

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 1,
Januar 2019

People and Organisation Newsletter



Inhalt

Lohnsteuer	2
Sachbezugswert für arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten	2
Betriebliche Altersversorgung	3
Altersabstandsklauseln	3
Visa/Immigration	5
Terminvergabe/Wartezeiten Ausländerbehörden	5
Neues Mindestgehalt für Blaue Karte EU	6
Neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen	6
Reward	7
PwC Studie zu Vergütung kommunaler Unternehmen	7
Service	8
HR Assurance & Compliance Services: Interimservice/Payroll	8
Veranstaltungen	9
Seminare	9
Round Table	10
Weitere Veranstaltungen	10
Über uns	11
Ihre Ansprechpartner	11
Ihre Fachansprechpartner	11
Redaktion	11
Bestellung und Abbestellung	12

Lohnsteuer

Sachbezugswert für arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat in einem koordinierten Länder-Erlass vom 18. Januar 2019 (IV C 5 – S 2334/08/10006-01) klarstellende Regelungen zur Anwendung der Sachbezugsbewertung von Zuschüssen zu Mahlzeiten veröffentlicht. Diese gelten in allen noch offenen Fällen.

Die Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) enthalten in R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um Barzuschüsse in Form von Essenmarken mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten. Die Verwaltungsanweisung vom 18. Januar 2019 präzisiert und erweitert diese. Nachfolgend geben wir die wesentlichen Inhalte wieder.

Wohl unter Bezugnahme auf die aktuelle Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn formuliert die Finanzverwaltung eine grundlegend neue Voraussetzung, die erfüllt sein muss, um überhaupt von der Bewertung mit den amtlichen Sachbezugswerten Gebrauch machen zu können. Neuerdings gilt, dass die Leistungen des Arbeitgebers zunächst in einem Anspruch des Arbeitnehmers auf arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten bestehen müssen. Dieser Anspruch muss sich entweder direkt aus dem Arbeitsvertrag oder aus einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage ergeben.

Die weiteren Voraussetzungen zur Bewertung des Zuschusses mit dem jeweiligen amtlichen Sachbezugswert sind größtenteils identisch zu denen in R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR. Diesbezüglich wird ausgeführt, dass

- a) der Zuschuss nicht nur für ein Mittagessen, sondern auch für das arbeitstägliche Frühstück oder das arbeitstägliche Abendessen benutzt werden kann;
- b) für Urlaubs-, Krankheits- und Dienstreisetage kein Zuschuss gewährt werden darf;
- c) der Zuschuss – wie schon bisher – den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigen darf;
- d) der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigen darf (das ist im Vergleich zur bisherigen Regelung neu) und dass

der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden darf, die sich auf einer Dienstreise befinden, bei der noch nicht der Dreimonatszeitraum überschritten wurde.

Neu ist, dass der Arbeitgeber die Voraussetzung, dass der Zuschuss nur für den Erwerb *einer* Mahlzeit im Sinne des Buchstaben a) verwendet wird, auch anhand der vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Unternehmen, das die bezuschusste Mahlzeit abgibt und dem Arbeitgeber oder dem mit der Verwaltung der Zuschüsse beauftragten Unternehmen nachweisen kann.

Ebenfalls neu ist, dass bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen die Zuschüsse auch solchen Arbeitnehmern gewährt werden können, die ihre Tätigkeit in einem Home-Office verrichten oder die nicht mehr als sechs Stunden täglich arbeiten.

Erwirbt der Arbeitnehmer verschiedene Bestandteile seiner Mahlzeit bei verschiedenen Akzeptanzstellen, ist die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert ebenfalls möglich.

Der Erwerb auf Vorrat führt jedoch dazu, dass der Zuschuss in Höhe des Nennwertes als Barlohn zu erfassen ist. Diese klarstellende Neuregelung betrifft den Fall, dass der Arbeitnehmer am selben Tag weitere Mahlzeiten für andere Tage oder mehrere Bestandteile auf Vorrat erwirbt. Denn nach der Klarstellung gilt, dass je Arbeitstag und je bezuschusster Mahlzeit (Frühstück, Mittag- oder Abendessen) nur ein Zuschuss mit dem amtlichen Sachbezugswert angesetzt werden darf.

