



# Newsletter September 2017

Strategische Ausrichtung

Professionalität

Prozess-Optimierung

Aktuelle Informationen

**IAC** | INTERNATIONAL  
ASSIGNMENT  
CONSULTING





Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen heute wieder eine neue umfassende Ausgabe unseres Newsletters, September 2017, rund um das Thema „Internationales Personalmanagement – Mitarbeiterereinsätze weltweit“ zusenden zu können.

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

Des Weiteren möchten wir Sie herzlich zu unseren nächsten Veranstaltungen einladen. Mehr Informationen finden Sie hierzu auf den Seiten 16+17.

Dieser Newsletter-Service ist für unsere Kunden und Interessenten gratis.  
Copyright 09/2017 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

Voraussichtliche Sozialversicherungswerte 2018 .....	4
--	---

### Steuerrecht

Lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitslohn bei Kostenübernahme für „Sensibilisierungswoche“ .....	5
Ansässigkeit: Auswirkungen der Tie-Breaker-Rule auf die unbeschränkte Steuerpflicht.....	6
Übernahme der Kosten von Deutschkursen durch den Arbeitgeber stellen ggf. keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar .....	8
Doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten.....	9

### Arbeitsrecht

Das Entgelttransparenzgesetz .....	12
Kein Schadenersatz bei gewerbsmäßigen Klagen eines Bewerbers .....	12

### Visa- und Aufenthaltsrecht

Änderungen hinsichtlich der Beantragung von E-1 Handelsvisa und E-2 Investorenvisa.....	13
Verschärfung der Aufzeichnungspflichten ausländischer Arbeitgeber nach dem AentG .....	13
Besondere Arbeitgeberpflichten bei französischen Grenzgängern .....	14

### Allgemeines

Urlaubs- und Weihnachtsgeld beeinflussen die Elterngeldbemessung nicht .....	15
Kindergeldanspruch - Feststellung der Freizügigkeit im Ausland nur durch die Ausländerbehörde .....	15

### Termine und Veranstaltungen

IAC Veranstaltungen .....	16
10. HR International – Challenges and Best Practice am 26.+27.09.2017.....	17

### IAC intern

SAVE THE DATE! IAC im Reich der Mitte präsent.....	18
--	----



# Sozialversicherungsrecht

## Voraussichtliche Sozialversicherungswerte 2018

Der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung für 2018 wurde veröffentlicht. Im Leistungsrecht werden sich die maßgeblichen Werte der Sozialversicherung ab dem 01. Januar 2018 erhöhen. Die Rechengrößen im Leistungsrecht der Krankenversicherung gelten bundeseinheitlich.

Die Bezugsgröße West der Krankenversicherung soll 3.045,00 Euro monatlich bzw. 36.540,00 Euro jährlich betragen und steigt somit. Die Erhöhung der Bezugsgröße wirkt sich auf die Belastungsgrenze und somit auf die Befreiung von Zuzahlungen aus.

Die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung wird voraussichtlich im Jahr 2018 bundeseinheitlich auf 435,00 Euro monatlich steigen.

Für die Herleitung der Rechengrößen 2018 ist die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter im Jahr 2016 von Bedeutung. In den alten Bundesländern ist eine Veränderungsrate gegenüber 2015 von 2,33 % zu verzeichnen und in den neuen Bundesländern von 3,11 %. Folglich werden die Rechengrößen Ost und West steigen.

**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)**



Ihr Spezialist rund um das Thema:  
Internationales Personalmanagement

## Für die sichere Punktlandung Ihrer Mitarbeiter im Ausland

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 Personalmanagements tätig und unterstützt Unternehmen so umfassend, dass die Personalabteilung im Hinblick auf Mitarbeiterinsätze 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



## Steuerrecht

### Lohnsteuerliche Behandlung von Arbeitslohn bei Kostenübernahme für „Sensibilisierungswoche“

#### Das Finanzgericht Düsseldorf hat am 26.01.2017 eine Entscheidung zur Beurteilung von Arbeitslohn bei Sensibilisierungswochen getroffen.

In vorliegendem Fall wurde das Seminar zusammen vom Arbeitgeber mit einem externen Unternehmen entwickelt, um die Leistungsfähigkeit und Motivation der Angestellten aufrecht zu erhalten. Die Kosten hierfür betragen ca. 1.300 € pro Person und wurden vom Arbeitgeber übernommen. Die Teilnahme an der Veranstaltung war für die Mitarbeiter freiwillig. Die Fahrtkosten mussten diese allerdings selber tragen, für die Teilnahme musste Urlaub einreicht oder Überstunden abgebaut werden. Nach Aussage des Arbeitgebers hatte die Sensibilisierungswoche einen Seminarcharakter und sei daher einem normalen Seminar gleichzustellen. Die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens habe im Mittelpunkt des Interesses gestanden. Die Kostenübernahme habe daher weder Be- oder Entlohnungscharakter für die Mitarbeiter gehabt. Daher müssten die Leistungen für die Mitarbeiter auch in vollem Umfang steuerfrei sein. Das zuständige Finanzamt stufte die Kosten für das Seminar jedoch als steuerpflichtigen Arbeitslohn ein. Auch das FG Düsseldorf (26.01.2017, 9 K 3682/15 L) ist im Nachgang zu diesem Ergebnis gekommen und nahm den Arbeitgeber entsprechend für die fehlende Lohnsteuer in Haftung.

