



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

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

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 17 - 19.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.  
Copyright 07/2018 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

A1-Bescheinigung bei Entsendungen innerhalb der EU.....	4
---------------------------------------------------------	---

### Visa- und Aufenthaltsrecht

Verlängerte Aufenthaltsgenehmigungen für die Vereinigten Arabischen Emirate ab Ende 2018 .....	6
Visa-Streit zwischen Indonesien und Israel beendet .....	6

### Steuerrecht

Beschränkte Steuerpflicht für in das Ausland gezahlte Rentenversicherungsleistungen .....	7
Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben absetzbar .....	7
Einheitliche Entschädigung bei mehreren Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	8
Arbeitgeberhaftung für verkürzter Einkommensteuer durch fehlerhafter Angaben im Lohnkonto oder in der Lohnsteuerbescheinigung.....	9

### Arbeitsrecht

Finnland: Änderungen im Arbeitszeitrecht.....	10
Sammelklagen für KMU und Selbständige.....	10

### Mindestlohn

Wie wirkt sich der Mindestlohn auf Feiertags- und Nachtzuschläge sowie Urlaubsgeld aus? .....	11
Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro im Jahr 2019 und 9,35 Euro im Jahr 2020.....	12
Mindestlohngesetz auch für ausländische Arbeitgeber im Transportgewerbe zu beachten..	12
Anrechenbarkeit des geldwerten Vorteils eines Dienstwagens auf den Mindestlohn.....	13

### China Business

Wie chinesische Sprachkenntnisse bei dem Erhalt eines Arbeitsvisums für die VR China unterstützen können .....	15
Änderungen bei der Zollanmeldung .....	15
Änderung der Einkommensteuer in China geplant.....	16
Senkung der Umsatzsteuer.....	16

### Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen.....	17
SAVE THE DATE! 12. HR International - Challenges and Best Practice am 12. und 13.09.2018.....	19

# Sozialversicherungsrecht

## A1-Bescheinigung bei Entsendungen innerhalb der EU

Bei Entsendungen von eigenen Mitarbeitern in das europäische Ausland müssen nicht nur Beiträge in Deutschland entrichtet werden, sondern auch in dem jeweiligen Mitgliedstaat. Um die doppelte Beitragszahlung zu vermeiden, ist im europäischen Gemeinschaftsrecht geregelt, dass bei Entsendungen in andere EU-Mitgliedstaaten, EWR-Staaten oder der Schweiz nur die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Hierfür müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Die A1-Bescheinigung gilt für den entsandten Mitarbeiter als Nachweis dafür.

### Ab 2019 verpflichtend maschinell zu beantragen

Bereits seit dem 1. Januar 2018 kann mit Hilfe einiger Abrechnungsprogramme die A1-Bescheinigung beantragt werden. Die elektronische Beantragung wird ab dem 01.01.2019 verpflichtend sein. Hieraus wird deutlich, dass Arbeitgeber stark von diesen Verfahren betroffen sein werden und gegebenenfalls die internen Prozesse anpassen müssen.

Wichtig dabei zu wissen, ist, dass selbst für kurze Entsendungen die A1-Bescheinigung bereits erforderlich ist. Die Rahmenbedingungen geben keine zeitliche Grenze vor, allerdings zählen hierzu auch Meetings oder Workshops in Mitgliedstaaten. Ohne Beantragung einer A1-Bescheinigung drohen bei Kontrollen Probleme und ggf. Strafen, wie z. B. die Verweigerung des Zutrittes auf das Firmengelände.

### Hoher Aufwand und zeitkritischer Ablauf

Wenn alle Arbeitgeber in notwendigen Fällen die A1-Bescheinigung beantragen, bedeutet dies im Umkehrschluss einen hohen Zeitaufwand für die Krankenkassen. Zusätzlich gibt es noch keine klaren Lösungen für den zeitlichen Ablauf der bei kurzfristigen Dienstreisen. Hier steht noch nicht fest, wie lang die Abwicklung dauern wird.

