



# Newsletter August 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, August 2018, rund um das Thema „Internationales Personalmanagement – Mitarbeiterereinsätze weltweit“ zusenden zu können.

Entdecken Sie die Neuigkeiten aus den Bereichen Visa- und Aufenthalts-, Steuer- und Arbeitsrecht sowie Allgemeines, EU-Registrierungen und Meldungen innerhalb der EU und China Business.

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 20 - 23.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.  
Copyright 08/2018 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

### Visa- und Aufenthaltsrecht

Visa für die Jobsuche.....	4
Fachkräfte-Einwanderungsgesetz bereits in 2018.....	4

### Steuerrecht

Anzeigepflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungsmodelle .....	5
Beantwortung eines Auskunftersuchens der britischen Finanzverwaltung.....	7
JEFTA: Größtes Freihandelsabkommen der EU wurde im Juli in Tokio unterzeichnet .....	8

### Arbeitsrecht

bAV-Leistungen: Keine Beratungspflicht des Arbeitgebers .....	11
Wann darf ich neben dem Job noch arbeiten? .....	11

### Allgemeines

EU-Kommission gibt wichtige Hinweise zum Brexit bekannt .....	14
---	----

### EU- Registrierungen und Meldungen innerhalb der EU

Mitarbeitereinsätze in Frankreich: Erste Erleichterungen bei der Registrierung.....	16
Dänemark verschärft Bußgelder bei fehlender RUT-Registrierung.....	17

### China Business

中德有望在职业教育领域加强合作 – China and Germany are expected to strengthen cooperation in the field of Vocational Education.....	19
--	----

### Termine und Veranstaltungen

IAC Seminare und Veranstaltungen.....	20
12. HR International - Challenges and Best Practice am 12. und 13.09.2018 .....	22
7. Nordhessischer Außenwirtschaftstag am 23. Oktober 2018 in Kassel.....	23



## Visa- und Aufenthaltsrecht

### Visa für die Jobsuche

Wenn es nach dem Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil geht, dann soll die Suche von Arbeitsplätzen in Deutschland für ausländische Fachkräfte in stark nachgefragten Berufen zukünftig erleichtert werden. Dies gilt zum Beispiel für die Pflegebranche, in der ein besonderer Mangel an Fachkräften herrscht. Das Visum soll für eine befristete Dauer die Jobsuche ermöglichen.

Die Arbeitssuche sollte dabei ein möglichst unbürokratischer Prozess werden, um einen angemessenen Rahmen für die Arbeitssuche zu schaffen. So wäre es denkbar, dass Pflegekräfte aus dem Ausland für ein halbes Jahr zum Zwecke der Arbeitssuche einreisen dürften. Bei Nichtgelingen müsse dann entsprechend eine Rückreise erfolgen.

---

### Fachkräfte-Einwanderungsgesetz bereits in 2018

Noch in diesem Jahr soll ein Einwanderungsgesetz für Fachkräfte verabschiedet werden. Darauf hatten sich SPD und Union verständigt. Das Einwanderungsgesetz verfolgt unter anderem die Zielsetzung, neue Möglichkeiten für Nicht-Akademiker beinhalten und zudem die illegale Migration einschränken.

Eine befristete Aufenthaltserlaubnis für jobsuchende Fachkräfte ohne akademischen Abschluss wird seitens der Wirtschaft sehr begrüßt.

Wir halten Sie über die weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden.

**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](mailto:visa@i-a-c.de)**



# Steuerrecht

## Anzeigepflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungsmodelle

In Anlehnung an den Aktionspunkt 12 des OECD-BEPS-Projekts hat die EU bereits im Juni 2017 einen Richtlinienvorschlag zur Offenlegungspflicht von potentiell aggressiven grenzüberschreitenden Steuerplanungsmodellen vorgelegt. **Ziel ist die Bekämpfung von Steuermisbrauch und der Sicherstellung einer faireren Besteuerung innerhalb der EU.**

Am 25.05.2018 wurde nun die Richtlinie zum „verpflichtenden Informationsaustausch im Bereich der Besteuerung über meldepflichtige grenzüberschreitende Gestaltungen“ durch den ECOFIN Rat beschlossen und am 05.06.2018 im Amtsblatt der EU veröffentlicht.

Die Richtlinie regelt die folgenden Punkte und Definitionen:

### Meldepflichtige Personen

Meldepflichtige Personen sind sogenannte „Intermediäre“. Als Intermediäre werden hierbei alle natürliche oder juristische Personen definiert, die grenzüberschreitende Modelle vertreiben oder erstellen oder die Umsetzung solcher Gestaltungen verwalten. Grundsätzlich sind davon alle Unternehmen und Professionisten erfasst (z.B. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuer- und Finanzberater, Banken), die juristische, steuerliche oder beratende Dienstleistungen erbringen.

### Kennzeichen eines meldepflichtigen Modelles

Ein grenzüberschreitendes Steuermodell muss dann gemeldet werden, wenn es mindestens eines der im Anhang der Richtlinie genannten Merkmale erfüllt. Die Kennzeichen sind in fünf Kategorien (A bis E) gegliedert, sogenannte „generic hallmarks“ – Kategorie A oder „specific hallmarks“ – Kategorien B bis E. Zusätzlich muss bei Kennzeichner der Kategorien A, B und auch zum Teil C nur dann eine Meldepflicht geben sein, wenn sie den „Main benefit“-Test erfüllen. Dieser ist erst dann erfüllt, wenn der Hauptvorteil des Modells darin besteht, Steuervorteile zu erlangen. Für die Kennzeichen C-E muss der Main benefit“-Test nicht angewandt werden; die Meldepflicht für das Modell ist sofort gegeben.

Die Kategorien unterscheiden sich wie folgt:

- **Kategorie A** – Allgemeine Kennzeichen:  
z.B. Vereinbarung einer Vertraulichkeitsklausel zur Nicht-Offenlegung gegenüber Steuerbehörden oder steuervorteilabhängiges Honorar
- **Kategorie B** – Spezifische Kennzeichen:  
z.B. Umwandlung von Einkünften in niedrigbesteuerte Arten von Einkünften oder grenzüberschreitende Übertragung von Verlusten
- **Kategorie C** – Spezifische Kennzeichen im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Transaktionen:  
z.B. Mehrfache Abschreibung desselben Vermögenswerts oder Beantragung der Befreiung von Doppelbesteuerung in mehreren Staaten



- **Kategorie D** – Spezifische Kennzeichen hinsichtlich Vereinbarungen über den Informationsaustausch in der Union:  
z.B. Gestaltung, die zur Aushöhlung der Meldepflicht zum automatischen Informationsaustausch über Finanzkonten führt
- **Kategorie E** – Spezifische Kennzeichen hinsichtlich Verrechnungspreisgestaltung  
z.B. Modelle, die nicht dem Fremdvergleichsgrundsatz oder den OECD-Verrechnungspreisrichtlinien standhalten

