



Newsletter April 2018

Strategische Ausrichtung

Professionalität

Prozess-Optimierung

Aktuelle Informationen

IAC | INTERNATIONAL
ASSIGNMENT
CONSULTING





Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen heute wieder eine interessante Ausgabe unseres Newsletters, April 2018, rund um das Thema „Internationales Personalmanagement – Mitarbeiterereinsätze weltweit“ zusenden zu können.

Entdecken Sie die Neuigkeiten aus den Bereichen IAC Intern, Sozialversicherungs-, Visa- und Aufenthalts-, Steuer- und Arbeitsrecht sowie China – News und Praxistipps.

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 21-23.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.
Copyright 04/2018 Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

Bei Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

Kai Mütze
Geschäftsführer

Die nachfolgenden Informationen sind lediglich allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson, juristischen Person oder Gesellschaft ausgerichtet.

Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der jeweiligen Situation.

Ausschließlich erbringen wir unsere Leistungen vorbehaltlich der Prüfung der Zulässigkeit unter Unabhängigkeitsgesichtspunkten nur im Einzelfall. Sämtliche Angaben erfolgen daher ohne jegliche Gewähr.

Die IAC Unternehmensberatung GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.



Inhalt

IAC Intern

IAC Unternehmensberatung GmbH erhält Auszeichnung für Reise-Konfigurator.....	4
IAC GmbH sponsert Aufwärm-T-Shirts für Düsseldorfer Handballerinnen.....	5

Sozialversicherungsrecht

Franzosen in Drittstaaten unterliegen französischer Sozialversicherungspflicht.....	6
Sozialversicherungsabkommen Deutschland – Philippinen ab 01.06.2018 in Kraft.....	7
Test auf Straßenglätte – kein Wegeunfall	7
Gehaltsumwandlung zur „Nettolohnoptimierung“ möglich	8

Visa- und Aufenthaltsrecht

USCIS setzt das Premium Processing für das Steuerjahr 2019 bei H-1B Cap Antragstellungen aus	9
---	---

Steuerrecht

US-Steuerreform: Auswirkungen auf die deutsche Hinzurechnungsbesteuerung.....	10
BMF: Automatischer Austausch von Informationen über Finanzkonten in Steuersachen nach FKAustG	12
Umrechnungskurse für Schweizer Grenzgänger.....	12
Betriebsprüfung kritisiert Nutzung von Steuervorteilen – Australien aktuell.....	13
Kein Werbungskostenabzug für doppelte Haushaltsführung bei Auslandsstudium ohne eigenen inländischen Hausstand	14
Gehaltsumwandlung oder Zuschuss?	15
Neue Rechtsprechung zu Abzugsfähigkeit von Privatschulen.....	16
Doppelbesteuerungsabkommen: Stand zum 01.01.2018.....	17

Arbeitsrecht

Das BAG über die Mindestlohnwirksamkeit von Prämien.....	18
--	----

China – News und Praxistipps

Unser Service für Sie - ab dem 22.05.2018 in Peking präsent	19
---	----

Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen.....	21
Außenwirtschafts-Praxisforum am 13.06.2018 in Kassel	23



IAC Intern

IAC Unternehmensberatung GmbH erhält Auszeichnung für Reise-Konfigurator

Bei dem Wettbewerb [Innovationspreis-IT](#), welcher von der Initiative Mittelstand jedes Jahr durchgeführt wird, hat sich die IAC Unternehmensberatung GmbH erfolgreich mit dem neu geschaffenen Reise-Konfigurator durchgesetzt und die Auszeichnung „Best of Human Resources 2018“ hierfür verliehen bekommen.



„Wir sind einen neuen Weg gegangen und haben auf unser Homepage www.goingglobal.de für unsere Kunden digitale Leistungen und Services zur Verfügung gestellt, die Personalverantwortlichen und Kolleginnen und Kollegen im Personalbereich das tägliche „Doing“ im internationalen Personalmanagement erleichtern sollen. Hierzu haben wir den Reise-Konfigurator entwickelt, der sich mit den Melde- und Registrierungspflichten innerhalb Europas beschäftigt und durch einige wenige Selektionen sofort einen ersten Überblick über die Verpflichtungen des Arbeitgebers bei Mitarbeiterereinsätzen in Europa darstellt. Mit dieser Auszeichnung wird uns deutlich gemacht, dass dieser Weg der richtige ist und wir somit auch digital angekommen sind. Ich bin sehr stolz auf diese Auszeichnung und bedanke mich bei meinem Team für die Umsetzung dieses Themas“, so der Geschäftsführer der IAC GmbH Kai Mütze.

Sie kennen den Reise-Konfigurator noch nicht? Dann schauen Sie doch mal vorbei auf www.goingglobal.de, hier finden Sie alle wichtigen Informationen zu dem Konfigurator und natürlich auch noch viele weitere nützliche Tipps und Arbeitshilfen für Ihre Praxis.



IAC GmbH sponsert Aufwärm-T-Shirts für Düsseldorfer Handballerinnen

Frauenhandball TG 81 Düsseldorf

So ganz kann sich Kai Mütze, Geschäftsführer der IAC Unternehmensberatung GmbH, nicht aus dem Handballsport verabschieden. Seine Vergangenheit als Trainer verschiedener Handballmannschaften in Nordhessen hat ihn auch dieses Jahr dazu ermutigt, einen Handballverein finanziell zu unterstützen.

So hat die 1. Frauenmannschaft des TG 81 Düsseldorf, welche in der Landesliga spielt, sich entsprechende Aufwärm-T-Shirts gewünscht und die IAC GmbH hat dies gern unterstützt. Auf dem Foto sehen Sie die Mannschaft mit Trainer und dem Geschäftsführer Kai Mütze.



„Ich wünsche der Mannschaft viel Spaß mit der neuen Kleidung und weiterhin viel Erfolg bei ihren Spielen sowie den sportlichen Ehrgeiz in dieser Liga.“

Sozialversicherungsrecht

Franzosen in Drittstaaten unterliegen französischer Sozialversicherungspflicht

Französische Staatsbürger, die in einem Drittstaat arbeiten, müssen französische Sozialabgaben auf Einkünfte aus ihrem Vermögen zahlen. Dies entschied der EuGH (EuGH 18.01.2018, C-45/17).

