

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 2,
März 2018

People and Organisation Newsletter

pwc

Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Lohnsteuerrecht	3
Lohnsteuerliche Erfassung von Brennstoffzellenfahrzeugen.....	3
Lohnsteuerliche Anrufungsauskunft	4
Arbeits- und Migrationsrecht	5
Weisungsrecht des Arbeitgebers.....	5
Betriebsrentenstärkungsgesetz, Reine Beitragszusage, Tarifrente.....	7
Anträge nach § 29 Abs. 5 BeschV.....	8
Publikationen	9
HC Management	10
Fit für die Zukunft: Entwicklungswshops für Vertriebsmitarbeiter	10
Service	12
Webinar	12
Internationale Mobilität	12
Über uns	13
Ihre Ansprechpartner	13
Ihre Fachansprechpartner.....	13
Redaktion	13
Bestellung und Abbestellung	14

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Ab dem 1. Januar 2018 anwendbare DBAs

Das neue **DBA-Armenien** (Revisionsabkommen 2016), das neue **DBA-Finnland** (Revisionsabkommen 2016) und das neue **DBA-Turkmenistan** (Revisionsabkommen 2016) sind im November 2017 in Kraft getreten und jeweils grundsätzlich ab 1. Januar 2018 anzuwenden.

Indien

Die indische Behörde („Authority for Advance Rulings“, AAR) hat in der Entscheidung Nr. 1299/2012 vom 29. Januar 2018 befunden, dass ein Arbeitgeber eines in Indien beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmers, der seine Tätigkeit im Ausland ausübt, nicht zum indischen Lohnsteuereinbehalt auf den Arbeitslohn verpflichtet ist, der nicht der indischen Besteuerung unterliegt.

Im Falle von in Indien unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die ins Ausland entsandt sind, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Umständen im indischen Lohnsteuerverfahren die im Ausland auf die Arbeitnehmereinkünfte erhobene Steuer, auf die indische Lohnsteuer anrechnen.

Schweden

Das schwedische Bundesamt für Finanzen (STA) hat kürzlich ein Memorandum mit dem Vorschlag veröffentlicht, als Arbeitgeber i.S.d. sogenannten 183-Tageregelung den „wirtschaftlichen Arbeitgeber“ anzusehen. Die schwedische Regierung unterstützt diesen Vorschlag grundsätzlich und beabsichtigt, diesen als Gesetzesinitiative dem schwedischen Parlament im Laufe des Jahres 2018 zur Abstimmung vorzulegen. Sofern die Initiative Gesetzeskraft erlangt, könnte der wirtschaftliche Arbeitgeberbegriff ab dem 1. Januar 2019 Anwendung finden.

Die 183-Tageregelung findet sich sowohl in einer Art 15 OECD-MA korrespondierenden Vorschrift in den Abkommen wieder, die Schweden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung mit anderen Staaten geschlossen hat sowie in einem nationalen, schwedischen Gesetz, welches die Besteuerung von beschränkt steuerpflichtigen Personen regelt.

Aktuell wird für die Auslegung des Arbeitgeberbegriffs dieser Vorschriften der Arbeitgeber herangezogen, der dem Arbeitnehmer für seine Leistung eine Vergütung schuldet, was i.d.R. der „formale“ (vertragliche) Arbeitgeber ist. Der „wirtschaftliche“ Arbeitgeberbegriff soll nach Ansicht des STA grundsätzlich sowohl für die nationale Regelung als auch für die DBAs mit Schweden zur Anwendung kommen. Zur Bestimmung des wirtschaftlichen Arbeitgebers wird empfohlen, sich an den Kriterien des § 8.14 des OECD-Kommentars zu Art 15 OECD-MA zu orientieren.

Von Anne-Inger Bergerhoff, Tel +49 30-2636-4804, Anne-inger.bergerhoff@pwc.com

Lohnsteuerrecht

Lohnsteuerliche Erfassung von Brennstoffzellenfahrzeugen

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hatte bereits mit Schreiben vom 5. Juni 2014 (IV C 6 - S 2177/13/10002) zu Fragen der Ermittlung des maßgebenden Listenpreises sowie des zu versteuernden Nutzungswertes betreffend Elektrofahrzeuge und extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge Stellung genommen. Dort wurde auch ausgeführt, dass für Brennstoffzellenfahrzeuge ergänzende Regelungen aufgenommen werden, sobald diese allgemein marktgängig sind. Das BMF-Schreiben vom 24. Januar 2018 (IV C 6 - S 2177/13/10002, DOK: 2018/0017462) konkretisiert die Regelungen.

Hintergrund

Die in Elektro- sowie Elektrohybridfahrzeugen verbauten Batteriesysteme sind im Vergleich zu „konventionellen“ Antriebsformen regelmäßig mit deutlich höheren Anschaffungskosten verbunden. Dies würde zu einer Erhöhung des lohnsteuerlich zu erfassenden Nutzungswertes solcher Fahrzeuge führen. Der Gesetzgeber erkannte diese Problematik und regelte in § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Satz 2 EStG einen entsprechenden Nachteilsausgleich. Dieser sieht im Förderzeitraum 2013 bis 2022 sowohl für den Bereich der Gewinn- als auch der Überschusseinkünfte vor, dass durch den Ansatz gestaffelter Abschläge eine Abmilderung oder gar gänzliche Verhinderung einer etwaigen steuerlichen Mehrbelastung für Nutzer von Elektrofahrzeugen herbeigeführt wird.