#### Begründung:

Zur Urteilbegründung führte das FG Düsseldorf aus, dass die Sensibilisierungswoche eine allgemeine gesundheitspräventive Maßnahme sei, welche grundlegende Erkenntnisse über einen gesunden Lebensstil vermittelt und, dass das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers fehlt. Dies wäre lediglich der Fall, wenn es sich um eine Maßnahme speziell zur Vermeidung von berufsbedingten Krankheiten handeln würde. Ein beliebtes Beispiel hierfür sind Rückenschulungskurse, die von einem Trainer mit entsprechender Ausbildung durchgeführt werden. Die betreffende Maßnahme diene allerdings der allgemeinen Gesundheitsvorsorge und nicht im Besonderen zur Prävention von berufsspezifischen Erkrankungen. Die allgemeine Gesundheitsvorsorge liegt zwar auch im Interesse des Arbeitgebers, aber vor allem im persönlichen Interesse des Arbeitnehmers. Daher kann lediglich die Kostenübernahme im Rahmen des Freibetrages für Gesundheitszuschüsse nach § 3 Nr. 34 EStG übernommen und steuerfrei belassen werden, d.h. lediglich bis zu 500 € pro Kalenderjahr. Die Einführung dieses Paragraphen vereinfacht die Praxis deutlich, da bis zu diesem Betrag die Prüfung des eigenbetrieblichen Interesses entfällt und der Betrag steuerfrei bleibt.

Gegen das Urteil wurde Revision eingelegt, sodass jetzt der Bundesfinanzhof die Rechtsfrage abschließend klären muss (AZ: BFH VI R 10/17). Die Entscheidung ist von allgemeinem Interesse, da Gesundheitsförderungen durch den Arbeitgeber durchaus weite Verbreitung finden und unter bestimmten Umständen nicht der Lohnsteuer unterliegen. Wir werden Sie über den weiteren Fortgang der Angelegenheit auf dem Laufenden halten.



## Ansässigkeit: Auswirkungen der Tie-Breaker-Rule auf die unbeschränkte Steuerpflicht

Im Zuge von internationalen Mitarbeiterentsendungen kommt es regelmäßig dazu, dass Personen in zwei oder mehr Staaten einen Wohnsitz haben und daher regelmäßig nach dem nationalen Recht der jeweiligen Staaten ansässig und somit unbeschränkt steuerpflichtig sind. In diesen Fällen wird häufig auch von einer Doppelansässigkeit gesprochen. Mit unbeschränkter Steuerpflicht ist nach nationalem Recht die Steuerpflicht gemeint, die sich aufgrund einer besonderen territorialen Beziehung des Steuerpflichtigen zu dem jeweiligen Staat ergibt, sich aber auf sämtliche in- und ausländische Einkünfte erstreckt (sog. **Welteinkommensprinzip**). Bei der beschränkten Steuerpflicht hingegen, erstreckt sich diese nur auf bestimmte und auch nur auf inländische Einkünfte aus inländischen Einkunftsquellen. Gemäß § 1 Abs. 1 EStG liegt in Deutschland dann eine unbeschränkte Steuerpflicht vor, wenn der Steuerpflichtige seinen Wohnsitz und/oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat. Die unbeschränkte Steuerpflicht in zwei Staaten führt dazu, dass der Steuerpflichtige (nach nationalem Recht) in beiden Staaten jeweils sein gesamtes Welt-einkommen zu versteuern hätte. Es käme somit zur Doppelbesteuerung dieser Einkünfte. Für diese Fälle sind Doppelbesteuerungsabkommen, sogenannte DBA´s, zwischen mehreren Ländern getroffen worden. Sie regeln, welchem Land das Besteuerungsrecht zustehen bzw. durch welche Methoden eine Doppelbesteuerung vermieden (abgemildert) werden soll. So hat Deutschland bereits mit über 90 Staaten weltweit DBA´s abgeschlossen. Eine Übersicht über alle Doppelbesteuerungsabkommen und die, die noch in Verhandlung stehen, können Sie der Seite des Bundesfinanzministeriums entnehmen ([www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)). Als „Vorlage“ für die jeweiligen DBA´s dient das OECD-Musterabkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern von Einkommen und Vermögen von Juli 2014 (kurz OECD MA). Der Artikel 4 Absatz 2 und 3 des OECD MA regelt dabei, welcher Staat als „Hauptansässigkeitsstaat“ gilt und somit das Besteuerungsrecht hat, wenn nach dem jeweiligen nationalem Recht bei beiden Staaten eine Ansässigkeit vorliegt. Der andere Staat muss zurücktreten und gilt als Tätigkeits- oder Quellenstaat. Dieser Regelung wird als sog. „Tie-Breaker-Rule“ bezeichnet und spielt eine zentrale Rolle im internationalen Steuerrecht.