Konkret ging es um einen französischen Staatsbürger, der seit 2003 in China sowohl wohnt als auch arbeitet und dort über ein privates System der sozialen Sicherheit versichert ist. Bei dem französischen Staatsbürger wurden von 2012-2014 Abgaben auf Einkünfte aus Immobilien und auf eine realisierte Wertsteigerung, die infolge der Veräußerung einer Immobilie erzielt wurde, erhoben. Der EuGH entschied, dass auf Einkünfte aus Vermögen von französischen Staatsbürgern, die nicht innerhalb der EU, des EWR oder in der Schweiz arbeiten, französische Sozialabgaben erhoben werden dürfen.

Es ist anzumerken, dass im Urteil vom 26.02.2015 (C-623/13, de Ruyter) der EuGH entschieden hatte, dass auf Einkünfte aus Vermögen von französischen Staatsbürgern, die in einem anderen Mitgliedstaat tätig sind, keine französische Sozialbeitragspflicht besteht. Daraufhin kam es zur Erstattung der zu Unrecht erhobenen Abgaben durch die französische Finanzverwaltung mit dem Hinweis, dass dies nur auf natürliche Personen angewandt werden kann, die in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz versichert sind. Versicherte, die in einem Sozialversicherungssystem eines Drittlandes versichert waren, waren somit ausgeschlossen.

Im aktuellen Fall wurde durch den EuGH festgestellt, dass eine Beschränkung der Kapitalverkehrsfreiheit durch den Ausschluss von Drittstaaten vorliegt. Personen, die in der EU, des EWR oder der Schweiz versichert sind, werden gegenüber französischen Staatsbürgern, die in einem Drittstaat wohnen und dort sozialversichert sind, hinsichtlich der steuerlichen Behandlung bevorzugt.

Diese Beschränkung ist laut EuGH allerdings gerechtfertigt, denn es gibt einen objektiven Unterschied zwischen einem französischen Staatsbürger, der in einem Drittstaat lebt und dort sozialversichert ist und einem Unionsbürger, der innerhalb der EU, des EWR oder Schweiz versichert ist. Der Grundsatz der Anwendbarkeit eines Rechtes der sozialen Sicherheit kann nur einem Bürger der Union aufgrund seiner Zu- und Abwanderung innerhalb der Mitgliedstaaten zugutekommen.

Sozialversicherungsabkommen Deutschland – Philippinen ab 01.06.2018 in Kraft

Ab dem 1. Juni 2018 tritt das bereits in 2014 unterzeichnete Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und den Philippinen in Kraft. Das Sozialversicherungsabkommen deckt den Zweig der Rentenversicherung ab.

Ein Sozialversicherungsabkommen regelt, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber dem Sozialversicherungssystem des Landes unterliegen, in dem sie die Beschäftigung ausüben. Übt ein Mitarbeiter aber nur vorübergehend eine Beschäftigung im jeweils anderen Land aus, so ist im deutsch-philippinischen Sozialversicherungsabkommen geregelt, dass bei einer Entsendung bis max. 48 Monate der Verbleib im Heimatsozialversicherungssystem möglich ist.

Zudem können die in beiden Staaten erworbenen Versicherungszeiten für die Rente angerechnet werden.

Test auf Straßenglätte – kein Wegeunfall

Hat ein Arbeitnehmer die Straße auf Glätte getestet und stürzt danach auf dem Weg zu seinem PKW, so liegt kein nach der gesetzlichen Unfallversicherung versicherter Wegeunfall vor. Dies entschied das BSG und bestätigte damit auch das Urteil des LSG Rheinland-Pfalz.

Ein Mann hat den unmittelbaren Weg zu seiner Arbeitsstätte angetreten und seine Tasche in seinen PKW gelegt. Anstatt loszufahren, hat der Mann seinen Weg unterbrochen und ist zu Fuß auf die Straße gegangen, um zu testen, ob Straßenglätte besteht.

Da es sich hier um eine Vorbereitungshandlung handelte und dies nichts mit der versicherten Tätigkeit zu tun hatte, greift der Schutz der Berufsgenossenschaft nicht. Laut BSG war die Straßenglätte nicht unvorhersehbar – auch im Hinblick auf die Wetterberichte nicht (BSG, Urteil vom 23.01.2018, Az. B 2 U 3/16 R).



Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland bedarf einer gewissenhaften Koordinationsarbeit mit länderspezifischen Informationen und Erläuterungen – für Geschäftseisen, Projektansätze oder Entsendungen. IAC ist ausschließlich auf den Gebiet des internationalen Personalmanagements tätig und unterstützt Unternehmen so umfassend, dass die Personalabteilung im Hinblick auf Mitarbeiterentsätze weltweit vollständig entlastet werden kann – zur Beruhigung und Sicherheit ihrer Mitarbeiter, damit diese sich ganz auf ihre Aufgaben konzentrieren können.

Wir informieren Sie gern: IAC Unternehmensberatung GmbH, Spohrstraße 9, 34117 Kassel
Tel. +49 561 703453-0 | info@i-a-c.de | www.i-a-c.de



Gehaltsumwandlung zur „Nettolohnoptimierung“ möglich

Die Ansicht der Rentenprüfer in Bezug auf eine Bruttoentgeltumwandlung zur Gehaltsoptimierung ist nicht mehr haltbar. Die Urteile des LSG Bayern und des LSG Baden-Württemberg können hier herangezogen werden.

Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Verringerung des Barlohns arbeitsvertraglich vereinbaren und im Gegenzug pauschal besteuerte oder lohnsteuerfreie Leistungen gewährt werden, nehmen Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung Bund eine Lohnverwendungsabrede an. Auf Grundlage der zuvor gezahlten Löhne und Gehälter werden dann Beiträge durch die Rentenprüfer nachgefordert.

Arbeitsvertragliche Änderungen schlagen auch auf das Beitragsrecht durch, so die Ansicht des LSG Bayern und des LSG Baden-Württemberg. Eine Bruttoentgeltumwandlung zur Optimierung des Nettolohns ist eine arbeitsvertragliche Gestaltung, die nicht rechtsmissbräuchlich ist. Auch durch eine Gehaltsumwandlung kann eine Nettolohnoptimierung erzielt werden. Zudem handelt es sich um eine dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt nicht zuzurechnende Leistung (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung). Daher ist es nicht erforderlich, dass die steuerfreie Leistung, die über das geschuldete Arbeitsentgelt hinausgeht, durch den Arbeitgeber erbracht wird.

(LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.05.2016, Az. L 11 R 4048/15, LSG Bayern, Urteil vom 14.09.2017, Az. L 14 R 586/14)

**Haben Sie Fragen rund um das Thema Sozialversicherungsrecht?
Wir beantworten sie gern.**

Kontaktieren Sie uns unter Tel. Nr.: 0561 703 453-0 oder per E-Mail: info@i-a-c.de



Visa- und Aufenthaltsrecht

USCIS setzt das Premium Processing für das Steuerjahr 2019 bei H-1B Cap Antragstellungen aus

Das H-1B Visum zählt zu den US-Arbeitsvisa für spezialisierte Fachkräfte. Wichtig zu beachten ist dabei, dass es eine Begrenzung (sog. Cap) auf max. 65.000 Arbeitsvisa in dieser Kategorie pro US-Steuerjahr gibt. Ausgenommen sind Inhaber eines höheren Abschlusses (Äquivalent zum US-Masterabschluss). Für diese gilt eine Begrenzung von 20.000 Arbeitsvisa in der Kategorie H-1B je Steuerjahr.

Beginnend am 2. April 2018 hat die USCIS Anträge der Arbeitsvisa-Kategorie H-1B Cap für das Steuerjahr 2019 angenommen. Die USCIS hatte zuvor bekanntgegeben, dass das Premium Processing, d. h. die beschleunigte Bearbeitung gegen eine Zusatzgebühr, für die Cap-Fälle des Steuerjahres 2019 ausgesetzt wird. Dies umfasst auch die Sonderfälle, die Mitarbeiter betreffen, welche ein Äquivalent zu einem US-Masterabschluss besitzen.

Die Aussetzung der beschleunigten Bearbeitung wird aller Voraussicht nach bis zum 10. September 2018 andauern. Das Formular I-907 (Request for Premium Processing) wird für diese Fälle seitens der Behörde nicht angenommen. Sollte das Premium Processing wieder möglich sein, wäre zudem grundsätzlich das Nachreichen dieses Formulars für anhängige Fälle möglich. Hintergrund der Aussetzung ist die Verringerung der Bearbeitungszeiten von H-1B Anträgen insgesamt. Während dieser Zeit wird es weiterhin möglich sein H-1B Anträge über das Premium Processing zu stellen, welche nicht unter die Cap-Regelung fallen.

Cap-Grenzen für das Steuerjahr 2019 bereits erreicht und Auswahl generiert

Am 6. April teilte die USCIS mit, dass die Cap-Grenzen für beide H-1B-Cap-Einstufungen bereits erreicht seien. Umfasst sind dabei Fälle, die genehmigt wurden oder noch anhängig sind.

Am 11. April hat die USCIS über ein computergeneriertes Zufalls-Auswahlverfahren die eingegangenen Anträge selektiert. Nicht ausgewählte Petitionen werden inkl. Gebühren zurückübermittelt.

**Sie haben Fragen zum Aufenthaltsrecht eines Landes, in das Sie im Rahmen einer Entsendung oder einer Auftragsabwicklung Mitarbeiter entsenden werden?
Sie benötigen Unterstützung bei der Abwicklung von Arbeitsvisa?**

Sie erreichen unser Visa-Team unter Tel.: 0561 703 453-0 oder per E-Mail: visa@i-a-c.de



Steuerrecht

US-Steuerreform: Auswirkungen auf die deutsche Hinzurechnungsbesteuerung

Im Rahmen der US Steuerreform wurde der allgemeine bundesweite Steuersatz auf 21 % abgesenkt. Auch unter Einrechnung der effektiven Belastung aus der Bundesstaatensteuer ergibt sich häufig durch die Begünstigung von exportorientierten Einkünften (FDII) eine Gesamtbelastung von unter 25 %. Insgesamt droht somit für viele Einkünfte von US Gesellschaften die Hinzurechnungsbesteuerung in Deutschland.

Hintergrund

Die US Steuerreform hat mit Wirkung zum 01.01.2018 den allgemeinen bundesweiten Steuersatz auf 21 % abgesenkt. Auch unter Einrechnung der effektiven Belastung aus der Bundesstaatensteuer ergibt sich häufig eine Gesamtbelastung von unter 25 %. Dies resultiert insbesondere auch aus der Begünstigung von exportorientierten Einkünften (FDII). Insgesamt droht somit für viele Einkünfte von US Gesellschaften, die durch Steuerinländer beherrscht werden, die Hinzurechnungsbesteuerung in Deutschland.

Bezug zur deutschen Hinzurechnungsbesteuerung

Problematisch erweist sich diesbezüglich insbesondere die genaue Ermittlung des Steuersatzes sowie der ggf. passiven Einkünfte.

Dabei ist Eile geboten: Etwaige in diesem Jahr erzielten Zwischeneinkünfte unterliegen möglicherweise bereits laufend der Hinzurechnungsbesteuerung und wären nach Ablauf des Wirtschaftsjahres der US-Gesellschaft (also z. B. am 01.01.2019) in Deutschland steuerlich zu erfassen. Durch Anwendung der Hinzurechnungsbesteuerung drohen effektive kombinierte Steuerbelastungen von über 40 %: Es kann bei einer Hinzurechnungsbesteuerung zwar grundsätzlich die US Steuer angerechnet werden; die Anrechnung ist aber auf die deutsche Körperschaftsteuer begrenzt, so dass im Zusammenhang mit der Gewerbesteuer eine Doppelbesteuerung entstehen kann.

Ein Problem mit der deutschen Hinzurechnungsbesteuerung ergibt sich nur dann, wenn entsprechende Einkünfte vorliegen. Dies sollte folglich als erstes geprüft werden. Dabei sind für die Hinzurechnungsbesteuerung auch rein US-interne Transaktionen in den USA (bspw. Rechteüberlassung einer US Enkeltochter an eine andere US Enkeltochter, wenn beide durch eine gemeinsame US Holding gehalten sind) einzubeziehen, die bisher aufgrund des hohen Steuersatzes wenig Beachtung gefunden haben. Wenn derartige US-interne Transaktionen vorliegen und zu passiven Einkünften führen, bietet sich ggf. eine Neuordnung der Aktivitäten an, um die passiven Einkünfte zu vermeiden.

