



Notwendiger Inhalt einer „*Unterlage betreffend die Lohneinstufung*“ wäre aber jedenfalls (unabhängig davon, ob es sich um ein eigenes Dokument handelt oder die Angaben in den Dienstzettel oder Arbeitsvertrag integriert sind) die Bekanntgabe der für die Lohneinstufung in Österreich **maßgebenden Parameter**. Der in den Arbeitsverträgen enthaltene **pauschale Verweis**, dass bei „*nicht geregelten Fragen die Verordnungen des Arbeitsgesetzbuches und sonstige sich auf das Arbeitsverhältnis beziehende Regelungen maßgebend sind*“, **reicht** somit **nicht** für eine konkrete (überprüfbare) Angabe des zustehenden Mindestentgelts für in Österreich erbrachte Arbeitsleistungen und der dafür maßgeblichen Parameter (VwGH 18. 1. 2019, Ra 2018/11/0248).

Steuerrechtliche Aspekte grenzüberschreitender Trainee-Programme

Gastbeitrag von MMag. Karl Waser

MMag. Karl Waser ist Steuerberater bei der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH.

Grenzüberschreitenden Trainee-Programmen kommt in internationalen Konzernen immer größere Bedeutung zu. Die dabei entstehenden steuerrechtlichen Themen reichen von der Höhe des Verrechnungspreises über die Begründung einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Einsatzstaat zur Steuerpflicht des Arbeitnehmers im Einsatzstaat.



1. Ziele und Merkmale von Trainee-Programmen

Trainee-Programme stellen heutzutage für Personalabteilungen größerer Unternehmen ein wichtiges **Werkzeug der Personalentwicklung** dar. In einem aus zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht meist stark **standardisierten Prozess** durchlaufen angehende Nachwuchsführungskräfte eine Reihe von Arbeitseinsätzen in verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens bzw Standorten eines Konzerns. Die strategische Ausrichtung eines Trainee-Programms erfolgt oftmals durch eine zentralisierte HR-Funktion; die Inhalte und Abläufe im Detail werden dann meist gemeinsam von den am Trainee-Programm teilnehmenden Konzerngesellschaften erarbeitet. Es gibt eine Reihe von Zielen, die Unternehmen mit der Etablierung eines solchen Trainee-Programms verfolgen:

- Das offenkundigste Ziel ist die **Entwicklung von künftigen Führungskräften**. Innerhalb verhältnismäßig kurzer Zeit lernen die Trainees eine Vielzahl von Funktionen, Ansprechpartnern und Aufgaben an verschiedensten Standorten des Konzerns kennen. Damit erhalten sie einen „Blick auf das große Ganze“, erkennen die Schnittstellen, die zwischen verschiedenen Einheiten eines Konzerns bestehen, und vernetzen sich mit Kollegen aus anderen Bereichen. Dies soll dazu beitragen, dass sie als zukünftige Führungskräfte Entscheidungen nicht nur aus dem Blickwinkel ihres unmittelbaren Arbeitsumfelds treffen, sondern auch die Perspektiven anderer Standorte oder Funktionen miteinbeziehen.
- Weitere wichtige Aspekte sind der **Austausch von Wissen sowie der Kulturtransfer** zwischen den einzelnen Konzerneinheiten. Insbesondere wenn Trainees zwar in derselben Funktion, aber an einem anderen Standort arbeiten, lernen sie die standortspezifischen Herausforderungen, aber auch alternative Lösungskonzepte für ein und dieselbe Aufgabenstellung kennen. Dies ermöglicht beispielsweise die Ausbildung und den Transfer von „Best-Practice“-Modellen und unterstützt das standortübergreifende Wissensmanagement.



Einfluss steuerrechtlicher Aspekte

- Insbesondere wenn Trainee-Programme ausländische Standorte miteinbeziehen, spielt auch die **Ausbildung eines globalen „Mindsets“** eine große Rolle. Führungskräfte von multinationalen Konzernen benötigen ein großes Ausmaß an sprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten. Insbesondere Trainees, die in verschiedenen Ländern eingesetzt werden, sollen ein Verständnis für kulturelle Unterschiede entwickeln, die die Zusammenarbeit von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Kulturkreisen beeinflussen.
- Nicht zuletzt unterstützen standardisierte Trainee-Programme Unternehmen auch bereits in der Phase des **Mitarbeiterrecruitings**. Bewerber informieren sich heutzutage intensiv über Leistungen, die potenzielle Arbeitgeber nicht zuletzt im Bereich der Personalentwicklung anbieten. Hierbei kann die Möglichkeit, ein international ausgerichtetes Trainee-Programm absolvieren zu können, ausschlaggebend für die Wahl des Arbeitgebers sein.

