

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 5,
September 2018

People and Organisation Newsletter

pwc

Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Managementbeteiligung – Berücksichtigung eines Verlustes aus der Veräußerung einer Beteiligung bei Eintritt einer sog. Bad Leaver-Klausel.....	4
China: Einkommenssteuerreform - Die bedeutendste Neugestaltung in 38 Jahren	5
Lohnsteuerrecht	6
Urteil des Sächsischen Finanzgerichts zum Zeitpunkt des Zuflusses bei der Hingabe von Tankgutscheinen an Arbeitnehmer	6
Sozialversicherung	8
Die vorläufigen Sozialversicherungsrechengrößen für 2019.....	8
Verlängerung der Übergangsregelung zur Durchführung des maschinellen A1 Antragsverfahrens	9
Service	11
Webinar international	11
Webinar national	11
Round Table Veranstaltungen	12
Über uns	13
Ihre Ansprechpartner	13
Ihre Fachansprechpartner.....	13
Redaktion	13
Bestellung und Abbestellung	14

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Türkei - Steuerbefreiung für Kapitaleinkünfte aus dem Ausland

Im Rahmen des von den türkischen Finanzbehörden kürzlich eingeführten sog. Steueramnestie-Gesetzes (Tax Amnesty Law) wurde unter anderem auch eine Regelung zur Behandlung der Einkünfte aus Kapitalvermögen aus dem Ausland veröffentlicht. Diese Regelung ermöglicht es den in der Türkei Steuerpflichtigen ihre Einkünfte aus Kapitalvermögen unter günstigeren Konditionen in die Türkei zurückzuführen und zu versteuern. Anwendbar ist diese Vergünstigung auf die Einkünfte aus Dividenden, Zinsen und Veräußerungsgewinnen, die im Zeitraum vom 18. Mai bis 31. Dezember 2018 aus dem Kapitalvermögen im Ausland erzielt wurden.

Empfehlung:

Das Augenmerk ist hier im Besonderen auf die in der Türkei unbeschränkt Steuerpflichtigen – die sog. Turkish Residents – zu richten, die in den vergangenen Jahren auf einer Entsendung waren und bereits zurückgekehrt sind. Sollten diese Individuen noch Kapitalvermögen im Ausland besitzen, das in der Türkei steuerpflichtig ist, so könnten sie von dem Steueramnestie-Gesetz profitieren. Damit die günstigen Besteuerungskonditionen gelten, müssen diese Einnahmen den türkischen Finanzbehörden bis zum 31. Dezember 2018 offengelegt werden. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass aufgrund einer Vielzahl von technischen Details und gesetzlichen Besonderheiten die Beurteilung potentieller steuerlicher Vorteile in jedem Einzelfall individuell vorzunehmen ist.

Marina Singer, Tel.: +49 69 9585 3049,
E-Mail: marina.singer@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

Hong Kong - Änderung des Steuergesetzes

Am 13. Juli 2018 hat das Inland Revenue Department („IRD“) in Hong Kong das Gesetz zur Änderung des Steuergesetzes „Inland Revenue (Amendment) (No. 6) 2018“, nachfolgend „Gesetzesänderung“, erlassen. Die Gesetzesänderung setzt nun die Verrechnungspreismethodik sowie weitere wichtige Maßnahmen aus dem BEPS im nationalen Recht um.

Nach der Gesetzesänderung, welche ab dem Veranlagungsjahr 2018/2019 anzuwenden ist, kann ein in Hong Kong Steuerpflichtiger, der ebenfalls in einem anderen Staat mit seinen Gehältern der Besteuerung unterliegt, von da an unter bestimmten Umständen lediglich die Anrechnungsmethode anwenden und nicht länger zwischen der Anrechnungs- und der Freistellungsmethode wählen, um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Freistellungsmethode für den Steuerpflichtigen oft die günstigere Variante darstellt, wobei das stark vom Einzelfall abhängt.

