



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

Entdecken Sie die Neuigkeiten aus dem Sozialversicherungs-, Steuer-, Visa- und Aufenthaltsrecht sowie den Bereichen Kindergeld und Allgemeines.

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf Seite 24.

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 25.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.
Copyright 01/2018 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 und Grenzwerte in der Sozialversicherung für das Jahr 2018	4
Arbeitsunfall bei Tötlichkeit unter Kollegen?	9
Ab 2018 – Maschinelle Bescheinigung A1	10

Steuerrecht

Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Kamerun zur Vermeidung der Doppelbesteuerung	11
Zwingende Anwendung der Digitalen LohnSchnittstelle	11

Visa- und Aufenthaltsrecht

Änderung der Anforderungen für Arbeitsvisa in den Vereinigten Arabischen Emiraten	13
---	----

Kindergeld

Kindergeld im Ausland – Deutsches Kindergeld vs. französische Familienleistung	14
--	----

Allgemeines

Ab 01.01.2018 – Neue Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für Auslandsreisen	16
Gesetzlicher Mindestlohn unverändert in 2018 – Branchen-Mindestlöhne steigen	23

Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen	24
HR International - Challenges and Best Practice am 21.+22.03.2018	25



Sozialversicherungsrecht

Rechengrößen und Grenzwerte in der Sozialversicherung für das Jahr 2018

Auch im Jahr 2018 haben sich viele Rechengrößen und Grenzwerte für die Sozialversicherung erhöht. Der folgende Beitrag liefert Ihnen einen Überblick, welche Werte 2018 gelten.

Beitragsbemessungsgrenzen

Die monatlichen Beitragsbemessungsgrenzen für die maximal zu leistenden Beiträge sind 2018 wieder generell gestiegen. Somit gelten seit dem 01.01.2018 in den einzelnen Sozialversicherungszweigen folgende Grenzen:

Beitragsbemessungsgrenzen 2018

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Arbeitslosenversicherung		
■ jährlich	78.000 Euro	69.600 Euro
■ monatlich	6.500 Euro	5.800 Euro
Allgemeine Rentenversicherung		
■ jährlich	78.000 Euro	69.600 Euro
■ monatlich	6.500 Euro	5.800 Euro
Knappschaftliche Rentenversicherung		
■ jährlich	96.000 Euro	85.800 Euro
■ monatlich	8.000 Euro	7.150 Euro
Kranken- und Pflegeversicherung		
■ jährlich	53.100 Euro	53.100 Euro
■ monatlich	4.425 Euro	4.425 Euro



Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze)

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAG) ist 2018 auf 59.400 Euro (bisher 57.600 Euro) gestiegen; das sind monatlich 4.950 Euro. Bei einmaligem Überschreiten der Grenze sind Arbeitnehmer nicht mehr in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versicherungspflichtig.

Wichtig | Ende 2017 sind solche Arbeitnehmer aus der Versicherungspflicht ausgeschieden, deren Jahresentgelt 2017 den Wert von 57.600 Euro überschritten hat und 2018 den Wert von 59.400 Euro überschreiten wird.

Für Personen, die am 31.12.2002 als Arbeitnehmer in einer krankenversicherungsfreien Beschäftigung standen und privat krankenversichert waren, gilt die besondere JAG für PKV-Bestandsfälle. Sie wurde für 2018 auf 53.100 Euro angehoben; das entspricht 4.425 Euro im Monat.

Wichtig | Wurde ein bisher privat versicherter Arbeitnehmer durch die erhöhte JAG zum 01.01.2018 versicherungspflichtig, kann er sich von der Versicherungspflicht (auch bezüglich Pflegeversicherung) befreien lassen. Den unwiderrufbaren Antrag muss er bis zum 31.03.2018 bei der Krankenkasse stellen.

Jahresarbeitsentgeltgrenzen 2018

	Allgemeine JAG	Besondere JAG
Jahr 2017	57.600 Euro	52.200 Euro
Jahr 2018	59.400 Euro	53.100 Euro

Beitragssätze in der Sozialversicherung

Folgende Beitragssätze in der Sozialversicherung gelten 2018.