Vor allem wenn Trainee-Programme Einsätze in verschiedenen Ländern vorsehen, beeinflussen **steuerrechtliche Aspekte** das Trainee-Programm in zweierlei Hinsicht. Zum einen steht und fällt der Erfolg eines grenzüberschreitenden Trainee-Programms mit einer **einfachen Administrierbarkeit** sowohl für die am Programm teilnehmenden Unternehmen als auch für den Trainee selbst. Zu einer einfachen Administrierbarkeit zählt nicht zuletzt, dass die **steuerrechtlichen Erklärungs- und Meldepflichten in den betroffenen Ländern möglichst einfach gehalten** werden und **steuerrechtlich induzierte Zusatzkosten im Vergleich zu einer ausschließlichen Inlandsbeschäftigung vermieden** werden. Zum anderen geben die **konkreten Ziele**, die mit dem **Trainee-Programm verfolgt** werden, in gewissem Maß auch das zu **wählende Verrechnungspreismodell für die mit dem Trainee-Programm verbundenen Kosten** vor.

In weiterer Folge werden daher **drei verschiedene Gestaltungsmodelle** für grenzüberschreitende Trainee-Programme dargestellt und ausgehend vom jeweils damit einhergehenden **Verrechnungspreismodell** das **Betriebsstättenrisiko für das entsendende Unternehmen im Einsatzland** sowie die **Zuteilung des Besteuerungsrechts an den Lohneinkünften des Trainees** untersucht. Allen nachfolgend dargestellten Modellen ist gemein, dass das Trainee-Programm – wie in der Praxis üblich – in Form eines „**Entsendemodells**“ ausgestaltet wird, das heißt, der Trainee durchläuft die **verschiedenen Stationen des Trainee-Programms an den einzelnen Konzernstandorten im Rahmen des weiterhin bestehenden Dienstvertrags** zur „**Heimatlandgesellschaft**“.

2. Gestaltungsmodelle grenzüberschreitender Trainee-Programme

2.1. Modell „Kostentragung durch Heimatlandgesellschaft“

Verrechnungspreisaspekte

Aus Verrechnungspreissicht kann das Trainee-Programm so ausgerichtet werden, dass die jeweils den Trainee entsendende Gesellschaft die Kosten für den Trainee-Einsatz trägt. Der wesentlichste Kostenblock besteht dabei in der Regel aus dem Gehalt, das der Mitarbeiter während der Absolvierung des Trainee-Einsatzes an den einzelnen Konzernstandorten erhält, sowie den damit verbundenen Lohnnebenkosten (insbesondere Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung im Heimat- oder Gastland). Bei Trainee-Einsätzen in der EU bzw im EWR wird dabei regelmäßig eine Entsendung iSd Art 12 VO (EG) 883/2004 vorliegen. Damit verbleibt der Trainee in der ausschließlichen **Sozialversicherungszuständigkeit des Heimatlandes**. Dieses Verrechnungspreismodell ist in der Praxis am häufigsten zu beobachten und ist konsistent, wenn der Trainee-Einsatz **im ausschließlichen Interesse der entsendenden Heimatlandgesellschaft** liegt. Die Interessenlage am Trainee-Einsatz ist dabei aus der praktischen Ausgestaltung des Trainee-Programms abzuleiten. Für ein ausschließliches Interesse der entsendenden Heimatgesellschaft sprechen zB:



