



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

Entdecken Sie die Neuigkeiten aus dem Steuer-, Visa- und Aufenthaltsrecht sowie den Bereichen China – News und Praxistipps und Allgemeines.

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 15+16.

Besondere Aufmerksamkeit lenken Sie bitte auf unsere zweitägige Veranstaltung **„HR International - Challenges and Best Practice“ am 21.+22.03.2018**. Nähere Angaben hierzu finden Sie auf Seite 17.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis. Copyright 02/2018 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

### Steuerrecht

Neues BMF-Schreiben zur Lohnsteueranrufungsauskunft vom 12.12.2017 .....	4
Steuerliche Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf die betriebliche Altersvorsorge.....	5
„Schwarze Liste“ der Steueroasen .....	7

### Visa- und Aufenthaltsrecht

Eintragung des wirtschaftlichen Eigentümers im französischen Handelsregister.....	9
---	---

### China – News und Praxistipps

Beginnend ab dieser Ausgabe erweitern wir unseren Newsletter um die Rubrik China .....	10
Offene China Themen? - wir können Ihnen vor Ort helfen .....	10
Gelockerte Visabestimmungen für Transitreisende .....	11
Updates zu Direktinvestitionen von China ins Ausland.....	12

### Allgemeines

Geldwäschegesetz – Einsichtnahme in das Transparenzregister.....	13
Auslegung der Mindestruhezeiten gemäß der EU-Arbeitszeitrichtlinie .....	14

### Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen.....	15
HR International - Challenges and Best Practice am 21.+ 22.03.2018 .....	17



## Steuerrecht

### Neues BMF-Schreiben zur Lohnsteueranrufungsauskunft vom 12.12.2017

Zur Absicherung ihrer lohnsteuerlichen Pflichten können Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei dem zuständigen Finanzamt eine kostenfreie Lohnsteueranrufungsauskunft beantragen. Diese Anfrage soll Auskunft darüber geben, ob und inwieweit im Einzelnen die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind.

Das Finanzamt ist verpflichtet die Auskunft zu erteilen. Sollte der Arbeitgeber nicht die gleiche Auffassung wie das Finanzamt haben, kann die Anrufungsauskunft mit einem Rechtsbefehl angefochten werden.

Mit Datum vom 12.12.2017 hat nun das Bundesministerium der Finanzen ein geändertes Schreiben zur Anrufungsauskunft nach § 42e EStG veröffentlicht. Dieses Schreiben ersetzt das BMF Schreiben vom 18.02.2011. Es beinhaltet Änderungen zu den Vorschriften zur Anrufungsauskunft. Es werden insbesondere folgende Fragestellungen näher erläutert:

#### Wer sind die berechnigte Personen für die Anrufungsauskunft?

Berechtigte Personen sind nach dem Schreiben alle Personen, die beteiligt sind. D. h. der Arbeitgeber, ggf. Dritte, die die Pflichten des Arbeitgebers erfüllen (vgl. § 38 Abs.3a EStG), die z. B. die Gehaltsabrechnung für den Arbeitgeber durchführen, der Arbeitnehmer und die Personen, die außerhalb der gesetzlichen Vorgaben des Einkommensteuergesetzes für die Lohnsteuer haften. In dem Antrag müssen konkrete Rechtsfragen formuliert werden, die abgefragt werden sollen. Der Sachverhalt muss eindeutig erkennbar sein und ausführlich dargelegt werden. Die Anfragen können für einzelne Personen oder aber auch für bestimmte Arbeitnehmergruppen abgefragt werden.

#### Welches Finanzamt ist zuständig?

Zuständig für die Anrufungsauskunft ist das Betriebsstättenfinanzamt, welches für das Unternehmen zuständig ist, bei dem der Arbeitnehmer angestellt ist. Sollte der Arbeitgeber mehrere Betriebsstätten haben, so müssen sich die Betriebsstättenfinanzämter abstimmen. Sollte die Lohnzahlung durch ein Dritten durchgeführt werden, ist das Betriebsstättenfinanzamt des Dritten zuständig.

