

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Verzeichnis der Herausgeberinnen und Herausgeber, Autorinnen und Autoren	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
1. Planung von internationalen Einsätzen – Einführung	1
1.1. Strategische Planung	1
1.1.1. Besetzungsstrategien oder Staffing	3
1.1.1.1. Ethnozentrischer Ansatz	4
1.1.1.2. Polyzentrischer Ansatz	4
1.1.1.3. Geozentrischer Ansatz	5
1.1.1.4. Regiozentrischer Ansatz	5
1.1.2. Gründe für grenzüberschreitende Personal- einsätze	5
1.1.2.1. Wert-Entwicklungs-Matrix	5
1.1.2.2. Beweggründe	6
1.1.2.3. Wirtschaftlicher Zweck eines Auslandseinsatzes	7
1.1.3. Formen des internationalen Mitarbeiterereinsatzes	7
1.1.4. Rückkehrplanung	8
1.2. Mobilitätsrichtlinie als Planungsinstrument	10
1.2.1. Einführung und Überblick	10
1.2.1.1. Motive für eine Mobilitätsrichtlinie	12
1.2.1.2. Segmentierung von internationalen Einsätzen	12
1.2.1.2.1. Top Executives	13
1.2.1.2.2. Trainees	14
1.2.1.2.3. Expertinnen	14
1.2.1.2.4. Personalinitiierte Einsätze	15
1.2.1.3. Möglichkeiten für Individualisierung	15
1.2.1.3.1. Richtlinien-Portfolio	16
1.2.1.3.2. Flexible Richtlinien	17
1.2.1.4. Inhalte einer Richtlinie	17
1.2.2. Entlohnungsgrundsätze	18
1.2.2.1. Einführung und Überblick	18
1.2.2.2. Stammlandorientiertes Modell	20
1.2.2.3. Gastlandorientiertes Modell	23
1.2.2.4. Internationales Vergütungssystem	26
1.2.2.5. Global Employment Company – GEC	27
1.2.2.6. Hybridmodelle und Local Plus Approach	28
1.2.2.7. Local Plus Approach	28
1.2.2.8. Balance Sheet Approach	29

1.2.3.	Zulagen und Zuschläge	31
1.2.3.1.	Funktionszulage	31
1.2.3.2.	Mehrarbeitsvergütung	31
1.2.3.3.	Tages- und Nächtigungsgelder	32
1.2.3.4.	Auslandszulagen	32
1.2.3.4.1.	Mobilitätszulage (Financial Incentive, Foreign Service Premium, Mobility Premium)	32
1.2.3.4.2.	Härtezulage (Location Allowance, Hardship Allowance)	32
1.2.3.4.3.	Kaufkraftausgleichszulage (Cost of Living Allowance, COLA)	33
1.2.3.5.	Sonstige Zulagen	33
1.2.3.5.1.	Heimreisen (Home Leaves)	34
1.2.3.5.2.	Wohnen am Einsatzort (Housing)	35
1.2.3.5.3.	Übersiedlungskosten (Relocation)	37
1.2.3.5.4.	Schule, Kindergarten (Schooling)	38
1.2.3.5.5.	Training und Beratung (Sprach- und interkulturelles Training, Compliance Briefing)	39
1.2.3.5.6.	Unterstützung der Partnerinnen und Partner (Spousal Support)	39
1.2.3.5.7.	Fahrzeug (Company Car)	40
1.2.3.5.8.	Look-and-See-Trip (Pre-Assignment Trip)	40
1.2.3.5.9.	Steuerberatung (Tax Support)	40
1.2.3.6.	Versicherung und Zukunftsvorsorge	42
1.2.3.6.1.	Sozialversicherung des Stammlandes	42
1.2.3.6.2.	Betriebliche Vorsorge	43
1.2.3.6.3.	Zusatzversicherungen	44
1.2.4.	Steuern und Sozialversicherung – Besondere Vereinbarungen	44
1.2.4.1.	Bruttovereinbarung	45
1.2.4.2.	Echte Nettolohnvereinbarung	45
1.2.4.3.	Unechte Nettolohnvereinbarung	46
1.2.4.4.	Tax Equalization	47
1.2.4.5.	Tax Protection	51
1.2.5.	Arbeitsrechtliche Themen	52
1.2.5.1.	Arbeitsrecht	52
1.2.5.2.	Gefahren – Notfälle – Krisen	52
1.2.5.3.	Unterbrechung – Beendigung	53
1.2.5.4.	Verlängerung	53
1.2.5.5.	Lokalisierung	54
1.2.5.6.	Verhalten im Einsatzland	54
1.2.5.7.	Begriffsbestimmungen – Eindeutigkeit – Kommunikation	54
1.2.5.8.	Implementierung und Anpassungen	55

