



Inhalt

Lohnsteuer	2
BMF-Schreiben vom 29. September 2020 zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Kontext „Zusätzlichkeitserfordernis“ des § 8 Abs. 4 EStG-E (BT-Drs. 19/23551 vom 21.10.2020)	2
Zahlung eines Corona-Bonus in Verbindung mit einer Aufhebungsvereinbarung.....	7
Steuerecht & Arbeitsrecht	8
Profitieren Sie ab 2021 von den Erleichterungen bei Dienstreisen nach Kalifornien, USA	8
Gesetzentwurf für faire Lieferketten für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten – sind Sie vorbereitet?.....	10
Betriebliche Altersvorsorge	11
EuGH: Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz für Anwartschaften aus Beschäftigungszeiten vor Verfahrenseröffnung – Mehr Rechte für Betriebsrentner?.....	11
HR Strategy, Systems, Processes & Compliance	13
Compliance effizient & digital (er-)leben - EnforcePlus	13
Digitale Personalakte	15
Visa & Immigration	18
Vergünstigung für Angehörige bestimmter Staaten gemäß §41 AufenthV - Derzeitige Vor- und Nachteile der sogenannten „preferred nationals“ im deutschen Aufenthaltsrecht aufgrund der COVID-19 Pandemie.....	18
Sozialversicherung	21
Erhöhung des Kindergeldes.....	21
Veranstaltungen	24
Webinar NextGen HR Operating Model.....	24
Webinar Covid-19- Was müssen Arbeitgeber jetzt wissen?	25
Weitere Veranstaltungen	25
Über uns	26
Ihre Ansprechpartner	26
Ihre Fachansprechpartner	26
Redaktion	27
Bestellung und Abbestellung	28

Lohnsteuer

BMF-Schreiben vom 29. September 2020 zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Kontext „Zusätzlichkeitserfordernis“ des § 8 Abs. 4 EStG-E (BT-Drs. 19/23551 vom 21.10.2020)

Das BMF-Schreiben vom 29. September 2020 beschreibt die Verwaltungsauffassung im Hinblick auf die Anwendung einkommen- und lohnsteuerlicher Vorschriften des Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr und des Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften.

Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG

I. Unentgeltlich bzw. verbilligt gestellter Ladestrom

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG gilt für vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Halbsatz 2 EStG an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) und für die zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung, soweit die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Die Regelungen gelten vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2030.

Begünstigt ist das Aufladen von privaten als auch betrieblichen Elektrofahrzeugen (Zulassungsbescheinigung - Feld 10: 0004 und 0015), Hybridelektrofahrzeugen (Zulassungsbescheinigung - Feld 10: 0016 bis 0019 und 0025 bis 0031), Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (Geschwindigkeit > 25 km/h) und Elektrokleinstfahrzeugen (Kraftfahrzeuge mit elektrischem Antrieb und bauartbedingter Höchstgeschwindigkeit > 6km/h und < 20 km/h) an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens.

Vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für elektrisches Aufladen von Elektrofahrrädern im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens gehören nicht zum Arbeitslohn. Gleiches gilt, wenn die Ermittlung des geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung eines Dienstwagens nach der 1%-Regelung erfolgt, da der verbilligt oder unentgeltlich gestellte Ladestrom bereits mit der Pauschale abgegolten ist. Bei der Fahrtenbuchmethode bleiben die Kosten für den vom Arbeitgeber verbilligt oder unentgeltlich gestellten steuerfreien Ladestrom bei der Ermittlung der Gesamtkosten außer Ansatz.

Die Steuerbefreiung ist weder auf einen Höchstbetrag noch nach der Anzahl der begünstigten Kraftfahrzeuge begrenzt. Begünstigt ist das Aufladen an jeder ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen sowie bei Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers.

Nicht begünstigt ist das Aufladen bei einem Dritten oder an einer von einem fremden Dritten betriebenen Ladevorrichtung sowie das Aufladen beim Arbeitnehmer zu Hause.

Es gilt zu beachten, dass die Steuerbefreiung insbesondere nicht greift für Ladestrom, der an Geschäftsfreunde des Arbeitgebers und deren Arbeitnehmer und an Kunden des Arbeitgebers abgegeben wird.

II. Steuerbefreiung der zeitweisen unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung an den Arbeitnehmer

Steuerbefreit sind vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die zur privaten Nutzung zeitweise überlassene betriebliche Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge, nicht jedoch deren Übereignung. Steuerfrei ist daher auch die Nutzung der zeitweise überlassenen betrieblichen Ladevorrichtung im Rahmen anderer Einkunftsarten des Arbeitnehmers (z. B. der Arbeitnehmer lädt dort sein privates Elektrofahrzeug auf und fährt zu seinem Vermietungsobjekt).

Es gilt zu beachten, dass der von dieser betrieblichen Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge bezogene Ladestrom nicht unter die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG fällt.

III. Steuerliche Behandlung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten

Bei privaten Elektrofahrzeugen oder Hybridelektrofahrzeugen des Arbeitnehmers stellt die Erstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Bei Dienstwagen stellt die Erstattung hingegen steuerfreien Auslagenersatz gem. § 3 Nr. 50 EStG dar.

Zur Vereinfachung des Auslagenersatzes für das elektrische Aufladen eines Dienstwagens (nur Pkw) nach § 3 Nr. 50 EStG und zur Anrechnung von selbst getragenen individuellen Kosten des Arbeitnehmers für Ladestrom auf den Nutzungswert können folgende monatliche Pauschalen typisierend zugrunde gelegt werden:

	01.01.2017 - 31.12.2020	01.01.2021 - 31.12.2030
a) mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:		
Elektrofahrzeuge	20 Euro	30 Euro
Hybridelektrofahrzeuge	10 Euro	15 Euro
b) ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:		
Elektrofahrzeuge	50 Euro	70 Euro
Hybridelektrofahrzeuge	25 Euro	35 Euro

Eine zusätzliche Lademöglichkeit ist jeder zum Aufladen des Dienstwagens geeignete Stromanschluss an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des lohnsteuerlichen Arbeitgebers (nicht eines mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmens) oder eine

dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellte Stromtankkarte zum Aufladen des Dienstwagens bei einem Dritten.

Anstelle der Pauschalen kann der Arbeitgeber die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten gegen Belegnachweis als steuerfreien Auslagenersatz gem. § 3 Nr. 50 EStG erstatten.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die steuerfreien Vorteile im Sinne des § 3 Nr. 46 EStG im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen (§ 4 Abs. 2 Nr. 4 Satz 1 LStDV).

Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG

IV. Unentgeltliche oder verbilligte Übereignung der Ladevorrichtung:

Übereignet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt eine Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge, so kann die Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent erhoben werden. Als Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer können aus Vereinfachungsgründen die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung (einschließlich Umsatzsteuer) angesetzt werden.

Der Arbeitgeber kann die Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung (z. B. für die Wartung und den Betrieb, die Miete für den Starkstromzähler) einer privaten Ladevorrichtung bezuschussen oder vollständig übernehmen und die Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG pauschal mit 25 Prozent erheben. Die Pauschalierung der Lohnsteuer ist auch bei einer Bezuschussung der Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Nutzung der vom Arbeitgeber übereigneten Ladevorrichtung zulässig.

Pauschale Zuschüsse des Arbeitgebers für die Nutzung einer privaten Ladevorrichtung des Arbeitnehmers können pauschal besteuert werden, wenn die Aufwendungen für die Nutzung regelmäßig wiederkehren und soweit der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist.

Bei Anwendung der Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG, sind die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung, die Zuschüsse des Arbeitgebers und die bezuschussten Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung der Ladevorrichtung nachzuweisen und als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Hinweis:

Nutzt der Arbeitnehmer sein privates Elektrofahrzeug oder Hybridelektrofahrzeug für Dienstfahrten, können anstelle der tatsächlichen Kosten die gesetzlich festgelegten pauschalen Kilometersätze (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 2 EStG) aus Vereinfachungsgründen angesetzt werden, unabhängig davon, dass der Arbeitnehmer nach § 3 Nr. 46 EStG steuerfreie Vorteile oder nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG pauschal besteuerte Leistungen und Zuschüsse vom Arbeitgeber für dieses Elektrofahrzeug oder Hybridelektrofahrzeug erhält.