Die Gesetzesänderung bringt darüber hinaus weitere Änderungen mit sich, welche sich auf die Besteuerung von Löhnen und Gehältern von in Hong Kong tätigen Arbeitnehmern auswirken können:

Die Gesetzesänderung

- verlangt, dass der Steuerpflichtige alle „angemessenen Schritte“ gemäß den Bestimmungen der jeweiligen ausländischen Steuergesetze und der entsprechenden zwischenstaatlichen Abkommen (DBA, falls anwendbar) unternimmt, um die zu zahlende ausländische Steuer auf ein Mindestmaß zu reduzieren, bevor in Hong Kong ein Antrag auf Steueranrechnung gestellt werden kann;
- verlängert die Frist zur Abgabe eines Antrags auf Steueranrechnung von zwei auf sechs Jahre nach dem Ende des betreffenden Veranlagungszeitraumes;
- verpflichtet die Steuerpflichtigen, der Finanzverwaltung eine spätere Anpassung des gezahlten oder zu zahlenden ausländischen Steuerbetrags schriftlich innerhalb von drei Monaten nach Anpassung mitzuteilen;
- wendet Regelungen aus dem Bereich der Verrechnungspreise (z. B. den „arm´s length“-Fremdvergleichsgrundsatz für Transaktionen zwischen rechtlich miteinander verbundenen Unternehmen) auf die Besteuerung von Löhnen und Gehältern an.

Empfehlung:

Da die neuen Verrechnungspreisregeln auch für die Ermittlung der Einkommensteuerschuld einer natürlichen Person gelten sollen, ist es den Steuerbehörden ab dem Veranlagungszeitraum 2018/2019 möglich, das steuerpflichtige Einkommen des Steuerpflichtigen (Arbeitnehmers) steuerlich anzugleichen, wenn der für die in Hong Kong erbrachte Tätigkeit erhaltene Lohn nicht dem marktüblichen Niveau entspricht.

Vergütungspakete sollten daher vor allem bei Entsendungen von Arbeitnehmern im Vorfeld auf den steuerlichen Prüfstand gestellt werden, um Personalkosten nicht durch etwaige höhere Steuerbelastungen unnötig in die Höhe schießen zu lassen.

Die Festlegung auf die Anrechnungsmethode im Falle eines bestehenden DBA ist aus deutscher Brille zunächst nicht zwingend beachtlich, da derzeit kein DBA zwischen Hong Kong und der Bundesrepublik besteht. Hong Kong weist dennoch eine immer größer werdende Anzahl an Staaten auf, mit welchen DBA geschlossen wurde. Neben asiatischen Staaten wie China, Japan und Indonesien sind auch europäische Länder wie Frankreich, Liechtenstein, Belgien und die Schweiz vertreten.

Jakov Rotim, Tel.: +49 69 9585-1534,
E-Mail: jakov.rotim@pwc.com

Marina Singer, Tel.: +49 69 9585-3049,
E-Mail: marina.singer@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

Managementbeteiligung – Berücksichtigung eines Verlustes aus der Veräußerung einer Beteiligung bei Eintritt einer sog. Bad Leaver-Klausel

FG Hamburg 3. Senat, Urteil vom 14.03.2018 – 3 K 30/16

Sachverhalt:

Der Kläger ist ein ehemaliges Vorstandsmitglied der Aktiengesellschaft A. A wurde im Jahr 2008 von einem Investor übernommen und der Kläger sollte für weitere fünf Jahre Vorstandsmitglied bleiben. Zeitgleich mit der Übernahme wurde ein Managementbeteiligungsprogramm ins Leben gerufen, an dem sich auch der Kläger beteiligte. Im Rahmen des Beteiligungsvertrags verpflichtete sich der Kläger in Abhängigkeit vom Eintritt eines sog. Good oder Bad Leaver Ereignisses, seinen erworbenen Anteil an ein Mitglied der A Gruppe zu bestimmten Bedingungen zurückzuübertragen.

Zum 31. Dezember 2010 wurde das Anstellungsverhältnis des Klägers mit der A einvernehmlich beendet. Gemäß der Beteiligungsvereinbarung wurde der Anteil durch den Kläger zu einem Kaufpreis von 1 EUR an ein Mitglied der A Gruppe übertragen. In seiner Einkommensteuererklärung machte der Kläger einen Veräußerungsverlust nach § 17 EStG geltend. Dieser wurde im Einkommensteuerbescheid vom Finanzamt nicht berücksichtigt. Zur Begründung führte das Finanzamt aus, dass die Vermutung eines Missbrauchs rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten i. S. von § 42 AO naheliege, da keine Gewinne ausgeschüttet wurden und der Veräußerungspreis von 1 EUR nicht nachvollziehbar sei.

