

P&O Newsletter

aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 1, Februar 2021

Inhalt

Arbeitsrecht	2
Personelle Anpassungsmaßnahmen, Restrukturierung und Kündigungen – wir unterstützen auch in 2021	2
Betriebliche Altersvorsorge	5
Insolvenzsicherung: Der Gesetzgeber, das Bundesarbeitsgericht und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht ziehen gemeinsam an einem Strang	5
Business Traveller	7
Brexit: Keine Änderung der Besteuerung bei Dienstreisen nach UK	7
HR Strategy, Systems, Processes & Compliance	9
New World. New Leadership. New Skills. New Systems. New Processes.....	9
Vergütung in der kommunalen Geschäftsführung weiterhin deutlich niedriger als in der Privatwirtschaft	11
Lohnsteuer	12
BMF-Schreiben vom 25. November 2020 zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern (IV C 5 - S 2353/19/10011)	12
Einbeziehung von Kosten für eine Eventagentur bei der Bewertung von Vorteilen aus der Teilnahme an einer Veranstaltung (BFH-Urteil vom 13. Mai 2020, VI R 13/18)	19
Visa&Immigration	22
Arbeits- und Aufenthaltsrechtliche Änderungen in Deutschland durch den Brexit..	22
Über uns	26
Ihre Ansprechpartner	26
Ihre Fachansprechpartner	26
Redaktion.....	27
Bestellung und Abbestellung.....	27

Personelle Anpassungsmaßnahmen, Restrukturierung und Kündigungen – wir unterstützen auch in 2021

Stürmische Zeiten bringen viele Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Wenn die staatlichen Fördermöglichkeiten wie Kurzarbeitergeld nicht mehr ausreichen, müssen andere Handlungsoptionen zur Kostenreduzierung geprüft und beleuchtet werden. Dabei müssen Kostenreduzierungsmaßnahmen nicht nur aus handelsrechtlicher Sicht, sondern auch aus arbeitsrechtlicher Sicht betrachtet werden.

Von der Status-Quo Analyse über Planungsphasen mit verschiedenen Szenarien oder bei anschließenden Umsetzungsmaßnahmen (Freiwilligenabbauprogramme, Transfergesellschaften, Kündigungen): Besonderheiten im Arbeitsrecht sollten immer berücksichtigt werden, um eine erfolgreiche Restrukturierung zu gewährleisten. Ausgewählte Stichpunkte finden sind nachfolgend zusammengestellt:

Anmeldung von Forderungen und Insolvenzgeldvorfinanzierung

Bei Restrukturierungsmaßnahmen in Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren müssen u.a. Forderungen der Arbeitnehmer (Löhne) wie bisher unverändert angemeldet werden. Die Anspruchsvoraussetzungen und Fristen der §§ 165 ff SGB III sind genauso zu berücksichtigen wie die in § 324 Abs. 3 SGB III geregelte 2-monatige Ausschlussfrist. Darüber hinaus müssen Maßnahmen zur Insolvenzgeldvorfinanzierung der Löhne von der Personalabteilung umgesetzt werden.

Das ab dem 1. Januar 2021 geltenden Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) sieht vor, dass im Restrukturierungsplan Regelungen zur Restrukturierung einer Gesellschaft wie bspw. Stundungen oder Forderungsreduzierungen vorgesehen werden können. Hierbei hat der Schuldner ein gewisses Auswahlermessen, welches er aber nach sachgerechten Kriterien ausüben muss.

Wichtig ist für Personalabteilungen zu wissen, dass Forderungen von Arbeitnehmern und Pensionsforderungen von Arbeitnehmern dabei von vorneherein von einem solchen Restrukturierungsplan ausgeschlossen sind und hierin nicht einbezogen werden dürfen.

Planung neuer Betriebsorganisationen

Personalabbaumaßnahmen müssen sorgfältig geplant, abgestimmt und Folgen sowie Szenarien durchdacht werden. Die Insolvenz selbst ist kein Kündigungsgrund.

Kündigungen von Arbeitnehmern aus betriebsbedingten Gründen können aber beispielsweise wegen einem erheblichen Auftragsmangel oder wegen einer Betriebsstillegung ausgesprochen werden. Diese Gründe hat das Unternehmen im Bestreitensfall vor Gericht konkret darzulegen und zu beweisen. Allgemeinfloskeln helfen hier nicht.

Die Kündigung von Mitarbeitern ist immer das „letzte Mittel“. Vorher müssen in jedem Einzelfall daher mildere Mittel zur Beendigungskündigung geprüft werden, beispielsweise ob andere freie und geeignete Arbeitsplätze vorhanden sind, Versetzungsmöglichkeiten in Betracht kommen, möglicherweise im Rahmen einer Änderungskündigung, und ob eine zutreffende Sozialauswahl stattgefunden hat.

Hinter dem Begriff „Sozialauswahl“ versteckt sich für Unternehmen daher mehr als die reine Differenzierung nach Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Grad der Behinderung und Unterhaltspflichten.

Aus Restrukturierungen müssen Organisationen hervorgehen, die wettbewerbsfähig in Bezug auf Preis und Leistung aufgestellt sind, um nachhaltig am Markt bestehen zu können. Dabei müssen Key-Knowhow, Fachexperten und Leistungsträger identifiziert und möglichst vollständig im Unternehmen gehalten werden. Auch die Frage nach der Austauschbarkeit von Mitarbeitern, also die Frage, ob veränderte Aufgaben überhaupt und wenn ja von wem übernommen werden können, muss gestellt werden. Es ist zu prüfen, wie lange beispielsweise Einarbeitungszeiten bei einem solchen Austausch von Mitarbeitern möglich, zumutbar und erfolgsversprechend sind.

Insolvenz und Betriebs(teil)übergang

Entscheidet sich das Unternehmen zum Verkauf des Betriebs oder eines Betriebsteils muss zunächst geprüft werden, ob es sich dabei um einen (Teil)Betriebsübergang i.S.d § 613a BGB handelt, bei dem der Erwerber zur Übernahme von Arbeitsverhältnissen verpflichtet ist.

Auch wenn die allgemeinen Regelungen zum Betriebsübergang gem. § 613a BGB Anwendung finden, gelten im Falle einer Insolvenz diese jedoch mit Besonderheiten.

So hat auch in diesem Fall der Erwerber gegebenenfalls Kündigungs-erleichterungen, die auch für den Insolvenzverwalter gelten. Auch die Haftungs-regelungen des § 613a BGB, der - grob vereinfacht - eine gesamtschuldnerische Haftung des Erwerbers neben dem Verkäufer für Verpflichtungen, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, regelt, ist so nicht anwendbar.

So haftet der Erwerber möglicherweise nicht für Abfindungsansprüche aus einem vor oder auch nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens geschlossenen Sozialplans. Auch gibt es nur eine eingeschränkte Haftung des Erwerbers für Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung.

Die generell bestehende Haftung für offene (Alt-)Urlaubsansprüche und Arbeitszeitkonten muss im Einzelfall betrachtet werden, insbesondere bei Zeitkontenmodellen, die im Rahmen der Covid-19-Pandemie beispielsweise einen Aufbau von erheblichen Minuskontenbeständen regelten. Zu fragen ist hier beispielsweise, ob Minuskontensalden als Zahlungsansprüche gegenüber Mitarbeitern, die das Unternehmen verlassen, durchsetzbar sind.

Vor jeder Kündigung ist darüber hinaus ein bestehender Betriebsrat anzuhören. Sofern ein solcher im Unternehmen besteht, sind die dafür erforderlichen Anhörungsfristen zu beachten.

Verhandlungen mit Gewerkschaften und Betriebsratsgremien

Im Rahmen von Restrukturierungen werden häufig Betriebsteile oder Abteilungen umorganisiert, verändert, reorganisiert oder verlagert. Eine solche Betriebsänderung führt gem. §§ 111 ff. BetrVG zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.

Wir unterstützen bei der ordnungsgemäßen Unterrichtung bis hin zu Verhandlung von Interessenausgleichen und Sozialplänen oder (Sanierungs-)Tarifverträgen.

Sollen im Sozialplan Ansprüche auf Abfindungen geregelt werden, ist insbesondere ein besonderes Augenmerk auf den vereinbarten Auszahlungszeitpunkt, Sicherungsmöglichkeiten, Ausstiegsklauseln und Rücktrittsrechte zu legen. Ob und inwieweit beispielsweise Sicherungsmöglichkeiten noch vereinbart werden können, hängt von den Umständen im Einzelfall ab, hierzu beraten wir Sie gerne.

Anpassung von Versorgungswerken

Oft werden seit langem bestehende Versorgungswerke zur betrieblichen Altersversorgung als gegeben hingenommen und zum Kraftakt jedes Unternehmens hinsichtlich deren wirtschaftlicher Ertragskraft. Wir unterstützen bei der Umgestaltung, Einschränkung bis hin zur Schließung von bestehenden Versorgungswerken. Weiter beraten wir Sie bei den verschiedenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung für Ihre Mitarbeiter und bei Auslagerungsszenarien. Im Hinblick auf die Insolvenzfestigkeit werden Sicherungen über den Pensions-Sicherungs-Verein sowie darüber hinausgehende Sicherungen (Treuhandabreden etc.) mit einbezogen.

Kündigungsmaßnahmen, Arbeitsgerichtsverfahren, Zeitplanung und Fristen

Bei Restrukturierungen sind zahlreiche Fristen zu berücksichtigen und einzuhalten. Mitarbeiter genießen auch im Rahmen einer Insolvenz den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG sofern sie länger als sechs Monate beim Unternehmen beschäftigt sind.