#### Welche Form muss bei der Anrufungsauskunft beachtet werden?

Nach § 42e EStG bedarf es keiner bestimmten Form. Die Auskunft wird dann allerdings schriftlich erteilt. Die Auskunft kann durch das Finanzamt befristet werden. Die Gültigkeit endet dann automatisch nach Ablauf der Befristung. Überdies ist sie aber auch nicht mehr gültig, wenn sich die Rechtsvorschriften, auf den die Entscheidungen beruhen, ändern.



## Bindungswirkungen und gerichtliche Überprüfungen

Die Erteilung und die Aufhebung bzw. Rücknahme einer Anrufungsauskunft stellt nicht nur eine Wissenserklärung dar, sondern ist auch eine feststellender, aber nicht vollziehbarer Verwaltungsakt im Sinne des §118 S. 1AO. D. h. dass das Finanzamt selbst an die Auskunft gebunden ist.

---

## Steuerliche Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf die betriebliche Altersvorsorge

Seit dem 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSVG) in Kraft getreten, das die betriebliche Altersvorsorge (bAV) reformieren soll. Darüber hinaus enthält das BRSVG auch viele arbeits- und steuerrechtliche Neuerungen.

So beträgt seit dem 01.01.2018 der steuerliche Rahmen für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zum Aufbau einer kapitalgedeckten bAV acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung (West), anstatt wie bisher vier Prozent (§3 Nr. 63 EStG). Der höhere Förderrahmen gilt sowohl für neue bAV im Rahmen des Sozialpartnermodells als auch für bereits bestehende Verträge im Bereich der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Die Erhöhungsbeträge werden unterschiedlich behandelt, da Beträge bis zu vier Prozent des BBG (§1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV) weiterhin sozialversicherungsfrei bleiben.

## Pauschalbesteuerung

Nach wie vor besteht eine Pauschalbesteuerungsmöglichkeit von 20 Prozent (§ 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F.) für Zusagen, die vor dem 01.01.2005 zugesagt wurden. In Zukunft ist allerdings nur ausschlaggebend, ob der Arbeitgeber vor dem 01.01.2018 einen Beitrag zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig pauschal besteuert hat. Beiträge zu einer Direktversicherung, die der Arbeitgeber pauschal besteuert hat, werden zu acht Prozent dem steuerfreien Volumen der BBG angerechnet.

Arbeitgeber können den Ausbau der Förderung für die arbeitgeberfinanzierte bAV nutzen, um beispielsweise eine arbeitgeberfinanzierte bAV als Direktversicherung einzurichten anstatt einer rückgedeckten Unterstützungskasse, da bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse Beiträge zur gesetzlichen Insolvenzversicherung und Verwaltungskosten anfallen. Des Weiteren können Arbeitgeber eine Erhöhung der Entgeltumwandlung anbieten, die nach wie vor vier Prozent der BBG beträgt.



Der Arbeitgeber kann ebenfalls eine Direktversicherung, die ein neu-eingestellter Mitarbeiter seines Unternehmens mit seinem vorherigen Arbeitgeber eingegangen ist, fortführen. Der neue Arbeitgeber kann gemäß § 40b EStG pauschalbesteuern, sofern festgestellt werden kann, dass Beiträge bisher schon pauschalbesteuert wurden, selbst wenn der Vertrag modifiziert wurde.

### **Regelungen bei Abfindungen**

Sollte eine Abfindung bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Unternehmen in die bAV einfließen, gilt hierfür nun der neue steuerfreie Höchstbetrag von vier Prozent der BBG für die Vervielfältigungsregelung. Der Betrag von vier Prozent der BBG wird mit der Anzahl der Kalenderjahre vervielfältigt, in denen ein Dienstverhältnis mit dem Arbeitnehmer bestanden hat.

Eine Ausnahme besteht, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer Beendigung des Dienstverhältnisses die alte Vervielfältigungsregelung anwendet (§ 40 b Abs. 2 S. 3 4 EStG a. F.). In diesem Fall sind die pauschal besteuerten Beiträge auf ein steuerfreies Volumen von acht Prozent der BBG pro Dienstkalender (max. 10 Jahre) anzurechnen (§ 52 Abs. 4 S. 14 EStG n.F.).

Eine umgewandelte Abfindung aufgrund der Beendigung eines Dienstverhältnisses im Rahmen der Vervielfältigungsregelung stellt kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar (BSG, Urteil vom 21.02.1990, Az. 12 RK 20/88). Somit ist der Abfindungsbetrag in voller Höhe sozialversicherungsfrei und nicht auf vier Prozent der BBG eingeschränkt.