Beitragssätze 2018

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Gesamt
Arbeitslosenversicherung	1,50 %	1,50 %	3,00 %
Allgemeine Rentenversicherung	9,30 %	9,30 %	18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	15,40 %	9,30 %	24,7 %



Krankenversicherung			
■ Allgemeiner Beitrag	7,30 %	7,30 %	14,60 %
■ Ermäßigter Beitrag	7,00 %	7,00 %	14,00 %
■ Durchschnittlicher Zusatzbeitrag GKV		1,00 %	1,00 %
Pflegeversicherung			
■ allgemein	1,275 %	1,275 %	2,55 %
■ Kinderlose	1,275 %	1,525 %	2,80 %
■ Sachsen	0,775 %	1,775 %	2,55 %
■ Sachsen/Kinderlose	0,775 %	2,025 %	2,80 %

Die Insolvenzgeldumlage, die der Arbeitgeber alleine trägt, ist 2018 von 0,09 auf 0,06 Prozent gesunken.

Zuschuss für PKV-Mitglieder und freiwillig Versicherte

Privat versicherte Arbeitnehmer und freiwillig Versicherte haben Anspruch auf einen Beitragszuschuss des Arbeitgebers. Im Detail gilt Folgendes:

Krankenversicherung

Der Höchstzuschuss des Arbeitgebers in der Krankenversicherung errechnet sich aus der Hälfte des Betrags des allgemeinen Beitragssatzes der Krankenkassen und den beitragspflichtigen Einnahmen, die bei Krankenversicherungspflicht maßgebend wären. Bei der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 4.425 Euro und dem Beitragssatz von 14,6 Prozent errechnet sich ein maximaler Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 323,03 Euro (4.425 Euro x 14,6 Prozent x 0,5). Bei Personen ohne Anspruch auf Krankengeld beträgt er 309,75 Euro (4.425 Euro x 14 Prozent x 0,5).

Pflegeversicherung

Als Höchstzuschuss des Arbeitgebers in der Pflegeversicherung ist die Hälfte des Betrags zu zahlen, der sich für einen Versicherungspflichtigen ergibt. Der maximale Beitragszuschuss für 2018 beträgt daher 56,42 Euro (4.425 Euro x 2,55 Prozent x 0,5). In Sachsen beträgt der Höchstzuschuss zur Pflegeversicherung 34,29 Euro (4.425 Euro x 0,775 Prozent).

**Monatlicher Höchstzuschuss für PKV-Mitglieder 2018**

Krankenversicherung (mit Anspruch Krankengeld)	323,03 Euro
Krankenversicherung (ohne Anspruch Krankengeld)	309,75 Euro
Pflegeversicherung	56,42 Euro
Pflegeversicherung Sachsen	34,29 Euro

PRAXISHINWEIS | Arbeitgeber müssen prüfen, ob das private Krankenversicherungsunternehmen die Prämie gesenkt hat. Ist der Beitrag niedriger geworden, steht unter Umständen nicht mehr der Höchstarbeitgeberzuschuss zu. Wird der Zuschuss nicht angepasst, ist die Differenz ein geldwerter Vorteil, aus dem Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.

Bezugsgröße in der Sozialversicherung

Die Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) ist Ausgangswert für die Berechnung von Leistungen und Einkommensgrenzen in der Sozialversicherung. Hier die Werte:

Bezugsgrößen 2018

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Jährlich	36.540 Euro	32.340 Euro
Monatlich	3.045 Euro	2.695 Euro

Wichtig | Soweit die Bezugsgröße für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung Bedeutung hat, gilt einheitlich der Wert für die alten Länder.

Familienversicherung

Ehegatten und Kinder von Mitgliedern der GKV sind kostenlos familienversichert, wenn ihr eigenes monatliches Gesamteinkommen regelmäßig ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigt. Für 2018 hat sich die Einkommensgrenze auf monatlich 435 Euro (1/7 von 3.045 Euro) erhöht. Die Grenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt unverändert 450 Euro.



Einnahmeuntergrenze für Versorgungsbezüge

Für Versorgungsbezüge (insbesondere Betriebsrenten mit Ausnahme ab 2018 von betrieblichen Riester-Renten, § 229 SGB V) sind nur dann Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten, wenn sie 1/20 der monatlichen Bezugsgröße überschreiten (§ 226 Abs. 2 SGB V). 2018 sind damit Betriebsrenten bis zu 152,25 Euro beitragsfrei.

