

▶ OECD

2014er Update des OECD-Musterabkommens

| Am 15.7.14 hat die OECD die Übernahme einiger zwischen den Jahren 2010 und 2013 erarbeiteten Änderungen am Musterabkommen (MA) beschlossen. Das Finanzkomitee hatte den Änderungen bereits am 26.6.14 zugestimmt. Die überarbeitete Version wird in den nächsten Monaten veröffentlicht. |

Die Änderungen spiegeln die zwischen den Jahren 2010 und 2013 vorgenommene Arbeit am OECD-MA wider. Sie umfassen:

- Art. 3 (General definitions)
- Art. 10 (Dividends)
- Art. 11 (Interest)
- Art. 17 (Artistes and sportsmen)
- Art. 26 (Exchange of information)

Hinweis | Weitere Informationen unter www.oecd.org/ctp/treaties/2014-update-model-tax-convention.pdf

▶ Mitarbeiterentsendung

Wann ist eine Auswärtstätigkeit vorübergehend?

| Ein Arbeitnehmer, der zunächst für drei Jahre und anschließend wiederholt befristet von seinem Arbeitgeber ins Ausland entsandt worden ist, begründet dort keine regelmäßige Arbeitsstätte i.S.d. § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG, auch wenn er mit dem ausländischen Unternehmen für die Dauer des Entsendungszeitraums einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat (BFH 10.4.14, VI R 11/13). |

Der BFH führte aus: Aufgrund der Befristung des Auslandseinsatzes in der Entsendevereinbarung und dem Fortbestehen seines – wenn auch ruhenden – inländischen Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer an seinem Beschäftigungsort keine regelmäßige Arbeitsstätte begründet. Er ist dort nur vorübergehend tätig gewesen. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass der Arbeitnehmer mit der ausländischen Tochtergesellschaft seines Arbeitgebers einen zunächst befristeten, später unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. Denn die (vorübergehende) Dauer seines Auslandseinsatzes ist nicht dort geregelt, sondern bestimmt sich nach den mit seinem inländischen Arbeitgeber geschlossenen Vereinbarungen.

PRAXISHINWEIS | Der Sachverhalt war noch nach der alten Rechtslage (bis zum 31.12.13) zu beurteilen. Nach dem ab 1.1.14 geltenden § 9 Abs. 4 EStG kommt es auf den Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte“ und auf die dauerhafte Zuordnung zu diesem Arbeitsplatz an. Nach § 9 Abs. 4 S. 3 EStG ist eine solche dauerhafte Zuordnung u.a. auch dann zu bejahen, wenn der Arbeitnehmer „für die Dauer des Dienstverhältnisses“ an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll. Der im Streitfall festgestellte Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags für die Dauer des Entsendungszeitraums könnte sich dann für den Expatriate als steuerlich nachteilig erweisen.

Entwicklungen der
Jahre 2010 - 2013



IHR PLUS IM NETZ
Rechtsquelle im
Online-Archiv

Dauer bestimmt sich
nach Vereinbarungen
mit inländischem
Arbeitgeber

Ab 1.1.14: Erste
Tätigkeitsstätte
maßgebend