Arbeitgeber können die Vervielfältigungsregelung nutzen, um von einer Direktzusage in eine bilanzneutrale Direktversicherung zu wechseln. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die Anwartschaft aus der Direktzusage über die Vervielfältigungsregelung abgebildet werden kann.

### **Begünstigter Wechsel des Versorgungsträgers**

Innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kann zwischen externen Versorgungsträgern gewechselt werden. Wenn nicht direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird, führt dies bei ihm auch nicht zu einem steuerlichen Zufluss. Die späteren Auszahlungen an den Arbeitnehmer sind allerdings als sonstige Einkünfte zu erfassen (§22 Nr. 5 EStG). Das BMF sieht des Weiteren vor, dass der Wechsel zu keiner Novation führen soll, wenn sich die vertraglichen Hauptpflichten nicht ändern.

### **Beiträge für ruhende Dienstverhältnisse**

Bei ruhenden Dienstverhältnissen können Beiträge zu Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen nachgezahlt werden. Ab den 01.01.2018 sind Beiträge bis zu acht Prozent der BBG, multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte (max. 10 Jahre), steuerfrei nachzahlbar.



## Förderbeitrag für Geringverdiener

Am 01.01.2018 wurde ein bAV-Förderbeitrag für Geringverdiener eingeführt. Das Monatsbrutto für den Förderbeitrag beträgt 2.200,- Euro.

Den Beitrag erhalten Arbeitgeber, die:

- Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis beschäftigen,
- Dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegen,
- Einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag zwischen 240 und 480 Euro leisten,
- In eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zahlen,
- Eine Versorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorsehen und
- Vertriebskosten als festen Anteil der laufenden Beiträge einbehalten.

Der Förderbeitrag beträgt 30% des zusätzlichen Arbeitgeberbetrags, daher mindestens 72 Euro (30% von 240 Euro) und höchstens 144 Euro (30% von 480 Euro).

Bei bereits bestehenden Verträgen, bei denen eine kapitalgedeckte bAV für Geringverdiener finanziert wurde, ist der Förderbetrag auf zusätzlich geleistete Arbeitgeberbeiträge ab dem 01.01.2018 beschränkt.

---

## „Schwarze Liste“ der Steueroasen

Nachdem die EU-Finanzminister am 05.12.2017 eine „Schwarze Liste“ mit 17 Steueroasen aufgestellt haben, wurde zum 23.01.2018 bekannt, dass die ersten Länder schon wieder von der Liste gestrichen worden sind.

Die Europäische Union arbeitet schon seit April 2016 an einer Liste, auf welcher Länder aufgeführt sind, in denen Praktiken zur Steuerflucht- und Vermeidung gängig sind und Schlupflöcher von den Behörden geduldet werden. Verbreitet wurde die Diskussion, nachdem die „Panama Papers“ weltweit für Aufsehen gesorgt und das Ausmaß der internationalen Steuerhinterziehung bekannt wurde.

Diplomaten zufolge befanden sich noch anfangs noch 29 Länder auf einer vorläufigen Liste mit Ländern. Nachdem aber einige Staaten und Gebiete zugesichert haben, künftig mit der EU-Kommission zusammenzuarbeiten, wurden einige Länder von der „Schwarzen Liste“ gestrichen und auf eine sogenannte „Graue Liste“ genommen. Die auf dieser Liste aufgeführten Länder stehen lediglich unter Beobachtung. Beschlossen wurde dann eine „Schwarze Liste“ mit 17 Steueroasen. Auf der Liste stehen nach Angaben aus EU-Kreisen folgende 17 Länder und Gebiete:

- Bahrain
- Barbados
- Grenada
- Guam
- Macau
- Die Marshall-Inseln
- Die Mongolei
- Namibia
- Palau
- Panama



- Samoa
- Amerikanisch-Samoa
- St. Lucia
- Südkorea
- Trinidad und Tobago
- Die Vereinigten Arabischen Emirate
- Tunesien

Ziel der Liste ist es, Drittstaaten zu mehr Steuertransparenz und Datenaustausch zu bewegen. Nach EU Sicht, täten die betroffenen Länder und Gebiete nicht genug dafür, um Schlupflöcher zu schließen.