Zusätzlichkeitserfordernis

Voraussetzung für die o.g. steuerlichen Begünstigungen ist, dass die geldwerten Vorteile und Leistungen sowie die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Der BFH hat mit seinen Urteilen vom 1. August 2019 - VI R 32/18, VI R 21/17 (NV) und VI R 40/17 (NV) seine Rechtsprechung gerade erst dahingehend geändert, dass ein Gehaltsverzicht bzw. eine Gehaltsumwandlung unschädlich sei, wenn es um die Frage geht, ob Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Voraussetzung für die Zusätzlichkeit sei unter anderem nur, dass der verwendungsfreie Arbeitslohn zugunsten verwendungs- oder zweckgebundener Leistungen des Arbeitgebers arbeitsrechtlich wirksam herabgesetzt wird (Lohnformwechsel).

Die Finanzverwaltung wendet diese Rechtsprechung jedoch nicht an (Nichtanwendungserlass des BMF vom 5. Februar 2020, BStBl I S. 222).

Als Reaktion auf die geänderte Rechtsprechung des BFH ist im Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020 daher nun angedacht den § 8 EStG um einen Absatz 4 zu ergänzen, der erstmalig den Ausdruck „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ für das gesamte Einkommensteuergesetz definieren wird. Hiermit soll dem vom Gesetzgeber verfolgten Willen entsprochen werden, wonach steuerliche Begünstigungsvorschriften mit dem Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ nur auf tatsächliche, zum bisherigen Arbeitslohn als „Mehr“ hinzutretende Leistungen (echte Zusatzleistung) angewendet werden.

Der neue § 8 Abs. 4 EStG-E soll nach aktuellem Stand (21.10.2020) wie folgt lauten:

„(4) Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- 1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,*
- 2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,*
- 3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und*
- 4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht*

wird.“

Entsprechend den Ausführungen im Gesetzesentwurf findet der § 8 Abs. 4 EStG-E unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist. Außerdem soll von einer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistung auch dann auszugehen sein, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder auf Grund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage einen Anspruch auf diese hat.

Unsere Möglichkeiten für Sie

Unseres Erachtens wirft der aktuell vorgesehene Gesetzeswortlaut des § 8 Abs. 4 EStG-E einige Unklarheiten auf, die mit Blick auf die Arbeitgeberpraxis nicht nur für die oben genannten, sondern generell für alle Vorschriften mit dem Merkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ weiterer Erläuterungen bedürfen. Dies gilt bspw. auch für die Frage, wie und in welchem Zeithorizont die Bedingung „bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird“ zu verstehen ist.

Wir möchten zudem darauf hinweisen, dass im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens diskutiert wird, die Regelung auch schon für vor dem 01.01.2020 endende Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, nämlich rückwirkend auf alle offenen (noch nicht bestandskräftigen) Fälle. Die rückwirkende Anwendung auf Sachverhalte, die Lohnzahlungszeiträume vor dem 01.01.2020 betreffen, kann unseres Erachtens verfassungsrechtlichen Bedenken begegnen. Es bleibt abzuwarten, wie dies am Ende vom Gesetzgeber umgesetzt wird.

Für den Fall, dass Sie in Ihrem Unternehmen von den durchaus zu begrüßenden Entscheidungen des BFH im Herbst 2019 Gebrauch gemacht haben und diese für die Gestaltung von Vergütungsbestandteilen Ihrer Arbeitnehmer genutzt haben, ist das Gesetzgebungsverfahren unbedingt weiter zu beobachten. Etwaige Gestaltungen könnten die steuerliche Wirkung nunmehr (auch rückwirkend) verlieren, soweit diese auf Grund des Kriteriums „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ als steuerbefreit galten.

Gern beleuchten wir mit Ihnen gemeinsam, ob neben den o. g. Fallgestaltungen im Rahmen der Elektromobilität noch weitere Fallgestaltungen in Ihrer Arbeitgeberpraxis von der Neuregelung des § 8 Abs. 4 EStG-E betroffen sein könnten, und sich hieraus ein möglicher Handlungsbedarf ergibt. Sprechen Sie uns bitte gern an.

Von: Hannes Zug, Tel.: +49 40 6378 2402, E-Mail: hannes.zug@pwc.com und

Marina Schmidt, Tel.: +49 40 6378 1738; E-Mail: marina.schmidt@pwc.com

Zahlung eines Corona-Bonus in Verbindung mit einer Aufhebungsvereinbarung

Das Bundesfinanzministerium hat mit Schreiben vom 09.04.2020 (BStBl. I 2020, S. 503) die Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer in Form der Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen, den so genannten „Corona-Bonus“, geregelt. Durch die inzwischen im Zuge des Corona-Steuerhilfegesetzes (vom 19.06.2020, BGBl. I 2020, S. 1385) eingeführte Vorschrift des § 3 Nr. 11a EStG wurde die untergesetzliche Regelung rechtlich abgesichert. Infolgedessen wurde mit Datum vom 26.10.2020 das diesbezügliche BMF Schreiben neu gefasst. Die Maßnahme gilt für den Zeitraum vom 01.03.2020 bis 31.12.2020, sofern im Zusammenhang mit dem Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020 nicht noch eine Verlängerung bis zum 31.01.2021 geregelt wird.

Bedeutung für die Praxis

Arbeitgeber haben die Möglichkeit anstelle einer üblichen Abfindungszahlung, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes bedingt ist, steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen bis zur Höhe von 1.500,00 EUR steuer- und sozialversicherungsfrei an die Arbeitnehmer zu leisten. Dies kann in Form von Zuschüssen und Sachbezügen erfolgen.

Wie das BMF in seinem FAQ-Katalog „Corona“ (Steuern) darstellt (mit Stand vom 24. September 2020, Rz. 15) ist die Begünstigung des § 3 Nr. 11a EStG – wie auch bei einer Zahlung eines Corona-Bonus ohne Verbindung mit der Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses – an gewisse Voraussetzungen geknüpft.

Die Steuerfreiheit gilt u. a. nur für Leistungen, die im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Corona-Krise stehen. Die Leistung muss im Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 und auf Grund der Corona-Krise erfolgen. Wurde das Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.03.2020 beendet oder die Vereinbarung vor dem 01.03.2020 getroffen, kommt die Gewährung eines steuerfreien Corona-Bonus nicht in Betracht. Des Weiteren ist erforderlich, dass aus dem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hervorgeht, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Als derartige Leistung sollte die vereinbarte Zahlung im Vertrag konkret bezeichnet sowie in der Lohnabrechnung entsprechend gesondert ausgewiesen werden. Auch eine Aufzeichnung der steuerfreien Leistungen im Lohnkonto ist vorzunehmen (siehe BMF Schreiben vom 26.10.2020). Sie muss jedoch nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden und auch nicht im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung angegeben werden. Zudem ist es nicht erforderlich, anhand von Belegen nachzuweisen, welche Mehrbelastungen dem Arbeitnehmer aufgrund der Corona-Krise entstanden sind.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Eine gesetzliche Definition der Zusatzleistungen soll im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 (derzeit im Entwurf) eingeführt werden. Schädlich wäre hier insbesondere, wenn eine bereits vertraglich zugesagte Leistung im Nachgang in einen steuerfreien Corona-Bonus umgewandelt wird.

Fazit

Der Gesetzgeber hat in § 3 Nr. 11a EStG die gesetzliche Grundlage für die steuerfreie Gewährung des so genannten Corona-Bonus geschaffen. Auch in Verbindung mit einer Aufhebungsvereinbarung ist die Zahlung eines steuerfreien Corona-Bonus unter gewissen Voraussetzungen möglich. Hierdurch profitiert der Arbeitnehmer von einer Steuerersparnis. Es muss bereits vor Zahlung der Abfindung bzw. bei der Erstellung der Aufhebungsvereinbarung darauf geachtet werden, dass die Bedingungen und Dokumentationspflichten erfüllt werden. Es ist davon auszugehen, dass im Rahmen späterer Lohnsteueraußenprüfungen die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit des Corona-Bonus im Einzelfall sehr genau geprüft werden.

Unsere Möglichkeiten für Sie

Es empfiehlt sich, bei beabsichtigter Vereinbarung vorab eine steuerliche Bewertung vornehmen zu lassen. Gerne unterstützen wir Sie dabei, und besprechen mit Ihnen, was im Einzelfall zu beachten ist. Sprechen Sie uns an.