Fazit

Der Erlass macht deutlich, dass Arbeitgeber reagieren sollten, indem sie die arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlagen zur Einräumung von Ansprüchen auf Barzuschüsse zu arbeitstäglichen Mahlzeiten entweder erstmals schaffen oder ggf. anpassen. Denn dies ist eine der zentralen Voraussetzungen zur Bewertung der Zuschüsse mit dem amtlichen Sachbezugswert. Dabei sollte u.a. der Erwerb auf Vorrat ausgeschlossen werden, wenn man die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert nicht gefährden will. Gern stehen Ihnen die Experten des PwC Lohnsteuer-Teams zur Verfügung, wenn Sie entsprechende Hilfestellung benötigen.

Von Steuerberater Manfred Karges, Tel.: +49 211 981-7110,
E-Mail: manfred.karges@pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Altersabstandsklauseln

Kürzung der Hinterbliebenenversorgung bei über 10-jährigem Altersabstand

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung sind Altersabstandsklauseln weit verbreitet. Sie versagen oder kürzen eine Hinterbliebenenversorgung, wenn die Altersdifferenz zwischen den Ehegatten eine bestimmte Anzahl von Jahren überschreitet. Inwieweit solche Klauseln zulässig sind oder eine rechtswidrige Altersdiskriminierung darstellen, lässt sich nicht einheitlich beantworten. Anhand diverser Gerichtsentscheidungen hat sich jedoch im Laufe der Zeit in der Praxis zumindest ein Rahmen entwickelt, innerhalb dessen Altersabstandsklauseln zulässig sind.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte zu prüfen, ob eine Klausel zulässig ist, nach der bei einer Ehefrau, die mehr als zehn Jahre jünger als der verstorbene Ehemann ist, die Witwenrente für jedes volle, über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschiedes, um 5 Prozent der ursprünglich zugesagten Rente gekürzt wird (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2018 - 3 AZR 400/17). Das Landesarbeitsgericht (LAG) München als Vorinstanz (wir berichteten in Ausgabe 3/2018) sah in der Regelung eine unzulässige Altersdiskriminierung, die nicht nach § 10 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gerechtfertigt sei. Die Abstandsklausel war nach seiner Auffassung daher unwirksam. Das BAG hob nun die Entscheidung des LAG München auf.

Entscheidung des BAG

Die schriftlichen Urteilsgründe des BAG liegen noch nicht vor. In der Presseerklärung führte das BAG jedoch aus, dass bei einem Altersabstand von elf Jahren, ab dem die Klausel greife, für die Ehepartner bereits im Voraus feststehe, dass ein Teil des Lebens ohne den Versorgungsberechtigten bestritten werden müsse. Zudem würden wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den „üblichen“ Abstand deutlich übersteige. Die Versorgungsregelung sehe keinen vollständigen Ausschluss ab dem elften Jahr des Altersunterschieds vor, sondern eine maßvolle schrittweise Reduzierung und bewirke damit einen vollständigen Ausschluss erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren. Demgegenüber habe der Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusage, ein legitimes Interesse, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen. Die Altersabstandsklausel sei insoweit auch angemessen und erforderlich. Sie führe nämlich nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind.

Praxishinweise & Auswirkungen

Bereits in früheren Entscheidungen hatte das BAG festgestellt, dass der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung bei Überschreiten eines bestimmten Altersabstands zulässig sein kann. Allerdings hat es in der jüngeren Vergangenheit ausdrücklich offengelassen, ob und inwieweit derartige Klauseln unter Geltung des AGG noch Bestand haben können.

Klargestellt hat das BAG ((BAG, Urteil vom 20.02.2018 – 3 AZR 43/17, siehe unsere Ausgabe 3/2018) zumindest, dass eine Versorgungsregelung, nach der eine Hinterbliebenenversorgung an den überlebenden Ehegatten nur gezahlt wird, wenn dieser nicht mehr als 15 Jahre jünger als der Versorgungsberechtigte ist, auch unter Geltung des AGG wirksam ist. Ebenfalls kann nun als gesichert gelten, dass eine Kürzung jedenfalls bei einem Altersabstand von mehr als 10 Jahren zulässig ist. Ob bei dieser Altersdifferenz auch ein vollständiges Entfallen der Hinterbliebenenversorgung zulässig ist, lässt sich der Pressemitteilung nicht entnehmen. Soweit sich nach Veröffentlichung der Urteilsgründe neue Erkenntnisse geben, werden wir darüber informieren.

