



# Newsletter Oktober 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, Oktober 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 Mindestlohn.

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 15 - 19.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.  
Copyright 10/2018 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

Arbeitslosenversicherungsbeitrag sinkt ab 01.01.2019 .....	4
Verbeitragung von Einmalzahlungen nach Änderung im Versicherungsverhältnis .....	4
BMAS veröffentlicht voraussichtliche Rechengrößen für 2019 .....	5

### Visa und Aufenthaltsrecht

USCIS setzt das Premium Processing für H-1B Cap Antragstellungen weiterhin aus .....	6
--	---

### Steuerrecht

Neue Rechtsprechung zur doppelten Haushaltsführung .....	7
Haftung des Arbeitgebers wegen Nichtabführung von Lohnsteuer .....	9
Ersatzzahlung aufgrund einer überhöhten Einkommensteuerfestsetzung stellt keinen Arbeitslohn dar .....	10
Zuflussprinzip gilt nicht bei der beschränkten Einkommensteuerpflicht .....	11

### Mindestlohn

Die Anrechenbarkeit von Sonn- und Feiertagszuschlägen .....	13
MiLoG-Kontrolle in der Speditions-, Transport- und Logistikbranche zulässig? .....	13
Die Regelung von Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung des Mindestlohns .....	14

### Termine und Veranstaltungen

IAC Seminare und Veranstaltungen .....	15
7. Nordhessischer Außenwirtschaftstag am 23. Oktober 2018 in Kassel .....	17
Zauberhaftes Europa - 12. HR Challenges and Best Practice .....	18



## Sozialversicherungsrecht

### Arbeitslosenversicherungsbeitrag sinkt ab 01.01.2019

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag soll ab dem 01. Januar 2019 um 0,5 % gesenkt werden. Arbeitnehmer zahlen somit 0,4 % und befristet bis 2022 weitere 0,1 % weniger in die Arbeitslosenversicherung ein. Dies hat die Große Koalition beschlossen.

Dies bedeutet, dass ab dem 01. Januar 2019 nur noch 2,5 % vom beitragspflichtigen Bruttolohn einbehalten werden (bisher 3,0 %).

Dafür soll der Pflegebeitrag ab 2019 steigen. Die Senkung des Beitrags zur Arbeitslosenversicherung soll als Ausgleich hierfür dienen.

---

### Verbeitragung von Einmalzahlungen nach Änderung im Versicherungsverhältnis

Einmalzahlungen, wie Tantiemen, Urlaubsgeld oder Jubiläumsgeld werden oft von Arbeitgebern gezahlt. Der Verbeitragung solcher Einmalzahlungen ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken, wenn eine Einmalzahlung nach dem Wechsel von einer versicherungspflichtigen in eine geringfügige Beschäftigung beim selben Arbeitgeber gezahlt wird.

Nach dem Besprechungsergebnis vom 18.11.2015 bewerten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zunächst danach, welchem Beschäftigungsabschnitt die Einmalzahlung zuzuordnen ist. Unter Umständen muss die Einmalzahlung auf die Beschäftigungsabschnitte aufgeteilt werden.

Es gibt drei Konstellationen, die von den Spitzenorganisationen unterschieden werden:

- Wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Einmalzahlung in dem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis liegen, so muss eine Zuordnung der Einmalzahlung zu dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Jahres erfolgen.
- Wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Einmalzahlung in dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis liegen, so muss eine Zuordnung der Einmalzahlung zu dem Entgeltabrechnungszeitraum der Zahlung erfolgen. Um die anteilige Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln, sind im laufenden Kalenderjahr nur die Zeiten der geringfügigen Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen. Die Beitragspflicht besteht nach den im Zuordnungsmonat entsprechenden Beitragsgruppen. Bitte beachten Sie, dass der Beschäftigungsabschnitt bei der Ermittlung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze außen vor bleibt, in dem die Beschäftigung mehr als geringfügig ausgeübt wurde.
- Die Einmalzahlung muss aufgeteilt werden, wenn die Anspruchsvoraussetzungen für die Einmalzahlung in der versicherungsfreien und versicherungspflichtigen Beschäftigung liegt.



Besonderheiten gibt es zudem bei Einmalzahlungen, bei denen die Anspruchsvoraussetzungen von einer Stichtagsregelung abhängen (z. B. Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 1 TVöD oder tarifliche Regelungen, die vergleichbar sind). Dies wurde im Rundschreiben 2016/602 vom 01.12.2016 vom GKV-Spitzenverband nochmals veröffentlicht.