Bei der Festlegung welcher Staat der Hauptansässigkeitsstaat des Steuerpflichtigen ist, bezieht sich die Tie-Breaker-Rule zunächst auf den Wohnsitz (in Deutschland in § 8 AO definiert). Hat der Steuerpflichtige in beiden Staaten einen Wohnsitz, gilt der Staat als Ansässigkeitsstaat, in dem der Steuerpflichtige den Mittelpunkt seiner Lebensinteressen hat. Führt auch diese Prüfung zu keinem eindeutigen Ergebnis, werden der gewöhnliche Aufenthalt (in Deutschland in § 9 AO definiert) und schließlich die Staatsangehörigkeit des Steuerpflichtigen als Qualifikationsmerkmale hinzugezogen. Sollte die stufenweise Prüfung dieser Merkmale zu keinem eindeutigen Ergebnis führen, sieht die Tie-Breaker-Rule eine individuelle Verständigung zwischen den beiden DBA Vertragsstaaten vor.

*Das Finanzgericht Baden-Württemberg hat jüngst in einem Urteil nähere Ausführungen zu dem Thema der Doppelansässigkeit und die Auswirkungen der Tie-Breaker-Rule auf die unbeschränkte Steuerpflicht nach nationalem Recht getroffen (FG Baden Württemberg 7.10.15, 1 K 2833/12, EFG 17, 411).*



Im vorliegenden Fall klagte ein Steuerpflichtiger, der sowohl in Deutschland als auch in Rumänien einen Wohnsitz hatte. Sein Mittelpunkt der Lebensinteressen war Rumänien zuzuordnen. Darüber hinaus war er in Rumänien berufstätig. Seine Einkünfte aus Deutschland, die er aus selbständiger Arbeit als Architekt und auch aus Vermietung und Verpachtung aus inländischen Objekten erzielte, erklärte er in Deutschland bei dem zuständigen Finanzamt als in Deutschland beschränkt Steuerpflichtiger. Durch die beschränkte Steuerpflicht, die das Finanzamt auch anerkannt hatte, wurden die Einkünfte, die er in Rumänien erzielt hatte, nicht in die steuerliche Bemessungsgrundlage der deutschen Einkommensteuer einbezogen (kein Progressionsvorbehalt). Das bedeutet, dass die Höhe des Steuersatzes, dem seine in Deutschland erzielten Einkünfte unterliegen, ausschließlich von der Höhe der deutschen Einkünfte abhängt und nicht von seinem Welteinkommen einschließlich seiner rumänischen Einkünfte.

Streitgegenstand vor dem FG war die Nichtanerkennung von Werbungskosten aus Vermietung und Verpachtung, da das Finanzamt das Kriterium der Gewinnerzielungsabsicht des Steuerpflichtigen bezüglich seiner Vermietungsobjekte als nicht erfüllt ansah. Das eigentliche Urteil bezüglich der Anerkennung der Werbungskosten aus Vermietung und Verpachtung soll in diesem Artikel nicht weiter behandelt werden, da es für die hier beabsichtigte Betrachtung internationaler Steuer Sachverhalte nicht relevant ist.

Viel bemerkenswerter hingegen ist der Teil der Urteilsbegründung, in dem das Gericht die Einschätzung des Finanzamtes bezüglich der vorliegenden beschränkten Steuerpflicht stützt. Hier kommt das Gericht zu dem Schluss, dass der Steuerpflichtige zwar einen Wohnsitz i.S.d. § 8 AO im Inland unterhielt und somit gem. § 1 Abs. 1 EStG unbeschränkt steuerpflichtig in Deutschland sei, allerdings führe der Wohnsitz in Rumänien gemeinsam mit dem dort befindlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen gemäß der Tie-Breaker-Rule dazu, dass die in Deutschland erzielten Einkünfte nur der beschränkten deutschen Einkommensteuerpflicht unterliegen. Dies hätte zur Folge, dass die im Ausland erzielten Einkünfte nicht in den deutschen Progressionsvorbehalt aufgenommen werden und somit nicht den Steuersatz auf die deutschen Einkünfte erhöht.

Der BFH hat bezüglich der Frage, ob ein inländischer Wohnsitz auch bei Vorhandensein eines ausländischen Wohnsitzes und zeitgleichem Lebensmittelpunkt im Ausland eine deutsche unbeschränkte Steuerpflicht begründen kann, eine Revision gegen dieses Urteil zugelassen (I R 74/16).

Diese Begründung des FG würde, sofern sie Bestätigung durch den BFH erhalten würde, einen Bruch mit der bisher herrschenden Literaturmeinung bedeuten. So stellen beispielsweise Wassermeyer und Kaeser klar, dass der Begriff der unbeschränkten Steuerpflicht ein ausschließlich nationaler Rechtsbegriff ist (vgl. Wassermeyer, Doppelbesteuerung, Art 4 OECD MA RN 2). Zwar muss eine unbeschränkte Steuerpflicht nach nationalem Recht vorliegen, um eine Ansässigkeit gem. Artikel 4 OECD MA zu begründen, allerdings lässt sich daraus im Umkehrschluss nicht folgern, dass eine (Haupt-) Ansässigkeit im Ausland eine unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland ausschließt (Aigner/Kofler/Tumpel, DBA, Art. 4 OECD-MA Rn. 7).