- Die Trainee-Einsätze an den einzelnen Standorten sind **verhältnismäßig kurz**, sie überschreiten nicht eine übliche Einschulungszeit eines neuen Mitarbeiters an diesem Standort.
- Das Trainee-Programm sieht während der einzelnen Einsätze ein **intensives und strukturiertes Schulungsprogramm** am jeweiligen Standort vor, wie zB Kennenlerntermine mit wichtigen Mitarbeitern, Prozessschulungen, Schulungen zu den Aufgaben einzelner Abteilungen im jeweiligen Unternehmen und zur Stellung des Unternehmens in der konzerninternen Wertschöpfungskette. Dieses Schulungsprogramm wird zwar durch „Training-on-the-Job“-Elemente ergänzt, diese dienen aber eher der Vertiefung der Schulungsinhalte als der Schaffung von Ergebnissen zugunsten des jeweils einsetzenden Standortes.
- Der Trainee soll **nach Abschluss** des Trainee-Programms weiterhin **bei der Heimatlandgesellschaft** tätig werden. Demgemäß ist bereits eine bestimmte Position für ihn in der Heimatlandgesellschaft vorgesehen und es bestehen auch während des Trainee-Programms regelmäßige Berichtspflichten und Abstimmungsgespräche mit Mitarbeitern der Heimatlandgesellschaft (zB einem ihm dort zugeordneten HR-Business-Partner oder Linienvorgesetzten).

Letztendlich fallen in dieser Konstellation jenes **Unternehmen**, das die **wesentlichen Kosten des Trainee-Einsatzes initial trägt**, und jenes Unternehmen, bei dem das **Interesse an der Absolvierung** liegt, zusammen. Somit ist auch **keine Kostenverrechnung** vorzunehmen.

Für das entsendende Heimatlandunternehmen ist zu prüfen, ob der zeitlich befristete Einsatz des Trainees im Ansässigkeitsstaat der Gastlandgesellschaft eine **Betriebsstätte** begründet. Folge wäre, dass sich das entsendende Unternehmen im Gastland steuerlich registrieren müsste und dort ein Betriebsstättenergebnis zu ermitteln und zu erklären hätte. Dieser Frage soll kurz anhand der Vorgaben des OECD-Musterabkommens (OECD-MA) nachgegangen werden. Nach dem OECD-MA wird eine Betriebsstätte definiert als „*feste Geschäftseinrichtung, durch die die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird*“. Art 5 Abs 4 OECD-MA nimmt bestimmte Formen von festen Geschäftseinrichtungen wiederum vom Betriebsstättenbegriff aus.

Meines Erachtens wird im Anwendungsbereich von DBA, die dem OECD-MA folgen, der Einsatz von Trainees **nur in Ausnahmefällen eine Betriebsstätte** der Heimatlandgesellschaft im Gastland begründen. Selbst wenn man unterstellt, dass dem Trainee und damit der Heimatlandgesellschaft im Einsatzland eine Einrichtung (zB in Form eines Büros oder fixen Arbeitsplatzes bei der Gastlandgesellschaft) zur Verfügung steht, wird diese oftmals nicht „fest“ iSd Art 5 Abs 1 OECD-MA sein, da der Trainee-Einsatz am jeweiligen Standort die vom OECD-Musterkommentar (OECD-MK) dazu näher spezifizierte zeitliche Schwelle von sechs Monaten nicht erreicht (Art 5 Abs 1 OECD-MA idF vom 21. 11. 2017). Selbst wenn der Trainee-Einsatz länger als sechs Monate andauert, spricht viel dafür, diesen unter den dargestellten Rahmenbedingungen als nicht Betriebsstätten begründende Hilfstätigkeit iSd Art 5 Abs 4 lit e OECD-MA zu bewerten („*andere Tätigkeit, die vorbereitender Art ist oder eine Hilfstätigkeit darstellt*“), zumal es sich um eine Aktivität für das eigene (= Heimatlandunternehmen) handelt und nicht um eine Dienstleistung, die an außenstehende Dritte gerichtet ist (vgl dazu zB *Bendlinger in Aigner/Kofler/Tumpel, DBA² [2019] Art 5 Rz 364*).

Im Rahmen der steuerlichen Abwicklung eines Trainee-Programms ist zudem zu prüfen, ob das Besteuerungsrecht an den Arbeitnehmereinkünften des Trainees während des Einsatzes bei einem ausländischen Konzernstandort beim Ansässigkeitsstaat des Trainees verbleibt oder in das Gastland wechselt. Nach Art 15 OECD-MA kommt ein Besteuerungsrecht des Gastlandes nur in Betracht, wenn

**Betriebsstättenrisiko
für das entsendende
Unternehmen**

**Einkommens-
besteuerung des
Trainees**



- sich der Trainee im Gastland länger als 183 Tage innerhalb eines beliebigen 12-Monats-Zeitraums aufhält (lit a) oder
- die Vergütung des Trainees von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt wird, der im Gastland ansässig ist (lit b), oder
- die Vergütung des Trainees von einer Betriebsstätte getragen wird, die die Heimatlandgesellschaft im Gastland hat (lit c).

