



Newsletter Dezember 2018

Strategische Ausrichtung

Professionalität

Prozess-Optimierung

Aktuelle Informationen

IAC | INTERNATIONAL
ASSIGNMENT
CONSULTING





Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2018 neigt sich dem Ende zu und das Fest der Freude und Besinnlichkeit steht vor der Tür. Nicht in allen Ländern dieser Welt kann Weihnachten so harmonisch und friedvoll gefeiert werden wie in Deutschland. Mit dem Ablauf des Jahres ist es auch an der Zeit einmal **Danke** zu sagen.



Danke an all unsere Kunden für Ihr Vertrauen in unsere Arbeit, Danke an all die Unternehmen, die sich trotz der einen oder anderen wirtschaftlichen Einschränkung nicht davon abhalten lassen, international zu expandieren.

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

Entdecken Sie die Neuigkeiten aus den Bereichen Sozialversicherungs-, Visa- und Aufenthalts- und Steuerrecht sowie Allgemeines, Mindestlohn und China Business.

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen im nächsten Jahr einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 13 - 14.

Mein Team und ich, wir freuen uns auf Ihre spannenden internationalen Aktivitäten, die wir gern unterstützen.

Nun heißt es aber erst einmal „Zeit nehmen für Entspannung, Ruhe und Erholung sowie Kraft tanken!“. In diesem Sinn wünsche ich Ihnen alles Gute für 2019. Wir freuen uns auf eine weiterhin tolle und abwechslungsreiche Zusammenarbeit mit Ihnen.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.
Copyright 12/2018 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

Sozialversicherungsrecht

Rechengrößen der Sozialversicherung 2019	4
Aufteilung der Beiträge in ausländischen Sozialversicherungen (Globalbeitrag)	5
Kurzfristige Beschäftigung: 70-Tage-Regelung soll bestehen bleiben	6

Visa und Aufenthaltsrecht

Business Visa für Indien – Auf die richtige Dokumentation kommt es an	7
Australien: Lange Bearbeitungszeiten beim Subclass 400 Visum	7
Brasilien: Längere Vorlaufzeiten bei Arbeitserlaubnis für technische Einsätze	7

Steuerrecht

Bundesfinanzhof zur steuerfreien Erstattung von Übernachtungskosten bei der Reise mit Familienangehörigen	8
---	---

Allgemeines

Ab 01.01.2019 höhere Umsatzsteuer in Russland	9
Erste Klagen gegen die Reform der Entsenderichtlinie	10

Mindestlohn

BAG-Entscheidung zum Mindestlohn bei Arbeitsunfähigkeit	11
---	----

China Business

Reform des individuellen Einkommensteuergesetzes in China	12
---	----

Termine und Veranstaltungen

IAC Seminare und Veranstaltungen	13
13. HR International - Challenges and Best Practice am 27. + 28.03.2019	14

MERRY CHRISTMAS FELIZ NAVIDAD FROHE WEIHNACHTEN BUON NATALE	14
--	----



Sozialversicherungsrecht

Rechengrößen der Sozialversicherung 2019

Das Bundeskabinett hat die Sozialversicherungsrechengrößen 2019 beschlossen. Entsprechend der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr (2017) wurden die Rechengrößen der Sozialversicherung turnusgemäß angepasst. Im Bundesgebiet betrug die Einkommensentwicklung im Jahr 2017 2,52 % (alte Bundesländer: 2,46 %; neue Bundesländer: 2,83 %).

Im Folgenden werden die wichtigsten Rechengrößen für 2019 vorgestellt:

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.200 €	98.400 €	7.600 €	91.200 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	5.062,50 €	60.750 €	5.062,50 €	60.750 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- u. Pflegeversicherung	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.115 €	37.380 €	2.870 €	34.440 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	38.901 €			

Quelle: <https://www.bmas.de>



Aufteilung der Beiträge in ausländischen Sozialversicherungen (Globalbeitrag)

Im BMF-Schreiben vom 17. September 2018 wurden die Aufteilungsmaßstäbe 2019 für die 9 europäischen Länder mit Globalbeiträgen bekannt gegeben.