Mindestbetrag für eine Entgeltumwandlung

Der jährliche Mindestbetrag für eine Entgeltumwandlung beträgt 1/160 der jährlichen Bezugsgröße (§ 1a Abs. 1 BetrAVG).

Mindestbetrag für Entgeltumwandlung 2018

	Bundeseinheitlich
Jährlich	228,38 Euro

Höchstbeträge für Abfindungen aus der bAV

Abfindungen von laufenden bAV-Leistungen und gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften bei vorzeitigem Dienstaustritt sind nach § 3 BetrAVG nur

- bis zu einem Rentenbetrag von 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße bzw.
- bei einem Kapitalwert von höchstens 120 Prozent der monatlichen Bezugsgröße zulässig.

Höchstbeträge für Abfindungen aus bAV 2018

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Rentenbetrag	30,45 Euro	26,95 Euro
Kapitalwert	3.654 Euro	3.234 Euro

Geringfügige Beschäftigungen

Für geringfügige Beschäftigungen gilt weiterhin die monatliche Verdienstgrenze von 450 Euro. In der Rentenversicherung sind sie versicherungspflichtig, es sei denn, es liegt ein Befreiungsantrag vor. Die Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten von 325 Euro monatlich bleibt.



Seit 01.01.2018 beträgt der volle Beitragssatz zur Rentenversicherung 18,6 Prozent – mindestens aber 32,55 Euro. Dieser Mindestbeitrag ergibt sich, weil Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung mindestens von einem Wert von 175 Euro zu berechnen sind (Mindestbeitragsbemessungsgrundlage). Dies gilt auch dann, wenn ein geringfügig Beschäftigter weniger als 175 Euro verdient. Der Arbeitgeber trägt immer 15 Prozent des tatsächlichen Arbeitsentgelts; die Differenz muss der Arbeitnehmer aufbringen.

Beispiel

Eine Bürokräftin im gewerblichen Bereich verdient seit 01.01.2018 monatlich 150 Euro. Somit beträgt der monatliche Anteil

- des Arbeitgebers 22,50 Euro (15 % x 150 Euro tatsächliches Entgelt) und
- des Minijobbers 10,05 Euro (32,55 Euro \cdot 22,50 Euro Arbeitgeberanteil)

Die Umlage 2 (U2), die für Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft erhoben wird, sinkt bei Minijobs zum 01.01.2018 von 0,30 Prozent auf 0,24 Prozent. Der Erstattungssatz beträgt unverändert 100 Prozent. Das hat die Minijobzentrale mitgeteilt. Die Höhe der Umlage 1 (U1) für die Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit bleibt bei 0,90 Prozent. Der Erstattungssatz bleibt ebenfalls bei 80 Prozent.

Der für die Berechnung der Sozialabgaben in der Gleitzone erforderliche Faktor F für 2018 beträgt 0,7547.

Quelle: LGP Löhne und Gehälter professionell, Ausgabe 01 / 2018 | Seite 15 -18 | ID 45041926

Arbeitsunfall bei Tötlichkeit unter Kollegen?

Bietet die gesetzliche Unfallversicherung auch Schutz bei Tötlichkeiten gegenüber Kollegen? Hierüber entschied das LSG Baden-Württemberg in zwei Fällen. Es ging einmal um das Opfer selbst und zum anderen um den Täter, der sich bei dem Angriff selbst verletzt hat.

Laut dem LSG Baden-Württemberg unterliegt der Täter, der sich bei dem Angriff gegenüber einem Kollegen selbst verletzt, nicht dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, auch wenn ein hitziger und intensiver Disput im betrieblichen Interesse des Unternehmens liegt (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.11.2017, Az. L 1 U 1504/17).

Anders sieht es bei dem Opfer aus. Wird auf dem Heimweg über betriebliche Vorgänge gestritten und man wird von seinem Kollegen zusammengeschlagen, so kann dies als Arbeitsunfall anerkannt werden (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.11.2017, Az. L 1 U 1277/17.)



Ab 2018 – Maschinelle Bescheinigung A1

Ab dem 01. Januar 2018 besteht die Möglichkeit den Vordruck A1 maschinell über das Abrechnungsprogramm beim Versicherungsträger zu beantragen. Voraussetzung ist, dass die Abrechnungsprogramme dafür geeignet sind.