### Offenzulegende Informationen

Erfüllt ein grenzüberschreitendes Steuergestaltungsmodell mindestens eines der oben genannten Merkmale, sind folgende Informationen offenzulegen:

- Angaben zum Intermediär bzw. zum Steuerpflichtigen (Name, Steueransässigkeit, SteuerNr.)
- Kennzeichen, die die Meldepflicht ausgelöst haben
- Zusammenfassung über den Inhalt der meldepflichtigen grenzüberschreitenden Gestaltung
- Datum der Ausführung des ersten Umsetzungsschritts des Modells
- Details zu nationalen Vorschriften, auf denen die Meldepflicht beruht
- Wert des meldepflichtigen Steuergestaltungsmodells
- Angabe der vom Modell betroffenen Mitgliedsstaaten

### Meldefristen, Sanktionen und Inkrafttreten

Intermediäre müssen meldepflichtige grenzüberschreitende Gestaltungen innerhalb von 30 Tagen bei der zuständigen Steuerbehörde melden. Die Informationen werden dann automatisch an ein Zentralverzeichnis weitergegeben, auf welches alle anderen Mitgliedsstaaten Zugriff haben. Bei Nichteinhaltung der Meldepflicht haben die Mitgliedsstaaten entsprechende Sanktionen zu erlassen, die „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen.

Die Mitgliedstaaten haben **bis zum 31.12.2019** Zeit, um die Richtlinie in nationale Rechtsvorschriften umzusetzen.

**Die neuen Meldepflichten gelten ab dem 01.07.2020.** Die Mitgliedstaaten müssen dann alle drei Monate Informationen austauschen, und zwar innerhalb eines Monats nach Ablauf des Quartals, in dem die Informationen eingegangen sind. Der erste automatische Informationsaustausch wird somit am 31.10.2020 abgeschlossen sein.



## Beantwortung eines Auskunftersuchens der britischen Finanzverwaltung

Deutsche Steuerbehörden sind im Rahmen eines Auskunftersuchens berechtigt, Auskünfte an die britische Finanzverwaltung weiterzuleiten. In einer aktuellen Entscheidung hat das Finanzgericht Köln hierzu Stellung genommen. So genügt es, dass zum Zeitpunkt des Ersuchens eine steuerliche Relevanz besteht. Ob die bekannt gegebene Informationen für den Fall tatsächlich relevant sind, ist unerheblich.

### Sachverhalt:

Im streitgegenständlichen Fall hatte die britische Finanzverwaltung an die deutsche Finanzbehörde ein Auskunftersuchen basierend auf der Richtlinie 2011/16/EU und Art. 27 DBA-Großbritannien übermittelt.

Der Antragsteller ist britischer Staatsbürger, der einen Wohnsitz in Großbritannien innehat. Er war zum streitgegenständlichen Zeitpunkt in Deutschland gemeldet und selbstständig tätig. Im Kern ging es um eine Bonuszahlung in Höhe von 440.000 €, die gegenüber den britischen Finanzbehörden nicht erklärt wurden und auch keine Nachweise vorlagen, dass der Antragsteller die entsprechende Zahlung in Deutschland versteuert hatte. Nach Anhörung des Antragstellers teilte ihm das Finanzamt mit, dass die angefragten Informationen erforderlich seien, da im Rahmen der laufenden Prüfung durch die britische Finanzverwaltung der Steuerpflichtige um Aufklärung eines Sachverhaltes gebeten worden sei, er dieser Bitte aber nur unzureichend nachgekommen ist. Der Antragsteller versuchte im Rahmen eines Rechtsschutzverfahrens vor dem Finanzgericht Köln die Auskunftserteilung zu unterbinden, der Antrag blieb aber erfolglos.

Die deutsche Finanzbehörde habe zu Recht darauf verwiesen, dass die britische Finanzverwaltung mit dem Informationsersuchen nur solche Informationen von der deutschen Finanzverwaltung verlangt, die nur die deutsche Finanzverwaltung oder der Antragsteller selbst hatten und der Antragsteller ohnehin der britischen Finanzbehörde hatte offenlegen müssen.

vgl. Finanzgericht Köln vom 30.06.2017, 2 V 687/17





## JEFTA: Größtes Freihandelsabkommen der EU wurde im Juli in Tokio unterzeichnet

Mit dem Freihandelsabkommen EU-Japan wird durch die Abschaffung der Zölle ein Einsparpotenzial von fast 1 Mrd. Euro jährlich freigesetzt. Insbesondere die Waresegmente Kraftfahrzeuge, Maschinen, Chemikalien, Pharmazeutika und elektrische Maschinen sind stark von der neugeschlossenen Einigung betroffen. Bevor das Abkommen im Frühjahr 2019 in Kraft treten kann, muss es noch vom EU-Parlament und vom japanischen Parlament ratifiziert werden.

Japan stellt aus EU-Sicht den sechstgrößten Handelspartner weltweit dar und birgt mit 127 Mio. Verbrauchern gewaltige Marktchancen für die hiesige Exportwirtschaft: Mit Inkrafttreten des Abkommens wird durch die Abschaffung der Zölle ein Einsparpotenzial von fast 1 Mrd. Euro jährlich freigesetzt. Insbesondere die Waresegmente Kraftfahrzeuge, Maschinen, Chemikalien, Pharmazeutika und elektrische Maschinen, welche die Top fünf Ex- und Importe darstellen, sind stark von der neugeschlossenen Einigung betroffen. Erhebliche Zollsenkungen bei der Einfuhr in Japan dürfen auch EU-Ausführer von verarbeitetem und frischem Schweinefleisch, Rindfleisch, Wein, Käse, landwirtschaftlichen Verarbeitungserzeugnissen, Fischerei- und Holzserzeugnissen, Kunststoffen, Kosmetika, Textilwaren und Bekleidung erwarten. JEFTA zeichnet sich durch diverse Besonderheiten im Vergleich zur Mehrzahl der bestehenden Freihandelsabkommen der EU aus. Diesen gilt es nunmehr verstärktes Augenmerk zu widmen, um die Vorteile des neuen Freihandelsabkommens so bald wie möglich voll ausschöpfen zu können.