1.2.6.	Personalwirtschaftliche Aspekte	56
1.2.6.1.	Leistungsbeurteilung – Ziele – Evaluierung	57
1.2.6.2.	Rollen und Aufgaben	57
1.2.6.3.	Rückkehrplanung	57
1.2.7.	Prozess der Richtlinienerstellung	58
2.	Umsetzung des konkreten Auslandseinsatzes	60
2.1.	Anforderungsanalyse und Auswahl von Mitarbeiterinnen	63
2.1.1.	Der Einfluss der Kultur auf den Auslandseinsatz	65
2.1.2.	Stellenprofil und Ziele	68
2.1.3.	Auswahlkriterien	69
2.1.3.1.	Gastlandbezogene Kriterien	70
2.1.3.2.	Jobbezogene Kriterien	70
2.1.3.3.	Persönliche Kriterien	71
2.1.3.4.	Persönliches Umfeld	73
2.1.4.	Rekrutierung von Mitarbeiterinnen für den Auslandseinsatz	75
2.1.5.	Term Sheet	78
2.1.6.	Karriereplan, Entwicklungsplan	79
2.2.	Vorbereitung und Unterstützung der Mitarbeiterin vor dem Auslandseinsatz	80
2.2.1.	Individueller Auslandsbezug, Verträge, Anträge, Visa	80
2.2.1.1.	Bezüge und Vertrag für den anstehenden Auslandseinsatz	80
2.2.1.1.1.	Vertragsentwurf	81
2.2.1.1.2.	Ermittlung der Kosten des Auslandsaufenthalts	82
2.2.1.1.3.	Steuerliche Würdigung und Optimierung	84
2.2.1.1.4.	Finaler Vertrag und Dokumentation	89
2.2.1.2.	Sozialversicherung	90
2.2.1.2.1.	Pflichten der Dienstgeberin bei Einfach- oder Mehrfachbeschäftigung	90
2.2.1.2.2.	Anträge aufgrund von Auslandseinsätzen	91
2.2.1.3.	Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung	93
2.2.2.	Orientierungsgespräche und Support durch HR und Serviceproviderinnen	94
2.2.2.1.	Orientierungsgespräche mit HR	94
2.2.2.2.	Unterstützung durch eine Steuerberaterin oder andere Serviceproviderinnen	95
2.2.2.2.1.	Compliance-Trainings und Briefings	96
2.2.3.	Auseinandersetzung mit dem und Vorbereitung auf das Gastland	96
2.2.3.1.	Auseinandersetzung mit dem Gastland	97
2.2.3.2.	Vorbereitung auf das Gastland	97
2.2.3.3.	Jobbezogene Vorbereitung	99

2.3.	Relocation und Lohnverrechnungstransfer	100
2.3.1.	Relocation	100
2.3.2.	Lohnverrechnungstransfer	101
2.3.2.1.	Aufsetzen der Lohnverrechnung im Stamm- und Gastland	101
2.3.2.2.	Lohnverrechnung und Quellensteuereinbehalt	103
2.3.2.3.	Entlastung von der Lohnsteuer an der Quelle in Österreich	106
2.3.2.4.	Lohnausweise und Tarif in Österreich	107
2.3.2.5.	Einrichten der Zahlungsmodalitäten	107
2.4.	Start im Gastland und laufende Einhaltung der Compliance- Vorschriften	108
2.4.1.	Anpassung und Kontakt zum Stammland	108
2.4.1.1.	Kulturschock	109
2.4.1.2.	Die erste Zeit im Gastland	110
2.4.1.3.	Unterstützung durch das Unternehmen im Stamm- und Gastland	111
2.4.1.4.	Miteinbeziehen der Familie	112
2.4.2.	Laufende Compliance	114
2.4.2.1.	Ermittlung des Entsendebezugs	114
2.4.2.2.	Koordination der laufenden Lohnverrechnung	114
2.4.2.3.	Leistungen von dritter Seite	115
2.4.2.4.	Überprüfung der Vergütung auf Richtlinien- konformität	115
2.5.	Reporting und laufende Steueradministration	116
2.5.1.	Zusammenführung von Bezügen im In- und Ausland	117
2.5.2.	Soll-Ist-Vergleich	117
2.5.3.	Jahresend-Reporting durch das Unternehmen (Bezugsnachweise)	117
2.5.4.	Jährliche steuerliche Compliance-Erfordernisse betreffend die Mitarbeiterin	117
2.6.	Rückkehr und Reintegration	119
2.6.1.	Frühere Rückkehr	119
2.6.2.	Verlängerung des Assignments und Lokalisierung ...	120
2.6.3.	Rückkehr und Reintegration der Mitarbeiterin	120
2.6.3.1.	Rückkehrkulturschock	121
2.6.3.1.1.	Rückkehr in das soziale und kulturelle Umfeld	122
2.6.3.1.2.	Rückkehr in das berufliche Umfeld	124
2.6.4.	Begleitende Maßnahmen bei der Repatriierung von Mitarbeiterinnen	125
2.6.4.1.	Relocation	125