Die Rückmeldung bzw. die Bescheinigung A1 erhalten die Arbeitgeber allerdings noch in Papierform. Erst ab Juli 2018 werden die Antragstellungen auch von den Versicherungsträgern digital beantwortet.

Die elektronische Übermittlung durch den Arbeitgeber ist noch nicht verpflichtend. Erst ab dem 01. Januar 2019 tritt die Pflicht für das elektronische Verfahren in Kraft. Daher kann zunächst noch die Beantragung der Bescheinigung A1 in Papierform vorgenommen werden.

Ab dem 01. Juli 2018 können die Beantragungen der Bescheinigung A1 der Arbeitgeber sowie die Antworten der Krankenkassen in sv.net eingesehen werden.

Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand hat SAP die elektronische Beantragung noch nicht etabliert.

**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



Steuerrecht

Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Kamerun zur Vermeidung der Doppelbesteuerung

Bisher gab es noch kein Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Kamerun. Dieser Sachverhalt ist immer problematisch gewesen, da Doppelbesteuerungen bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten ein großes Problem darstellen und zu erheblichen Kosten führen können. Speziell im Transportwesen hat sich dies immer negativ auf den Kostenfaktor ausgewirkt.

Im vorliegenden Fall wurde das Abkommen speziell zur Förderung und Vertiefung der Wirtschaftsbeziehungen auf dem Gebiet der Luftfahrt abgeschlossen, um die steuerlichen Hindernisse der beiden Länder zu verringern.

Inhalt des Abkommens ist zusammenfassend, dass nur in dem Vertragsstaat besteuert werden darf, in welchem die tatsächliche Geschäftsleitung des Luftfahrtunternehmens sitzt. Im anderen Vertragsstaat ist im Gegenzug von der Besteuerung abzusehen.

Das Abkommen ist allerdings noch nicht in Kraft getreten. Anwendungsstart soll der 1. Januar des Folgejahres werden, nachdem die innerstaatliche Ratifikation in beiden Vertragsstaaten abgeschlossen und die Ratifikationsurkunden ausgetauscht wurden.

Zwingende Anwendung der Digitalen LohnSchnittstelle

Bisher wurde die Anwendung der sogenannten Digitalen Lohnschnittstelle (DLS) nur empfohlen. Aus dieser Empfehlung wurde allerdings mit Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 26.05.2017 eine Verpflichtung. Doch was genau ist die digitale Lohnschnittstelle eigentlich und wie sieht die Umsetzung hierzu aus?

Bei der DLS handelt es sich um einen Standarddatensatz, der eine einheitliche und amtlich vorgeschriebene Struktur und Bezeichnung von elektronischen Daten und Datenfelder enthält. Die DLS fungiert als einheitlicher Schnittstelle zum elektronischen Lohnkonto. Eingeführt wurde die Standardisierung im Zuge des Gesetzes zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18.07.2016 (vgl. BGBl I 2016 S. 1679). Arbeitgeber müssen der Finanzbehörde die aufzuzeichnenden lohnsteuerrelevanten Daten in einer amtlich vorgeschriebenen Form bereitstellen. Diese Pflicht besteht unabhängig von dem angewendeten Gehaltsabrechnungsprogramm, sodass davon auszugehen ist, dass manche Lohnbuchhaltungsprogramme nun aktualisiert werden müssen.



Diese Standardisierung dient dazu, technische Probleme beim Aufbereiten der elektronischen Daten und Fragen oder Unklarheiten zu dem Inhalt der Daten und Datenfelder zu vermeiden. Die Arbeit der Lohnsteuerprüfer soll mit der Einführung des einheitlichen Systems stark vereinfacht und effizienter werden. Die Zielsetzung ist ein reibungsloser Prüfungsablauf und eine dadurch resultierende Entlastung der Wirtschaft- und Finanzverwaltung.

In einigen begründeten Fällen aber, können die lohnsteuerlichen Daten immer noch in einer anderen auswertbaren Form zu Verfügung gestellt werden, um unbillig Härte zu vermeiden.

Der Download der jeweils aktuellen Version ist auf der Internetseite des Bundeszentralamts für Steuern zu finden (www.bzst.bund.de). An dieser Stelle finden Sie auch weitere Informationen und eine FAQ Rubrik zu dem Thema.

