

In dieser Ausgabe

China	Änderungen der Einreisebestimmungen bei kurzfristiger Beschäftigung in China	1
Hongkong	Schnellere Ein- und Ausreise für deutsche Staatsbürger, Vaterschaftsurlaub und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes	2
Indien	Entsendung begründet Dienstleistungsbetriebsstätte nach indisch- amerikanischen Doppelbesteuerungsabkommen.....	3
Indonesien	Änderung im Formular der 2014 Einkommensteuererklärung.....	3
Philippinen	Änderungen des persönlichen Einkommensteuersatzes im Gespräch	4
Taiwan	Erfordernis von Gesundheitszeugnissen, Erleichterungen für ausländische Fachkräfte in Startups, Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Taiwan und Österreich in Kraft getreten.....	4
Thailand	Steuerliche Absetzbarkeit von Reiseausgaben, Streichung der Steuerprivilegierung der „Group of Persons“, Direktorenbezüge unterliegen nicht der MwSt.	5
Vietnam	Neue Einreisebestimmungen in Vietnam.....	6



China

Änderungen der Einreisebestimmungen bei kurzfristiger Beschäftigung in China

Ened Du

T: +86 21 5047 8565
ened.du@worldtaxservice.cn

Im Zusammenhang mit den Einreisebestimmungen bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen von Ausländern in China, wurde eine Verwaltungsanweisung veröffentlicht. Die darin enthaltenen Bestimmungen sind zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

Von dem Schreiben betroffen und damit verpflichtet ein Z-Visa zu beantragen, sind insbesondere (vertragliche befristete) Angestellte, die sich in China für einen Zeitraum von maximal 90 Tagen aufhalten und mit der Einreise die folgenden Tätigkeiten verbinden:

- » Zurverfügungstellung von technischem Know-how, wissenschaftliche Forschung und Management und Aufsichtstätigkeiten
- » Durchführung von Schulungen bei Sportvereinen (dies gilt sowohl für Trainer als auch den Athleten selbst)
- » Dreharbeiten (einschließlich Werbung und Dokumentarfilme)
- » Teilnahme an Modenschauen (dies gilt ebenfalls für Automessen, Druckanzeigen, etc.)
- » Teilnahme an kommerziellen Aufführungen und
- » anderen Tätigkeiten die vom *Ministry of Human Resources and Social Security* definiert werden.

Bevor für den Angestellten jedoch ein Z-Visum beantragen kann, ist die Beantragung einer *employment licence*, eines *working certificates* und eines Einladungsschreibens bei den zuständigen chinesischen Behörden notwendig. Der Visumsantrag kann bei Vorlage aller Unterlagen bei der chinesischen Botschaft bzw. dem chinesischem Konsulat im Heimatland des Angestellten gestellt werden.

Verglichen mit dem M-Visum (zu beantragen bei Wirtschafts- und Handelsaktivitäten) und dem F-Visum (zu beantragen bei Austausch und Besuchen), sind die Anforderungen eines Z-Visa weitaus strenger. Im Gegensatz zum Z-Visum bei Aufnahme eines lokalen Arbeitsverhältnisses oder bei Entsendungen mit langfristiger Dauer, ist ein Z-Visum für eine kurzfristige Beschäftigung nicht verlängerbar. Sowohl Arbeitgebern als auch der Arbeitnehmern ist daher zu empfehlen die Dauer eines Einsatzes in China ausreichend zu planen.