Ein Kritikpunkt an diesem Verfahren ist, dass die Beantragung in das Entgeltabrechnungsprogramm eingebunden wurde, obwohl Dienstreisen oft nicht in dem Programm erfasst werden und eine anderer Bereich zuständig ist. In diesen Fällen müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass Mitarbeiter, die keine Berührungspunkte mit der Entgeltabrechnung haben, zukünftig das elektronische Verfahren durchführen können. Außerdem werden Schnittstellen benötigt, damit die Daten und die Bescheinigung zwischen den Abteilungen ausgetauscht werden können.

Es stellen sich vermehrt die Fragen, ob das elektronische Verfahren bereits ab 2019 umgesetzt werden kann und ob das neue Verfahren die bestehende Freizügigkeit in der EU eingrenzt.



## Verstärkte Kontrollen vor Ort

Entsante Mitarbeiter werden in den EU-Staaten vermehrt an Flughäfen oder in Hotels kontrolliert. Falls die A1-Bescheinigung nicht vorliegt, drohen Strafzahlungen. Besonders in Österreich und Frankreich werden Entsannte häufiger geprüft. Momentan reicht es in diesen Ländern aus, nachzuweisen, dass die A1-Bescheinigung vor Beginn der Dienstreise beantragt wurde, um Geldstrafen zu vermeiden.

Grundsätzlich muss die A1-Bescheinigung bei der Krankenkasse des zu entsendenden Mitarbeiters beantragt werden. Ist dieser privat versichert, muss die Antragstellung über die Deutsche Rentenversicherung abgewickelt werden. Wenn der Arbeitnehmer zusätzlich berufsständisch versorgt ist, ist die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zuständig. Es gilt darüber hinaus, zu unterscheiden, ob es sich um eine Entsendung oder eine gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten handelt.

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



## Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland bedarf einer gewissenhaften Koordinationsarbeit mit länderspezifischen Informationen und Erläuterungen – für Geschäftseinheiten, Projektmanipräzise 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 vollständig entlastet werden kann – zur Berufung 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)





## Visa- und Aufenthaltsrecht

### Verlängerte Aufenthaltsgenehmigungen für die Vereinigten Arabischen Emirate ab Ende 2018

Die VAE haben ein Transformationsprogramm „Vision 2021“ geschaffen, das die Wirtschaft verändern soll. Hierfür werden sowohl Fachkräfte als auch Kapital aus dem Ausland benötigt.

Ausländische Forscher und Fachkräfte sollen ab Ende 2018 Aufenthaltsgenehmigungen mit einer Gültigkeit von zehn Jahren erhalten, so hat das Kabinett in der Sitzung vom 20. Mai 2018 entschieden. Das selbe soll für Investoren gelten. Begabte Studenten erhalten verlängerte Aufenthaltsgenehmigungen von fünf Jahren. Diese Maßnahme dient dazu, das Land für entsprechende Personengruppen attraktiver zu gestalten und diese daran zu binden.

### Keine Beteiligungsgrenzen ausländischer Investoren

Das Kabinett hat ebenfalls beschlossen, dass die Beteiligungsgrenzen ausländischer Investoren nach Artikel 10 des Gesetzes der Handelsgesellschaften abgeschafft werden sollen. Bisher dürfen diese maximal 49 % an emiratischen Kapitalgesellschaften halten. Es ist noch nicht geklärt, ob diese Regelung nur in bestimmten Sektoren und Gesellschaftsformen wegfällt oder grundsätzlich gelten soll.

---

### Visa-Streit zwischen Indonesien und Israel beendet

Gute Nachrichten gibt es im Visa-Streit zwischen Indonesien und Israel zu verzeichnen. Zuletzt wurde einigen israelischen Reisenden keine Einreise nach Indonesien gewährt. Grund waren politische Spannungen beider Länder bzgl. des Vorgehens im Gaza-Streifen. Infolgedessen sollte auch indonesischen Reisenden keine Einreise nach Israel gewährt werden. Insbesondere für muslimische Pilgerer stellt Israel ein wichtiges Reiseziel dar.