Von Rechtsanwalt Peter Steinbacher, Tel.: +49 69 9585-5125,
E-Mail: peter.steinbacher@pwc.com

Visa/Immigration

Terminvergabe/Wartezeiten Ausländerbehörden

Bis zu 20 Monate Wartezeit für eine Arbeitserlaubnis in Frankfurt – die weiterhin andauernden sehr langen Wartezeiten bei den Ausländerbehörden rücken diese immer weiter in die Kritik und sorgen für Missmut in Politik und Wirtschaft

Wer als Unternehmen ausländische Arbeitnehmer beschäftigt, die aus dem nicht-EU Ausland nach Deutschland zuziehen und eine Arbeitserlaubnis oder einen Aufenthaltstitel benötigen, muss sich weiterhin in Sachen aufenthaltsrechtlicher Formalitäten sehr in Geduld üben. Wie seit 2015 bereits bekannt, haben zahlreiche Ausländerbehörden Probleme damit, dem großen Andrang von Antragsstellern gerecht zu werden. Grund dafür ist vor allem das fehlende Personal. Die lange Wartezeit betrifft insbesondere die Terminvergabe in den Behörden, um bspw. einen Aufenthaltstitel zu beantragen oder zu verlängern. Aus diesem Grund hat das Münchner Kreisverwaltungsreferat (KVR) im November 2018 angekündigt, nur diejenigen Antragssteller ohne Termin vorsprechen zu lassen, deren Aufenthaltstitel in unmittelbarer Kürze auslaufen wird. Somit wird der Service rund um aufenthaltsrechtliche Belange auf das Nötigste und auf die dringenden Fälle reduziert. Viele Behörden sind dem hohen Druck der Politik und der Bürger bereits nachgegangen und haben ihr Service-Angebot reformiert und vorherrschende Probleme weitgehend bewältigt, sodass sich Warte- und Antwortzeiten wieder normalisieren konnten.

Ein dauerhaft problematischer Zustand bleibt allerdings beispielsweise in der Ausländerbehörde in Frankfurt bestehen (zuständig für ca. 210.000 Ausländer; Stand 2017). Diese steht auf Grund der sehr langen Wartezeiten, fehlenden oder nur teilweise ausgebildeten Personals und schwerer Erreichbarkeit seit geraumer Zeit in der Kritik. Antragssteller müssen sich teilweise schon um zwei Uhr morgens in der Schlange anstellen, um ihre Chancen zu erhöhen, mit einem Sachbearbeiter sprechen zu können. Sie berichten von „unhaltbaren Zuständen“. Doch selbst wer sich zu dieser Uhrzeit anstellt und stundenlang in der Kälte ausharrt, hat keine Garantie dafür, noch am gleichen Tag einen Termin zu bekommen bzw. sein Anliegen zu klären. Die Goethe-Universität bspw. fordert daher schon lange, eine Außenstelle der Ausländerbehörde auf dem Campus Westend einzurichten. Auf Grund der zahlreichen Beschwerden, die die Ausländerbehörde nun von Seiten der Politik und Wirtschaft erreichen, hat die neue Leitung der Behörde die Ausbildung und Einstellung von qualifiziertem Personal zur höchsten Priorität erklärt. Bis dahin ist bis auf Weiteres mit langen Wartezeiten und erheblichen Einschränkungen der Service-Leistung zu rechnen.

Siehe hierzu auch:

<https://m.faz.net/aktuell/rhein-main/20-monate-warten-auf-eine-arbeitserlaubnis-von-der-frankfurter-auslaenderbehoerde-15940796.amp.html?premium>

(14. Dezember 2018)

Neues Mindestgehalt für Blaue Karte EU

Anpassung des Mindestbruttogehalts für die Beantragung der Blauen Karte EU ab 2019 nach § 19a AufenthG (nach § 2 Abs. 4 BeschV)

Die Mindestgehaltsgrenze die die Blaue Karte EU wird jährlich neu berechnet und angepasst. Ab dem 1. Januar 2019 beträgt sie 53.600 Euro jährlich/4.466,67 Euro monatlich brutto (im Vorjahr: 50.800Euro jährlich/4.333 Euro monatlich brutto). Die Anhebung der Gehaltsgrenzen hat keine Auswirkungen auf eine bereits erteilt Blaue Karte oder eines Visums zu diesem Zweck.