Bei fristgerechter Kündigung von Arbeitnehmern gelten allerdings **vor** der Eröffnung des Insolvenzverfahrens die arbeitsvertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB.

Ab Insolvenzeröffnung (und nicht bereits ab der Insolvenzanmeldung) sieht § 113 Abs. 1 InsO jedoch auch bei langjährig andauernden Arbeitsverhältnissen eine maximale Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende vor. Eine kürzere Frist kann im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart sein, längere gesetzliche Kündigungsfristen kommen jedoch in diesem Fall nicht mehr zur Anwendung.

Eine Kündigungsschutzklage gegen eine betriebsbedingte Kündigung im Insolvenzverfahren muss vom Arbeitnehmer ebenfalls innerhalb der üblichen Dreiwochenfrist (nach Erhalt der Kündigung) erhoben werden.

Im Kündigungsschutzverfahren sollte rechtsgestalterisch besonderes Augenmerk auf Fragen zur Freistellung, Anrechnung von Urlaub während der Freistellung,

Freigabe von Urlaub, Urlaubsabgeltung, Überstundenvergütung, Boni und Gratifikationen gerichtet werden. Auch hinsichtlich des Arbeitszeugnisses ist zu klären, gegen wen der Anspruch auf Ausstellen eines Zeugnisses gerichtet sein muss und wem die erforderlichen Angaben zur Verfügung stehen. Auch hier ist im Rahmen des Prozesses Rechtssicherheit zu erlangen.

Wir unterstützen Sie mit Rechtsanwälten und Fachanwälten für Arbeitsrecht hierbei bundesweit an 19 PwC -Standorten vor den Arbeitsgerichten über alle Instanzen.

Von: Arne Ferbeck, Tel.: +49 211 981-4776, E-Mail: arne.ferbeck@pwc.com und
Carmen Meola, Tel.: +49 711 25034-1589; E-Mail: carmen.meola@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Insolvenzversicherung: Der Gesetzgeber, das Bundesarbeitsgericht und die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht ziehen gemeinsam an einem Strang

Die Legislative, die Judikative und die Exekutive haben im Jahr 2020 Maßnahmen ergriffen, die zu einer höheren Insolvenzversicherung von Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung in den Durchführungswegen Pensionskasse und Pensionsfonds ab sofort bzw. spätestens ab 2021 und 2022 beitragen.

Gesetzlicher Insolvenzschutz auch für Pensionskassen

Bereits Ende 2019 entschied der Europäische Gerichtshof („EuGH“, Urteil v. 19.12.2019, C-168/18) aufgrund einer Vorlage des Bundesarbeitsgerichts („BAG“), dass auch Pensionskassen dem Schutz aus Art. 8 RL 2008/94/EU unterliegen. Gemäß der Richtlinie haben sich die Mitgliedstaaten zu vergewissern, dass notwendige Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus betrieblicher Altersversorgung getroffen werden.

Ein solcher Schutz wird für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland über § 7 BetrAVG gewährt. Dessen Schutzbereich erstreckte sich jedoch bislang nicht auf Versorgungsleistungen, die über den Durchführungsweg Pensionskasse gewährt wurden. Der Gesetzgeber reagierte auf die Entscheidung des EuGH im Juni 2020 mit einer Änderung des Betriebsrentengesetzes und weitete den Insolvenzschutz ab 2022 uneingeschränkt auch auf die Pensionskasse im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers aus. Bei Zahlungsunfähigkeit der Pensionskasse und Insolvenz des Arbeitgebers, bei dem das Insolvenzverfahren noch vor dem 1. Januar 2022 eröffnet wird, besteht nur ein eingeschränkter Schutz über den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG („PSV“). Der PSV übernimmt von der Insolvenz

betroffene Versorgungsverpflichtungen in dem Fall nur dann, wenn die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehenen Leistungen um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt.

Die gesetzgeberische Entscheidung der Umsetzung wurde kurz nach ihrem Inkrafttreten auch durch das BAG (Urteil v. 21.7.2020 – 3 AZR 142/16) bestätigt. Die Frage, ob der PSV die im EuGH Urteil genannten Kriterien erfüllt, hatte sich mit der Gesetzesänderung erübrigt. Durch die ebenfalls eingefügte Übergangsregelung hatte der Gesetzgeber die Sicherung von Versorgungszusagen auch für bereits in der Vergangenheit über den Durchführungsweg der Pensionskasse zugesagte Versorgungsversprechen dem PSV übertragen. Dem folgte das BAG in seiner Entscheidung.

Ab dem 1. Januar 2022 gewährt das Gesetz nunmehr in Erfüllung der unionsrechtlichen Vorgaben auch für den Durchführungsweg Pensionskasse vollumfänglichen Insolvenzschutz über den PSV.

BaFin veröffentlicht einschlägige Rundschreiben

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) hat zum 30. Dezember 2020 zwei für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung („EbAV“) wichtige Rundschreiben veröffentlicht. In den Anwendungsbereich der Rundschreiben fallen Pensionskassen und Pensionsfonds.

Das Rundschreiben 08/2020 (VA), das am 1. Juni 2021 in Kraft tritt, betrifft die aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von EbAV („MaGo“ für EbAV). Das Rundschreiben 09/2020 (VA) gibt Hinweise zur Auslegung der aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen an die eigene Risikobeurteilung („ERB“) der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.

Die MaGo für EbAV betreffen die verbindliche Auslegung der für die Geschäftsorganisation der Einrichtungen maßgeblichen Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes („VAG“) und haben die Sicherstellung deren widerspruchsfreien Auslegung zu Ziel.

Das Rundschreiben zur ERB setzt ebenfalls Auslegungsrichtlinien der aufsichtsrechtlichen Regelungen aus dem VAG zum Risikomanagement und der eigenen Risikobeurteilung von Pensionskassen und Pensionsfonds fest. Das Rundschreiben trat mit sofortiger Wirkung in Kraft und große Pensionskassen müssen bereits bis zum 30. September 2021 eine eigene Risikobeurteilung veröffentlichen.

Praxishinweise & Auswirkungen

Die Niedrigzinsphase hat die Pensionskassen unter erheblichen wirtschaftlichen Druck gesetzt, der bereits bei einigen Anbietern in einer Schließung der Pensionskasse für Neuzusagen endete. Die Einführung des gesetzlichen Insolvenzschutzes für die Pensionskasse bietet den Arbeitnehmern einen erkennbaren Vorteil und eine Sicherheit ihrer Versorgungsansprüche. Arbeitgeber sollten ihre gesetzliche Subsidiaritätshaftung im Blick haben, wenn Pensionskassen durch die abgeführten Beiträge die zugesagten Versorgungsleistungen womöglich nicht mehr erwirtschaften können. Zudem entstehen im Zuge der Implementierung der gesetzlichen Insolvenzversicherung von Pensionskassenzusagen weitere Kosten aufgrund des administrativen Aufwands und der Beitragspflicht zum PSV.

Aus Arbeitgebersicht sind die Rundschreiben der BaFin zu begrüßen. Die Mindestanforderungen einer angemessenen Geschäftsorganisation und die Konkretisierung der Anforderungen an das eigene Risikomanagement können in der aktuellen Situation Vertrauen der Arbeitgeber insbesondere in die Einrichtung Pensionskasse schaffen und Transparenz fördern.

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

Business Traveller

Brexit: Keine Änderung der Besteuerung bei Dienstreisen nach UK

Die Besteuerung von Arbeitslohn im Zusammenhang mit Dienstreisen in das Vereinigte Königreich (UK) ist im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und UK geregelt. Dieses Abkommen behält auch nach dem Brexit seine Gültigkeit. Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer zeitweise in UK arbeiten, sollten zusätzlich die britische Regelung "Appendix-4-regime" zur Befreiung von der Pflicht zum Lohnsteuereinbehalt in UK beachten.

Gültigkeit des Doppelbesteuerungsabkommens nach dem Brexit

Mit dem Ende des Übergangszeitraums am 31.12.2020 ist das Vereinigte Königreich endgültig aus der EU ausgetreten. Auf die Anwendung des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) zwischen Deutschland und UK hat dies jedoch keine Auswirkung, da das Abkommen Teil des deutschen und britischen Rechts ist. Es ist unabhängig von der Zugehörigkeit UKs zur EU gültig. Das DBA regelt unter anderem das Besteuerungsrecht für Einnahmen von Arbeitnehmern und soll eine Doppelbesteuerung vermeiden. So haben beispielsweise nicht-britische Arbeitnehmer ihren Arbeitslohn im Zusammenhang mit Dienstreisen nach UK entweder in Deutschland oder in UK zu versteuern. Gemäß der 183-Tage-Regel gilt, dass das Besteuerungsrecht grundsätzlich in Deutschland verbleibt, sofern der Arbeitnehmer weder einen wirtschaftlichen Arbeitgeber in UK besitzt, nicht für eine britische Betriebsstätte arbeitet und sich insgesamt nicht länger als 183 Tage in einem beliebigen, rollierenden 12-Monatszeitraum in UK aufhält.

Sonderregelung für Dienstreisende nach UK: Appendix-4-Regelung zur Befreiung von der Pflicht zum Lohnsteuereinbehalt (PAYE) in UK

Um von der Pflicht zum Lohnsteuereinbehalt in UK befreit zu werden, muss der Arbeitgeber bei den britischen Behörden einen Antrag stellen und entsprechende Nachweise erbringen. Diese sind je nach Aufenthaltsdauer des Arbeitnehmers in UK unterschiedlich umfangreich (z. B. Liste mit der Summe der Aufenthaltstage in UK jedes Arbeitnehmers bis hin zur Ansässigkeitsbescheinigung).