Von: Anita Brinckmann, Tel.: +494063782648, anita.brinckmann@pwc.com und

Bartos Kaminski, Tel.: +494063782232, bartos.kaminski@pwc.com

Steuerecht & Arbeitsrecht

Profitieren Sie ab 2021 von den Erleichterungen bei Dienstreisen nach Kalifornien, USA

Ein neues Gesetz in Kalifornien ermöglicht Arbeitgebern ab 2021 eine Vereinfachung bei der Einhaltung der Steuervorschriften für ausländische Dienstreisende nach Kalifornien, USA. Arbeitgeber können fortan für ihre Dienstreisenden eine zusammengefasste Steuererklärung erstellen, für die weder eine US-Sozialversicherungsnummer noch eine US-Steueridentifikationsnummer der einzelnen Reisenden benötigt wird. Dies reduziert sowohl für Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer zum einen den Verwaltungsaufwand und erleichtert zum anderen die Erfüllung steuerlicher Compliance-Anforderungen.

Rechtsgrundlage

Am 18. September 2020 wurde in Kalifornien mit der Assembly Bill 2660 ein Gesetz verabschiedet, welches den Ausweis der Besteuerung von Dienstreisenden für den Arbeitgeber erleichtert. Es betrifft alle Dienstreisenden nach Kalifornien, die ihren Wohnsitz außerhalb der USA haben. Die Regelung gilt für Steuerjahre, die zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 1. Januar 2026 beginnen.

Bisherige Regelung

Da die sogenannte State Tax in den USA nicht durch das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und den USA abgedeckt werden, müssen Dienstreisende ihr anteilig in Kalifornien anfallendes Einkommen entsprechend der California State Tax versteuern. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die steuerlichen Verpflichtungen erfüllt werden. Hierfür war es bisher nötig, dass der Arbeitgeber entweder die Lohnsteuer für die anteilige Vergütung seiner Dienstreisenden in Kalifornien einbehält oder dass jeder Dienstreisende eine individuelle Einkommensteuererklärung in den USA erstellt. Für diese benötigten die Dienstreisenden eine eigene US-Sozialversicherungsnummer bzw. US-Steueridentifikationsnummer.

Neue Regelung

Diese Regelung wird mit der neuen Möglichkeit einer gruppenweisen Steuererklärung aufgehoben. Der Arbeitgeber kann für alle seine nicht US-ansässigen Dienstreisenden nach Kalifornien eine zusammengefasste Steuererklärung für die State Tax abgeben. Das anteilig in Kalifornien anfallende Einkommen der Dienstreisenden wird mit einem Grenzsteuersatz von 12,3 % besteuert. Für steuerpflichtige Einkommen über \$1 Million gilt der Grenzsteuersatz von 13,3 %. Für die Ermittlung der Steuern werden keine Abzüge oder Anrechnungen berücksichtigt. Ausgenommen sind die zuvor einbehaltenen Einkommensteuern, welche auf die anfallende State Tax angerechnet werden.

Individuelle Einkommensteuererklärung weiterhin möglich

Unabhängig von diesem Vorgehen können Dienstreisende eine individuelle Einkommensteuererklärung abgeben. Der jeweilige Anteil der einbehaltenen Steuern wird dann mit der individuellen Einkommensteuer verrechnet.

Fazit

Durch das neue Gesetz können Arbeitgeber für nicht US-ansässige Dienstreisende nach Kalifornien eine zusammengefasste Einkommensteuererklärung für die kalifornische State Tax erstellen. Dies vereinfacht Arbeitgebern und Dienstreisenden die Einhaltung ihrer steuerlichen Verpflichtungen bei Dienstreisen nach Kalifornien.

Von: Caroline Klotzek, Natascha Loth

Tel.: 030-26365484, E-Mail: caroline.klotzek@pwc.com

Gesetzentwurf für faire Lieferketten für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten – sind Sie vorbereitet?

Einführung

„Am Anfang einer jeden Lieferkette steht immer ein Mensch“ so lautet der Inhalt einer Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zum geplanten Lieferkettengesetz. Das derzeit in einem Eckpunktepapier vorliegende Gesetzesentwurf soll noch in dieser Legislaturperiode auch in Deutschland verabschiedet werden. In Länder wie UK (UK Modern Slavery Act), Frankreich und den Niederlanden bestehen schon entsprechende gesetzliche Regelungen. Bisher wurde in Deutschland auf eine freiwillige Verpflichtung von Unternehmen gesetzt. Dies soll sich nunmehr ändern.

Inhalte des Eckpunktepapiers

Das Gesetz soll dazu beitragen, dass Zwangs- und Kinderarbeit sowie Diskriminierung unterbunden werden. Auch soll es Verstöße gegen Vereinigungsfreiheit sanktionieren. Es soll sowohl den Arbeitsschutz gewährleisten als auch Schädigung von Gesundheit und Umwelt vermeiden.

Neben Reputationsschäden und erheblichen Bußgeldern sollen entsprechende Unternehmen, die gegen das geplante Gesetz verstoßen u.a. von öffentlich-rechtlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden können.

Proaktive rechtsgestalterische Maßnahmen

Unternehmen sollten daher proaktiv entsprechenden Unternehmerpflichten prüfen und zu gegebener Zeit nachkommen. So könnte unabhängig von der konkreten Umsetzung des geplanten Gesetzes bereits ein systematisches Risikomanagement eingeführt werden. Entsprechende Berichtspflichten eingeführt und verinnerlicht werden. Unsere Experten im Arbeits- und Arbeitssicherheitsrecht sowie im Umweltrecht unterstützen Sie gerne in Vorbereitung zum geplanten Gesetz als auch im Anschluss an dessen Verabschiedung zeitnah entsprechende Maßnahmen einzuleiten, bestehende Regelungswerke zu überprüfen und zu ergänzen.

Insbesondere ist zu fragen:

- Ist die Führungsebene mit dem geplanten Gesetz vertraut und sind Maßnahmen im Rahmen der Vorbildfunktion priorisiert und auf der Führungsagenda?
- Haben Sie ausreichende innerbetriebliche Regelungen, Personalrichtlinien und Betriebsvereinbarungen bzw. werden diese entsprechend ergänzt?
- Ist Ihre Belegschaft in Bezug auf Diskriminierungstatbestände und den weiteren Tatbeständen im Gesetz für faire Lieferketten ausreichend geschult und sensibilisiert?
- Werden Schulungen auch in die „Tat“ umgesetzt durch eine innerbetriebliche Beschwerdestelle und besteht eine unternehmensinterne Sensibilität dafür?
- Sind Grundsätze der Vereinigungsfreiheit sowohl in ihrem Betrieb als auch bei Ihren Lieferanten, Zulieferer sowie Dritten gelebt und vertraglich verankert?

- Verpflichten Sie Ihre Lieferanten, Zulieferer, Dritte entsprechend zum fairen Verhalten und zur Einhaltung von Menschenrechten und kontrollieren Sie die Einhaltung der Verpflichtungen regelmäßig?
- Haben Ihre Mitarbeiter im Einkauf sowohl die notwendigen vertraglichen Regelungswerke als auch ausreichende Befugnisse zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen zur Hand?

„Am Anfang einer Lieferkette steht immer ein Mensch“ sowie in unserer Praxisgruppe People&Organisation die Belegschaft am Anfang steht.

Wer gut vorbereitet ist, den wird die Verabschiedung des geplanten Gesetzes für faire Lieferketten nicht in zeitkritische Umsetzungsschwierigkeiten bringen. So können Sie sich weiterhin auf Ihre Unternehmensziele mit fairen Lieferketten konzentrieren. Wir würden uns freuen, Ihnen dabei mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Von: Carmen Meola, Tel.: +49 711 25034 1589, Email: carmen.meola@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

EuGH: Haftung des Betriebserwerbers in der Insolvenz für Anwartschaften aus Beschäftigungszeiten vor Verfahrenseröffnung – Mehr Rechte für Betriebsrentner?

Mit Urteil vom 9. September 2020 (Rs. C-674/18 - C-675/18) führt der Europäische Gerichtshof („EuGH“) seine Rechtsprechung zu der „Betriebsübergangs-Richtlinie“ (RL 2001/23/EG) und der „Zahlungsunfähigkeits-Richtlinie“ (RL 2008/94/EG) fort. Das Bundesarbeitsgericht („BAG“) hat dem EuGH mehrere Fragen vorgelegt (Beschlüsse vom 16.10.2018 - Az.: 3 AZR 139/17 (A)) und um Vorabentscheidung gebeten. Prüfungsgegenstand war die Vereinbarkeit der nationalen Regelungen zur Behandlung der Betriebsrenten im Insolvenzfall mit der „Betriebsübergangs-RL“ und „Zahlungsunfähigkeits-RL“, da die Richtlinien auch Schutzvorschriften für Betriebsrentner enthalten.