Pauschale Ermittlung des Nutzungswertes für Elektro- und Elektrohybridfahrzeuge

Der Bruttolistenpreis ist Ausgangsgröße für die Ermittlung des geldwerten Vorteils nach der sog. Ein-Prozent-Methode. Maßgeblich ist hierbei der inländische Listenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung des Kraftfahrzeugs zuzüglich der Kosten für eine (bereits eingebaute) Sonderausstattung einschließlich der insgesamt anfallenden Umsatzsteuer. Nach Feststellung des so ermittelten Bruttolistenpreises ist dieser anschließend pauschal für die darin enthaltenen Kosten des Batteriesystems zu mindern. Der Minderungs- und der Höchstbetrag richten sich nach dem Anschaffungsjahr und der Batteriekapazität des jeweiligen Kraftfahrzeugs und können anhand einer im BMF-Schreiben enthaltenen Übersicht abgelesen werden. Für ein im Jahr 2018 angeschafftes Fahrzeug beträgt der Minderungsbetrag z. B. 250,00 EUR je kWh der Batteriekapazität; maximal darf der Bruttolistenpreis für in 2018 angeschaffte oder erstzugelassene Fahrzeuge um 7.500,00 EUR gemindert werden.

Klarstellend führt das BMF aus, dass eine Minderung der Bemessungsgrundlage nur dann vorzunehmen ist, wenn der Bruttolistenpreis die Kosten des Batteriesystems bereits bei Anschaffung beinhaltet. Wird das Batteriesystem folglich nicht zusammen mit dem Kraftfahrzeug angeschafft, sondern ist für dessen Überlassung ein zusätzliches Entgelt, z. B. in Form von Leasingraten, zu entrichten, kommt eine Minderung der Bemessungsgrundlage nicht in Betracht.

Minderungsbetrag für Brennstoffzellenfahrzeuge

Nach den ergänzenden Regelungen im aktuellen BMF-Schreiben ist die Batteriekapazität von Elektro- und Elektrohybridfahrzeugen die im Brennstoffzellenfahrzeug gespeicherte Energie vergleichbar. Dieser Wert wird in der Zulassungsbescheinigung Teil 1 in Ziffer 22 angegeben und ist für die Ermittlung des jeweiligen Minderungsbetrags heranzuziehen.

Im Übrigen gelten die Ausführungen im Bezugsschreiben aus 2014 analog auch für Brennstoffzellenfahrzeuge.

Fazit

Das vorgestellte Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung weitet die Regelungen zu Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge auch auf Brennstoffzellenfahrzeuge aus. Damit ist eine weitere steuerliche Förderung zu alternativen Antriebstechniken umgesetzt worden.

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

Lohnsteuerliche Anrufungsauskunft

Die zutreffende Handhabung lohnsteuerlicher Sachverhalte stellt die Arbeitgeberpraxis nicht selten vor komplexe Herausforderungen. Häufig sind einschlägige Vorschriften, Rechtsprechung oder Verwaltungsanweisungen nicht klar genug, um den konkreten Fall zu lösen. In solchen Fällen kann es angezeigt sein, eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft gem. § 42e EStG zu stellen. Die hierfür geltenden Regelungen schildert ein BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2017 (IV C 5 – S 2388/14/10001).

Allgemeine Grundsätze

Das Betriebsstättenfinanzamt hat auf eine Anfrage eines Beteiligten eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft zu erteilen. Als möglicher Antragsteller kommen daher zum einen der Arbeitgeber, der die Pflichten des Arbeitgebers erfüllenden Dritten (vgl. § 38 Abs. 3a EStG) und andererseits der Arbeitnehmer in Betracht.

Eine solche Auskunft ist – im Unterscheid zur verbindlichen Auskunft nach Treu und Glauben – stets gebührenfrei.

Der Antrag muss konkrete Rechtsfragen enthalten, die für den jeweiligen Einzelfall von Bedeutung sind.

Zuständigkeit

Eine Auskunft wird grundsätzlich vom zuständigen (lohnsteuerlichen) Betriebsstättenfinanzamt erteilt. Sollte ein Arbeitgeber mehrere Betriebsstätten haben, so hat das zuständige Finanzamt seine Auskunft mit den anderen Finanzämtern abzustimmen, wenn und soweit es sich um einen Fall von eigenem Gewicht handelt. Ähnliches gilt, wenn mehrere Arbeitgeber unter einer einheitlichen Leitung zusammengefasst sind. Hier sollte, jedenfalls auf entsprechenden Antrag des Auskunftersuchenden eine verwaltungsinterne Abstimmung vorgenommen werden. Das für die Konzernzentrale zuständige Finanzamt soll die entsprechende Koordination vornehmen.

Form

Die Antragstellung ist formlos; sie könnte auch mündlich oder telefonisch erfolgen. In der Praxis wird gleichwohl ein schriftlicher Antrag dem zuständigen Finanzamt eingereicht.

