



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

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

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 18 - 20.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.
Copyright 06/2018 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

Status eines Subunternehmers wird von Zoll geprüft	4
Ausländische SV-Beiträge: Neues zum Abzugsverbot vom BMF	4
Versicherungspflichtige Beschäftigung bei bezahlter Freistellung	5

Visa- und Aufenthaltsrecht

EU-Kommission: Digitale Fingerabdrücke bald obligatorisch in EU-Personalausweisen?	8
Europäische Arbeitsbehörde soll ab 2019 einsatzbereit sein	8

Steuerrecht

Privatnutzung von Dienstwagen: Ist eine Schätzung des Bruttolistenpreises bei Importfahrzeugen zulässig?	10
Keine Berichtigung von Fehlern bei Übernahme elektronisch übermittelter Lohndaten	10
Überlassung von Mitarbeiterparkplätzen: Lohn- und umsatzsteuerliche Folgen	11
Aktualisierte Übersicht über Kaufkraftzuschläge	12
Neues DBA mit Tunesien: Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung	12

Allgemeines

Arbeitgeber gegen Reform des grenzüberschreitenden Arbeitens	14
--	----

China Business

	15
--	----

十年后哪个国家将成人工智能领导者？美民众：应该是中国In ten years, which country will be the leader of artificial intelligence? The people of the United States: It should be China	16
--	----

Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen	18
Außenwirtschafts-Praxisforum am 13.06.2018 in Kassel	20

Sozialversicherungsrecht

Status eines Subunternehmers wird von Zoll geprüft

Gemäß dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz ist der Zoll für die entsprechenden Prüfungen zuständig. Auch die sozialversicherungsrechtliche Prüfung von einem Subunternehmer gehört zu den Aufgaben des Zolls. Nun hat das SG Oldenburg Aussagen zur Indizwirkung des Verdiensts gemacht.

Für die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status kann die Höhe des Verdiensts als Indiz für eine Selbständigkeit herangezogen werden. Voraussetzung ist, dass er den Bruttolohn eines anderen Arbeitnehmers, der vergleichbare Arbeiten verrichtet, massiv übersteigt, sodass eine soziale Absicherung bezahlbar ist (vergleichbar mit dem Sozialversicherungsschutz anderer Arbeitnehmer) und dass sowohl typische Unternehmenskosten (z. B. Unterhaltung einer Betriebsstätte, Beschäftigung von Arbeitnehmern, Verwaltungskosten etc.) gedeckt werden können.

Der höhere Nettoverdienst eines Subunternehmers darf nicht daraus resultieren, dass auf einen adäquaten Versicherungsschutz verzichtet wird. Der Verdienst muss nach Abzug sämtlicher Sozialversicherungsbeiträge ausreichend sein, um den Lebensunterhalt bestreiten und ein Unternehmen führen zu können. Nur dann kann der Verdienst als Indiz für eine Selbständigkeit herangezogen werden.

Ausländische SV-Beiträge: Neues zum Abzugsverbot vom BMF

Das Abzugsverbot von Sozialversicherungsbeiträgen, die ihm Ausland gezahlt wurden, verstößt laut EuGH gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit der EU. Das BMF hat nun reagiert und die Voraussetzungen neu geregelt. Mit Schreiben vom 22.01.2018 hat das BMF zudem eine Hilfe zur Beurteilung der Kriterien bekannt gegeben. Es wurde klargestellt, dass die Regelungen für alle noch offenen Fälle Anwendung finden.



Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland bedarf einer gewissenhaften Koordinationsarbeit mit länderpezifischen Informations- und Erläuterungen – für Geschäftsinhaber, Projektmanager oder Entscheider. IAC ist ausschließlich auf den Bereich des internationalen Personalmanagements tätig und unterstützt Unternehmen so umfassend, dass die Personalabteilung im Hinblick auf Mitarbeiterentsätze 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



Versicherungspflichtige Beschäftigung bei bezahlter Freistellung

Kommt es zu einer bezahlten Freistellung eines Arbeitnehmers, muss die Frage geklärt werden, ob dieser während der Freistellungsphase weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Dabei ist die Arbeitsleistung nicht zwingend ein Muss. Ob eine Sozialversicherungspflicht besteht, hängt grundsätzlich von einer Beschäftigung gegen Entgelt ab. Nach § 7 Abs. 1 SGB IV muss die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht werden, jedoch wird diese für eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht zwingend vorausgesetzt.

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unwiderruflich die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts vereinbart, liegt auch hier eine Versicherungspflicht vor (BSG, Urteile vom 24.09.2008, Az. B 12 KR 22/07 R und Az. B 12 KR 27/07 R).

