



Deloitte.

IM FOKUS: Internationale
Arbeitnehmerüberlassung

April 2014

Deloitte Tschechische Republik - German Desk

Wir verstehen Sie!

Liebe Klienten,

sollte einmal jemand die Wettervorhersage für die Wirtschaftslage beidseits der deutsch-tschechischen Grenze für die kommenden Monate vorbereiten, könnte es ungefähr so lauten: überwiegend heiter und trocken, keine Turbulenzen. Positive Aussichten, stabiles Klima.

Dies bestätigen auch die Wirtschaftszahlen: Deutschland ist der wichtigste Handelspartner Tschechiens. Aber aus der Statistik ergibt sich auch Folgendes: Deutschlands Außenhandel -mit Tschechien ist höher als mit Brasilien, Indien oder Japan, vergleichbar mit Russland oder Polen. Grünes Licht für deutsche Unternehmen in Tschechien gibt es vor allem für die Automobilindustrie, den Maschinenbau, Umwelttechnik und erneuerbare Energien und für Dienstleistungen (Shared Services).

In weniger als einem Monat wird ein rundes Jubiläum gefeiert: die Tschechische Republik wurde vor 10 Jahren Mitglied der EU. Es wurden hiermit viele Hindernisse beseitigt. Trotzdem beweisen die Erfahrungen unserer deutschen Klienten, dass im wirtschaftlichen Alltag weiterhin Fragen bestehen, die den Unternehmen Sorgen bereiten. Zahlen wir die richtigen Steuern in optimaler Höhe? Beachten wir alle Rechtsvorschriften bei Minimierung des Aufwands? Haben wir alle Zulassungen? Das sind die häufigsten Fragen unserer Klienten.

Deloitte nimmt diese Fragen und Unklarheiten seiner Klienten wahr. Im Rahmen des "German-Desk" suchen wir als Fachleute aus den deutschsprachigen Ländern sowie aus Tschechien eine optimale Antwort auf oft komplexe Fragen, damit der Einklang mit den Rechtsvorschriften beider Länder sichergestellt wird.

Unternehmer tauschen gerne ihre alltäglichen Erfahrungen aus. Wir unterstützen die Unternehmer auf beiden Seiten der Grenze: in unserem regelmäßigen „GD Newsflash“ behandeln wir ein aktuelles Thema aus der deutsch-tschechischen Wirtschaftswelt: Diesmal sind es die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fallstricke für entsandte Arbeitnehmer in Tschechien. Die Berichte der Finanzverwaltungen sowie der Sozialversicherungsbehörden sind ein eindeutiger Beweis: Viele Unternehmen (von den „großen“ Spielern über KMU's bis zu Einzelunternehmen) sind sich nicht aller Pflichten aber auch Rechte bewusst.

Nicht nur für diese Unternehmen ist unsere deutsch-tschechische Fachkonferenz zum Thema der Mitarbeiterentsendungen aus allen Sichten bestimmt. Sollte sich jemand noch nicht über seine persönlichen steuerlichen und sozialen Umstände sicher sein, so ist sie/er bei unserem informellen Workshop gerne willkommen! Die Einladungen finden Sie im vorliegenden GD Newsflash.

Es ist uns wichtig, mit Ihnen auf Deutsch zu kommunizieren. Und zugleich ist es uns wichtig, Ihre Probleme in Deutschland und in Tschechien zu verstehen und die optimale und maßgeschneiderte Lösung für Sie zu finden.

Kafka irrte sich nicht: „Neue Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.“ Wir möchten Sie gerne auf den neuen sicheren Wegen begleiten. Wir freuen uns sehr auf unsere Zusammenarbeit!