Verfahrensrechtliches

Die erteilte Auskunft ist ein feststellender, aber nicht vollziehender Verwaltungsakt im Sinne der Abgabenordnung. Daher gelten die allgemeinen Regelungen wie etwa zur Bestimmtheit, Form, Bekanntgabe sowie zur Berichtigung offenbarer Unrichtigkeiten unmittelbar. Eine weitere Folge der Qualifikation als Verwaltungsakt ist, dass einer ablehnenden Auskunft mit Einspruch und Klage begegnet werden kann.

Eine Anrufungsauskunft kann mit Wirkung für die Zukunft aufgehoben oder geändert werden. Für den Fall, dass die Auskunft mit zeitlicher Befristung erteilt wurde, endet die Wirksamkeit der Auskunft mit entsprechendem Zeitablauf.

Bindungswirkung

Soweit der im Antrag geschilderte Sachverhalt dem tatsächlichen entspricht, ist das Finanzamt an die in einer Anrufungsauskunft erteilten Aussagen gebunden. Eine spätere Inhaftungnahme des Arbeitgebers ist damit ausgeschlossen, wenn er sich an die Auskunft gehalten und z.B. keine Lohnsteuern einbehalten und abgeführt hat. Die Bindungswirkung erstreckt sich auf das Lohnsteuerverfahren, nicht jedoch auf das Veranlagungsverfahren. Das bedeutet, dass ein Wohnsitzfinanzamt eines beteiligten Arbeitnehmers eine vom Betriebsstättenfinanzamt abweichende Rechtsmeinung vertreten kann.

Die Anrufungsauskunft trifft eine Regelung dahingehend, wie das zuständige Finanzamt den vom Antragsteller geschilderten Sachverhalt gegenwärtig beurteilt. Sollte nach erfolglosem Einspruch Klage erhoben werden, überprüft das FG die Auskunft sachlich nur daraufhin, ob der vom Antragsteller geschilderte Sachverhalt zutreffend erfasst und nicht evident fehlerhaft ist. Dieser durch eine BFH-Entscheidung aufgestellte Grundsatz zeigt, dass die Klage gegen eine ablehnende Auskunft nicht zwingend das probate Mittel ist, um Recht zu bekommen; und dies gleich gar nicht, wenn die Haltung der Finanzverwaltung zu einer Rechtsfrage im Vorfeld bekannt ist.

Fazit

Das BMF-Schreiben stellt die aktuelle Sichtweise der Finanzverwaltung betreffend die Stellung und Erteilung einer lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft im Sinne des § 42e EStG dar. Dabei werden die Grundsätze der neueren Rechtsprechung berücksichtigt.

Gerade mit Blick auf die Einführung neuer Vergütungsmodelle ist die Beantragung einer Auskunft nach § 42e EStG aus haftungsrechtlicher Sicht in den meisten Fällen anzuraten.

Vor dem Hintergrund, dass ein Beteiligter kein Rechtsanspruch auf Bestätigung seiner Rechtsauffassung hat, stellt die lohnsteuerliche Anrufungsauskunft nicht immer das geeignete Mittel dar, um eine zur Verwaltung abweichende Auffassung auch vor der Finanzgerichtsbarkeit durchzusetzen. Daher sollte im Einzelfall geprüft werden, ob ein Antrag nach § 42e EStG gestellt werden sollte.

Wenn Sie Fragen zur Beantragung einer Anrufungsauskunft haben, stehen Ihnen die Experten von PwC gern zur Verfügung.

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

Arbeits- und Migrationsrecht

Weisungsrecht des Arbeitgebers

Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht - auch nicht vorläufig - an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung). [amtl. Leitsatz]

Worum es geht:

Im Arbeitsverhältnis obliegt es dem Arbeitgeber, die im Arbeitsvertrag zumeist nur dem Rahmen nach umschriebene Leistungspflicht des Arbeitnehmers zu konkretisieren. So kann der Arbeitgeber einseitige Vorgaben bezüglich Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung machen, wenn diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Geregelt wird dies durch § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO), der neben den vorgenannten „äußeren Grenzen“

des Direktionsrechts (d.h. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze) auch eine „*innere Grenze*“ des Direktionsrechts bestimmt: der Arbeitgeber kann das Direktionsrecht nur „nach billigem Ermessen“ ausüben. Bei der Ausübung des Direktionsrechts sind also jeweils die wesentlichen Umstände des Falls abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

Im betrieblichen Alltag wird sich der Arbeitnehmer jedoch des Häufigeren die Frage stellen, ob bestimmte Arbeitgeberweisungen der erforderlichen Billigkeit entsprechen. Da insoweit die Rechtmäßigkeit der Weisung in Zweifel steht, bedarf der Klärung, wie in dieser Situation vorzugehen ist.

Was bisher nach der Rechtsprechung galt:

Für eine solche Konstellation hatte der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zuletzt entschieden, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts – sofern sie nicht aus anderen Gründen unwirksam sei – nicht hinwegsetzen dürfe, sondern entsprechend § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB die Gerichte für Arbeitssachen anrufen müsse (BAG, Urteil vom 22.02.2012, 5 AZR 249/11). Denn eine lediglich unbillige Arbeitgeberweisung sei nicht nichtig, sondern gemäß § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB nur unverbindlich. Und über eine solche – wenn auch unverbindliche – Arbeitgeberweisung dürfe sich der Arbeitnehmer nicht einfach hinwegsetzen, sondern sei – wegen der das Arbeitsverhältnis prägenden Weisungsgebundenheit – vorläufig an die Weisung gebunden, bis deren Unverbindlichkeit durch rechtskräftiges Urteil feststehe.