Aufenthaltstage in UK pro Steuerjahr	Steuerpflicht in UK	Nachweispflichten gegenüber britischen Behörden
Bis zu 30 Tage	Nicht steuerpflichtig	Keine Nachweispflichten
31 bis 60 Tage	Nicht steuerpflichtig	AG liefert erforderliche Informationen
61 bis 90 Tage	Nicht steuerpflichtig	AG liefert erforderliche Informationen
91 bis 150 Tage	Nicht steuerpflichtig	AG liefert erforderliche Informationen inkl. Nachweis der steuerlichen Ansässigkeit
151 bis 183 Tage	Nicht steuerpflichtig	AG stellt Antrag bei britischen Behörden
Mehr als 183 Tage	Steuerpflicht in UK	<u>Lohnsteuereinbehalt (PAYE)</u> ab Tag 1

Nur sofern alle Nachweise fristgerecht eingereicht werden und die Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Anwendung der Appendix-4-Regelungen erfüllen, ist der Arbeitgeber von den Vorschriften zum Einbehalt der britischen Lohnsteuer (PAYE requirements) befreit. Die Voraussetzungen umfassen folgende Punkte:

- Die steuerliche Ansässigkeit des Arbeitnehmers befindet sich außerhalb von UK in einem Land, mit dem UK ein DBA abgeschlossen hat (bspw. Deutschland)
- Der Arbeitnehmer arbeitet in UK, wobei der wirtschaftliche Arbeitgeber nicht in UK ansässig sein darf
- Der Arbeitnehmer hält sich insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines beliebigen, rollierenden 12-Monatszeitraums in UK auf

Erleichterung des Lohnsteuereinbehalts für britische Arbeitgeber

Für britische Arbeitgeber mit Dienstreisenden aus ausländischen Niederlassungen nach UK gibt es ebenfalls Sonderregelungen zu beachten. Diese ermöglichen grundsätzlich den Steuereinzug auf jährlicher statt auf monatlicher Basis. Das bedeutet, dass britische Arbeitgeber die jährliche Steuerschuld der Dienstreisenden bis zum 19. April unter Verwendung des Formulars "Month 12 Full Payment Submission (FPS)" melden und ihre Steuerschuld bis zum 21. April begleichen müssen.

Neu ist, dass britische Arbeitgeber, die davon betroffen sind, hier die verlängerte Melde- und Zahlungsfrist bis zum 31. Mai nach dem Ende des Steuerjahres nutzen können. Ebenfalls neu ist die Erhöhung der Obergrenze von 30 auf 60 Arbeitstage in UK, die für die Anwendbarkeit der Sonderregelung nicht überschritten werden darf. Diese Änderungen gelten ab dem aktuellen Steuerjahr 2020 / 2021.

Um als Arbeitgeber den steuerlichen Verpflichtungen gegenüber den Behörden richtig nachkommen und die entsprechenden Nachweise liefern zu können, empfiehlt sich eine genaue kalendarische Erfassung der Aufenthalts- und Arbeitsorte der Arbeitnehmer.

Fazit

Die Besteuerung von Einnahmen im Zusammenhang mit Dienstreisen nach UK wird durch das DBA zwischen Deutschland und UK geregelt. Dieses ist auch nach dem Brexit und unabhängig der Zugehörigkeit UKs zur EU gültig. Damit der Arbeitgeber bei dem Verbleib des Besteuerungsrechts im Heimatland auch von der Pflicht zum Lohnsteuereinbehalt in UK befreit wird, sind die Nachweispflichten entsprechend der Appendix-4-Regelungen zu beachten.

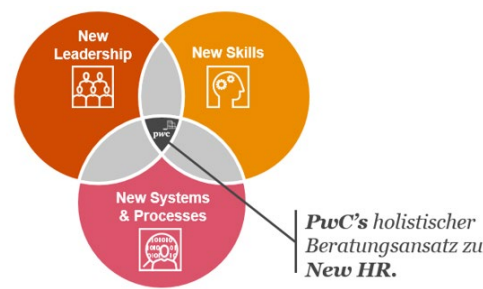
Von: Caroline Klotzek und Natascha Loth
Tel.: 030-26365484, E-Mail: caroline.klotzek@pwc.com

HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

New World. New Leadership. New Skills. New Systems. New Processes.

Wie befähige und motiviere ich meine Belegschaft nachhaltig neue Systeme innerhalb der Organisation erfolgreich, effizient und auch zu nutzen? Welche Auswirkungen hat eine Systemeinführung auf Prozesse, Fähigkeiten und Kultur innerhalb meines Unternehmens? Wo müssen kombinierte Lösungen auf Führungsebene gefunden und vorgelebt werden, um die Zukunft erfolgreich zu gestalten? Dies sind Fragen, die aktueller nicht sein können, denn durch den rasanten technischen Fortschritt, beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie, verändern sich Unternehmensstrukturen, die Art der Arbeit und die dafür erforderlichen Fähigkeiten immer spürbarer. Die Weiterbildung der Arbeitskräfte zur Bewältigung der digitalen Kluft neu eingeführter Systeme und damit einhergehender Veränderungen der Prozess- und Compliance-Landschaft ist daher eine umfassende und gesellschaftlich komplexe Herausforderung. Vor allem, da die digitale Transformation nicht bei Jedem Begeisterung hervorruft.

PwC verfolgt deshalb ein ganzheitliches Vorgehen, basierend auf folgendem Dreiklang, um Kunden bei der erfolgreichen Bewältigung der aktuellen sowie kommenden Herausforderungen zu unterstützen:



New Leadership

Welche Führungsanforderungen birgt die neue Arbeitswelt? Das PwC Team unterstützt Sie bei der Befähigung von Unternehmen, Teams und Individuen, die Herausforderungen von Führung und menschlichem Verhalten in Organisationen besser zu verstehen und zu bewältigen. Dabei verfolgt PwC einen evidenz-basierten Ansatz entlang individueller Bedürfnisse und Werte, um gemeinsam mit Ihnen nachhaltige und messbare Geschäftserfolge zu erzielen.

New Skills

Welcher Job muss zukünftig erledigt werden und welche Fähigkeiten werden dafür in der Belegschaft benötigt? Um nachhaltig Unternehmens-, Digital- und Personalstrategie miteinander in einem erfolgreichen Strategic Workforce Planning und individuellen Weiterbildungspfaden zukunftssicher zu verbinden, analysiert PwC Ihre persönlichen Herausforderungen und erstellt gemeinsam mit Ihnen eine konkrete Roadmap. Dazu zählen auch die Identifikation von aktuell vorhandenen Fähigkeiten sowie die Analyse und Übereinkunft von zukünftig relevanten Jobs und Skills.

New Systems & Processes

Welche Systeme und Prozesse werden für die neue Arbeit benötigt? Wie verändern sich Organisationen und Strukturen innerhalb der Unternehmen und speziell HR? Da die Anforderungen im HR-Bereich hinsichtlich neuer Systeme und Prozesse stetig wachsen, berät PwC Sie u.a. bei der Auswahl und Einführung von (Cloud-basierten) HR-Systemen. Ebenso ist eine Beratung bei der Optimierung, Neugestaltung und Vereinheitlichung und Digitalisierung von HR-Prozessen, unter Berücksichtigung der bestehenden Systeme, möglich.

Durch die enge Zusammenarbeit der interdisziplinären Teams aus leidenschaftlichen HR sowie IT Experten, Organisationspsychologen, Wirtschaftsinformatikern und Coaches werden die Dynamiken des menschlichen Verhaltens und Fähigkeiten innerhalb neuer Systeme und Prozesse ganzheitlich betrachtet und der Mensch in den Mittelpunkt neuer Technologien und Arbeitsweisen gestellt. Damit bietet PwC eine umfassende Beratung sowie maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen im Bereich New HR an. Denn eine Veränderung im Unternehmen sollte verständlich und transparent an die betroffenen Mitarbeiter kommuniziert werden, damit diese auch bereit sind, die neuen Prozesse und Systeme zu akzeptieren und anzuwenden.

New HR in der Praxis

Wie wichtig dieser Beratungsansatz zu New HR ist, konnte PwC durch die eigene Upskilling-Reise aus erster Hand erleben. Um unsere Mitarbeitenden bereits vor COVID-19 in die Zukunft effektiv und nachhaltig mitzunehmen und für die relevanten Prozesse und Technologien zu befähigen, entwickelten wir ein unternehmensweites Programm zur Weiterbildung der 284.000 Mitarbeitenden. Für viele begann diese Reise mit der Digital Fitness App, welche die Erfahrung der Mitarbeitenden im Umgang mit digitaler Technologie analysierte und ihnen durch interaktive Lerninhalte half, Möglichkeiten der Anwendung und zur Steigerung der Effizienz von Arbeitsprozessen zu finden. So konnten bisher mehr als 7 Millionen Stunden Routinearbeit mit Hilfe digitaler Prozesse abgebaut und für wertschöpfende Tätigkeiten genutzt werden. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden im gesamten PwC-Netzwerk hat bereits das erste Fortbildungsprogramm abgeschlossen. Ein weiterer Großteil wurde bereits darüber hinaus durch umfassende Schulungen in der Datenanalyse digital weitergebildet und fungiert als Multiplikator, sogenannten "Accelerator" und "Digital Ninjas", für Kollegen/innen. Mit dieser Initiative beabsichtigen wir einen interdisziplinären Ansatz zu fördern, bei dem alle befähigt werden zu erkennen, was in ihrem eigenen Arbeitsumfeld funktioniert, was skalierbar ist und wo die relevanten Chancen liegen, um die Zukunft der Arbeit aktiv mitzugestalten.