2.6.4.2.	Rückkehrgespräch	126
2.6.4.3.	Schlusszahlungen oder nachträgliche Zahlungen	126
2.6.4.4.	Interner und externer Steuerausgleich	127
2.6.4.5.	Abmeldungen	128
2.6.5.	Evaluierung/Performance Measurement	128
2.7.	Ausblick	130
3.	Arbeitsrecht	134
3.1.	Grundsätzliche Ausführungen	134
3.1.1.	Allgemeines	134
3.1.2.	Möglichkeiten des Mitarbeiterinneneinsatzes über die Grenze	135
3.1.2.1.	Begriff der Entsendung	135
3.1.2.2.	Dienstreise	136
3.1.2.3.	Assistenzleistung (Aktivleistung)	137
3.1.2.4.	Die Arbeitskräftegestellung (Passivleistung)	138
3.1.2.5.	Lokaler Arbeitsvertrag im Ausland	140
3.2.	Rechtsvorschriften	141
3.2.1.	Internationale Normen	141
3.2.1.1.	Das Recht der europäischen Union	141
3.2.1.2.	Kollisionsnormen des internationalen Privatrechts	141
3.2.1.2.1.	Europäisches Schuldvertragsübereinkommen (EVÜ)	142
3.2.1.2.2.	ROM I-VO	142
3.2.1.2.3.	Eingriffsnormen	143
3.2.1.3.	EU-Entsenderichtlinie	145
3.2.2.	Nationale Normen	146
3.2.2.1.	Allgemeines	146
3.2.2.2.	Geltungsbereich des LSD-BG	146
3.2.2.3.	Tätigkeiten von geringem Umfang und kurzer Dauer	147
3.2.2.4.	Konzernentsendungen – Konzernprivileg	147
3.2.2.5.	Schulungszwecke	148
3.2.2.6.	Sonstige Ausnahmen	149
3.2.2.7.	Ansprüche nach dem LSD-BG	149
3.2.2.7.1.	Entsendung iSd LSD-BG – Begriffsbestimmung	150
3.2.2.7.2.	Anspruch auf Mindestentgelt	150
3.2.2.7.3.	Urlaubsanspruch	152
3.2.2.7.4.	Anspruch auf Einhaltung der Arbeitszeit und Arbeitsruhe	152
3.2.2.7.5.	Montageprivileg	152
3.2.2.7.6.	Meldepflichten – ZKO 3	153

3.2.2.7.7.	Verpflichtung zur Bereithaltung von Melde- und Lohnunterlagen	154
3.2.2.7.8.	Verwaltungsstrafen	155
3.2.2.8.	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	157
3.2.2.8.1.	Meldepflichten – ZKO 4	158
3.2.2.8.2.	Verpflichtung zur Bereithaltung von Melde- und Lohnunterlagen	159
3.2.2.8.3.	Verwaltungsstrafen	159
3.3.	Beschäftigung von ausländischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern in Österreich	160
3.3.1.	Grundlegendes	160
3.3.2.	Beschäftigung von EWR-Bürgerinnen und Bürgern der Schweiz	160
3.3.2.1.	Meldeverpflichtungen – Einreise und Aufenthalt	161
3.3.2.2.	Arbeitsmarktbehördliche Genehmigungen	161
3.3.3.	Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Österreich	162
3.3.3.1.	Arbeitsmarktbehördliche Genehmigungen	162
3.3.3.1.1.	Besondere Führungskräfte	162
3.3.3.1.2.	„Rot-Weiß-Rot – Karte“	164
3.3.3.1.3.	„Blaue Karte EU“	168
3.3.3.1.4.	„Rot-Weiß-Rot – Karte plus“	169
3.3.3.1.5.	Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerinnen	170
3.3.3.1.6.	Mobile, unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerinnen („mobile ICT“)	172
3.3.3.1.7.	Projektmitarbeiterinnen	173
3.3.3.1.8.	Betriebsentsandte Arbeitnehmerinnen	173
3.3.3.1.9.	Meldeverpflichtungen	175
3.3.3.2.	Aufenthaltsrechtliche Aspekte	175
3.3.3.2.1.	Visum und Aufenthaltstitel	175
3.3.3.2.2.	„Niederlassungsbewilligung – ausgenommen Erwerbstätigkeit“	176
3.3.3.2.3.	„Daueraufenthalt – EU“	176
3.3.3.2.4.	Brexit	177
3.3.3.2.5.	Vertriebene aus der Ukraine	177
3.3.3.2.6.	Verlust des Aufenthaltstitels	178
3.3.4.	Praxisrelevante Aspekte des Arbeitsrechts	179
3.3.4.1.	Allgemeines	179
3.3.4.2.	Das anwendbare Recht	179
3.3.4.3.	Feiertage	180
3.3.4.4.	Home Office	181