In bestimmten Mangelberufen ist auch ein Jahresbruttoeinkommen in Höhe von 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung ausreichend. Die Gehaltsgrenze für Mangelberufe liegt ab dem 1. Januar 2019 somit bei jährlich 41.808 Euro bzw. 3.484 Euro monatlich brutto (im Vorjahr: 40.560 Euro jährlich/3.380 Euro monatlich brutto). Mangelberufe sind: Naturwissenschaftler, Mathematiker, Architekten, Raum-, Stadt- und Verkehrsplaner, Designer, Ingenieure, Ingenieurwissenschaftler, Humanmediziner (außer Zahnärzte) sowie akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz beschlossen

Am 2. Oktober 2018 hat das Kabinett den Entwurf des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes veröffentlicht und noch vor Jahresende beschlossen. Die neuen Regelungen sollen die Hürden für die Einwanderung von qualifizierten Arbeitnehmern aus dem Nicht-EU-Ausland senken. Eine der umstrittensten Neuerungen ist in diesem Zusammenhang die sogenannte *Beschäftigungsduldung*, die abgelehnten Asylbewerbern mit einer Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen einen weiteren Verbleib in Deutschland ermöglicht. Die Regelungen zu dieser Duldung wurden von der Bundesregierung allerdings in ein eigenes Gesetz ausgegliedert. Außerdem beschließt das neue Gesetz, dass jeder, der eine Berufsausbildung hat, für maximal sechs Monate nach Deutschland kommen darf, um sich einen Arbeitsplatz zu suchen, solange er belegen kann, dass er für seinen Lebensunterhalt für diesen Zeitraum aufkommen kann. Zudem soll es auch für Spezialisten und Führungskräfte, die sich nach heutigen Regelungen zwar für eine EU Blaue Karte qualifizieren, allerdings keinen Universitätsabschluss vorweisen können, auch möglich sein, eine EU Blaue Karte zu beantragen. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Berufserfahrung von mindestens 5 Jahren.

Die entsprechenden Änderungen sollen im Laufe des Jahres 2019 in Kraft treten. Bis dahin bleiben die derzeit geltenden Regelungen unverändert.

PwC wird Sie laufend zu diesem sowie anderen aktuellen Themen informieren und regelmäßig nützliche Tipps zu Visa & Immigration herausgeben. Weitere nützliche 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/product/447701>

Von Theresa Anna Rzeppa, Tel.: +49 69 9585-5162,
E-Mail: visa.immigration.germany@de.pwc.com

Reward

PwC Studie zu Vergütung kommunaler Unternehmen

PwC hat die Vergütungsdaten kommunaler Unternehmen im dritten Quartal 2018 erstmals über eine Onlinelösung erhoben. Bei den Analysen wurde ein Schwerpunkt auf die Direktvergütung (Jahresgrundvergütung inkl. kurz- und langfristiger variabler Vergütungen), die variablen Vergütungsbestandteile sowie das Nebenleistungspaket gelegt.

Die im nächsten Absatz folgenden Ergebnisse zur Direktvergütung sind nach kleinen Unternehmen (bis 20 Millionen Euro Jahresumsatz), mittleren (ab 20 bis 100 Millionen Euro Jahresumsatz) und großen Unternehmen (mehr als 100 Millionen Euro Jahresumsatz) unterschieden.

Direktvergütungen korrelieren mit Jahresumsätzen

Die Direktvergütung umfasst neben der Jahresgrundvergütung auch die kurz- und langfristige variable Vergütung.

Die Quartile der Direktvergütung liegen für kleine kommunale Unternehmen zwischen rund 50.000 und 130.000 Euro, bei mittleren Unternehmen zwischen rund 130.000 und 170.000 Euro und bei großen kommunalen Unternehmen zwischen 170.000 und 280.000 Euro. Petra Raspels, Leiterin People & Organisation von PwC Deutschland, sagt: „Diese Zahlen zeigen klar: Je mehr Umsatz ein kommunales Unternehmen erwirtschaftet, desto höher wird die Unternehmensführung vergütet. Wir halten das grundsätzlich für gerechtfertigt, da ein höherer Umsatz meist auch mehr geführte Mitarbeiter und eine erhöhte Komplexität bedeuten.“

Ein weiteres auffälliges Studienergebnis sind die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen: „Männer bekommen auf den ersten Blick eine im Median rund 30 Prozent höhere Direktvergütung als Frauen“, sagt Petra Raspels. Unter Berücksichtigung der Unternehmensgröße reduziert sich der Vergütungsunterschied der Geschlechter deutlich. „Frauen sind zudem deutlich unterrepräsentiert.“ Lediglich 10 Prozent der Studienteilnehmer sind Frauen. Sie sind fast ausschließlich in den Führungsorganen kleiner und mittlerer Unternehmen tätig. In den Führungsetagen großer kommunaler Unternehmen sind sie folglich noch fast gar nicht präsent.