Vorsorgeaufwendungen nach	Belgien	Irland	Lettland	Malta	Norwegen
§ 10 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a EStG	51,38 %	75,00 %	76,18 %	51,38 %	57,06 %
§ 10 Absatz 1 Nummer 3 Satz 1 Buchstabe a und b EStG (ohne Krankengeldanteil)	38,67 %	10,48 %	2,85 %	38,67 %	42,94 %
§ 10 Absatz 1 Nummer 3a EStG (Anteil vom Globalbeitrag für Krankengeld)	9,95 % (1,66 %)	14,52 % (2,42 %)	17,15 % (10,40 %)	9,95 % (1,66 %)	-
Gesamtaufwand	100,00 %	100,00 %	96,18 % (3,82 % sonstige nicht Ab- ziehbare)	100,00 %	100,00 %
Für Höchstbetragsberechnung gemäß § 10 Absatz 3 EStG anzusetzender Arbeitgeberanteil	97,96 %	161,25 %	166,83 %	51,38 %	98,12 %

Vorsorgeaufwendungen nach	Portugal	Spanien	Verein. Königreich (GB)	Zypern
§ 10 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a EStG	83,79 %	96,88 %	83,79 %	82,60 %
§ 10 Absatz 1 Nummer 3 Satz 1 Buchstabe a und b EStG (ohne Krankengeldanteil)	-	-	-	-
§ 10 Absatz 1 Nummer 3a EStG (Anteil vom Globalbeitrag für Krankengeld)	16,21 % (2,70 %)	3,12 % (3,12 %)	16,21 % (2,70 %)	17,40 % (2,66 %)
Gesamtaufwand	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Für Höchstbetragsberechnung gemäß § 10 Absatz 3 EStG anzusetzender Arbeitgeberanteil	177,10 %	486,46 %	96,35 %	82,60 %

Quelle: BMF-Schreiben vom 17. September 2018



Kurzfristige Beschäftigung: 70-Tage-Regelung soll bestehen bleiben

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung wurden zuletzt für den Zeitraum 01.01.2015 – 31.12.2018 übergangsweise von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage hochgesetzt. Ab 2019 würden eigentlich wieder die alten Regelungen greifen, sofern es zu keiner neuen gesetzlichen Regelung kommt. Die Bundesregierung möchte nun mit dem Qualifizierungschancengesetz die höheren Grenzen dauerhaft gesetzlich festsetzen.

**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

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 dem Gebiet des Internationalen Personalmanagements tätig und unterstützt Unternehmen so umfassend, dass die Personalabteilung im Hinblick auf Mitarbeiterentsätze weltweit vollkommen 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

IAC INTERNATIONAL ASSIGNMENT CONSULTING



Visa und Aufenthaltsrecht

Business Visa für Indien – Auf die richtige Dokumentation kommt es an

Bitte achten Sie bei der Antragstellung darauf, eine vollständige Dokumentation bei der Antragstellung vorzulegen. Hierzu zählen neben dem unterzeichneten Visumantrag, 2 gleichen Passbildern im indischen Format (5 x 5 cm), einem Begleitschreiben des Arbeitgebers und einem Einladungsschreiben auch ein Auszug aus den indischen Handelsregister seitens Ihres Geschäftspartners (Certificate of Incorporation).

Diese Dokumente werden für die Antragstellung zwingend benötigt. Die Anforderung gilt für jeden Antragsort (Berlin, Hamburg, Frankfurt, München).

Australien: Lange Bearbeitungszeiten beim Subclass 400 Visum

Bitte beachten Sie, dass die konsularischen Bearbeitungszeiten der Visaanträge in der Subclass 400 aktuell 3-4 Wochen nach Einreichung der Antragsunterlagen betragen. Zur Weihnachtszeit kann die Bearbeitung sich nochmals verlängern. Bitte planen Sie daher eine ausreichende Vorlaufzeit für die Visabeantragung ein.

Brasilien: Längere Vorlaufzeiten bei Arbeitserlaubnis für technische Einsätze

Techniker/Montagevisa bedürfen einer Arbeitserlaubnis. Die brasilianischen Behörden veranschlagen für die Ausstellung der Arbeitserlaubnis derzeit nach Einreichung durchschnittlich zwischen 30 und 45 Werktagen. Weiterhin werden nur noch Jahresvisa ausgestellt. Bitte planen Sie auch hier ausreichend Vorlauf zum Einsatzstart ein.