Geregelt wurde hier, dass der Status des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Auszahlung maßgebend für die Beitragsberechnung ist. Dies gilt auch für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitslohns. Eine Aufteilung je nach Versicherungsverhältnis findet nicht statt.

---

## BMAS veröffentlicht voraussichtliche Rechengrößen für 2019

Der Rentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung wurde durch das BMAS veröffentlicht. Diesem müssen allerdings noch der Bundesrat und die Bundesregierung zustimmen.

### Voraussichtliche Änderungen

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der allgemeinen Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung soll von 6.500 Euro im Monat auf 6.700 Euro im Monat steigen (West). Die BBG der neuen Bundesländer steigt voraussichtlich von 5.800 Euro im Monat auf 6.150 Euro im Monat (Ost). In der knappschaftlichen Rentenversicherung soll die BBG 98.400 Euro jährlich (West) und 91.200 jährlich (Ost) betragen.

Die BBG für die alten und neuen Bundesländer der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sollen von 4.425 Euro auf 4.537,50 Euro im Monat steigen.

Die Versicherungspflichtgrenze steigt voraussichtlich von 59.400 Euro pro Jahr auf 60.750 Euro pro Jahr.

Auch die Bezugsgröße soll steigen: Von 3.045 Euro auf 3.115 Euro im Monat (West) und von 2.695 Euro im Monat auf 2.870 Euro im Monat (Ost).

**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)**



## Visa und Aufenthaltsrecht

### USCIS setzt das Premium Processing für H-1B Cap Antragstellungen weiterhin aus

Das H-1B Visum zählt zu den US-Arbeitsvisa für spezialisierte Fachkräfte. Wichtig zu beachten ist dabei, dass es eine Begrenzung (sog. Cap) auf max. 65.000 Arbeitsvisa in dieser Kategorie pro US-Steuerjahr gibt. Ausgenommen sind Inhaber eines höheren Abschlusses (Äquivalent zum US-Masterabschluss). Für diese gilt eine Begrenzung von 20.000 Arbeitsvisa in der Kategorie H-1B je Steuerjahr.

Beginnend am 2. April 2018 hat die USCIS Anträge der Arbeitsvisa-Kategorie H-1B Cap für das Steuerjahr 2019 angenommen. Die USCIS hatte zuvor bekanntgegeben, dass das Premium Processing, d. h. die beschleunigte Bearbeitung gegen eine Zusatzgebühr, für die Cap-Fälle des Steuerjahres 2019 ausgesetzt wird. Die ursprüngliche Aussetzung läuft zum 10. September 2018 aus.

Die USCIS hat nun bekanntgegeben, dass beginnend ab dem 11. September 2018 weiterhin die beschleunigte Bearbeitung auszusetzen ist und zwar vorerst bis zum 19. Februar 2019. Die US-Behörde hat verdeutlicht, dass dieses noch immer notwendig ist, um bereits längere Zeit anhängige Verfahren bearbeiten zu können und um die Reaktionsfähigkeit auf Petitionen mit zeitkritischen Startterminen zu erhöhen.

Betroffen sind alle H-1B-Petitionen, die bei den Servicecentern in Vermont und Kalifornien eingereicht werden. Bestimmte H-1B-Petitionen sind davon jedoch ausgenommen. Dies betrifft zum Beispiel Anträge mit „Premium Processing“, welche im Service Center in Nebraska eingereicht wurden und bei denen es sich um Verlängerungen ohne Arbeitgeberwechsel handelt. Fälle die von der Quotenregelung ausgenommen sind (sog. Cap-Exempt), können den Antrag auf beschleunigte Bearbeitung weiterhin im California Service Center stellen.

Wir werden Sie weiterhin bzgl. Aktualisierungen von H-1B Antragstellungen auf dem Laufenden halten.

**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

## Neue Rechtsprechung zur doppelten Haushaltsführung

Wenn Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen eine zweite Wohnung benötigen, können die Kosten hierfür als Werbungskosten geltend gemacht werden. Welche Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung durch den Staat erfüllt sein müssen und in welcher Höhe die Kosten für doppelte Haushaltsführung absetzen können, ist oft strittig. Daher müssten die Finanzgerichte öfters entscheiden, ob der Abzug der notwendigen Mehraufwendungen steuerlich geltend gemacht werden kann oder nicht. Nachfolgend haben wir Ihnen zwei aktuelle Fälle dargestellt.