Sachverhalt

Dem Sachverhalt in jedem der beiden Klageverfahren vor dem BAG ist gemeinsam, dass es sich um eine Unternehmensinsolvenz mit darauffolgendem Betriebsübergang nach § 613a BGB handelt. In beiden Ausgangsverfahren wurden dem jeweiligen Kläger aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Nach der einschlägigen Versorgungsordnung berechnen sich die Versorgungsleistungen nach der Anzahl der Dienstjahre und dem Gehalt zu einem konkreten Stichtag vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Am 1. März 2009 wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet. Im April 2009 ging der Betrieb im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über.

In der Rechtssache C-674/18 war die Versorgungsanwartschaft des Klägers im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht gesetzlich unverfallbar. Erst

nach der Insolvenz wurden die Anwartschaften gesetzlich unverfallbar. Dadurch bestand noch kein Schutz der erdienten Anwartschaft durch den gesetzlich bestimmten Träger der Insolvenzversicherung, dem Pensions-Sicherungs- Verein VVaG („PSV“). Der Kläger forderte von der Beklagten die Versorgungsleistung unter Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten vor der Insolvenz in voller Höhe.

In der Rechtssache C-675/18 erhält der Kläger seit August 2015 zusammen von der Beklagten und vom PSV seine Betriebs- und Altersrente. Der PSV berechnet seinen Teil der Leistung auf Grundlage des Betriebsrentengesetzes, d.h. das zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens maßgebliche Gehalt des Klägers wird herangezogen. Der Kläger ist der Ansicht, dass der Betriebserwerber nach der Versorgungsordnung die zum relevanten Stichtag abgeleisteten Dienstjahre – damit auch die vor dem Eintritt der Insolvenz – neben dem Gehalt vor dem Versorgungsfall bei der Berechnung der Betriebsrente zu berücksichtigen habe, da der PSV für diese Ansprüche nicht oder nur eingeschränkt hafte.

Entscheidung

Der EuGH hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass die „Betriebsübergangs-RL“ in ihrem Art. 3 Abs. 1, Abs. 4a vorsieht, dass Versorgungsanwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nur dann auf einen Erwerber übergehen, wenn dies nach nationalem Recht des Mitgliedsstaates auch so vorgesehen ist. Das gelte dann auch für den Betriebsübergang nach einer Insolvenz. Daraus folgt, dass ein Mitgliedsstaat, in Ausübung seines Wertungsspielraums, in einer nationalen Bestimmung regeln kann, dass der Erwerber eines Betriebes hinsichtlich der Versorgungsanwartschaften und der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur ab Eröffnung des Insolvenzverfahrens haften kann. Gleiches gelte dann auch bei der Auslegung der Regelung durch die nationale Rechtsprechung. Bedingung sei, dass „für den Teil des Betrages, für den der Erwerber nicht haftet“, die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen zu dem Schutzniveau der „Zahlungsunfähigkeits-RL“ zumindest gleichwertig sind. Betreffend den Zeitraum vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens sei daher auf Grundlage der „Betriebsübergangs-RL“ (Art. 3 Abs. 1 und 4) ein Mindestschutz der Betriebsrente vorzusehen, der dem der „Zahlungsunfähigkeits-RL“ (Art. 8) entspricht.

Darüber hinaus hat der EuGH festgestellt, dass die „Betriebsübergangs-RL“ in Verbindung mit der „Zahlungsunfähigkeits-RL“ auch dahingehend auszulegen sei, dass die zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht unverfallbaren Versorgungsanwartschaften den gleichwertigen (Mindest-)Schutz der „Zahlungsunfähigkeits-RL“ genießen. Weiter stellte der EuGH dann auch fest, dass Arbeitnehmer die Ansprüche unmittelbar gegen den PSV geltend machen können, wenn sich dessen gesetzlicher Auftrag zum Insolvenzschutz auf „Arten von Leistungen bei Alter erstreckt, für die der in Art. 8 der Zahlungsunfähigkeit-RL“ geregelte Mindestschutz vorgesehen ist.

Praxishinweis & Auswirkungen

Für den Insolvenzschutz von Anwartschaften und Ansprüchen der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland generell und für die Frage der Haftung von Betriebserwerbern nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens im Besonderen ist das Urteil des EuGH von großer Wichtigkeit. Die Entscheidung zeigt, dass der durch die beiden Richtlinien vermittelte europäische Mindestschutz in Deutschland ggf. nicht immer eingehalten wird.

Nun ist es am BAG, das Urteil des EuGH auf beide Fälle anzuwenden und entsprechend den aufgestellten Grundsätzen zu prüfen. Denn im Ergebnis wären beide Klagen bei der Beurteilung nach rein deutschem Recht erfolglos. Bei dem Sachverhalt C-674/18 wäre der Betriebserwerber nur für den zu berechnenden Teil der Betriebsrente haftbar, der auf Zeiten beruht, die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens geleistet wurden. Bei dem Sachverhalt C-675/18 wäre die Haftung des Betriebserwerbers lediglich auf den Anteil an der Betriebsrente zu begrenzen, der durch den Kläger nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens verdient wurde. Es stellt sich daher die spannende Frage, ob das BAG an der bisherigen Rechtsprechung festhält.

Aus praktischer Sicht ist jedenfalls zu bedenken, dass im Rahmen eines Betriebsübergangs nach der Insolvenzeröffnung infolge eines Asset Deals der Erwerber - zur Gewährung des europäischen Mindestschutzniveaus – künftig eine höhere Versorgungsleistung zu erbringen hat, als es nach derzeitigem nationalem Recht der Fall wäre. Es müssten dann nämlich im Zuge des Betriebsübergangs auch die Betriebszugehörigkeitszeiten vor der Insolvenzeröffnung finanziell bedacht und entsprechend berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens noch nicht unverfallbaren Anwartschaften könnte perspektivisch auch eine „staatliche Entschädigung“ für die betroffenen Arbeitnehmer entstehen, wenn das Schutzniveau der Richtlinien durch die nationalen Regelungen bzw. deren Anwendung nicht erreicht wird.

Von Rainer Glaschy, LL.M, Tel.: +49 69 9585 7925, E-Mail: rainer.glaschy@pwc.com

HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

Compliance effizient & digital (er-)leben - EnforcePlus

Die Einhaltung der Compliance Regeln ist von enormer Bedeutung, um sich vor strafrechtlichen Verstößen, horrenden Bußgeldern, Reputationsschäden und Schadensersatzansprüchen von Dritten zu schützen. Das macht eine effektive Compliance Management Lösung unumgänglich. Hier setzt unsere globale Compliance Lösung EnforcePlus an, welche Kunden weltweit bei der Steuerung ihres regulatorischen Compliance Risikos unterstützt. Dieses haben in Zusammenarbeit mit lokalen Fachkräften und -experten/-innen erschaffen.

EnforcePlus gewährleistet ein effektives Compliance Management. Grundlage stellt eine solide Compliance-Datenbank dar, welche regelmäßig aktualisiert und verbessert wird und in über 50 Ländern aktiv ist. Hinzu kommen individualisierbare Dashboards und Reports. Außerdem wird klar aufgezeigt, wer für die jeweiligen Compliance Aktivitäten verantwortlich ist. Dies gibt uns die einzigartige Möglichkeit, komplexe Compliance Anforderungen über verschiedene Rechtssysteme hinweg zu bedienen und unseren Kunden ein effizientes Delivery-Modell bereitzustellen.

EnforcePlus unterstützt Kunden von der Konzeption über die Implementierung des Compliance-Rahmenwerks bis hin zur Compliance- Beratung sowie bei der Überwachung des Compliance-Systems.