Sanktionen haben die Steueroasen allerdings nicht zu befürchten. Die EU hat keine Strafmaßnahmen festgelegt, sondern setzt vorerst auf die "Prangerwirkung".

Mit Pressemitteilung vom 23.01.2018 wurde allerdings bekannt, dass schon wieder acht der 17 Länder von der Liste gestrichen worden sind. Die Länder hätten Verbesserungen an ihrem Steuerrecht versprochen, sodass sie aus der Aufstellung entfernt wurden, teilten die EU-Finanzminister mit. Die betroffenen acht Länder sind:

- Barbados
- Grenada
- Macau
- die Mongolei
- Panama
- Südkorea
- Tunesien
- die Vereinigten Arabischen Emirate

Sie sollen demnach aber unter Beobachtung der EU bleiben. Sie würden nun in die "Graue Liste" aufgenommen, hieß es dazu in Brüssel.

Bundesfinanzminister Peter Altmeier erklärte, dass die EU-Kommission bis Ende des Jahres überprüfen werde, ob die Steuerschlupflöcher der Länder auch wirklich geschlossen seien. Ansonsten könnten sie wieder ohne Probleme in die „Schwarze Liste“ aufgenommen werden.

**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)**





## Visa- und Aufenthaltsrecht

### Eintragung des wirtschaftlichen Eigentümers im französischen Handelsregister

Gemäß der französischen Verordnungen 2016-1635 und 2017-1094, die die EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche umsetzen sollen, wurde seit dem 1. August 2017 eine Informationspflicht über wirtschaftliche Eigentümer von eingetragenen Unternehmen bzw. juristischen Personen in Frankreich eingeführt.

Neugegründete Unternehmen müssen dieser Pflicht unmittelbar nachgehen. Unternehmen, die vor August 2017 gegründet wurden, haben bis zum 1. April 2018 Zeit die Eintragung nachträglich durchzuführen.

Alle börsennotierten juristischen Personen, die im französischen Handelsregister eingetragen sind, sowie feste Betriebsstätten ausländischer Gesellschaften unterliegen dieser Verordnung.

Als wirtschaftliche Eigentümer gelten natürliche Personen, die direkt oder indirekt die französische Niederlassung bzw. juristische Person kontrollieren. Eine Kontrollfunktion ist gegeben, wenn die natürliche Person über mehr 25% des Kapitals oder der Stimmrechte verfügt.

Bei Verstoß gegen diese Registrierungspflicht drohen u. a. Haftstrafen von bis zu 6 Monaten und Geldstrafen von bis zu 37.500,- Euro und in manchen Fällen sogar die Schließung des Unternehmens.

### Handlungsbedarf

Bei dem zuständigen Handelsregister muss ein Dokument abgegeben werden, das spezifische Informationen über die wirtschaftlichen Eigentümer enthält.

Gerne können wir Sie persönlich zu diesem Thema beraten und die Registrierung für Sie durchführen.



## China – News und Praxistipps

### Beginnend ab dieser Ausgabe erweitern wir unseren Newsletter um die Rubrik China

Wie Sie bereits erfahren haben, werden wir voraussichtlich ab Mitte des Jahres mit einem Office und eigenem Personal in Peking präsent sein. Damit bieten wir unseren Kunden eine Vielzahl von Leistungen aus einer Hand an. Wir unterstützen Sie mit den bekannten Leistungen der IAC Unternehmensberatung und mit zusätzlichen Leistungen wie Recruiting in China, Visa-Beschaffung, Settling vor Ort, Payrollabwicklung im eigenen Office sowie strategischer Themen und Schulungen zum internationalen Mitarbeiterereinsatz. Unsere Services bieten wir ab diesem Zeitpunkt auch chinesischen Unternehmen an, die Mitarbeiter nach Deutschland oder Europa entsenden möchten. Wir stellen die Services in beide Richtungen sicher und bieten somit eine gute Komplettbetreuung an.