### Allgemeine Definition einer doppelten Haushaltsführung:

Hat der Arbeitnehmer aufgrund seiner Auslandstätigkeit neben der ursprünglichen Wohnung eine zweite Wohnung am Einsatzort, spricht man von einer doppelten Haushaltsführung. Liegt eine doppelte Haushaltsführung vor, kann der Arbeitgeber die Kosten hierfür steuerfrei erstatten. Hierfür müssen allerdings die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 Nr. 5 EStG in Verbindung mit § 3 Nr. 16 EStG, R 9. 11 LStR vorliegen:

#### 1. Berufliche Veranlassung

Der Arbeitnehmer muss eine Zweitwohnung immer aus beruflicher Veranlassung beziehen, d.h. dass diese immer zur Erwerbung, Erhaltung oder Sicherung des Arbeitseinkommens genutzt wird.

#### 2. Lebensmittelpunkt und eigener Hausstand

Der Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers muss sich am Ort der Erstwohnung befinden. Die Erstwohnung sollte größer und besser ausgestattet sein. Bei verheirateten Arbeitnehmern geht man davon aus, dass der Lebensmittelpunkt automatisch dort ist, wo sich auch der Familienwohnsitz befindet. Bei ledigen Personen dienen der Lebenspartner, die Familie und der Freundeskreis als Hinweis.

Wichtig ist außerdem, dass das Vorliegen eines eigenen Hausstandes das Innehaben einer Wohnung voraussetzt und der Arbeitnehmer sich an den Kosten der Lebensführung finanziell beteiligen muss. Nach dem BMF-Schreiben vom 24.10.2014, genügt es also nicht, wenn der Arbeitnehmer z. B. im Haushalt der Eltern lediglich ein oder mehrere Zimmer unentgeltlich bewohnt.



### 3. Zweitwohnung an der ersten Tätigkeitsstätte

Die Zweitwohnung muss am Ort der ersten Tätigkeitsstätte sein. Es kann sich um eine Miet- oder Eigentumswohnung handeln. Die Wohnung darf nicht zu weit von dem Beschäftigungsort entfernt sein.

Hinweis:

Nach der Reisekostenreform, welche ab dem Veranlagungszeitraum 2014 in Anwendung kommen, können als Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland die tatsächlichen entstandenen Aufwendungen für die Nutzung der Unterkunft angesetzt werden, jedoch höchstens 1.000 Euro im Monat.

#### **Aktuelle Urteile:**

##### 1. Beispiel

In dem folgenden Beispiel hat sich der Bundesfinanzhof sich mit der Frage, wann der Ort des eigenen Hausstandes und der Beschäftigungsort auseinanderfallen, beschäftigen müssen (vgl. VI R 31/16 vom 16.11.2017).

#### **Sachverhalt:**

Im vorliegenden Fall betrug die Entfernung zwischen der Arbeitsstätte und der Hauptwohnung 36 km. Der Kläger hatte zusätzlich eine Zwei-Zimmer-Wohnung angemietet, um nicht mehr jeden Tag 36 km zu pendeln. Die Zweitwohnung befand sich nur 6 km von der Arbeitsstätte entfernt. Das beklagte Finanzamt lehnte den Werbungskostenabzug für die doppelte Haushaltsführung ab, da der Kläger auch von seinem Hauptwohnsitz in einer zumutbaren Weise täglich seine Arbeitsstätte aufsuchen könnte. Die Fahrtzeit zwischen der Arbeitsstätte und der Hauptwohnung betrug trotz Stau ca. eine Stunde Fahrtzeit, dies sei durchaus zumutbar, so der BFH.

(vgl. VI R 31/16, 16.11.2017)

##### 2. Beispiel

In einem anderen Fall wurde darüber entschieden, ob Aufwendungen für das Vorhalten einer (ungenutzten) Wohnung Werbungskosten sind, wenn das Vorhalten ausschließlich aus beruflichen Gründen erfolgte.



**Sachverhalt:**

Die Klägerin, eine Ärztin, bewohnte in Berlin eine Mietwohnung. Nach der Geburt ihrer Tochter ging sie in Elternzeit und zog zu ihrem Lebensgefährten nach Hannover. Während der Elternzeit nahm sie eine Teilzeitstelle in dem während der Elternzeit möglichen Umfang in Hannover an. Nach dem Ende der Elternzeit wollte die Klägerin ihre Tätigkeit in Berlin wiederaufnehmen.

Aufgrund des starken Wohnungsmangels in Berlin, hatte sich die Klägerin dazu entschlossen, die Wohnung in Berlin beizubehalten. Nach dem Ende der Elternzeit taten sich jedoch andere berufliche Möglichkeiten in Hannover auf, sodass die Klägerin in Berlin die Wohnung kündigte.