Man sieht, New HR lässt sich letztendlich nicht in wenigen Worten beschreiben, sondern unterliegt einem stetigen Wandel, den jeder aktiv prägen kann - gemeinsam! Denn New HR und die heutige Zeit sind nicht nur eine Herausforderung für eine einzelne Person oder ein Unternehmen, sondern eine gesellschaftliche Herausforderung, die alle betrifft und ein noch nie dagewesenes Niveau an Relevanz gewinnt. Der Wandel sollte demnach als Chance begriffen und Menschen zu neuen Arbeitsweisen und Weiterbildungen motiviert werden. Lassen Sie uns Ihre Herausforderungen gemeinsam angehen!

Von Simon Wieczorek, Tel.: +4915112669013, E-Mail:
Simon.Wieczorek@pwc.com

Vergütung in der kommunalen Geschäftsführung weiterhin deutlich niedriger als in der Privatwirtschaft

PwC Deutschland führt regelmäßig Vergütungsstudien unter Unternehmensführungen kommunaler sowie privater Unternehmen in Deutschland durch. Diese Informationen nutzt PwC zum einen dazu, durch Studien Transparenz und Einblicke in die jeweiligen Vergütungsstrukturen und -höhen zu gewähren und zum anderen, um kundenspezifische Vergütungsvergleiche und faktenbasierte Beratungsleistungen anzubieten.

Unsere aktuelle Untersuchung der Studienergebnisse zur Vergütung in der kommunalen Unternehmensführung macht einen signifikanten Unterschied zum privaten Sektor deutlich. Dieser zieht sich über alle Vergütungselemente – von der Grundvergütung bis hin zu den wichtigsten Nebenleistungen.

Die Grundvergütung für Mitglieder kommunaler Unternehmensführungen liegt dabei etwa 20 % unter der Grundvergütung von Mitgliedern privater Unternehmensführungen vergleichbarer Unternehmensgröße. Dieser Unterschied verstärkt sich weiter bei einer Betrachtung der Zieldirektvergütung. Diese umfasst neben der Grundvergütung auch die Zielbeträge der ein- und mehrjährigen variablen Vergütungen. Hier liegen die Mitglieder der kommunalen Unternehmensführung mit etwa 35 % sehr deutlich hinter denen privater Unternehmen.

Auch wenn im Vergütungspaket des kommunalen Sektors zunehmend auch kurz- und sogar langfristige variable Vergütungen zu sehen sind, sind die Zielhöhen dieser Elemente in der Privatwirtschaft deutlich höher und damit motivierender.

Bei Betrachtung der markantesten Nebenleistungen bietet sich ein ausgeglicheneres Bild. Der kommunale Sektor bietet zwar seltener Firmenwagen an (-10 %), gleichzeitig sind jedoch mehr Mitglieder der Unternehmensführung kommunaler Unternehmen für Versorgungszusagen berechtigt (+20 %).

Der Vergütungsunterschied ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen. Zum einen unterscheiden sich die Stellenanforderungen an die Mitglieder der Unternehmensführung auch bei vergleichbarer Unternehmensgröße teilweise deutlich z. B. Wachstumsanforderungen, Kapitalmarktanforderungen, Internationalität des Geschäfts und der Wettbewerbsdruck. Zum anderen bietet der kommunale Sektor ein höheres Maß an Kontinuität und Sicherheit.

Um Leistungsträger an das Unternehmen zu binden, sind langfristige Perspektiven und wettbewerbsfähige Gehälter entscheidend. Im Wettbewerb um die besten Köpfe arbeitet der Mittelstand vermehrt an anspruchsvollen Karrierepfaden und ansprechenden Gehaltspaketen. Damit der öffentliche Sektor an dieser Stelle nicht den Anschluss verliert, empfehlen wir unseren Kunden des öffentlichen Sektors hier eine schnelle Modernisierung in den Bereichen Vergütung und Karriereentwicklung. Wie dieses im Einzelfall aussieht, bedarf individueller Analysen und die Berücksichtigung unternehmensspezifischer Faktoren.

Zu den beiden sowie weiteren interessanten Vergütungsstudien gelangen Sie über unsere PwC Vergütungsstudienseite: <https://www.pwc.de/de/strategie-organisation-prozesse-systeme/aktuelle-verguetungsstudien.html>

Von Johannes Reich, Tel. +49 69 9585-3667, E-Mail: Johannes.Reich@pwc.com

Lohnsteuer

BMF-Schreiben vom 25. November 2020 zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern (IV C 5 - S 2353/19/10011)

Das BMF-Schreiben vom 25. November 2020 ersetzt das BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts ab 1.1.2014 (IV C 5 - S 2353/14/10002, BStBl I S. 1412) und ist in allen offenen Fällen anzuwenden. In dem BMF-Schreiben werden unter Berücksichtigung neuerer BFH-Rechtsprechung die aus Sicht der Finanzverwaltung geltenden Grundsätze vor allem bezüglich erster Tätigkeitsstätte, Mahlzeitengestellung, Unterkunftskosten ergänzend erläutert. Im folgenden Beitrag sollen wesentliche Ergänzungen dargestellt werden. Der Beitrag erhebt nicht den Anspruch die ergänzenden Erläuterungen auch noch einmal im Einzelnen und im jeweiligen Gesamtkonzept darzustellen.

Erste Tätigkeitsstätte, weiträumiges Tätigkeitsgebiet

Maßgeblich für den steuerfreien Reisekostenersatz durch den Arbeitgeber ist, dass der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte beruflich tätig wird. Erste Tätigkeitsstätte ist die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist (§ 9 Abs. 4 S. 1 EStG).

a) Tätigkeitsstätte

Rz. 3 des BMF-Schreibens führt hierzu nunmehr teils ergänzend aus, dass Tätigkeitsstätte eine von der Wohnung getrennte, ortsfeste betriebliche Einrichtung ist, die räumlich zusammengefasste Sachmittel umfasst, die der Tätigkeit des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten dienen und mit dem Erdboden verbunden oder dazu bestimmt sind, überwiegend standortgebunden genutzt zu werden.

Weiterhin führt Rz. 3 des BMF-Schreibens aus, dass eine (großräumige) erste Tätigkeitsstätte auch vorliegt, wenn eine Vielzahl solcher Mittel, die für sich betrachtet selbständige betriebliche Einrichtungen darstellen können, räumlich abgrenzbar in einem organisatorischen, technischen oder wirtschaftlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten stehen. Demgemäß kommt als eine solche erste Tätigkeitsstätte auch ein großflächiges und entsprechend infrastrukturell erschlossenes Gebiet (z. B. Werksanlage, Betriebsgelände, Zechengelände, Bahnhof oder Flughafen) in Betracht.

b) Zuordnung mittels dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung durch den Arbeitgeber

Die Zuordnung i. S. d. § 9 Abs. 4 S. 1 EStG wird durch die dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen bestimmt (§ 9 Abs. 4 S. 2 EStG).

Nicht entscheidend ist, ob an der vom Arbeitgeber nach § 9 Absatz 4 Satz 1 EStG festgelegten Tätigkeitsstätte der qualitative Schwerpunkt der Tätigkeit liegt oder liegen soll.

Rz. 9 des BMF-Schreibens erläutert nunmehr weiter, dass für die Zuordnung lediglich entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer bei einer in die Zukunft gerichteten Prognose nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten tätig werden soll. Dabei sei erforderlich, aber auch ausreichend, dass der Arbeitnehmer am Ort der ersten Tätigkeitsstätte zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten zu erbringen hat, die er arbeitsvertraglich oder dienstrechtlich schuldet und die zu dem von ihm ausgeübten Berufsbild gehören.

Die vorrangige maßgebliche dienst- oder arbeitsrechtliche Zuordnung durch den Arbeitgeber kann außerhalb des Dienst- oder Arbeitsvertrags erfolgen (auch mündlich oder konkludent) und ist unabhängig davon, ob sich der Arbeitgeber der steuerlichen Folgen bewusst ist. Die Zuordnungsentscheidung muss nicht dokumentiert werden. Die Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers kann sich vielmehr auch ergeben aus: Regelungen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Protokollnotizen, dienstrechtlichen Verfügungen (u. a. Regelungen zum abweichenden Dienstsitz), Einsatzplänen, Reiserichtlinien, Reisekostenabrechnungen, dem Ansatz eines geldwerten Vorteils für die Nutzung eines Dienstwagens für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder vom Arbeitgeber als Nachweis seiner Zuordnungsentscheidung vorgelegten Organigrammen.

c) Dauerhafte Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte

Die Zuordnung durch den Arbeitgeber zu einer Tätigkeitsstätte muss auf Dauer angelegt sein (Prognose). Typische Fälle einer dauerhaften Zuordnung sind die unbefristete Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer bestimmten betrieblichen Einrichtung, die Zuordnung für die gesamte Dauer des – befristeten oder unbefristeten – Dienstverhältnisses oder die Zuordnung über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus (§ 9 Abs. 4 S. 3 EStG).

In Ziffer 14 des BMF-Schreibens führt die Finanzverwaltung nunmehr aus, dass eine Zuordnung unbefristet ist, wenn die Dauer der Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte nicht kalendermäßig bestimmt ist und sich auch nicht aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt. Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer jederzeit einer anderen Tätigkeitsstätte zugeordnet werden könnte, führt nicht zur Annahme einer befristeten Zuordnung.