Jörg Wiederhold
German Desk Partner

Tomas Seidl
Tax Partner

IM FOKUS: Internationale Arbeitnehmerüberlassung aus Deutschland nach Tschechien

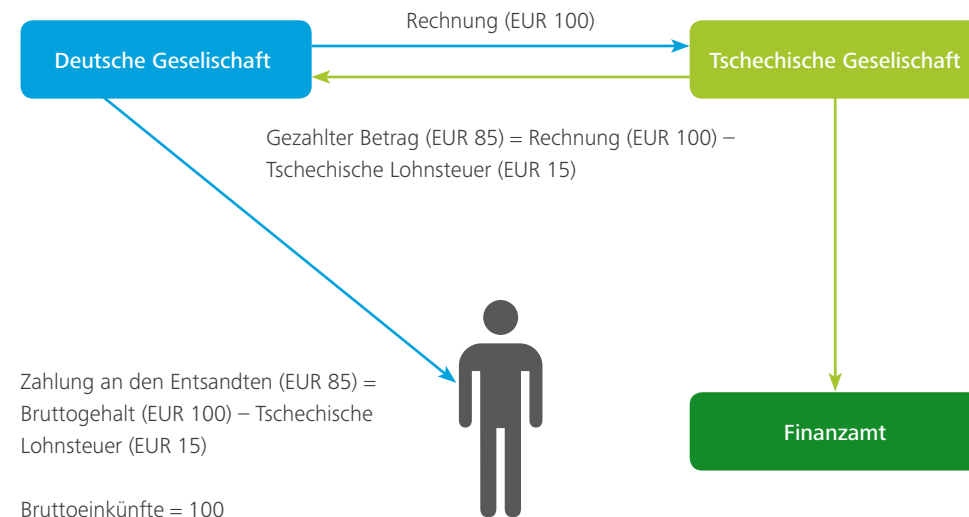
Tschechien ist ein bei deutschen Unternehmen sehr beliebter Standort. Die grenzüberschreitende Tätigkeit einer Unternehmensgruppe ist mit jener ihrer erfahrenen Mitarbeiter verbunden. Es sind bei den Tätigkeitsszenarien im Ausland auch die spezifischen Bedingungen der jeweiligen Ländern zu beachten: Nicht immer sind die von zu Hause gewohnten Regeln im anderen Land anwendbar und umsetzbar. Die „Entsendung“ eines Mitarbeiters kann damit ungewollte Konsequenzen haben.

Eine Art Hamletsche Frage: Entsendung oder Arbeitnehmerüberlassung?

Viele Mitarbeiter deutscher Unternehmen werden in die Struktur der tschechischen Tochtergesellschaft eingeordnet und leiten sogar das Team vor Ort. Ihre Tätigkeit wird in Deutschland als „Entsendung“ bezeichnet, da ein Entsendungsvertrag zwischen dem Mitarbeiter und seinem Arbeitgeber abgeschlossen wird. Die „Entsendung“ kann jedoch in Tschechien anders bezeichnet werden: Als „internationale Arbeitnehmerüberlassung“, obwohl alle Unterlagen nur von Entsendung sprechen. Derartige Tätigkeitsszenarien stoßen bei der Finanzverwaltung auf höchstes Interesse: Ist doch die grenzüberschreitende nichtselbstständige Arbeit mit dem Aspekt der Lohnsteuer und dem der Betriebsstätte verbunden. Und die Ergebnisse der Betriebsprüfungen bestätigen es zweifelsohne: Nicht immer weiß jeder Beteiligte, welche gesetzlichen Pflichten er hat.

Die Wahlverwandtschaften

An einer Arbeitnehmerüberlassung aus Deutschland nach Tschechien sind grundsätzlich drei Subjekte beteiligt: Der Arbeitnehmer, der rechtliche deutsche Arbeitgeber (Verleiher) und die annehmende tschechische Gesellschaft (Entleiher). Der Arbeitnehmer hat einen Arbeitsvertrag mit seinem deutschen Arbeitgeber abgeschlossen, oft durch einen „Entsendungsvertrag“ ergänzt. Sein Arbeitgeber zahlt die Vergütung, welche dann an den Entleiher - tatsächlicher Nutzer der Arbeitsleistung in Tschechien –weiterbelastet wird. Die tschechische Gesellschaft trägt u. a. die Verantwortung für die Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter, kontrolliert sie, kann ihre Arbeitszeit und Arbeitsmittel bestimmen. In diesem Merkmal unterscheidet sich die Arbeitnehmerüberlassung von der „klassischen Entsendung“ (Dienstleistungsgewährung): Die Arbeitsergebnisse werden nicht vom rechtlichen Arbeitgeber sondern von der annehmenden Gesellschaft kontrolliert, geleitet und übernommen.