Bei der Bestimmung möglicher passiver Einkünfte liegt ein besonderes Problem bei den Einkünften aus einer Rechteüberlassung (§ 8 Abs. 1 Nr. 6a AStG). Da diese nur dann aktiv sind, wenn die Rechte selbstgeschaffen sind, muss ggf. tief in die Historie eingestiegen werden. Dies dürfte insbesondere im Falle von Unternehmensakquisitionen und (ggf. konzerninternen) Umstrukturierungen schwierig werden.



Sammlung der US Steuerdaten pro Unternehmenseinheit

Wenn passive Einkünfte vorliegen und nicht vermieden werden können, ist ein tieferer Einstieg in die Ermittlung der effektiven Steuerbelastung notwendig. Ausgangspunkt hierfür sollten die konkreten US Steuerdaten sein. Zurechnungsobjekt der Hinzurechnungsbesteuerung sind die passiven Einkünfte einer Zwischengesellschaft. Es spricht daher viel dafür, die Belastung auf Ebene der einzelnen Unternehmenseinheit zu ermitteln und für die Frage der Niedrigbesteuerung heranzuziehen. Die Steuerdaten müssen somit je Unternehmenseinheit ermittelt werden.

Problematisch ist dies insbesondere bei solchen Einheiten, die aus deutscher Sicht als Körperschaft qualifizieren, aber aus US Sicht „disregarded“ sind bzw. wie eine Personengesellschaft behandelt werden. Ebenso können sich Schwierigkeiten ergeben, wenn mehrere Einheiten in einer Gruppenbesteuerung erfasst sind. In beiden Fällen kann es dazu kommen, dass die Gesellschaft, die in den USA die Einkünfte erzielt oder zumindest die Steuerzahlungen leistet, nicht die potenzielle Zwischengesellschaft ist. Daher muss in diesen Fällen leider eine sehr aufwendige Ermittlung der Steuerlast in Kauf genommen werden, denn es ist davon auszugehen, dass die deutsche Finanzverwaltung hier detailliert prüfen wird.

Wenn die US Steuerlast auf die möglichen passiven Einkünfte ermittelt ist, gilt es im Kontext der Hinzurechnungsbesteuerung im nächsten Schritt, die Höhe dieser Einkünfte zu bestimmen. Hierfür ist (in leicht modifizierter Form) auf die deutschen Einkommensermittlungsgrundsätze zurückzugreifen. Die Einkommensermittlung kann dabei wahlweise als Einnahme-Überschuss-Rechnung (§ 4 Abs. 3 EStG) oder im Wege des Bilanzvergleichs (§ 4 Abs. 1 EStG) erfolgen. Im letzteren Fall ist eine „eröffnende Hinzurechnungsbilanz“ zu erstellen, in welche die Wirtschaftsgüter, die für die Erzielung der passiven Einkünfte eingesetzt werden, aufzunehmen sind. Und dies bietet die nächste Schwierigkeit: Laut Tz. 10.3.3.2 AEStG sind in diese Eröffnungsbilanz die betroffenen Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens mit ihren fortgeführten Anschaffungs- oder Herstellungskosten einzubeziehen. Dies bedeutet einen weiteren tiefen Einstieg in die Historie, denn derartige Daten waren bisher in der Regel nicht für die deutsche Besteuerung relevant.

Fazit

In der Summe kann es im Zusammenhang mit der deutschen Hinzurechnungsbesteuerung zu unangenehmen Folgen für solche deutsche Steuerpflichtige kommen, die Tochtergesellschaften in den USA halten. Wir empfehlen, auch bei einem nominellen kombinierten Satz aus Bundes- und Staatensteuern von unter 25 % nicht ohne weitere Prüfung davon auszugehen, dass die Hinzurechnungsbesteuerung zur Anwendung kommt; ebenfalls sollte bei einem nominellen kombinierten Steuersatz von über 25 % nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass es nicht zu einer Einkunftserfassung kommt. Die Hinzurechnungsbesteuerung lässt sich jedoch durch verschiedene Maßnahmen unter Umständen vermeiden oder zumindest abmildern. Gerne stehen wir Ihnen für eine Beratung in diesem komplexen Umfeld zur Verfügung.



BMF: Automatischer Austausch von Informationen über Finanzkonten in Steuersachen nach FKAustG

Das BMF hat eine vorläufige Staatenauauschliste zum Austausch von Informationen über Finanzkonten in Steuersachen veröffentlicht. Eine finale Version der Staatenliste wird in Kürze bekanntgegeben.

Bereits am 01.01.2016 trat das Finanzkonten-Informationsaustauschgesetz (FKAustG) in Kraft. Das Gesetz ist Ausdruck der Verständigung von mehr als 100 Ländern, steuerrelevante Kundendaten künftig untereinander auszutauschen, um so die steuerrechtliche Transparenz zwischen den einzelnen Staaten zu fördern und den grenzüberschreitenden Steuerbetrug zu bekämpfen.

Das BMF hat mit Bezug auf das Finanzkonten-Informationsaustauschgesetz eine vorläufige Staatenauauschliste für den automatischen Austausch von Informationen über Finanzkonten in Steuersachen zum 30.09.2018 veröffentlicht.

Das Gesetz zum automatischen Austausch von Informationen über Finanzkonten in Steuersachen ermächtigt das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt), Informationen über Finanzkonten in Steuersachen zum 30.09.2018 mit der zuständigen Behörde des jeweils anderen Staates automatisch auszutauschen.

Das aktuelle BMF-Schreiben enthält sämtliche Staaten, die sich international zum automatischen Austausch von Informationen über Finanzkonten in Steuersachen bekannt haben. Abhängig davon, ob diese Staaten die rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen für den automatischen Informationsaustausch über Finanzkonten erfüllen, werden diese in die finale Staatenauauschliste nach FKAustG übernommen.

Das BMF wird die finale FKAustG-Staatenauauschliste 2018 bis spätestens Ende Juni 2018 bekannt geben.

Quelle: BMF, Schreiben vom 01.02.2018

Umrechnungskurse für Schweizer Grenzgänger

Für die Veranlagung der Einkommenssteuer von Grenzgängern in die Schweiz wurden für 2017 und 2018 Umrechnungskurse definiert (*LfSt Bayern*, Verfügung v. 08.01.2018, Az. S 1301.2.11-39/21 St 32, Abruf-Nr. 199538). Bitte finden Sie diese im Folgenden.