### Abkommensspezifische Ursprungsregeln und Pflicht zur Angabe der herangezogenen Ursprungsregel

Die abkommensspezifischen Ursprungsregeln und die Neuerung der Pflicht zur Angabe der herangezogenen Ursprungsregel werden gleich eine Überprüfung der betrieblichen Systeme und Prozesse erfordern: Die Be- und Verarbeitungslisten im JEFTA weichen von denen bisheriger EU-Freihandelsabkommen ab und beinhalten insbesondere das neue alternative Be- und Verarbeitungskriterium des prozentualen regionalen Wertanteils (Regional Value Content, RVC) auf Basis des Incoterms FOB. Die Kalkulation des EU-Ursprungs kann in diesen Fällen somit künftig wahlweise auf zwei unterschiedliche Prozentklauseln gestützt werden – zum einen auf den herkömmlichen prozentualen Höchstwert der Vormaterialien ohne Ursprungseigenschaft vom Ab-Werk-Preis (Incoterm EXW), zum anderen den neuen prozentualen Mindestwert des regionalen Wertanteils.

Demnach kommen bei diesem Alternativkriterium gewisse Logistikkosten (Verladung auf Transportmittel, Gebühr des Logistikers für die Übernahme der Ausfuhrzollanmeldung, Transport zum Ausfuhrhafen und dortige Verladung) als Faktor bei der Ursprungskalkulation hinzu und es könnte sich ggf. eine Umstellung der automatisierten Präferenzkalkulation anbieten. Da im Rahmen der automatisierten Präferenzkalkulation in der EU allerdings bislang durchweg der Ab-Werk-Preis herangezogen wird, wird es dafür einer Modifikation in der Zoll- und Außenhandelssoftware bedürfen.





Ebenso sieht das Freihandelsabkommen vor, dass Ursprungserklärungen auf der Rechnung, dem Lieferschein oder dem Handelspapier abzugeben sind. Der Ausführer ist in diesem Rahmen zusätzlich dazu verpflichtet, genaue Angaben zu den verwendeten Ursprungsregeln zur Ursprungsfindung zu machen. Dabei wird zwischen den Angaben „A“ für vollständige Gewinnung, „B“ für vollständige Herstellung, „C1“ für Tarifsprung, „C2“ für Prozentklausel (beide Varianten), „C3“ für Herstellungsprozess, „C4“ für besondere Regeln für PKWs und einige PKW-Teile, „D“ für Kumulierung und „E“ für Toleranzregel differenziert. - Dies sind Angaben, die bislang in keinem der EU-Freihandelsabkommen im Rahmen der Ursprungserklärung auf der Rechnung erforderlich sind.

Zur Vereinfachung soll eine solche Erklärung - durch Ergänzung einer Angabe zur Geltungsdauer - für mehrere Sendungen identischer Erzeugnisse abgegeben werden können. Maximal ist eine auf diese Weise befristete Erklärung für Sendungen in einem Zeitraum von 12 Monaten gültig.

### **Kein Draw-Back Verbot**

Wie auch die Freihandelsabkommen der EU mit Kanada und Südkorea, kennt das Abkommen zwischen Japan und der EU kein Verbot der Präferenzbehandlung für Waren, die im Zollgebiet der anderen Abkommenspartei im Rahmen einer aktiven Veredelung hergestellt worden sind. Es besteht somit die Möglichkeit einer doppelten Gewährung von Zollvorteilen: Zunächst wird auf die Vormaterialien aufgrund der Überführung zum Zollverfahren der aktiven Veredelung kein EU-Einfuhrzoll gezahlt und nachgelagert können bei der Einfuhr der hergestellten Waren in Japan zusätzlich die begünstigten Zollsätze des neuen Freihandelsabkommens in Anspruch genommen werden.

Im Rahmen des Handels mit und der Herstellung von präferenzbegünstigten Produkte für den japanischen Markt bietet es sich von daher jetzt an, die Implementierung einer aktiven Veredelung in Betracht zu ziehen.

### **Notwendigkeit des Status „REX“ (Registrierter Ausführer)**

Der „Registrierte Ausführer“ ist ein seit dem 1. Januar 2017 bestehendes Verfahren, welches bisher nur im Rahmen des CETA-Abkommens (Comprehensive Economic and Trade Agreement der EU mit Kanada) sowie im APS (Allgemeines Präferenzsystem für Entwicklungsländer), in Zukunft jedoch auch im Präferenzverkehr mit Japan angewendet und oberhalb der Wertschwelle zwingende Voraussetzung wird. Unternehmen wird es dadurch ermöglicht, eigenständig Ursprungsnachweise in Form einer Ursprungserklärung auf der Rechnung auszustellen, ohne dass eine direkte Mitwirkung der Behörden notwendig ist.

Anstelle einer Bewilligung als sog. Ermächtigter Ausführer, wie in anderen Freihandelsabkommen erforderlich, genügt zur Erlangung des Status „Registrierter Ausführer“ (REX) eine Registrierung im EU-weiten REX-System. Hierfür bedarf es eines schriftlichen formgebundenen Antrages an das Hauptzollamt des Bezirkes, in dem der Antragsteller die präferenzrechtliche Buchhaltung führt. Die einmalige Registrierung berechtigt gleichzeitig zur Ausstellung von Ursprungserklärungen auf der Rechnung im Rahmen von CETA und APS.

Notwendig wird die Registrierung als „REX“ allerdings erst bei einem Wert der Ursprungszeugnisse von über 6000 Euro pro Sendung.



## Zollkontingente

Japan wird über die Waren hinaus, für die nach JEFTA die Zölle durchweg reduziert oder abgeschafft werden, für verschiedene andere Waren zollfreie bzw. zollermäßigte Kontingente einführen. Zollkontingente setzen eine bestimmte Warenmenge fest, die entweder nach dem Gewicht oder einer anderen spezifischen Einheit begrenzt ist und innerhalb eines Jahres zollbegünstigt oder zollfrei eingeführt werden darf. Für die Vergabe der gewährten Freimengen / Begünstigungsmengen gilt das Windhundverfahren („First come, first served“), so dass neben den notwendigen administrativen Schritten im Hinblick auf vorzulegende Unterlagen und sonstige Voraussetzungen für die Inanspruchnahme auch eine genaue Überwachung der verfügbaren verbleibenden Kontingentsmenge erforderlich ist.

Im Wesentlichen betroffen von den Zollkontingenten im JEFTA ist der landwirtschaftliche Sektor und die Lebensmittel-Branche. So hat Japan für Milchpulver und Butter (15.000 metrische Tonnen bis zum 6. Jahr), Frischkäse wie Mozzarella sowie für diverse landwirtschaftliche Verarbeitungserzeugnisse (Malz, Kartoffelstärke, Molke) erhebliche Quoten angesetzt. Umgekehrt wird das bestehende Kontingentsystem, welches Leder und Schuhe betrifft, unmittelbar bei Inkrafttreten des Abkommens abgeschafft, sodass die bisherige Einschränkung von EU-Ausfuhren in diesem Bereich aufgehoben wird.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind die Bestimmungen des Abkommens noch nicht in Kraft getreten.