Lucia Seltmann

T: +852 3796 3350
lucia.seltmann@wts.com.hk

Hongkong

Schnellere Ein- und Ausreise für deutsche Staatsbürger, Vaterschaftsurlaub und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes

Seit dem 1. November 2014 können sich Personen mit einem deutschen Reisepass bei der Ein- und Ausreise in Hongkong für den e-Channel registrieren lassen. Bislang müssen sich Personen ohne eine gültige *Hong Kong Identification Card* (HKID) an den regulären Schaltern einreihen. Ausgenommen waren davon bislang nur Staatsbürger der Sonderverwaltungszone Macau, China, Korea und Singapur. Diese können bereits seit längerem den e-Channel nutzen. Der e-Channel vereinfacht das Ein- bzw. Ausreiseverfahren, da dort der Reisepass automatisch elektronisch erfasst wird. Das Ein- bzw. Ausreiseverfahren wird somit auf wenige Minuten verkürzt. Von dieser Regelung werden insbesondere deutsche Geschäftsreisende profitieren, die vermehrt nach Hongkong einreisen müssen, aber aufgrund eines fehlenden Hongkonger Arbeitsvertrages bisher keine HKID beantragen können. Arbeitgeber sollten Ihre Angestellten jedoch daran erinnern, weiterhin die sog. *landing slips* aufzuheben. Diese geben einen Hinweis über die Konditionen des Aufenthalts und können daher eine nützliche Information bei der Ermittlung der persönlichen Steuerpflicht in Hongkong darstellen.

Zum 27. Februar 2015 wird Hongkong für (zukünftige) Väter 3 Tage Vaterschaftsurlaub einführen. Der sog. *Parternity Leave* muss jedoch nur in den Fällen vom Arbeitgeber zu 80% bezahlt zur Verfügung gestellt werden, in denen (i) der Angestellte der Vater ist, (ii) das Arbeitsverhältnis bereits 40 Wochen vor dem Vaterschaftsurlaub bestand hat und (iii) die Meldepflichten gegenüber dem Arbeitgeber gewahrt werden. Der Vaterschaftsurlaub kann entweder zusammenhängend oder einzeln in einem Zeitraum von vier Wochen vor dem geplanten Geburtstermin bzw. bis zu 10 Wochen nach der Geburt genommen werden. Arbeitgeber sollten Ihre aktuellen Regelung diesbezüglich prüfen und ggf. mit den gesetzlichen Vorgaben abstimmen.

Zum 1. Mai 2015 wird Hongkong seinen aktuellen Mindestlohn von derzeit HKD 30 (ca. EUR 3,30) auf HKD 32,50 (ca. EUR 3,60) anheben. Bis zu einem monatlichen Gehalt von derzeit HKD 12.300 (ca. EUR 1.400) muss der Arbeitgeber daher die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter auf Basis eines Stundenkontos erfassen. Mit Anhebung des Mindestlohnes erhöht sich die Grenze auf HKD 13.300 (ca. EUR 1.500). Arbeitgeber sollten prüfen, welche Mitarbeiter betroffen sind.



Saskia Bonenberger

T: +91 11 4710 3388
saskia.bonenberger@
wts.co.in

Indien

Entsendung begründet Dienstleistungsbetriebsstätte nach indisch-amerikanischen Doppelbesteuerungsabkommen

Das Mumbai Tax Tribunal (ITAT) bestätigte im Fall *“Morgan Stanley International Incorporated”*, dass das Konzept des wirtschaftlichen Arbeitgebers in Indien nicht existiert und dass die Entsendung von Mitarbeitern im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Indien – USA im Gegensatz zum Deutsch - Indischen DBA eine Dienstleistungsbetriebsstätte begründen kann. Die Erstattung des gezahlten Arbeitslohns ist nicht als *“Fee for Technical Services”* quellensteuerpflichtig in Indien, viel mehr stellt das Entgelt betrieblichen Gewinn dar. Dieses Urteil zeigt erneut, dass das Konzept des wirtschaftlichen Arbeitgebers keine Grundlage für Gestaltungen in Indien ist.