**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

Bundesfinanzhof zur steuerfreien Erstattung von Übernachtungskosten bei der Reise mit Familienangehörigen

Zu den steuerfrei erstattbaren Kosten der Dienstreisetätigkeiten zählen Übernachtungskosten. Gem. § 3 Nr. 16 EStG handelt es sich hierbei um die Kosten die entstehen, wenn der Reisende die Unterkunft alleinig nutzt. Wenn der Arbeitnehmer jedoch bei seiner Auswärtstätigkeit von Familienangehörigen begleitet wird, so können die entstehenden Kosten nicht in Gänze steuerfrei durch den Arbeitgeber erstattet werden. Kosten der Familienunterbringung zählen zur Privatsphäre des Mitarbeiters. Daher können die steuerfreien Unterkunftskosten des Mitarbeiters, wenn keine konkret auseinanderrechenbare Aufstellung vorliegend ist, geschätzt werden.

Der Schätzung lag bislang, i. d. R. ohne Beanstandung der Finanzverwaltung, die sog. 60-Quadratmeter-Regelung zu Grunde, nach der eine ortsübliche Mieter einer solchen Wohnung in durchschnittlicher Lage und mit durchschnittlicher Ausstattung für die steuerfreie Erstattung von Übernachtungskosten berücksichtigt werden konnte. Übersteigende Kosten wurden der Privatsphäre des Mitarbeiters zugerechnet und waren nicht erstattungsfähig.

Das Finanzgericht Niedersachsen hatte im Urteil v. 30.10.2015 (Az. 9 K 105/12) eine modifizierte Aufteilung nach Köpfen vorgenommen, da die 60-Quadratmeter-Regelung nicht für sachgerecht gehalten wurde. Der Bundesfinanzhof (BFH) billigte diese Entscheidung (BFH, Beschluss v. 03.07.2018, Az. GrS 1/06). Demnach habe das Finanzgericht Niedersachsen bei der Schätzung der erstattbaren Übernachtungskosten alle Umstände berücksichtigt. Die modifizierte Aufteilung nach Köpfen des Finanzgerichts lässt sich wie folgt darstellen:

1. Der Gesamtaufwand wird durch die Anzahl der Köpfe geteilt. Der auf den Arbeitnehmer entfallende Anteil ist steuerfrei.
2. Da nach einer reinen Pro-Kopf-Aufteilung der beruflich veranlasste Teil des Übernachtungsaufwands überproportional verringert wäre, ist der Pro-Kopf-Anteil der Familienmitglieder durch einen prozentualen Anteil zu korrigieren. Dieser Betrag ist ebenfalls dem Arbeitnehmer zurechenbar und daher steuerfrei erstattbar. Das FG Niedersachsen hat hierfür pauschal 20 Prozent angesetzt.

Auswirkungen auf die Praxis

Für die Praxis kann nach der neuen Berechnungsmethode so unter Umständen zur Folge haben, dass höhere Beiträge als bisher steuerfrei erstattet werden können und somit dem Progressionsvorbehalt ein geringerer Betrag unterliegt. Die modifizierte Aufteilung nach Köpfen führt jedoch nicht immer zu einem günstigeren Ergebnis. So kommt die Berechnungsmethode nicht zuletzt auf die tatsächlichen Umstände an, wie z. B. der ortsüblichen Miete und der Anzahl an Familienmitgliedern. Im Einzelfall sollte verglichen werden, welche Berechnungsmethode zu einem günstigeren Ergebnis führt.



Allgemeines

Ab 01.01.2019 höhere Umsatzsteuer in Russland

Die russische Regierung hat entschieden, ab dem 1. Januar 2019 die Umsatzsteuer von 18 % auf 20 % zu erhöhen. Auf alle Güter, Dienstleistungen und Eigentumsrechte, die nach dem 1. Januar 2019 verkauft werden, muss der neue Umsatzsteuersatz angewandt werden.