Ein vollständiges Inkrafttreten des Paktes wird für März 2019 erwartet. EU-Importeure sowie -Exporteure haben bis dahin die Gelegenheit sich frühzeitig mit den rechtlichen und materiellen Besonderheiten des Abkommens vertraut machen, um mögliche Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und nutzen und die unternehmensinternen Systeme und Prozesse darauf vorbereiten zu können.

Quelle: Pressemitteilung Bundesfinanzministerium vom 08.08.2018

**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](mailto:info@i-a-c.de)**



## Arbeitsrecht

### bAV-Leistungen: Keine Beratungspflicht des Arbeitgebers

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen Aufklärungs- und Hinweispflichten in Bezug auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Bei einer Verletzung dieser Pflichten, kann dies Schadensersatzansprüche nach sich ziehen.

Ein Arbeitgeber macht sich allerdings nicht schadensersatzpflichtig, wenn er bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mittels eines Aufhebungsvertrags seinem Arbeitnehmer nicht darauf hinweist, dass ein Anspruch auf vorgezogene Leistungen bei Vollendung des 60. Lebensjahres aus der bAV besteht. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Aufhebung nicht vorhersehen konnte, dass der Arbeitnehmer vorgezogene Leistungen beanspruchen wollen könnte bzw. möchte, so das LAG Rheinland-Pfalz.

Das LAG hat die Hinweispflichten für den folgenden Urteilsfall verneint (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 11.08.2017, Az. 1 Sa 67/17, rechtskräftig):

Es ging um eine 50 Jahre alte Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis in 2004 aufgehoben wurde. Zu diesem Zeitpunkt war nicht wahrscheinlich und auch nicht abzusehen, dass sie mit Vollendung des 60. Lebensjahres vorgezogene Leistungen beanspruchen können würde bzw. wollen würde. Im Jahr 2013 fragte sie bei ihrem Arbeitgeber nach dem Stand der bAV. Auch dies ist nicht als eine Aufklärungsbitte über die Ansprüche der bAV zu verstehen.

---

### Wann darf ich neben dem Job noch arbeiten?

Wer neben seinem Beruf einen weiteren Job ausüben will, muss einiges beachten.

Rund jeder zehnte Arbeitnehmer hat neben seiner Haupttätigkeit noch einen Nebenjob. Dafür gelten allerdings bestimmte rechtliche Voraussetzungen – ansonsten darf der Hauptarbeitgeber die Nebentätigkeit auch verbieten.

Wer neben dem Job arbeitet, der ist in guter Gesellschaft: Laut Bundesagentur für Arbeit haben rund acht Prozent der berufstätigen Menschen in Deutschland neben ihrer eigentlichen Arbeit noch einen Nebenjob – Tendenz steigend. Aber darf eigentlich jeder neben seinem Hauptjob arbeiten?

Ganz grundsätzlich ja: Der Arbeitgeber darf einen Nebenjob nicht verbieten, sofern dabei die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Das ist im Grundgesetz im Artikel 12 geregelt: Dieser Artikel garantiert das Recht auf eine freie Berufsausübung. Das gilt auch für eine Nebentätigkeit, die jemand neben seiner Hauptarbeit macht.

Aber natürlich gelten dafür auch Ausnahmen: Wenn jemand zum Beispiel über Tag Menschen operiert und parallel jede Nacht bis um 3 Uhr kellnert, dann wird die Müdigkeit schnell gefährlich – und das nicht nur für ihn selbst, sondern vor allem für die Patienten. Auch wer seinen Jahresurlaub ausschließlich zum Arbeiten nutzt, statt sich in dieser Zeit zu erholen, der hat rechtlich schlechte Karten.



Was also sollten Sie beachten, wenn Sie eine Nebentätigkeit annehmen wollen?

### **Informieren Sie Ihren Arbeitgeber**

Sie sind zwar nicht in jedem Fall gesetzlich dazu verpflichtet, Ihren Arbeitgeber zu informieren, wenn Sie nebenbei noch arbeiten möchten. Für ein gutes Arbeitsverhältnis bietet es sich aber an, es gemeinsam zu besprechen, wenn Sie eine Nebentätigkeit aufnehmen wollen.

Schauen Sie dafür auch in Ihren Vertrag: In manchen Unternehmen schreibt der Arbeitsvertrag vor, dass Sie Ihren Arbeitgeber ohnehin informieren müssen, bevor Sie eine Nebentätigkeit annehmen. Falls der Vertrag dies vorsieht, sollten Sie entsprechend handeln, denn ansonsten droht eine Abmahnung.

Übrigens: Ein Arbeitgeber kann Ihnen einen Nebenjob nicht pauschal verbieten. Wenn er seine Interessen beeinträchtigt sieht, darf er Ihnen die Nebentätigkeit aber untersagen. Deshalb sollten Sie einige weitere Dinge beachten.

### **Achten Sie auf Ihre Arbeitszeit**

Wie lange Arbeitnehmer in der Woche arbeiten dürfen, ist im Arbeitszeitgesetz geregelt. Dieses sieht acht Stunden pro Werktag vor, Samstage eingeschlossen. Die wöchentliche Arbeitszeit darf also nicht mehr als 48 Stunden betragen.

Außerdem müssen Sie eine Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn einhalten. Beginnen Sie beispielsweise schon morgens um 7 Uhr mit Ihrer Hauptarbeit, dann dürfen Sie am Abend nicht länger als bis 20 Uhr in Ihrem Nebenjob arbeiten. Auch wenn das vielleicht nervig klingt: Diese Bestimmungen sind dazu da, um Sie zu schützen. Natürlich kann man für eine gewisse Zeit über seine Grenzen gehen und sowohl im Haupt- wie auch im Nebenjob Höchstleistungen erbringen. Auf Dauer aber geht das an die Substanz. Wichtig ist neben der Ruhezeit und der Höchstarbeitszeit übrigens auch, dass Sie Pausenzeiten einhalten. Andernfalls kann Ihr Arbeitgeber Ihnen den Nebenjob untersagen.

### **Der Hauptjob darf nicht leiden**

Wenn Sie angestellt sind, dann schulden Sie Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitskraft. Ihre Arbeitsfähigkeit darf also nicht unter Ihrem Nebenjob leiden. Deshalb hat Ihr Hauptarbeitgeber durchaus ein Vetorecht, wenn Sie bis spät in der Nacht in einer Kneipe kellnern oder aber morgens vor der Arbeit noch Zeitungen austragen möchten, um Ihr Gehalt aufzubessern. Spätestens dann, wenn Sie einmal am Schreibtisch einschlafen sollten, dürfte das für reichlich Ärger suchen – vermutlich aber bekommen Sie bereits Gegenwind, wenn Sie einen solchen Job mit Ihren Vorgesetzten besprechen.