3.3.4.5.	Workation	181
3.3.4.6.	Fragen zur Abfertigung	182
3.3.4.6.1.	Mitarbeiterinnenvorsorge bzw Abfertigung Neu	182
3.3.4.6.2.	Abfertigung Alt	183
3.3.4.7.	Vertragsgestaltungen	184
3.3.4.7.1.	Entsendungsvereinbarung	184
3.3.4.7.2.	Überlassungsvereinbarung	185
3.3.4.7.3.	Ruhendstellung bzw Beendigung des öster- reichischen Arbeitsverhältnisses	185
3.3.4.7.4.	Dienstzettel gem § 2 Abs 3 AVRAG	186
4.	Steuerrechtliche Auswirkungen von Mitarbeiterentsendungen aus Arbeitgeberperspektive	187
4.1.	Allgemeines	187
4.2.	Implikationen aus körperschaftsteuerlicher Sicht	187
4.2.1.	Beschränkte Körperschaftsteuerpflicht und Einfluss des internationalen Steuerrechts	187
4.2.2.	Der ertragsteuerliche Betriebsstättenbegriff im nationalen und internationalen Steuerrecht	190
4.2.3.	Begründung einer ertragsteuerlichen Betriebsstätte durch konzerninterne Leistungen	199
4.2.4.	Home-Office-Betriebsstätten/Remote Work	203
4.2.5.	Die lohnsteuerliche Betriebsstätte	207
4.2.6.	Die kommunalsteuerliche Betriebsstätte	208
4.3.	Die Abzugsteuer im Rahmen der beschränkten Körperschaft- steuerpflicht	209
4.3.1.	Allgemeines	209
4.3.2.	Abzugsteuer iZm Einkünften aus der kauf- männischen und technischen Beratung im Inland ...	210
4.3.3.	Abzugsteuer iZm der Gestellung von Arbeits- kräften zur inländischen Arbeitsausübung	214
4.4.	Umsatzsteuerliche Aspekte	219
4.4.1.	Qualifikation der Leistung	219
4.4.2.	Steuerschuldner/Reverse-Charge-System	220
4.4.3.	Zusammenfassende Meldung	223
4.5.	Grundlagen aus Verrechnungspreissicht	225
4.5.1.	Allgemeines	225
4.5.2.	Erfordernis einer Kostenweiterverrechnung/ -belastung	225
4.5.3.	Ermittlung des Verrechnungspreises	227
4.5.4.	Erfordernis eines Gewinnaufschlags	229
4.5.5.	Betriebsstättengewinnermittlung	230

