three years. The maximum total period of time a foreign worker can hold H-1B status is six years. Additional extensions may be obtained beyond the sixth year if the individual has reached a certain stage in the permanent residency process before reaching his maximum eligibility.

Contact:

Foster LLP

912 S Capital of Texas Hwy, Suite 450

Austin, Texas 78746

USA

+ 512.852.4106

@ tfowler@FosterGlobal.com

fosterglobal.com



China: Cross board transaction tax filing issue

Author: Peter Xu, Blue Avenue Associates

Recently, the Ministry of Commerce released the "2022 China Service Trade Development Report," revealing that China's service import and export reached \$889.11 billion USD in 2022, a growth of 8.3% year-on-year, maintaining its position as the world's second-largest service trader for nine consecutive years. Among these figures, China's service exports amounted to \$424.06 billion USD, growing by 7.6% and accounting for 5.9% of the global share. The "2022 China Belt and Road Trade and Investment Development Report" indicated that from 2015 to 2021, the cumulative total of China's service trade with Belt and Road countries reached \$670 billion USD, with an average annual growth of 5.8%.

Service trade involves a nation's legal entities or individuals providing services within its borders or entering foreign territories to offer services to foreign legal entities or individuals. It stands as a crucial part of international trade and a significant domain for international economic and trade cooperation. Recently, through a systematic review of tax-related matters concerning outbound enterprises, the Beijing Municipal Taxation Bureau of the State Taxation Administration discovered common tax issues faced by companies engaging in service trade, leading to potential tax risks.

Consequently, the Beijing Municipal Taxation Bureau advised companies to handle tax-related matters properly and compliantly based on a thorough understanding of policy specifics. This approach helps in preventing tax risks while maximising the potential to benefit from tax treaty provisions and ensuring compliance with tax offsets.



Key Point One:

Assessing Transaction Nature, Accurate Application of Treaty Clauses

Case Study 1

J Company, a technology enterprise registered in Beijing, engaged primarily in technology development, services, consultancy, and software maintenance. In 2022, J Company provided office system software maintenance services to Company B, an Albanian oil company, under a contract. There was no affiliation between J Company and Company B, and the contract explicitly stated that all taxes related to the provided service would be borne by Company B. Therefore, J Company did not pay attention to tax issues regarding this service.

However, after the tax liability arose, following Albania's tax laws, Company B applied a 15% tax rate and withheld income tax locally. Company B requested J Company to provide a "Certificate of Chinese Tax Resident Identity" to support their application for tax treaty benefits between China and Albania, aiming for tax refunds.

When J Company applied to the Beijing Municipal Taxation Bureau for the 2022 "Certificate of Chinese Tax Resident Identity," tax officials reviewing J Company's application materials noticed discrepancies. J Company filled in the intended tax treaty clauses as pertaining to licensing fees, which contradicted the terms in their provided contract. The contract specified that J Company offered software maintenance services to Company B, falling within their primary business scope, thus qualifying for tax treaty benefits under operating profit clauses.

With guidance from the tax authorities, J Company re-submitted the application following the operating profit clauses and issued the "Certificate of Chinese Tax Resident Identity" compliantly.

Analysis & Recommendation:

As per the China-Albania tax treaty's Article 12(3), "licensing fees" refer to payments for using or having the right to use literary, artistic, or scientific works, including

copyrights for films, tapes used in radio or television broadcasting, patents, trademarks, designs or models, drawings, secret formulas, or processes, or payments for using industrial, commercial, scientific equipment, or related intelligence. In J Company's contract with Company B, J Company solely provided software maintenance services without involving proprietary rights. Moreover, software maintenance falls within J Company's main business scope, thus the compensation received for services rendered to Company B constitutes operating profit, not licensing fees.