Die Spitzenverbände haben zudem zwei weitere Voraussetzungen definiert und somit das Fortbestehen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bei Arbeitsfreistellung verbindlich geregelt (Besprechungsergebnisse vom 30./31.03.2009 bzw. 13./14.10.2009):

- Vereinbarter Zeitraum der Freistellung
- Entgelthöhe während des Freistellungszeitraums

Ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis besteht fort, wenn im gegenseitigen Einvernehmen oder durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht ungewöhnlich lang verzichtet wird und ein Entgelt, welches angemessen ist, während der Freistellungsphase gezahlt wird.

Beträgt der Freistellungszeitraum mehr als 10 Jahre, so spricht man von einem außergewöhnlichen Verzicht auf die Arbeitsleistung. Bei der zeitlichen Beurteilung spielt es keine Rolle, welche Hintergründe und Motive zur Freistellung führen (unerheblich ob z. B. altersbedingte Freistellung oder ob die Freistellung in der Person liegt). In Bezug auf das angemessene Entgelt während der Freistellungsphase orientieren sich die Spitzenverbände an § 7 Abs. 1a S. 1 Nr. 2 SGB IV sowie an die folgenden Bestimmungen:

Liegt das Entgelt während der Freistellung zwischen mind. 70 % - max. 130 % des vorherigen Bruttoeinkommens, ist das Entgelt als angemessen zu beurteilen. Als Berechnungsgrundlage wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten 12 Kalendermonate vor der Freistellungsphase herangezogen.

Auch die Spitzenverbände verweisen im Besprechungsergebnis vom 13./14.10.2009 beispielsweise auf den Tarifvertrag TV UmBw der Bundeswehr. Hier ist als Bemessungsgrundlage eine Ausgleichszahlung von 72 % des zuletzt gezahlten Entgelts heranzuziehen. Auch in anderen Bereichen gibt es vergleichbare Regelungen (z. B. Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes). Im TV UmBw werden zur Berechnung des angemessenen Entgelts auch laufende Zulagen berücksichtigt. Auch Einmalzahlungen, die regelmäßig gewährt werden, werden herangezogen, es sei denn, sie werden auch während der Freistellung gewährt. Beitragsfreie Zuschüsse und Zulagen oder Sachbezüge werden nicht berücksichtigt.

Beispiel: Entgeltbestandteile für die Angemessenheitsprüfung

Finden Berücksichtigung	Finden keine Berücksichtigung
Beitragspflichtiges Monatsgehalt, monatliche Verkaufsprovision	Sachbezüge, die während der Arbeitsphase gewährt wurden
Zulagen (laufend / beitragspflichtig): Essensgeld, Mietzuschuss, Wechselschichtzulagen, Erschwerniszulagen, Fahrtgeldpauschale, laufende Überstundenvergütung, etc.	Beitragsfreie Zuschläge, wie für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Fahrtkostenzuschüsse (wenn pauschalversteuert), Arbeitgeberzuschuss für Kindergartenplatz
Einmalzahlungen, die in den letzten 12 Kalendermonaten gezahlt wurden: Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Bonizahlungen, etc.	Einmalzahlungen, die zwar regelmäßig gewährt werden, aber auch während der Freistellung gezahlt werden
	Unregelmäßige Einmalzahlungen, z. B. Sonderprämien, Jubiläumsgeld, Abfindung, etc.

Die Entgeltbestandteile wurden von den Sozialversicherungsträgern nicht abschließend definiert. Im Zweifel sollte die Bemessungsgrundlage mit der Einzugsstelle schriftlich geklärt werden.

Für die einzelnen Sozialversicherungszweige ergeben sich Auswirkungen – je nachdem, ob die obigen Voraussetzungen erfüllt sind oder nicht.

Wenn die Voraussetzungen während der Freistellungsphase nicht vorliegen, liegt ab Beginn der Freistellung keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mehr vor. Eine private oder freiwillige Krankenversicherung ist durch den Arbeitnehmer abzuschließen. Die Beiträge sind selbst zu entrichten, ein Anspruch auf Zuschuss des Arbeitgebers besteht nicht. Zudem kann der Mitarbeiter, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, eine freiwillige Rentenversicherung beantragen.

Bitte beachten Sie, dass beim Ausscheiden aus der Versicherungspflicht längstens für einen Monat nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses weiterhin Versicherungsschutz besteht (§ 7 Abs. 3 S. 1 SGB IV).