Inzwischen wurde dieser Streit beigelegt und eine Reise in die jeweiligen Länder ist wieder möglich.

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

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





## Steuerrecht

### Beschränkte Steuerpflicht für in das Ausland gezahlte Rentenversicherungsleistungen

Die beschränkte Einkommensteuerpflicht der von der Deutschen Rentenversicherung Bund in das Ausland (in diesem Fall Kanada) gezahlten Renten wird nicht durch das Doppelbesteuerungsabkommen mit Kanada ausgeschlossen. Die in Art. 18 Abs. 3 Buchst. c DBA Kanada und Deutschland von 2001 vorgenommene Zuordnung des Besteuerungsrechts für Sozialversicherungsrenten an Kanada lässt das in Art. 18 Abs. 1 Satz 2 DBA-Kanada vorbehaltene Quellenbesteuerungsrecht Deutschlands unangetastet.

#### Sachverhalt:

Die Klägerin lebt seit 2001 in Kanada. Sie bezog in den Jahren 2009 bis 2011 eine Leibrente von der Deutschen Rentenversicherung Bund. Die Klägerin hielt sich in 2009 und 2010 einige Monate in Deutschland auf; dabei nutzte sie eine von Bekannten zur Verfügung gestellte Wohnung.

Das zuständige Finanzamt berücksichtigte in den streitgegenständlichen Jahren jeweils den steuerpflichtigen Teil der Rente als Einkommensteuern und setzte diesen gegen die Klägerin fest. Die Klägerin beehrte nun Klage.

Das Bundesministerium der Finanzen hat sich der Rechtsauffassung des Finanzamtes angeschlossen. Die angefochtenen Steuerfestsetzungen sind rechtmäßig, da die Besteuerung der der Klägerin zugeflossenen Sozialversicherungsrenten nicht durch das Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Kanada zur Vermeidung der Doppelbesteuerung beschränkt wird.

(vgl. BFH v. 20.12.2017 - I R 9/16)

### Kinderbetreuungskosten als Sonderausgaben absetzbar

Kinderbetreuungskosten können unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu 2/3 der angefallenen Kosten steuerlich als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Der Betrag ist jedoch pro Kalenderjahr gedeckelt. Das bedeutet, dass maximal 4.000 Euro steuerlich geltend gemacht werden können.

Nicht als Sonderausgaben berücksichtigt werden hingegen Aufwendungen für Unterricht, die der Vermittlung von besonderer Fähigkeiten dienen sowie für sportliche und andere Freizeitbetätigungen.

Das Finanzministerium Schleswig-Holstein hat nun klargestellt, dass auch Aufwendungen für die Unterbringung des Kindes in einem Internat abzugsfähig sind (vgl. VI 303-S 2221-356, 21.12.2017). Die Personensorge umfasst nämlich das Recht und die Pflicht, das Kind zu pflegen, zu erziehen, zu beaufsichtigen und seinen Aufenthalt zu bestimmen. Nicht abziehbar sind hingegen die Kosten für den Aufenthalt in einem Ferienlager, da es sich hierbei um eine reine Freizeitbetätigung handelt.



## Einheitliche Entschädigung bei mehreren Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verpflichtet sich der Arbeitgeber vertraglich, im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehrere Zahlungen an den Arbeitnehmer zu leisten, ist eine einheitliche Entschädigung nur anzunehmen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafür festgestellt werden können, dass sämtliche Teilzahlungen "als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gewährt worden sind.