Damit wir Ihnen neben diesen Services auch aktuelle Themen rund um China darstellen können, haben wir uns für die eigene Rubrik im Newsletter entschieden. Wir werden Sie also ab sofort über aktuelle Entwicklungen und Trends bei Mitarbeiterereinsätzen in China informieren. Zeitgleich halten wir Sie hier auch auf den Laufenden über unsere Entwicklungen mit dem Office in China und stellen Ihnen nach und nach unsere Leistungen vor. Wir freuen uns, Sie auch in diesem Gebiet noch besser zu betreuen und Ihre Einsätze zu begleiten.

---

### Offene China Themen? - wir können Ihnen vor Ort helfen

Vom **04.03. - 09.03.2018** werden sich der Geschäftsführer der IAC Unternehmensberatung GmbH, Kai Mütze, sowie Frau Elena Rohde, Consultant und Prokuristin, für einige Tage auf Geschäftsreise in China befinden, um vor Ort die Aktivitäten der Bürogründung in Peking voran zu treiben. Diese Zeit bietet aber auch die Möglichkeit, bereits für die Kunden und Kooperationspartner der IAC zur Verfügung zu stehen. Wesentliche Station ist diesmal Peking.

„Wir werden voraussichtlich ab 01.06.2018 mit einem Office in Peking präsent sein und somit unseren Kunden eine Vielzahl von Leistungen aus einer Hand anbieten. Wir unterstützen unsere Kunden mit Leistungen wie Recruiting, Visa-Beschaffung, Settling vor Ort, Payrollabwicklung im eigenen Office sowie strategischer Themen und Schulungen zum internationalen Mitarbeiterereinsatz. Unsere Services bieten wir ab diesem Zeitpunkt auch chinesischen Unternehmen an, die Mitarbeiter nach Deutschland oder Europa entsenden möchten. Wir stellen die Services in beide Richtungen sicher und bieten somit eine gute Komplettbetreuung an“, der Geschäftsführer Kai Mütze.



Nutzen Sie die Möglichkeit, Ihre Anliegen in China in unsere Hände zulegen, wir sind gern für Sie da. Im obigen Zeitraum können wir uns gern schon mit Themen beschäftigen, die Ihnen in der Praxis aufgefallen bzw. noch zu klären sind. Gerade im Bereich der Payroll sehen wir hier viele Unklarheiten in der Praxis, aber auch das anzuwendende Sozialversicherungsrecht stellt die Unternehmen immer wieder vor Fragen.

**Haben auch Sie dringende Fragen oder laufende Projekte, bei denen Herr Mütze und Frau Rohde Sie in diesem Zeitraum persönlich unterstützen können?**

**Nehmen Sie gerne jederzeit mit uns Kontakt auf und wir werden Sie noch in die laufende Terminplanung integrieren. Wir sind für Sie da, auch in Ihren Zielländern.**

Bei Fragen und Terminabstimmungen wenden Sie sich bitte direkt an:

Frau  
Silke Pflug  
Telefon: 0561 703453-12  
E-Mail: [silke.pflug@i-a-c.de](mailto:silke.pflug@i-a-c.de)

---

## Gelockerte Visabestimmungen für Transitreisende

Geschäftsreisende und Touristen aus 53 Ländern (darunter alle EU-Staaten) können für kurzfristige Besuche in den Wirtschaftsgroßraum Peking ohne Vorabvisa einreisen und sich dort bis zu 144 Stunden (sechs Tage) aufhalten. Dies gilt neben dem Großraum Peking auch für Tianjin und die Provinz Hebei.

Das erforderliche Visum ist für diese Reisenden an gesonderten Schaltern an den Pekinger Flughäfen und in Tianjin erhältlich. **Wichtig:** Vorausgesetzt wird ein gebuchter Weiterflug über Hongkong oder ein Drittland. Seit 2015 gibt es bereits Erleichterungen für Transitreisende. Die bislang erlaubten 72-Stunden Aufenthaltszeit für Transitreisende ohne Einreisevisa wurden nun verdoppelt, um insbesondere den Tourismus in der Region zu fördern. Auch kurzfristige Geschäftsreisen können, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, leichter umgesetzt werden, ohne dass komplexe und zeitintensive Visaprozesse die kurzfristige Umsetzung erschweren.

Die Metropole Kanton wird die visumfreie Transitzeit für Reisende ebenfalls auf 144 Stunden erhöhen und für die Provinz Guangdong anwenden. Kantons Neuregelung soll noch im ersten Quartal 2018 in Kraft treten.