**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



Visa- und Aufenthaltsrecht

Änderung der Anforderungen für Arbeitsvisa in den Vereinigten Arabischen Emiraten

Die Anforderungen zum Erhalt eines Arbeitsvisums in den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) ändern sich zum 4. Februar 2018. Zusätzlich zu den Antragsunterlagen muss zukünftig ein legalisiertes polizeiliches Führungszeugnis eingereicht werden. Hintergrund ist das Bestreben der VAE, die Sicherheit im Land zu erhöhen.

Das Führungszeugnis ist aus jedem Land einzureichen, in dem die Antragsteller länger als 5 Jahre gelebt haben. Zuständig für die Ausstellung ist das jeweilige Land. Das legalisierte Führungszeugnis muss anschließend von der Ausländerbehörde der VAE zertifiziert werden. Dieser Vorgang ist auch bei der Ankunft in den VAE in sogenannten „customer happiness centres“ möglich.

Die geänderten Anforderungen gelten nicht für Personen, die ihr gültiges Arbeitsvisum verlängern wollen. Familienangehörige oder Personen mit einem Besuchervisum sind ebenfalls von der Neuregelung ausgeschlossen.

Die Internetseite der Polizei von Dubai bietet einen Antrag für das polizeiliche Führungszeugnis online an (Police Clearance Certificate). Dies kommt für Einwohner („residents“) und VAE Staatsangehörige in Frage. Außerdem sind auf der Homepage weitere Informationen über Anforderungen, Kosten und die entsprechenden Kontaktdaten erhältlich. Die Bearbeitungsgebühren belaufen sich auf etwa 70 Euro.

Ein insgesamt längerer Beantragungsprozess ist für Arbeitsvisa der VAE zu erwarten.





Kindergeld

Kindergeld im Ausland – Deutsches Kindergeld vs. französische Familienleistung

Allgemeines zum Kindergeld

Für die Prüfung des Anspruchs auf Kindergeld für im Ausland lebende Kinder, kommen zwei Gesetze zur Anwendung; das Einkommensteuergesetz (EStG) und das Bundeskindergeldgesetz (BKGG).

- Ist der Antragssteller unbeschränkt steuerpflichtig, so wird das Kindergeld als Steuervergütung nach dem EStG gezahlt
- Ist der Antragssteller beschränkt steuerpflichtig, so wird das Kindergeld als Sozialleistung nach dem BKGG gezahlt

Unbeschränkt steuerpflichtig, Anspruch nach dem EStG

Hat der Antragssteller seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland und ist somit unbeschränkt steuerpflichtig, hat er einen Anspruch aus dem EStG. Die unbeschränkte Steuerpflicht kann ihm auch auf Antrag (nach §1 Abs. EStG) gewährt werden.

Beschränkte Steuerpflicht – Wohnhaft im Ausland, Anspruch nach dem BKGG

Hat der Antragssteller seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt außerhalb von Deutschland und ist somit beschränkt steuerpflichtig, hat er einen Anspruch aus dem BKGG. Beschränkt steuerpflichtig ist, wer im Inland weder Wohnsitz noch gewöhnlichen Aufenthalt hat, aber inländische Einkünfte erzielt. Der Antragssteller muss dem deutschen SV-Recht unterliegen. Das Kind muss seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland oder einem EU-Mitgliedsstaat bzw. einem Staat des EWR haben. Aber auch bei beschränkten Steuerpflichtigen kann ein Anspruch bestehen, wenn das Kind keinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat und wenn es im Haushalt seiner Eltern lebt oder es in einer EU/EWR-Staat oder der Schweiz lebt. Sollte dies nicht der Fall sein, gibt es noch die Möglichkeit, dass der Anspruch über ein Abkommen über soziale Sicherheit begründet wird, in welchem das Kindergeld explizit geregelt ist.

Mehrere Anspruchsgrundlagen

Besteht sowohl in Deutschland als auch in einem EU/EWR-Staat oder der Schweiz ein Kindergeldanspruch, so greift die sogenannte Rangfolgeregelung. In solchen Fällen ist der Staat zuständig, in dem die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Sollte der Kindergeldanspruch geringer als in Deutschland ausfallen, gleich die zuständige Familienkasse in Deutschland den Betrag auf Antrag aus.