2017: 100 CHF = 89,50 Euro

2018: 100 CHF = 87 Euro (vorläufig)



Betriebsprüfung kritisiert Nutzung von Steuervorteilen – Australien aktuell

Die australische Steuerbehörde fordert Steuernachzahlungen in dreifacher Millionenhöhe von BHP Billiton. Kritisiert wird die Nutzung eines Marketing- und Logistikhubs in Singapur. Dort unterliegen die Gewinne einem geringen Steuersatz.

Medien zufolge fordert die australische Betriebsprüfung von BHP Billiton Steuernachzahlungen in Höhe von mehr als einer Milliarde australischer Dollar inklusive Zinsen und Bußgeld. Unter Kritik stehen wohl Steuerbegünstigungen, die BHP Billiton in Singapur genutzt hat. Der Verfahrensausgang vor dem Australian Tax Office (ATO) ist noch abzuwarten. Der australisch-britische Rohstoffkonzern BHP Billiton ist neben Vale S.A. und Rio Tinto Group eines der drei weltgrößten Bergbauunternehmen. Der Konzern operiert unter einer zweifach börsennotierten Muttergesellschaft, wobei die australische Muttergesellschaft 58 % und die britische Holdinggesellschaft 42 % der Anteile hält.

Hintergrund der Kritik ist ein Marketing Hub in Singapur, über den Verkäufe geleitet worden sind. Die singapurische Hub Gesellschaft bezieht aus dem Konzern Eisenerz sowie andere Mineralien, die dann an unverbundene Kunden vornehmlich in China und Japan vertrieben werden. Der Hub erhielt Margen für Logistik- und Marketingdienstleistungen. BHP Billiton's Hub in Singapur wurde mit seiner Gründung in 2005 seitens der singapurischen Regierung als „Pioneer Service Company“ klassifiziert, was ihr mit Wirkung bis 2020 einen null prozentigen Steuersatz garantieren soll. Das Pioneer Incentive stellt Erträge aus Pioniertätigkeiten bis zu 15 Jahre von der Besteuerung frei. Darüber hinaus gewährt Singapur einen vergleichsweise geringen Körperschaftsteuersatz in Höhe von 17 %.

Fazit

Der Fall von BHP Billiton zeigt, dass Finanzbehörden weltweit Steueranreizsysteme aufgreifen, die andere Staaten als Teil des legitimen Steuerwettbewerbs gewähren. Auch wenn diese mit lokalem Recht vereinbar sind, finden sie Aufgriff in dem korrespondierenden Land. Ähnliches ist in Deutschland bei der Lizenzschranke zu beobachten, die die steuerliche Abzugsfähigkeit in Deutschland von der steuerlichen Behandlung der Erträge im Land des Lizenzgebers abhängig macht; unabhängig von der Frage der Fremdüblichkeit des Lizenzsatzes. Vor dem Hintergrund der OECD-Entwicklungen ist daher zu empfehlen, Wechselwirkungen zwischen steuerlicher Akzeptanz und Anreizsystemen zu prüfen. Die eigentliche Frage der Bewertung – etwa in diesem Fall der erbrachten Services durch den Hub – scheint damit in den Hintergrund zu geraten.

Steuerpflichtige mit Aktivitäten in Singapur seien zudem auf neue Verrechnungspreisvorschriften hingewiesen: Ab dem Veranlagungsjahr 2019 treten strengere singapurische Verrechnungspreisregelungen in Kraft. Gemäß den neuen Regeln ist eine Verrechnungspreisdokumentation bereits mit Abgabe der Steuererklärung zu erstellen und auf Anfrage innerhalb von 30 Tagen einzureichen. Singapur sieht dies als Annäherung an die OECD-Standards. Im Bemühen um den Eintritt in die OECD ist dies ein wichtiges Signal.

Quelle: Pressemitteilung Tax Authorisation Australia 02/2018



Kein Werbungskostenabzug für doppelte Haushaltsführung bei Auslandsstudium ohne eigenen inländischen Hausstand

Eine an einer deutschen Hochschule eingeschriebene Studentin kann für die Dauer von Auslandssemestern und Auslandspraktika mangels doppelter Haushaltsführung keine Werbungskosten für die dortigen Unterkünfte und Verpflegungen geltend machen, wenn sie im Inland keinen eigenen Hausstand unterhält. Dies hat das Finanzgericht (FG) Münster mit Urteil vom 24.01.2018 (AZ: 7 K 1007/17 E) im Fall einer Studentin, die nach einer Ausbildung einen Bachelorstudiengang und in dessen Rahmen zwei Auslandssemester und ein Auslandspraktikum absolviert hatte, entschieden.

Sachverhalt

Die oben genannte Studentin blieb während der Auslandssemester und des Auslandspraktikums an der deutschen FH eingeschrieben und besuchte ihre Eltern einmal pro Monat. In ihrer Einkommensteuererklärung machte sie die Kosten für die Wohnung und die Verpflegungen während des Aufenthalts im Ausland als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt erkannte den Werbungskostenabzug nicht an und wurde vom FG Münster in dieser Auffassung unterstützt.

Hintergrund

Nach Abschluss einer Erstausbildung könnten zwar grundsätzlich Aufwendungen für eine zweite Ausbildung wie ein Studium oder eine Berufsausbildung abgezogen werden, die Voraussetzungen hierfür ist allerdings das Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr.5 EStG. Dies wäre dann der Fall gewesen, wenn die Klägerin außerhalb des Ortes ihrer ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhalten und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte gewohnt hätte. Die erste Tätigkeitsstätte der Klägerin habe sich aber während der Aufenthalte im Ausland nicht mehr an der inländischen FH befunden. Der Besuche der Eltern in deren Wohnung haben nicht zu dem Vorliegen eines eigenen Hausstandes geführt.

Das FG hat die Revision zum BFH bezüglich der grundsätzlichen Bedeutung der Streitfrage zugelassen.



Gehaltsumwandlung oder Zuschuss?

In dem deutschen Einkommensteuerrecht sind sowohl Steuerbefreiungen bei der Lohnsteuer als auch die Möglichkeit der Pauschalierung der Lohnsteuer davon abhängig, ob die Leistung zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. In diesem Zusammenhang spricht man von dem sogenannten Zusätzlichkeitserfordernis. Das FG Münster entschied in diesem Zusammenhang, dass Arbeitgeberzuschüsse zur Internetnutzung, zu Fahrten zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte und zur Kinderbetreuung steuerfrei bzw. steuerbegünstigt sein können. Nach Ansichten des FG Münster werden diese extra Gehaltsbestandteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt.