### Sachverhalt:

Streitig war vor dem Bundesfinanzhof die steuerliche Behandlung der an den Kläger wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber gezahlten Entschädigungsleistungen, die sowohl aus einer Abfindung als auch einem Schadensersatz bestand. Der Schadensersatz wurde dem Kläger ohne Anerkennung einer Rechtspflicht aufgrund eines Überfalls gewährt, der während des Arbeitszeit passierte. Der Kläger vertrat die Auffassung, der vereinbarte Schadensersatz eine steuerfreie Leistung sei. Das zuständige Finanzamt beurteilte allerdings die als Schadensersatz bezeichnete Zahlung als Abfindung und unterwarf sie in der Konsequenz – neben der als Abfindung bezeichneten Zahlung – als zusätzliche Abfindung für entgangene oder entgehende Einnahmen i.S.v. § 24 Nr. 1 Buchst a EStG. Auch das zuständige Finanzamt vertrat die Auffassung und wies die Klage ab.

Der Bundesfinanzhof hat die Sache aufgrund von Ermittlungsmängel an das Finanzgericht zurückverwiesen, jedoch zu dem Sachverhalt wie folgt Stellung genommen:

- Verpflichtet sich der Arbeitgeber vertraglich, im Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mehrere Zahlungen an den Arbeitnehmer zu leisten, ist eine einheitliche Entschädigung nur anzunehmen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte dafür festgestellt sind, dass sämtliche Teilzahlungen, d. h. jede Teilzahlung/Entschädigung einzeln betrachtet, „als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen“ gewährt worden sind.
- Ist neben einer Entschädigung für entgangene Einnahmen, die sich ihrer Höhe nach im Rahmen des Üblichen bewegt, eine weitere Zahlung vereinbart, die bei zusammenfassender Betrachtung den Rahmen des Üblichen in besonderem Maße überschreiten würde, spricht dies indiziell dafür, dass es sich insoweit nicht um eine Entschädigung für entgangene Einnahmen handelt.
- Von einer Überschreitung in besonderem Maß ist auszugehen, wenn durch die zweite Teilzahlung die Höhe der Gesamtzahlung verdoppelt wird.

(vgl. BFH vom 09.01.2018 - IX R 34/16)



## Arbeitgeberhaftung für verkürzter Einkommensteuer durch fehlerhafter Angaben im Lohnkonto oder in der Lohnsteuerbescheinigung

Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer für beschränkt einkommensteuerpflichtige Werkvertragsarbeitnehmer für Lohnzahlungszeiten nach Steuerklasse I einbehalten, obwohl keine Bescheinigung nach § 39 Abs. 1 S. 3 Abs. 3 EStG zu deren Lohnkonto genommen, muss er für die Differenz zwischen der Lohnsteuerklasse I und VI haften.

### Sachverhalt:

Die Klägerin ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung polnischen Rechts, die als Werkvertragsunternehmen auf dem Gebiet der Bauwirtschaft tätig ist. Im maßgebenden Zeitraum erbrachte die Klägerin aufgrund von Werkverträgen für deutsche Auftraggeber in Deutschland Bauleistungen. Hierbei setzte sie eigener polnischer Arbeitnehmer ein, die teils der beschränkten und teils der unbeschränkten Einkommensteuerpflicht unterlagen. Sie unterhielt eine Betriebsstätte im Sinne des Artikel 5 des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Polen.

Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung stellte der Prüfer fest, dass die Klägerin die Lohnsteuer für einige der von ihr in Deutschland eingesetzten polnischen Werkvertragsarbeitnehmer nach Steuerklasse I berechnete hatte, obwohl keine Bescheinigungen gemäß § 39d Abs. 1 Satz 3 EStG vorgelegt habe bzw. keine solche Bescheinigung zum Lohnkonto der betreffenden Arbeitnehmer genommen wurde.

Der Prüfer nahm nun eine Nachversteuerung vor, indem er die Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse VI berechnete. Das Finanzamt folgte der Auffassung des Prüfers und setzte einen Haftungsbescheid auf.

Das Finanzgericht bestätigte die Auffassung und entschied, dass der Bescheid rechtmäßig sei.