Die Key Features

1

Robuste Technologie

Definition einer klaren technologische Roadmap für EnforcePlus in Bezug auf technologische Verbesserungen, bevorstehende Versionsveröffentlichung und geplanten Updates

2

Hochentwickelte Reporting Funktionen

EnforcePlus unterstützt anpassbare Dashboards, Compliance-Stati und Ausnahmeberichte, ermöglicht eine Drilldown-Analyse von leicht zugänglichen Links und unterstützt die automatische Erstellung und Planung von Management Präsentationen

3

Audit-Modul

EnforcePlus unterstützt ebenso ein Audit-Modul das es Organisationen ermöglicht, Audit/Revisionen einzurichten, um die Angemessenheit, Genauigkeit und Richtigkeit der Compliance Zertifizierung zu bewerten

4

Unterstützung durch mobile App

Verfolgung der Einhaltung der Compliance von überall, durch die Unterstützung einer App. Unterstützt Compliance Dashboards, Reports und Benachrichtigungen über die mobile App.

5

Integration in andere GRC-Tools

Skalierbare Architektur, welche die Integration mit anderen GRC (Governance, Risk, Compliance) -Tools und Datenquellen unterstützt

6

Inhouse-Team für Support und Wartung

Engagiertes Team von Technologieexperten, um die fortlaufende Unterstützung und Wartung des Tools sicherzustellen und umgehend Anfragen zu bearbeiten und Probleme zu lösen

Unsere HR-Services helfen und unterstützen Sie bei der Einführung von EnforcePlus.

Unsere globale Compliance-Lösung EnforcePlus wird von über 200 Kunden verwendet und hat mehr als 4.000 Benutzer/-innen in 50 Ländern. Dies macht es zur erfolgreichsten Compliance-Anwendung.

Unser Team weist eine herausragende Expertise in der Umsetzung vielfältiger HR-Lösungen auf. Bei der Implementierung von EnforcePlus verfolgen wir folgenden Ansatz:

1. Erfassung rechtlicher und regulatorischer Inhalte
2. Automatisierung des Compliance-Rahmenwerks und Benutzer-Support
3. Regelmäßige Updates und technischer Support

Wir unterstützen Sie bei der Strukturierung und Bewältigung Ihrer Herausforderungen und bieten individuell zugeschnittene Lösungsansätze im Rahmen der Einführung von EnforcePlus.

Von Stephan Weber, Tel. +49 151 14711918, Email: stephan.weber@pwc.com und
Michaela Wagner, Tel. +49 151 67529565, Email: michaela.wagner@pwc.com

Digitale Personalakte

Personaldaten sind sensible Informationen, die jederzeit aktuell und verfügbar sein müssen. Insbesondere die aktuelle Corona-Krise, in der ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Home-Office arbeitet, stellt die HR-Abteilung beim Zugriff auf die Personaldaten vor besondere Herausforderungen. Papierbasierte Personalakten erfüllen diese Voraussetzung nur bedingt. Zudem lässt jeder Vorgang – vom Eingang des Lebenslaufs über den Abschluss des Anstellungsvertrags bis hin zur Erstellung eines Zeugnisses – die Personalakte weiter anschwellen. Die Kapazitäten von Aktenarchiven sind jedoch begrenzt.

In einem zeitgemäßen HR-Management bestimmen daher elektronische Dokumente die Prozesse. Die digitale Personalakte als Alternative zur zeit- und platzaufwendigen Papierpersonalakte ist dabei mehr als nur eine digitale Dokumentensammlung. Die Vorteile einer digitalen Personalakte sind vielfältig: sie spart Lager- und Transportkosten und optimiert Recherchezeiten. Mit der Anbindung der digitalen Personalakte an ein führendes Personalwirtschaftssystem können alle in der Personalverwaltung vorhandenen Mitarbeiterinformationen jederzeit digital abgerufen werden. Unsere Experten begleiten Sie von Anfang an bei der Einführung der digitalen Personalakte. Gemeinsam definieren wir Ziele und entwickeln ein effizientes und rechtskonformes Sollkonzept. Außerdem unterstützen wir Sie bei der Auswahl der erforderlichen Software sowie ihrer Einführung und Integration in das bestehende Personalprozessmanagement. Darüber hinaus helfen wir Ihnen bei der Durchführung von revisionssicheren und GoBD- sowie DSGVO-konformen Digitalisierungsprojekten.

Ihre Vorteile der digitalen Personalakte



Archivraum

- Einsparung von Archivraum



Prozesse

- sicher, effizient, ordnungsgemäß und nachvollziehbar gestaltete Geschäftsprozesse



IT-Sicherheit

- Verarbeitungssicherheit der IT-Systeme durch Sicherstellung der Integrität und Verfügbarkeit der Daten



IKS

- verlässliches internes Kontrollsystem zur Vermeidung von Fehlern in der Rechnungslegung und von Vermögensverlusten



interne und externe Kommunikation

- Verlässlichkeit der generierten Informationen für die interne und externe Kommunikation



Aktenablage

- Beschleunigung der Ablageprozesse
- direkte Ablage digital erzeugter oder eingegangener Dokumente
- Vermeidung von Medienbrüchen



Aktenstrukturierung

- systematische, einheitliche Ablagestruktur
- Vermeidung von Mehrfachaktenführung
- Vermeidung des Verlustes von Dokumenten



vereinfachte Akteneinsicht

- schneller Zugriff auf Dokumente
- Vereinfachung des Zugangs zur Personalakte, insbesondere bei räumlich verteilten Unternehmen (dezentraler Organisation)
- Beschränkung des Zugriffs auf berechnigte Personen (Berechtigungskonzept)
- direkter und paralleler Zugang zur Personalakte durch mehrere Berechnigte

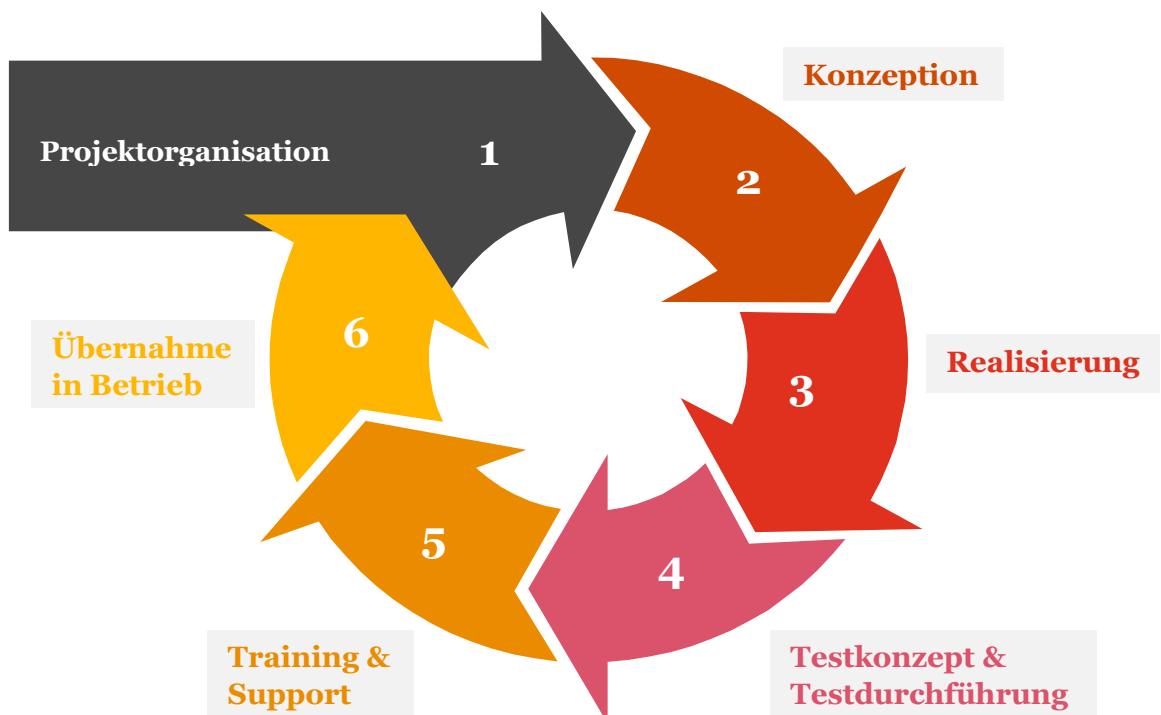


Abläufe/Prozesse

- Unterstützung und Optimierung der Personalverwaltung/-prozesse
- schnellere Prozessabläufe
- Vermeidung von Dokumententransporten
- keine Aktensuche oder Botengänge

Unser Vorgehen zur Umsetzung der eAkte

Bei der Umstellung auf die digitale Personalakte orientieren wir uns an einem 6-Stufen-Ansatz. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:



In der ersten Phase, der Projektorganisation, geht es darum, die Projektziele und -anforderungen zu klären und den Change Management Prozess anzustoßen. In der Konzeptphase wird die konkrete Umsetzung der Umstellung auf die eAkte geplant. In dieser Phase werden beispielsweise der Aktenplan erstellt, die Systeme ausgewählt oder auch das Löschkonzept entwickelt. In der dritten Phase werden die beschlossenen Maßnahmen schließlich realisiert. Wichtig sind in diesem Zusammenhang unter anderem die Durchführung vorgesehener Kontrollen, technische Einstellungen der am Workflow beteiligten Systeme sowie ein logischer Zugriffsschutz und die Sicherstellung der Verfügbarkeit der IT. Die vierte Phase gliedert sich in Test Umgebung und Test Performance. Hier werden im ersten Schritt die Tests freigegeben und darauf aufbauend die aus den Tests resultierenden Fehler dokumentiert, verfolgt und korrigiert. Im nächsten Schritt erfolgt die Systemintegration und die User Acceptance. Auch die Stressfähigkeit und Belastbarkeit werden untersucht. In Phase fünf werden die Mitarbeiter auf die Umstellung zur eAkte geschult. Hinzu kommt ein Software Training durch den Hersteller. Außerdem sollen durch die Einrichtung eines Help Desks mögliche Support Fragen geklärt werden. In der letzten Phase folgt die Inbetriebnahme der eAkte. Wichtig sind hierbei die Durchführung der vorab definierten Kontrollen, die ordnungsgemäße Vergabe der Zugriffsrechte und (physische) Datensicherungsmaßnahmen.

Wir begleiten sie bei der Inbetriebnahme ihrer digitalen Personalakte.

Unsere HR-Services helfen und unterstützen Sie bei der Einführung der digitalen Personalakte.

Unser Team verfügt über eine breite und branchenübergreifende Vielfalt von HR Lösungen für Prüfungs- und Beratungsleistungen sowie jahrelange Expertise hinsichtlich der Formierung von Best Practice Lösungen, um auf dieser Grundlage fundierte Unterstützung bieten zu können. Dabei gehören die folgenden Services zu unseren Kerndienstleistungen:

- Auswahl einer unternehmensspezifischen Software für die digitale Personalakte (SaaS vs. On Premises Lösung)
- Entwicklung einer geeigneten Aktenstruktur für die digitale Personalakte
- Erstellung spezifischer Berechtigungskonzepte
- Durchführung von Gap-Analysen und Begleitung eines „Clean-Ups“
- Design eines Soll-Prozesses für die digitale Personalakte
- Übernahme der PMO-Funktion und Erstellung der relevanten Projektunterlagen/Konzepte
- Produktivsetzung
- Upskilling der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Begleitung des Change-Prozesses
- Qualitätssichernde Begleitung im Rahmen der Einführung der digitalen Personalakte
- Governance-Aufbau für einen externen Provider

Wir unterstützen Sie bei der Strukturierung und Bewältigung Ihrer Herausforderungen und bieten individuell zugeschnittene Lösungsansätze im Rahmen der Einführung einer digitalen Personalakte.

Von Stephan Weber, Tel. +49 151 14711918, Email: stephan.weber@pwc.com und
Michaela Wagner, Tel. +49 151 67529565, Email: michaela.wagner@pwc.com

Visa & Immigration

Vergünstigung für Angehörige bestimmter Staaten gemäß §41 AufenthV - Derzeitige Vor- und Nachteile der sogenannten „preferred nationals“ im deutschen Aufenthaltsrecht aufgrund der COVID-19 Pandemie.

§41 AufenthV erleichtert die Einreise und Arbeitsaufnahme bestimmter Staatsangehöriger nach Deutschland. Dazu gehören Australien, Israel, Kanada, Republik Korea, Neuseeland und die USA. Staatsangehörige dieser Staaten können demnach zwecks eines langfristigen Aufenthaltes in das Bundesgebiet einreisen und sich danach die erforderliche Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung im Bundesgebiet einholen. Durch die fortdauernde Überlastung deutscher Behörden war dies bereits vor der COVID-19 Pandemie ein zeitintensiver Prozess.

Durch die COVID-19 Pandemie sollte gerade deshalb auch in Zukunft, wenn möglich, davon abgeraten werden. Die Möglichkeit der visumsfreien Einreise dieser Nationalitäten zu touristischen Zwecken (bis zu 90 Tage innerhalb von 180 Tagen) entfällt derzeit auf Grund der vorübergehenden Beschränkung nicht unbedingt notwendiger Reisen in die EU (Ausnahme Positivliste).

Aus aufenthaltsrechtlicher Sicht sind zwei große Gruppen zu unterscheiden, wenn es um die Beantragung von langfristigen Aufenthaltstiteln in Deutschland geht:

- 1) Die Visumspflicht für die Einreise nach Deutschland besteht grundsätzlich für ausgewählte Staatsangehörige – sog. Visa nationals (nationales Visum Typ D). Die Visa sind vor Einreise nach Deutschland bei der entsprechenden Botschaft zu beantragen. Der Vorteil ist, dass der Inhaber direkt ab dem ersten Tag der Gültigkeit des Visums in Deutschland arbeiten darf.
- 2) Aufenthaltstitel (auch für Aufenthalte über 90 Tage) können nach der visumfreien Einreise beantragt werden, auch für Erwerbstätigkeit.

Wichtig für eben die 2. Gruppe und die o.g. Nationalitäten ist, dass sie die entsprechende Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung für Deutschland innerhalb von 90 Tagen nach Einreise bei der verantwortlichen Ausländerbehörde beantragen. Dies setzt die vorherige Anmeldung beim Bürgeramt voraus. Solange diese beiden Schritte nicht abgeschlossen sind, kann der Mitarbeiter nicht in Deutschland seine Tätigkeiten aufnehmen. Ein Visumsinhaber hingegen kann bereits ohne vorherige Anmeldung beim Bürgeramt seine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen.

Bereits vor der Pandemie kam es auf Grund der erheblichen Überlastung der deutschen Ausländerbehörden zu Verzögerungen. Dies lag und liegt bislang vor allem an den sehr langen Wartezeiten für einen Termin zur persönlichen Vorsprache.

Bezüglich der derzeitigen Reisebeschränkungen bestätigt das BMI Folgendes für ausländische Fachkräfte, die (a) nach § 41 Abs. 1 AufenthV visumfrei auch für einen langfristigen Aufenthalt einreisen können, aber (b) nicht Staatsangehörige eines Staates sind, der auf der Positivliste steht (s. dazu Praxishinweise unten, Stand 27.10):

Falls diese Personen kein Visum zur unmittelbaren Aufnahme ihrer Erwerbstätigkeit bei der deutschen Auslandsvertretung beantragen, sondern ihren Aufenthaltstitel erst in Deutschland erhalten, können sie sich die bestehende Einreisemöglichkeit und die Dringlichkeit ihrer Einreise unter Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung des Arbeitgebers durch die für sie zuständige deutsche Auslandsvertretung bestätigen lassen. Das heißt, die visumsfreie Einreise der bevorzugten Staaten ist derzeit weiterhin gegeben. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die zeitweise Schließung der Behörden im Lockdown im Frühjahr und die ohnehin sehr hohe Auslastung diesen Prozess nicht begünstigt, sondern derzeit eher als Nachteil angesehen werden muss.

Aufgrund der aktuellen Situation kann eine rechtzeitige Arbeitsaufnahme zum geplanten Arbeitsbeginn in Deutschland nicht gewährleistet werden, weswegen eine Einreise mit gültigem D-Visum generell und bis auf weiteres dringend zu empfehlen ist.

Praxishinweise Visa&Immigration

Positivliste für Drittstaatler COVID-19 (Stand 27.10.2020)

Seit dem 2. Juli 2020 aktualisiert die Bundesregierung alle zwei Wochen die sog. Positivliste. Die Liste enthält alle Länder, aus denen eine Einwanderung nach Deutschland ohne COVID-19-bezogene Maßnahmen und Quarantänebestimmungen bei der Ankunft möglich ist.