Liegen die Voraussetzungen für das Fortbestehen der versicherungs- und beitragspflichtigen Beschäftigung vor, gilt dies für die Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Es sind allerdings die folgenden Besonderheiten in Bezug auf die Kranken- und Unfallversicherung sowie dem Arbeitslosengeld zu beachten:

Ist der Arbeitnehmer unwiderruflich und nachweislich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt, besteht in der Unfallversicherung ab Beginn der Freistellungsphase keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mehr. Folglich sind keine Beiträge mehr an die gesetzliche Unfallversicherung zu entrichten. Versicherungspflicht besteht jedoch weiterhin, wenn es sich um eine widerrufliche Freistellung handelt.



Auch im Zweig der Krankenversicherung ergibt sich eine Besonderheit. Wird davon ausgegangen, dass der Mitarbeiter nach der Freistellung nicht mehr erwerbstätig wird (z. B. aufgrund des Beginns der Regelaltersgrenze), gilt der ermäßigte Beitragssatz während der Freistellungsphase. Der allgemeine Beitragssatz gilt für alle anderen Fälle. Der Arbeitgeber muss bei einer Änderung des Beitragssatzes die erforderliche Meldung zur Sozialversicherung vornehmen (Beitragsgruppenwechsel).

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht grundsätzlich mit Beginn der Freistellungsphase. Der Anspruch ruht jedoch so lang, wie der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlt. Die Höhe des Arbeitslosengeldes, welches ggf. nach der Freistellungsphase beansprucht wird, wird aus dem zuvor aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses zugrundeliegenden Entgeltes berechnet.

Das Arbeitslosengeld wird aufgrund einer fiktiven Bemessungsgrundlage berechnet, wenn durch die Freistellung das Arbeitsentgelt nicht an mind. 150 Tagen innerhalb von zwei Jahren (Rahmenfrist) vorliegt. Die fiktive Bemessungsgrundlage dürfte geringer sein als die üblicherweise verwendete Bemessungsgrundlage.

**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



Visa- und Aufenthaltsrecht

EU-Kommission: Digitale Fingerabdrücke bald obligatorisch in EU-Personalausweisen?

Um Ausweisunterlagen sicherer zu machen und somit besseren Schutz vor Fälschungen zu gewährleisten, schlug die EU-Kommission vor, digitale Fingerabdrücke und weitere biometrische Daten als Verpflichtung in Personalausweise 28 EU-Länder aufzunehmen.

Es solle dadurch insbesondere Kriminellen erschwert werden, die Grenzen unbemerkt zu überschreiten und Zugang zu gefälschten Dokumenten, Waffen und Geld zu erhalten.

In Deutschland werden bereits Fingerabdrücke als Identifikationsmerkmal erfasst. Dies ist bislang jedoch eine freiwillige Leistung.

Europäische Arbeitsbehörde soll ab 2019 einsatzbereit sein

Bereits im September 2017 hat EU-Kommissionspräsident Juncker bekanntgegeben, dass eine Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority – kurz „ELA“) in Planung ist, dessen Zielsetzung es ist, sicherzustellen, dass die EU-Vorschriften zur Arbeitskräftemobilität auf gerechte, einfache und wirksame Weise durchgesetzt werden können.

Nach Konsultationen und Folgenabschätzungen wurde am 13. März 2018 ein Gesetzesentwurf vorgelegt. Dementsprechend soll die Behörde bereits in 2019 ihre Tätigkeiten aufnehmen und die volle operative Auslastung bereits bis 2023 erreichen.

Die ELA soll die folgende Rolle übernehmen:

- Erleichterung des Zugangs für Einzelpersonen und Arbeitgeber zu Informationen über ihre Rechte und Pflichten sowie zu relevanten Dienstleistungen
- Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen den EU-Ländern bei der grenzübergreifenden Durchsetzung des einschlägigen Unionsrechts, einschließlich der Erleichterung gemeinsamer Kontrollen
- Vermittlung und Erleichterung einer Lösung bei grenzüberschreitenden Streitigkeiten zwischen nationalen Behörden oder bei Störungen des Arbeitsmarktes



Die Behörde soll unter folgender Struktur und Finanzierung aufgebaut werden:

- Die ELA wird eine feste Institution sein, bestehend aus etwa 140 Mitarbeitern, von denen einige aus EU-Ländern abgeordnet sind und als nationale Verbindungsbeamte fungieren werden
- Es wird einen Verwaltungsrat mit Vertretern aus jedem EU-Land und der Europäischen Kommission geben, welcher die Steuerung übernimmt
- Eine Interessengruppe einschließlich der Sozialpartner der EU wird weitere Fachkenntnisse bereitstellen und beratend tätig sein
- Die Behörde wird ein jährliches Budget von ca. 50 Mio. EUR haben