Sachverhalt

Ein Wirtschaftsunternehmen hatte ein Gutachten zur Nettolohnoptimierung erstellen lassen und die empfohlenen Maßnahmen dementsprechend umgesetzt. Hierfür schloss es mit seinen Angestellten ergänzende Vereinbarungen zum Einstellungsvertrag. Diese umfasste unter anderem Zuschüsse des Arbeitgebers für Internetnutzung und Kinderbetreuungen sowie die Übernahme der Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte und die Bereitstellung von Handys samt Übernahme der Kosten. Im Gegenzug würde vereinbart, dass die Arbeitnehmer hierfür auf eine bestimmte Höhe des Barlohns verzichten sollten.

Die Zuschüsse für die Telefonkosten wurden i.S.d. § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei behandelt, auch die Zuschüsse für die Kinderbetreuung blieben nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfrei. Die Fahrkostenübernahme würde nach § 40 Abs. 2 S. 2 EStG mit 15 % und die Zuschüsse zur Internetnutzung mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG versteuert.

Das Finanzamt widersprach der Vorgehensweise bei der Versteuerung, sodass die Angelegenheit vor dem FG Münster entschieden worden ist. Dieses gab der Klage des Arbeitgebers überwiegend statt. Bis auf die Telefonkostenzuschüsse konnten für alle Zuschüsse lohnsteuerliche Begünstigungen beansprucht werden, da diese Leistungen zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wurden. Der Arbeitnehmer hatte im Zeitpunkt der Zahlungen keinen verbindlichen Rechtsanspruch auf die gezahlten Zuschüsse. Dieser Umstand ist klar dem Wortlaut der zusätzlichen Vereinbarung zu entnehmen. Zuschüsse des Arbeitgebers können mit den gesetzlichen Pauschalsteuersätzen versteuert werden, wenn den Zuschusszahlungen Lohnherabsetzungen vorausgehen. Es sei vollkommen in Ordnung, wenn ein Steuerpflichtiger zunächst auf Teile seines Gehalts verzichtet und dann im direkten Anschluss eine zusätzlich zu dem geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Leistung erhält.

Die Telefonkostenzuschüsse könnten allerdings nicht steuerfrei belassen werden, da es sich um Barzuschüsse zu privaten Telekommunikationsverträgen der Arbeitgeber handelt, die nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung nicht begünstigt sind.

Die Revision gegen das Urteil wurde zugelassen. Es wird mit Spannung abgewartet, ob der BFH derartige Gestaltungen zur Nettolohnoptimierung billigt.



Neue Rechtsprechung zu Abzugsfähigkeit von Privatschulen

Der Sonderausgabenabzug für Schulgeld beim Besuch von Privatschulen setzt keinen Anerkennungsbescheid der Schulbehörde voraus, in welchem bestätigt wird, dass die Privatschule ordnungsgemäß auf einen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss vorbereitet. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 20.06.2017 (X R 26/15) entschieden, dass die Finanzbehörden die ordnungsgemäße Vorbereitung auf einen anerkannten Abschluss selber prüfen müsse. Dies steht gegen das BMF-Schreiben vom 09.03.2009, BStBl I 2009, 487).

Sachverhalt

Im entschiedenen Fall besuchte die Tochter des Klägers den Lehrgang des „Institutes für Unterricht (IUS)“, der auf die staatliche Mittlere Reife vorbereitet. Die IUS bereitet Schüler mit Hilfe von qualifizierten Lehrkräften in Vollzeitklassen auf die staatlichen Abschlussprüfungen vor und hält sich hierfür an die Lehrpläne des Bayrischen Kultusministeriums. Das Finanzamt verweigerte dem Kläger den Sonderausgabenabzug für das Schulgeld von ca. 6.000 EUR, da der Kläger keinen Anerkennungsbescheid der zuständigen Kultusbehörde für das IUS vorgelegt hatten. Der Kläger begehrte Klage und bekam vor dem Finanzgericht München Recht zugesprochen. Der BFH bestätigte letztlich die Auffassung des FG; es sei keine Bescheinigung der ordnungsgemäßen Vorbereitung eines Schulabschlusses erforderlich.

Hintergrund

Unter bestimmten Voraussetzungen können Eltern 30 % des Entgelts (aber höchstens 5.000 EUR) für den Schulbesuch ihrer Kinder an einer Privatschule als Sonderausgabe in der Einkommensteuererklärung absetzen. Handelt es sich allerdings um eine Privatschule, die nicht zu einem anerkannten Schulabschluss führt, sondern nur darauf vorbereitet, muss laut § 10 Abs. 1 Nr. 9 Satz 1-3 EStG durch eine bindende Anerkennung durch die zuständigen Behörden nachgewiesen werden, dass die Vorbereitung ordnungsgemäß von statten geht.

Der Richter erklärte, dass die Entstehungsgeschichte und der Wortlaut des § 10 Abs.1 Nr. 9 Satz 3 EStG zeigen, dass ein Grundlagenbescheid nicht notwendig sei. Die Prüfung und Feststellung der schulrechtlichen Kriterien in Bezug auf die ordnungsgemäße Vorbereitung ist Aufgabe des Finanzamts. Dies mag vielleicht nicht zweckmäßig erscheinen, es stehe dem Finanzamt allerdings frei, sich mit der Schulbehörde in Verbindung zu setzen und deren Einschätzung zur Erfüllung der Kriterien zu berücksichtigen.



Doppelbesteuerungsabkommen: Stand zum 01.01.2018

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat wie jedes Jahr eine Übersicht über den aktuellen Stand aller Doppelbesteuerungsabkommen und anderer Abkommen im Steuerbereich sowie die Abkommensverhandlungen zum 01.01.2018 veröffentlicht.

