

Länder Navigator

Mittel- und Osteuropa

Nachrichten. Hintergründe. Ansprechpartner. Ausgabe 2/2016

Ihr Wegweiser durch die wirtschaftlichen
und steuerlichen Herausforderungen



Slowakei

Verschlechterung der Standortvorteile



Polen

Jetzt auf die Verschärfungen einstellen



Österreich

Frühzeitig an die Folgen denken

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

jedes Unternehmen, das im Ausland aktiv ist, kommt früher oder später ohne die Entsendung von Mitarbeitern nicht aus. Doch dabei lauern zahlreiche steuerliche und rechtliche Fallstricke. Auch die Region Mittel- und Osteuropa zwingt die betroffenen Unternehmen zur Beachtung einer Vielzahl von Vorschriften, etwa beim Arbeitsrecht, der Sozialversicherung und der Besteuerung im Tätigkeits- und Heimatland. Die Bemühungen der EU um einen gemeinsamen Binnenmarkt haben hier zwar zu Erleichterungen geführt, aktuell versuchen die einzelnen Mitgliedsstaaten aber – durch zum Teil sehr restriktive und formalistische Regelungen – die Kontrolle über diese grenzüberschreitenden Sachverhalte zu verschärfen und zu steuern. Fest steht: Der Einsatz eines Mitarbeiters in einem

CEE-Staat erfordert ein hohes Maß an sorgfältiger und vorausschauender Planung.

In unserem aktuellen Länder Navigator widmen wir uns dem Schwerpunktthema „Entsendungen/Expats“. Sie erfahren unter anderem,

- warum Sie bei geplanten Entsendungen in die Slowakei unbedingt einen Standortvergleich vornehmen sollten,
- welche gesetzlichen Verschärfungen ab Juni in Polen auf Sie zukommen,
- inwiefern Österreich entsendenden Unternehmen das Leben schwer macht.

Experten aus unseren mittel- und osteuropäischen Mitgliedstaaten lotsen Sie durch die unterschiedlichen Regelungen in den Ländern und zeigen auf, worauf Sie bei der geplanten Entsendung von

Mitarbeitern unbedingt achten sollten. Sprechen Sie uns an. Unsere Experten unterstützen Sie dabei, Entsendungen rechtssicher auszugestalten und sie steuerlich und sozialversicherungsrechtlich zu optimieren.

Es grüßt Sie



Gerne erörtern wir Ihre
Fragestellungen
in einem persönlichen
Gespräch.

WP/STB MICHAEL HÄGER
SENIOR PARTNER
WARTH & KLEIN
GRANT THORNTON
T +49 211 9524 8136
E michael.haeger@wkg.com



Deutschland: Gute Vorbereitung ist entscheidend

Für die Entsendung von Mitarbeitern aus EU-Ländern nach Deutschland gelten grundsätzlich die in der EU üblichen Bestimmungen. Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis sind bei Entsendungen aus diesen Ländern üblicherweise nicht notwendig.

Wenn die Bedingungen laut EG-Regelungen erfüllt sind, unterliegen entsandte Mitarbeiter weiterhin der Sozialversicherung im entsendenden Staat. Die auf die laufenden Bezüge entfallende deutsche Einkommensteuer wird vom wirtschaftlichen Arbeitgeber in Deutschland im Wege des Lohnsteuerabzugs an die Finanzbehörden abgeführt. Darüber hinaus werden je nach beschränkter oder unbeschränkter Steuerpflicht des entsandten Arbeitnehmers eventuell weitere Steuerzahlungen fällig und es sind entsprechende Steuererklärungen abzugeben.

Aus steuerlicher Sicht ist zu prüfen, ob der rechtliche (tatsächliche) Arbeitgeber im Ausland durch die Entsendung eine Betriebsstätte in Deutschland begründet. In der Praxis wird häufig übersehen, dass Entsendungen nach Deutschland umsatzsteuerliche Konsequenzen haben können: Selbst wenn keine Geschäftstätigkeit erbracht wird, ergibt sich zum Beispiel aufgrund einer Kfz-Gestellung eine Umsatzsteuerpflicht; hinzu kommen laufende Steuerklärungspflichten.