Entscheidung:

Das FG Hamburg hat wie folgt entschieden:

1. Die zulässige Klage hat Erfolg: Der angefochtene Einkommensteuerbescheid ist rechtswidrig. Das Finanzamt hat zu Unrecht den auf den Kläger entfallenden Verlust nicht als Veräußerungsverlust i. S. d. § 17 EStG berücksichtigt.
2. Die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 Satz 1 EStG sind erfüllt, da zum einen eine Beteiligung des Klägers über 1 % in den letzten fünf Jahren vorliegt. Zum anderen geht das FG davon aus, dass keine unentgeltliche Übertragung der Anteile stattgefunden hat, da beim Kläger keine Absicht bestand, den Empfänger unentgeltlich zu bereichern. Eine Veräußerung kann vielmehr auch dann vorliegen, wenn ein Entgelt auch nur in symbolischer Höhe von 1 EUR geleistet wird. Des Weiteren spricht für eine entgeltliche Veräußerung die Tatsache, dass der Kläger und die G GmbH keine nahestehenden Personen sind.

Gründe für die Zulassung der Revision lagen nicht vor. Das Urteil ist rechtskräftig.

Praxishinweis:

Das FG Hamburg bestätigt das Urteil vom Bundesfinanzhof vom 4. Oktober 2016 (IX R 43/15) und führt dessen Argumentation konsequent fort. Fraglich ist bei Vorliegen eines Managementbeteiligungsplans regelmäßig, ob die Kapitalüberlassung – d. h. die Sonderrechtsbeziehung – durch das Arbeitsverhältnis überlagert wird. Der BFH hat mit o. g. Urteil entsprechend seiner ständigen Rechtsprechung erneut klargestellt, dass eine Kapitalbeteiligung eine Sonderrechtsbeziehung darstellt, welche auch selbstständig und losgelöst vom Arbeitsverhältnis bestehen kann.

Des Weiteren hat der BFH in seiner Entscheidung vom 4. Juni 2016 die Maßgeblichkeit von Marktpreis und effektivem Verlustrisiko beim Erwerb solcher Mitarbeiterbeteiligungen betont.

Genau diese wird auch in dem aktuellen BFH-Urteil vom 15. März 2018 (VI R 8/16) betont: Erwirbt ein Arbeitnehmer Unternehmensanteile seines Arbeitgebers verbilligt, so wird dieser Vorteil bereits bei Einräumung bzw. verbilligten Erwerb als Arbeitslohn qualifiziert.

Einschränkend ist jedoch zu erwähnen, dass selbst bei einem Erwerb von Anteilen zum Marktpreis weiterhin das Risiko der Einordnung von vermeintlichen Kaufpreiszahlungen zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit anstelle zu den Einkünften aus Kapitalvermögen besteht – wie das Urteil vom FG München vom 3. August 2017 (2 V 814/17) vor Augen führt.

Das Thema der Beteiligung von leitenden Angestellten ist daher weiterhin facettenreich. Das Urteil des BFH vom 4. Juni 2016 bringt wertvolle Klarheit und Impulse für die Praxis. Nichtsdestotrotz sind in der Praxis die vom BFH definierten Anforderungen und Rahmenbedingungen streng im Auge zu behalten, um einer möglichen Umklassifizierung von Einkünften vorzubeugen, wie das o. g. Urteil des FG München eindrucksvoll unter Beweis stellt.

StB Erik Muscheites, Tel.: +49 69 9585-6404,
E-Mail: erik.muscheites@pwc.com

Marina Singer, Tel.: +49 69 9585-3049,
E-Mail: marina.singer@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

China: Einkommenssteuerreform - Die bedeutendste Neugestaltung in 38 Jahren

Der Entwurf zur Änderung des Einkommensteuergesetzes (IIT Law) wurde während der dritten Sitzung des Ständigen Ausschusses des 13. Nationalen Volkskongresses (NPC) erstmals überprüft. Am 29. Juni 2018 wurde der Änderungsentwurf auf der Webseite vom NPC veröffentlicht. Die zweite Durchsicht erfolgte am 27. August 2018. Das dritte/finale Review des Entwurfs ist ggf. noch zu erwarten.

Zu den wichtigsten Änderungen, die Einzelpersonen und/oder Unternehmen beim internationalen Mitarbeiterereinsatz betreffen können, gehören:

Wichtig sind neue Regeln für die Bestimmung der unbeschränkten bzw. beschränkten Steuerpflicht in China: Eine natürliche Person ohne Wohnsitz in China, die sich an 183 Tagen oder mehr in China aufgehalten hat, wird zukünftig als unbeschränkt Steuerpflichtiger angesehen. Nach bisheriger Gesetzlage ist die Grenze für die unbeschränkte und beschränkte Steuerpflicht ein Jahr.