Des Weiteren spricht auch die neuere Rechtsprechung gegen diese Auslegung der Tie-Breaker-Rule. So hat der BFH beispielsweise in einem Beschluss vom 25. Mai 2016 ([I B 139/11](#)) – allerdings in anderer Sache (zur Rückfallklausel des § 50d Abs. 8 Satz 1 Einkommensteuergesetz) – entschieden, dass ein inländischer Wohnsitz auch dann zu einer unbeschränkten Steuerpflicht führt, wenn der Lebensmittelpunkt sich im Ausland befindet.



## Übernahme der Kosten von Deutschkursen durch den Arbeitgeber stellen ggf. keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat sich mit der Frage beschäftigt, ob Arbeitgeberleistungen für Deutschkurse zur beruflichen Integration von Flüchtlingen oder von Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen können. Hierzu wurde am 04. Juli 2017 ein Schreiben veröffentlicht (BMF, Schreiben vom 04.07.2017, AZ: IV C 5 - S 2332/09/10005). Danach müssen Deutschkurse nicht zwangsläufig als steuerpflichtiger Arbeitslohn bewertet werden.

Arbeitgeber haben in der Regel ein betriebliches Interesse daran, dass ihre Mitarbeiter die deutsche Sprache beherrschen, um ihren Arbeitsalltag bewältigen zu können. Daher hat das BMF mit o.g. Schreiben festgelegt, dass bei Flüchtlingen und anderen Mitarbeitern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache im eigenbetrieblichen Interesse durchgeführt werden (vgl. R. 19.7 LStR). Die Voraussetzung hierfür ist, dass die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Einsatzgebiet auch notwendig sind. Dies gilt auch für den Einsatz von entsendeten Mitarbeitern, die zusätzliche Sprachkenntnisse neben der eigenen Muttersprache in neuen Aufgabenbereich benötigen. Allerdings weist das Schreiben auch darauf hin, dass bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Maßnahme diese zu Arbeitslohn werden kann.

Wichtig für die Praxis ist bei solchen Maßnahmen, dass die Rechnung direkt auf den Arbeitgeber ausgestellt sein muss (vgl. R. 19.7 Abs. 1 LStR). Falls nicht, muss eine schriftliche Übernahme der Kosten zum Lohnkonto des Arbeitnehmers genommen werden. Fehlt diese, führt eine Kostenerstattung im Nachgang zu steuerpflichtigen Arbeitslohn. Auch muss dem Lohnkonto eine schriftliche Begründung zum eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers als Nachweis beigelegt werden. Als mögliche Begründungen können beispielsweise Kundenkontakt zwischen den Arbeitnehmer und Kunden aufgeführt sein oder mangelnde Kommunikationsfertigkeiten, die Teamarbeit innerhalb des Betriebes unmöglich machen.





## Doppelte Haushaltsführung und Umzugskosten

Um einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen, gehen Arbeitgeber immer häufiger dazu über, ihren Mitarbeitern Umzüge zu finanzieren oder bei einer Zweitwohnung am Arbeitsplatz zu unterstützen. Dies ist unter bestimmten Umständen sogar ohne Steuer – und Sozialabgaben möglich. Zuletzt hatte der BFH mehrere strittige Fragen bezüglich der doppelten Haushaltsführung zum Vorteile der Arbeitnehmer entschieden.

Vorab muss aber geprüft werden, welche Voraussetzungen zur steuerlichen Anerkennung einer doppelten Haushaltsführung vorliegen müssen. Hierfür dienen der Paragraph 9 Abs. 1 Nr. 5 in Verbindung mit § 3 Nr. 16 EStG, R 9. 11 LStR als Vorlage. Müssen Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen neben ihrer Wohnung eine zweite Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte beziehen, können diese Kosten im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung als Werbungskosten abgezogen werden oder der Arbeitgeber kann diese dem Arbeitnehmer steuerfrei erstatten, sollten die Kosten seinen abziehbaren Werbungskosten nicht übersteigen.

### Voraussetzungen für das Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung:

#### 1. Berufliche Veranlassung

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

#### 2. Eigener Hausstand und Lebensmittelpunkt

Der Lebensmittelpunkt des Arbeitnehmers muss sich am Ort der Erstwohnung befinden. Die Erstwohnung sollte größer und besser ausgestattet sein. Bei verheirateten Arbeitnehmers 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 Indiz. Bei ledigen Mitarbeitern geht man von mindestens zwei Heimfahrten im Monat aus, bei verheirateten von sechsmal jährlich. Bei weiteren Entfernungen ins Ausland genügt eine Heimfahrt pro Jahr.