Die Europäische Arbeitsbehörde wird den nationalen Behörden operative und technische Unterstützung für den Informationsaustausch, die Entwicklung der täglichen Kooperationsroutinen, die Durchführung von Inspektionen und gegebenenfalls die Beilegung von Streitigkeiten bieten. Außerdem sollen durch die Gründung der ELA die Nutzung von Synergien mit bestehenden EU-Agenturen durch Nutzung ihrer Fachkenntnisse in Bezug auf die Prognose von Qualifikationen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Verwaltung von Unternehmensumstrukturierungen und die Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit gewährleistet werden.

Abschließend soll auch die Integration einer Reihe bestehender Ausschüsse und Netzwerke stattfinden, wodurch die Zusammenarbeit zwischen den EU-Ländern insgesamt vereinfacht werden soll.

Insbesondere im Bereich grenzüberschreitender Entsendeaktivitäten besteht spätestens seit Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU in den Mitgliedsstaaten ein erhöhter Bedarf an Zugang zu Informationen, um rechtskonformes Handeln zu gewährleisten. Einerseits schafft die ELA eine zentrale Anlaufstelle für einen besseren Zugang zu Informationen. Andererseits wird die ELA gemäß den Planungen als Kontrollorgan auftreten, weshalb eine höhere Transparenz innerhalb der EU auch stärkere Kontrollen zur Folge haben kann.

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

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



Steuerrecht

Privatnutzung von Dienstwagen: Ist eine Schätzung des Bruttolistenpreises bei Importfahrzeugen zulässig?

Der BFH stellte in einem aktuellen Urteil bzgl. der Privatnutzung eines Dienstwagens (Ein-Prozent-Regel) fest, dass der Bruttolistenpreis bei einem Importwagen durchaus geschätzt werden kann, sofern das jeweilige Modell weder als inländischer Bruttolistenpreis verzeichnet ist, noch mit einem anderen Modell/Typ vergleichbar ist. Die Schätzung ist auch dann nicht zu bemängeln, wenn sie sich an den Bruttoabgabepreisen orientiert, die Importfahrzeughändler vom jeweiligen Käufer verlangen.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt handelte es sich um ein aus den USA importiertes Fahrzeug, für welches kein Bruttolistenpreis im Inland vorlag. Daher wurde seitens des Steuerzahlers der Ein-Prozent-Regel der niedrigere US-Listenpreis zugrunde gelegt. Das Finanzamt legte jedoch die tatsächlichen Anschaffungskosten im Zeitpunkt des Kaufs zugrunde. Das FG Niedersachsen lehnte hingegen beide Vorgehensweisen ab und legte den Kaufpreis des Autohauses, d. h. den Preis ohne Händlermarge, zugrunde.

Eine Schätzung des Bruttolistenpreises auf Basis des tatsächlichen Abgabepreises eines Fahrzeugimporteurs/Importfahrzeughändlers ist aus BFH-Sicht sachlich korrekt, da das FG weiterhin Vergleichs-Abgabepreise bei der Bewertung des Sachverhalts herangezogen hat.

Quelle: BFH, Urteil v. 09.11.17, III R 20/16, Abruf-Nr. 200036; MBP, 04-2018, S. 55.

Keine Berichtigung von Fehlern bei Übernahme elektronisch übermittelter Lohndaten

Wenn das Finanzamt bei einer in Papierform abgegebenen Einkommenssteuererklärung den darin angegebenen Arbeitslohn des Steuerpflichtigen nicht mit den vom Arbeitgeber elektronisch übermittelten Lohndaten abgleicht und aus diesem Grund die Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit im Einkommensteuerbescheid zu niedrig erfasst werden, darf das FA den Fehler im Nachhinein nicht korrigieren. So entschied der Bundesfinanzhof (BFH) zur offenbaren Unrichtigkeit nach § 129 AO (BFH, Urteil vom 16.01.2018, Az. VI R 41/16).

Sachverhalt

Die Klägerin war im Streitjahr (2011) bei zwei unterschiedlichen Gesellschaften beschäftigt. Sie erklärte den aus diesen beiden Arbeitsverhältnissen bezogenen Arbeitslohn gegenüber dem FA in Papierform. Allerdings wurde im Einkommensteuerbescheid nur der Arbeitslohn aus dem Arbeitsverhältnis mit einer Gesellschaft berücksichtigt.