In Ziffer 20 des BMF-Schreibens wird dargestellt, dass dann, wenn ein befristetes Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der Befristung schriftlich durch bloßes Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bei ansonsten unverändertem Vertragsinhalt verlängert wird, insgesamt ein einheitliches Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Für die Frage, ob eine Zuordnung für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt, ist daher ab dem Zeitpunkt der Verlängerung auf das einheitliche Beschäftigungsverhältnis und nicht lediglich auf den Zeitraum der Verlängerung abzustellen.

In Ziffer 21 des BMF-Schreibens stellt die Finanzverwaltung klar, dass die Regelungen des § 1 Abs. 1 S. 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) i. V. m. § 1 Abs. 1b AÜG für das Steuerrecht keine Wirkung entfalten.

d) Erste Tätigkeitsstätte bei Vollzeitstudium oder vollzeitigen Bildungsmaßnahmen

Ziffer 33 des BMF-Schreibens sieht vor, dass auch eine Bildungseinrichtung, die außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zwecke eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesucht wird (§ 9 Absatz 4 Satz 8 EStG) erste Tätigkeitsstätte sein kann.

Die Dauer einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme ist dabei für die Einordnung einer Bildungseinrichtung als erste Tätigkeitsstätte unerheblich. Eine zeitliche Mindestdauer der Bildungsmaßnahme ist nicht erforderlich. Eine Bildungseinrichtung gilt daher auch dann als erste Tätigkeitsstätte, wenn sie im Rahmen einer nur kurzzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesucht wird. Davon ist auszugehen, wenn der Steuerpflichtige die Bildungseinrichtung anlässlich der regelmäßig zeitlich befristeten Bildungsmaßnahme nicht nur gelegentlich, sondern mit einer gewissen Nachhaltigkeit, d. h. fortdauernd und immer wieder (dauerhaft) aufsucht.

Mahlzeiten während einer auswärtigen Tätigkeit

a) Bewertung bei üblichen Mahlzeiten im Ausland

Eine vom Arbeitgeber während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellte „übliche“ Mahlzeit wird mit dem amtlichen Sachbezugswert nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung bewertet. Als „üblich“ gilt eine Mahlzeit, deren Preis 60 Euro nicht übersteigt (§ 8 Absatz 2 Satz 8 EStG). Hierbei sind auch die zur Mahlzeit eingenommenen Getränke einzubeziehen. In Ziffer 61 des BMF-Schreibens stellt die Finanzverwaltung klar, dass diese Preisgrenze von 60 € unabhängig davon gilt, ob die Mahlzeit im Inland oder im Ausland zur Verfügung gestellt wird.

b) Kürzung der Verpflegungspauschalen (§ 9 Abs. 4a S. 8 bis 10 EStG)

Eine Mahlzeit, die zur Kürzung der gesetzlichen Verpflegungspauschale führt, kann auch ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter Imbiss wie z.B. belegte Brötchen, Kuchen und Obst sein. Die z. B. auf Flügen gereichten kleinen Tüten mit Chips, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegeln oder bei anderen Anlässen zur Verfügung gestellte vergleichbare Knabberereien und unbelegte Backwaren erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit. Sie führen nicht zur Kürzung der Pauschalen (Rz. 74 des BMF-Schreibens).

Das Zurverfügungstellen einer Mahlzeit durch den Arbeitgeber (oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten) i. S. d. § 9 Absatz 4a Satz 8 EStG erfordert nicht, dass der Arbeitnehmer die Mahlzeit auch tatsächlich einnimmt. Aus welchen Gründen der Arbeitnehmer die Mahlzeit nicht einnimmt, ist insoweit ebenfalls unbeachtlich. Die gesetzlich vorgeschriebene Kürzung unterbleibt nur, wenn der Arbeitgeber keine Mahlzeit zur Verfügung stellt, z. B., weil er die entsprechende Mahlzeit abbestellt oder der Arbeitnehmer die Mahlzeit selbst veranlasst und bezahlt. Des Weiteren ist eine Kürzung unabhängig davon vorzunehmen, ob die Aufwendungen des Arbeitgebers niedriger als der Kürzungsbetrag sind (Rz. 74 des BMF-Schreibens).

Bei der Hingabe von Essenmarken durch den Arbeitgeber im Rahmen einer beruflichen Auswärtstätigkeit des Arbeitnehmers handelt es sich innerhalb der Dreimonatsfrist nicht um eine vom Arbeitgeber gestellte Mahlzeit, sondern lediglich um eine Verbilligung der vom Arbeitnehmer selbst bestellten und bezahlten Mahlzeiten. Nach Ablauf der Dreimonatsfrist sind die an diese Arbeitnehmer ausgegebenen Essenmarken (Essensgutscheine, Restaurantschecks) abweichend von R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 Buchst. a S. 1 Doppelbuchst. dd LStR 2015 mit dem maßgebenden Sachbezugswert zu bewerten. Der Ansatz des Sachbezugswerts setzt voraus, dass die übrigen Voraussetzungen des R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 Buchst. a LStR 2015 erfüllt sind (Rz. 76 des BMF-Schreibens).

Unterkunftskosten bei doppelter Haushaltsführung

a) Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Haushalt unterhält (Hauptwohnung) und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt (Zweitwohnung). Die Anzahl der Übernachtungen ist unerheblich.

aa) am Ort der Hauptwohnung belegene erste Tätigkeitsstätte

Ziffer 102 des BMF-Schreibens führt aus, dass eine doppelte Haushaltsführung nicht vorliegt, wenn eine Hauptwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte belegen ist. Dies ist der Fall, wenn der Steuerpflichtige von dieser Hauptwohnung seine erste Tätigkeitsstätte in zumutbarer Weise täglich erreichen kann. Als zumutbar gilt hierbei eine Fahrzeit von maximal einer Stunde je Wegstrecke unter Berücksichtigung individueller Verkehrsverbindungen und Wegezeiten. Aus Vereinfachungsgründen kann für die Frage, ob die Hauptwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte belegen ist oder nicht, z. B. wenn sie innerhalb derselben politischen Gemeinde, Stadt oder in deren unmittelbaren Umkreis liegen, die Entfernung der kürzesten Straßenverbindung (§ 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 4 EStG) zwischen Hauptwohnung und erster Tätigkeitsstätte herangezogen werden. Beträgt die Entfernung zwischen Hauptwohnung und erster Tätigkeitsstätte mehr als 50km ist davon auszugehen, dass sich die Hauptwohnung außerhalb des Ortes der ersten Tätigkeitsstätte befindet.

bb) eine Zweitwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte

Eine Zweitwohnung oder -unterkunft in der Nähe des Ortes der ersten Tätigkeitsstätte steht einer Zweitwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte gleich. Aus Vereinfachungsgründen kann davon ausgegangen werden, dass die Zweitwohnung noch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte liegt, wenn die Entfernung der kürzesten Straßenverbindung (§ 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 4 EStG) zwischen der Zweitwohnung oder -unterkunft und der ersten Tätigkeitsstätte nicht mehr als 50 km beträgt. Wenn die Entfernung zwischen der Zweitwohnung und erster Tätigkeitsstätte größer als 50 km ist, ist zu prüfen, ob die erste Tätigkeitsstätte von der Zweitwohnung noch in zumutbarer Weise täglich erreicht werden kann. Eine Fahrtzeit von bis zu einer Stunde je Wegstrecke unter Berücksichtigung individueller Verkehrsverbindungen und Wegezeiten ist dabei als zumutbar anzusehen (Rz. 103 des BMF-Schreibens).

cc) Berufliche Veranlassung der Zweitwohnung

Das Beziehen der Zweitwohnung oder -unterkunft muss aus beruflichen Gründen erforderlich sein. Das ist insbesondere der Fall, wenn dadurch die Fahrtstrecke oder Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte wesentlich verkürzt wird. Aus Vereinfachungsgründen kann von einer beruflichen Veranlassung des Beziehens der Zweitwohnung oder -unterkunft ausgegangen werden, wenn die kürzeste Straßenverbindung von der Zweitwohnung oder -unterkunft zur ersten Tätigkeitsstätte weniger als die Hälfte der kürzesten Straßenverbindung zwischen der Hauptwohnung (Mittelpunkt der Lebensinteressen) und der ersten Tätigkeitsstätte beträgt oder die Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte für eine Wegstrecke halbiert wird. Sind die Voraussetzungen dieser Vereinfachungs-

regelung nicht erfüllt, ist das Vorliegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung auf andere Weise anhand der konkreten Umstände des Einzelfalles darzulegen (Rz. 104 des BMF-Schreibens).

b) Höhe der Unterkunftskosten

Der monatliche Höchstbetrag von 1.000 Euro für die ansetzbaren Unterkunftskosten umfasst sämtliche entstehenden Aufwendungen wie Miete, Betriebskosten, Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung oder -unterkunft, Zweitwohnungssteuer, Rundfunkbeitrag, Miet- oder Pachtgebühren für Kfz-Stellplätze, Aufwendung für Sondernutzung (wie Garten), die vom Arbeitnehmer selbst getragen werden.

In Ziffer 108 des BMF-Schreibens stellt die Finanzverwaltung klar, dass von dem Höchstbetrag nicht jedoch Aufwendungen für Hausrat, Einrichtungsgegenstände oder Arbeitsmittel, mit denen die Zweitwohnung ausgestattet ist, umfasst sind. Aufwendungen für die erforderliche Einrichtung und Ausstattung der Zweitwohnung, soweit sie nicht überhöht sind, können als sonstige notwendige Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung berücksichtigt werden. Aus Vereinfachungsgründen gelten als notwendige Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung Anschaffungskosten des Arbeitnehmers, die nicht mehr als 5.000 Euro brutto betragen.