Der Arbeitnehmer muss sich an den Kosten der Haushaltsführung finanziell beteiligen. Dies muss bei ledigen Arbeitnehmern auch nachgewiesen werden. Bei Ehegatten der Steuerklassen III, IV und V ist kein Nachweis notwendig.

#### 3. Zweitwohnung am Beschäftigungsort

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. Der BFH hat hierfür z.B. eine Stunde Fahrzeit oder auch 83 km festgelegt. Maßgeblich ist nicht die Distanz, sondern die Verkehrsanbindung.



## Erstattung von Unterkunftskosten

Der Gesetzgeber hat bezüglich der steuerfreien Gewährung von Unterkunftskosten eine Höchstgrenze von 1.000 € monatlich eingeführt (vgl. § 9 Abs. 1 S. Nr. 4 S.4 EStG). Sollte der Höchstbetrag von 1.000 € nicht ausgeschöpft werden, so ist ein Übertrag in die nächsten Monate möglich, sodass hier eigentlich von einem Höchstbetrag von 12.000 € jährlich gesprochen werden muss. Dies spielt z.B. bei anfallenden Reinigungskosten oder Nebenkostenabrechnungen eine große Rolle und lässt Gestaltungsspielraum.

## Sonderfall Ausland

Wichtig bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland ist, dass die Höchstgrenze von 1.000 € nicht angewandt werden kann. Hier regelt der Gesetzgeber die Ermittlung der Höchstgrenze mit Hilfe eines Vergleichswertes, die sich am Betrag bei der Anmietung einer nach Lage und Ausstattung durchschnittlichen 60 Quadratmeter großen Wohnung am ausländischen Ort der ersten Tätigkeitsstätte richtet. Arbeitgeber sollten Vergleichsangebote von ausländischen Maklern oder aus Internetportalen hinzuziehen und dokumentieren.

## Erstattung von Umzugskosten

Der Arbeitgeber kann die Kosten für den Umzug von Gegenständen aus der Erstwohnung in die Zweitwohnung steuerfrei erstatten. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist. Dies gilt dann als gegeben, wenn der Mitarbeiter einen erheblich kürzeren Weg von der Zweitwohnung zum Arbeitsplatz hat. Begründungen können auch darin liegen, dass der Umzug im überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers stattfindet. Der Arbeitnehmer muss die Kosten für den Umzug im Einzelnen nachweisen. Die Belege sind vom Arbeitgeber aufzubewahren. Auch Maklerkosten und Reisekosten, die im Rahmen der Immobiliensuche anfallen, können steuerfrei erstattet werden.

## Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen

Seit dem 14. Dezember 2016 stehen die neuen Pauschalen für den Verpflegungsmehraufwand fest. Hierbei handelt es sich nicht um einen Ersatz für angefallenen Verpflegungskosten, auch wenn der Name darauf schließen lässt, sondern um einen reine Pauschale, die Mitarbeiter dafür entschädigen sollen, dass sie sich auf einer Auswärtstätigkeit befinden und die Verpflegung daher nicht so günstig wie zu Hause ist. Im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, können für die erste drei Monate die Pauschalen steuerfrei gezahlt werden. Die Grundlage hierfür schafft § 9 Abs. 4a S.12 i.V. § 3 nr.16 EStG.

Die Pauschalen für Deutschland sind wie folgt gestaffelt:

An- und Abreisetag, unabhängig von tatsächlichen Stunden	Abwesenheit von mehr als 8 und weniger als 24 Stunden	Abwesenheit von mehr als 24 Stunden
12 EUR	12 EUR	24 EUR



Sollte der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber verpflegt werden, so sind die Pauschalen entsprechend zu kürzen. Erhält der Mitarbeiter ein Frühstück, so wird die Pauschale um 20 % gekürzt (4,80 EUR). Wird ihm ein Mittagessen oder Abendessen gestellt, so wird die Pauschale um jeweils 40 % (9,60 EUR) gekürzt. Dies kann dazu führen, dass ihm kein Verpflegungsmehraufwand erstattet wird.

Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet seinen Arbeitnehmer auf Dienstreisen zu erstatten, es gibt aber keine rechtlichen Grundlagen hierfür. Sollte dem Arbeitnehmer keine Pauschalen erstattet werden, hat er immer noch die Möglichkeit im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung die Pauschalen als Werbungskosten anzusetzen.

Die Pauschalen für die Verpflegungsmehraufwendungen für das Ausland weichen zum Teil erheblich von denen in Deutschland ab. Es gibt zum Teil sogar innerhalb eines Landes ja nach Provinz unterschiedliche Spesensätze. Wir haben Ihnen eine Auswahl einiger Länder zusammengestellt, um die unterschiedlichen Beträge aufzuzeigen:

Land	8 bis 24 Stunden	Mind. 24 Stunden	Übernachtungs- kosten
Australien (Sydney)	40	59	186
Frankreich (Paris)	39	58	135
Frankreich (Straßburg)	32	48	89
Frankreich (Rest)	29	44	81
GB (London)	41	62	224
Norwegen	43	64	182
Portugal	24	36	92
Rumänien (Bukarest)	21	32	100
Schweiz (Genf)	43	64	195
USA (Atlanta)	41	62	175

### Erstattung von Fahrtkosten

Der Arbeitgeber kann Familien- und Wochenendheimfahrten einmal wöchentlich mit der Entfernungspauschale zwischen der Erstwohnung und der Tätigkeitsstätte steuerfrei erstatten. Es gibt hierbei keine Höchstgrenze, Flugkosten müssen nachgewiesen werden.