Ein deutscher Arbeitgeber, der Mitarbeiter ins Ausland entsendet, sollte möglichst vor Beginn der Entsendung alle erforderlichen Schritte klären. Dazu gehören insbesondere der Antrag auf das Entfallen des Lohnsteuerabzugs, aber auch Feststellungen zur Sozialversicherungspflicht.

Wichtig: Trotz niedrigerer Steuersätze im Ausland kann die effektive Steuerbelastung wegen der unterschiedlichen steuerlichen Bemessungsgrundlage relativ hoch sein.

Praxishinweis

Deutsche Arbeitgeber unterschätzen in der Praxis oft, dass – selbst im europäischen Ausland – im Tätigkeitsstaat teilweise Abweichungen zum deutschen Recht bestehen, deren Nichtbeachtung zeitaufwendige und kostspielige Folgen haben kann. Diese Fragestellungen sollten im Vorfeld unbedingt eingehend geprüft werden.



**Komplexe Prozesse
erfordern individuelle,
fundierte Lösungen –
sprechen Sie uns an.**

RA/STB DENNIS HOLTUS
SENIOR MANAGER
WARTH & KLEIN
GRANT THORNTON
T +49 211 6878 4434
E dennis.holtus@wkg.com

Österreich: Schon jetzt an die Rechtsfolgen denken

Österreich hat in den vergangenen Jahren umfassende Vorschriften für Entsendungen erlassen. Dabei gelten in der Regel umfangreiche Meldepflichten bereits vor Aufnahme der Tätigkeit.

Obwohl entsandte Mitarbeiter Beschäftigte des entsendenden Unternehmens bleiben und grundsätzlich das Recht in dessen Ansässigkeitsstaat maßgebend ist, können sie sich nach den EU-Regelungen auf im Tätigkeitsstaat geltendes Recht berufen, zum Beispiel bei Mindestentgeltsätzen und Mindesturlaub. Für Verstöße sind erhebliche Strafen vorgesehen. Kontrollen der Steuer- und Sozialversicherungsbehörden wurden in den letzten Jahren verschärft. Bei Entsendungen bis zu 24 Monaten kann grundsätzlich die Sozialversicherungspflicht im Herkunftsland bestehen bleiben.

Bei Steuern gilt die übliche „183-Tage-Regelung“. Wird die Entlohnung wirtschaftlich von einer Betriebsstätte des entsendenden Unternehmens getragen, besteht jedoch umgehend Steuerpflicht in Österreich.

Österreich ist bei der Auslegung des wirtschaftlichen Arbeitgeberbegriffs im Bereich „passiver Entsendungen“ (insbesondere bei konzerninternen Arbeitskräfteüberlassungen) zuletzt auch der internationalen Entwicklung gefolgt, wonach Arbeitgeber auch derjenige sein kann, der die Kosten trägt, auch wenn kein formelles Vertragsverhältnis mit dem entsandten Arbeitnehmer besteht. Dann erfolgt – sofern die Voraussetzungen vorliegen – vom ersten Tag der Tätigkeit an die Besteuerung in Österreich. Daher ist der inländische „Arbeitgeber“ zum Steuerabzug verpflichtet.

Praxishinweis

Aktuell befindet sich der Arbeitsmarkt in Österreich unter starkem Druck, weshalb der Gesetzgeber Entsendungen in die Alpenrepublik erkennbar erschwert. Entscheidend ist daher, die Rechtsfolgen möglichst vor Beginn der Entsendung abzuklären. Bei der Festlegung der Entlohnung des zu entsendenden Mitarbeiters sind unter anderem das hohe österreichische Lohnniveau und die hohe Steuerbelastung sowie die daraus resultierenden möglichen Kosten für den Arbeitgeber unbedingt zu beachten.