Demnach hat die Klägerin die Differenz zwischen Lohnsteuerklasse I und VI in Bezug auf die beschränkt einkommensteuerpflichtigen Werkvertragsarbeitnehmer, für die keine Bescheinigungen nach § 39 Abs. 1 Satz 3, Abs. 3 EStG zum Lohnkonto genommen wurden nachträglich zu zahlen.

(vgl. FG Berlin-Brandenburg, 4 K 4083/15 vom 23.02.2017)

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

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



## Arbeitsrecht

### Finnland: Änderungen im Arbeitszeitrecht

In Finnland werden so genannte „Null-Stunden-Verträge“ häufig genutzt. Dabei handelt es sich um Arbeitsverträge, in denen keine feste Arbeitszeit genannt wird.

Zukünftig soll dies nur noch dann möglich sein, wenn der Bedarf an Arbeitskraft tatsächlich variiert. Gibt es hingegen einen konstanten Bedarf, muss auch eine fixe Mindeststundenzahl garantiert werden. Außerdem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern schriftlich mitteilen, welche Arbeitsleistung voraussichtlich abgefordert werden wird. Gibt es über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten eine Diskrepanz zwischen den Arbeitszeiten, kann der Arbeitnehmer eine Neuverhandlung der Arbeitszeit verlangen.

Weitere Änderungen betreffen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie während der Kündigungsfrist. Während Letzterer haben betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf mindestens den im Durchschnitt der vorangegangenen 12 Wochen gezahlten Lohn.

Die Änderungen traten zum 1. Juni 2018 in Kraft

---

### Sammelklagen für KMU und Selbständige

Belgien hat ein Gesetz verabschiedet, wonach sich künftig auch KMU und Selbständige an Sammelklagen beteiligen können. Bisher war dies nur Verbrauchern möglich.

KMU und Selbständige können ab dem 1. Juni 2018 durch einen Vertreter eine Sammelklage bei Vertragsverletzungen oder bei einem Verstoß gegen bestimmte europäische und nationale Gesetze erheben. Die Vertragsverletzung oder der Gesetzesverstoß muss dabei nach dem 1. September 2014 aufgetreten sein.

Als Vertreter können berufsübergreifende Verbände und Vereinigungen agieren, die vom Conseil Supérieur des Indépendants et des PME anerkannt werden und keinen vorwiegend wirtschaftlichen Zweck verfolgen.

KMU sind laut dem belgischen Gesetz belgische oder ausländische Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem jährlichen Umsatz von weniger als 50 Mio. Euro oder einer Jahresbilanz von weniger als 43 Mio. Euro. Das Handelsgericht Brüssel ist für derartige Verfahren ausschließlich zuständig.

Pressemitteilung GTAI vom 27.06.2018



## Mindestlohn

### Wie wirkt sich der Mindestlohn auf Feiertags- und Nachtzuschläge sowie Urlaubsgeld aus?

Das BAG entschied im Urteil vom 20.09.2017 (Az. 10 AZR 171/16) über den Zusammenhang von Mindestlohn und der Ermittlung von Feiertags- und Nachtzuschlägen sowie Urlaubsgeld.

Die Klägerin erhielt als vertraglich vereinbartes Arbeitsentgelt einen Stundensatz unter dem gesetzlichen Mindestlohn (seinerzeit noch 8,50 Euro Bruttostundenlohn) und erhielt eine Zulage nach dem Mindestlohngesetz in Höhe der Differenz zum geltenden Mindestlohn.

Der anzuwendende Manteltarifvertrag sah sowohl Nachtarbeitszuschläge, berechnet vom tatsächlich gezahlten Stundenverdienst und ein Urlaubsentgelt vor, berechnet vom Durchschnittslohn. Die Zuschläge für Nachtarbeit wurden nach dem geringeren Stundenlohn berechnet, ebenso die Zuschläge für Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen. Das Urlaubsgeld sollte zudem auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden.

Die Klägerin war der Ansicht, dass der gesetzliche Mindestlohn sowohl Berechnungsgrundlage für Feiertagszuschläge als auch für die Nachtarbeit sein müsse. Das Urlaubsgeld sollte zudem nicht mit dem Mindestlohn verrechnet werden dürfen. Der Klägerin wurde durch das BAG im Hinblick auf ihr Klagebegehren im Wesentlichen Recht gegeben.