Sie machte die Mehrkosten für die Wohnung in Berlin in ihrer Einkommensteuererklärung als Mehraufwendungen für eine doppelte Haushaltsführung geltend. Das Finanzamt erkannte die Aufwendungen nicht an, die Ärztin begehrte Klage. Das zuständige Finanzgericht gab der Klage statt, da die Kosten ausschließlich in die Kategorie Vorhalten einer Wohnung aus beruflichen Gründen entstanden seien.

(vgl. 3 K 3278/14, 01.06.2017)

---

## Haftung des Arbeitgebers wegen Nichtabführung von Lohnsteuer

Im vorliegenden Fall hat das Finanzgericht Hamburg darüber entschieden, welchem Staat das Besteuerungsrecht für den laufenden Arbeitslohn und die Abfindungen einer Geschäftsführerin mit Wohnsitz in Polen zusteht.

**Sachverhalt:**

Die Klägerin wehrte sich gegen einen Haftungsbescheid, mit dem sie für ihre ehemalige Geschäftsführerin für den Zeitraum von Januar 2010 bis Dezember 2013 entstandene Lohnsteuer in Anspruch genommen wurde. Die Geschäftsführerin wohnte zu dem Zeitpunkt in Polen und hatte weder einen Wohnsitz noch gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland.

Streitgegenständlich ist die Frage, ob das an die Geschäftsführerin gezahlte Gehalt sowie die Abfindung nach Art. 16 des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Polen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen vom 14.05.2003 (DBA-Polen) vollständig dem deutschen Besteuerungszugriff unterliegen.



Die Geschäftsführerin wurde im Dezember 2013 von ihrer Tätigkeit freigestellt und erhielt eine Abfindung. Sie versteuerte ihre Einkünfte, mit Ausnahme der in Deutschland versteuerten Tage, in Polen. Die Klägerin führte für die in Deutschland versteuerten Tage die Lohnsteuer ab. Die steuerliche Aufteilung des Bonus erfolgte auf der Basis der Arbeitstage im Vorjahr.

Im Zuge einer Lohnsteueraußenprüfung hinsichtlich der Jahre 2010 bis 2013 bei der Klägerin vertrat das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die Auffassung, dass sämtliche an die Geschäftsführerin gezahlten Vergütungen in Deutschland einkommensteuerpflichtig seien und die Klägerin für die nicht einbehaltene Lohnsteuer hafte. Es erging ein Lohnsteuerhaftungsbescheid, gegen den die GmbH Klage begehrte. Diese hält den Haftungsbescheid für rechtswidrig, da Deutschland für den nicht versteuerten Teil der Vergütungs- und Abfindungszahlungen nach dem DBA-Polen kein Besteuerungsrecht zustehe.

Das Finanzgericht stellte fest, dass die Geschäftsführerin mit ihrem Einkommen beschränkt einkommensteuerpflichtig sei und auch die Abfindung der inländischen Besteuerung hätte unterliegen müssen. Die GmbH hätte von diesen Zahlungen die Lohnsteuer einbehalten und abführen müssen. Auch eine Freistellungsbescheinigung des Betriebsstättenfinanzamtes hätte nicht ausgestellt werden dürfen. Nach Artikel 16 Abs. 2 des DBA-Polen müssen Vergütungen an einen bevollmächtigten Vertreter einer Gesellschaft in dem Staat der Ansässigkeit der Gesellschaft versteuert werden. Demnach steht das Versteuerungsrecht Deutschland und nicht Polen zu. Nun muss der BFH hierzu entscheiden.

(vgl. AZ. 6 K 14/17, 09.11.2017; BFH: I R 76/17)

---

## Ersatzzahlung aufgrund einer überhöhten Einkommensteuerfestsetzung stellt keinen Arbeitslohn dar

Erhält ein Arbeitnehmer eine Ersatzzahlung, weil sein Arbeitgeber arbeits- oder zivilrechtliche Pflichten verletzt oder er unerlaubte Handlungen getätigt hat, liegt kein Arbeitslohn vor, so der BFH.