Morgan Stanley International Incorporated, in den USA ansässig und 100 % Tochtergesellschaft von Morgan Stanley USA, erbrachte Dienstleistungen gegenüber ihren Tochtergesellschaften in Indien. So entsandte sie fünf Angestellte zu zwei indischen Tochtergesellschaften, Morgan Stanley Advantages Services Pvt. Ltd. und MISM Global Support and Technology Services Pvt. Ltd. Die Angestellten wurden vom Vorstand der Tochtergesellschaften direkt überwacht und kontrolliert, ihre tägliche Arbeit und Verantwortung betraf das Geschäft der Tochtergesellschaften und nur ihr gegenüber waren die Angestellten rechenschaftspflichtig. Die US Company Morgan Stanley International zahlte zwar die Löhne aus und zahlte ebenfalls die Indische Lohnsteuer, der gleiche Betrag wurde jedoch ohne Gewinnaufschlag von den entsprechenden indischen Tochtergesellschaften erstattet, bei denen die Angestellten arbeiteten. Die Finanzbehörde sah diese Zahlungen als *“Fee for Technical Services”* an. Auch die Rechtsbehelfsstelle teilte diese Ansicht. Nur ITAT sah diese Zahlungen als Einkommen aus Gewinneinkünften aus Servicebetriebsstätten an. Zu Service Tax und Verrechnungspreisen nahm das Urteil zwar keine Stellung, allerdings sollten die Themen ebenfalls berücksichtigt werden.



Mirza Firmansyah

T: +62 21 5794 4548
mirza.firmansyah@sfconsulting.co.id

Indonesien

Änderung im Formular der 2014 Einkommensteuererklärung

Folgende Änderungen bzw. zusätzliche Spalten wurden in das Formular der 2014 Einkommensteuererklärung *Form 1170* und *Form 1170s* eingearbeitet:

- » Das Einkommen von Steuerpflichtigem und dessen Partner wird getrennt besteuert
- » Einkommen welches allein durch die Ehefrau erwirtschaftet wurde
- » Die Angabe zu Höhe der Einkünfte im jeweiligen Steuerjahr sowie den Ort der Geschäftstätigkeit (ggf. auch mehrere falls vorhanden) ist verpflichtend
- » Die Angabe des sog. *Code Listing Property and Debt at Year-End Code*
- » Angabe des *Nomor Induk Kependudukan (Residential ID Number)* von jedem Familienmitglied
- » Die Art der Veranlagung wird in einer neuen Spalte für die Ehegatten wie folgt bestimmt:
 - KK – Der Ehepartner erwirtschaftet das Haupteinkommen
 - HB – Die Ehepartner sind getrennt lebend
 - PH – im Fall der Gütertrennung
 - MT – Getrennte Veranlagung
- » Eine Zeile für die Steuernummer beider Ehegatten.

Die Abgabefrist der Einkommensteuererklärung für das Steuerjahr 2014 ist der 31. März 2015.



Philippinen

Änderungen des persönlichen Einkommensteuersatzes im Gespräch

Reynaldo M. Prudenciano Jr. Die *Tax Management Association of the Philippines* (TMAP), hat dem *Philippine Congress' Ways and Means Committee* einen Vorschlag zur Reformierung der aktuell geltenden Einkommensteuersätze unterbreitet.

T: +63 2 403 2001
reynaldo.prudenciano@
bdblaw.com.ph

Unter anderem empfiehlt TMAP der Betrag der bislang steuerfreien Einnahmen von derzeit PHP 10.000 (ca. EUR 200) auf PHP 300.000 (ca. EUR 6,050) anzuheben. Einkommen in Höhe von PHP 300.000 bis PHP 500.000 (ca. EUR 10,100) könnte dann einem Steuersatz von 10% unterliegen. Laut den derzeit gültigen Regelungen unterliegt das Einkommen einer Besteuerung von 30%.

Einkommen in Höhe von PHP 500.000 bis PHP 1.000.000 (ca. EUR 20.200) soll mit 20% und Einkommen bis zu PHP 2.500.000 (ca. EUR 50.300) mit 25% besteuert werden. Auch soll der aktuelle Höchststeuersatz von 32% für Einkommen über PHP 2.500.000 auf 30% gesenkt werden.