### **Urlaub ist Urlaub, Krankheit ist Krankheit**

Auch Ihr Urlaub hat eine wichtige Funktion – er soll der Erholung dienen. Falls Sie aber im Urlaub in Ihrem Nebenjob durcharbeiten, darf Ihr Chef Ihnen einen solchen Job durchaus verbieten. Das gilt auch, wenn Sie krankgeschrieben sind: Falls Sie nicht in der Lage sind, Ihren Hauptjob auszuüben, dann dürfen Sie auch nicht parallel in Ihrem Nebenjob arbeiten. Fliegt das auf, riskieren Sie mindestens eine Abmahnung oder sogar eine fristlose Kündigung.



Auch dabei gibt es allerdings Ausnahmen: Falls Sie zum Beispiel Taxifahrer sind und sich das Bein gebrochen haben, spricht wenig dagegen, dass Sie trotzdem Ihren Online-Handel für Spirituosen weiter betreiben – sofern das nicht Ihrer Genesung entgegensteht.

### **Machen Sie Ihrem Unternehmen keine Konkurrenz**

Ihr Arbeitgeber kann Ihnen den Nebenjob untersagen, wenn Sie Ihrem Hauptunternehmen Konkurrenz machen. Achten Sie deshalb darauf, dass Sie nicht in Konkurrenz zu Ihrem Hauptarbeitgeber treten. Auch sollten Sie deutlich machen, dass Sie Ihre Geschäftskontakte nicht für eigene Zwecke nutzen werden. Falls Sie beispielsweise in einer Agentur arbeiten und sich als PR-Berater selbstständig machen, dann sollte klar sein, dass Sie sich nicht des Kundenstammes bedienen, den Ihr Hauptarbeitgeber aufgebaut hat. Außerdem müssten Sie in diesem Fall deutlich machen, dass keine Konkurrenz besteht – indem Sie zum Beispiel völlig andere Schwerpunkte setzen.

### **Halten Sie Vereinbarungen schriftlich fest**

Halten Sie alle Vereinbarungen zu Ihrer Nebentätigkeit schriftlich fest. Das gibt Ihnen Sicherheit, falls es einmal rechtlichen Ärger oder einen Wechsel bei Ihren Vorgesetzten geben sollte. Zuvor sollten Sie schriftlich für Ihren Arbeitgeber umreißen, was genau Sie planen:

Schreiben Sie auf, wie Ihre Nebentätigkeit aussehen wird und welche Aufgaben Sie umfassen wird. Umschreiben Sie den zeitlichen Umfang und versichern Sie, dass Sie nicht in Konkurrenz zu Ihrem eigenen Unternehmen arbeiten werden. Weisen Sie darauf hin, dass Ihnen trotz des Nebenjobs noch ausreichend Zeit zur Erholung bleibt und versichern Sie, dass Sie nicht arbeiten werden, wenn Sie arbeitsunfähig geschrieben sind. Sie sollten außerdem darauf hinweisen, dass Ihre Haupttätigkeit für Sie Priorität hat, Sie keine Geschäftsgeheimnisse weitergeben werden und auch keine Geschäftskontakte für Ihre Nebentätigkeit nutzen werden.

### **Verschweigen Sie Ihren Nebenjob nicht!**

Falls Ihre Vorgesetzten Ihre Nebentätigkeit untersagen, dann sollten Sie nicht heimlich arbeiten – das kann richtig Ärger geben. Auch wenn Sie sich sicher wähnen: So etwas fliegt schnell auf, sei es durch eine Steuerkarte, soziale Netzwerke oder über Kollegen. Fechten Sie lieber das Verbot an, denn es ist gar nicht so einfach für einen Arbeitgeber, eine Nebentätigkeit zu untersagen. Suchen Sie zunächst einmal das Gespräch mit Ihren Vorgesetzten und versuchen Sie, mögliche Bedenken auszuräumen. Falls das nicht weiterhilft, ist auch der Betriebsrat eine gute Adresse.

Die meisten Unternehmen stehen einer Nebentätigkeit aber recht positiv gegenüber. Überlegen Sie sich selbst gut, ob Sie sich den Nebenjob wirklich „antun“ möchten – auch Erholung nach der Arbeit hat ihren Wert. Falls Sie aber beispielsweise überlegen, sich umzuorientieren, für eine größere Reise sparen oder sich auf lange Sicht mit Ihrem Nebenjob selbstständig machen möchten, dann kann eine Nebentätigkeit eine gute Idee sein. Das gilt auch, wenn Sie für eine Zeit auf mehr Geld angewiesen sind, weil Sie beispielsweise noch ein Darlehen zurückzahlen müssen.

Quelle: Money online 07.08.2018



## Allgemeines

### EU-Kommission gibt wichtige Hinweise zum Brexit bekannt

Die Europäische Kommission hat am 19. Juli 2018 wichtige Hinweise zur Vorbereitung auf den bevorstehenden Brexit veröffentlicht. Die Kommission betont, dass es zwar nicht wahrscheinlich, aber doch möglich ist, dass Austrittsabkommen und Übergangsphase nicht zustande kommen.

Hier die sieben prägnanten Hinweise in deutscher Übersetzung:

#### Vorbereitung für den 30. März 2019

Wenn das Austrittsabkommen vor dem 30. März 2019 ratifiziert wird, werden die meisten rechtlichen Auswirkungen des Brexit erst ab dem 1. Januar 2021 gelten, das heißt nach der Übergangsphase von 21 Monaten, wie sie im Entwurf des Austrittsabkommens geregelt ist.

Kommt hingegen kein Austrittsabkommen zustande, wird es auch keine Übergangsphase geben, und das EU-Recht wird in dem und auf das VK ab dem 30. März 2019 keine Anwendung mehr finden.

Die Verhandlungen über das Austrittsabkommen dauern derzeit an. Wenn sie abgeschlossen sind, muss das Austrittsabkommen noch ratifiziert werden. Die zukünftigen Beziehungen zwischen EU und VK können erst verhandelt werden, nachdem das VK die EU verlassen hat.

Aber selbst wenn das Austrittsabkommen ratifiziert wird und es ein Abkommen über die künftigen Beziehungen gibt, gilt immer noch: diese Beziehungen werden anders sein als diejenigen zu einem EU-Mitgliedsstaat.

Daher müssen sich alle betroffenen Wirtschaftsbeteiligten auf den 30. März 2019 vorbereiten, rechtzeitig die nötigen Entscheidungen treffen und alle erforderlichen (Verwaltungs-)Verfahren absolvieren um Probleme zu vermeiden.