In einem Fall wurde einem Arbeitnehmer ein Schaden durch den Haftpflichtversicherer seines Arbeitgebers ersetzt, da es zu einer überhöhten Einkommensteuerfestsetzung gekommen war. Konkret ging es darum, dass ein Arbeitnehmer ein Fahrtenbuch für seinen Dienstwagen geführt hatte, welches durch einen Lohnsteueraußenprüfer beanstandet wurde. Es folgte eine Einkommensteuernachzahlung, da es zur Ermittlung des geldwerten Vorteils nach der 1%-Regelung kam. Da der Arbeitgeber seine Überwachungspflicht verletzt habe, hatte der Arbeitnehmer den Schaden an den Haftpflichtversicherer seines Arbeitgebers gemeldet. Dieser zahlte dem Arbeitnehmer nach einem Vergleich 50.000 Euro, nachdem zuvor auch zwei Anwaltskanzleien in einem Gutachten zu dem Ergebnis kamen, dass der Arbeitgeber mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Schadenersatz verpflichtet sei. Das FG erkannte die Ersatzzahlung als Schadenersatz an. Da der BFH allerdings das Urteil aufhob, wurde der Fall wieder an das FG zurückgegeben (BFH, Urteil vom 25.04.2018, Az. VI R 34/16).



Das FG dürfe sich nicht nur auf die Gutachten der beiden Anwaltskanzleien verlassen, sondern müsse prüfen, ob dem Arbeitnehmer durch eine arbeits- oder zivilrechtliche Pflichtverletzung oder eine unerlaubte Handlung des Arbeitgebers ein tatsächlicher Schaden entstanden ist. Nur dann handelt es sich bei der Ersatzzahlung um keinen Arbeitslohn. Dem Arbeitnehmer obliege hier die objektive Feststellungslast.

Zudem muss das FG auch die steuerrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers prüfen. Hätte dieser den Arbeitnehmer über die Anforderungen an die Führung eines Fahrtenbuches belehren oder das Fahrtenbuch auf die ordnungsgemäße Führung prüfen müssen? Gemäß der LAG-Rechtsprechung ist der Arbeitgeber hierzu nicht verpflichtet (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.11.2014, Az. 4 Sa 395/14; LAG Baden-Württemberg vom 02.07.2013, Az. 14 Sa 22/13).

---

## Zuflussprinzip gilt nicht bei der beschränkten Einkommensteuerpflicht

Wer in der Bundesrepublik Deutschland weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt hat, kann auf Antrag nach § 1 Abs. 3 EStG als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig behandelt werden, wenn er inländische Einkünfte hat.

Der Kindergeldanspruch hingegen besteht nur in den einzelnen Monaten, in denen der Berechtigte auch tatsächlich Einkünfte erzielt hat. Für die Frage, ob im jeweiligen Monat inländische Einkünfte erzielt wurden, kommt es nicht auf den Zufluss von Einnahmen, sondern auf die Ausübung einer steuerpflichtigen Tätigkeit im Inland an (vgl. FG Berlin-Brandenburg Az: 3 K 3219/16).

Hier begehrte ein Vater, der mit seiner Familie in Polen lebte, Klage. Er ging einer selbstständigen Tätigkeit in Deutschland nach, erhielt aber erst einige Monate später seine Einnahmen. Die zuständige Familiengeldkasse erkannte aber nur für die Monate, in denen auch tatsächlich Einnahmen geflossen sind, einen Kindergeldanspruch an. Das Finanzgericht Berlin sprach ihm Recht zu.

**Der Grund:** Bei der beschränkten Einkommensteuerpflicht wird das Zuflussprinzip durch den Veranlassungszusammenhang mit einer steuerpflichtigen Tätigkeit im Inland ersetzt und die Regelung des § 1 Abs. 3 EStG ist in den Augen des Gerichts ein Sonderfall der beschränkten Steuerpflicht. Ob es nun auf die Erzielung der Einkünfte oder deren Zufluss ankommt, musste weiterführend der BFH (Az: III R 5/17) klären.

Da es sich um gewerbliche Einkünfte handelte, entschied der BFH, dass nicht der zeitliche, sondern der wirtschaftliche Zusammenhang ausschlaggebend ist (Quellensteuerprinzip).



Allerdings gilt auch, obwohl der EU-Ausländer für das ganze Jahr nach § 1 Abs. 3 EStG als fiktiv unbeschränkt steuerpflichtig gilt und sich aus dem Einkommensteuerbescheid nicht der Zeitpunkt der Erzielung der inländischen Einkünfte ergibt, das Monatsprinzip. D. h. dass der Anspruch allein an dem Zeitpunkt der Erzielung der inländischen Einkünfte festgemacht werden kann.

**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)**

**Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland**

Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland bedarf einer gewissenhaften Koordinationsarbeit mit länderpezifischen Informationen und Erläuterungen – für Geschäftsführer, Projektleiter oder Entscheidungsträger. 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 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



## Mindestlohn

### Die Anrechenbarkeit von Sonn- und Feiertagszuschlägen

Das BAG hat in seinem Urteil vom 17.01.2018 (Az. 5 ARZ 69/17) entschieden, dass auch die Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit mindestlohnwirksam sind. Dies bedeutet, dass diese für die Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns hinzugezogen werden können.