Zuschläge für Nachtarbeit sind auf Grundlage von § 2 EntgFG i.V.m. § 1 MiLoG mindestens anhand des geltenden Mindestlohnstundensatzes zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn vertraglich ein niedrigerer Stundensatz vereinbart wurde. Gleiches gilt für den Lohnausfall aufgrund von gesetzlichen Feiertagen (sog. Entgeltausfallprinzip). Auf die vertraglich vereinbarte Vergütung darf der Arbeitgeber somit nicht zurückgreifen.

Tarifliches Urlaubsentgelt müsse nach den entsprechenden Tarifbestimmungen ebenfalls auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden. Eine Verrechnung des Urlaubsgeldes mit dem Mindestlohn darf nicht erfolgen, da der Urlaubsanspruch einen eigenständigen Anspruch des Tarifvertrags darstellt und somit kein Entgelt für die geleistete Arbeit.



## Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro im Jahr 2019 und 9,35 Euro im Jahr 2020

Am 26.06.2018 hat die Mindestlohn-Kommission ihren Anpassungsbeschluss gefasst und ihren Bericht vorgestellt. Es ist turnusgemäß der zweite Bericht seit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Dieser liegt derzeit bei 8,84 Euro brutto je Zeitstunde. Die Kommission empfiehlt eine Erhöhung des Mindestlohns auf 9,19 Euro zum 1. Januar 2019 und auf 9,35 Euro zum 1. Januar 2020.

Der Vorsitzende der Kommission, Jan Zilius, übergab den Bericht an den Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, der dem Bundeskabinett eine entsprechende Mindestlohnanpassungsverordnung zur Zustimmung vorlegen wird.

**Bundesarbeitsminister Heil:** „Für den sozialen Zusammenhalt in unserem Land ist es ein wichtiges Signal, dass sich die gute wirtschaftliche Lage in Deutschland und die entsprechenden Tarifabschlüsse auch in einem steigenden Mindestlohn abbilden. Auch das gehört zu einer funktionierenden sozialen Marktwirtschaft“.

Die Mindestlohnkommission berät alle zwei Jahre über die Anpassungen der Höhe des Mindestlohns. Sie prüft dabei, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Sie orientiert sich dabei nachlaufend an der Tarifentwicklung.

Quelle: Pressemitteilung BMAS vom 26.06.2018

---

## Mindestlohngesetz auch für ausländische Arbeitgeber im Transportgewerbe zu beachten

In einem Beschluss des Finanzgerichts Baden-Württemberg (Beschluss v. 28.07.2017, AZ 11 V 2865/16) wurde festgestellt, dass Logistikunternehmen ohne Sitz in Deutschland ebenfalls das Mindestlohngesetz zu beachten haben. So darf demnach auch die deutsche Zollbehörde prüfen, ob die betroffenen Unternehmen die Vorgaben bzgl. des Mindestlohns einhalten.

Jeder Arbeitgeber sei verpflichtet, für im Inland beschäftigte Arbeitnehmer den Mindestlohn zu zahlen und die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen zu erstellen und bereitzuhalten. Dies gilt laut dem Finanzgericht Baden-Württemberg auch für eine ausländische Arbeitgeberin im Transportgewerbe (Logistikunternehmen). Auf den Sitz des Unternehmens komme es dabei nicht an.

Die Antragstellerin habe Arbeitnehmer nicht nur für reine Transittouren, sondern „entweder im grenzüberschreitenden Straßenverkehr mit Be- oder Entladung in Deutschland oder im Kabotageverkehr eingesetzt“.