#### Verantwortlichkeiten in der Lieferkette

Im europäischen Recht haben Wirtschaftsbeteiligte, je nach dem an welcher Stelle der Lieferkette sie operieren, verschiedene Aufgaben (z.B. Hersteller, Importeur, Großhändler, Vertragshändler). So werden beispielsweise Wirtschaftsbeteiligte aus den EU27-Ländern, die Güter aus dem VK einkaufen, im EU Produktsicherheitsrecht als Importeure behandelt werden, mit der Folge, dass sie andere Verpflichtungen im EU-Recht haben. Wenn Sie Produkte aus dem VK einführen, sollten Sie sich jetzt Klarheit über Ihre Verpflichtungen nach EU-Recht verschaffen.

#### Zertifikate, Lizenzen und Erlaubnisse

Wenn Sie für Ihre Aktivitäten Zertifikate, Lizenzen oder Erlaubnisse verwenden, die von einer im VK ansässigen Behörde oder sonstigen Stelle ausgestellt sind – oder von einem im VK gegründeten Träger verwandt werden – können diese nach dem Brexit in der EU nicht mehr gültig sein. Möglicherweise müssen diese übertragen oder bei einer EU27-Stelle neu beantragt werden. Dies gilt insbesondere für Zertifikate, Lizenzen und Erlaubnisse, die für Güter (zum Beispiel im Automob-



bilsektor oder bei Medizinprodukten) und für Dienstleistungen (zum Beispiel Speditionen, Rundfunk oder Finanzdienstleistungen) gelten. Sie sollten jetzt alle notwendigen Schritte einleiten, im VK ausgestellte Zertifikate, Lizenzen oder Erlaubnisse auf die EU27 zu übertragen oder neue beantragen.

### **Zoll, Umsatzsteuer und Verbrauchssteuer**

Im Zoll und bei indirekten Steuern macht es einen großen Unterschied, ob Güter innerhalb der EU oder aus einem / in ein Drittland befördert werden. Geschäfte mit dem VK werden nach dem Brexit im Hinblick auf Zoll- und Umsatzsteuerverfahren komplizierter werden. Wenn Sie Handelsbeziehungen mit britischen Firmen haben, sollten Sie sich mit den europäischen Regeln vertraut machen, die nach dem Brexit gelten – besonders, wenn Sie bislang keine oder nur wenig Erfahrung im Handel mit Drittstaaten haben.

### **Ursprungsregeln**

Wenn Sie Produkte in Drittländer exportieren, mit denen die EU ein Freihandelsabkommen hat, können Exporteure von günstigen Zollsätzen profitieren, wenn diese Produkte nach den Regeln des jeweiligen Abkommens genügend „EU-Ursprung“ haben. Nach dem Brexit wird britischer Input für die Produkte nicht mehr als EU-Ursprung zählen. Sie sollten daher Ihre Lieferketten überprüfen und britischen Input als Nicht-EU-Ursprung bewerten.

### **Verbote und Beschränkungen für Import/Export von Gütern**

Zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit beschränken EU-Vorschriften den Import/Export bestimmter Güter in / aus bestimmte(n) Drittstaaten – zum Beispiel von lebenden Tieren, Produkten tierischen Ursprungs und einige Pflanzen oder pflanzliche Produkte, zum Beispiel Holzverpackungen. Der Import/Export bestimmter Wirtschaftsgüter, zum Beispiel radioaktives Material, Abfall oder manche Chemikalien, ist nur mit bestimmten Erlaubnissen oder Anzeigen möglich. Nach dem Brexit werden Güter, die für das VK bestimmt sind oder von dort kommen, diesen EU-Regeln unterliegen. Sie sollten die nötigen Schritte einleiten, um die Einhaltung der europäischen Einfuhr-/Ausfuhrbestimmungen sicherzustellen.

### **Persönliche Daten**

Gegenwärtig können persönliche Daten frei zwischen den Mitgliedsstaaten der EU ausgetauscht werden. Nach dem Brexit wird ein solcher Austausch persönlicher Daten zwar noch möglich sein, aber besonderen Bedingungen unterliegen, die sich aus dem europäischen Recht ergeben. Unternehmen, die gegenwärtig persönliche Daten in das VK übertragen, sollten sich darüber im Klaren sein, dass es sich dabei künftig um eine Übertragung persönlicher Daten in ein Drittland handeln wird. Wenn das Datenschutzniveau im VK im Wesentlichen demjenigen der EU entspricht und bestimmte Bedingungen erfüllt sind, kann die Europäische Kommission eine Gleichwertigkeit feststellen, die eine Übermittlung personenbezogener Daten in das VK ohne Einschränkungen ermöglicht. Die Unternehmen sollten jedoch prüfen, ob in Ermangelung einer solchen Feststellung, Maßnahmen erforderlich sind, um sicherzustellen, dass diese Übertragungen weiterhin möglich sind.



## EU-Registrierungen und Meldungen innerhalb der EU

### Mitarbeitereinsätze in Frankreich: Erste Erleichterungen bei der Registrierung

Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter zur Erbringung von Dienstleistungen nach Frankreich entsenden, müssen diese laut Art. D 341-5-7 des Code du Travail im Vorfeld online über das Portal „[SIPSI](#)“ melden. Zusätzlich werden von der Arbeitsinspektionsbehörde Dokumente gefordert.

Bisher gibt es keine Ausnahmen, welche Tätigkeiten nicht gemeldet werden müssen, d. h. beispielsweise selbst das Ausliefern von Waren ist meldepflichtig. Besondere Auflagen gelten für den Bausektor. Zudem muss ein Ansprechpartner benannt werden, der während und nach der Entsendung als Kontakt für die Behörde gilt. Ziele dieser Richtlinie 2014/67/EU sind Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften und Transparenz für Dienstleistungserbringer.

Nun sind die ersten Erleichterungen im Registrierungsverfahren geplant. Im Grenzgebiet ansässige Unternehmen, die mehrmals in der Woche ihre Mitarbeiter nach Frankreich entsenden, sollen bald weniger umfangreichen Auflagen unterliegen. Auch für kurze Entsendungen in nicht betrugsanfälligen Gewerben sollen ebenfalls die Auflagen reduziert werden. Zu nicht betrugsanfälligen Gewerben zählen beispielsweise Messebesuche oder -auftritte, Teilnahme von Sportlern an Wettkämpfen oder Künstlern an Events sowie die Teilnahme an Veranstaltungen von maximal 48 Stunden.

Von der für 2018 geplanten Entsendegebühr wurde bereits abgesehen, da eine solche Gebühr nicht mit dem europäischen Recht vereinbar wäre und keinen wirklichen Schutz vor unrechtmäßiger Beschäftigung bietet.

Im Gegenzug sollen Kontrollen und Strafen bei Regelverstößen ab Januar 2019 verschärft werden. Bereits jetzt droht eine Strafe in Höhe von bis zu 2.000 Euro pro nicht ordnungsgemäß gemeldeten Mitarbeiter. In Wiederholungsfällen steigert sich das Bußgeld auf bis zu 4.000 Euro pro entsandten Mitarbeiter. Insgesamt können sich die Geldstrafen auf bis zu 500.000 Euro belaufen.