Derzeit umfasst die Liste nur noch die folgenden Länder:

- Australien
- Neuseeland
- Singapur
- Thailand
- Uruguay

Neue Muster-Quarantäneverordnung ab November 2020

Entsprechend dieser Muster-Quarantäneverordnung gilt, dass Reisende, die sich in den letzten 10 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben, verpflichtet sind, sich unverzüglich nach der Einreise in Quarantäne zu begeben und sich für einen Zeitraum von 10 Tagen nach ihrer Einreise ohne Unterbrechung dort aufzuhalten. Darüber hinaus sind Reisende verpflichtet, nach der Einreise die für sie zuständige Gesundheitsbehörde zu kontaktieren und auf die eigene Quarantänepflicht hinzuweisen.

Die Quarantäne endet grundsätzlich frühestens 5 Tage nach der Einreise, wenn die Person ein negatives Testergebnis vorlegen kann, welches bestätigt, dass keine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht. Dieser Test darf allerdings frühestens am 5. Tag nach der Einreise durchgeführt werden und muss im Anschluss für mindestens 10 Tage aufbewahrt sowie der zuständigen Behörde auf Anfrage unverzüglich vorlegt werden.

Wenn innerhalb von 10 Tagen nach der Einreise COVID-19 typische Symptome auftreten, muss der Betroffene zur Durchführung eines weiteren Tests entweder eine Arztpraxis oder ein Testzentrum sowie die zuständige Gesundheitsbehörde aufsuchen.

Ausnahmen von der Quarantänepflicht

Für folgende Personengruppen gilt die Quarantänepflicht, soweit die Voraussetzungen der Muster-Verordnung erfüllt sind, nicht. Auch dürfen keine typischen Symptome einer COVID-19-Infektion vorliegen. Unterschieden werden muss, ob der Reisende jeweils einen Test auf das Coronavirus SARS-CoV-2 gemacht hat oder nicht.

1. Ohne vorherigen Test auf das Virus SARS-CoV-2

- a) Im Rahmen des Grenzverkehrs reisende Personen (bis zu 24 Stunden Aufenthalt)
- b) Grenzpendler/Grenzgänger, die zwingend berufsbedingt aus einem Risikogebiet einreisen und einmal pro Woche an ihren eigentlichen Wohnsitz zurückkehren
- c) Durchreisenden (Transit)
- d) Besuche aus familiären Gründen (1. Grades) bis zu 72 Stunden Aufenthalt
- e) Beschäftigte im Waren- und Gütertransport sowie Personentransport
- f) für das Gesundheitswesen unabdingbare Personen
- g) hochrangige Diplomaten, Vertreter von Parlamenten und Regierungen (bis zu 72 Stunden Aufenthalt)

2. Mit negativem Testergebnis

Bei diesen Personengruppen gilt, dass ein Test auf das Coronavirus SARS-CoV-2 nicht älter als 48 Stunden vor Einreise erfolgt sein darf:

- a) Personen mit systemrelevanten Berufen
- b) Besuchen aus familiären Gründen (länger als 72 Stunden)
- c) Beschäftigte von Verkehrsunternehmen, Polizisten und aus dem Sportbereich
- d) Nachweislich zwingend notwendig und unaufschiebbar berufs-, studien- oder ausbildungsbedingt reisende Personen bis zu 5 Tage Aufenthalt

Für die Musterverordnung ist darüber hinaus die Web-Anwendung „**Digitale Einreiseanmeldung**“ (**DEA**) erstellt worden, welche die bisherige Aussteigerkarte in Papierform ab dem 8. November 2020 ersetzt.

Mit der Einreiseanmeldung erhalten die für den Zielort der Reisenden zuständigen Gesundheitsämter die notwendigen Informationen, um etwa kontrollieren zu können, ob die nach landesrechtlichen Regelungen bestehende Quarantänepflicht eingehalten wird. Die Daten werden dabei verschlüsselt, ausschließlich dem jeweils zuständigen Gesundheitsamt zugänglich gemacht und 14 Tage nach Einreise automatisch gelöscht.

Aufgrund der Geltung ab dem 8. November 2020 müssen Einreisende daher in jedem Fall die Bestimmungen des für sie jeweils zuständigen Bundeslandes beachten, inwieweit die digitale Einreiseanmeldung auch schon für das jeweilige Bundesland gilt.

PwC wird Sie laufend zu diesem sowie anderen aktuellen Themen informieren und nützliche Tipps zu Visa&Immigration herausgeben.

Weitere Informationen und Praxishinweise finden Sie in dem Praxisbuch 'Expats in Germany - Inbound and Outbound'. Unter folgenden Link kann das Buch bestellt werden: <https://www.degruyter.com/view/title/505415>.

Von: Theresa Anna Rzeppa, Tel: +49 69 9585 5162,
E-Mail: theresa.anna.rzeppa@pwc.com

Sozialversicherung

Erhöhung des Kindergeldes

Durch das Familienentlastungsgesetz soll das Kindergeld **ab Januar 2021** erhöht werden. Demnach erhält eine Familie für jedes Kind 15 Euro mehr ausgezahlt. Folgende Tabelle veranschaulicht dabei die alten sowie die neuen Kindergeldbeträge:

	bis 30.06.2019	ab 01.07.2019	ab 01.01.2021
Erstes Kind	194 EUR	204 EUR	219 EUR
Zweites Kind	194 EUR	204 EUR	219 EUR
Drittes Kind	200 EUR	210 EUR	225 EUR
Jedes weitere Kind	225 EUR	235 EUR	250 EUR

Des Weiteren werden ebenfalls ab dem Jahr 2021 die zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Freibeträge von derzeit 7.812 Euro um 576 Euro auf einen Betrag in Höhe von 8.388 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind erhöht. Dies soll einer steuerlichen Entlastung dienen und dabei die Aufwendungen von Eltern für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder berücksichtigen.

Künstlersozialabgabe steigt ab 01.01.2021 leicht

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung wird im Jahr 2021 4,4 Prozent betragen. Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Hintergrunds gerade für die Kultur- und Kreativbranche durch die Corona-Pandemie muss der Abgabesatz von derzeit 4,2 Prozent nur geringfügig angehoben werden.

Durch den Einsatz zusätzlicher Bundesmittel in Form eines Entlastungszuschusses in Höhe von 23 Mio. Euro konnte ein Anstieg des Abgabesatzes auf 4,7 Prozent im Jahr 2021 vermieden werden. Ein Künstlersozialabgabesatz auf diesem niedrigen Niveau verhindert eine in der aktuellen Krisensituation unverhältnismäßige Belastung der Liquidität der abgabepflichtigen Unternehmen. Gleichzeitig ist die solide Finanzierung der wichtigen sozialen Absicherung von Künstlerinnen und Künstlern sowie Publizistinnen und Publizisten in der Künstlersozialversicherung weiterhin gewährleistet.

Bemessungsgrundlage der Künstlersozialversicherung

Über die Künstlersozialversicherung werden derzeit mehr als 190.000 selbständige Künstler und Publizisten als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Die selbständigen Künstler und Publizisten tragen, wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge. Die andere Beitragshälfte wird durch einen Bundeszuschuss (20 Prozent) und durch die Künstlersozialabgabe der Unternehmen (30 Prozent), die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, finanziert. Die Künstlersozialabgabe wird als Umlage erhoben. Der Abgabesatz wird jährlich für das jeweils folgende Kalenderjahr festgelegt. Bemessungsgrundlage sind alle in einem Kalenderjahr an selbständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

Rechengrößen der Sozialversicherung ab 01.01.2021

Beitragssätze

Krankenversicherung (KV)	14,6 %
- Ermäßigter Beitragssatz	14,00 %
- Individueller Zusatzbeitrag	
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,3 %
Pflegeversicherung (PV)	3,05 %
- Beitragszuschlag für Kinderlose	0,25 %
Arbeitslosenversicherung (AV)	2,4 %
Rentenversicherung (RV)	18,6 %
Unfallversicherung (UV) (in Abhängigkeit von Unfallversicherungsträger und Gefahrtarif)	
Pauschaler Beitragssatz (für geringfügig Beschäftigte)	
- Krankenversicherung	13,00 %
- Rentenversicherung	15,00 %
Umlagen (in Abhängigkeit der Satzung der jeweiligen Krankenkasse)	
- Umlagen für Krankheitsaufwendungen (U1)	
- Umlagen für Mutterschaftsaufwendungen (U2)	
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Künstlersozialabgabe	4,4 %

Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (monatlich in Euro)

	KV	PV	PV
		mit Kind	ohne Kind
Freiwillig versicherte Arbeitnehmer (nach Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze)			
- Mit Krankengeldanspruch	737,72	147,54	159,64
- Ohne Krankengeldanspruch (z.B. beschäftigte Rentner)	708,69	147,54	159,64
Maximaler Beitragszuschuss des Arbeitgebers für privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer	384,58	73,77	73,77