**Benötigen Sie
detaillierte
Informationen zu
diesem Thema?
Ich helfe Ihnen
gerne weiter.**

**WP/STB
MARTIN SCHMIDT, LL.M.**
PARTNER
GRANT THORNTON
UNITREU ÖSTERREICH
T +43 1 26 262 0
E martin.schmidt@at.gt.com

Ungarn: Die Tücke steckt im Detail

Für die Entsendung von ausländischen Mitarbeitern nach Ungarn gelten grundsätzlich die in der EU üblichen Bestimmungen. Ein Unternehmen muss spätestens innerhalb von 30 Tagen ab dem Beginn einer vorübergehenden Tätigkeit beim Finanzamt den Namen, die Anschrift und die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers melden sowie den Ort, an dem er vorübergehend tätig sein wird. Bei Überschreitung der 183-Tage-Frist besteht eine Pflicht des Arbeitnehmers, sich wegen Zahlung der Einkommensteuer als Steuerresident anzumelden. Das ungarische Unternehmen, das den entsendeten Mitarbeiter beschäftigt, muss keine Übersicht zu allen bei ihm beschäftigten Ausländern führen.

Die Einkünfte der entsandten Mitarbeiter werden grundsätzlich in Ungarn besteuert, sofern keine abweichende Regelung durch ein Doppelbesteuerungsabkommen besteht. Eine Steuerpflicht in Ungarn besteht also nur, wenn der Aufenthalt in einem Kalenderjahr über 183 Tage hinausgeht und wenn die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der in Ungarn ansässig ist.

Aus steuerlicher Sicht ist auch zu prüfen, ob durch die Entsendung eine Betriebsstätte des ausländischen rechtlichen (tatsächlichen) Arbeitgebers begründet wird.

Entsante Mitarbeiter unterliegen der Sozialversicherung im entsendenden Staat, sofern die Bedingungen laut EU-Verordnung erfüllt sind; dafür muss das so genannte A1-Formular vorgelegt werden.

Praxishinweis

Beim Thema Entsendung ist Ungarn weiterhin der Musterschüler in der CEE-Region. Trotzdem gilt auch hier: Die Tücke steckt im Detail. So gilt es insbesondere, die sozialversicherungsrechtlichen formalen Anforderungen zu erfüllen. Bei der Vorbereitung und während einer Entsendung stehen wir mit unserer langjährigen Erfahrung gern zur Verfügung.



Greifen Sie auf
die Expertise von
Fachleuten zurück
und nutzen Sie
unsere Erfahrung –
ich freue mich auf
Ihre Fragen.

STB WALTRAUD KÖRBLER
MANAGING PARTNER
GRANT THORNTON
UNGARN
T +36 1 455 2000
E waltraud.koerbler@hu.gt.com



Tschechien: Standortvorteil durch unkomplizierte Regelungen nutzen



Für die Entsendung von ausländischen Mitarbeitern in die Tschechische Republik gelten grundsätzlich die in der EU üblichen Bestimmungen. EU-Staatsbürger benötigen für eine Tätigkeit in Tschechien weder eine Aufenthaltserlaubnis noch eine Arbeitserlaubnis. Das beschäftigende Unternehmen in Tschechien, der sogenannte wirtschaftliche Arbeitgeber, ist lediglich verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsamt die Beschäftigung spätestens am Eintrittstag bzw. bei Tätigkeitsaufnahme formlos anzuzeigen. Dabei sind neben den üblichen persönlichen Daten auch Angaben zur Tätigkeit und zur Qualifizierung sowie zum Beschäftigungszeitraum erforderlich. Spätere Änderungen sind innerhalb von zehn Kalendertagen zu melden.

Die Arbeitsbedingungen ausländischer Beschäftigter müssen allen tschechischen Vorschriften entsprechen, zum Beispiel

im Hinblick auf Mindestlohn, Arbeitszeit und Urlaubsanspruch. Dies gilt auch bei Arbeitnehmerüberlassung. Andernfalls kann eine Geldbuße von bis zu zwei Millionen Tschechische Kronen verhängt werden. Außerdem muss der tschechische Arbeitgeber eine Übersicht zu allen beschäftigten Ausländern führen.