Ab 2019 wird zusätzlich eine Verwaltungsstrafe eingeführt, jedoch muss die genaue Ausführung durch das Arbeitsministerium noch festgesetzt werden. Allerdings ist bereits jetzt bekannt, dass die Strafe bis hin zum Tätigkeitsverbot in Frankreich gestaffelt werden soll.





## Dänemark verschärft Bußgelder bei fehlender RUT-Registrierung

Wer als ausländische Firma in Dänemark Dienstleistungen erbringen will, muss sich in aller Regel vor Beginn der Tätigkeit im Register für ausländische Dienstleister (RUT) anmelden.

Dänische Auftraggeber sind verpflichtet, die Anmeldung zu überprüfen und der zuständigen Behörde das Fehlen einer Anmeldung anzuzeigen. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann, abgesehen vom vollständigen Unterlassen der Anmeldung, zum Beispiel auch darin liegen, dass unvorhergesehene Änderungen (zum Beispiel höherer Personalbedarf als vermutet) nicht im RUT angezeigt werden.

Verstößt ein ausländisches Unternehmen gegen die oben genannte Meldepflicht, ist ein Bußgeld von DKK 10.000 fällig (bei wiederholter Verletzung DKK 20.000). Neu ist in diesem Zusammenhang, dass seit Juli 2018 bei einer Überschreitung der Anmeldefrist zusätzlich eine „Tages-Buße“ von weiteren DKK 1.500 fällig werden kann.

**Haben Sie Fragen rund um das Thema EU- Registrierungen und Meldungen innerhalb der EU?**

**Wir beantworten sie gern.**

**Kontaktieren Sie uns unter Tel. Nr.: 0561 703 453-0 oder per E-Mail: [info@i-a-c.de](mailto:info@i-a-c.de)**



### Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland bedarf einer gewissenhaften Koordinationsarbeit mit länderspezifischen Informationen und Erfahrungen – für Geschäftseisen, Projektansätze oder Entsendungen. IAC ist ausschließlich auf dem Gebiet des Internationalen Personalmanagements tätig und unterstützt Unternehmen so umfassend, dass die Personalabteilung im Hinblick auf Mitarbeiterentsendungen weltweit vollständig entlastet werden kann – zur Befriedigung 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](mailto:info@i-a-c.de) | [www.i-a-c.de](http://www.i-a-c.de)





## China Business

Ab sofort informieren wir Sie in dieser Rubrik über aktuelle Entwicklungen und Trends allgemein rund um China als auch über spezielle Änderungen bei Mitarbeiterereinsätzen. Zeitgleich halten wir Sie hier auch auf dem Laufenden über unsere Entwicklungen mit unserem Office in China. Wir freuen uns, Sie auch in diesem Gebiet noch besser zu betreuen und Ihre Einsätze zu begleiten.

Wie bereits angekündigt sind wir seit dem 22.05.2018 persönlich in Peking erreichbar. Sie können unsere Mitarbeiterin Frau **Leting Wang**, die sich in den Räumen der AHK Peking befindet, unter den folgenden Kontaktdaten erreichen:

**International Assignment Consulting  
c/o German Industry and Commerce Greater China Beijing**

北京市朝阳区东三环北路8号  
亮马河大厦2座0830室, 100004  
Unit 0830, Landmark Tower 2,  
8 North Dongsanhuan Road, Chaoyang District,  
Beijing, 100004, China

Tel: +86 10 6539 6736  
Fax: +86 10 6539 6689  
Email: [wang.leting@i-a-c.de](mailto:wang.leting@i-a-c.de)

Wir bieten Ihnen nachfolgende Services in China an (nicht abschließend):

- **Payroll- Administration** – Durchführung von Gehaltsabrechnungen für Expats und Locals in China
- **Sozialversicherungsrechtliche Antragstellungen** für Impatriate-Einsätze außerhalb Chinas weltweit
- **Erstellung lokaler Anstellungsverträge** nach chinesischen Recht
- **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



## 中德有望在职业教育领域加强合作 – China and Germany are expected to strengthen cooperation in the field of Vocational Education

7月10日，德国文教部联席会议（KMK）秘书长乌多·米歇里克（Udo Michallik）和中国教育部部长陈宝生在柏林签署了联合声明。双方将会在职业教育的发展上进行结构和内容的信息互换，并且共同开展项目。中方希望，德国能与中国合作或者独立在中国建立职业院校。两国计划拟定针对实践型职业教育的教育方案，并付诸实施。此外，该声明也提出，在职业教育中要重视并实现新技术，在教学过程中能运用数据化和信息技术。对中专和大专师资力量的培训课程也在计划之中。此外，双方希望在中学层面开展并扩大合作，加强两国学生交流。今年夏天的暑期学校“中国桥”计划中，将会有84位德国职业学校的学生和11位陪同人员在中国开展为期2周的交流，而中方也可能会送近千名职业学校的老师到德国进行培训。中方对其他职业领域的教育计划同样表达了兴趣，德国文教部联席会议也希望能了解这些教育计划在中国的接受程度，并且从中国的手机应用中获益，来简化远程学习。

In July 10th, the joint meeting of the German Ministry of culture and Education (KMK) secretary general Udo Micherik (Udo Michallik) and Chinese Minister of education Chen Baosheng signed a joint statement in Berlin. The two sides will exchange information on structure and content in the development of vocational education, and jointly carry out projects. China hopes that Germany can cooperate with China or establish an independent vocational school in China.

In addition, the statement also proposed that attention should be paid to and the implementation of new technologies in Vocational education, the use of data and information technology in the teaching process. Training courses for secondary and tertiary teachers are also being planned. In addition, the two sides hope to expand cooperation at the middle school level and strengthen exchanges between the two countries. In this summer's summer school "China Bridge" program, there will be 84 German vocational school students and 11 escorts in China for 2 weeks of communication, and China may also send nearly 1000 vocational school teachers to Germany for training.

The Chinese side also expressed interest in other vocational education programs. The joint meeting of the German Ministry of culture and education also hopes to understand the acceptance of these programs in China and benefit from China's mobile phone applications to simplify distance learning.

## Termine und Veranstaltungen

### IAC Seminare und 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 umfängliche Unterstützung abseits der Theorie darstellt.

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

#### **Grundlagen der Entgeltabrechnung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen am 27.08.2018**

Die Entgeltabrechnung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen ist äußerst komplex und stellt die Verantwortlichen vor große Herausforderungen, welche im Aufwand keinesfalls mit den Prozessen einer nationalen Entgeltabrechnung vergleichbar sind. Neben der Einhaltung von fristgerechten Antragsverfahren ist die Transparenz der Entgeltabrechnung für den entsandten Mitarbeiter zu gewährleisten. Der Vortrag zeigt dem Teilnehmer die Grundlagen der Entgeltabrechnung international auf und verdeutlicht die Gefahren, die bei einer fehlerhaften Abrechnung entstehen können.