In dem Urteil ging es um eine Arbeitnehmerin, die für einen bestimmten Zeitraum die Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen verlangte. Zuvor hatte die Arbeitnehmerin einen arbeitsvertraglich vereinbarten Bruttostundenlohn von 6,60 Euro erhalten sowie Zuschläge in Höhe von 2,00 Euro brutto/Stunde für Sonn- und Feiertagsarbeit. Seit Januar 2015 erhielt sie den Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto die Stunde. Weitere Zuschläge wurden nicht mehr gezahlt.

Das BAG hielt die Klage für insgesamt unbegründet. Da der Mindestlohn von damals 8,50 Euro brutto die Stunde eingehalten wurde, lag keine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns vor, welcher zu einem Differenzanspruch führen könne.

Es wurde seitens des BAG erneut betont, dass alle im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen mit Ausnahme der Zahlungen, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen, mindestlohnwirksam sind. Der Mindestlohn gelte je Zeitstunde und sei gem. der gesetzlichen Bestimmungen nicht mit der Lage der Arbeitsleistung verknüpft. Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen seien als im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachtes Arbeitsentgelt zu betrachten. Ferner würden diese keiner besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung unterliegen.

---

### MiLoG-Kontrolle in der Speditions-, Transport- und Logistikbranche zulässig?

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg erhebt in dem Beschluss vom 07.02.2018 (Az. 1 V 1175/17) ernstliche Zweifel daran, ob auf Arbeitnehmer von im EU-Ausland ansässigen Unternehmen der Speditions-, Transport- oder Logistikbranche ohne Sitz in der Bundesrepublik Deutschland das Mindestlohngesetz (gem. § 20 MiLoG) anwendbar ist.

Das FG hat aus diesem Grunde die Vollziehung einer Prüfungsverfügung des Zolls nach dem Mindestlohngesetz ausgesetzt. Die vorliegenden Streitfragen zu dieser Thematik seien in der Literatur nach wie vor ungeklärt.



## Die Regelung von Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung des Mindestlohns

Bei sogenannten Ausschlussfristen verfallen arbeitsvertragliche Ansprüche dann endgültig, wenn diese nicht fristgemäß geltend gemacht werden. Die Ausschlussfristen betragen i. d. R. ein bis sechs Monate. Nehmen Arbeitgeber Ausschlussklauseln in den Arbeitsvertrag auf, muss auch die Mindestlohnthematik Berücksichtigung finden. Dies gilt auch für Arbeitgeber, die Gehälter weit über dem geltenden Mindestlohn zahlen.

Im aktuellen Urteil des Landesarbeitsgericht Hamburg vom 20.02.2018 (Az. 4 Sa 69/17) ging es um einen Arbeitnehmer, der die Abgeltung von Urlaubsansprüchen nach der Ausschlussfrist einklagte. Die im Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist sah vor, dass alle beidseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten schriftlich geltend gemacht werden mussten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Ablauf der Ausschlussfrist klagte der Arbeitnehmer um Urlaubsabgeltung.

Der Arbeitnehmer bekam Recht, da der Arbeitgeber nicht formuliert hatte, dass Mindestlohnansprüche nicht von der Ausschlussklausel umfasst waren. Das LAG sah darin einen Verstoß gegen § 307 Abs. 1 S. 2 BGB dar, wonach die gesamte Klausel unwirksam wurde. Die Bestimmung war insofern nicht klar und verständlich formuliert, als das fälschlicherweise davon ausgegangen werden konnte, dass auch Ansprüche nach dem MiLoG binnen der Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssten.

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach dem Inkrafttreten des MiLoG am 16. August 2014 abgeschlossen oder geändert wurden, verstoßen dann gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn sie nicht den Anspruch auf den Mindestlohn ausdrücklich ausnehmen, weil solche Ausschlussklauseln die Rechtslage nach Inkrafttreten des MiLoG nicht mehr zutreffend abbilden.

Für Arbeitgeber, die Ausschlussklauseln in Arbeitsverträge aufnehmen möchten, kommt es also auf die richtige Formulierung an. Der Mindestlohn sollte dabei beim Abschluss von Arbeitsverträgen sowie bei der Veränderung bestehender Verträge ausdrücklich ausgenommen werden. Ansonsten droht die gesamte Klausel unwirksam zu werden, was in der Praxis zu weitreichenden finanziellen Risiken kommen kann. Dies hat nicht zuletzt damit zu tun, dass bei Unwirksamkeit der Ausschlussfristen die regelmäßigen Verjährungsfristen greifen. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.