Wird die Zweitwohnung oder -unterkunft möbliert angemietet, und überschreitet die Miete den Höchstbetrag, ist die Miete im Schätzwege aufzuteilen, sofern im Mietvertrag keine Aufteilung der Miete für die Überlassung der Wohnung und der Einrichtung und Ausstattung festgelegt ist (Rz. 108 des BMF-Schreibens).

Ergänzend hinweisen möchten wir in diesem Zusammenhang zudem auf den Bewertungsabschlag von 1/3 auf den ortsüblichen Endpreis bei der Wohnungsgestellung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, der zu einer zusätzlichen steuerlichen Entlastung führt.

Reisenebenkosten

Übernachtet der Arbeitnehmer während einer Auswärtstätigkeit in einem Kraftfahrzeug des Arbeitgebers oder eines vom Arbeitgeber beauftragten Dritten kann zur Abgeltung der notwendigen Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit einer Übernachtung in dem Kraftfahrzeug entstehen, ab 1. Januar 2020 einheitlich im Kalenderjahr eine Übernachtungspauschale von 8 Euro für jeden Kalendertag berücksichtigt werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer an diesem Tag auch eine gesetzliche Verpflegungspauschale nach § 9 Abs. 4a S. 3 Nr. 1 und 2 sowie S. 5 zur Nr. 1 und 2 EStG beanspruchen könnte.

Die Pauschale kann auch von mitfahrenden Arbeitnehmern beansprucht werden, die ebenfalls im Fahrzeug übernachten, wenn der Arbeitgeber keine weiteren Erstattungen für Übernachtungskosten leistet oder der Arbeitnehmer keine weiteren Übernachtungskosten als Werbungskosten geltend macht. Die übrigen Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5b EStG müssen erfüllt sein (Rz. 131 des BMF-Schreibens).

Pauschalen bei beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 01. Januar 2021

Abschließend möchten wir auf die mit BMF-Schreiben vom 03. Dezember 2020 (IV C 5 – S 2353/19/10010) veröffentlichte Übersicht über die ab 01. Januar 2021 geltenden Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten im Ausland hinweisen.

Unsere Möglichkeiten für Sie

Die rechtssichere Beurteilung und Abwicklung des Reisekostenrechts und der doppelten Haushaltsführung stellen die Arbeitgeber weiterhin vor Herausforderungen. Dies gilt nicht nur für die Beurteilung, ob der Arbeitnehmer sich dem Grunde nach auf einer vorübergehenden Auswärtstätigkeit befindet oder an der ersten Tätigkeitsstätte tätig wird, wobei jeweils der einzelfallbezogene Sachverhalt, auch gerade das Tätigwerden des Arbeitnehmers einzubeziehen ist. Besonderheiten gelten dabei auch für bestimmte Berufsgruppen, wie bspw. Leiharbeiter, oder auch im In- und Ausland international tätige Arbeitnehmer.

Hinzu kommen Fragen zur Höhe steuerfreier Arbeitgeberleistungen. Dokumentationserfordernisse sind ebenfalls von Bedeutung. Auch sollten Gestaltungs- und Optimierungsgesichtspunkte genutzt werden. Diese ergeben sich bspw. daraus, dass arbeitsrechtliche Festlegungen, gerade auch was die Zuordnung des Arbeitnehmers zur ersten Tätigkeitsstätte anbelangt, steuerliche Wirkung haben. Diese ergeben sich aber auch aus steuerlichen Neuregelungen, wie den Bewertungsabschlag von 1/3 auf den ortsüblichen Mietpreis bei der Wohnungsgestellung an Arbeitnehmer.

Zahlreiche Rechtsfragen sind weiterhin offen, anhängige BFH-Verfahren bringen hier zukünftig hoffentlich weitere Rechtssicherheit: Dies gilt es im Blick zu behalten.

Unsere erfahrenen Berater unterstützen Sie bei der Bewältigung der mannigfaltigen Anforderungen. Sprechen Sie uns an. Wir helfen gern weiter.

Schauen Sie bei uns vorbei:

<https://www.pwc.de/de/steuern/digital-services-tax-and-legal.html> oder sprechen Sie uns an.

Von Stefan Sperandio, Tel.: +49 69 9585 5160, E-Mail: stefan.sperandio@pwc.com und Katrin Ertl, Tel.: +49 89 5790 6453; E-Mail: katrin.ertl@pwc.com

Einbeziehung von Kosten für eine Eventagentur bei der Bewertung von Vorteilen aus der Teilnahme an einer Veranstaltung (BFH-Urteil vom 13. Mai 2020, VI R 13/18)

Mit Urteil vom 13. Mai 2020 hat der BFH entschieden, dass bei der Schätzung der Höhe eines Vorteils aus der Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen nur die Kosten einzubeziehen sind, die beim Arbeitnehmer für sich gesehen einen geldwerten Vorteil auslösen. Die Kosten für eine Eventagentur gehören nicht dazu.

Bei einer Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b EStG sind dagegen alle einer Veranstaltung direkt zuzuordnenden Aufwendungen in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen. Unerheblich ist, ob sie für sich gesehen beim Teilnehmer einen geldwerten Vorteil auslösen oder nicht. Die einer Veranstaltung direkt zuzuordnenden Aufwendungen für eine Eventagentur sind daher in die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b EStG einzubeziehen.

Urteilsfall

Basierend auf einem Rahmenvertrag zwischen der Klägerin und einer Eventagentur wurden an Wochenenden sogenannte „Business Veranstaltungen“ für eigene Arbeitnehmer und Kunden der Klägerin organisiert. Im Rahmen dieser Veranstaltungen erhielten die Teilnehmer Zugang zu einer besonderen Lounge. Die Eventagentur übernahm als sogenannte „Lead-Agentur“ verschiedene organisatorische Tätigkeiten. Für diese Leistungen zahlte die Klägerin im Streitzeitraum insgesamt 71.400 EUR (inkl. Umsatzsteuer) an die Eventagentur. Im Rahmen der Lohnsteuer-Anmeldung wurden diese Aufwendungen für Leistungen der Eventagentur jedoch weder als Arbeitslohn (für eigene Arbeitnehmer) noch als Zuwendungen gem. § 37b EStG (für eingeladene Dritte) erfasst. Die Finanzverwaltung vertrat im Zuge der Lohnsteuerprüfung die Auffassung, dass die Agenturleistungen hinsichtlich der Kunden nach § 37b Abs. 1 EStG und bezüglich der Arbeitnehmer nach § 40 Abs. 1 S. 1 EStG hätten versteuert werden müssen.

Darüber hinaus unterhielt die Klägerin für ihre Mitarbeiter eine Motivationsplattform – den sogenannten „Fanclub M“. Der Fanclub ermöglicht den Arbeitnehmern, gemeinsam an verschiedenen organisierten Sportaktivitäten teilzunehmen. Die hiermit im Zusammenhang stehenden organisatorischen Tätigkeiten wurden ebenfalls von einer Eventagentur übernommen. Für diese Agenturleistungen entrichtete die Klägerin insgesamt 661.334,25 EUR. Im Rahmen der Lohnsteuerprüfung vertrat die Finanzverwaltung die Auffassung, dass die Agenturleistungen gem. § 40 Abs. 1 S. 1 EStG zu erfassen sind.

Das erstinstanzliche Gericht, das FG Köln (Urteil vom 22.02.2018 – 1K 3154/15), folgte der Auffassung der Finanzverwaltung, dass die Agenturleistungen sowohl für die Business Veranstaltungen als auch für den Fanclub in die lohnsteuerlichen Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind. Der BFH gab der Vorinstanz nur teilweise recht.

Keine Berücksichtigung von Agenturleistungen bei Schätzung des üblichen Endpreises anhand der Kosten

Im Hinblick auf die Arbeitnehmer wurden die Aufwendungen für die Agenturleistungen nach Auffassung des BFH zu Unrecht bei der Bemessung der pauschalen Lohnsteuer nach § 40 Abs. 1 S. 1 EStG erfasst. Unstrittig war, dass durch die kostenlose Teilnahme an den „Business Veranstaltungen“ sowie an den Veranstaltungen des „Fanclubs M“ Arbeitslohn zugewendet wurde.

Die Bewertung des Vorteils für die Arbeitnehmer hatte vorliegend gem. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten Endpreis am Abgabeort zu erfolgen. Nach ständiger Rechtsprechung sei es insoweit nicht zu beanstanden, den Wert mit den Kosten des Arbeitgebers anzusetzen. Weil es sich bei der Ableitung des üblichen Endpreises aus den Kosten um eine Schätzung des nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu bewertenden Vorteils handelt, sind nach den Ausführungen des BFH in die Schätzungsgrundlage nur solche Kosten einzu-beziehen, durch die der Arbeitnehmer bereichert ist. Diese Sichtweise steht in Übereinstimmung mit der BFH-Rechtsprechung zu Betriebsveranstaltungen (nach alter Rechtslage), wonach nur die Kosten für konsumierbare Leistungen einzu-beziehen sind, die für sich gesehen beim Teilnehmer einen geldwerten Vorteil auslösen können (z. B. Speisen, Getränke, Musikdarbietungen), nicht aber die Kosten für den äußeren Rahmen. Der BFH führt weiter aus, dass die Kostenbestandteile bei einer Schätzung grundsätzlich nicht als eine Einheit anzusehen sind. Eine Zusammenfassung von Kosten zu einer Gesamtzuwendung würde den tatsächlichen Verhältnissen nicht immer gerecht, könne aber im Einzelfall zutreffend sein.