Licensing fees entail specific business circumstances that might confuse enterprises. There are several scenarios commonly mistaken for licensing fees, requiring careful attention. As outlined in the National Tax Administration's Notice (Guoshuifa [2009] No. 507), compensation for after-sales services under pure goods trade; remuneration for services provided during the product warranty period; fees from specialised institutions or individuals engaged in professional services like engineering, management, or consultancy, do not qualify as licensing fees but rather income from labour activities. Therefore, in this case, J Company's neglect of tax-related issues concerning their provided service, assuming no tax obligation, is ill-advised. Enterprises expanding internationally face diverse tax policies and management methods across countries/regions, leading to potentially complex tax issues. It is recommended that enterprises engaging in outbound service trade understand tax treaty provisions, target country/region tax policies, grasp specific conceptual nuances, thereby avoiding inadvertent negligence that could lead to tax risks and unnecessary tax burdens.

Key Point Two:

Providing Comprehensive Documentation to Prove Business Substance

Case Study 2

Company A, a privately-owned enterprise based in Beijing, primarily operates in domestic and international multimodal transport, logistics infrastructure investment and operation, and supply chain trade, having a significant brand influence in Central Asia, Europe, Southeast Asia, among other regions. In March 2019, Company A sought advice from the Beijing Municipal Taxation Bureau regarding tax disputes related to its international transportation services.

Representatives from Company A stated that they had a freight project in Spain, believing it qualified for tax exemption under the China-Spain tax treaty for international transportation services. However, the Spanish tax authority determined that the freight project constituted domestic transportation within Spain, requiring Company A to pay taxes on its revenue generated within Spain.

Analysis & Recommendation:

Company A had signed a cross-border multimodal transportation contract with a Spanish client, functioning as a carrier and using various freight methods such as land and sea transport for this cross-border logistics service. The journey originated in China and ended at a foreign port. Simultaneously, Company A subcontracted different transportation companies for logistical transport along different segments, with corresponding agreements signed. However, based on the documents provided by Company A, the Spanish tax authority solely received transportation agreements within Spain's territory. Insufficient documentation involving cross-border multimodal transportation, especially excluding agreements for transportation segments outside Spain, led the local tax authority to conclude that Company A's transportation activity only occurred within Spain. Consequently, it was ineligible for tax treaty benefits.

Identifying the root cause of the issue, Company A, guided by the domestic tax authority, re-submitted comprehensive documentation, including multimodal transport contracts and overseas transportation agreements, along with relevant payment records. This complete set of evidence effectively demonstrated the essence of their cross-border transportation business. Subsequently, Company A successfully qualified for tax treaty benefits, resulting in a reduction of over \$200,000 in taxes.

For outbound enterprises, when applying for tax preferences and treaty benefits in host countries, it is crucial to submit complete declaration materials as required by the local competent authorities, fully substantiating compliance with relevant qualifying conditions. When faced with challenging tax disputes, proactive communication with domestic tax authorities helps identify core problems, ensuring compliance and benefiting from preferential treatment, thus alleviating tax burdens associated with international operations.

Key Point Three:

Understanding Offset Regulations to Legally Reduce Tax Burden

Case Study 3

Company H, a pharmaceutical research enterprise in Beijing Economic and Technological Development Zone, focuses on pharmaceutical and medical equipment research and development, laboratory testing services, and is subject to a 25% corporate income tax rate within China. In 2021, pursuant to a laboratory service agreement signed with an Indian enterprise, Company R, Company H provided biological analysis and testing services, earning a total service revenue of ¥118,488.88 RMB.

Analysis & Recommendation:

According to China's Enterprise Income Tax Law Article 23, for resident enterprises earning taxable income abroad and having paid income tax overseas, the tax amount paid abroad can be offset against the current year's payable tax, limited by the payable amount calculated under China's tax law for that specific income. In 2021 Company H earned taxable income in India and paid a 10% tax rate there, totalling ¥11,848.89 RMB, accompanied by a valid tax payment certificate issued by Indian tax authorities in 2022. Consequently, in Company H's 2022 corporate income tax settlement, they inquired about how to offset the tax paid in India against their Chinese tax liabilities.