## Termine und Veranstaltungen

### IAC Seminare und Veranstaltungen

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

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

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

#### **Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland – Herausforderung für HR für Einsteiger am 30.10.2018**

Die rechtssichere Abwicklung kurzfristiger Auslandseinsätze stellt in der Praxis häufig eine große Herausforderung dar. Gerade die Frage, ob ein Montageeinsatz oder eine Projektstätigkeit im Ausland längerfristig als Dienstreise deklariert werden kann und wie dies praktisch umzusetzen ist, beschäftigt viele Personal- und Projektverantwortliche. Leider werden Montage- und Projekteinsätze im Ausland dabei in der Praxis häufig fehlerhaft beurteilt.

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

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

#### **Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland -kompakt dargestellt- für Fortgeschrittene am 31.10.2018**

Kann ein Montageeinsatz oder eine Projektstätigkeit im Ausland längerfristig als Dienstreise deklariert werden? Diese Frage wird zurzeit in vielen Personalabteilungen gestellt und entschieden. Doch welche Gefahren leiten sich hieraus für das Unternehmen und dem entsandten Mitarbeiter ab?

Dieses Seminar gibt Ihnen 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.

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



### **Grundlagenseminar Auslandsentsendung für Einsteiger am 13. und 14.11.2018**

Die Entsendung von Mitarbeitern im Ausland erfordert eine intensive und sorgfältige Vorbereitung durch die Personalbetreuung und die Entgeltabrechnung. Hierbei ist besonders die Schnittstellenthematik dieser beiden Bereiche hervorzuheben. Um den erhöhten Fürsorgepflichten nachzukommen und einen rechtssicheren Einsatz zu gewährleisten, sind steuer- und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen ebenso ein Muss wie die richtige Gestaltung eines Entsendevertrags und einer Entsenderichtlinie. Außerdem ist die Berücksichtigung des jeweiligen Einreise- und Aufenthaltsrechts und die Besonderheiten der Abbildung einer internationalen Entgeltabrechnung zu beachten.

Dieses praxisorientierte Seminar vermittelt die grundlegenden Kenntnisse für einen erfolgreichen internationalen Mitarbeiterereinsatz und hilft den Teilnehmern, die Fälle der Auslandsentsendung beurteilen und rechtssicher abwickeln zu können.

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

### **Besonderheiten der Entgeltabrechnung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen für Fortgeschrittene am 20.11.2018**

Dieses Seminar für Fortgeschrittene zeigt den Teilnehmern die Besonderheiten der Entgeltabrechnung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen auf.

Die Komplexität in der internationalen Entgeltabrechnung verlangt nicht nur ein weitreichendes Wissen in den Bereichen Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht, sondern erfordert oftmals auch individuelle Lösungsansätze. Anhand von praxisnahen Beispielen wird den Teilnehmern in diesem Seminar verdeutlicht, wie sie den Herausforderungen in der internationalen Entgeltabrechnung begegnen können.

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





## 7. Nordhessischer Außenwirtschaftstag am 23. Oktober 2018 in Kassel

### **Schnell, sicher & günstig! Vorteile der Digitalisierung bei Auslandsgeschäften!**

Die Nutzung des Internets ist heutzutage zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Niemand kauft einen neuen Computer oder bucht eine Reise, ohne sich vorher darüber informiert zu haben, ob es die Angebote auch noch woanders zu besseren Konditionen gibt.

Die Nutzung der digitalen Welt bietet auch im Geschäftsleben, insbesondere bei grenzüberschreitenden Geschäften, zahlreiche Möglichkeiten, Geschäfte schneller, sicherer, einfacher und oftmals auch preisgünstiger durchzuführen. Dass dies so ist und welche Möglichkeiten es gibt, hierüber informiert in diesem Jahr der Außenwirtschaftstag. Er zeigt anhand praktischer Beispiele aus verschiedensten Bereichen, wie die Nutzung digitaler Möglichkeiten dabei hilft, den praktischen Geschäftsalltag zu erleichtern. Gleichzeitig wird darüber informiert, was es zu beachten gilt um Risiken hierbei zu vermeiden und wie häufige Stolperfallen umgangen werden können.

### **Der 7. Nordhessische Außenwirtschaftstag...**

...stellt anhand ausgewählter Praxisfälle dar, wie Geschäfte durch die Nutzung neuester Medien und Möglichkeiten kostenoptimiert, sicher, schnell und erfolgreich durchgeführt werden können.

...liefert mit kompetenten Fachreferenten aus der Praxis wertvolle Hinweise und Informationen.