Die Einkünfte der entsandten Mitarbeiter werden grundsätzlich in der Tschechischen Republik besteuert, mindestens in Höhe von 60 % der dem dortigen wirtschaftlichen Arbeitgeber berechneten Vergütung. Die Pflicht zum Steuerabzug obliegt dem tschechischen Unternehmen. Entsandte Mitarbeiter unterliegen der Sozialversicherung im entsendenden Staat, sofern die Bedingungen laut EG-Verordnung erfüllt sind.

Neben diesen administrativen Vorschriften ist aus steuerlicher Sicht zu prüfen,

ob durch die Entsendung eine Betriebsstätte des ausländischen rechtlichen (tatsächlichen) Arbeitgebers begründet wird. Bei gewerblicher grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung muss der ausländische Arbeitgeber zwingend über eine Lizenz der Arbeitsagentur verfügen. Darüber hinaus bestehen weitere Verpflichtungen.

Praxishinweis

Tschechien und die Slowakei liegen zwar geografisch nah beieinander – im Bereich der Entsendungen vergrößert sich jedoch die bürokratische Kluft zwischen diesen beiden Ländern aufgrund der geplanten Verschärfungen in der Slowakei. Unternehmen sollten dies jetzt bei einem Standortvergleich prüfen. Dabei unterstützen wir Sie gerne.



Vorteile nutzen und die Zeichen der Zeit erkennen – wir unterstützen Ihren Erfolg jederzeit mit unserem Fachwissen.

STB GABRIELA HOPPE
GRANT THORNTON
TSCHECHIEN
T +420 296 152 255
E gabriela.hoppe@cz.gt.com

Slowakei: Verschlechterung der Standortvorteile

Eine Gesetzesnovelle im Bereich der Arbeitnehmerentsendung, die im Juni 2016 in Kraft treten wird, könnte die Konkurrenzfähigkeit der Slowakei gegenüber den Nachbarländern senken. Auf Unternehmen kommt eine Fülle von neuen bürokratischen Pflichten zu, die die Kosten und den administrativen Aufwand bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Slowakei wesentlich erhöhen. Nach der Neuregelung sind alle Unternehmen, die Arbeitnehmer innerhalb einer Unternehmensgruppe oder zu Kunden mit Sitz in der Slowakei entsenden, verpflichtet, dem Nationalen Arbeitsinspektorat umfangreiche Angaben zu melden, und zwar

- personenbezogene Angaben über den Arbeitnehmer, seinen Arbeitsvertrag einschließlich der Gehaltshöhe sowie

- eine detaillierte Aufstellung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers während seines Aufenthaltes in der Slowakei.

Bei unrichtigen oder fehlenden Angaben droht der Firma, die auf dem Gebiet der Slowakei unternehmerisch tätig ist und die dorthin einen ausländischen Arbeitnehmer entsendet hat, eine Strafe in Höhe von 2.000 bis 200.000 Euro.

Fest steht: Diese Maßnahmen werden nicht nur die Unternehmen belasten, sie könnten auch die Position der Slowakei als Land schwächen, das bislang in erheblichem Maße von ausländischen Investitionen abhängig ist. Mit dem neuen Gesetz droht die Slowakei gegenüber Ländern wie Tschechien und Ungarn ins Hintertreffen zu geraten, da dort Arbeitnehmerentsendungen unter wesentlich einfacheren Bedingungen möglich sind (lesen Sie dazu die ein-

zelnen Beiträge in dieser Ausgabe). Betroffen sind vor allem Tochterunternehmen internationaler Automobil- und IT-Gesellschaften in der Slowakei, da sie es gewohnt sind, ihre qualifizierten Arbeitnehmer schnell und unbürokratisch dorthin zu entsenden, wo sie benötigt werden.