## Updates zu Direktinvestitionen von China ins Ausland

Chinesische Firmen müssen bestimmte Formalitäten erfüllen, um Direktinvestitionen im Ausland zu tätigen. Vier Behörden sind in die Kontrolle und Überwachung involviert: die Nationale Kommission für Entwicklung und Reform (NDRC), das Handelsministerium (MOFCOM), die staatliche Devisenverwaltung (SAFE) und die Kommission des Staatsrats für Kontrolle und Verwaltung des Staatsvermögens (SASAC), wenn die Investition von einer staatseigenen Firma (SOE) getätigt wird.

Viele Regularien bestimmen den Einfluss der genannten chinesischen Behörden auf Direktinvestitionen ins Ausland. In den vergangenen zwei Jahren wurde ein verschärftes Überprüfungsverfahren der Kapitalströme aus China eingeführt. Außerdem sind neue behördliche Maßnahmen in Kraft getreten, die die Vorschriften für chinesische Direktinvestitionen ins Ausland erweitern.

Ein Rundschreiben des chinesischen Staatsrats vom 4. August 2017 erläutert Grundsätze für die chinesischen Behörden in Bezug auf Direktinvestitionen ins Ausland. Es definiert drei Kategorien von Direktinvestitionen: gefördert, beschränkt und verboten. Die Behörden überwachen auch bestimmte Arten von Investitionen, zum Beispiel von kleinen Muttergesellschaften mit großen Tochterunternehmen.

Des Weiteren treten neue Maßnahmen der NRDC am 1. März 2018 in Kraft. Diese haben von jetzt an einen größeren Geltungsbereich und gelten für chinesische Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, soziale Gruppen, andere nichtunternehmerische Organisationen und chinesische Einzelpersonen. Eine Zustimmung der NRDC muss bei chinesischen Direktinvestitionen (direkt oder durch Offshore-Unternehmen) in kritische Länder oder Regionen erfolgen. Chinesische Investoren brauchen ebenfalls im Voraus eine Zustimmung der NRDC, die ab Ausstellung für zwei Jahre gültig ist. Im Falle von Veränderungen der Direktinvestition muss eine Benachrichtigung abgesetzt werden, die zu einer erneuten Prüfung führen kann.

Für die Anmelde- und Zustimmungsprozesse sind Investoren verpflichtet, gewisse Dokumente und Informationen an MOFCOM und SAFE preiszugeben (z. B. relevante Vorstandsbeschlüsse, die neuesten Jahresabschlüsse, Beschreibung der vorläufigen Arbeit usw.).

SASAC veröffentlichte eine Negativliste, die verbotene Investitionsprojekte („prohibited projects“) als auch Projekte, die unter spezielle Regulationen fallen („projects subject to special regulations“), definiert. Staatseigene Unternehmen dürfen nicht in verbotene Projekte investieren. Für Projekte, die unter spezielle Regelungen fallen, müssen staatseigene Unternehmen einen Bericht zur Überprüfung an die SASAC einreichen. Alle anderen Projekte können von staatseigenen Unternehmen nach eigenen Entwicklungsstrategien und nach eigener Entwicklungsplanung realisiert werden.



## Allgemeines

### Geldwäschegesetz – Einsichtnahme in das Transparenzregister

Unter der neuen und offiziellen Plattform der Bundesrepublik Deutschland für Daten zu wirtschaftlich Berechtigten [www.transparenzregister.de](http://www.transparenzregister.de) können seit dem 27.12.2017 Daten eingesehen werden.

Wer genau Einsicht nehmen kann, regelt § 23 GwG. So ist die Einsichtnahme den Personen mit berechtigtem Interesse, den im Gesetz benannten Behörden und den nach GwG verpflichteten Personen gestattet.

Auf Antrag des wirtschaftlich Berechtigten kann die Einsichtnahme jedoch beschränkt werden, wenn dargelegt wird, dass überwiegende schutzwürdige Interessen vorliegen. Dies können beispielsweise Gefahren für den wirtschaftliche Berechtigten sein (Erpressungen etc.).