Wie dargestellt, wird die Heimatlandgesellschaft im Regelfall im vorliegenden Modell keine Betriebsstätte begründen, sodass eine Einkommensteuerpflicht des Trainees nach lit c nicht infrage kommen wird. Eine Steuerpflicht könnte sich darüber hinaus aber gemäß lit b ergeben, wenn die Gastlandgesellschaft als wirtschaftlicher Arbeitgeber des Trainees gewertet würde. Unter den dargestellten Rahmenbedingungen wird allerdings der Gastlandgesellschaft nicht die Eigenschaft eines wirtschaftlichen Arbeitgebers zukommen, da der Trainee-Einsatz nicht in ihrem Interesse erfolgt und sie (folglich) auch nicht die damit verbundenen Kosten trägt (siehe zu einer vergleichbaren Konstellation EAS 3376 vom 17. 1. 2017). Im Modell „Kostentragung durch Heimatlandgesellschaft“ wird der Trainee daher **im Regelfall nur dann im Gastland einkommensteuerpflichtig, wenn er sich dort länger als 183 Tage aufhält.**

2.2. Modell „Kostentragung durch Gastlandgesellschaft“

Aus Verrechnungspreissicht kann das Trainee-Programm allerdings auch so ausgerichtet werden, dass die jeweilige Gastlandgesellschaft die Kosten für den Trainee-Einsatz (insbesondere Gehalt und Gehaltsnebenkosten) trägt. Dieses Verrechnungspreismodell ist für Fälle zu wählen, bei denen das Interesse am Trainee-Einsatz der Gastlandgesellschaft zukommt. Für ein ausschließliches Interesse der Gastlandgesellschaft sprechen zB:

- Der Trainee-Einsatz in der Gastlandgesellschaft ist für einen **längeren Zeitraum** geplant, der auch über den üblichen Einschulungszeitraum eines neuen Mitarbeiters hinausgeht.
- Der Trainee-Einsatz ist durch eine **intensive Mitarbeit an konkreten Projekten der Gastlandgesellschaft** geprägt. Daneben existiert **kein strukturiertes Schulungsprogramm**, das speziell auf die Bedürfnisse von Trainees abgestimmt ist. Allfällige Schulungen, die der Trainee bei der Gastlandgesellschaft absolviert, werden auch anderen Mitarbeitern der Gastlandgesellschaft angeboten.
- Der Trainee soll **nach Abschluss** des Trainee-Programms **bei der Gastlandgesellschaft** tätig werden. Dem Trainee-Einsatz kommt daher eine „Erprobungsfunktion“ zu. Demgemäß bestehen während des Trainee-Programms regelmäßige Berichtspflichten und Abstimmungsgespräche mit Mitarbeitern der Gastlandgesellschaft (zB einem ihm dort zugeordneten HR-Business-Partner oder Linienvorgesetzten).

In dieser Konstellation fallen daher jenes Unternehmen, das die wesentlichen Kosten des Trainee-Einsatzes initial trägt, und jenes Unternehmen, bei dem das Interesse an der Absolvierung liegt, auseinander. Somit ist eine **Kostenverrechnung** vorzunehmen.

In dieser Konstellation besteht im Anwendungsbereich von DBA, die dem OECD-MA folgen, kein Betriebsstättenrisiko für die Heimatlandgesellschaft im Gastland. Dies ergibt sich daraus, dass der Trainee-Einsatz **faktisch eine Arbeitskräfteüberlassung** an die Gastlandgesellschaft darstellt und folglich die Aktivitäten des Trainees im Gastland der Gastlandgesellschaft und nicht der Heimatlandgesellschaft zugerechnet werden (*Bendlinger in Aigner/Kofler/Tumpel*, DBA², Art 5 Rz 86 ff).