Stolpersteine in der Praxis

Und wo liegt nun der Stolperstein für die Unternehmen, die sich in dieser Konstellation befinden? Die tschechische Gesellschaft wird zum wirtschaftlichen Arbeitgeber und im Einklang mit dem tschechischen Einkommensteuergesetz daher zur Abführung von Lohnsteuer verpflichtet. Dies hat zur Folge, dass für die ausländischen Mitarbeiter eine Lohnagenda zu führen, die Lohnsteuer zu ermitteln, einzubehalten und mit der Summe der Lohnsteuer der „einheimischen“ Mitarbeiter an das Finanzamt abzuführen ist. Der Ermittlungsprozess ist im Einkommensteuergesetz beschrieben. Aber trotzdem ergeben sich praktische Probleme, mit denen die Unternehmen kämpfen und die erst bei der Betriebsprüfung auftauchen und zum Thema einer regen Diskussion mit der Finanzverwaltung werden. Nachfolgend dürfen wir auf die häufigsten in Kürze eingehen:

1. Inhalt geht vor Form

Die Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung werden in einer ministeriellen Verwaltungsanweisung behandelt. Es gilt zu beachten, dass die Finanzverwaltung bei der Prüfung des Sachverhalts nach dem Motto „Inhalt geht vor Form“ handelt: Die Bezeichnung der Tätigkeit als „Entsendung“ oder „Mitarbeitergewährung“ spielt keine Rolle. Es werden immer nur die tatsächlichen Verhältnisse geprüft. Visitenkarten der tschechischen Gesellschaft, die Nennung ihres Namens in der Fußzeile einer E-Mail oder die Gewährung von Arbeitsmitteln stellen in der Praxis oft übersehene Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung dar.

2. Ermittlung der Lohnsteuer

Die tschechische Gesellschaft wird zum Lohnsteuerzahler mit allen gesetzlichen Pflichten. Sollte die Lohnsteuer aus der den deutschen Mitarbeiter gezahlten und nach Tschechien weiterbelasteten Vergütung nicht einbehalten und abgeführt werden, wird diese von der Finanzverwaltung bis zu drei Jahre rückwirkend nachbemessen und verzinst. Ferner besteht seit dem Jahr 2012 keine Möglichkeit mehr, diese Verzugszinsen zu erlassen oder zu senken. Die Abgabe der Einkommensteuererklärung durch den Arbeitnehmer enthebt den Lohnsteuerzahler und seinen Arbeitgeber nicht ihrer Pflichten und beseitigt das Nachbemessungsrisiko nicht.

3. Lohnsteuerermittlungsgrundlage

Die Lohnsteuer wird aus der Summe der (sowohl vom rechtlichen Arbeitgeber als auch von der tschechischen Gesellschaft) gezahlten in Tschechien steuerpflichtigen Vergütungen ermittelt. Sollte zusammen mit der Weiterbelastung der Vergütung dem tschechischen Entleiher eine Vermittlungsgebühr berechnet werden, muss die Lohnsteuerbemessungsgrundlage mindestens 60% des in Rechnung gestellten Gesamtbetrags darstellen. Es ist daher sehr wichtig, dass der Rechnung eine detaillierte Unterlage beigefügt wird.