Praxishinweis

Unternehmen sollten sich rechtzeitig auf die anstehenden Veränderungen in der Slowakei einstellen und einen Standortvergleich mit anderen CEE-Staaten im Hinblick auf die dargestellten negativen Entwicklungen vornehmen. Dabei ist zu prüfen, ob eine Verlegung der unternehmerischen Tätigkeiten im Einzelfall sinnvoll ist.



Wir zeigen mit
unserer Expertise
auf, welche Details
Sie unbedingt
beachten müssen.



STB WILFRIED SERLES
MANAGING PARTNER
GRANT THORNTON
BRATISLAVA
T +421 2 593 004 00
E wilfried.serles@sk.gt.com

Polen: Jetzt auf die gesetzlichen Verschärfungen einstellen



Polen gehörte bislang auch bei der Mitarbeiterentsendung zu den investitionsfreundlichsten Staaten in der EU. Unternehmen müssen sich bei diesem Thema jedoch auf Verschärfungen einstellen.

Grundsätzlich sind Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis erforderlich, nicht jedoch für Entsendungen aus EU-Ländern. Bei der Sozialversicherung kommt es auf die Vereinbarungen zwischen Polen und dem anderen Staat an; innerhalb der EU besteht bei Entsendungen weiterhin Sozialversicherungspflicht im Heimatland. Einkünfte in Polen unterliegen der lokalen Besteuerung; bei unbeschränkter Steuerpflicht wird das sogenannte Welteinkommen besteuert. Auch in Polen wurden europarechtliche Direktiven umgesetzt, die unter anderem die Gleichbehandlung in- und ausländischer Arbeitnehmer

garantieren. Das bedeutet: Auch bei Entsendungen aus dem Ausland sind polnische Vorschriften zu beachten, zum Beispiel im Arbeitsrecht. Diese Regelungen werden oft übersehen und führen nicht selten zu Schwierigkeiten in der Praxis.

Trotzdem sind derzeit Entsendungen aus EU-Ländern insgesamt grundsätzlich unproblematisch. Die polnische Regierung plant allerdings Neuregelungen, die die Anforderungen bei Entsendungen nach Polen künftig deutlich erhöhen: Nach dem Gesetzesentwurf zur Mitarbeiterentsendung vom 15. März 2016 sind Unternehmen künftig verpflichtet, zahlreiche Informationen über entsandte Mitarbeiter zu melden und neue Vorgaben zu erfüllen. Dazu gehört die Benennung eines Ansprechpartners für die Nationale Arbeitsinspektion, der für die Erfüllung aller Verpflichtungen

verantwortlich ist. Es sind Strafen von bis zu 30.000 Polnische Zloty bei Nichtbeachtung der Bestimmungen vorgesehen. Die neuen Vorschriften sollen am 18. Juni 2016 in Kraft treten.

Praxishinweis

Unternehmen sind gut beraten, sich frühzeitig auf die neuen bürokratischen Hürden einzustellen und gleichzeitig die bestehenden administrativen Vorgaben im Auge zu behalten. Wir unterstützen Sie dabei, die lokalen Anforderungen mit kompetenten Experten vor Ort rechtzeitig und vollständig zu erfüllen.



Wir unterstützen Sie dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

STB MAŁGORZATA SAMBORSKA
SENIOR MANAGER
GRANT THORNTON
POLEN
T +48 22 205 4930
E malgorzata.samborska@pl.gt.com

Kroatien, Slowenien und Serbien: Abstimmung mit Finanzbehörden erforderlich

Bei den drei früheren jugoslawischen Staaten gelten bei der Mitarbeiterentsendung keineswegs einheitliche Regelungen. So besteht bei den EU-Mitgliedsländern Kroatien und Slowenien ein nur geringer administrativer Aufwand im Zusammenhang mit der Beschäftigung von entsandten ausländischen Arbeitnehmern.