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

#### **Crashkurs Steuer- und Sozialversicherungsrecht bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen am 18.09.2018**

Eine intensive Vorbereitung von Mitarbeiterereinsätzen ins Ausland stellt eine besondere Herausforderung für Mitarbeiter/innen der Personalabteilung und Entgeltabrechnung dar. Gerade für Mitarbeiter, die sich erstmals in diesem Themenbereich bewegen, ist eine Einarbeitung in die gesetzlichen Grundlagen besonders wichtig.

In diesem Crashkurs zeigen wir den Teilnehmern die Grundlagen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen auf. Dieses Basiswissen ist für eine zuverlässige Beurteilung der Auslandseinsätze von enormer Relevanz, um den besonderen Fürsorgepflichten nachkommen und den erhöhten Haftungsrisiken entgegen wirken zu können.

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



## Einreise- und Aufenthaltsrecht - notwendige Dokumente und Anträge für einen legalen Aufenthalt im Einsatzland am 25.09.2018

Für Unternehmen stellen internationale Mitarbeiterereinsätze eine besondere Herausforderung dar. Zu einer intensiven Vorbereitung dieser Einsätze gehört auch die Sicherstellung eines legalen Aufenthalts im Einsatzland durch die Beantragung der hierzu notwendigen Dokumente. Hier stehen nicht zuletzt auch die Fachvorgesetzten und Personalbereiche in der Verantwortung und haben eine besondere Fürsorgepflicht zu erfüllen.

Dieses Seminar gibt den Teilnehmern einen praxisnahen Überblick über einreise- und aufenthaltsrechtliche Grundlagen. Durch konkrete Beispiele zu ausgewählten Zielländern wird den Teilnehmern ein praxisbezogener und ausführlicher Einblick in das Aufenthalts- und Zuwanderungsrecht gewährt.

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



## 12. HR International - Challenges and Best Practice am 12. und 13.09.2018

Bereits zum **12. Mal findet im September 2018** unsere zweitägige Veranstaltung „HR International – Challenges and Best Practice“ statt. Unser regelmäßig stattfindender Arbeitskreis befasst sich in Tiefe mit ausgewählten Themen der Entsendepraxis. Neben hochkarätigen Fachvorträgen erwartet Sie die Möglichkeit eines intensiven und offenen Austauschs von Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen mit den anderen Teilnehmern.

Einen intensiveren und hochkarätigeren Erfahrungsaustausch unter international tätigen Personalern werden Sie nicht finden. Profitieren Sie von dem vertrauensvollen Netzwerk und gewinnen Sie zahlreiche Einblicke über am Markt praktizierte Trends und Lösungen. Die zweitägige Veranstaltung beinhaltet ein gemeinsames Abendprogramm am Ende des ersten Tages, um den Erfahrungsaustausch weiter zu fördern bzw. zu vertiefen.

### Inhalte:

- Die Tücken der Matrix-Struktur bei international tätigen Unternehmen
- Aktuelles aus dem Steuerrecht
- Praxis Live – Travelmanagement und Reiseanträge für Auslandsreisen tracken
- EU-Entsenderichtlinie: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort
- Vortrag Umzugs- und Relocationdienstleistungen für den entsandten Mitarbeiter
- Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen
- Betriebsprüfungen in der Praxis – Schwerpunkte der Betriebsprüfer
- Fachvorträge zu aktuellen Themen der Entsendepraxis
- Networking und Austausch der Teilnehmer über aktuelle Themen der Entsendepraxis
- Beantwortung aktueller Tagesfragen

**Termin:** Mittwoch und Donnerstag, 12. und 13. September 2018

**Uhrzeit:** 1. Tag 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr  
2. Tag 08:30 Uhr bis 16:00 Uhr

**Veranstaltungsort:** Best Western Plus Hotel Kassel City, Spohrstraße 4, 34117 Kassel

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

## 7. Nordhessischer Außenwirtschaftstag am 23. Oktober 2018 in Kassel

### **Schnell, sicher & günstig! Vorteile der Digitalisierung bei Auslandsgeschäften!**

Die Nutzung des Internets ist heutzutage zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Niemand kauft einen neuen Computer oder bucht eine Reise, ohne sich vorher darüber informiert zu haben, ob es die Angebote auch noch woanders zu besseren Konditionen gibt.

Die Nutzung der digitalen Welt bietet auch im Geschäftsleben, insbesondere bei grenzüberschreitenden Geschäften, zahlreiche Möglichkeiten, Geschäfte schneller, sicherer, einfacher und oftmals auch preisgünstiger durchzuführen. Dass dies so ist und welche Möglichkeiten es gibt, hierüber informiert in diesem Jahr der Außenwirtschaftstag. Er zeigt anhand praktischer Beispiele aus verschiedensten Bereichen, wie die Nutzung digitaler Möglichkeiten dabei hilft, den praktischen Geschäftsalltag zu erleichtern. Gleichzeitig wird darüber informiert, was es zu beachten gilt um Risiken hierbei zu vermeiden und wie häufige Stolperfallen umgangen werden können.

### **Der 7. Nordhessische Außenwirtschaftstag...**

...stellt anhand ausgewählter Praxisfälle dar, wie Geschäfte durch die Nutzung neuester Medien und Möglichkeiten kostenoptimiert, sicher, schnell und erfolgreich durchgeführt werden können.

...liefert mit kompetenten Fachreferenten aus der Praxis wertvolle Hinweise und Informationen.

...bietet Gelegenheit zur Information und Diskussion, zum Gedankenaustausch und zur Vernetzung.

Auf einem ‚Internationalen Marktplatz‘ präsentieren sich im Foyer neben regionalen auch überregionale Anbieter aus dem Bereich Außenwirtschaft als kompetente Ansprechpartner mit ihren Dienstleistungen.

**Als Partner des Außenwirtschaftsforums** freuen wir uns, diese Veranstaltung unterstützen zu dürfen. Durch die Unterstützung von Sponsoren und Partnern ist auch in diesem Jahr die Teilnahme an der Veranstaltung kostenfrei. Um Voranmeldung wird gebeten.

**Weitere Informationen, das Programm und das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an den Geschäftsführer des Außenwirtschaftsforums, Herrn Külzer-Schröder

**Telefon:** 0561-4302530

**E-Mail:** [info@ausenwirtschaftsforum.de](mailto:info@ausenwirtschaftsforum.de)

# 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](mailto:info@i-a-c.de) | [www.i-a-c.de](http://www.i-a-c.de)