Es erfolgt eine Konsolidierung bestimmter zu versteuernder Einkunftsarten. Die Steuersätze haben sich ebenfalls geändert. Die neue Steuertabelle wird am 1. Oktober 2018 in Kraft treten.

Ab 1. Oktober 2018 erhöht sich der Grundfreibetrag leicht von RMB 3.500/Monat auf RMB 5.000/Monat (RMB 60.000/Jahr). Allerdings wird der zusätzliche Sonderfreibetrag von 1.300 RMB/Monat für ausländische Arbeitnehmer, die in China berufstätig sind, abgeschafft.

Bemerkenswert ist die Einführung spezifischer zusätzlicher Abzugsmöglichkeiten, zu denen nicht nur Schulkosten von Kindern und schwerer Krankheit zählen, sondern auch Abzüge für Fortbildungs- und Unterkunftskosten.

Es wird eine eindeutige Steueridentifikationsnummer eingeführt.

Empfehlung:

Unternehmen mit Entsendungen und Projekteinsätzen in China sollten die Auswirkungen auf die Abwicklungsprozesse und die Vergütungs- sowie die Kostensituation prüfen einschließlich notwendiger Kommunikation an die Mitarbeiter. PwC Experten in Deutschland und China unterstützen gern.

Xiaowen Yan, Tel.: +49 89 5790-5744,

E-Mail: xiaowen.yan@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

Lohnsteuerrecht

Urteil des Sächsischen Finanzgerichts zum Zeitpunkt des Zuflusses bei der Hingabe von Tankgutscheinen an Arbeitnehmer

Das Sächsische Finanzgericht hat mit Urteil vom 9. Januar 2018 (3 K 511/17) entschieden, dass bei Tankgutscheinen, die einem Arbeitnehmer für mehrere Monate im Voraus zugewendet werden, der gesamte Sachbezug auch dann bereits bei Übergabe der Gutscheine als zugeflossen gilt, wenn der Arbeitnehmer nach schriftlichen Vorgaben des Arbeitgebers pro Monat immer nur einen Gutschein im Gesamtwert von maximal 44 EUR einlösen darf.

Sachverhalt

Die Klägerin wandte bestimmten Mitarbeitern in den Streitjahren jährlich 8 Tankgutscheine als Anerkennung für besondere Leistungen im vorangegangenen Jahr im Einzelwert von je 44 EUR zu, die sie zuvor bei einer Mineralölgesellschaft erworben und den Kaufpreis sofort entrichtet hatte. Diese Zuwendung hatte zum Ziel, die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von monatlich 44 EUR zu nutzen und somit die Steuer- sowie Sozialversicherungsfreiheit des Bezuges sicherzustellen. In Folge dieser Planung wurden die Tankgutscheine bei der Lohnsteuer außer Acht gelassen.

Die Besonderheit im vorliegenden Fall lag darin, dass die Tankgutscheine nicht monatlich an die Mitarbeiter ausgegeben wurden, sondern aus betriebsorganisatorischen Gründen einmalig pro Jahr an die bezugsberechtigten Mitarbeiter in Einheiten zu je 8 Stück übergeben wurden.

Um die Steuer- sowie Sozialversicherungsfreiheit weiterhin zu gewährleisten, wurde den Mitarbeitern bei dieser Gelegenheit ein Anschreiben sowie ein zusätzliches Merkblatt ausgehändigt, in welchem die Mitarbeiter dazu angehalten wurden, maximal einen der Gutscheine pro Monat einzulösen und dies mittels Quittung nachzuweisen.

Da die Karten jedoch weder personengebunden waren noch über eine technische Beschränkung hinsichtlich des Zeitpunktes der Einlösung verfügten, war die Nutzung von mehr als einer Karte pro Monat technisch dennoch möglich. Das hatte jedenfalls in einem Ausnahmefall zur Folge, dass ein Mitarbeiter mehr als einen der Gutscheine im selben Monat einlöste.

Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung wurde die Frage nach dem Zuflusszeitpunkt und dem Zeitpunkt der Verschaffung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht aufgeworfen. Aus Sicht der Finanzverwaltung war nämlich der Gesamtbetrag aller acht Tankgutscheine den jeweiligen Arbeitnehmern bereits in dem Moment zugeflossen, indem die Tankgutscheine überreicht wurden. Die Folge hieraus war nach Auffassung der Verwaltung, dass der Gesamtbetrag pro Mitarbeiter in Höhe von jeweils 352 EUR im Rahmen der Pauschalversteuerung gemäß § 37b EStG mit 30 % im Zeitpunkt der Hingabe zu versteuern sei.

Da der Einspruch, den die Klägerin mit der Begründung eingelegt hatte, dass die Mitarbeiter verpflichtet worden seien, lediglich einen Gutschein pro Monat einzulösen, erfolglos blieb, wurde beim Sächsischen Finanzgericht Klage erhoben.

Entscheidung des Sächsischen Finanzgerichts

Das Gericht folgte in seiner Entscheidung den Ausführungen der Finanzverwaltung, die mit Verweis auf die Lohnsteuer-Richtlinien dahingehend argumentiert hatte, dass der Rechtsanspruch eines Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten stets mit Hingabe des Gutscheines erfolge und somit den Arbeitnehmern die wirtschaftliche Verfügungsmacht an dem Gesamtbetrag in Höhe von 352 EUR bereits mit Überreichen der Gutscheine verschafft worden sei. Die Forderung des Finanzamtes auf pauschale Nachversteuerung der Gesamtwerte der Tankgutscheine im Rahmen des § 37b EStG sah das Gericht als berechtigt an.

In der Urteilsbegründung bestätigte das Gericht, dass es sich bei Tankgutscheinen um Sachbezüge handelt und berief sich auf den Grundsatz, dass eine Steuerfreiheit von Sachbezügen nur gewährt werden kann, so lange die Freigrenze von 44 EUR pro Monat nicht überschritten wird. Es bestätigte hierbei ebenfalls, dass eine Übertragung der Freigrenze auf den Folgemonat oder die Hochrechnung auf einen Jahresbetrag nicht möglich sei.

Als Zuflusszeitpunkt war laut Gericht der Moment der Hingabe der Gutscheine zu erachten, da zu diesem Zeitpunkt den Arbeitnehmern die wirtschaftliche Verfügungsmacht an den Sachbezügen verschafft worden sei. Der Zeitpunkt der Einlösung des Gutscheines sei im vorliegenden Fall unerheblich, da ein Arbeitnehmer bei der Hingabe von Gutscheinen für bei einem Dritten zu beziehende Güter bereits mit Hingabe über den Gutschein verfügen kann, ohne dass der Arbeitgeber hierauf noch eine Einflussmöglichkeit hat. In der Anweisung der Klägerin an die Mitarbeiter, lediglich einen Gutschein pro Monat einzulösen, sah das Gericht keine rechtliche Einflussmöglichkeit auf die Verwendung der Gutscheine, da der Tankgutschein nach Auffassung des Gerichts ein Art Wertpapier darstellt, mit dem der Arbeitnehmer ohne Zutun des Arbeitgebers Grundsätzlich nach Belieben verfahren könne.

Das Gericht führte hierzu aus, dass wenn zum Beispiel die Gutscheine direkt bei der Klägerin einzulösen gewesen wären und die Klägerin somit die Erfüllung hätte verweigern können, ein Zufluss erst zum Zeitpunkt der Einlösung zu bejahen gewesen wäre. Da die Klägerin im vorliegenden Fall jedoch nach Übergabe der Gutscheine keinerlei Einfluss mehr auf die Verwendung der Gutscheine gehabt hätte, entschied das Gericht zugunsten des beklagten Finanzamtes.

Fazit

Das Urteil des Sächsischen Finanzgerichtes ist für die steuerliche Praxis insofern bedeutsam, als dass es bereits bestehende Regelungen zum Zuflusszeitpunkt von Arbeitslohn in Form von Sachleistungen bestätigt, diese jedoch darüber hinaus durch die Untersuchung der Regularien zur praktischen Umsetzung im Unternehmen näher konkretisiert. Da Tankgutscheine an Arbeitnehmer im allgemeinen Geschäftsverkehr weit verbreitet sind, kann das vorliegende Urteil auch für andere Arbeitgeber als Leitfaden zur Planung der Ausgabe von Gutscheinen herangezogen werden.