Praxisrelevanter sind Steuer- und Sozialversicherungsfragen:

In Slowenien können lokale Steuervergünstigungen nur geltend gemacht werden, wenn der Steuerpflichtige mindestens 90 % seiner Einkünfte im Land bezieht; in Kroatien gelten die Steuerfreibeträge hingegen in der Regel für alle Steuerpflichtigen. Bei einem Einkommensteuersatz von 50 % in Slowenien bzw. von 40 % in Kroatien für aus deutscher Sicht bereits relativ niedrige Einkünfte kann sich eine im

Vergleich zu Deutschland höhere Steuerbelastung ergeben. Daher sollte vorab unbedingt geprüft werden, welche Auswirkungen sich bei beschränkter und unbeschränkter Steuerpflicht ergeben. Entsendete Mitarbeiter unterliegen der Sozialversicherung im entsendenden Staat, sofern die Bedingungen laut EG-Verordnung erfüllt sind.

Sonderfall Serbien

In Serbien benötigen alle ausländischen Arbeitskräfte eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis und es sind mehr Formalitäten zu beachten als in Kroatien und Slowenien. Außerdem ist zu beachten, dass in Serbien noch das alte Deutsch-Jugoslawische Sozialversicherungsabkommen gilt, das eine Beitragspflicht in Serbien vorsieht. Wichtig ist in jedem Falle, die lokalen Vorschriften gut zu kennen – so beträgt der Einkommensteuersatz dort nur 10 %.

Praxishinweis

In allen drei Ländern sollte man beachten, dass die Finanzbehörden ausländische Mitarbeiter häufig ohne ein Ermittlungsverfahren als unbeschränkt steuerpflichtig behandeln und die Anmeldung und Versteuerung aller Einkünfte (innerhalb und außerhalb des Landes) fordern. Es wird daher empfohlen, vor der Entsendung eine Abstimmung mit dem Finanzamt im Tätigkeitsland einzuleiten. Dabei können wir Sie aufgrund unserer langjährigen Erfahrung vor Ort optimal unterstützen.



Wir finden für
jede Frage
einen kompetenten
Experten vor
Ort – Sprechen
Sie uns an.

STB DEAN KOŠAR
IB.GROUP
SERBIEN
T +381 11 655 70 43
E dean.kosar@ibgroup.rs



Ukraine: Bürokratische Hürden auch bei Mitarbeiterentsendungen

Die Ukraine bleibt ein schwieriger Standort: Das osteuropäische Land hat den Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Mitarbeiter immer noch nicht geöffnet.

Bei jeder Entsendung eines Arbeitnehmers ist eine Arbeitserlaubnis einzuholen, die nach Abwicklung der bürokratischen Hürden in der Regel auch erteilt wird. Bei mehr als 90 Tagen Aufenthaltsdauer in einem Kalenderjahr ist neben der Beschäftigungserlaubnis auch eine Aufenthaltsbewilligung notwendig, was den bürokratischen Vorgang noch komplizierter macht. Eine sorgfältige und rechtzeitige Vorbereitung der entsprechenden Anträge ist daher anzuraten. Entscheidend ist dabei in jedem Fall eine gute Beratung vor Ort.

Auch hat das Land bisher keine Sozialversicherungsabkommen mit anderen Staaten abgeschlossen. Für in der Ukraine tätige ausländische Mitarbeiter fallen Sozialversicherungsbeiträge an, unabhängig davon, ob sie in ihrem Heimatstaat versichert sind oder nicht. Für den Arbeitgeber belaufen sich die Beiträge je nach Industriezweig auf 36,7% bis 49,7% des Bruttogehalts – bei allerdings niedrigen Beitragsbemessungsgrenzen. Der Arbeitnehmerbeitrag liegt hingegen nur bei 3,6%. Einkommensteuerlich gelten für entsandte Mitarbeiter nach dem einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen die üblichen Regelungen im Hinblick auf einen Mindestaufenthalt von 183 Tagen im Kalenderjahr oder der Zahlung der Vergütung durch einen ukrainischen Arbeitgeber bzw. eine lokale Betriebsstätte.