4. Zeitpunkt der Lohnsteuerermittlung

Die Lohnsteuer wird ermittelt, sobald die aufnehmende Gesellschaft die Rechnung von der deutschen Gesellschaft erhält oder lokale finanzielle oder geldwerte Vorteile gewährt werden. Praktische Probleme entstehen, wenn Rechnungen gar nicht oder nur unregelmäßig ausgestellt werden. Dies führt zu Unsicherheit bei der Besteuerung der Mitarbeiter bzw. zu hohen Einkommensteuernachzahlungen, wenn keine Lohnsteuer ermittelt wird. Hierbei sind auch die Rechnungslegungsvorschriften zu beachten.

5. Doppelbesteuerung der ausgezahlten Vergütung

Gemäß dem DBA zwischen Tschechien und Deutschland steht das Besteuerungsrecht grundsätzlich dem Land zu, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird. Da der deutsche Arbeitgeber grundsätzlich (§ 38 EStG) von dem von ihm gezahlten Arbeitslohn deutsche Lohnsteuer abziehen und abzuführen hat und gleichzeitig auch die tschechische Gesellschaft in Tschechien aus der gleichen Vergütung die tschechische Lohnsteuer ermittelt, kann dies zur Doppelbesteuerung führen. Deswegen ist es empfehlenswert zu prüfen, ob in Deutschland schon vom Lohnsteuerabzug Abstand genommen werden kann, so dass die Doppelbesteuerung nicht erst nach Abgabe der Steuererklärung beseitigt wird.



6. Vertragsgestaltung

Die Vertragsgestaltung ist das A und O jedes Tätigkeitsszenarios. Im Vertrag über Arbeitnehmerüberlassung zwischen den Gesellschaften sollten alle Umstände geregelt werden: Regelung der Mitarbeiterauswahl, Zahlungsbedingungen, detaillierte Unterlagen für die Lohnsteuerermittlung, Gewährung der örtlichen finanziellen und geldwerten Vorteile. Auch ist die Gewährung von Reisespesen und Erstattung von Verpflegungsaufwendungen zu erwähnen: Die Mitarbeiter können ja auch im Gastland auf Dienstreise gehen.

Steuern mit Sozialversicherung oft Hand in Hand ...

Die Sozialversicherung wird von den Arbeitnehmern in der Praxis oft als heikelster Punkt empfunden, geht es doch um die sozialen Leistungen und auch die abhängigen Familienmitglieder. Die Regeln für die Bestimmung der Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem ergeben sich direkt aus der EU-Verordnung 883/2004. Grundsätzlich kann danach jeder Mitarbeiter nur einem Sozialversicherungssystem angehören. In dieses Sozialversicherungssystem sind der Beitrag des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu leisten.

Die Sozialversicherungsabgaben (Kranken- und Sozialversicherung) sind grundsätzlich an das Sozialversicherungssystem des Tätigkeitsstaats leisten. Sollte der Mitarbeiter seine Tätigkeit in Tschechien ausüben, ist er grundsätzlich dem tschechischen Sozialversicherungssystem zugehörig ohne Hinsicht darauf, dass ihm seine Vergütung von dem deutschen Arbeitgeber ausgezahlt wird. Jedoch ist bei Erfüllung bestimmter Bedingungen während der Tätigkeit in Tschechien auch der Verbleib in der deutschen Sozialversicherung möglich. Um dies zu erreichen, ist ein Formblatt A1 bei der zuständigen Krankenkasse bzw. DVKA zu beantragen.

Die Mitarbeiter arbeiten oft in zwei oder mehreren Staaten gleichzeitig (z. B. einen Tag pro Woche am Sitz der deutschen Muttergesellschaft und den Rest der Woche in Tschechien). Auch in diesem Fall kann man nur in einem Staat bezahlen. Auch die Frage, welcher Staat dies ist, beantwortet die EU-Verordnung; der Wohnsitz sowie Umfang der Tätigkeit spielen dabei eine entscheidende Rolle. Es ist wieder ein Formblatt A1 erforderlich. Diese Situation ist in der Praxis nicht selten, trotzdem wird sie unterschätzt, und zwar vor allem von solchen Mitarbeitern, die einen zusätzlichen Arbeitsvertrag oder einen Vertrag über die Ausübung der Funktion (in erster Linie bei Vorständen und Geschäftsführern) abschließen.