Das FA stellte fest, dass der andere Arbeitgeber erst im Nachhinein die richtigen Lohndaten übermittelt hatte und diese deshalb im Bescheid nicht enthalten waren. Das FA erließ einen Änderungsbescheid, da es sich als nach § 129 Satz 1 AO änderungsbefugt ansah. Die Klägerin legte erfolglos Einspruch gegen den Änderungsbescheid ein. Demgegenüber gab das Finanzgericht der Klage statt und das BFH bestätigte diese Entscheidung.

Urteil

In diesem Fall liegt keine offenbare Unrichtigkeit vor, da die Klägerin ihren Arbeitslohn richtig erklärt hatte, das FA jedoch darauf vertraute, dass die vom Arbeitgeber elektronisch übermittelten Daten korrekt waren. Somit liegt kein mechanisches Versehen, sondern vielmehr ein Ermittlungsfehler des FA vor, weshalb eine nachträgliche Änderung nach § 129 Satz 1 AO nicht möglich ist.

Überlassung von Mitarbeiterparkplätzen: Lohn- und umsatzsteuerliche Folgen

Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter durch die Überlassung von Parkplätzen – insbesondere in Großstädten oder direkt in den Innenstädten – an das Unternehmen binden. Welche Folgen dies lohn- und umsatzsteuerlich hat, wird in dem folgenden Artikel erläutert.

Unentgeltliche Überlassung von Parkplätzen

Lohnsteuer und Sozialversicherung: Stellt ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Parkplätze unentgeltlich während der Arbeitszeit zur Verfügung, so geschieht dies überwiegend im eigenbetrieblichen Interesse und es handelt sich um eine lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Leistung. Auch wenn der Arbeitgeber Parkplätze von einem Dritten anmietet und diese seinen Mitarbeitern kostenlos überlässt, ist dies eine lohnsteuer- und sozialversicherungsfreie Annehmlichkeit (FinMin NRW 17.12.80, S 2351-1-V B 3, LSt-Kartei Teil B § 3 EStG, Fach 4 Nr. 103). Auch die Privilegierung von einzelnen Mitarbeitern bei der Vergabe von Parkplätzen führt zu keinem steuerpflichtigen gelwerten Vorteil.

Mietet sich der Mitarbeiter selbst einen Parkplatz und werden Parkgebühren hingegen vom Arbeitgeber übernommen, so handelt es sich um steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Arbeitslohn.

Umsatzsteuer: Mangels Entgeltlichkeit entfällt der Steuertatbestand des § 1 Abs. 1 Nr. 1 UStG. Die Ersatztatbestände des § 3 Abs. 9a UStG sind jedoch zu prüfen. Erfolgt die Überlassung für den privaten Bedarf der Mitarbeiter und es liegt nicht überwiegend im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers, entsteht eine Steuerpflicht nach § 3 Abs. 9a Nr. 2 UStG. Somit ist die Überlassung von Parkplätzen auf dem Betriebsgelände nicht umsatzsteuerbar. Dies gilt auch für in Büronähe angemietete Parkplätze, die den Mitarbeitern unentgeltlich überlassen werden. Die unentgeltliche Überlassung ist somit nicht umsatzsteuerpflichtig.



Verbilligte Überlassung von Parkplätzen

Lohnsteuer und Sozialversicherung: Möchte der Arbeitgeber hingegen, dass sich der Mitarbeiter an den Kosten des zur Verfügung gestellten Parkplatzes beteiligt und deshalb der Bruttolohn monatlich herabgesetzt wird, so handelt es sich trotzdem um einen lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Vorteil (überwiegend eigenbetriebliches Interesse). Zu beachten ist jedoch, dass Gehaltsumwandlungen steuerlich nicht anerkannt werden.

Umsatzsteuer: Aus umsatzsteuerlicher Sicht handelt sich bei der Überlassung eines Parkplatzes gegen Kostenbeteiligung um eine umsatzsteuerpflichtige Leistung (BFH 14.1.16, V R 63/14).

Hinweis für die Praxis: Wenn die Mitarbeiter den Parkplatz auch außerhalb der Arbeitszeit nutzen können, könnte eine strengere Sichtweise möglich sein. Folglich käme es zu einer Umsatzsteuererhebung auf die anfallenden Kosten des Arbeitgebers. Bei gelegentlicher privater Nutzung, z. B. bei einem Stadtbummel, überwiegt nach unserer Einschätzung noch nicht die private Nutzung.