Praxishinweis

Da die Einkommensteuerbelastung nur 19,5% beträgt und die Beitragsbemessungsgrenzen niedrig sind, kann es aus Sicht des Arbeitnehmers durchaus attraktiv sein, in der Ukraine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. So liegt die gesamte Abgabenlast eines leitenden Angestellten wegen der niedrigen Beitragsbemessungsgrenzen bei einem Bruttogehalt von 5.000 Euro bei nur rund 20%.



Nutzen Sie Potenziale
in schwierigem
Umfeld – ich freue
mich auf Ihre Fragen.



STB WILFRIED SERLES
MANAGING PARTNER
IB.GROUP
KIEW
T +380 44 586 42 95
E wilfried.serles@ibgroup.co.ua

Ein voller Erfolg: „Cyber Crime“ Veranstaltungen in Bratislava und Budapest



Rund 200 Vertreter von Unternehmen und öffentlichen Stellen informierten sich beim Business Breakfast von Grant Thornton und der American Chamber of Commerce in Bratislava und Budapest zum Thema „Cyber“ über aktuelle Risiken und Entwicklungen im Bereich der Internetkriminalität. Helmut Brechtken, Associate Partner bei Warth & Klein Grant Thornton, berichtete anhand konkreter Beispiele über aktuelle Angriffsmuster und gab den Unternehmen wertvolle Tipps, wie sie sich vor Hackerangriffen schützen können.

„Bei derartigen Veranstaltungen stellt sich leider immer wieder heraus, dass insbesondere viele kleine und mittelständische Unternehmen dem Bereich Cyber Security und Cyber Crime viel zu wenig Bedeutung beimessen. Sie reagieren erst, wenn ein Angriff passiert ist – aber dann ist es meistens zu spät. Ich kann nur an die Unternehmen appellieren, diese Gefahren nicht zu unterschätzen, sondern präventiv zu agieren und ihre IT-Systeme zumindest überprüfen zu lassen“, so unser Experte Helmut Brechtken.

Auf Grund des großen Interesses in Bratislava und Budapest sind weitere „Cyber Crime“-Veranstaltungen in der CEE-Region in Planung. Wir werden Sie rechtzeitig über die neuen Termine informieren.

IT-Sicherheit:

Nutzen Sie unseren Quick Check:

Anhand unseres [Quick Check](#) können Sie schnell feststellen, wie gut Sie im Bereich IT-Sicherheit aufgestellt sind.

Sprechen Sie uns an! Unsere Experten stehen Ihnen für ein Gespräch zum Thema gerne zur Verfügung.



Wir halten Ihr
Fachwissen
immer auf dem
aktuellen Stand.

HELMUT BRECHTKEN
ASSOCIATE PARTNER
WARTH & KLEIN
GRANT THORNTON
T +49 211 9524 8576
E helmut.brechtken@wkg.com

Sichern Sie sich unsere Branchenkompetenz

Weltweit mit über 42.000 Mitarbeitern in über 700 Büros
in rund 140 Ländern für Sie vor Ort.



Experten in Mittel- & Osteuropa

Deutschland, Kroatien, Österreich, Polen, Serbien,
Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ukraine, Ungarn

Kontakt www.wkgt.com



Warth & Klein Grant Thornton AG ist die deutsche Mitgliedsfirma von Grant Thornton International Ltd (Grant Thornton International). Die Bezeichnung Grant Thornton bezieht sich auf Grant Thornton International oder eine der Mitgliedsfirmen. Grant Thornton International und die Mitgliedsfirmen sind keine weltweite Partnerschaft. Jede Mitgliedsfirma erbringt ihre Dienstleistungen eigenverantwortlich und unabhängig von Grant Thornton International oder anderen Mitgliedsfirmen. Sämtliche Bezeichnungen richten sich an beide Geschlechter. Stand: 05/2016.