## Anrechenbarkeit des geldwerten Vorteils eines Dienstwagens auf den Mindestlohn

Das Landessozialgericht Bayern befasste sich in seiner Entscheidung vom 14.11.2017 (AZ L 7R 5146/17 B ER) mit der Frage, ob die private Nutzung eines Dienstwagens (geldwerter Vorteil, 1%-Regelung) bei der Ermittlung des Gehalts nach dem Mindestlohngesetz berücksichtigt werden sollte.

Der betroffene Mitarbeiter erhielt ein Gehalt unter der Mindestlohngrenze, zuzüglich des geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung des Dienstwagens ergab sich jedoch ein Entgelt, welches der Einhaltung des Mindestlohns entsprach. Diese Betrachtungsweise lehnte das LSG jedoch ab. Der Mindestlohn sei grundsätzlich als Geldzahlung zu leisten, somit seien Sachleistungen ausgeschlossen.

Das LSG Bayern schloss sich mit seiner Entscheidung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, dass auch arbeitsrechtlich davon ausgeht, dass der gesetzliche Mindestlohn als Geldbetrag zu leisten ist und Sachbezüge somit nicht umfasst.

In der Literatur sind die Meinungen geteilter, jedoch gehen die Meinungen vermehrt dorthin, dass der geldwerte Vorteil aus der Privatnutzung von Dienstwagen nicht anrechenbar ist.

Demnach wird Arbeitgebern empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn als Geldleistung vorzusehen. Sachleistungen sollten hierzu nicht herangezogen werden. Falls Arbeitgeber dennoch wollen, dass sich Arbeitnehmer an den Kosten für die Privatnutzung von Dienstwagen beteiligen, sollten Zuzahlungen zum Dienstwagen vereinbart werden.



## China Business

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

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

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

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

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

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

- **Payroll- Administration** – Durchführung von Gehaltsabrechnungen für Expats und Locals in China
- **Sozialversicherungsrechtliche Antragstellungen** für Impatriate-Einsätze außerhalb Chinas weltweit
- **Erstellung lokaler Anstellungsverträge** nach chinesischen Recht
- **Unterstützung bei Recruitments** vor Ort mit unseren Partnern
- **Komplette Service-Unterstützung** bei Entsendungen von China nach Deutschland oder innerhalb der EU
- **Koordination von Steuerthemen** in China für Ihre Expats und Impats
- **Visarechtliche Antragstellungen** und Beschaffungen innerhalb Chinas
- **Durchführung von Schulungen** in China zu den Themengebieten des Internationalen Personalmanagements



## Wie chinesische Sprachkenntnisse bei dem Erhalt eines Arbeitsvisums für die VR China unterstützen können

Der Chinese-Proficiency-Test (HSK - Hanyu Shuiping Kaoshi) ist ein Standard-Sprachtest für die chinesische Sprache. Inhaber von HSK Sprachzertifikaten (Niveau I-VI) haben den Vorteil, dass diese in China staatlich anerkannt sind.

Für die Beantragung von Arbeitsgenehmigungen können chinesische Sprachkenntnisse, nachgewiesen über ein HSK-Zertifikat, von Bedeutung sein. Im Rahmen des Punktesystems, können bis zu 5 Punkte für chinesische Sprachkenntnisse vergeben werden. Ebenfalls 5 Punkte erhält man für einen Bachelor oder einen höheren Abschluss in Chinesisch. Dies kann in Einzelfällen somit einen positiven Ausgang einer Arbeitsgenehmigung für die VR China begünstigen. Das chinesische Punktesystem gilt als Anhaltspunkt für eine Klassifizierung ausländischer Fachkräfte.

---

## Änderungen bei der Zollanmeldung

In der VR China sind zum 1. Juni 2018 Änderungen bezüglich des "China Customs Advanced Manifest" (CCAM) für Luft- und Seefracht in Kraft getreten. Betroffen sind Spediteure, Versender und Empfänger.

Für die CCAM-Anmeldung benötigt:

- Unternehmenscode
- Telefonnummer des Versenders
- Unternehmensname
- Anschrift des Empfängers.