In der Praxis bedeutete dies: Folgte der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung nicht, so riskierte er, seine Vergütungsansprüche zu verlieren oder gar gekündigt zu werden – dies selbst dann, wenn im Nachhinein die Unbilligkeit der Weisung gerichtlich festgestellt wurde.

Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung:

Nunmehr hat das BAG mit einer Entscheidung des Zehnten Senats die bisherige Rechtsauffassung aufgegeben und bestätigt, dass ein Arbeitnehmer einer unbilligen Arbeitgeberweisung nicht – auch nicht vorläufig – Folge leisten muss (BAG, Urteil vom 18.10.2017, 10 AZR 330/16). Denn das einseitige Leistungsbestimmungsrecht gemäß § 106 GewO dürfe stets nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden, so dass eine unbillige Leistungsbestimmung gesetzwidrig sei und keine Bindungswirkung begründe.

Im Rahmen der verfahrensrechtlichen Divergenzanfrage hat auch der Fünfte Senat des BAG diese Rechtsprechungsänderung bestätigt.

Praxishinweise & Auswirkungen

Mit der aktuellen Rechtsprechungsänderung kann ein Arbeitnehmer die Befolgung einer von ihm als unbillig empfundenen Weisung verweigern, ohne die bisherige Risikolast zu fürchten. Eine Klagelast zur Herbeiführung einer gerichtlichen Entscheidung trifft insoweit nicht zu. Doch auch künftig ist Arbeitnehmern wohl zu raten, die Entscheidung zur Nichtbefolgung einer als unbillig empfundenen Weisung gut abzuwägen. Denn verhängt der Arbeitgeber aufgrund der Nichtbefolgung eine Sanktion, hat die betreffende Sanktion Bestand, wenn sich in einem diesbezüglichen Rechtsstreit nachträglich herausstellt, dass die Weisung rechtmäßig erfolgte.

Für die Arbeitgeber gilt nach der Rechtsprechungsänderung nun nicht mehr das „Grundverständnis“, dass sämtliche Weisungen zunächst zu befolgen sind und eine Verweigerung des Arbeitnehmers stets zu arbeitsrechtlichen Sanktionen (bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses) berechtigt. Dies wird insbesondere ein „*trennungswilliger*“ Arbeitgeber bedenken müssen.

Gleichwohl verbleibt die Ausübung des Direktionsrechts grundsätzlich eine Gestaltungsentscheidung des Arbeitgebers. Da hierbei die Frage einer etwaigen Unbilligkeit in aller Regel zunächst nicht eindeutig zu beantworten sein wird, werden

wohl auch zweifelhafte Weisungen zunächst befolgt werden. So sind erhebliche Auswirkungen der Rechtsprechungsänderung in der betrieblichen Praxis doch wohl eher kaum zu erwarten.

Von RA Ansgar A. Mues, Tel.: +49 211 981-2261, ansgar.mues@pwc.com

Betriebsrentenstärkungsgesetz, Reine Beitragszusage, Tariffrente, Zielrente

Rendezvous mit einer Unbekannten – die Tariffrente

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist am 01. Januar 2018 in Kraft getreten. Damit wird in der betrieblichen Altersversorgung eine der inhaltlich weitreichendsten Gesetzesreformen der letzten Jahre Realität.

Eine besonders markante Neuerung stellen wir hier vor.

„Reine Beitragszusage“ – „Tariffrente“ – „Zielrente“

Sinkende Zinsen und steigende Lebenserwartung führen dazu, dass die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung für Unternehmen zunehmend kostspieliger wird. Selbst bei Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds und rückgedeckten Unterstützungskasse stellt sich immer häufiger die Frage, ob der Arbeitgeber zusätzliche Finanzierungsbeiträge „nachschießen“ muss – wegen seiner Einstandspflicht auch für diese sog. mittelbaren Zusagen.

Das BRSG leitet nun einen Systemwechsel ein: Die „reine Beitragszusage“ ohne (Mindest-) Garantien tritt ab dem 01. Januar 2018 als neuer Zusagetyp neben die „klassische“ Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung. Da sie nur im Kontext tarifvertraglicher Einigungen eingeführt werden kann, ist die Bezeichnung als Sozialpartnermodell oder kurz „Tariffrente“ mittlerweile üblich. Nicht tarifgebundene Unternehmen können die Tariffrente entweder über den Weg der Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 Tarifvertragsgesetz) oder durch Inbezugnahme der einschlägigen Versorgungstarifverträge (§ 24 BetrAVG in der ab dem 01. Januar 2018 geltenden Fassung) einführen.