In der Praxis kämpfen die Unternehmen sowie Mitarbeiter mit folgenden Fragen, die unbedingt einer Antwort bedürfen:

- In welches Sozialversicherungssystem werden die Beiträge gezahlt ?
- Welche Regeln müssen der Entsandte und sein Arbeitgeber darüber hinaus befolgen ?
- Kann der Entsandte im Sozialversicherungssystem seines Heimatlandes verbleiben ?
- Werden die Familienmitglieder des Entsandten beeinflusst ?
- Aus welchem Sozialversicherungssystem werden später die Leistungen bezogen ?
- Kann man freiwillig in beide Sozialversicherungssysteme einzahlen ?

... aber zuweilen auch auf getrennten Wegen

In der Praxis ist es immer günstig und empfehlenswert, die Sozialversicherungsfragen gleich mit den steuerlichen zu klären. Die unterschiedlichen Regelungen, Gesetze und Verordnungen können auch dazu führen, dass die Sozialversicherungsbeiträge in einem Land gezahlt werden und die Lohnsteuer im anderen. Anders als die Zahlung von Sozialabgaben kann die Abgabe von Einkommensteuererklärungen in beiden Ländern erforderlich sein.



Aller guten Dinge sind drei

Sobald die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen gelöst sind, sind noch die administrativen Pflichten zu beachten. Gerade bei der Arbeitnehmerüberlassung (Inhalt geht vor Form) ist die Bestimmung des tschechischen Beschäftigungsgesetzes betreffend die „Arbeitsagentur“ zu beachten. Wird nämlich die Arbeitnehmerüberlassung mit Gewinnerzielungsabsicht betrieben, so benötigt das Unternehmen eine entsprechende Erlaubnis und wird somit zu einer sogenannten „Arbeitsagentur“. Bei Vorliegen einer Marge wegen Regeln der Verrechnungspreise ist die Frage der Notwendigkeit der Erlaubnis jedoch unklar. Die Erlaubnis müsste beim Arbeitsamt beantragt werden; nach der Erteilung der Erlaubnis hat die Arbeitsagentur auch besonderen Meldepflichten nachzukommen. Bei Ausführung der Tätigkeit einer Arbeitsagentur ohne die erforderliche Erlaubnis kann eine Geldbuße in Höhe bis zu 2 Mio. CZK auferlegt werden. Dem Arbeitnehmer müssen auch die grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Bedingungen nach tschechischem Recht gewährleistet werden, es sei denn, die ihm nach seinem einheimischen Recht zustehenden Ansprüche sind für ihn günstiger.

Grün ist der goldene Lebensbaum

Das wirtschaftliche Leben der international tätigen Unternehmen ist ein grüner Lebensbaum, der sich jedoch auch den grauen Bestimmungen der nationalen Gesetze, Doppelbesteuerungsabkommen und europäischen Verordnungen anpassen muss. Das betrifft auch die internationale Arbeitnehmerüberlassung. Die Arbeitnehmerüberlassung ist trotzdem für viele Unternehmen eine attraktive Möglichkeit, einen örtlichen Mangel an Mitarbeitern auszugleichen und Know-how-Transfer sicherzustellen. Doch einmal mehr zeigt sich auch auf dem weiten Feld der Arbeitnehmerüberlassung, dass das Glück nur einen vorbereiteten Geist trifft.