# Arbeitsrecht

## Das Entgelttransparenzgesetz

**Das „Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTransG) gilt seit dem 06.07.2017 und soll die Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern sicherstellen.**

Im Kern gilt das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit (§ 7 EntgTransG). In das Entgelt fließen hierbei alle Entgeltbestandteile, d.h. alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen (auch Sachleistungen), die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, ein.

Sofern die Entgeltgleichheit nicht gegeben scheint, müssen die Unterschiede vom Arbeitgeber plausibel erörtert werden. In der Praxis stellt sich eher das Problem der klaren Kriterien für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Eine unterschiedliche Bezahlung auch gleicher Arbeit ist zudem zulässig, wenn Sie nicht auf dem Geschlecht beruht, sondern auf sachlichen Gründen (z.B. regionale Unterschiede). Sofern jedoch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes unterstellt werden kann, können Arbeitgeber auf Zahlung des Entgeltes verklagt werden, welches ohne Benachteiligung zugestanden hätte.

Der individuelle Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern (§§ 10 – 12 EntgTransG) erlaubt ab dem 06.01.2018 Arbeitnehmern alle zwei Jahre in Textform unter Angabe seiner Vergleichstätigkeit nach den Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung sowie dem durchschnittlichen Vergleichsentgelt des anderen Geschlechtes zu fragen (keine Angabe von Einzelentgelten!). Eine Ausnahme besteht hier, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten ausgeübt wird. Tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber können Auskunft form- und fristlos erteilen und diese kann sich auf die Nennung der tarifvertraglichen Regelungen beschränken. Selbst eine Nichtbeantwortung bleibt theoretisch sanktionslos. Arbeitgeber ohne Tarifrecht (§ 15 EntgTransG) müssen innerhalb von drei Monaten antworten. Antwortet der Arbeitgeber nicht, trägt er die Beweislast, dass kein Verstoß gegen die Entgeltgleichheit vorliegt.

---

## Kein Schadenersatz bei gewerbsmäßigen Klagen eines Bewerbers

Ein Mann, der bereits aufgrund einer Vielzahl von AGG-Klagen gerichtsbekannt war, hatte im Urteilsfall ein Schreiben beim Arbeitsgericht eingereicht, aus dem hervorging, dass er von seinen AGG-Klagen gut leben könne. Aufgrund dieser Umstände kam das Arbeitsgericht München zu dem Entschluss, dass der Bewerber gewerbsmäßig klagt und damit missbräuchlich.

Hat ein abgelehnter Bewerber kein ernsthaftes Interesse an einer Stelle und beabsichtigt er nur die Zahlung einer Entschädigung aufgrund eines Verstoßes des Arbeitgebers gegen das AGG, hat er keinen Anspruch auf Schadenersatz.

*AG München, Urteil vom 24.11.2016, Az. 173 C 8860/16, Abruf-Nr. 195325, rechtskräftig*



## Visa- und Aufenthaltsrecht

### Änderungen hinsichtlich der Beantragung von E-1 Handelsvisa und E-2 Investorenvisa

Viele deutsche Unternehmen beantragen für ihre Mitarbeiter Arbeitsvisa auf Grundlage von einer E-Registrierung des US-Unternehmens. Das E-Visum deckt Entsendungen und kurzfristige Arbeitseinsätze ab und befähigt den Mitarbeiter zur Arbeitsaufnahme. Die Antragsteller müssen persönlich zu einem Interviewtermin beim US-Generalkonsulat in Frankfurt (Main) erscheinen. Das Formular DS-156E, in dem US-Unternehmen und Antragsteller wichtige Informationen preisgeben, muss unter anderem vorgelegt werden. Es besteht aus drei Teilen: Part I – Business Profile, Part II – Staff und Part III – Applicant.

Bisher mussten Part I – III nur bei der E-Registrierung der US-Unternehmen vorgelegt werden. Für die Mitarbeiter, die in den USA eingesetzt werden sollten, reichte lediglich die Vorlage des Part III.

Bezüglich der Beantragung von Handels- bzw. Investorenvisa gab es aufgrund Präsident Trumps Executive Order „Buy American and Hire American“ einige Änderungen.

Zu entsendende Mitarbeiter müssen jetzt ebenfalls bei allen E-Visa-Anträgen Part I – III vorlegen. Außerdem werden Arbeitsvisa-Anträge verstärkt geprüft, d.h. bei E-Visa-Anträgen könnte die Personalsituation der US-Unternehmen im Vordergrund stehen und geprüft werden, ob Arbeitsplätze für amerikanische Arbeiter geschaffen wurden.