Aktualisierte Übersicht über Kaufkraftzuschläge

Zum 01.04.2018 wurde die Gesamtübersicht über die Kaufkraftzuschläge vom BMF aktualisiert. Werden Arbeitnehmer von ihren Arbeitgebern ins Ausland entsandt, so können höhere Lebenshaltungskosten im Ausland durch die Zahlung eines Kaufkraftzuschlags steuerfrei abgegolten werden (BMF, Schreiben „Übersicht der Kaufkraftzuschläge zum 01.04.2018“).

Neues DBA mit Tunesien: Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung

Am 08.02.2018 wurde in Tunis ein neues Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Tunesischen Republik unterzeichnet, welches auch Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung vorsieht.

Das noch geltende Abkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Tunesischen Republik zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen vom 23. Dezember 1975 entspricht nach Aussage des Bundesfinanzministeriums nicht mehr dem Stand der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Staaten. Am 08.02.2018 wurde daher in Tunis ein neues Doppelbesteuerungsabkommen zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Tunesischen Republik unterzeichnet.

Das nun unterzeichnete Abkommen soll die Förderung und Vertiefung der Wirtschaftsbeziehungen zwischen beiden Staaten durch den Abbau steuerlicher Hindernisse ermöglichen. Darüber hinaus wird insbesondere die Zusammenarbeit der Finanzbehörden durch die Einführung eines erweiterten Informationsaustausches entsprechend dem OECD-Musterabkommen 2005 und einer Amtshilfe bei der Erhebung von Steuern gefördert.



Zum Inkrafttreten des Abkommens bedarf es noch der Ratifikation. Es wird in beiden Vertragsstaaten ab dem 1. Januar des Kalenderjahres anzuwenden sein, das dem Jahr folgt, in dem das Abkommen in Kraft tritt.

Änderungen bei der Arbeitnehmerbesteuerung

- Artikel 15 (Einkünfte aus unselbständiger Arbeit) wurde in Absatz 2 (zuvor Artikel 14 Abs. 2) dahingehend angepasst, dass die 183-Tage-Regelung nicht mehr auf das Steuerjahr abstellt, sondern auf einen beliebigen 12-Monatszeitraum, der während des betreffenden Steuerjahrs beginnt oder endet.
- Vergütungen für Arbeit im Rahmen einer gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung werden in dem Vertragsstaat besteuert, in dem die Arbeit ausgeübt wird (Artikel 15 Abs. 3). Insoweit gewährt Deutschland jedoch als Ansässigkeitsstaat zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung lediglich eine Steueranrechnung und keine Freistellung (Art. 23 Abs. 2 b ee)).
- Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung werden im Rahmen des Kassenstaatsprinzips nur noch im Quellenstaat besteuert (Artikel 18 Abs. 2).
- Pensionen und Renten aus den öffentlichen Rentenkassen werden im Quellenstaat besteuert. Ausnahmsweise werden diese Pensionen und Renten im Ansässigkeitsstaat besteuert, wenn die natürliche Person Staatsangehöriger dieses Staates ist (Artikel 19 Abs. 2).
- Artikel 19 Abs. 1 und 2 (Öffentlicher Dienst) gelten auch für das Goethe-Institut und den Deutschen Akademischen Austauschdienst. Es greift also bei Vergütungen dieser Organisationen grundsätzlich ebenfalls das Kassenstaatsprinzip (Artikel 19 Abs. 5).
- Im Rahmen der Förderung des Kulturaustauschs werden Professoren und Lehrer, die zur Ausübung einer Lehr- oder Forschungstätigkeit in einem Vertragsstaat tätig werden (unter den weiteren Voraussetzungen des Artikel 20), in diesem Staat von der Steuer befreit, sofern die Vergütungen von außerhalb dieses Staates bezogen werden.
- Für eine in Deutschland ansässige Person wird eine Steuerfreistellung nach Art. 23 Abs.2 a) grundsätzlich nur noch dann gewährt, wenn die Einkünfte in Tunesien nicht steuerbefreit sind (Art. 23 Abs. 2 f)).

Quelle: BMF, Information vom 08.02.2018

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

Kontaktieren Sie uns unter Tel. Nr.: 0561 703 453-0 oder per E-Mail: info@i-a-c.de



Allgemeines

Arbeitgeber gegen Reform des grenzüberschreitenden Arbeitens

Die Entsenderichtlinie der EU soll eigentlich Lohndumping bekämpfen. Doch ihre Neufassung droht Deutschlands Arbeitgebern zufolge nun, neue Grenzen in Europa zu schaffen.