Allgemein gilt, dass die Umsatzsteuer entsprechend des Verkaufsdatums berechnet wird. Für Waren, die 2018 versandt, oder Dienstleistungen, die in 2018 erbracht wurden, aber in 2019 bezahlt werden, darf die bisherige Umsatzsteuer von 18 % angerechnet werden. Demnach sind die 20 % auf Waren und Dienstleistungen anzuwenden, die nach dem 01.01.2019 versandt oder erbracht werden. Das Datum des Vertragsabschlusses ist hierbei irrelevant. Das bedeutet, dass der neue Umsatzsteuersatz für alle Verkäufe in 2019 angewandt werden muss, selbst wenn der dazugehörige Vertrag bereits 2018 unterzeichnet wurde.

Versichern Sie sich, dass in Ihren Verträgen nicht explizit die 18 %-Umsatzsteuer aufgeführt ist. Klauseln wie „der Rechnungsbetrag beläuft sich auf 70.000 RUB inkl. USt.“ oder „inkl. 18 % USt.“ sind zu vermeiden, ansonsten muss der Verkäufer die verbleibenden 2 % selbst tragen. Falls Sie für 2019 bereits Verträge mit diesen Formulierungen abgeschlossen haben, sollten Sie vielleicht eine Neuauflage in Betracht ziehen.

Falls die Preise in Ihren Verträgen ohne Umsatzsteuer ausgewiesen sind, weisen Sie explizit auf den Nettopreis und die anzuwendende Umsatzsteuer hin. Allgemein sollten Sie Ihre Verträge prüfen, um Unstimmigkeiten und Mehrzahlungen zu vermeiden. Dennoch sollten Sie darauf vorbereitet sein, ggf. die verbleibenden 2 % selbst zu zahlen. Diese Ausgaben sind nicht abzugsfähig und werden nicht von der Steuerbehörde erstattet.

Um sich abzusichern, können zusätzliche Vereinbarungen mit Standardformulierungen, wie z. B. „Der Umsatzsteuersatz wird nach dem aktuellen Steuergesetz berechnet“, abgeschlossen werden.



Erste Klagen gegen die Reform der Entsenderichtlinie

Mit der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen wurde eine Reform der Entsenderichtlinie vorgenommen. Die EU-Mitgliedsstaaten müssen die Änderungen der EU-Entsenderichtlinie bis spätestens Juli 2020 in das nationale Recht umsetzen. Die Umsetzung der Änderung stellt Unternehmen in der Praxis jedoch vor große Herausforderungen.

Ungarn reichte als erster Mitgliedsstaat eine Nichtigkeitsklage gegen die Änderungen der Richtlinie vor dem Europäischen Gerichtshof ein. Seit der Veröffentlichung hatte sich Ungarn gegen die Änderungen ausgesprochen.

Die Gründe

Die ungarische Regierung vertritt die Position, dass die Zahlung des gleichen Lohns am gleichen Arbeitsort nicht die entsandten Mitarbeiter schütze, es würde sie hingegen aus dem Arbeitsmarkt der anderen Mitgliedsstaaten ausschließen. Die neuen Regelungen würden die Dienstleistungsfreiheit einschränken, das vorherige Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer und besagter Freiheit stören sowie die Konkurrenzfähigkeit der gesamten EU verringern.

In Ungarns Klageerhebung werden zahlreiche Argumente aufgeführt, wie die neue Richtlinie die Dienstleistungsfreiheit der EU beeinträchtigt, z. B. dass sie im Widerspruch zu den Grundsätzen der Notwendigkeit und der Verhältnismäßigkeit stehe. Die Einschränkungen verletzen darüber hinaus die Gleichbehandlung, so die Regierung. Außerdem verstoßen einige Bestimmungen der angefochtenen Richtlinie gegen die Grundsätze der Rechtssicherheit und der Normklarheit, was die Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie in ihr nationales Recht vor große Herausforderungen stellen werde.

Das Ergebnis des Gerichtsverfahrens sei von entscheidender Bedeutung, da die Einschränkung jeglicher Grundfreiheit zum Zerfall der Einheit des Binnenmarktes führen könne, da diese die Grundlage der europäischen Integration bilde.

Polen reicht ebenfalls Klage ein

Polen folgte dem ungarischen Beispiel. Die Regierung sieht die angenommenen Änderungen ebenfalls als Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit, wovon vor allem das Bauwesen als auch das Transportgewerbe beeinflusst seien.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes wird mit Spannung erwartet.