Auch hier ist wiederum nach den Kriterien des Art 15 OECD-MA zu prüfen, ob dem Ansässigkeitsstaat des Trainees oder dem Gastlandstaat das Besteuerungsrecht an den Arbeitnehmerinkünften zukommt. Auch in diesem Modell **scheitert ein Besteuerungsrecht**

Verrechnungspreisaspekte

Betriebsstättenrisiko für das entsendende Unternehmen

Einkommensbesteuerung des Trainees



des Gastlandes kraft Betriebsstätte des Heimatlandunternehmens (lit c) daran, dass das **Heimatlandunternehmen im Gastland keine Betriebsstätte begründet**. In vielen Fällen wird allerdings das Gastland das Besteuerungsrecht gemäß lit b für sich in Anspruch nehmen, da die **Gastlandgesellschaft** aufgrund deren Interessenlage und der (indirekten) Tragung der Gehaltskosten als **wirtschaftlicher Arbeitgeber** des Trainees anzusehen ist. Entsprechend ist im Rahmen dieses Modells zu prüfen, inwieweit das Gastland – wie etwa Österreich (vgl dazu die Leitentscheidung VwGH 22. 5. 2013, 2009/13/0031) – der wirtschaftlich geprägten Auslegung des Begriffs „*Arbeitgeber*“ in Art 15 Abs 2 lit b des jeweiligen DBA folgt (diese Prüfung ist mangels abschließender Vorgaben im OECD-MK länderspezifisch vorzunehmen – vgl Tz 8.4 OECD-MK zu Art 15 OECD-MA 2017).

2.3. Modell „Kostenpool und Kostenverteilung“

Ein weiteres denkbare Verrechnungspreismodell besteht darin, die mit dem Trainee-Programm verbundenen **Kosten** (also auch hier wiederum insbesondere Gehalts- und Gehaltsnebenkosten der eingesetzten Trainees) in einem ersten Schritt bei einer bestimmten Konzerngesellschaft zu **„poolen“**, die dann in einem zweiten Schritt die Kosten des Trainee-Programms **nach einem bestimmten Schlüssel** auf jene Konzerngesellschaften **aufteilt**, die ein Interesse am Bestehen des Trainee-Programms haben. Die Grundsätze der Kostenerfassung und -verteilung werden dabei sinnvollerweise im Rahmen einer **Kostenumlagevereinbarung** gemäß Kapitel VIII OECD-Verrechnungspreisleitlinien vereinbart. Diese **Kostenpooling- und -verteilungsfunktion** wird sinnvollerweise von jener Gesellschaft wahrgenommen, die das Trainee-Programm in seiner Gesamtheit administriert. Ein solches Verrechnungspreiskonzept würde sich für Trainee-Programme eignen, bei denen zwar – wie im unter 2.1. dargestellten Modell – der Schulungscharakter im Vordergrund steht, allerdings im Zeitpunkt der Absolvierung der Trainee-Einsätze noch völlig offen ist, bei welchem der am Trainee-Programm teilnehmenden Konzerngesellschaften der Mitarbeiter nach Absolvierung des Programms letztlich eingesetzt wird. Die teilnehmenden Konzerngesellschaften leisten daher anteilige Kostenbeiträge für die spätere Möglichkeit, Trainees aus dem Absolventenpool beschäftigen zu können.

Auch in dieser Konstellation fallen daher jene Unternehmen, die die wesentlichen Kosten des Trainee-Einsatzes initial tragen, und jene Unternehmen, bei denen das Interesse an der Absolvierung liegt, auseinander bzw decken sich Kosten und Interesse wertmäßig vor Durchführung des Kostenpoolings bzw der Kostenverteilung nicht. Somit ist eine **Kostenverrechnung** vorzunehmen, die im konkreten Fall über die Pooling-Gesellschaft erfolgt.

Aus denselben Gründen wie im Modell „*Kostentragung durch Heimatlandgesellschaft*“ wird auch in dieser Konstellation das Heimatlandunternehmen im Gastland **in der Regel keine Betriebsstätte** begründen. Auch im gegenständlichen Modell wird oftmals das zeitliche Kriterium eines Trainee-Einsatzes von zumindest sechs Monaten faktisch nicht erfüllt werden bzw wird der **Einsatz des Mitarbeiters** im Gastland als **Hilfstätigkeit** iSd Art 5 Abs 4 lit f OECD-MA zu bewerten sein. Ob die Kosten des Mitarbeitereinsatzes dabei bei der Heimatlandgesellschaft verbleiben oder an eine konzerninterne Pooling-Gesellschaft weiter belastet werden, darf dabei keinen Unterschied machen.