Hauptmerkmal der Tariffrente ist das „Zielrenten“-System. Dieses System hat folgende Merkmale und Anforderungen:

- Der Arbeitgeber sagt nur die Höhe der von ihm zu zahlenden Beiträge zu, ihn trifft keine Haftung für die aus seinen Beiträgen entstehende Leistung (für ihn gilt „pay and forget“).
- Es sind laufende Leistungen für alle Versorgungsfälle vorzusehen, insbesondere dürfen also keine Einmalauszahlungen erfolgen.
- Der die Zielrente auskehrenden Versorgungseinrichtung ist es untersagt, Garantien auf ihre Rentenleistungen zu geben (Garantieverbot, gilt auch in der Rentenbezugsphase!).
- Die Kapitalanlage erfolgt nach der „prudent person rule“, also frei von quantitativen Anforderungen.
- Die Bilanzierung erfolgt auf der Basis von Zeitwerten der Kapitalanlage.
- Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers und „Puffer“ in der Kapitalanlage sollen zur Bildung von zusätzlichem Sicherungsvermögen und damit zur Abmilderung von Wertschwankungen beitragen (§ 244c Versicherungsaufsichtsgesetz und § 35 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung).

- Die Einbindung der Sozialpartner ist zwingend erforderlich, da diese an der Steuerung und Durchführung des Zielrentensystems zu beteiligen sind.

Die Kapitalanlage ist nach §§ 33 bis 42 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung im Vergleich zur klassischen Lebensversicherung (§ 124 Versicherungsaufsichtsgesetz) verhältnismäßig frei. In der Anwartschaftsphase wird aus den Beiträgen und den darauf entfallenden Kapitalerträgen ein planmäßig zuzurechnendes Versorgungskapital gebildet. Ein Teil dieses Kapitals soll dabei den Anwärtern kollektiv zugeordnet sein und zum Ausgleich von Wertschwankungen dienen.

Das bei Rentenbeginn vorhandene Versorgungskapital wird in eine lebenslang zu zahlende Rente umgerechnet. Diese Rente kann im Idealfall deutlich höher sein als bei vergleichbaren herkömmlichen Rentenversicherungen. Während des Rentenbezugs kann die Rentenhöhe in Abhängigkeit insbesondere von den Kapitalerträgen angepasst werden. Anders als bei der Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG kann dies auch zu einer sinkenden Rente führen. Dadurch ist zwar einerseits auch in der Rentenphase der für eine chancenreichere Kapitalanlage nötige Handlungsspielraum gegeben. Andererseits sollten aus Gründen der Vorsicht in der Anlagestrategie auch Mechanismen zum Umgang mit bzw. zur Vermeidung von Rentensenkungen vorgesehen werden, um die Akzeptanz der Tarifrente nicht zu gefährden. Die Rentenhöhe und ihre Anpassungen erfolgen auf Grundlage des Kapitaldeckungsgrades, der 100% nicht unterschreiten und 125% nicht überschreiten darf.

Die Tarifrente kann über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt werden, die dazu entsprechende „garantielose“ Produkte bereithalten müssen. Die Versorgungseinrichtung hat ihre Versorgungsanwärter und Rentenempfänger mindestens jährlich über die erwartete Rentenhöhe, den zuletzt ermittelten Kapitaldeckungsgrad und über die Erwartungen des Versorgungsträgers zu künftigen Rentenanpassungen zu informieren (§ 41 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung).

Um die neue Tarifrente weiträumig zu etablieren, braucht es, vorgelagert zu ihrer formalen Einführung über Tarifverträge, zunächst überzeugende Angebote der Versorgungseinrichtungen an die Tarifparteien. Unserer Einschätzung nach werden insbesondere Pensionsfonds verhältnismäßig rasch entsprechende Produkte zur Verfügung stellen können.

PwC wird den Anbietermarkt intensiv analysieren, um unsere Mandanten beispielsweise durch vergleichende Übersichten bei einer Auswahlentscheidung aktiv unterstützen zu können.

Von RA Peter Steinbacher, Tel.: +49 69 9585-5125, peter.steinbacher@pwc.com, und StB Martin Knappstein, LL.M., Tel.: +49 621 40069-205, martin.knappstein@pwc.com

Anträge nach § 29 Abs. 5 BeschV

Anträge auf Arbeitsgenehmigungen gemäß § 29 Abs 5 Beschäftigungsverordnung (BeschV) werden nicht mehr angenommen

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat bestätigt, dass die Regelung des § 29 Abs. 5 Beschäftigungsverordnung (BeschV), seit der Einführung der sog. ICT Karte ab August 2017 keine Anwendung mehr findet. Das heißt in der Praxis, dass ein Antrag auf Arbeitsgenehmigung, der auf Grundlage des § 29 Abs. 5 BeschV heute eingereicht wird, tendenziell nicht mehr bewilligt werden wird. Stattdessen muss alternativ z.B. auf § 19b AufenthG ausgewichen werden (ICT Karte) oder auf § 4 BeschV, vorausgesetzt die Kriterien sind entsprechend erfüllt.

Die BA wird nur über die Anträge auf Aufenthaltsgenehmigung positiv entscheiden, die bereits vormals auf Grundlage des § 29 Abs. 5 BeschV erteilt worden sind. Das heißt konkret, nur Verlängerungsanträge, bei denen die erste Ausstellung des Titels bereits auf Grundlage des § 29 Abs. 5 BeschV erfolgt ist, können auf der gleichen Grundlage bewilligt werden. Erstanträge auf Basis des § 29 Abs. 5 BeschV werden zwar nicht durchgehend abgelehnt, allerdings sind Zustimmungen solcher Anträge nur übergangsweise zu erwarten. Längerfristig wird es nicht mehr möglich sein, einen Antrag auf Arbeitserlaubnis gemäß § 29 Abs. 5 BeschV zu stellen bzw. einen positiven Entscheid zu bekommen.