In einer Pressekonferenz wies TMAP darauf hin, dass die vorgeschlagenen Änderungen das Einkommen der Steuerzahler nicht nur gerechter besteuert, sondern das System grundsätzlich vereinfacht, was zu besseren Kontrollmechanismen führt und dementsprechend zu erhöhten Steuereinnahmen.



Taiwan

Erfordernis von Gesundheitszeugnissen, Erleichterungen für ausländische Fachkräfte in Startups, Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Taiwan und Österreich in Kraft getreten

Michael Werner

T: +886 2 2771 0086
michael.werner@wts.tw

Das neue Jahr bringt für Taiwan neue Regeln und Gesetze aber auch Erleichterungen für Geschäftstätigkeiten.

Taiwans Arbeitsschutzgesetz wurde im Sommer 2013 angepasst und umbenannt zum Arbeitsschutz- und Gesundheitsgesetz (*Occupational Safety and Health Act*). Seit Januar 2015 müssen Unternehmen die Ausführungsbestimmungen des Gesetzes befolgen und für Arbeitnehmer Gesundheitsüberprüfungen anbieten. Arbeitnehmer unter 40 müssen einen Check alle fünf Jahre in einem durch die taiwanische Regierung autorisierten Hospital durchführen lassen. Arbeitnehmer zwischen 40 und 65 müssen diesen alle drei Jahre durchführen und Arbeitnehmer über 65 müssen die Untersuchung jährlich durchführen lassen. Unternehmen müssen die Kosten der Untersuchung grundsätzlich tragen. Arbeitssuchende müssen die Bestätigung über eine durchgeführte Untersuchung bei Arbeitsaufnahme mit vorlegen.

Taiwans Arbeitsministerium hat vor kurzem seine Regeln für die Genehmigung von Arbeitsbewilligungen für ausländische Fachkräfte geändert, die bei Tech Startups arbeiten möchten. Der Nachweis einer zweijährigen Berufserfahrung nach Universitätsabschluss (Bachelor) ist nicht mehr erforderlich. Weiterhin wird die Arbeitsbewilligung verlängert, auch wenn das Startup die finanziellen Voraussetzungen für eine Verlän-

gerung der Arbeitsbewilligung innerhalb von zwei Jahren nach Gründung nicht erreicht. Ausländische Universitätsabgänger von taiwanischen Hochschulen müssen für eine Arbeitsgenehmigung gleichfalls nicht mehr eine zweijährige Berufserfahrung nach dem Universitätsabschluss nachweisen.

Das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Taiwan, welches im Juli letzten Jahres unterzeichnet wurde, ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Die Vereinbarung ist die 13. Steuervereinbarung mit einem europäischen Staat und die 28. Vereinbarung für Taiwan insgesamt. Das Handelsvolumen zwischen Taiwan und Österreich betrug 2013 USD 780 Millionen (EUR 680 Millionen). Taiwan ist kein UN-Mitglied, jedoch folgt die Vereinbarung den Regelungen des UN Muster für Doppelbesteuerungsabkommen.



Thailand

Steuerliche Absetzbarkeit von Reiseausgaben, Streichung der Steuerprivilegierung der „Group of Persons“, Direktorenbezüge unterliegen nicht der MwSt.

Steffen Kohrt

T: +66 2287 1882 103
lawyerbkk5@
lorenz-partners.com

Ausgaben für inländische Hotelübernachtungen, Reiseagenturen oder Reiseführer, die zwischen dem 16. Dezember 2014 und 31. Dezember 2015 gemacht werden, können bis zu einem Betrag von THB 15.000 (ca. EUR 410) vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen werden und unterfallen somit nicht der persönlichen Einkommensteuer. Ein Beleg mit dem Namen des Steuerpflichtigen Datum und Betrag der Ausgabe sowie Steuernummer des Ausstellers ist einzureichen.