Bei näherer Betrachtung zeigt die Übersicht, dass verschiedene aufgeführte Abkommen nach dem Inkrafttreten auch rückwirkend anzuwenden sind. In anderen Fällen sind Steuerfestsetzungen vorläufig durchzuführen, wenn noch nicht feststeht, wann ein unterzeichnetes Abkommen in Kraft treten wird, welches sich zum Vorteile des Steuerschuldners auswirken kann. Hierfür sind der Umfang und der Grund der Vorläufigkeit im Bescheid anzugeben. Ob eine vorläufige Festsetzung der Inhalte eines unterzeichneten Abkommens schon berücksichtigt werden soll, ist nach Einzelfallbetrachtung zwischen dem BMF und den Ländern abgestimmt zu entscheiden. Das Schreiben kann unter folgendem AZ: IV B 2 – S 1301/07/10017-09 eingesehen werden.

vgl. [BMF, Schreiben vom 17.01.2018](#), AZ: IV B 2 – S 1301/07/10017-09

**Haben Sie Fragen rund um das Thema Steuerrecht?
Wir beantworten sie gern.**

Kontaktieren Sie uns unter Tel. Nr.: 0561 703 453-0 oder per E-Mail: info@i-a-c.de



Arbeitsrecht

Das BAG über die Mindestlohnwirksamkeit von Prämien

Das BAG hat sich mit dem Praxisfall der mindestlohnwirksamen Prämien bei Kraftfahrern auseinandergesetzt (BAG, *Urteil* v. 08.11.2017, Az. 5 ARZ 692/16, Abruf-Nr. 199192). Fraglich war, inwiefern sich Prämien und Zulagen auf den Mindestlohn anrechnen lassen.

Als mindestlohnwirksam gelten Entgeltzahlungen, die sich aus der Austauschverhältnis im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ergeben. Ausgenommen sind dabei Zahlungen, die ohne die Berücksichtigung einer tatsächlichen Arbeitsleitung erfolgen oder für die eine besondere gesetzliche Zweckbestimmung gilt.

Besonderheit: Quartalsweise Zahlung von Prämien

Mindestlohnwirksame Prämien sind gem. der Entscheidung des BAG die sog. „Immerda-Prämie“, „Prämie für Ordnung und Sauberkeit“ und die sog. „Leergutprämie“.

Anders gestaltet es sich, wenn z. B. Prämien und Zulagen für Zeiträume anfallen, die einen Monat übersteigen. Das BAG entschied, dass die Mindestlohnwirksamkeit jeweils für den Auszahlungsmonat besteht (BAG, *Urteil* v. 06.09.2017, Az. 5 AZR 441/16, Abruf-Nr. 197578). Darüberhinausgehend besteht diese nicht. Im Urteil vom 06.09.2017 ging es um eine Prämie, die Quartalsweise gezahlt wurde. Eine Mindestlohnwirksamkeit wurde jeweils für den Auszahlungsmonat festgestellt.



China – News und Praxistipps

Unser Service für Sie - ab dem 22.05.2018 in Peking präsent

Wir haben es bereits vor einigen Monaten angekündigt und sind nun sehr stolz darauf, dass wir ab Mai 2018 unsere Services direkt vor Ort in China anbieten können.

Ab dem 22.05.2018 sind wir persönlich in Peking erreichbar.

Wir haben hierzu ein Office in den Räumen der AHK Peking angemietet und sind mit einer eigenen Mitarbeiterin für Sie da.

Unsere Mitarbeiterin Frau **Leting Wang** ist bereits im Personalwesen für andere Unternehmen tätig gewesen und bringt somit gute Voraussetzungen für unsere Services und Beratungsleistungen mit. Sie kennt die behördlichen Zusammenspiele in China und kann Sie somit hervorragend bei der Umsetzung Ihrer Personalthemen im Internationalen Personalmanagement unterstützen.

Wir bieten Ihnen nachfolgende Services in China an:

- **Ansprechpartner für alle Services der IAC GmbH direkt für Sie vor Ort**
- **Strategische Ausrichtung** im Internationalen Personalmanagement – bspw. Entsenderichtlinien und einheitliche Standards finden und gestalten
- **Payroll- Administration** – Durchführung von Gehaltsabrechnungen für Expats und Locals in China
- **Sozialversicherungsrechtliche Antragstellungen** für Impatriate-Einsätze außerhalb Chinas weltweit
- **Erstellung lokaler Anstellungsverträge** nach chinesischem Recht
- **Hilfestellung bei Gesellschaftsgründungen**
- **Unterstützung bei Recruitments** vor Ort mit unseren Partnern
- **Komplette Service-Unterstützung** bei Entsendungen von China nach Deutschland oder innerhalb der EU
- **Koordination von Steuerthemen** in China für Ihre Expats und Impats



- **Visarechtliche Antragstellungen** und Beschaffungen innerhalb Chinas
- **Durchführung von Schulungen** in China zu den Themengebieten des Internationalen Personalmanagements

Und noch viele weitere Leistungen mehr, diese Auflistung ist nicht abschließend!

Testen Sie uns und nutzen Sie den Service aus einer Hand, von der Vorbereitung in Deutschland bis zum Settling in China – wir sind für Sie da und Ihr erster Ansprechpartner. Von der Ausrichtung der Entsendung von China nach Deutschland oder innerhalb der EU – wir haben die Kompetenz und das Netzwerk Sie und Ihre Mitarbeiter sicher zu begleiten.

Weitere Details wie telefonische Erreichbarkeit in China, Vorstellung unserer neuen Kollegin und weitere Services veröffentlichen wir in Kürze in einem Sondernewsletter.

Wir freuen uns auf Sie und sind bereit Sie noch besser mit den Services der IAC GmbH zu unterstützen.

Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen

Unsere Referenten verfügen über jahrelange Erfahrung im internationalen Personalmanagement und können gerade auch durch ihre Beratungstätigkeit immer wieder den Praxisbezug herstellen und die Theorie mit Fallbeispielen aus dem täglichen betrieblichen Arbeitsalltag untermauern und anreichern. Unsere Referenten garantieren ein hohes Maß an Expertise und Aktualität. Ihr Expertenwissen ist ständig „up to date“.

Darüber hinaus profitieren Sie als Teilnehmer der Seminare vom gemeinsamen Erfahrungsaustausch und dem Aufbau eines Netzwerkes untereinander, welches für die tägliche Praxis eine umfangreiche Unterstützung abseits der Theorie darstellt.

Gerne möchten wir Ihnen auch unsere Seminare vorstellen, welche wir im **Mai und Juni 2018** durchführen.