Der Unternehmenscode ist für deutsche Unternehmen die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (UST-IdNr.). Unternehmen, die über keine UST-IdNr. verfügen, verwenden "9999+Handelsregisternummer", natürliche Personen "ID + Nummer der ID" oder "PASSPORT + Reisepassnummer". Der chinesische Zoll wird in Zukunft auf eine vollständige und akkurate Warenbeschreibung achten, Sammelbezeichnungen für die Warenart sind nicht mehr zulässig.

Pressemitteilung Zoll 26.06.2018





## Änderung der Einkommensteuer in China geplant

Im Einzelnen soll unter anderem umgesetzt werden:

- Anhebung des monatlichen Grundfreibetrages von 3.500 RMB auf 5.000 RMB;
- Für ausländische Arbeitskräfte wird der monatliche Steuerfreibetrag von 1.300 RMB nicht mehr bestehen;
- Die Besteuerung der Einkünfte von natürlichen Personen aus Dienstleistungen, Urheberrechten und Lizenzgebühren als Löhne und Gehälter soll nach progressiven Sätzen erfolgen;
- Steuerstufen für niedrige Steuersätze sollen erweitert werden;
- Sonderabzüge werden eingeführt, unter anderem auf Ersparnisse für Bildungsmaßnahmen, Gesundheitsausgaben sowie Miete und Hypothekenzinsen;
- Einführung der Begriffe von „ortsansässig“ und „nicht ansässig“;
- Zur Vermeidung von Steuerumgehung sollen Maßnahmen eingeführt werden.

Ein Zeitplan für die Umsetzung ist noch nicht bekanntgegeben worden. Wir halten Sie hierüber weiterhin auf den Laufenden.

Mitteilung der Steuerbehörde China Beijing 26.06.2018

---

## Senkung der Umsatzsteuer

Die Umsatzsteuer in der Volksrepublik China wurde zum 1. Mai 2018 um jeweils einen Prozentpunkt gesenkt. Der Regelsteuersatz sinkt von 17 auf 16 Prozent und der ermäßigte Steuersatz von 11 auf 10 Prozent.

# 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 **August und September 2018** durchführen.

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

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

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

### **Special Seminar - USA - Mitarbeiterereinsatz und Aufenthalt im Land der unbegrenzten Möglichkeiten am 28.08.2018**

Die USA hat im letzten Jahr wieder an wirtschaftlicher Bedeutung gewonnen. Gerade in klein- und mittelständigen Unternehmen gewinnt die USA zunehmend an Attraktivität.

Es werden die Fürsorgepflichten und die Haftungen des deutschen Arbeitgebers bei Mitarbeiterereinsätzen aufgezeigt. Hierbei werden sowohl kurzfristige wie auch langfristige Einsatzmöglichkeiten praxisnah diskutiert.

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



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

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

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

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

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

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

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

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



## SAVE THE DATE! 12. HR International - Challenges and Best Practice am 12. und 13.09.2018

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

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

### Inhalte: (Auszug)

- Länderprofil – Gesetzliche Voraussetzungen und Verpflichtungen für einen legalen Mitarbeitereinsatz in einem ausgewählten Zielland
- Benchmark-Trends im internationalen Auslandsentsendungs geschäft
- Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung bei internationalen Mitarbeitereinsätzen
- Betriebsprüfungen in der Praxis – Schwerpunkte der Betriebsprüfer
- Fachvorträge zu aktuellen Themen der Entsendepraxis
- Intensives Networking und Austausch der Teilnehmer
- Beantwortung aktueller Tagesfragen

Die genaue Tagesordnung mit konkreten Inhalten wird einige Wochen vor der Veranstaltung bekannt gegeben.

**Termin:** Mittwoch und Donnerstag, 12. und 13. September 2018  
**Uhrzeit:** 1. Tag 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr  
2. Tag 08:30 Uhr bis 16:00 Uhr  
**Veranstaltungsort:** Best Western Plus Hotel Kassel City, Spohrstraße 4, 34117 Kassel

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



# 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