Die deutsche Wirtschaft befürchtet massive wirtschaftliche Nachteile durch die geplante Verschärfung der Europäischen Entsenderichtlinie. In einem Brandbrief fordert der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter, alle deutschen Abgeordneten des EU-Parlaments auf, bei der Abstimmung am Dienstag gegen die Neuregelung zu stimmen, wie die Zeitung „Die Welt“ unter Berufung auf das Schreiben berichtete.

„Die Umsetzung der Richtlinie in der zur Abstimmung stehenden Form wird den Binnenmarkt schwer beschädigen“, heißt es demnach in dem Schreiben. Es würden „Abschottungen innerhalb der EU für die Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ etabliert. Den deutschen Unternehmen, die vorwiegend qualifizierte Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, drohten Rechtsunsicherheiten und Bürokratie, warnt Kampeter dem Blatt zufolge in dem Brief.

Nach langen und zähen Verhandlungen bringt das Europaparlament am Dienstag neue Vorschriften gegen Lohndumping bei entsandten Arbeitnehmern unter Dach und Fach. Demnach müssen entsandte und einheimische Arbeitnehmer künftig im Regelfall nach einem Jahr gleich bezahlt werden. Die BDA befürchtet, dass es in Zukunft vielfach einfacher sein wird, Mitarbeiter in entfernte Drittstaaten zu schicken, als sie innerhalb des europäischen Binnenmarktes einzusetzen.

Quelle: Artikel der FAZ vom 28.05.2018



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

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





十年后哪个国家将成人工智能领导者？美民众：应该是中国 In ten years, which country will be the leader of artificial intelligence? The people of the United States: It should be China

参考消息网5月23日报道俄媒称，在中国人工智能(AI)产业快速发展的背景下，美国智库布鲁金斯学会21日公布的一项调查结果显示，20%的美国受访民众认为，未来十年中国将在人工智能领域赶超美国。

In the context of the rapid development of China's artificial intelligence (AI) industry, a survey released by the Brookings Institution of the US think tank on 21 days showed that 20% of American respondents believed that China would surpass the United States in the field of artificial intelligence for the next ten years, in the context of the rapid development of the AI industry.

据俄罗斯卫星通讯社5月22日报道，布鲁金斯学会表示，人工智能技术的进步正推动着世界许多地区的发展。人工智能在金融、医疗、交通、国家安全、刑事司法、智慧城市等领域发挥着日益重要的作用。如果人工智能会让人们的生活变得更轻松，政府是否应该规范人工智能？美国与其他国家相比应该如何发展？为此，该学会于5月9日至5月11日期间对美国1535名互联网用户进行了在线调查。

According to the Russian satellite news agency reported on May 22nd, the Brookings Institution said that the progress of AI technology is promoting the development of many parts of the world. Artificial intelligence is playing an increasingly important role in the fields of finance, medical treatment, transportation, national security, criminal justice, smart city and so on. If AI can make people's lives easier, should the government regulate AI? How should the United States develop compared with other countries? To this end, the Institute conducted an online survey of 1535 Internet users in the United States from May 9th to May 11th.

调查结果显示，21%的受访者认为美国目前在人工智能方面仍然是最领先的国家，19%的受访者认为是日本，15%的人认为是中国，韩国占4%，俄罗斯占4%，欧洲为2%。

The survey showed that 21% of the respondents believed that the United States was still the most leading country in artificial intelligence, 19% of the respondents considered Japan, 15% considered China, South Korea accounted for 4%, Russia accounted for 4%, and Europe was 2%.

报道称，然而，不少受访者担心未来十年美国可能会落后于中国，中国已经宣称将在2030年成为世界主要人工智能创新中心。当被问及十年后哪个国家将成为人工智能领导者时，尽管有21%的受访者认为是美国，但有20%的人认为是中国，随后是日本(14%)和俄罗斯(4%)。

However, many of the respondents, however, were worried that the US might fall behind China in the next ten years, and that China has declared it will become the world's major artificial intelligence innovation center in 2030. When asked which country would be a leader in artificial intelligence ten years later, 21% of the respondents thought it was the United States, but 20% thought it was China, followed by Japan (14%) and Russia (4%).



报道称，中国政府于2017年7月发布《新一代人工智能发展规划》，计划到2030年人工智能理论、技术与应用总体达到世界领先水平，成为世界主要人工智能创新中心，智能经济、智能社会取得明显成效，为跻身创新型国家前列和经济强国奠定重要基础。

The report said that the Chinese government issued the "new generation of artificial intelligence development plan" in July 2017. By 2030, the theory, technology and application of artificial intelligence have reached the leading level in the world, and become the main innovation center of artificial intelligence in the world. The intelligent economy and the intelligent society have achieved remarkable results. Economic power lays an important foundation.