Die Meldepflicht betrifft gem. §§ 20, 21 GwG gesetzliche Vertreter von juristischen Personen (z. B. GmbH, AG), rechtsfähige Personengesellschaften (z. B. KG, OHG) und Trustees/Treuhänder. Wer von der dieser Meldepflicht betroffen ist, hat den wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister zu melden. Dies ist je nach Rechtsform unterschiedlich auszulegen. Nach § 3 Abs. 2 GwG zählt zu den wirtschaftlich Berechtigten jede natürliche Person, die unmittelbar oder mittelbar mehr als 25% der Kapitalanteile an der Gesellschaft hält, mehr als 25% der Stimmrechte kontrolliert oder auf vergleichbare Weise Kontrolle ausübt.

Im Rahmen der Meldung sind persönliche Daten des wirtschaftlich Berechtigten, wie z. B. Namen, Geburtsdatum und Wohnort zu melden. Zudem sind die Art bzw. der Umfang des wirtschaftlichen Interesses zu benennen (z. B. die Höhe der Kapitalanteile).

Ausnahmen bestehen gem. § 20 Abs. 2 GwG, wenn die Meldedaten des wirtschaftlich Berechtigten bereits aus anderen elektronisch abrufbaren und öffentlichen Registern zugänglich sind (wie z. B. das Handelsregister, Partnerschaftsregister, Unternehmensregister).

Verstöße gegen die Meldepflichten im Transparenzregister werden mit Bußgeldern von bis zu 100.000 Euro geahndet. Besonders schwere Fälle können auch mit deutlich höheren Bußgeldern belegt werden.

**Quelle:** MBP, Ausgabe 01-2018



## Auslegung der Mindestruhezeiten gemäß der EU-Arbeitszeitrichtlinie

**Die EU-Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) regelt Mindeststandards, welche die EU-Mitgliedsstaaten bei der Gestaltung der nationalen Gesetze zur Arbeitszeit einhalten müssen. Dies betrifft unter anderem die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, Pausen- und Ruhezeiten, Urlaub und Sonderregelungen.**

Gem. Art. 3 der EU-Arbeitszeitrichtlinie wird in Hinblick auf die tägliche Ruhezeit geregelt, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Gem. Art. 5 der EU-Arbeitszeitrichtlinie sind durch die Mitgliedstaaten Maßnahmen zu treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird (wöchentliche Ruhezeit). Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.

Der EugH befasste sich nun mit der Frage, ob die Auslegung der EU-Arbeitszeitrichtlinie so zu erfolgen hat, dass nach jeweils maximal sechs Arbeitstagen in Folge eine wöchentliche Ruhezeit gemäß der Richtlinie zu gewähren ist. Der EugH entschied, dass die Richtlinie keine Vorgabe mache, wann genau die wöchentliche Ruhezeit innerhalb des Siebentageszeitraums liegt (*EugH*, Urteil v. 09.11.2017, Rs. C-306/16, Abruf-Nr. 198637).

Dies bedeutet zum Beispiel, dass bei zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen die Ruhezeiten einmal am Anfang des ersten Siebentageszeitraums und am Ende des zweiten Siebentageszeitraums liegen können, sodass grundsätzlich 12 Arbeitstage in Folge zulässig sind, ohne gegen die Vorgaben bzgl. der Ruhezeiten zu verstoßen.

Der deutsche Gesetzgeber sieht für die Gewährung der wöchentlichen Ruhezeit einen Bezugszeitraum vor (§ 11 Abs. 3 ArbZG). Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

Somit wären nach deutschem Recht auch längere aufeinanderfolgende Arbeitstage als die o. g. 12 Tage zulässig. Wird nun richtlinienkonform ausgelegt, müssen innerhalb des zweiwöchigen Bezugszeitraums zwei wöchentliche Ruhezeiten gewährt werden. Wie diese Ruhezeiten liegen ist nach Rechtsprechung des EugH nicht vorgegeben. So können also in der Theorie durch die Verknüpfung von zwei aufeinanderfolgenden zwei-Wochen-Bezugszeiträumen bis zu 24 Arbeitstage in Folge möglich sein.

Zu berücksichtigen ist dabei jedoch die Pflicht des Arbeitgebers, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 ArbSchG). So kann es geboten sein, die zu leistenden Arbeitstage unterhalb der zulässigen Maximalwerte zu belassen. Auch in Betrieben mit Tarifbindung kann sich eine Begrenzung der in Folge zulässigen Arbeitstage ergeben.