Die nicht-juristische Partnergesellschaft „Group of Persons“ wurde von vielen Steuerzahlern genutzt, um die persönliche Steuerlast zu reduzieren. Beispiel: Ein Steuerpflichtiger bezieht von seinem Arbeitgeber ein Gehalt welches der progressiv ansteigenden persönlichen Einkommensteuer unterfällt. Derselbe Steuerpflichtige ist zudem Miteigentümers einer Eigentumswohnung und gründet zusammen mit den übrigen Miteigentümers eine „Group of Persons“. Die Eigentumswohnung wird nun vermietet. Die Gewinne hieraus werden der „Group of Persons“ zugerechnet und werden mit dem persönlichen Einkommensteuersatz besteuert, jedoch getrennt von dem Einkommen der einzelnen Mitglieder der „Group of Persons“. Sämtliche Gewinnausschüttungen der „Group of Persons“ an die einzelnen Mitglieder waren bis zum 31. Dezember 2014 steuerfrei. Der Steuerpflichtige in unserem Beispiel konnte dadurch sein persönliches Einkommen splitten und von der jeweils niedrigeren Progressionsstufe der persönlichen Einkommensteuer profitieren. Seit dem 1. Januar 2015 sind solche Gewinnausschüttungen nicht mehr steuerfrei. Zudem müssen „Group of Persons“ ab sofort zum Jahresende eine umfassende Steuererklärung abgeben. Der Gesetzgeber hat somit ein steuerliches Schlupfloch geschlossen.

Das *Revenue Department* hat bekanntgegeben, dass die Pflicht eines Direktors einer haftungsbeschränkten (privaten oder öffentlichen) Kapitalgesellschaft nicht als Dienstleistung anzusehen ist. Die Bezüge aus der Direktortätigkeit unterliegen daher nicht der Mehrwertsteuer (MwSt).



Vietnam

Neue Einreisebestimmungen in Vietnam

Das am 16. Juni 2014 beschlossene Gesetz über Ein- und Ausreise, Transit und Aufenthalt von Ausländern in Vietnam ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Einige bemerkenswerte Regelungen sind:

- » Ausländer mit mehr als einem Pass dürfen nur einen Pass für die Ein- und Ausreise, den Transit und den Aufenthalt in Vietnam verwenden.
- » Der Zweck des Aufenthaltes kann nach Einreise nicht verändert werden. Um ein neues Visum mit anderem Zweck zu erhalten, muss der Ausländer aus Vietnam ausreisen.
- » Vor Beantragung eines Arbeitsvisums muß eine Arbeitserlaubnis erteilt sein.
- » Touristenvisa werden in der Regel nur für Reisende erteilt, die die Reise über ein internationales Reisebüro gebucht haben, welches auch das Visum beantragt. Der Erhalt eines Touristenvisums unabhängig von einem Reisebüro dürfte aufwendig sein. Die Voraussetzungen hierfür sind noch nicht klar.
- » Auch bisher konnten Inhaber von Pässen aus Dänemark, Finnland, Japan, Norwegen, Rußland, Schweden und Südkorea für einen Aufenthalt in Vietnam von maximal 15 Tagen ohne Visum einreisen. Zwischen der Ausreise und der Wiedereinreise müssen nun mindestens 30 Tage liegen.
- » Die Erteilung der Visa an der Grenze (*visa on arrival*) ist stark eingeschränkt. In der Regel wird das Visum an einer der Auslandsvertretungen Vietnams erteilt.
- » Bisher gültige Visa-Befreiungen gelten weiter. Diese gelten jedoch zumeist für Diplomaten. Es bestehen aber solche Befreiungen für 15-30 Tage für Inhaber von Pässen der Länder Brunei, Indonesien, Kambodscha, Kirgistan, Myanmar, Philippinen, Singapur und Thailand.

Wolfram Grünkorn

T: +84 8 6261 8231
wolfram.gruenkorn@
lawyer-vietnam.com

Editorial team

wts consulting (Hong Kong) Limited

www.wts.com.hk • info@wts.com.hk

Haftungsausschluss

Die oben genannte Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte. Die Nutzungsrechte stehen ausschließlich der WTS Alliance zu.