Bitte beachten Sie hierzu unbedingt unsere nachfolgenden Praxishinweise.

Praxishinweise Visa&Immigration

- Wie bereits in den vorherigen Ausgaben unseres P&O Newsletters erwähnt, wurden seit dem 01. August 2017 in Deutschland neue Aufenthaltstitel eingeführt - die ICT Karte sowie die ICT Mobiler Karte. Bisweilen war es häufig unproblematisch, bei der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) sowie der BA die für die Beantragung einer Arbeitsgenehmigung notwendigen Dokumente in englischer Sprache einzureichen. Dazu gehören beispielsweise der Lebenslauf oder die Jobbeschreibung. Für den Antrag auf ICT Karte oder ICT Mobiler Karte müssen alle Dokumente jedoch in der Regel in deutscher Sprache bei der BA eingereicht werden. Daher ist zu empfehlen, vor der Einreichung sicherzustellen, dass die notwendigen Dokumente in deutscher Sprache zur Verfügung stehen, da es ansonsten zu unnötiger Verzögerung bei der Antragsstellung kommen kann.
- Ein Schengen Visum, z.B. für Deutschland, wird in der Regel für einen Aufenthalt von max. 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen ausgestellt, oder in Einzelfällen auch für einen kürzeren Zeitraum. Dies ist abhängig von der Nationalität, Dauer des Aufenthalts, usw. Häufig reicht die angegebene Dauer jedoch nicht aus, um alle geplanten (Geschäftsreise-) Tätigkeiten auszuführen. Eine Verlängerung des Schengenvisums während des Aufenthalts in Deutschland ist jedoch nicht erlaubt. Nur in Ausnahmefällen kann eine Verlängerung lokal bei der zuständigen Ausländerbehörde erfolgen, z.B. bei einem medizinischen Notfall. Daher ist immer davon auszugehen, dass Drittstaatsangehörige nur solange in Deutschland verbleiben dürfen, wie dies auch laut Visum ausgezeichnet ist. Drittstaatsangehörige müssen spätestens am letzten Tag vor Visumablauf aus der Schengenzone ausreisen. Dies muss zwingend bei der Planung der Geschäftsreise berücksichtigt werden.

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;
visa.immigration.germany@de.pwc.com

Stand Februar 2018

Publikationen

Weitere interessante Themen und Publikationen rund um das Thema Arbeitsrecht finden Sie [hier](#).

HC Management

Fit für die Zukunft: Entwicklungsworkshops für Vertriebsmitarbeiter

Wenn sich Rahmenbedingungen am Markt verändern und Unternehmen sich technologischen Entwicklungen stellen müssen, entsteht häufig die Notwendigkeit, dass sich auch die Mitarbeiter weiterentwickeln. Entscheidend ist dabei, dass das Management die Entwicklungsbedarfe der Mitarbeiter erkennt und daraus geeignete Maßnahmen ableitet. Hierbei unterstützt PwC mit Entwicklungsworkshops.

Im Rahmen eines Strategie- und Restrukturierungsprojekts in einem Großhandelsunternehmen, sollte bei den Vertriebsmitarbeitern eine „Standortanalyse“ durchgeführt werden. Damit Mitarbeiter flexibel mit den anstehenden Veränderungen umgehen können, plante die Geschäftsführung gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Auch wollte das Unternehmen Mitarbeiter entsprechend ihrer Kompetenzen und Motivation einsetzen. Um kompetenzbezogene Stärken und Entwicklungsfelder sowie Motivation der einzelnen Vertriebsmitarbeiter zu erfassen, wurde das HCM-Team von PwC hinzugezogen, um dies in Entwicklungsworkshops zu erfassen.

Wichtige Kompetenzen im Rahmen der Vertriebstätigkeit

Je nach Geschäftsbereich kommt unterschiedlichen Kompetenzen eine besondere Bedeutung zu. Für das beschriebene Unternehmen war es in erster Linie wichtig, die Vertriebsmitarbeiter für die Zukunft zu wappnen. Zusammen mit der Geschäftsführung wurde die Erwartungshaltung an die Mitarbeiter besprochen und entsprechende Kompetenzen abgeleitet. „Eigeninitiative“ und „Geschäftssinn/unternehmerisches Denken“ wurden unter anderem als zentrale Kompetenzen für die Vertriebstätigkeit identifiziert. Zur Beurteilung der Ausprägung der Mitarbeiter bezüglich dieser Kompetenzen wurden verschiedene Übungen individuell für das Unternehmen entwickelt, um die Arbeitswelt der Mitarbeiter möglichst realistisch abzubilden. Zudem wurden vorab für alle verwendeten Übungen „Verhaltensanker“ entwickelt, anhand derer die Berater ihre Beurteilungen ableiten und begründen und somit fair vorgehen konnten. Beispielsweise definiert ein Verhaltensanker, wie sich Mitarbeiter verhalten, die sehr viel Eigeninitiative zeigen und wie andere, die wenig Eigeninitiative aufweisen.