Jörg Wiederhold

German Desk Partner



Jan Grunert

Global Employer Services

Seminare und Veranstaltungen

Workshop

Grenzüberschreitende Arbeit im Fokus der Behörden: Risiken und Gelegenheiten für die Entsandten

Internationaler Workshop mit dem Thema: Auswirkungen auf das Privatleben von Auslandsarbeitern aus Deutschland



- Wissen Sie, dass Ihr Aufenthalt in Tschechien auch wichtige Folgen für Ihre Familie haben kann? Zahlen Sie ordnungsgemäß tschechische und deutsche Steuern?
- Wissen Sie, dass Sie für irgendwelche Fehler oder Unstimmigkeiten in Ihren steuerlichen Angelegenheiten persönlich verantwortlich sind?
- Wissen Sie, welche Leistungen Sie für Ihre Zahlungen in Anspruch nehmen können?
- Nutzen Sie alle Möglichkeiten und Vorteile, die das tschechische und das deutsche System bieten?

Sich informel über die wichtigen Pflichten und praktische konkrete Konsequenzen informieren

Während dieses informellen Treffens werden wir konkrete Auswirkungen der grenzüberschreitenden Anstellung auf das Privatleben von Auslandsarbeitern besprechen.

Familienleben im Ausland – praktische Auswirkungen

Die erhöhte Aufmerksamkeit von Behörden auf beiden Seiten der Grenze kann Ihnen und Ihrer Familie den Aufenthalt in einem anderen Land erschweren. Deswegen bieten wir Ihnen eine praktische Lösung für alle Ihre Pflichten und die Nutzung der verfügbaren Möglichkeiten an.

Individuelle Gespräche und Fragen

Zugleich wird für Sie einen genügend Raum für ein Gespräch mit unseren Experten sein, die mit Ihnen Ihre privaten Fragen gerne besprechen.



Konferenz

Im Fokus der Behörden: Grenzüberschreitende Arbeit – ihre Risiken und Chancen – Deutschland

Internationale Konferenz zur Besteuerung entsandter Arbeitnehmer und die Chancen und Pflichten der Arbeitgeber



- Welches sind die häufigsten Betriebsprüfungsergebnisse tschechischer und deutscher Behörden bei der grenzüberschreitenden Arbeit?
- Kennen Sie wirklich die wesentlichen Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber für Steuern und Sozialversicherung?
- Nutzen Sie die bestehenden Möglichkeiten im Rahmen der grenzüberschreitenden Arbeit?
- Erfüllen Sie ordnungsgemäß die gesetzlichen Vorschriften?
- Die Regeln nicht zu erfüllen, lohnt sich nicht - mögliche Sanktionen bei Prüfungen seitens des Arbeitsamts

Grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch

Wir besprechen aufgrund der praktischen Erfahrungen die Auswirkungen der grenzüberschreitenden Tätigkeit von tschechischen und deutschen Unternehmen und ihren Arbeitnehmern.

Für die Betriebsprüfung vorbereitet sein

Aufgrund der häufigsten Prüfungsbefunde von tschechischen und deutschen Behörden zeigen wir Ihnen, wie man sich auf den Besuch von wissbegierigen Beamten ordentlich vorbereiten kann. Infolge der intensiven Zusammenarbeit zwischen den tschechischen und deutschen Behörden und der ungenügenden Aufmerksamkeit seitens der Unternehmen häufen sich die Fälle der Nachbemessung von Ertrags- und Lohnsteuer in bedeutender Höhe.

- Mögliche Vorfälle und ihre Auswirkungen
- Wer zahlt die Steuer?
- Wie können Doppelbesteuerung und Sanktionen verhindert werden?



Sich der Risiken bewusst sein ...

Nach zehn Jahren unserer Mitgliedschaft in der Europäischen Union werden wir unsere Aufmerksamkeit auf die häufigsten Probleme richten, denen im Bereich der Sozialversicherung die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber begegnen.

- Wie sollen die Zahlungen richtig und effektiv verlaufen?
- Wie wird der Verbleib im einheimischen Sozialversicherungssystem gesichert?
- Welche Erlaubnisse und Lizenzen sind notwendig?
- Welche Vorschriften sind einzuhalten?