Überdies ist die Prioritätsregel nach Art. 68 VO Nr. 883/2004 gegenüber §65 EStG vorrangig bei einem persönlichen und sachlichen Geltungsbereich.

Sachverhalt

Das vorliegende Urteil beschäftigt sich mit den rechtlichen Auswirkungen bei einem gleichzeitigen Anspruch von deutschem Kindergeld und Sozialleistungen für das Kind im Ausland. Die Mutter hat zu dem streitgegenständlichen Zeitraum mit dem Kind im Inland gewohnt und Leistungen aus dem SGB II bezogen. Der Vater des Kindes bezog in Frankreich eine dem deutschen Kindergeld vergleichbare französische Familienleistung. Die Mutter des minderjährigen Kindes beantragte bei der deutschen Familienkasse Kindergeld. Dem Antrag wurde erst stattgegeben, jedoch wurde dieser im Nachgang wieder aufgehoben.

Die Mutter begehrte Klage vor dem FG Sachsen und bekam Recht zugesprochen (Urteil vom 06.04.2016, AZ:11 K 727/14).

Zur Begründung führte der Richter aus, dass der inländische Kindergeldanspruch der Mutter nicht der vergleichbaren Familienleistung des Vaters in Frankreich entgegensteht. Der Anspruch des Vaters sei begründet, sodass der Ausschlussstatbestand nach § 65 Abs. 1 S.1 Nr. EStG nicht greifen würde. Die Prüfung des materiell rechtlichen Kindergeldanspruchs nach ausländischem Recht fällt weg, wenn die ausländische Behörde hierrüber bereits entschieden hat. Diese Entscheidung hat eine Bindungswirkung für die deutschen Behörden und Gerichte. Das bedeutet, dass die Bewilligung des ausländischen Kindergelds der zuständigen ausländischen Behörde nach dem eigenen nationalen Recht für die Familienkasse bindend und die Auslegung vom Unionsrecht nicht betroffen ist. Die Familienkassen und Finanzgerichte sind demnach nicht befugt, über die Richtigkeit des Anspruchs zu entscheiden und somit das ausländische Recht selbst anzuwenden und zu beurteilen.

Die Revision der Familienkasse blieb erfolglos; die Klage wurde abgewiesen.



Allgemeines

Ab 01.01.2018 – Neue Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für Auslandsreisen

Die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten bei Auslandsreisen ab dem 01.01.2018 wurden vom BMF bekannt gegeben. Diese kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern bei Auslandsreisen steuerfrei auszahlen.

Übersicht über die ab 1. Januar 2018 geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten im Ausland (Änderungen gegenüber 1. Januar 2017 - BStBl 2016 I S. 1438 - im Fettdruck)

Land	Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen		
	bei einer Abwesenheitsdauer von mindestens 24 Stunden je Kalendertag	für den An- und Abreisetag sowie bei einer Abwesenheitsdauer von mehr als 8 Stunden je Kalendertag	Pauschbetrag für Übernachtungskosten
	€	€	€
Afghanistan	30	20	95
Ägypten	41	28	125
Äthiopien	27	18	86
Äquatorialguinea	36	24	166
Albanien	29	20	113
Algerien	51	34	173
Andorra	34	23	45
Angola	77	52	265
Antigua und Barbuda	53	36	117
Argentinien	34	23	144
Armenien	23	16	63
Aserbaidshan	30	20	72
Australien			
– Canberra	51	34	158
– Sydney	68	45	184
– im Übrigen	51	34	158



Bahrain	45	30	180
Bangladesch	30	20	111
Barbados	58	39	179
Belgien	42	28	135
Benin	40	27	101
Bolivien	30	20	93
Bosnien und Herzegowina	18	12	73
Botsuana	40	27	102
Brasilien			
– Brasilia	57	38	127
– Rio de Janeiro	57	38	145
– Sao Paulo	53	36	132
– im Übrigen	51	34	84
Brunei	48	32	106
Bulgarien	22	15	90
Burkina Faso	44	29	84
Burundi	47	32	98
Chile	44	29	187
China			
– Chengdu	35	24	105
– Hongkong	74	49	145
– Kanton	40	27	113
– Peking	46	31	142
– Shanghai	50	33	128
– im Übrigen	50	33	78
Costa Rica	46	31	93
Côte d'Ivoire	51	34	146
Dänemark	58	39	143
Dominica	40	27	94
Dominikanische Republik	45	30	147
Dschibuti	65	44	305
Ecuador	44	29	97
El Salvador	44	29	119
Eritrea	46	31	81
Estland	27	18	71
Fidschi	34	23	69
Finnland	50	33	136