Inhalte und Ablauf eines Entwicklungsworkshops



Abbildung 1: Inhalte/Ablauf eines Entwicklungsworkshops

Nach der Begrüßung und Vorstellung der Berater begann der Workshop mit einem kompetenzbasierten Interview. In diesem Rahmen wurden den Teilnehmern zu jeder der vorab definierten Kompetenzen je drei offene Fragen gestellt. Hierbei sind die Fragen standardisiert, um die Antworten der Mitarbeiter miteinander vergleichen zu können. Wichtig ist auch, Fragen offen zu stellen, nach konkreten Beispielen in der Vergangenheit zu fragen und so lange nachzuhaken, bis die Situation und das Verhalten des Mitarbeiters anschaulich und nachvollziehbar beschrieben wurden.

In der darauf folgenden Fallstudie wurden die Teilnehmer mit einer für sie typischen Situation aus dem Arbeitsalltag in einem fiktiven Unternehmen konfrontiert. Anhand von bereitgestellten Hintergrundinformationen sollten die Teilnehmer Stellung zu geschilderten Herausforderungen beziehen und konkrete Lösungsansätze entwickeln. Abschließend präsentierten sie ihre Ergebnisse und stellten sich den Fragen der Berater.


Daraus sind Rückschlüsse möglich, wie strukturiert, ganzheitlich und ergebnisorientiert Probleme angegangen werden und wie die erarbeitete Lösung „verkauft“ wird.

Die letzte Aufgabe des Workshops war ein Rollenspiel. Die Teilnehmer sollten sich in die Rolle eines Vertriebsmitarbeiters eines fiktiven Unternehmens hineinversetzen und eine Verkaufssituation mit einem Kunden durchspielen. Anhand dieser Übung lässt sich erkennen, wie jemand – verbal und nonverbal – Kontakt zu Kunden aufbaut und Lösungen für zwischenmenschlich sowie betriebswirtschaftlich schwierige Situationen findet.

Zum Abschluss des Entwicklungsworkshops fragten die Berater die Teilnehmer nach eigenen Entwicklungsideen und -wünschen und gaben ein kurzes Feedback. Hier zeigt sich, wie sehr jemand die eigene Entwicklung reflektiert und aus Feedback lernen möchte.

Rückmeldung an den Kunden und Handlungsempfehlungen

Im Nachgang erstellte PwC individuelle Berichte zu den Teilnehmern. Darauf basierend wurden weitere Maßnahmen abgeleitet sowie Schulungen organisiert. Mitarbeiter wurden zudem nach ihren Kompetenzen und ihrer Motivation für besondere Aufgaben eingeteilt, z.B. die strategische Planung zur Gewinnung von Neukunden. Die Geschäftsführung war sehr überzeugt von dieser Vorgehensweise, sodass neben den Vertriebsmitarbeitern weitere Mitarbeitergruppen ebenfalls Entwicklungsworkshops durchliefen. Nach abgeschlossener Durchführung der Workshops wurden in einer halbtägigen Veranstaltung, basierend auf den individuellen Berichten, nochmals alle Teilnehmer in Hinblick auf ihre Entwicklung zusammen mit der Geschäftsführung besprochen. Abbildung 2 zeigt einen beispielhaften Bericht eines Mitarbeiters.



Name Kandidat:	Max Mustermann
Datum:	01.01.2017
Name Beraterin 1:	
Name Beraterin 2:	

Inhalte Entwicklungsworkshop:

- Kompetenzbasiertes Interview
- Übung Vertrieb
- Rollenspiel

<p>Stärken</p> <p><i>Geschäftssinn/unternehmerisches Denken:</i> Herr Mustermann wirkt geschäftstüchtig und steuert seine Vertriebsaktivitäten anhand der Umsatzgröße. Zudem hatte Herr Mustermann an der Übungsaufgabe sichtlich Freude. In der verfügbaren Zeit arbeitete er sich intensiv und fokussiert in die Materie ein. Er stellte konzeptuelle Überlegungen an, die er in einen ganzheitlichen Kontext einbettete. Anschließend leitete er daraus konkrete Maßnahmen ab. Die Darstellungen waren strukturiert, verständlich und präzise. Die Antworten von Herrn Mustermann wirkten differenziert und durchdacht und lassen auf eine analytisch-strategische Herangehensweise schließen.</p> <p><i>Zusammenarbeit & Kommunikation:</i> Herr Mustermann betrachtet Kundenbeziehungen differenziert und wägt bei seinen Aktivitäten zur Kundennfiese Aufwand und Nutzen gegeneinander ab.</p>	<p>Entwicklungsfelder</p> <p><i>Eigeninitiative:</i> Im Rollenspiel erlebten wir Herrn Mustermann als sehr proaktiv. Hinsichtlich der Entwicklung und Vermarktung vertrieblicher Konzepte sowie bei der strategischen Ausrichtung von Außendienstaktivitäten empfanden wir Herrn Mustermann hingegen als passiv. Wir haben den Eindruck, dass er die Verantwortlichkeit für strategische und konzeptionelle Inhalte nicht bei den Außendienstmitarbeitern sieht. Zudem erscheint Herr Mustermann ratlos, wie er eigene Ideen einbringen kann. Herr Mustermann könnte zukünftig verstärkt analysieren, an welchen Stellen er seine eigene Vertriebstätigkeit noch strategischer ausrichten und Konzepte in seinem Arbeitsbereich einsetzen kann. Zudem könnte er zukünftig stärker prüfen, welche seiner Ansätze auch relevant für den restlichen Außendienst sind und wie er Ideen einstreuen kann.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Abbildung 2: Auszug aus einem individuellen Bericht