4.6.	Dokumentationsvoraussetzungen	233
4.6.1.	Vertragliche Grundlage zwischen den Konzern- gesellschaften	233
4.6.2.	Verrechnungspreisdokumentation	235
5.	Besteuerung auf Mitarbeitererebene	238
5.1.	Die Beurteilung eines grenzüberschreitenden Sachverhalts auf Ebene des Mitarbeiters	238
5.2.	Die unbeschränkte und beschränkte Steuerpflicht	238
5.2.1.	Unbeschränkte Steuerpflicht	239
5.2.1.1.	Wohnsitz im Inland	239
5.2.1.2.	Zweitwohnsitzverordnung	241
5.2.1.3.	Gewöhnlicher Aufenthalt im Inland	243
5.2.2.	Beschränkte Steuerpflicht	244
5.2.3.	Antrag auf unbeschränkte Steuerpflicht	245
5.2.4.	Beurteilung der Steuerpflicht gemäß EStG	246
5.3.	Auslandseinsätze im Recht der Doppelbesteuerungs- abkommen	246
5.3.1.	Bestimmung der steuerlichen Ansässigkeit	247
5.3.2.	Auswirkung der steuerlichen Ansässigkeit	250
5.3.3.	DBA-Verteilungsnorm für Einkünfte aus unselbständiger Arbeit	250
5.3.3.1.	Art 15 OECD-MA im Überblick	250
5.3.3.2.	183-Tage-Regelung	252
5.3.3.3.	Wirtschaftlicher Arbeitgeber	254
5.3.3.3.1.	Der Arbeitgeberbegriff	254
5.3.3.3.2.	Qualifikations- und Besteuerungskonflikte bei Arbeitskräfteüberlassungen	256
5.3.3.3.3.	VwGH-Erkenntnis zum wirtschaftlichen Arbeitgeber	257
5.3.3.3.4.	Erlass vom 12.6.2014 zu grenzüberschreitenden Arbeitskräftegestellungen	259
5.3.3.3.5.	Die Verordnung zur Abzugsteuerentlastung bei Arbeitskräftegestellungen	264
5.3.3.4.	Betriebsstätte	266
5.3.3.5.	Grenzgängerregelung	267
5.3.3.6.	Grenzüberschreitende Home-Office-Tätigkeiten	269
5.3.3.6.1.	Home-Office-Tätigkeiten während der COVID-19- Pandemie und darüber hinaus	269
5.3.3.6.2.	Konsultationsvereinbarung zum DBA Österreich/ Deutschland	270
5.3.3.6.3.	Grenzgängerregelungen in Zeiten von COVID-19 ...	271
5.3.3.7.	Art 16 OECD-MA im Überblick	272

5.3.4.	Maßnahmen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung	273
5.3.4.1.	Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt	273
5.3.4.2.	Anrechnungsmethode	275
5.3.4.3.	Verordnung zu § 48 BAO	276
5.4.	Erhebung der abkommensgemäß Österreich zustehenden Steuern	277
5.4.1.	Lohnsteuerpflicht im Inland bei Vorliegen einer lohnsteuerlichen Betriebsstätte	277
5.4.2.	Ausländische Arbeitgeber ohne Betriebsstätte in Österreich	278
5.4.2.1.	(Alte) Rechtslage ab 1.1.2020 (vor dem COVID-19-Steuermaßnahmengesetz)	278
5.4.2.2.	Neue Rechtslage ab 1.1.2020 (nach COVID-19-Steuermaßnahmengesetz)	279
5.4.3.	Aufteilung der Einkünfte aus unselbständiger Arbeit zwischen Ansässigkeits- und Quellenstaat	280
5.4.4.	Vermeidung der Doppelbesteuerung im Rahmen der Lohnverrechnung	281
5.4.4.1.	Voraussetzungen für die Lohnsteuerfreistellung durch den Arbeitgeber bei der Befreiungsmethode ...	281
5.4.4.2.	Voraussetzungen für die Lohnsteuerfreistellung durch den Arbeitgeber bei der Anrechnungsmethode	282
5.4.5.	Werbungskosten	283
5.4.5.1.	Häufige Werbungskosten im Rahmen von grenzüberschreitenden Auslandstätigkeiten	283
5.4.5.2.	Werbungskostenpauschale für Expatriates	284
5.4.6.	Steuerliche Befreiungen und Begünstigungen im nationalen Steuerrecht im Überblick	287
5.4.6.1.	Begünstigte Auslandstätigkeiten	287
5.4.6.1.1.	Ausmaß der Begünstigung	287
5.4.6.1.2.	Anspruchsvoraussetzungen	287
5.4.6.1.3.	Berücksichtigung in der Lohnverrechnung im Überblick	290
5.4.7.	Veranlagung von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit	291
6.	Sozialversicherung und Lohnnebenkosten	293
6.1.	Einleitung: Welches Sozialversicherungsrecht ist anzuwenden?	293
6.2.	VO (EG) 883/2004	294
6.2.1.	Allgemeines zur Verordnung	294
6.2.1.1.	Persönlicher Geltungsbereich	296