Die Verschärfung bei der Visa-Vergabe hat zur Folge, dass Anträge sorgfältiger vorbereitet werden müssen, da sowohl Unternehmen als auch Antragsteller überprüft werden. Der Antragsteller wird bei dem Interviewtermin umfangreiche Auskunft geben müssen.

---

### Verschärfung der Aufzeichnungspflichten ausländischer Arbeitgeber nach dem AentG

Für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland gelten in bestimmten Branchen Aufzeichnungspflichten, die sich auf die in Deutschland auszuführenden Tätigkeiten beziehen (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen). Dies hat jeweils spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages zu erfolgen und diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Bislang trat die verschärfte Aufzeichnungspflicht nur in Kraft, wenn auf das Arbeitsverhältnis Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder einer entsprechenden Rechtsverordnung über die Zahlung von Mindestentgelt, die Einbeziehung von Beiträgen oder über Urlaubsansprüche anzuwenden war.



Zuletzt hatte das OLG Hamm den Anwendungsbereich dieser Pflichten bei der Arbeitnehmerent-  
sendung nach Deutschland auf das Bauhaupt- und Baunebengewerbe beschränkt (OLG Hamm,  
Beschluss v. 18.10.2016, Az. 3 RBs 277/16).

Das FG Hamburg entschied nun jedoch (FG Hamburg, Urteil v. 10.05.2017, Az. 4 K 73/2015),  
dass die Auszeichnungspflichten für alle Branchen gelten würden (das Urteil bezog sich auf die  
Landwirtschaft- und Gartenbaubranche). Begründet wurde dies durch den Bezug auf  
§ 19 Abs. 1 AentG auf § 7a AEntG, wonach sich die Aufzeichnung- und Aufbewahrungspflichten  
auf alle Branchen ausweiten würde, die von Verordnungen betroffen wären.

Für die Praxis bedeutet dieser gerichtliche Meinungsstreit nun, dass die Bestimmung der vorlie-  
genden Pflichten für Aufzeichnungen nicht klar geregelt ist. Es empfiehlt sich in jedem Fall, dass  
Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die Mitarbeiter in der Baubranche beschäftigen die Aufzeich-  
nungs- und Aufbewahrungspflichten einhalten. Auch andere Branchen, die in den Zuständigkeits-  
bereich des FG Hamburg fallen würden, sollten sich an die verschärften Aufzeichnungspflichten  
halten, um kein Bußgeld zu riskieren. Es ist anzunehmen, dass zuständige Behörden sich dieser  
Rechtsprechung anschließen werden und es somit zu einer Verschärfung im Bereich der Buß-  
gelderteilungen durch die Zollbehörden kommen könnte. Daher empfiehlt sich generell, diese Un-  
terlagen bereitzuhalten.

---

## Besondere Arbeitgeberpflichten bei französischen Grenzgängern

Nach dem BMF-Schreiben vom 30.03.2017 (AZ. IV B 3 – S 1301 – FRA/16/10001 :001, abrufbar  
unter BMF-Schreiben) gelten besondere Aufzeichnungspflichten für in Deutschland ansässige Ar-  
beitgeber, die französische Grenzgänger beschäftigen. Zusätzlich zu den nach § 41 Absatz 1  
EStG bestehenden Aufzeichnungspflichten beim Lohnsteuerabzug hat ein Arbeitgeber im Sinne  
des § 38 Absatz 1 EStG für französische Grenzgänger bzw. französische Leiharbeitnehmer, bei  
denen aufgrund einer Freistellung nach § 39 Absatz 3 i. V. m. Absatz 4 Nummer 5 EStG vom  
Lohnsteuerabzug abzusehen ist, eine Aufstellung über die Tätigkeitsorte des Arbeitnehmers im  
Bescheinigungszeitraum zu führen und als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen. Die Aufstellung dient  
als Grundlage für eine mögliche Überprüfung der Grenzgängereigenschaft des betreffenden Ar-  
beitnehmers durch die Lohnsteuer-Außenprüfung. Ferner hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer  
auf dessen Verlangen hin eine Bescheinigung über die Tätigkeitsorte zu erteilen, anhand der die-  
ser ggf. gegenüber der französischen Steuerbehörde die fehlende Grenzgängereigenschaft glaub-  
haft machen oder nachweisen kann.

**Sie haben Fragen zum Aufenthaltsrecht eines Landes, in das Sie im Rahmen einer  
Entsendung oder einer Auftragsabwicklung Mitarbeiter schicken wollen?  
Sie brauchen 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)**



## Allgemeines

### Urlaubs- und Weihnachtsgeld beeinflussen die Elterngeldbemessung nicht

Die Bemessung des Elterngeldes wird nicht von jährlich einmalig gezahltem Urlaubs- und Weihnachtsgeld beeinflusst - so hat das BSG kürzlich entschieden.

Auch die Tatsache, dass die Gelder als Teil des Jahreslohns zu betrachten sind und dem jeweiligen Monatslohn entsprechen, ändern daran nichts.