Mangels Betriebsstätte des Heimatlandunternehmens im Gastland kommt dem Gastland kein Besteuerungsrecht an den Arbeitnehmereinkünften zu. Fraglich ist in dieser Konstellation, ob die anteilige Tragung der Kosten des Traineeprogramms (im Ausmaß des festgelegten Verteilungsschlüssels) durch die Gastlandgesellschaft diese zum **wirtschaftlichen Arbeitgeber** des eingesetzten Trainees macht. Dies ist meines Erachtens **zu verneinen**, da es an einem **unmittelbaren Konnex** zwischen der Gehaltszahlung durch die Heimatland-

Verrechnungspreisaspekte

Betriebsstättenrisiko für das entsendende Unternehmen

Einkommensbesteuerung des Trainees



gesellschaft und des im Wege der Kostenverteilung übernommenen Kostenbeitrags durch die Gastlandgesellschaft **fehlt**. Auch im Modell „*Kostenpool und Kostenverteilung*“ wird der Trainee daher im Regelfall nur dann im Gastland einkommensteuerpflichtig, wenn er sich dort länger als 183 Tage aufhält.

3. Zusammenfassung und Gestaltungstipps für die Praxis

Ausgangspunkt für die Feststellung der steuerlichen Pflichten des Heimatlandunternehmens und des Trainees im jeweiligen Gastland (und damit für die Komplexität der steuerlichen Compliance des Programms) ist die **Zielsetzung und Struktur des Trainee-Programms**.

Daraus ist in einem zweiten Schritt das sachgerechte Verrechnungspreismodell abzuleiten. Bei den Modellen „*Kostentragung durch Heimatlandgesellschaft*“ und „*Kostenpool und Kostenverteilung*“ erhält das Gastland im Anwendungsbereich des OECD-MA nur dann ein Besteuerungsrecht an den Einkünften des Trainees, wenn sich dieser länger als 183 Tage im 12-Monats-Zeitraum im Gastland aufhält. Beim Modell „*Kostentragung durch Gastlandgesellschaft*“ wird hingegen das Gastland in jenen Fällen, in denen es dem Prinzip des wirtschaftlichen Arbeitgebers folgt, bereits bei kurzfristigeren Einsätzen ein Besteuerungsrecht reklamieren. Unabhängig vom Verrechnungspreismodell sollte im Anwendungsbereich des OECD-MA die Heimatlandgesellschaft im Gastland **keine abkommensrechtliche Betriebsstätte** begründen.

Durch eine schriftliche Dokumentation der Zielsetzung und Ausgestaltung des Trainee-Programms kann das gewählte Verrechnungspreismodell bei steuerlichen Prüfungen verteidigt werden. Auf eine **schlüssige und gut strukturierte Dokumentation** ist daher zu achten. Zudem kann über eine **strukturierte Einschränkung der Dauer des Einsatzes** eines Trainees am jeweiligen Konzernstandort (inklusive sonstiger Anwesenheitszeiten im Gastland) eine Steuerpflicht im jeweiligen Gastland vermieden werden.



Christian Artner, Mitarbeiter der Versicherungsabteilung der NÖGKK; Trainer am WIFI Niederösterreich und Mitglied der Prüfungskommission „Personalverrechnung“ am WIFI Niederösterreich



Dr. Andreas Gerhartl, Mitarbeiter des Büros der Landesgeschäftsführung des AMS Niederösterreich; Autor von Fachbeiträgen



Rudolf Grafeneder, Baulohnexperte; Autor des Fachbuchs „Personalverrechnung im Baugewerbe“



Mag. Christa Kocher, Referentin in der sozialpolitischen Abteilung der Wirtschaftskammer Niederösterreich



Mag. Elfriede Köck, langjährige Leiterin der Personalverrechnungskurse sowie der Prüfungskommission „Personalverrechnung“ am WIFI Wien



Mag. Momika Kunesch, LL.M., selbständige Steuerberaterin; MK Personalverrechnung & Expatriates, Wien



HR Mag. Martin Kuprian, Senatsvorsitzender am BFG, Außenstelle Innsbruck; langjährige zweitinstanzliche Tätigkeit im Bereich der GPLA; Vortragender für Personalverrechnung



Mag. Judith Morgenstern, Rechtsanwältin in Wien, Tätigkeitsschwerpunkte: individuelles/kollektives Arbeitsrecht



Mag. Alexandra Platzer, Steuerberaterin in Wien und Mitglied des Fachsenats für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht der KSW



Dr. Irina Prinz, Steuerberaterin; Prokuristin der Rabel & Partner GmbH, Graz



Mag. Michael Seebacher, Mitarbeiter des bundesweiten Fachbereichs Lohnsteuer in der Steuer- und Zollkoordination des BMF