Mindestlohn

BAG-Entscheidung zum Mindestlohn bei Arbeitsunfähigkeit

Tarifliche Ausschlussfristen für Entgeltfortzahlungen sind gem. § 3 S. 1 MiLoG unwirksam, sofern im Rahmen einer Arbeitsunfähigkeit auch den gesetzlichen Mindestlohn erfassen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied im Urteil vom 20.06.2018 (Az. 5 AZR 377/17), dass der Mindestlohn auch im Rahmen einer krankheitsbedingten Entgeltfortzahlung greife, welches dem Schutzzweck des § 3 S. 1 MiLoG entspreche.

Im zugrundeliegenden Sachverhalt war ein Mitarbeiter der Baubranche nach Aussprechen der Kündigung arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung für den letzten Beschäftigungsmonat, unter Berufung auf die tariflichen Ausschlussfristen. Der Arbeitnehmer forderte daraufhin die Zahlung des Entgelts für diesen Monat. Auf das Arbeitsverhältnis war ein Tarifvertrag anwendbar (BRTV-Bau), welcher jedoch bei der vorgegebenen Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit nicht den Mindestlohn ausnehme. Fraglich war somit, ob diese Ausschlussfrist insgesamt unwirksam ist.

Bezüglich des Anteils, welcher dem gesetzlichen Mindestlohn entsprach, wurde dem sowohl vom BAG als auch von den Vorinstanzen entsprochen. Was den Anteil anbetrifft, welcher den Mindestlohn überstieg, so wurde ein Verfall gem. der tariflichen Ausschlussfrist seitens des BAG festgestellt. Der Arbeitnehmer habe im Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG, wonach auch während der Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des Mindestlohns bestehe. Die Begründung liegt darin, dass der Mitarbeiter so zu stellen sei, als hätte er seinen Arbeit verrichtet. Als unterste Grenze müsse also der Mindestlohn gesehen werden.

Der BAG nimmt insofern eine Teilunwirksamkeit tariflicher Ausschlussfristen an, wenn diese den Mindestlohn beschränken. Diese Klauseln bleiben im Übrigen bestehen.



China Business

Reform des individuellen Einkommensteuergesetzes in China

Das neue Einkommenssteuergesetz in China wurde im September verabschiedet. Es soll eine fairere Einkommensverteilung schaffen und das Wirtschaftswachstum ankurbeln. Die Hauptänderungen treten zum 1. Januar 2019 in Kraft, jedoch sind die genauen Ausführungsbestimmungen noch nicht konkretisiert. Einige Klauseln, darunter die Mindestschwelle für die Steuerbefreiung, sind bereits am 1. Oktober 2018 in Kraft getreten.

Neuerungen

Bisher wurde die Steuerpflicht anhand der Kriterien des Wohnsitzes und der Aufenthaltsdauer in China ermittelt. Nun werden ab dem 1. Januar 2019 neue Definitionen von „ansässigen“ und „nicht ansässigen“ Personen im individuellen Einkommensteuerrecht eingeführt. Der neue Änderungsentwurf besagt, dass alle Individuen, die einen Wohnsitz in China haben oder die keinen Wohnsitz haben und sich länger als 183 Tage im Steuerjahr in China aufhalten, Einkommensteuer für ihr Einkommen aus China als auch für das Welteinkommen zahlen müssen. Alle anderen Individuen ohne Wohnsitz müssen nur für das Einkommen aus China Einkommensteuer entrichten. Diese Änderung wird Auswirkungen für ausländische Steuerzahler in China haben, da für sie eine Steuerbefreiung für das Welteinkommen galt, wenn sie weniger als 5 Jahre in China blieben.

Unter das Einkommen von Individuen fallen nach dem neuen chinesischen Einkommensteuergesetz Lohn und Gehalt, Arbeitsentgelt, Manuskriptvergütung und Lizenzgebühren. Auch für Unternehmen werden mehrere Positionen zu einem Geschäftseinkommen zusammengefasst. Nach dem Gesetz wird die Einkommensteuer für ansässige Personen anhand des gesamten Steuerjahres berechnet. Die Regelung zur Berechnung der Einkommensteuer pro Monat oder pro Zeitabschnitt bleibt für die nicht-ansässigen Personen bestehen.