Nach Ansicht des BSG, gelten Urlaubs- und Weihnachtsgeld nämlich als anlassbezogene einmalige Zahlungen und nicht als wiederholte Zahlungen.

---

### Kindergeldanspruch - Feststellung der Freizügigkeit im Ausland nur durch die Ausländerbehörde

Bei Kindergeldanträgen von Unionsbürgern, müssen die Familienkassen die dafür erforderliche Freizügigkeit grundsätzlich unterstellen.

Wie der BFH vor Kurzem entschieden hat, obliegt allein der Ausländerbehörde die Befugnis zur Entscheidung über die Freizügigkeit von Unionsbürgern und damit auch dem Kindergeld.

Die Familienkassen haben in der Hinsicht folglich kein eigenes Prüfungsrecht.

Nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländer erhalten Kindergeld nur, wenn sie über bestimmte Aufenthaltstitel nach dem Aufenthaltsgesetz verfügen.

## 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 umfangliche Unterstützung abseits der Theorie darstellt.

Gerne möchten wir Ihnen auch unsere Seminare vorstellen, welche wir im **Oktober und November 2017** durchführen.

Besonderheiten der Entgeltabrechnung / für Fortgeschrittene	<b>19.10.2017</b>
Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland / für Einsteiger	<b>26.10.2017</b>
Grundlagenseminar Auslandsentsendung	<b>15.+16.11.2017</b>
Grundlagen der Vertragsgestaltung	<b>21.11.2017</b>
Dienstreisen, Montage- und Projekteinsätze im Ausland / für Fortgeschrittene	<b>28.11.2017</b>
Impatriate-Management – befristete Mitarbeiterereinsätze in Deutschland	<b>30.11.2017</b>

**Weitere Informationen und die Anmeldeformulare zu diesen Veranstaltungen finden Sie auf unserer Homepage unter dem Bereich Termine!**



## Nutzen Sie jetzt die letzte Chance zur Anmeldung:

### 10. HR International – Challenges and Best Practice am 26.+27.09.2017

Unser regelmäßig stattfindender Arbeitskreis befasst sich in Tiefe mit ausgewählten Themen der Entsendepraxis. Neben hochkarätigen Fachvorträgen erwartet Sie die Möglichkeit eines intensiven und offenen Austauschs von Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen mit den anderen Teilnehmern.

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

#### Inhalte:

- Globetrotter – heute hier-morgen da – der Umgang mit Multi-State-Worker
- Internationale Dienstreisen – Gefahren im Steuerrecht
- Problemzone Dienstreisen – wo sind unsere Mitarbeiter unterwegs und wie lange denn schon?
- Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen
- Betriebsprüfungen in der Praxis – Schwerpunkte der Betriebsprüfer
- Intensives Networking und Austausch der Teilnehmer
- Beantwortung aktueller Tagesfragen

#### Ziel der Veranstaltung:

Dieses zweitägige Intensiv-Seminar bietet selbst erfahrenen Personalverantwortlichen die Möglichkeit zur inhaltlichen Weiterentwicklung sowie zum intensiven Austausch mit den Fachreferenten und Teilnehmern.

#### Methoden:

Fachvorträge, intensiver Erfahrungsaustausch, Diskussionsrunden, Beantwortung aktueller Teilnehmerfragen

#### Zielgruppe:

Personalleiter/innen, Personalreferenten und -referentinnen und Mitarbeiter/innen der Entgeltabrechnung mit Auslandsbezug

#### Vorkenntnisse sind erforderlich

#### Veranstaltungsort:

Schlosshotel Bad Wilhelmshöhe Conference & Spa, Schlosspark 8, 34131 Kassel

**Teilnahmegebühr: 840,00 €** (zzgl. USt) (inkl. Abendprogramm am 1. Tag)

*Bei mehreren Anmeldungen aus einem Unternehmen erhalten Sie einen Rabatt von 10 % ab der zweiten Person.*

Weitere Informationen und die [Online-Anmeldung](#) zu unserer Veranstaltung finden Sie auf unserer Homepage unter dem Bereich Termine!



## IAC intern

### SAVE THE DATE! IAC im Reich der Mitte präsent

Im Oktober 2017 (vom 28.10.2017 bis 02.11.2017) wird sich der Geschäftsführer der IAC Unternehmensberatung GmbH, Kai Mütze, wieder für einige Tage auf Geschäftsreise in China befinden, um vor Ort für die Kunden und Kooperationspartner der IAC zur Verfügung zu stehen. Wesentliche Station ist diesmal Peking. Weitere Städte sind aber auch darstellbar.

**Haben auch Sie dringende Fragen oder laufende Projekte, bei denen er Sie in diesem Zeitraum persönlich unterstützen kann?**

So verlockend China mit seinen Geschäfts- und Investitionsmöglichkeiten auch sein mag, so stellt es mit seinen teilweise undurchsichtigen Gesetzen und Regelungen, die von Region zu Region unterschiedlich ausgestaltet sind, auch eine große Herausforderung für Unternehmen dar.

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

Bei Fragen und Terminabstimmungen wenden Sie sich bitte direkt an:

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



# 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