Variable Vergütungsbestandteile nehmen zu

Die Analyse der Vergütungsbestandteile hat ergeben, dass inzwischen mehr als 30 Prozent der Befragten eine variable Vergütung mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage erhalten. Arne Ferbeck, Partner im Bereich People & Organisation - Arbeitsrecht von PwC Deutschland, Spezialist für Public Services und Co-Autor der Studie, sagt: „Die zunehmende Verbreitung langfristiger variabler Vergütungsbestandteile zeigt, dass die Topmanager immer öfter auch an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung gemessen werden.“ Bei AGs sind variable Vergütungsbestandteile generell noch deutlich weiter verbreitet als bei GmbHs.

Firmenwagen bleiben beliebt

Auch Nebenleistungselemente wurden im Rahmen dieser Studie näher untersucht. Ein schon lange bewährtes – und weiterhin beliebtes – Nebenleistungselement ist der Firmenwagen. Für mehr als 85 Prozent der Studienteilnehmer ist dieser Teil ihres Vergütungspaketes. Rund die Hälfte fährt Mittelklassemodelle (vergleichbar mit:3er BMW, Mercedes C-Klasse, Audi A4), die andere Hälfte obere Mittelklassen (vergleichbar mit:5er BMW, Mercedes E-Klasse, Audi A6). Fahrzeuge der Oberklasse wurden selten genannt.

Betriebliche Altersversorgung ist überwiegend beitragsfinanziert

Ein weiteres wichtiges Nebenleistungselement ist die betriebliche Altersversorgung (bAV). Hier fällt auf, dass sich der allgemeine Trend zur beitragsorientierten bAV auch in kommunalen Unternehmen durchgesetzt hat. Je jünger die Befragten sind, desto höher ist der Anteil jener, die eine beitragsorientierte bAV beziehen – insgesamt mehr als 70 Prozent der Studienteilnehmer. Lediglich 23 Prozent – vorwiegend ältere Geschäftsführungs- oder Vorstandsmitglieder – erhalten noch eine leistungsorientierte bAV.

An der Studie teilgenommen haben über 270 Geschäftsführungs- und Vorstandsmitglieder. Die am meisten repräsentierten Unternehmensgruppen sind Versorgungsunternehmen (49 Prozent), Wohnungsunternehmen (24 Prozent) und Verkehrsunternehmen (14 Prozent). 88 Prozent der Umfrageteilnehmer vertreten GmbHs, die übrigen Aktiengesellschaften.

Von Axel Schütte, Tel.: +49 171 2039903,
E-Mail: axel.schuette@pwc.com

Service

HR Assurance & Compliance Services: Interimservice/Payroll

Im Rahmen einer ganzheitlichen Betreuung bieten wir unseren Mandanten einen kurzfristigen Interim HR- & Payroll Support.

Tagtäglich stehen unsere Mandanten vor vielfältigen Aufgaben, möchten Ideen umsetzen oder suchen Rat. Sie erwarten eine ganzheitliche Betreuung und praxiserprobte Lösungen. An dieser Stelle kommt unser ganzes Potential zum Einsatz: von unserer langjährigen Erfahrung, unserer Branchenkenntnis und unserem Fachwissen bis hin zum Qualitätsanspruch und unserer Innovationskraft.

Aufgrund kurzfristiger Veränderungen auf Mandantenseite können wir an dieser Stelle einen unverzüglichen Interim HR- & Payroll Support bereitstellen – und das sowohl kurz- als auch strategisch langfristig. Das Sicherstellen der Lohn- und Gehaltsabrechnung mit all seinen Bestandteilen ist hierbei von hoher Bedeutsamkeit. Aufgrund dessen ziehen Unternehmen zunehmend das Outsourcing dieses Bereichs in Betracht, um ihre Risikoexposition zu minimieren. Demnach hilft PwC Unternehmen, die sich im Rahmen eines fortwährend wandelnden und mannigfaltigen regulatorischen Umfelds bewegen, beispielsweise bei der Sicherstellung einer korrekten und konformen Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Unser Team verfügt über einen universellen Erfahrungsschatz hinsichtlich der Implementierung innovativer und zu mehr Effizienz und Kontrolle führender Best-Practice-Lösungen. Zudem halten wir unsere Mandanten bezüglich State-of-the-art Trends der Branche sowie bezüglich damit zusammenhängender Gesetze stets auf dem Laufenden, damit diese fundierte Entscheidungen treffen können.