Quelle: *LGP*, Ausgabe 02-2018, S. 35-36.

# 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 umfängliche Unterstützung abseits der Theorie darstellt.

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

### **Best practice: „Wenn einer eine Reise macht“ – Prozess des internationalen Mitarbeiterinsatzes von der Vorbereitung bis zur Rückkehr am 16.04.2018**

Internationale Mitarbeiter Einsätze gehören in nahezu allen Unternehmen zum Arbeitsalltag. Die Praxis unterscheidet zwischen Dienstreisen, Entsendungen und Projekteinsätzen. Mittlerweile finden aber auch ganz andere internationale Mitarbeiter Einsätze ihren Einzug in die Personalarbeit. Der lokale Mitarbeiter vor Ort, die Ortskraft, wie auch der aus einem Drittland eingereiste Mitarbeiter kommen zum Einsatz.

Da sich die unterschiedlichen Einsätze rasend schnell entwickeln, ist es für die tägliche Personalarbeit unumgänglich, Prozesse für die rechtssichere Abwicklung auszuarbeiten und aufzusetzen. Die Fürsorgepflichten sowie die notwendigen Informations- und Mitwirkungspflichten müssen im Prozess abgebildet werden.

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

### **Die Grenzen der Freizügigkeit innerhalb Europas am 17.04.2018**

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 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.





Dieses Seminar informiert Sie über aktuellste Entwicklungen in der europäischen Entsendepraxis. Neben einem hochkarätigen Fachvortrag erwartet Sie die Möglichkeit eines intensiven und offenen Austauschs von Erfahrungen mit den anderen Teilnehmern. Das Seminar beinhaltet einen Questions & Answers Block, in dem Sie ihre Fragen ganz offen stellen können.

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

### **Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland – Herausforderung für HR am 24.04.2018**

Die rechtssichere Abwicklung kurzfristiger Auslandseinsätze stellt in der Praxis häufig eine große Herausforderung dar. Gerade die Frage, ob ein Montageeinsatz oder eine Projektstätigkeit im Ausland längerfristig als Dienstreise deklariert werden kann und wie dies praktisch umzusetzen ist, beschäftigt viele Personal- und Projektverantwortliche. Leider werden Montage- und Projekteinsätze im Ausland dabei in der Praxis häufig fehlerhaft beurteilt. Dies kann Nachteile bzw. Risiken für den Mitarbeiter nach sich ziehen, die bis hin zur Ausweisung aus dem Einsatzland reichen können. Auch für den Arbeitgeber ergibt sich ein nicht zu unterschätzendes Haftungsrisiko im Rahmen seiner Fürsorgeverpflichtung.

Dieses Seminar gibt den Teilnehmern einen ersten Einblick und zeigt das Zusammenspiel zwischen dem Inlandsrecht und Auslandsrecht auf. Hierbei werden die Grundlagen zum Vertragsrecht, den notwendigen Einreisebestimmungen zum Zwecke der Erwerbstätigkeit in einem Gastland sowie die Besonderheiten der Betriebsstättenproblematik aufgezeigt.

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





## HR International - Challenges and Best Practice am 21.+ 22.03.2018

Bereits zum 11. Mal findet im März 2018 unsere zweitägige Veranstaltung „HR International – Challenges and Best Practice“ statt. 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.

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 Veranstaltung beinhaltet ein gemeinsames Abendprogramm am Ende des ersten Tages, um den Erfahrungsaustausch weiter zu fördern bzw. zu vertiefen.

### Themen sind dieses Mal unter anderem:

- Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung bei internationalen Mitarbeiterinsätzen
- Aktuelles aus dem Steuerrecht
- Betriebsprüfungen in der Praxis – Schwerpunkte der Betriebsprüfer
- Intensives Networking und Austausch der Teilnehmer
- Beantwortung aktueller Tagesfragen

Das Highlight in dieser Frühjahrsveranstaltung ist das Thema **„Abrechnung von Mitarbeitern in SAP nach DBA, insbesondere die Bestimmung der Arbeitstage für die Aufteilung der Tage in In- und Auslands-Arbeitstage“**. Zu diesem Thema konnten wir einen erstklassigen Gastreferenten gewinnen.

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



**IAC** | INTERNATIONAL  
ASSIGNMENT  
CONSULTING