中国工业和信息化部总经济师王新哲日前在2018全球人工智能产品应用博览会上表示，据不完全统计，截至2017年年底，中国人工智能企业达2000余家，其中北京、广东、浙江、江苏、上海五省市相关企业数量均超过百家。预计到2020年，中国人工智能核心产业规模超过1500亿元人民币，带动相关产业规模超过1万亿元人民币。

Wang Xinzhe, the chief economist of the China Ministry of industry and information technology, said at the 2018 global artificial intelligence product fair. According to incomplete statistics, up to the end of 2017, there were more than 2000 artificial intelligence enterprises in China, of which the number of enterprises related to Beijing, Guangdong, Zhejiang, Jiangsu and Shanghai were more than 100. It is estimated that by 2020, the scale of China's AI core industry will exceed 150 billion yuan, and the scale of related industries will exceed RMB 1 trillion yuan.

Quelle: China News

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 **Juni 2018** durchführen.

HR-Networking "Internationale Personaleinsätze" am 18.06.2018

Unser HR-Networking findet bereits seit mehreren Jahren regelmäßig statt und hat bei unseren Kunden eine große Beliebtheit entwickelt.

Zweimal jährlich laden wir Personalverantwortliche mit Auslandsbezug ein, sich im Rahmen unseres praxisorientierten HR-Networking mit einem wechselnden Schwerpunktthema auseinanderzusetzen. Dabei steht nicht zuletzt auch der Erfahrungsaustausch untereinander im Vordergrund.

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

Internationale Entgeltabrechnung unter SAP am 19.06.2018

Tipps und Tricks im Standard der SAP bei internationalen Mitarbeitereinsätzen
Aus der Praxis für die Praxis - effizient, schlank & transparent

Dieses Seminar dient der Vertiefung für internationale Entgeltabrechnungen unter SAP. Das System wird dadurch effizienter, transparenter und schlanker dargestellt. Sie erleben die klassische Standarddarstellung in SAP bei Auslandsaktivitäten und lernen durch Anwendung und Abbildung verschiedener Lohnarten die Umsetzung im Standard. Sie erfahren, was in einer internationalen Entgeltabrechnung mit SAP machbar ist und was der Standard bietet.

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



Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland -kompakt dargestellt- / Für Fortgeschrittene am 26.06.2018

Dieses Seminar gibt den Teilnehmern vertiefende Einblicke zu den Themen des anzuwendenden Sozialversicherungs- und Steuerrechts zum Zwecke der Erwerbstätigkeit im Ausland. Hierbei wird den Teilnehmern anhand von Praxisbeispielen deutlich gemacht, welche Fragen die Personalabteilung im Vorfeld eines Montage- oder Projekteinsatzes im Ausland beantworten muss, um den Mitarbeiter rechtssicher in den Auslandseinsatz zu schicken. Dabei wird auch der Unterschied zwischen der Dienstreiseregulierung und längerfristigen Auslandseinsätzen aufgezeigt. Die Bedeutung von Territorialprinzip und das Zusammenspiel der Behörden im Heimatland wie auch im Ausland werden an Beispielen verdeutlicht.

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

Außenwirtschafts-Praxisforum am 13.06.2018 in Kassel

Einladung zur Informationsveranstaltung:
Internationales Personalmanagement

In 183 Tagen um die Welt - Die Grenzen der Freizügigkeit innerhalb Europas und Brennpunkt Schule im Ausland

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 nach der EU-Verordnung 67/2014 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.

Diese Veranstaltung informiert Sie über aktuellste Entwicklungen in der europäischen Entsendepraxis.

Der zweite Vortrag beschäftigt sich mit dem wichtigen Thema der Begleitung von Kindern ins Ausland. Hier wird anschaulich dargestellt, welche Herausforderungen bei der richtigen Schulwahl für Unternehmen entstehen und wie die Bedürfnisse der ins Ausland entsandten Familien sind.

Neben hochkarätigen Fachvorträgen erwartet Sie die Möglichkeit eines intensiven und offenen Austauschs von Erfahrungen mit den anderen Teilnehmern. Unser Praxisforum beinhaltet einen Question & Answer Block, in dem Sie ihre Fragen ganz offen stellen können.

Termin: **Mittwoch, 13. Juni 2018**
Uhrzeit: 15:00 Uhr bis ca. 17:30 Uhr
Veranstaltungsort: IAC Unternehmensberatung GmbH, Spohrstraße 9, 34117 Kassel

Die Teilnahme ist kostenfrei. 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



IAC | INTERNATIONAL
ASSIGNMENT
CONSULTING