... und die Gelegenheit zu nutzen

Zugleich werden wir die ungenutzten Gelegenheiten im Bereich der Steuern sowie der Sozialversicherung – z.B. Rentenansprüche, Kindergeld, Elternbeitrag - eingehen.

- Nutzen Arbeitnehmer alle ihre Ansprüche (Renten, Familienzuschüsse)?
- Welche Auswirkungen hat die Entsendung auf den Arbeitnehmer als solchen und seine Familienmitglieder?

Datum
Zeitplan

28. Mai 2014

Konferenz

13:30 Uhr – 14:00 Uhr

Anmeldung

14:00 Uhr – 17:00 Uhr

Vortrag und Diskussion

Workshop

17:30 Uhr – 18:30 Uhr

Anmeldung

18:30 Uhr – 19:30 Uhr

Vortrag und Diskussion

(Es ist möglich, auch an einer Veranstaltung teilzunehmen.)

Ort
Sprache
Teilnahmegebühr

Deloitte, Nile House, Karolinská 654/2, 186 00 Praha 8 – Karlín

Deutsch und Tschechisch

Konferenz

990 CZK + 21% MwSt

Workshop

490 CZK + 21% MwSt

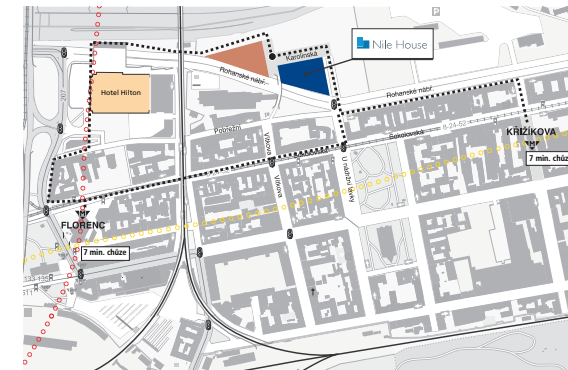
Anmeldung

Wir bitten Sie, Ihre verbindliche Teilnahmeanmeldung bis zum 15. Mai 2014 per E-Mail einzureichen.

Ansprechpartner

Daniela Zítková

+420 246 042 453, dzitkova@deloittece.com



Kontakt

Jörg Wiederhold

German Desk Partner

+420246042805

jwiederhold@deloittece.com

Jan Grunert

Global Employer Services

+420246042181

jgrunert@deloittece.com

Deloitte Advisory s.r.o.

Nile House

Karolinská 654/2

186 00 Praha 8 - Karlín

Tschechische Republik

Tel.: +420 246 042 500

Fax: +420 246 042 555

www.deloitte.cz

Deloitte bezieht sich auf eines oder mehrere Unternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht, ihre Mitgliedsunternehmen und verbundene Subjekte. Die DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind selbstständige und unabhängige Rechtssubjekte. Die DTTL (auch als „Deloitte Global“ bezeichnet) als solche gewährt keine Dienstleistungen an Klienten. Eine detaillierte Beschreibung der Rechtsstruktur von Deloitte Touche Tohmatsu Limited und deren Mitgliedsunternehmen finden Sie unter www.deloitte.com/cz/about.

Deloitte in Mitteleuropa ist eine regionale Organisation von Einheiten, die unter dem Dach der Deloitte Central Europe Holdings Limited vereinigt sind, die eine Mitgliedsfirma des Deloitte Touche Tohmatsu Limited-Vereins in Mitteleuropa ist. Die Fachdienstleistungen werden von den Tochter- und verbundenen Unternehmen der Deloitte Central Europe Holdings Limited erbracht, die selbstständige und unabhängige Rechtssubjekte sind. Die Tochter- und verbundenen Unternehmen der Deloitte Central Europe Holdings Limited gehören in der mitteleuropäischen Region zu den führenden Unternehmen, die ihre Dienstleistungen mittels ihrer mehr als 3 900 Mitarbeiter aus 34 Büros in 17 Ländern gewähren.