Grenzen (Werte in Euro)

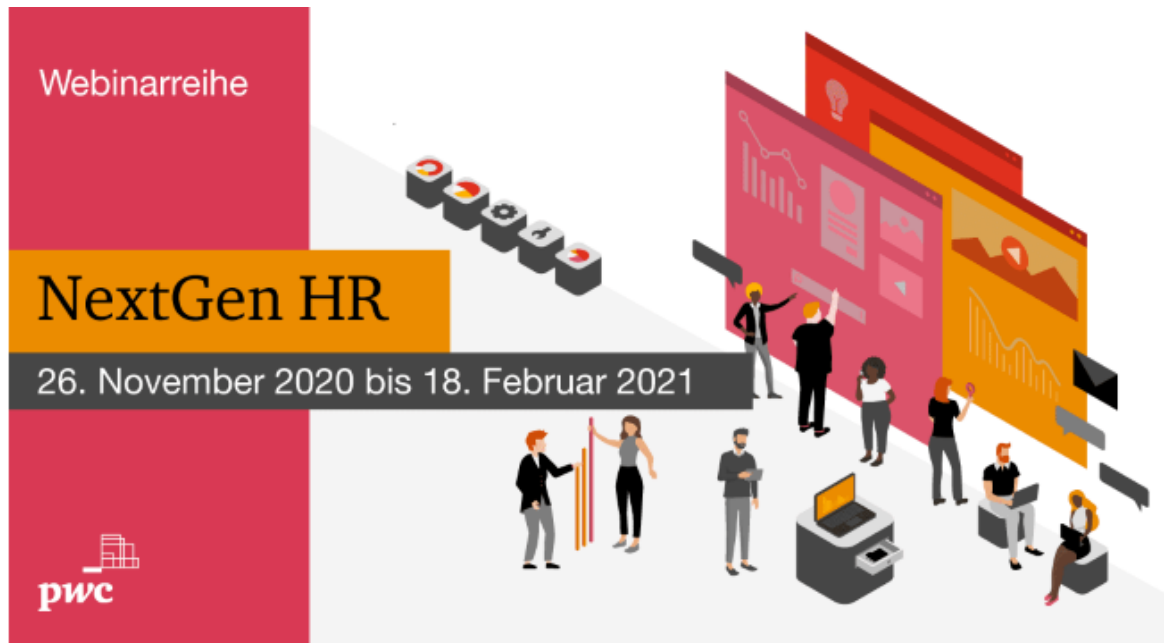
	monatlich	jährlich
Beitragsbemessungsgrenzen		
- Krankenversicherung / Pflegeversicherung	4.837,50	58.050,00
- Arbeitslosenversicherung / Rentenversicherung (West)	7.100,00	85.200,00
- Arbeitslosenversicherung / Rentenversicherung (Ost)	6.700,00	80.400,00
Unfallversicherung (in Abhängigkeit der Satzungsregelungen der Unfallversicherungsträger)		
Versicherungspflichtgrenze Krankenversicherung		
- allgemein	5.362,50	64.350,00
- besondere	4.837,50	58.050,00
Geringfügigkeitsgrenze	450,00	5.400,00
Alleinige Beitragspflicht des Arbeitgebers (nur für Auszubildende)	325,00	4.020,00
Bezugsgröße West	3.290,00	39.480,00
Bezugsgröße Ost	3.115,00	37.380,00

Von Sebastian Kula, Tel.: +49 160 96577177, Email: sebastian.k.kula@pwc.com und
Manuel Tietze, Tel.: +49 151 44894182, Email: manuel.tietze@pwc.com

Veranstaltungen

Webinar NextGen HR Operating Model

26. November 2020, 16:00 bis 16:45 Uhr



In einer Welt, die von enormen Umbrüchen und nie dagewesener virtueller Zusammenarbeit geprägt ist, muss HR vielseitiger und zur treibenden Kraft in Transformationen werden.

Das "NextGen HR Operating Model" von PwC verbindet auf einzigartige Weise stabile Leistungserbringung mit der Fähigkeit, HR zum Gestalter von Transformationen zu machen.

Wir freuen uns, Sie zu unserem kostenlosen Webinar einzuladen. Erfahren Sie, wie "NextGen" funktioniert und wie Sie die nächste Generation von HR gestalten können.

Es ist der Auftakt unserer Webinarreihe, die Ihnen spannende Einblicke in die Zukunft der Personalarbeit gibt. Wir freuen uns gemeinsam mit Ihnen weitere Trends, sowie aktuelle Herausforderungen und Handlungsoptionen an folgenden Terminen zu diskutieren:

- 17. Dezember 2020 – "Next Gen" HR Operations
- 21. Januar 2021 – "Next Gen" Learning
- 18. Februar 2021 – "NextGen" Talent Acquisition

Die Webinare finden jeweils von 16.00 Uhr bis 16.45 Uhr statt.

Um sich Ihren Platz im Webinar am 26. November zu sichern, registrieren Sie sich bitte hier:

<https://www.pwc-events.com/nextgenhr>

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Webinar Covid-19- Was müssen Arbeitgeber jetzt wissen?

17.Dezember 2020 von 9:00 bis 9:45 Uhr

Was sind die brennenden Fragen, die Personalleiter und Mitarbeiter im Personalbereich eines Unternehmens in Bezug auf den Coronavirus SARS-CoV-2 und die damit verbundenen COVID 19 Erkrankung haben? Welche Möglichkeiten der Restrukturierung inklusive des Einrichtens einer Transfergesellschaft gibt es. Wie können HR-Personalkosten dabei im Griff gehalten werden? Unsere Webinarreihe beantwortet die sich aktuell stellenden Fragen aus dem Arbeitsrechts- Lohnsteuer und Sozialversicherungsrecht.

Nächste Termine:

28. Januar 2021

25. Februar 2021

25. März 2021

29. April 2020

Jeweils von 9.00-9.45 Uhr

Anmeldung: www.pwc-events.com/coronavirus

(Achtung, der Link zur Anmeldung unterliegt Änderungen, weshalb er in der Regel erst 3-5 Werktage vor dem jeweiligen Webinar Termin freigeschaltet wird).

Weitere Veranstaltungen

Informationen zu o. g. und weiteren Veranstaltungen finden Sie auch im PwC-Veranstaltungskalender: <https://www.pwc.de/de/veranstaltungen.html>

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 2636-5363
sabine.ziesecke@pwc.com

Düsseldorf

Petra Raspels

Tel.: +49 211 981-7680
petra.raspels@pwc.com

München

Matthias Schmitt

Tel.: +49 89 5790-6308
matthias.schmitt@pwc.com

Frankfurt am Main

Aline Kapp

Tel.: +49 69 9585-6469
aline.kapp@pwc.com

Hamburg

Jan-Hinrich Meyer

Tel.: +49 40 6378-2470
jan-hinrich.meyer@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux

Tel.: +49 711 25034-3450
therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Lohnsteuer

Stefan Sperandio

Tel.: +49 69 9585-5160
stefan.sperandio@pwc.com

Arbeitsrecht

Carmen Meola

Tel.: +49 711 250341589
carmen.meola@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 9814776
arne.ferbeck@pwc.com

Visa & Immigration

Theresa Anna Rzeppa

Tel.: 49 69 9585-5162
visa.immigration.germany@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Rainer Glaschy

Tel.: +49 69 9585-7925
rainer.glaschy@pwc.com

Peter Steinbacher

Tel.: +49 69 95855125
peter.steinbacher@pwc.com

HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

Stephan Weber

Tel.: +49 151 14711918
stephan.weber@pwc.com

Caroline Klotzek

Tel.: +49 170 2238475
caroline.klotzek@pwc.com

Michaela Wagner

Tel.: +49 151 67529565
michaela.wagner@pwc.com

Sozialversicherung

Pascal Lomb

Tel.: +49 69 9585-1235
pascal.lomb@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Heike Hollwedel

Tel.: +49 89 5790-6130
heike.hollwedel@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie People & Organisation News bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:
subscribe_people_organisation@de.pwc.com

Wenn Sie People & Organisation News abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:
unsubscribe_people_organisation@de.pwc.com

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder. Wir übernehmen keine Verantwortung für Inhalte von externen Dritten.

© November 2020 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.