Grundlagenseminar Auslandsentsendung / für Einsteiger am 16. + 17.05.2018

Die Entsendung von Mitarbeitern im Ausland erfordert eine intensive und sorgfältige Vorbereitung durch die Personalbetreuung und die Entgeltabrechnung. Hierbei ist besonders die Schnittstellenthematik dieser beiden Bereiche hervorzuheben. Um den erhöhten Fürsorgepflichten nachzukommen und einen rechtssicheren Einsatz zu gewährleisten, sind steuer- und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen ebenso ein Muss wie die richtige Gestaltung eines Entsendevertrags und einer Entsenderichtlinie. Außerdem ist die Berücksichtigung des jeweiligen Einreise- und Aufenthaltsrechts und die Besonderheiten der Abbildung einer internationalen Entgeltabrechnung zu beachten.

Dieses praxisorientierte Seminar vermittelt die grundlegenden Kenntnisse für einen erfolgreichen internationalen Mitarbeiterereinsatz und hilft den Teilnehmern, die Fälle der Auslandsentsendung zu beurteilen und rechtssicher abwickeln zu können.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular zu dieser Veranstaltung finden Sie [hier](#).

HR-Networking "Internationale Personaleinsätze" am 18.06.2018

Unser HR-Networking findet bereits seit mehreren Jahren regelmäßig statt und hat bei unseren Kunden eine große Beliebtheit entwickelt.

Zweimal jährlich laden wir Personalverantwortliche mit Auslandsbezug ein, sich im Rahmen unseres praxisorientierten HR-Networking mit einem wechselnden Schwerpunktthema auseinanderzusetzen. Dabei steht nicht zuletzt auch der Erfahrungsaustausch untereinander im Vordergrund.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular zu dieser Veranstaltung finden Sie [hier](#).



Internationale Entgeltabrechnung unter SAP am 19.06.2018

Tipps und Tricks im Standard der SAP bei internationalen Mitarbeitereinsätzen
Aus der Praxis für die Praxis - effizient, schlank & transparent

Dieses Seminar dient der Vertiefung für internationale Entgeltabrechnungen unter SAP. Das System wird dadurch effizienter, transparenter und schlanker dargestellt. Sie erleben die klassische Standarddarstellung in SAP bei Auslandsaktivitäten und lernen durch Anwendung und Abbildung verschiedener Lohnarten die Umsetzung im Standard. Sie erfahren, was in einer internationalen Entgeltabrechnung mit SAP machbar ist und was der Standard bietet.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular zu dieser Veranstaltung finden Sie [hier](#).

Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland -kompakt dargestellt- / Für Fortgeschrittene am 26.06.2018

Dieses Seminar gibt den Teilnehmern vertiefende Einblicke zu den Themen des anzuwendenden Sozialversicherungs- und Steuerrechts zum Zwecke der Erwerbstätigkeit im Ausland. Hierbei wird den Teilnehmern anhand von Praxisbeispielen deutlich gemacht, welche Fragen die Personalabteilung im Vorfeld eines Montage- oder Projekteinsatzes im Ausland beantworten muss, um den Mitarbeiter rechtssicher in den Auslandseinsatz zu schicken. Dabei wird auch der Unterschied zwischen der Dienstreiseregulierung und längerfristigen Auslandseinsätzen aufgezeigt. Die Bedeutung von Territorialprinzip und das Zusammenspiel der Behörden im Heimatland wie auch im Ausland werden an Beispielen verdeutlicht.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular zu dieser Veranstaltung finden Sie [hier](#).

Außenwirtschafts-Praxisforum am 13.06.2018 in Kassel

Einladung zur Informationsveranstaltung: **Internationales Personalmanagement**

In 183 Tagen um die Welt - Die Grenzen der Freizügigkeit innerhalb Europas und Brennpunkt Schule im Ausland

Die Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Europäischen Union stellt ein wichtiges Standbein für deutsche Unternehmen dar. Um dies zu gewährleisten, schafft die Dienstleistungsfreiheit des Europäischen Binnenmarkts den erforderlichen Rechtsrahmen.

Die Praxis sieht jedoch anders aus: In nahezu allen Mitgliedstaaten, EWR-Staaten und der Schweiz sind Melde- und Registrierungspflichten nach der EU-Verordnung 67/2014 umgesetzt worden. Dies stellt die Unternehmen vor große Herausforderungen, da bei Nichteinhaltung der jeweiligen Regelungen Sanktionen drohen, die von Geldstrafen bis hin zu Dienstleistungssperren reichen.

Diese Veranstaltung informiert Sie über aktuellste Entwicklungen in der europäischen Entsendepraxis.

Der zweite Vortrag beschäftigt sich mit dem wichtigen Thema der Begleitung von Kindern ins Ausland. Hier wird anschaulich dargestellt, welche Herausforderungen bei der richtigen Schulwahl für Unternehmen entstehen und wie die Bedürfnisse der ins Ausland entsandten Familien sind.

Neben hochkarätigen Fachvorträgen erwartet Sie die Möglichkeit eines intensiven und offenen Austauschs von Erfahrungen mit den anderen Teilnehmern. Unser Praxisforum beinhaltet einen Question & Answer Block, in dem Sie ihre Fragen ganz offen stellen können.

Termin: **Mittwoch, 13. Juni 2018**
Uhrzeit: 15:00 Uhr bis ca. 17:30 Uhr
Veranstaltungsort: IAC Unternehmensberatung GmbH, Spohrstraße 9, 34117 Kassel

Die Teilnahme ist kostenfrei. Weitere Informationen und das Anmeldeformular zu dieser Veranstaltung finden Sie [hier](#).

Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

Ihr Spezialist rund um das Thema:
Internationales Personal- und Payrollmanagement



Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland bedarf einer gewissenhaften Koordinationsarbeit mit länderspezifischen Informationen und Erfahrungen – für Geschäftsreisen, Projekteinsätze oder Entsendungen. **IAC ist ausschließlich auf dem Gebiet des Internationalen Personal-managements tätig und unterstützt Unternehmen so umfassend**, dass die Personalabteilung im Hinblick auf Mitarbeiterereinsätze weltweit vollständig entlastet werden kann – zur Beruhigung und Sicherheit Ihrer Mitarbeiter, damit diese sich ganz auf ihre Aufgaben konzentrieren können.

Wir informieren Sie gern:

IAC Unternehmensberatung GmbH, Spohrstraße 9, 34117 Kassel
Tel. +49 561 703453-0 | info@i-a-c.de | www.i-a-c.de