Frankreich			
- Lyon	53	36	115
– Marseille	46	31	101
– Paris sowie die Departements 92, 93 und 94	58	39	152
– Straßburg	51	34	96
– im Übrigen	44	29	115
Gabun	62	41	278
Gambia	30	20	125
Georgien	35	24	88
Ghana	46	31	174
Grenada	51	34	121
Griechenland			
– Athen	46	31	132
– im Übrigen	36	24	89
Guatemala	28	19	96
Guinea	46	31	118
Guinea-Bissau	24	16	86
Guyana	41	28	81
Haiti	58	39	130
Honduras	48	32	101
Indien			
– Chennai	34	23	87
– Kalkutta	41	28	117
– Mumbai	32	21	125
– Neu Delhi	50	33	144
– im Übrigen	36	24	145
Indonesien	38	25	130
Iran	33	22	196
Irland	44	29	92
Island	47	32	108
Israel	56	37	191
Italien			
– Mailand	39	26	156
– Rom	52	35	160
– im Übrigen	34	23	126
Jamaika	54	36	135
Japan			



– Tokio	66	44	233
– im Übrigen	51	34	156
Jemen	24	16	95
Jordanien	46	31	126
Kambodscha	39	26	94
Kamerun	50	33	180
Kanada			
– Ottawa	47	32	142
– Toronto	51	34	161
– Vancouver	50	33	140
– im Übrigen	47	32	134
Kap Verde	30	20	105
Kasachstan	39	26	109
Katar	56	37	170
Kenia	42	28	223
Kirgisistan	29	20	91
Kolumbien	41	28	126
Kongo, Republik	50	33	200
Kongo, Demokratische Republik	68	45	171
Korea, Demokratische Volksrepub- lik	39	26	132
Korea, Republik	58	39	112
Kosovo	23	16	57
Kroatien	28	19	75
Kuba	46	31	228
Kuwait	42	28	185
Laos	33	22	96
Lesotho	24	16	103
Lettland	30	20	80
Libanon	44	29	120
Libyen	45	30	100
Liechtenstein	53	36	180
Litauen	24	16	68
Luxemburg	47	32	130
Madagaskar	34	23	87
Malawi	47	32	123
Malaysia	34	23	88
Malediven	52	35	170



Mali	41	28	122
Malta	45	30	112
Marokko	42	28	129
Marshall Inseln	63	42	70
Mauretanien	39	26	105
Mauritius	54	36	220
Mazedonien	29	20	95
Mexiko	41	28	141
Mikronesien	56	37	74
Moldau, Republik	24	16	88
Monaco	42	28	180
Mongolei	27	18	92
Montenegro	29	20	94
Mosambik	42	28	147
Myanmar	35	24	155
Namibia	23	16	77
Nepal	28	19	86
Neuseeland	56	37	153
Nicaragua	36	24	81
Niederlande	46	31	119
Niger	41	28	89
Nigeria	63	42	255
Norwegen	80	53	182
Österreich	36	24	104
Oman	60	40	200
Pakistan			
– Islamabad	30	20	165
– im Übrigen	27	18	68
Palau	51	34	166
Panama	39	26	111
Papua-Neuguinea	60	40	234
Paraguay	38	25	108
Peru	30	20	93
Philippinen	30	20	107
Polen			
– Breslau	33	22	92
– Danzig	29	20	77



– Krakau	28	19	88
– Warschau	30	20	105
– im Übrigen	27	18	50
Portugal	36	24	102
Ruanda	46	31	141
Rumänien			
– Bukarest	32	21	100
– im Übrigen	26	17	62
Russische Föderation			
– Jekatarinburg	28	19	84
– Moskau	30	20	110
– St. Petersburg	26	17	114
– im Übrigen	24	16	58
Sambia	36	24	130
Samoa	29	20	85
San Marino	34	23	75
São Tomé – Príncipe	47	32	80
Saudi-Arabien			
– Djidda	38	25	234
– Riad	48	32	179
– im Übrigen	48	32	80
Schweden	50	33	168
Schweiz			
– Genf	64	43	195
– im Übrigen	62	41	169
Senegal	45	30	128
Serbien	20	13	74
Sierra Leone	39	26	82
Simbabwe	45	30	103
Singapur	53	36	188
Slowakische Republik	24	16	85
Slowenien	33	22	95
Spanien			
– Barcelona	32	21	118
– Kanarische Inseln	32	21	98
– Madrid	41	28	113
– Palma de Mallorca	32	21	110