Considering Company H's situation, since it earned taxable income in India in 2021 and paid taxes at a 10% rate, with a tax payment certificate from Indian authorities, it could offset this amount when settling its 2022 corporate income tax in China. Company H, subject to a 25% tax rate within China, the offset limit = $¥118,488.88 \times 25\% = ¥29,622.22$ RMB. As per the Ministry of Finance and State Administration of Taxation's Notice (CaiShui [2009] No. 125), the actual offset limit is determined by comparing the calculated limit with the actual tax paid abroad. As the actual tax paid in India amounted to ¥11,848.89 RMB, which is lower than the calculated offset limit, the taxable income in China that can be offset against income from India is ¥11,848.89 RMB. Hence, an additional tax payable in China on

this foreign income = $¥118,488.88 \times 25\% - ¥11,848.89 = ¥17,773.33$ RMB.

For resident enterprises, if the tax paid overseas exceeds the calculated offset limit, according to the provisions of the CaiShui [2009] No. 125 document, the excess can be carried forward over five consecutive tax years to offset future tax liabilities.

According to the "2022 China Service Trade Development Report" by the Ministry of Commerce, the role of telecommunications, computer, and information services in enabling the digital development of the real economy has strengthened continuously, leading to rapid export growth. In 2022, exports in telecommunications, computer, and information services reached \$86.15 billion USD, an 8.4% increase, accounting for 40.9% of exportable digital services. Analysis suggests that companies in these sectors are mostly high-tech enterprises. As per the "Notice on the Application of Tax Rates and Tax Offset for Overseas Income of High-Tech Enterprises" (CaiShui [2011] No. 47), high-tech enterprises officially certified based on indicators related to domestic and overseas production, research and development expenses, total revenue, total sales revenue, income from high-tech products (services), can enjoy preferential income tax policies for their foreign-sourced income. Hence, high-tech enterprises can pay enterprise income tax at a reduced rate of 15% for income sourced overseas. While calculating the offset limit for foreign income, companies can use the 15% preferential tax rate to compute the overall domestic and overseas taxable amounts.



Contact:

Blue Avenue Associates
302-305 Bldg 2
Wanhangdu Rd. No.733
200042 Shanghai
China

+86 21 6224 2079

@ peter.xu@blueavenueassociates.com

blueavenueassociates.com

Remote work from Spain: Tax implications for employers

Author: Fernando Lozano, LOZANO SCHINDHELM SLP

This article deals with the tax implications for employers of cross-border remote work from Spain. We cover topics such as tax residency, double taxation agreements, wage tax withholding obligations and permanent establishments.

1. Definition of international remote work

International remote work is a form of work in which employees perform all or part of their tasks from a location outside the traditional office in a country other than the employer's country of residence. International remote work differs from the international secondment of employees in one key respect: With remote work, employees have the right - because it is so provided for or agreed by law or (collective bargaining) agreement - to choose all or part of their own place of work.

Alternatively, an international posting is based on the employer's order - accepted by the employee - to carry out his work for a certain period outside his or her usual workplace in the employer's country of residence because this is necessary due to the requirements of a work project with a customer, a partner or a company of the group, or a training programme, etc.

We deliberately do not address arrangements and situations where the work is performed from Spain on a temporary or ad hoc basis, such as the so-called "workcation" (working from home for a certain period from a foreign environment, e.g. a fixed holiday location) or "bleisure" (the extension or combination of a business trip with a private trip). This is essential because if the employee does not acquire a tax residence in Spain that goes beyond that of his or her place of residence (and his or her employer's place of residence), the tax consequences described below will not be triggered for the employer.

2. Tax consequences for the employer

If the employee lives and works permanently in Spain, this can have various tax consequences for the employer in case that the employee acquires tax residency

in Spain. Spanish tax laws stipulate that a person acquires tax residence in Spain if they spend more than 183 days in Spain in a calendar year. However, in some countries it is sufficient to fulfil other criteria (e.g. having a residential home in the country) to be considered a tax resident.

This can lead to conflicts between several tax residences, which must be resolved by means of the bilateral double taxation agreements (DTAs) between Spain and the employee's former country of residence. The tax residence in the year in which the residence is changed (year of departure or return) must therefore be carefully checked regarding the 183-day rule.