Die Aufwendungen für eine Eventagentur für sich gesehen, würden die Teilnehmer nicht bereichern, da die professionelle Ausrichtung der Veranstaltung als solche noch nicht zu einem geldwerten Vorteil führt, der über die kostenlose Teilnahme an der Veranstaltung hinausgeht. Daher sind sie nicht in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen.

Der BFH betont gleichzeitig aber auch, dass eine Schätzung anhand der Kosten nicht in Betracht kommt, wenn nachgewiesen wird, dass der objektive Wert des Sachbezugs davon abweicht. Dann bildet dieser objektive Wert bzw. der Marktpreis die Bemessungsgrundlage. Im Urteilsfall habe aber weder die Finanzverwaltung noch das Finanzgericht hierzu etwas vorgetragen, weshalb es bei der Schätzung anhand der Arbeitgeberkosten bliebe.

Berücksichtigung von Agenturleistungen bei Lohnsteuerpauschalierung gem. § 37b EStG

In Bezug auf die kostenlose Teilnahme der Kunden folgte der BFH dem erstinstanzlichen Urteil des FG Köln. Die streitigen Aufwendungen für Agenturleistungen wurden danach zutreffend in die Bemessungsgrundlage nach § 37b Abs. 1 Satz 1 EStG einbezogen. Denn ungeachtet dessen, ob sie beim Kunden einen geldwerten Vorteil auslösen, würden in die Bemessungsgrundlage des § 37b Abs. 1 Satz 1 EStG alle Aufwendungen (Einzelkosten) einbezogen, die der Sachzuwendung direkt zuzuordnen sind. Dies folge aus dem Wortlaut der Vorschrift des § 37b EStG und entspräche dem Vereinfachungszweck der Norm. In die Bewertung der Sachzuwendung im Falle der Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b EStG seien auch die Aufwendungen für die Eventagentur einzubeziehen, denn sie sind der Zuwendung direkt zuzuordnen.

Der § 37b Abs. 1 Satz. 2 EStG enthält, wie der BFH erläutert, mit den Aufwendungen eine eigenständige Bemessungsgrundlage für die Bewertung einer

Sachzuwendung. Diese verdränge in ihrem Anwendungsbereich die Bewertung nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG. Ein Bewertungsunterschied sei daher im Gesetz angelegt und deswegen vom Rechtsanwender hinzunehmen. Eine Ungleichbehandlung läge darin auch nicht, weil dem Steuerpflichtigen ein Wahlrecht für die Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG zusteht.

Fazit

Der BFH erklärt im Urteilsfall systematisch das Phänomen, nach dem Kosten für eine Eventagentur bei der Bemessungsgrundlage nach § 8 Abs. 2 EStG unberücksichtigt bleiben, während diese für den identischen Sachverhalt bei einer Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b EStG in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind. Dem Rechtsanwender mag dieses Ergebnis als widersprüchlich und nur bedingt praxistauglich erscheinen. Wenn derselbe Vorteil aus der Teilnahme an derselben Veranstaltung je nach Vorschrift, die angewendet wird, unterschiedlich zu ermitteln ist, führt dies zu einem erhöhten Berechnungs- und Verwaltungsaufwand. Wünschenswert wären dagegen einheitliche Prinzipien und Methoden zur Ermittlung der Vorteilshöhe.

Zu beachten ist, dass aus dem Urteil allerdings nicht der Grundsatz abgeleitet werden kann, dass bei nach § 8 Abs. 2 EStG zu bewertenden Veranstaltungen die Kosten für eine Eventagentur bzw. für den äußeren Rahmen stets außer Betracht zu lassen sind. Dies gilt nur für Veranstaltungen, deren Kosten für den äußeren Rahmen nicht Teil einer Gesamtzuwendung sind. Ferner gilt, dass anstelle der Kosten der Veranstaltung ein abweichender Marktpreis für die Bewertung der Veranstaltung maßgeblich ist, wenn dieser nachgewiesen werden kann.

Die Finanzverwaltung könnte schließlich versucht sein, zu argumentieren, dass die Kosten für den äußeren Rahmen bei Betriebsveranstaltungen nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG (neue Rechtslage) als Zuwendung gelten, und dies entsprechend gelten könne.

Die Feststellung des BFH, dass es sich bei den Aufwendungen in § 37b EStG um eine zwingende gesetzliche Vorschrift zur Bestimmung der Bemessungsgrundlage handelt, führt zu dem Rückschluss, dass die Aufwendungen auch dann maßgeblich sind, wenn der objektive Wert einer Zuwendung höher ist. Damit dürfte die im Anwendungsschreiben zu § 37b EStG vertretene Auffassung der Finanzverwaltung, dass in bestimmten Fällen unverhältnismäßig geringer Aufwendungen für eine Zuwendung deren gemeiner Wert anzusetzen sei, überholt sein.

Mit dem Urteil ist jedenfalls geklärt, dass der Grundsatz aus der BFH-Rechtsprechung zur Bemessungsgrundlage bei Betriebsveranstaltungen (nach alter Rechtslage), wonach nur diejenigen Aufwendungen in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen sind, die für sich gesehen einen Vorteil beim Empfänger auslösen, nicht ohne Weiteres auf die Lohnsteuerpauschalierung nach § 37b EStG übertragbar sind.

Unsere Lösungsansätze

Für die Praxis gilt es, die feingliedrigen Regelungen zur Lohnversteuerung von Veranstaltungen umzusetzen. Komplexe Sachverhalte müssen fachlich einwandfrei gewürdigt und im Lohnsteuerverfahren schnell und kosteneffizient in Steuerfestsetzungen transformiert werden. Gleichzeitig sollen in der Regel Gestaltungspotentiale genutzt und hohe Steuerlasten vermieden werden. Bei dieser Herausforderung unterstützen wir Sie gern mit unseren erfahrenen Beratern und innovativen Technologien. Kommen Sie gern auf uns zu.

Von Stefan Sperandio, Tel.: +49 69 9585 5160, E-Mail:

stefan.sperandio@pwc.com und Katrin Ertl, Tel.: +49 89 5790 6453; E-Mail:

katrin.ertl@pwc.com

Visa&Immigration

Arbeits- und Aufenthaltsrechtliche Änderungen in Deutschland durch den Brexit

Seit dem 01.01.2021 und dem Ablauf der Übergangszeit für das Vereinigte Königreich stellt sich für viele Unternehmen der BREXIT als Realität dar. Bürokratische Hindernisse bei der Abwicklung des Waren- und Dienstleistungsverkehrs sind an der Tagesordnung. Auch im aufenthaltsrechtlichen Bereich sind nun neue Hemmnisse entstanden, da seit dem 01.01.2021 neu einreisende britische Staatsangehörige unter das allgemeine Aufenthaltsrecht in Deutschland fallen und damit wie jeder andere Drittstaatsangehörige auch behandelt werden müssen. Zusätzlich werden die Regelungen ergänzt durch das komplexe Austrittsabkommen aus dem Jahre 2020, welches für bisherige britische Staatsbürger schützt und ihnen ein gesondertes Aufenthaltsrecht verleiht. Nachfolgend sollen hier die wesentlichen Änderungen dargestellt werden.

Keine Einreisevisumpflicht für britische Staatsangehörige nach Deutschland ab dem 01. Januar 2021

Zunächst eine der wichtigsten – positiven - Entwicklungen für Geschäftsreisende. Aufgrund der Neuregelung der Aufenthaltsverordnung (AufenthV) sind britische Staatsangehörige von der Pflicht zur Erlangung eines Einreisevisums befreit und benötigen daher für **Besuchs- und/ oder Geschäftsreisen** mit einer Aufenthaltsdauer von maximal 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen kein Visum. Dies gilt allerdings nur, solange keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden soll und es greifen für die Tätigkeiten entsprechend wie für andere Drittstaatsangehörige auch, die Regelungen zu den sog. Nichtbeschäftigungsfiktionen. Danach umfasst sind nur Tätigkeiten, bei denen zwar eine arbeitsvertragliche Pflicht in Deutschland auf Geheiß des Arbeitgebers ausgeübt wird, die Tätigkeiten aber über die Anbahnung von Geschäftsentwicklungen oder

Vertragsabschlüssen nicht hinausgehen oder lediglich die Gründung, Überwachung oder Steuerung eines inländischen Unternehmensteils umfassen. Auch muss der gewöhnliche Aufenthalt des Drittstaatsangehörigen im Ausland liegen. Die Abgrenzung zwischen noch erlaubter „Geschäftsreise“ und bereits erlaubnispflichtiger Dienstleistungserbringung ist in der Praxis mitunter nicht trennscharf möglich. Somit stellen sich nun für britische Staatsangehörige die gleichen Fragen wie für andere Drittstaatsangehörige auch.

Zu beachten in diesem Zusammenhang ist, dass das britische Staatsangehörigkeitsrecht alle Personen mit dem Vermerk „British Citizens“ umfasst. Nicht erfasst sind hingegen zum Beispiel Personen mit einer „British Nationality (Overseas)“.

Reisende haben seit dem 01.01.2021 beim Grenzübertritt die für die Einreise in die Schengen Staaten erforderlichen Dokumente und Belege mit sich zu führen, insbesondere ein gültiges Reisedokument und Belege über den Zweck und die Umstände des beabsichtigten Aufenthalts. Sie müssen außerdem über ausreichende Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts verfügen, sowohl für die Dauer des beabsichtigten Aufenthalts als auch für die Rückreise. Hierzu gehört regelmäßig auch der Abschluss einer gültigen und angemessenen Reisekrankenversicherung für den Schengen-Raum. Ab 01.01.2021 ist somit der Besitz einer EHIC-Karte im Regelfall nicht mehr ausreichend.