Fazit

Die Qualität der Mitarbeiter ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Um die Kompetenzen und die Motivation der Mitarbeiter zu erfassen und in diesem Zuge potenzielle Stärken und Entwicklungsbedarfe zu ermitteln, bieten

wir Entwicklungsworkshops an. Anhand dieser werden relevante Kompetenzen strukturiert und fundiert beurteilt und darauf aufbauend Empfehlungen für Entwicklungsmaßnahmen gegeben. Dies hilft dabei, Mitarbeiter und Unternehmen für aktuelle und zukünftige Anforderungen sowie Veränderungen am Markt vorzubereiten. Ergänzend bieten wir auch Assessment Center zur Personalauswahl an. Mithilfe dieser Verfahren lassen sich beispielsweise auch zukünftige Führungskräfte identifizieren.

Bitte kontaktieren Sie uns bei Fragen zu diesem Artikel oder dazu, wie wir Sie beim Thema Mitarbeiterentwicklung / Development und Assessment Center unterstützen können.

Von Dr. Claudius Wamlek, Tel. +49 89 5790-5633, claudius.wamlek@pwc.com

Von Dr. Caroline Kranabetter, Tel. +49 69 9585-2422, caroline.kranabetter@pwc.com

Von Jennifer Hampel, Tel. +49 211 981-2428, jennifer.hampel@pwc.com

Service

Webinar

Webinar – Onlineveranstaltung am 26.04.2018 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Business Traveller – Referenten: Thomas Kausch, Caroline Klotzek, Frank Herbach

Webinar – Onlineveranstaltung am 24.05.2018 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Entgelttransparenz & Vergütung - Referent: Sebastian Kohl

Webinar – Onlineveranstaltung am 28.06.2018 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Neuregelungen bei der Besteuerung von Abfindungszahlungen seit dem 01.1.2017 durch § 50d Abs. 12 EStG; Erfahrungen aus der Praxis - Referenten: Erik Muscheites, Anne-Inger Bergerhoff

Internationale Mobilität

Internationale Mobilität

10. und 11. April 2018 in Frankfurt

(Referenten: Gabi Dorner, Inga Mayer, Erik Muscheites, Simone Kriegel)

Die internationale Mobilität von Fach- und Führungskräften wird für immer mehr Unternehmen zum Erfolgsfaktor im weltweiten Wettbewerb um Kunden und Märkte. Für das operative Management internationaler Entsendungen ist die Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen – vom Steuerrecht über das Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht bis hin zum Aufenthaltsrecht – unerlässlich. Und auch die Grundlagen und Trends der Expatriate-Vergütung gehören hier zum unverzichtbaren Handwerkszeug.

Fachliche Informationen erfragen Sie bitte bei:

Thomas Kausch, Tel.: +49 30 2636-5253, thomas.kausch@de.pwc.com

Organisatorische Informationen erfragen Sie bitte bei:

Claire Kiwus, Tel.: +49 89 5790-5767, claire.kiwus@de.pwc.com

Weitere Termine werden folgen:

6. und 7. Juni 2018 in Berlin

Sie können sich über den nachfolgenden Link zu diesem Seminar anmelden:

<https://www.pwc-events.com/tms/frontend/index.cfm?l=3497&modus=>

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin**Sabine Ziesecke**

Tel.: +49 30 2636-5363

sabine.ziesecke@de.pwc.com**Frankfurt am Main****Aline Kapp**

Tel.: +49 69 9585-6469

aline.kapp@de.pwc.com**Düsseldorf****Marco Libudda**

Tel.: +49 211 981-7109

marco.libudda@de.pwc.com**Hamburg****Manuela Vickermann**

Tel.: +49 40 6378-2396

manuela.vickermann@de.pwc.com**München****Matthias Schmitt**

Tel.: +49 89 5790-6308

matthias.schmitt@de.pwc.com**Stuttgart****Therese Faralisch-Berdux**

Tel.: +49 711 25034-3450

therese.faralisch-berdux@de.pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Arbeits- und Migrationsrecht**Dr. jur. Nicole Elert**

Tel.: +49 211 981-4196

nicole.elert@de.pwc.com**Inga Mayer**

Tel.: +49 69 9585-2015

inga.mayer@de.pwc.com**Betriebliche Altersversorgung****Jürgen Helfen**

Tel.: +49 211 981-4362

juergen.helfen@de.pwc.com**Arne Ferbeck**

Tel.: +49 211 981-4776

arne.ferbeck@de.pwc.com

Redaktion

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

Pia-Rosa Stein

Tel.: +49 69 9585-6063

pia-rosa.stein@de.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.

© März 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.