Ebenfalls ab 1. Januar 2019 werden erstmalig spezielle zusätzliche Abzüge eingeführt. Darunter zählen Ausgaben für Kindererziehung, Weiterbildung, Krankheitskosten für schwere Krankheiten, Hypothekenzinsen, Mieten und Aufwendungen für die Pflege älterer Menschen. Früher galten diese Sonderabzugsposten nur für ausländische Residenten.

Durch die Reform des Einkommensteuergesetzes wird auch ein System durch die chinesischen Steuerbehörden eingeführt, das Steuerhinterziehung vermeiden soll. Die Steuerbehörden werden befugt, Methoden zur Steueranpassung vorzunehmen.

Änderungen seit 1. Oktober 2018

Bereits ab dem 1. Oktober 2018 wird der Mindestbetrag für die Befreiung von der Einkommenssteuer von 3.500 Yuan auf 5.000 Yuan pro Monat bzw. 60.000 Yuan pro Jahr angehoben. Der Mindestbetrag speziell für ausländische Arbeiter wird abgeschafft und dem neuen Beitrag für chinesische Arbeiter angepasst.

Die Einkommensteuer wird gemäß einer neuen Steuersatztablette ohne besonderen zusätzlichen Abzug berechnet.

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 **Februar und März 2019** durchführen.

Grundlagenseminar Auslandsentsendung für Einsteiger am 20. + 21.02.2019 in Kassel

Das zweitägige Seminar zeigt dem Teilnehmer die Grundlagen eines internationalen Mitarbeiter Einsatzes unter Berücksichtigung der rechtlichen Fürsorgepflichten auf. Anhand von aktuellen Praxisbeispielen erarbeiten die Teilnehmer in diesem Seminar, wie der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland optimal vorbereitet und durchgeführt werden kann. Hierbei werden die Grundlagen vermittelt und das Basiswissen aufgebaut.

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

Besonderheiten der Entgeltabrechnung bei internationalen Mitarbeiter Einsätzen für Fortgeschrittene am 26.02.2019 in Kassel

Dieses Seminar zeigt den Teilnehmern die Besonderheiten in den Prozessen einer internationalen Entgeltabrechnung auf und gibt Hinweise für eine effiziente Handhabung. Es werden gezielte Fallkonstellationen aus der Praxis dargestellt.

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

Crashkurs Steuer- und Sozialversicherungsrecht bei internationalen Mitarbeiter Einsätzen für Einsteiger am 12.03.2019 in Kassel

In diesem Crashkurs zeigen wir den Teilnehmern die Grundlagen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts bei internationalen Mitarbeiter Einsätzen 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 für Einsteiger am 21.03.2019

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](#).

13. HR International - Challenges and Best Practice am 27. + 28.03.2019

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.

Die zweitägige Veranstaltung beinhaltet ein gemeinsames Abendprogramm am Ende des ersten Tages, um den Erfahrungsaustausch weiter zu fördern bzw. zu vertiefen. Die detaillierte Tagesordnung wird Anfang Februar veröffentlicht. Wir würden uns freuen, auch Sie in Kassel begrüßen zu dürfen.

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





MERRY CHRISTMAS FELIZ NAVIDAD FROHE WEIHNACHTEN BUON NATALE



Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Jahr haben wir uns, wie bereits in den vergangenen Jahren, an Stelle von Weihnachtspresents für die Unterstützung sozialer Projekte entschieden.

Unser Augenmerk lag dabei in diesem Jahr u.a. in der Jugendförderung sowie der Unterstützung gezielter sportlicher Austragungen hierzu.

Verfolgen können Sie diese Aktivitäten auf unserer Homepage unter dem Bereich „Soziales“.

Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.

Mit diesem Zitat möchten wir uns ganz herzlich für ein Jahr vertrauensvoller Zusammenarbeit bei Ihnen bedanken.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest, erholsame Feiertage sowie ein glückliches, gesundes & erfolgreiches Neues Jahr.



In the end, our relationships with other people make our lives worth living.

With this quotation, we would like to thank you cordially for a year of trustful cooperation.

We wish you and your family a merry Christmas with time for reflection and a good start in a happy, healthy and successful new year.

Geschäftsführer Kai Mütze und das Team der IAC

Globalisierung hat einen Namen - IAC



Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

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

Roberts K5



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

Going Global 

Eine Marke der IAC Unternehmensberatung GmbH



IAC | INTERNATIONAL
ASSIGNMENT
CONSULTING