– im Übrigen	29	20	88
Sri Lanka	42	28	100
St. Kitts und Nevis	45	30	99
St. Lucia	54	36	129
St. Vincent und die Grenadinen	52	35	121
Sudan	35	24	115
Südafrika			
– Kapstadt	27	18	112
– Johannesburg	29	20	124
– im Übrigen	22	15	94
Südsudan	34	23	150
Suriname	41	28	108
Syrien	38	25	140
Tadschikistan	26	17	67
Taiwan	51	34	126
Tansania	47	32	201
Thailand	32	21	118
Togo	35	24	108
Tonga	39	26	94
Trinidad und Tobago	54	36	164
Tschad	64	43	163
Tschechische Republik	35	24	94
Türkei			
– Istanbul	35	24	104
– Izmir	42	28	80
– im Übrigen	40	27	78
Tunesien	40	27	115
Turkmenistan	33	22	108
Uganda	35	24	129
Ukraine	32	21	98
Ungarn	22	15	63
Uruguay	44	29	109
Usbekistan	34	23	123
Vatikanstaat	52	35	160
Venezuela	47	32	120
Vereinigte Arabische Emirate	45	30	155
Vereinigte Staaten von Amerika (USA)			



– Atlanta	62	41	175
– Boston	58	39	265
– Chicago	54	36	209
– Houston	63	42	138
– Los Angeles	56	37	274
– Miami	64	43	151
– New York City	58	39	282
– San Francisco	51	34	314
– Washington, D. C.	62	41	276
– im Übrigen	51	34	138
Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland			
– London	62	41	224
– im Übrigen	45	30	115
Vietnam	38	25	86
Weißrussland	20	13	98
Zentralafrikanische Republik	46	31	74
Zypern	45	30	116

Quelle: BMF, Schreiben vom 08.11.2017, Az. IV C 5 - S 2353/08/10006 :008

Gesetzlicher Mindestlohn unverändert in 2018 – Branchen-Mindestlöhne steigen

Der gesetzliche Mindestlohn beläuft sich im Jahr 2018 weiterhin auf 8,84 Euro. Der Mindestlohn wird gem. Mindestlohngesetz alle zwei Jahre neu festgelegt.

Für Tarifverträge, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsahen, galt bislang eine Übergangsfrist. Diese Frist ist inzwischen ausgelaufen. In keiner Branche darf 2018 weniger gezahlt werden als es der gesetzliche Mindestlohn vorsieht.

Unabhängig davon können sich Branchen-Mindestlöhne jedoch im Jahresverlauf erhöhen. Diese werden von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und für allgemeinverbindlich erklärt. Branchen-Mindestlöhne gelten für tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Unternehmen der jeweiligen Branche.

Seit dem 01.11.2017 gelten in den Branchen Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau erhöhte Branchen-Mindestlöhne. Seit Januar 2018 stieg der Branchen-Mindestlohn im Baugewerbe, in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, im Montage-Elektrohandwerk, bei den Geld- und Wertdiensten und in der Pflegebranche.

Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen

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

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

Gerne möchten wir Ihnen auch unsere Seminare vorstellen, welche wir im **Februar 2018** durchführen.

IAC Business Lunch „Drittlandsentsendungen (TCN)“ **am 06.02.2018**

Dieses halbtägige Seminar gibt Ihnen einen Überblick über das Thema **Entsendungen aus einem Drittland in ein Drittland** und die damit verbundenen Prozesse, die Unternehmen regelmäßig vor große Herausforderungen stellen. 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](#)

Einreise- und Aufenthaltsrecht - notwendige Dokumente und Anträge für einen legalen Aufenthalt im Einsatzland **am 20.02.2018**

Für Unternehmen stellen internationale Mitarbeiterinsätze 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](#)

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 | www.i-a-c.de