6.2.1.2.	Sachlicher Geltungsbereich	297
6.2.2.	Anzuwendende Rechtsvorschriften	298
6.2.2.1.	Allgemeine Regelung – Artikel 11	298
6.2.2.2.	Entsendung – Artikel 12	299
6.2.2.3.	Mehrfachbeschäftigung – Artikel 13	304
6.2.2.4.	Ausnahmeregelung – Artikel 16	307
6.2.2.5.	Übergangsbestimmungen – Artikel 87	309
6.2.3.	Leistungsrechtliche Bestimmungen	309
6.2.3.1.	Krankheit	309
6.2.3.2.	Pensionsleistungen/Renten	311
6.2.3.3.	Arbeitslosigkeit	313
6.2.3.4.	Familienleistungen	314
6.2.4.	Grenzüberschreitende Telearbeit – „Home Office“ ...	315
6.2.4.1.	Rahmenvereinbarungen bei gewöhnlicher grenz- überschreitender Telearbeit	317
6.2.4.2.	Bilaterale Rahmenvereinbarung mit Deutschland	318
6.2.4.3.	Bilaterale Rahmenvereinbarung mit Tschechien	319
6.2.4.4.	Bilaterale Rahmenvereinbarung mit der Slowakei	319
6.2.4.5.	Multilaterale Rahmenvereinbarung bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit	320
6.2.4.6.	Grenzüberschreitende Telearbeit außerhalb der EU	321
6.3.	Vereinigtes Königreich	322
6.3.1.	Austrittsabkommen	322
6.3.2.	Abkommen über Handel und Zusammenarbeit	322
6.4.	Bilaterale Abkommen	325
6.4.1.	Allgemeine Grundsätze	327
6.4.2.	Anzuwendende Rechtsvorschriften	327
6.4.2.1.	Entsenderegelung	328
6.4.2.2.	Ausnahmeregelung	329
6.4.2.3.	Entsendebescheinigung und Sachleistungs- bescheinigung	329
6.5.	Innerstaatliche Regelungen	331
6.5.1.	Territorialitätsprinzip	331
6.5.2.	Ausstrahlungsprinzip – Entsenderegel des ASVG	332
6.5.3.	Einstrahlungsprinzip	334
6.5.3.1.	Arbeitskräfteüberlassung	334
6.5.4.	Dauernde Beschäftigung im Ausland	335
6.5.5.	Melde- und Beitragsverpflichtungen	335
6.5.6.	Rückforderung von Beiträgen aufgrund von Doppel- bzw Mehrfachversicherung	336
6.5.7.	Weiterversicherung/Selbstversicherung	337

6.5.8.	Leistungen	340
6.5.8.1.	Erkrankung im Ausland	340
6.5.8.2.	Ruhen von Leistungsansprüchen bei Auslands- aufenthalten	340
6.5.8.3.	Familienleistungen	341
6.6.	Lohnnebenkosten	342
6.6.1.	Dienstgeberbeitrag zum Familienlasten- ausgleichsfonds	342
6.6.2.	Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	344
6.6.3.	Kommunalsteuer	345
6.6.3.1.	Kommunalsteuer und Home Office	348
7.	Steuerliche Zuzugsbegünstigung	349
7.1.	Allgemeines zu steuerlichen Zuzugsbegünstigungen	349
7.2.	Der Zuzug aus dem Ausland	350
7.3.	Das öffentliche Interesse	351
7.3.1.	Wissenschaft und Forschung	351
7.3.1.1.	Grundsätzliches	351
7.3.1.2.	Materielle Prüfung (Einzelfallprüfung)	352
7.3.1.3.	Formelle Prüfung (Das öffentliche Interesse liegt jedenfalls vor, wenn ...)	354
7.3.2.	Kunst	355
7.3.3.	Sport	356
7.4.	Die Zuzugsbegünstigungen im Detail	358
7.4.1.	Gemeinsamkeiten	358
7.4.2.	Die Beseitigung der steuerlichen Mehrbelastung	358
7.4.3.	Der Zuzugsfreibetrag	360
7.5.	Das Verfahren vom Antrag bis zur Entscheidung über die Zuzugsbegünstigung	361
7.5.1.	Der Antrag	361
7.5.2.	Die Frist für die Beantragung	362
7.5.3.	Der Bescheid	362
7.6.	Die Dauer der Zuzugsbegünstigung und ihre laufende Berücksichtigung	364
7.6.1.	Die Dauer der Begünstigung	364
7.6.2.	Die Berücksichtigung in der Personalverrechnung ...	365
7.6.3.	Die Berücksichtigung in der Steuererklärung	366
	Stichwortverzeichnis	369