Von Stephan Weber, Tel.: +49 711 25034-1750
E-Mail: stephan.weber@de.pwc.com

Veranstaltungen

Seminare

Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht bei befristeter Auslandsbeschäftigung

vom 21. Mai 2019 von 13:00 Uhr bis 22. Mai 2019 17:00 Uhr in Frankfurt am Main
vom 27. November 2019 vom 9:00 Uhr bis 28. November 2019 13:00 Uhr in München

Zielgruppe

Dieses Seminar richtet sich an alle HR-Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich Internationales Personalmanagement.

Fokusthemen

Sozialversicherung

- Grundregeln zum Verbleib in der Sozialversicherung
- Freiwillige Versicherungsmöglichkeiten in der deutschen Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung
- Regelungen für Bezug von Kindergeld und Sozialleistungen
- Sozialversicherungsrechtlicher Status bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen

Einkommensteuer

- Unbeschränkte/beschränkte Steuerpflicht
- Doppelbesteuerungsabkommen, 183-Tage-Regel
- Wirtschaftlicher Arbeitgeberbegriff
- Tätigkeit bei einer ausländischen Betriebsstätte
- Lohnsteuer beim Auslandseinsatz

Weitere Informationen zum Seminar und ein Anmeldeformular finden Sie auf der Seite vom Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP).

Anmeldung: <https://www.dgfp.de/veranstaltung/sozialversicherungs-und-einkommensteuerrecht-bei-befristeter-auslandsbeschaeftigung-intensivseminar-AAAAILP/>

Round Table

Thema Vergütungsstrukturierung für Führungskräfte

28. Februar 2019 in Hamburg

Das BMF erlässt regelmäßig neue oder angepasste BMF-Schreiben zum Beispiel nach richtungsweisenden Urteilen. Aus dem geänderten BMF-Schreiben zur „steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen“ und aus dem BMF-Schreiben zum „Sonderausgabenabzug für Sozialversicherungsbeiträge im Ausland tätiger und in Deutschland wohnender Arbeitnehmer; Unionsrechtswidrigkeit des Abzugsverbotes nach § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 EStG“ ergeben sich für international tätige Arbeitnehmer relevante Neuerungen. Für Arbeitgeber stellt ab dem 1. Januar 2019 die Umsetzung des BMF-Schreibens vom 14. März 2017 zur Ermittlung des steuerfreien und steuerpflichtigen Arbeitslohns im Lohnsteuerabzugsverfahren eine entscheidende Neuerung dar.

Flexirentengesetz – Neuregelungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung zur flexiblen Ausgestaltung von Teilrenten und Hinzuverdienst

Durch das neue Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird das Weiterarbeiten neben dem Bezug einer vorzeitigen Altersrente seit dem 1. Juli 2017 flexibler gestaltbar. Unter anderem wird die Möglichkeit verbessert, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeittätigkeit durch eine Teilrente zu ergänzen. Darüber hinaus werden die Regelungen zum Hinzuverdienst flexibler gestaltet und können individuell mit einer Teilrentenzahlung kombiniert werden.

Wir freuen uns darauf, Ihnen die vorgenannten Themen vorzustellen und Ihre diesbezüglichen Fragen mit Ihnen und den anderen Unternehmensvertretern zu diskutieren.

Bitte melden Sie sich unter dem Menüpunkt „Anmeldung“ bis spätestens Montag, 25. Februar 2019, an.

Anmeldung: <http://www.pwc-events.com/HR-Round-Table-HH>

Weitere Veranstaltungen

Informationen zu o. g. Veranstaltungen und noch weiteren 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

Manuela Vickermann

Tel.: +49 40 6378-2396

manuela.vickermann@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux

Tel.: +49 711 25034-3450

therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Arbeits- und Migrationsrecht

Dr. jur. Nicole Elert

Tel.: +49 211 981-4196

nicole.elert@pwc.com

Inga Mayer

Tel.: +49 69 9585-2015

inga.mayer@pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Jürgen Helfen

Tel.: +49 211 981-4362

juergen.helfen@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 981-4776

arne.ferbeck@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.

Christopher Schruth

Tel.: +49 30 2636-1433

christopher.schruth@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.

© Januar 2019 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.