...bietet Gelegenheit zur Information und Diskussion, zum Gedankenaustausch und zur Vernetzung.

Auf einem ‚Internationalen Marktplatz‘ präsentieren sich im Foyer neben regionalen auch überregionale Anbieter aus dem Bereich Außenwirtschaft als kompetente Ansprechpartner mit ihren Dienstleistungen.

**Als Partner des Außenwirtschaftsforums** freuen wir uns, diese Veranstaltung unterstützen zu dürfen. Durch die Unterstützung von Sponsoren und Partnern ist auch in diesem Jahr die Teilnahme an der Veranstaltung kostenfrei. Um Voranmeldung wird gebeten.

**Weitere Informationen, das Programm und das Anmeldeformular finden Sie [hier](#).**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an den Geschäftsführer des Außenwirtschaftsforums, Herrn Külzer-Schröder

**Telefon:** 0561-4302530

**E-Mail:** [info@ausseiwirtschaftsforum.de](mailto:info@ausseiwirtschaftsforum.de)



## Zauberhaftes Europa - 12. HR Challenges and Best Practice

Auch vom 12. bis 13. September 2018 stand das HR Challenges and Best Practice wieder ganz im Zeichen neuer Herausforderungen. Die angegristen Personalverantwortlichen aus ganz Deutschland mit Fokus auf das internationale Personalmanagement diskutierten lebhaft und auf hohem fachlichen Niveau.



Ein Thema, das vermehrt die Unternehmen beschäftigt und dem sich kein Verantwortlicher mehr entziehen kann, waren die Melde- und Registrierungspflichten in Europa. Was muss wann wo wie gemeldet werden? Wie sind ggf. die Strafen bei Versäumnis, wie die Kontrollmechanismen. Welche Möglichkeit der Zusammenarbeit mit externen Providern gibt es. Weiteres Thema, welches zur Diskussion gestellt wurde, war die vermehrt in Unternehmen umgesetzte Matrix-Organisation und die damit verbundenen „neuen“ Modelle von Arbeitstätigkeiten. Genannt seien hier nur die Multistateworker, die für jeden Personalverantwortlichen besonderes Augenmerk und Detailarbeit bedeuten.

Insofern war es nicht verwunderlich, dass die Tagesfragen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer wie schon in den vergangenen Veranstaltungen wieder einen großen Teil einnahmen.

Im steuerlichen Teil, wiederum von der WTS Steuerberatungsgesellschaft präsentiert, ging Herr Dissen detailliert auf die Umsetzung der internationalen Personaleinsätze ein. Hier konnte er auch individuellen Fragen der Teilnehmer Rede und Antwort stehen und wir freuen uns, ihn als festen Partner in dieser Runde gewonnen zu haben.





Zum Abschluss des anstrengenden und langen ersten Tages fand auf Einladung der IAC eine zauberhafte Abendveranstaltung statt. Nach einem wohlverdienten Spaziergang durch die Aue in Kassel ließen sich die Teilnehmer im Rahmen des Abendessens, das keine Wünsche offenließ, verzaubern. David Lavé entführte die Runde gekonnt in die Welt der Zauberei, Illusion und kurzweiligen Unterhaltung. Manch einer staunte wie in Kindertagen mit großen Augen und offenem Mund und noch den ganzen restlichen Abend wurde darüber diskutiert, wie denn die vorgeführten Zaubertricks denn bloß möglich seien. Der ein oder andere Teilnehmer wünschte sich bei dieser Gelegenheit manchmal ebensolche Fähigkeiten zur Lösung seiner abzuwickelnden Personaleinsätze zu besitzen. ☺



Mit neuer Kraft wurde am zweiten Tag die EU-Entsenderichtlinie von Kai Mütze, Geschäftsführer der IAC Unternehmensberatung, vorgestellt und eine Aussicht auf die mögliche zukünftige Umsetzung dieser gegeben. Ergebnisse aus Betriebsprüfungen und Neues aus der Gesetzgebung rundeten den Tag zusätzlich zu den weiteren Tagesfragen der Teilnehmer ab.

Unser nächstes HR Challenges and Best Practice findet **am 27. und 28. März 2019** in Kassel statt. Anmelden können Sie sich natürlich [ab sofort](#), die detaillierte Tagesordnung werden wir Ihnen Anfang Februar gerne zukommen lassen. Wir würden uns freuen, auch Sie in Kassel begrüßen zu dürfen.

**Bei Fragen informieren wir Sie gern!  
Rufen Sie uns an:  
Michele Schuster  
Consultant  
0561-703453-23**

# 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)