Wage tax withholding obligations

Irrespective of the activities carried out by the employee living and working in Spain, their employer is generally obliged to deduct income tax from the employee's salary in Spain, i.e. to withhold wage tax from the salary and declare and pay it to the Spanish tax office. In these cases, we are talking about a so-called “permanent establishment for income tax purposes” of the employer in Spain.

To withhold wage taxes in Spain, the employer must be officially registered in Spain, which requires the issuance of a Spanish tax identification number (NIF), and inclusion in the electronic reporting system by the tax authority AEAT. These steps can be completed by means of a notarised power of attorney, which must be accompanied by a certified extract from the employer company's commercial register.

Permanent establishment for corporate income tax purposes

Foreign companies that have a fixed place of business in Spain through which their business is wholly or partly carried on, have a so-called “permanent establishment for profit tax purposes” in Spain, and must pay corporate income tax (Impuesto sobre Sociedades) in Spain on the profits attributable to the permanent establishment.

Both the Spanish tax laws and the DTAs deal with the concept of a permanent establishment and set out a series of criteria to clarify when a permanent establishment exists. Art. 5 of the OECD Model Convention contains a definition adopted by most DTAs, which is then interpreted in detail in the official commentaries.

Depending on the nature of the employee's activities, his or her responsibilities and functions in the company and the fact that he or she is authorised to enter contracts on behalf of the employer, the company has a permanent establishment in Spain and is therefore subject to Spanish corporate income tax. This should be examined very carefully on a case-by-case basis.

Is the employee's "home office" a fixed place of business? The Spanish tax authorities interpret this term quite broadly in connection with the 'home office', which can lead to tax disputes.

The commentary on the OECD Model Tax Convention serves as a basis for the decision, according to which a "home office" is a fixed place of business if it is regularly and permanently used by the employee for business activities and the activities are carried out there at the request of the employer.

However, if the employee is provided with a workplace on the company's premises abroad, the employer has no control over the 'home office', even if the employee carries out a large part of his or her work there, so that in this case no "home office permanent establishment" is established.

On the other hand, the employer must carry out all or part of its main activity from such a location. The concept of a permanent establishment would therefore be excluded if a fixed "home office" is only maintained for the purpose of carrying out an activity of a subordinate or preparatory nature for the company.

VAT liability?

If the residence or 'home office' of an employee based in Spain of a company established in another country constitutes a permanent establishment for profit tax purposes, the company must generally register for VAT in Spain. Upon application, the company is assigned a VAT number (NIF-IVA) by the Spanish tax office.

Companies registered for VAT purposes in Spain are obliged to submit a VAT return on a monthly or quarterly basis (depending on the volume of sales). In addition, a VAT summary must be submitted at the end of the calendar year.

3. Conclusion

If the employee living and working in Spain acquires tax residency in Spain, the employer is obliged to withhold wage tax in Spain. In addition, the company must pay Spanish corporate income tax on the business income attributable to its Spanish fixed place of business if it is a permanent establishment as defined in the applicable DTA. In this case, VAT registration must generally be carried out in Spain. International remote work therefore presents employers with complex tax challenges that should be addressed in good time before the employee starts working from Spain.



Contact:

LOZANO SCHINDHELM SLP
Carrer del Comte de Salvatierra, 21,
L'Eixample
46004 València
Spanien

+34 963 28 77 93
@ f.lozano@schindhelm.com
es.schindhelm.com

**HINWEIS:**

Die Inhalte dieses Newsletters stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Der gesamte Inhalt des Newsletters ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.

IMPRESSUM:

Herausgeber: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · 8001 Zürich, Schweiz
Tel. +41 44 250 20 20 / Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com · convinus.com · ©CONVINUS GmbH
Besuchen Sie uns auf LinkedIn, Youtube & TicToc!

BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail vorzunehmen:
info@convinus.com

**NOTE:**

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

IMPRIINT:

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zurich, Switzerland
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com · convinus.com · ©CONVINUS GmbH
You can also visit us on LinkedIn, Youtube & TicToc!

SUBSCRIBE / UNSUBSCRIBE:

If you wish to subscribe to or unsubscribe from our newsletter, please do so via e-mail:
info@convinus.com

Global Mobility Insights

Newsletter

Winter 2023 / 2024