Weitere Vorteile ergeben sich für britische Staatsangehörige, die einen ***längerfristigen Aufenthalt*** in Deutschland planen, wie etwa zu Studien- oder Erwerbszwecken. Auch in diesem Fall benötigen britische Staatsangehörige zwischenzeitlich kein Einreisevisum mehr. Möglich wird diese durch die Neuregelung von § 41 Abs. 1 AufenthV. Danach können britische Staatsangehörige auch für Langfristaufenthalte einen erforderlichen Aufenthaltstitel nach der Einreise bei der für den Wohnort zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Dieser Antrag muss aber innerhalb von 90 Tagen nach Einreise gestellt werden und solange der erforderliche Aufenthaltstitel noch nicht von der Ausländerbehörde erteilt worden ist, sind Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs nicht zu einer Erwerbstätigkeit berechtigt. In Fällen, in denen nach der Einreise unmittelbar eine Erwerbstätigkeit aufgenommen werden soll, ist daher von dieser Möglichkeit abzuraten und stattdessen vor Einreise bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung ein nationales D-Visum zu beantragen. Damit ist dann nach Einreise unmittelbar eine Erwerbstätigkeit möglich, da ein nationales Visum immer positiv über die Form der Erwerbstätigkeit eine Entscheidung trifft.

Erleichterte Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für die neu einreisenden britische Fachkräfte

Aufgrund der langjährigen Wirtschaftsbeziehungen mit Großbritannien war es dem deutschen Gesetzgeber wichtig, die für ab dem 01.01.2021 neu einreisende britische Staatsbürger einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen. Durch die Änderung von § 26 Abs. 1 Beschäftigungsverordnung (BeschV) wurde diese Regelung nun ebenfalls mit Wirkung zum 01.01.2021 geschaffen. Danach kann für britische Staatsbürger durch die Bundesagentur für Arbeit die Zustimmung zu jeder Form der Beschäftigung gegeben werden. Diese Regelung erlaubt damit auch sog. Direktentsendungen zum Endkunden von Unternehmen in Deutschland, die ohne diese Regelung nur in sehr eingeschränktem Maße möglich gewesen wären. Jedoch erfolgt auch dieser Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt nicht schrankenlos, sondern die Bundesagentur für Arbeit prüft im Rahmen der Zustimmung sowohl die Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen aber auch, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer für die angefragte Beschäftigung zur

Verfügung stehen. Bevorrechtigte Arbeitnehmer sind in diesem Zusammenhang EU-Bürger oder Bürger der EWR Staaten.

Gibt es ein Zusammenspiel mit dem Austrittsabkommen?

Die neuen Bestimmungen der BeschV und der AufenthV richten sich dabei ausschließlich an die sog. Neu-Briten, also solche Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs, die nicht unter das Austrittsabkommen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU fallen (sog. Alt-Briten). Diese Personen haben aufgrund der Ausübung ihres Freizügigkeitsrechts weitergehende Bestandschutzrechte aus dem Austrittsabkommen.

Unter Alt-Briten versteht das deutsche Aufenthaltsrecht – in diesem Fall in Form des Freizügigkeitsgesetz/EU - im Zusammenspiel mit dem Austrittsabkommen, solche Personen, die vor Ablauf der Übergangsfrist (31.12.2020) bereits in Deutschland einen Wohnsitz haben und hier entweder arbeiten, studieren oder nach Arbeit gesucht haben bzw. als Rentner hier gelebt haben. Wohnsitz haben bedeutet in diesem Fall, dass der Lebensmittelpunkt in Deutschland sein muss, nicht lediglich mit einer Anschrift gemeldet zu sein. Arbeiten meint in diesem Zusammenhang im Rahmen eines deutschen Anstellungsverhältnisses.

Entsprechend fallen nach Deutschland lediglich entsandte Arbeitnehmer regelmäßig nicht unter das Austrittsabkommen und können sich daher nicht auf diese Rechte berufen. Nur im Fall, wenn zusätzlich der Lebensunterhalt einschließlich eines Krankenversicherungsschutzes gesichert ist und dies über den 1. Januar 2021 hinaus bleibt oder der entsandte Arbeitnehmer in Deutschland noch einen Nebenjob bei einem deutschen Unternehmen oder einem Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat hat oder der entsandte Arbeitnehmer parallel in Deutschland studiert oder der entsandte Arbeitnehmer mit einem EU-/EWR-Bürger verheiratet ist, kann ein Recht nach dem Austrittsabkommen bestehen.

Das Austrittsabkommen erkennt jedoch an, dass nicht jeder Arbeitnehmer in Deutschland auch einen Wohnsitz haben muss und lässt daher auch die sog. Grenzgänger in den Genuss der besonderen Rechte kommen. Voraussetzungen für die Rechte aus dem Austrittsabkommen für Grenzgänger ist dann aber, dass zumindest einmal pro Woche an den regelmäßigen Wohnort zurückgekehrt wird.

Sowohl Grenzgänger als auch die hier lebenden britischen Staatsangehörigen bekommen einen Titel nach dem Austrittsabkommen in Verbindung mit dem neuen Freizügigkeitsgesetz. Britische Staatsangehörige können sich somit auf unterschiedliche Rechte stützen. Entsprechend müssen die jeweiligen Rechte von britischen Staatsbürgern pro Einsatz in Deutschland genau unterschieden werden. Noch komplizierter wird es bei Familienangehörigen, da hier ebenfalls die verschiedenen Ebenen unterschieden werden müssen.

Eine Erleichterung gibt es jedoch auch: Nach der aktuellen Weisungslage des Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat braucht sich ein deutscher Arbeitgeber aktuell bis zum 30.06.2021 keine weiteren Unterlagen vorlegen zulassen, wenn der britische Staatsangehörige bereits vor dem 01.01.2021 in Deutschland legal in Deutschland aufgehalten hat und beim Arbeitgeber beschäftigt war, ohne Vorlage von Unterlagen schlicht weiterbeschäftigen.

Praxishinweise Visa & Immigration

Strenge Reisebeschränkungen für Reisen aus dem Vereinigten Königreich

Die weltweite epidemiologische Situation im Hinblick auf die Ausbreitung von Infektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 entwickelt sich weiterhin sehr dynamisch. Insbesondere im Vereinigten Königreich von Großbritannien und Nordirland, der Republik Irland und in Portugal sowie in der Republik Südafrika und Brasilien sind neue Virusvarianten (Mutationen) festgestellt worden. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung mit einer Rechtsverordnung ein Beförderungsverbot ab dem 30. Januar 2021 für Einreisende aus sogenannten Virusvarianten-Gebieten -vorbehaltlich sehr eng begrenzter Ausnahmen- verhängt. Unternehmen, die im Eisenbahn-, Bus-, Schiffs- oder Flugverkehr Personen befördern, sind verpflichtet, Beförderungen aus diesen besonderen Risikogebieten in die Bundesrepublik Deutschland zu unterlassen. Reisen aus diesen Ländern sind damit nur schwer oder gar nicht möglich.

Anpassung des Mindestbruttogehalts für die Beantragung der Blauen Karte EU ab dem 1. Januar 2021.

Die Mindestgehaltsgrenze für die Blaue Karte EU wird jährlich neu berechnet und angepasst. Ab dem 1. Januar 2021 beträgt sie für die Regelberufe nach § 18 b Abs. 2 S. 1 AufenthG nun 56.800€ jährlich / 4.733,33€ monatlich brutto. Die Anhebung der Gehaltsgrenzen hat dabei aber keine Auswirkungen auf eine bereits erteilte Blaue Karte oder eines vorliegenden Visums, sondern betrifft lediglich Neuanträge.

In Mangelberufen beträgt die Gehaltsgrenze seit dem 1. Januar 2021 nun jährlich 44.304€ bzw. 3.692€ monatlich brutto. Zu den Mangelberufen im Sinne des § 18b Abs. 2 Satz 2 AufenthG zählen: Naturwissenschaftler, Mathematiker, Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Designer, Ingenieure, Ingenieurswissenschaftler, Humanmediziner (außer Zahnärzte) sowie akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

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 Manuel Klingenberg, Tel: +49 69 9585 - 7842; E-Mail:
manuel.klingenberg@pwc.com

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

Mathias 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

Arbeitsrecht

Carmen Meola

Tel.: +49 711 250341589

carmen.meola@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 9814776

arne.ferbeck@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Rainer Glaschy

Tel.: +49 69 9585-7925

rainer.glaschy@pwc.com

Business Traveller

Caroline Klotzeck

Tel.: +49 170 2238475

caroline.klotzek@pwc.com

HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

Stephan Weber

Tel.: +49 151 14711918

stephan.weber@pwc.com

Simon Wieczorek

Tel.: +49 151 12669013

simon.wieczorek@pwc.com

Johannes Reich

Tel.: +49 699585-3667

johannes.reich@pwc.com

Lohnsteuer

Stefan Sperandio

Tel.: +49 69 9585-5160

stefan.sperandio@pwc.com

Kathrin Ertl

Tel.: +49 89 5790-6453

kathrin.ertl@pwc.com

Visa&Immigration

Manuel Klingenberg

Tel.: 49 69 9585-7842

visa.immigration.germany@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 dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Februar 2021 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.

www.pwc.de