Arbeitgeber, die mit der Übergabe von bei Dritten einzulösenden Gutscheinen die monatliche Freigrenze ausnutzen wollen, müssen somit einen monatlichen Zufluss von maximal 44 EUR sicherstellen. Zu beachten ist weiterhin, dass weitere Sachbezüge auf die Freigrenze anzurechnen sind. Hierunter können gegebenenfalls auch gutscheinbezogene Karten rechnen.

Sollten Sie beabsichtigen, ein ähnliches Belohnungssystem in Ihrem Unternehmen zu implementieren, so steht Ihnen das Lohnsteuer team von PwC bei der Planung der praktischen Umsetzung gerne als Ansprechpartner zur Verfügung.

Annette Schuster, Tel.: +49 711 25034-1356,
E-Mail: annette.schuster@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

Sozialversicherung

Die vorläufigen Sozialversicherungsrechengrößen für 2019

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Rahmen des Referentenentwurfs zur Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung die nachstehenden Rechengrößen für das Jahr 2019 vorgelegt. Die Rechengrößen werden jährlich aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen ermittelt und festgelegt. Für die Ermittlung wird die Einkommensentwicklung im Jahr 2017 zugrunde gelegt. Diese betrug im Bundesgebiet 2,52 %, in den alten Bundesländern 2,46 % und in den neuen Bundesländern 2,83 %. Zudem wird die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (ohne „Ein-Euro-Jobs“) berücksichtigt.

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.8000 €
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.200 €	98.400 €	7.600 €	91.200 €
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.8000 €
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- und Pflegeversicherung	5.062,50 €	60.750 €	5.062,50 €	60.750 €
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- und Pflegeversicherung	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.115 €* 37.380 €* 38.901€		2.870 €	34.440 €
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung				

* gilt bundeseinheitlich in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Sofern die Bundesregierung die vorgelegte Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung für 2019 beschließt und der Bundesrat dieser zustimmt, wird die Verordnung im Bundesgesetzblatt verkündet.

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an.

Juliette Leybold, Tel.: +49 69 9585-2121,
E-Mail: juliette.leybold@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

Verlängerung der Übergangsregelung zur Durchführung des maschinellen A1 Antragsverfahrens

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben am 28. Juni 2018 in der Besprechung zum gemeinsamen Meldeverfahren eine Kompromisslösung geschaffen, wonach im begründeten Einzelfall bis zum 30. Juni 2019 weiterhin Papieranträge eingereicht werden können.

Hintergrund

Das elektronische A1 Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Entsendungen in ein Land der EU/des EWR oder der Schweiz, das bereits seit dem 1. Januar 2018 aus entsprechenden systemgeprüften Abrechnungsprogrammen beantragt werden kann, wird zum 1. Januar 2019 für alle Arbeitgeber verpflichtend.

Bislang konnte dem Arbeitnehmer zum Nachweis, dass während der Entsendung weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften gelten, die A1-Bescheinigung, oder eine Kopie des A1-Antrags, mitgegeben werden. Dies ist im maschinellen Verfahren nicht mehr möglich. Insoweit benötigen Arbeitgeber künftig eine maschinelle Antragsbestätigung. Da es bei der Umsetzung des Verfahrens in der ersten Phase des neuen maschinellen Verfahrens noch zu Unstimmigkeiten kommen kann bzw. gekommen ist, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen, dass Arbeitgeber im begründeten Einzelfall bis zum 30. Juni 2019 weiterhin Papieranträge einreichen können. Dies setzt voraus, dass die Arbeitgeber im Einzelfall zum 1. Januar 2019 noch nicht in der Lage sind, maschinelle Anträge zu stellen.

A1-Bescheinigung auch bei kurzen Dienstreisen erforderlich

In der Regel haben viele Arbeitgeber, insbesondere bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen in ein Land der EU/des EWR oder der Schweiz, in der Vergangenheit keine A1-Bescheinigung beantragt. Doch auch kurze Dienstreisen ins Ausland gelten als Entsendungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne und somit ist eine A1-Bescheinigung erforderlich. Eine zeitliche Toleranzgrenze für Entsendungen sehen die EU-Regelungen nicht vor.

Neben den internen Herausforderungen, wonach die organisatorische Abwicklung von Dienstreisen in den Unternehmen für gewöhnlich nicht mit der Schnittstelle der Entgeltabrechnung verknüpft ist, kommt noch hinzu, dass verstärkte Prüfungen der Sozialversicherungsbehörden im EU-Ausland (insbesondere in Frankreich und Österreich) erfolgen. Um Geldstrafen zu vermeiden oder gar un verrichteter Dinge die Rückreise antreten zu müssen, sind die Arbeitgeber gezwungen, sich schnell anzupassen.

Auf die richtige Antragstellung achten

Auch wenn die technischen und organisatorischen Voraussetzungen zur Umsetzung des maschinellen Verfahrens im Unternehmen implementiert werden, ist auch auf eine fachlich korrekte Antragstellung zu achten. Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist grundsätzlich bei der Krankenkasse zu stellen. Bei Arbeitnehmer die privat krankenversichert sind und/oder ggf. zusätzlich berufsständisch versorgt sind, ist jedoch die Deutsche Rentenversicherung bzw. die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zuständig. Hinzu kommt, dass die EU-Verordnung gesonderte Regelungen für Mitarbeiter vorsieht, die innerhalb eines Jahres regelmäßig in unterschiedlichen EU- Mitgliedstaaten physisch tätig sind. Das Antragsverfahren hierzu ist über die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) abzuwickeln.

Gerne unterstützen wir Sie bei der entsprechenden Antragstellung für den Verbleib der entsendeten Mitarbeiter im deutschen Sozialversicherungssystem bzw. bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung, welches Antragsverfahren durchzuführen ist.

Simone Kriegel, Tel.: +49 69 9585-3722,
E-Mail: simone.kriegel@pwc.com

Daniel Concellon, Tel.: +49 211 981-4699,
E-Mail: daniel.concellon@pwc.com

Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.

Service

Webinar international

Webcast: The EU impact of the posted workers directive

9. Oktober 2018 12:00 Uhr

On 9th October 2018 12:00 (UK time) we will be hosting an international webcast on the developments in the European Union on the Posted Workers Directive (PWD) and the Enforcement Directive (PWED). This webcast will cover the upcoming changes in the PWD and the impact on global mobility, together with the local implementation of the Enforcement Directive by each member state. Register Now!

<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/posted-workers-and-enforcement-directive-webcast.html>

Webinar national

Aktuelles aus Bilanz-, Arbeits- und Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung

11. Oktober 2018

Digitalisierung und fortschreitende Globalisierung

25. Oktober 2018

Unternehmerische Mitbestimmung Deluxe

29. November 2018

Wenn Sie sich für die oben genannten Veranstaltungen interessieren oder anmelden möchten, so bitten wir Sie sich an unserem Event-Service zu wenden, da die Anmeldungen z. Z. noch nicht aktiv geschaltet sind. Unser Event-Management erreichen Sie per E-Mail: event_services@de.pwc.com.

Round Table Veranstaltungen

Expat-Payroll: Herausforderung bei der Gehaltsabrechnung in Fällen grenzüberschreitender Arbeitnehmertätigkeit ab 1. Januar 2019

18. Oktober 2018 in Stuttgart,
28. November 2018 in Berlin
29. November 2018 Frankfurt

Die neuen Verwaltungsregelungen zur Ermittlung des steuerpflichtigen Arbeitslohns bei teilweiser Steuerpflicht von Arbeitnehmern in Deutschland sind ab 1. Januar 2019 verbindlich anzuwenden. Die tageweise Erfassung von Arbeitslohn im laufenden Lohnsteuerverfahren stellt bereits jetzt hohe Anforderungen an die Prozesse in der Entgeltabrechnung. Wir möchten Ihnen hierzu anhand von Praxisbeispielen die neuen Regelungen erklären sowie Fallstricke und Lösungswege aufzeigen.

HR in der Cloud

22. November 2018 in Hamburg

Aktuelles Steuerrecht

29. November 2018 in Düsseldorf

Thema Vergütungsstrukturierung für Führungskräfte

6. Dezember 2018 in München

Wenn Sie sich für die oben genannten Veranstaltungen interessieren oder anmelden möchten, so bitten wir Sie sich an unserem Event-Service zu wenden, da die Anmeldungen z. Z. noch nicht aktiv geschaltet sind. Unser Event-Management erreichen Sie per E-Mail: event_services@de.pwc.com.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 2636-5363

sabine.ziesecke@pwc.com

Düsseldorf

Manuela Vickermann

Tel.: +49 211 981-2724

manuela.vickermann@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.

Katja Lehmann

Tel.: +49 30 2636-5393

katja.lehmann@pwc.com

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.

© September 2018 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.