

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 4,
Juli 2017

People and Organisation Newsletter

pwc

Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Sozialversicherungsrecht	3
Deutliche Senkung der Künstlersozialabgabe in 2018	3
Global Social Security Newsletter	3
Lohnsteuerrecht	4
Abzugsverbot für pauschale Einkommensteuer auf Geschenke	4
Erste Tätigkeitsstätte bei älteren Arbeitsverträgen –	6
aktuelle finanzgerichtliche Rechtsprechung zu Flugpersonal.....	6
Arbeits- und Migrationsrecht	9
Dynamische Bezugnahme Klauseln nach Betriebsübergang	9
Betriebsrentenstärkungsgesetz passiert den Bundestag!	12
„ICT-Richtlinie“ tritt ab dem 1. August 2017 in Kraft	13
Publikationen	14
Service	14
Webinar	14
Über uns	15
Ihre Ansprechpartner	15
Ihre Fachansprechpartner	15
Redaktion	15
Bestellung und Abbestellung	16

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

China

In den letzten Monaten ist verstärkt feststellbar, dass die Anforderungen an die Einhaltungen von Vorschriften und Abgabe der chinesischen Einkommensteuererklärungen strenger verfolgt wurden.

Dies betrifft u. a. folgende Themen:

- Geldwerte Vorteile für Expats wie z. B. Miete, Verpflegung, Wäscheservice, Heimreisen, Unterricht für die Kinder, Sprachunterricht sowie Umzugskosten können steuerfrei gewährt werden. Dabei ist es erforderlich, die lokalen Vorschriften einzuhalten. Beispielsweise fordert Shanghai seit letztem Jahr, dass der monatlichen Einkommensteuererklärung eine detaillierte Aufstellung über die steuerfreien Zulagen beigefügt wird. Einige Steuerbehörden verlangen zusätzlich, dass die Firmen das Paket ihrer steuerfreien Zulagen vorab bei den Behörden einreichen.

Die Behörden in Beijing kontrollieren die Dokumentation der steuerfreien Zulagen beispielsweise anhand des Arbeitsvertrags, des Entsendevertrags, der Firmen-Regeln bzgl. der steuerfreien Zulagen und der Original-Rechnungen. Ebenso überprüfen sie die Angemessenheit der Höhe der Ausgaben.

- Verschiedene Arbeitsverträge („Dual/Multiple Employment Contracts“):

Für Zwecke der monatlichen Einkommensteuererklärungen in China ist es erforderlich, die Einnahmen aus allen Arbeitsverträgen, auch wenn diese bereits im Ausland besteuert werden, zu erklären. Der Verweis auf die DBA-Regelungen als Grund für die Nicht-Erfassung in der monatlichen Erklärung ist nicht ausreichend.

Wir empfehlen daher den chinesischen Firmen, die Einhaltung der lokalen Vorschriften zu überprüfen und eventuell zusammen mit dem Berater das weitere Vorgehen zu besprechen. Fehlverhalten kann zu negativen Auswirkungen bei der Bewertung der steuerlichen Bonität der Unternehmen führen.

Großbritannien

Aufgrund der Ankündigung der vorgezogenen Neuwahlen wurden am 27. April 2017 nur wenige Vorschriften neu gefasst. Beispielsweise wurden folgende Neuregelungen nicht verabschiedet:

- „Non-domiciled“ natürliche Personen, die mindestens 15 von 20 Jahren in UK leben, werden für alle Steuerzwecke als in den UK Ansässige behandelt. Dabei sollte zusätzlich eine Übergangszeit von 2 Jahren gewährt werden, um die bei ausländischen Banken geführten gemischten Fonds neu zu strukturieren.
- 25% Aufschlag für Einzahlungen in ausländische Pensionpläne (sog. QROPS), sofern bestimmte Bedingungen nicht erfüllt sind
- Keine Steuerfreiheit mehr für Zahlungen aus ausländischen Pensionsplänen, die auf Zeiträume der Beschäftigung außerhalb von Großbritannien entfallen.

Empfehlung: Die weiteren Gesetzesvorhaben sollten auch weiterhin verfolgt werden, da davon auszugehen ist, dass die Änderungsvorschläge zukünftig wieder eingebracht werden.

Von Petra Peitz-Ziemann, Tel.: +49 69 9585-6586, petra.peitz-ziemann@pwc.com

Sozialversicherungsrecht

Deutliche Senkung der Künstlersozialabgabe in 2018

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat seinen Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung für 2018 mit einem Abgabesatz von 4,2% zur Ressortabstimmung abgegeben. Im Vergleich zu 2017 mit 4,8% liegt damit eine deutliche Senkung vor. Der Künstlersozialabgabesatz geht damit im zweiten Jahr in Folge zurück.

Die Künstlersozialversicherung dient den selbständigen Künstlern und Publizisten als Schutz in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Als Pflichtversicherte tragen diese die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge alleine. Die andere Beitragshälfte wird jeweils durch einen Bundeszuschuss (20%) und durch die zur Künstlersozialabgabe verpflichteten Unternehmen (30%), die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, finanziert.

Die Gründe für eine erneute Senkung ist das im Jahr 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabesatzes. Aufgrund dessen wurden die Prüfungen und Beratungen der Deutschen Rentenversicherung und der Künstlersozialkasse verstärkt durchgeführt. In 2015 und 2016 wurden ca. 50.000 neue abgabepflichtige Unternehmen erfasst und ca. 17.000 weitere abgabepflichtige Unternehmen, die sich bei der Künstlersozialkasse gemeldet haben.

Die Bemessungsgrundlage zur Berechnung des Abgabesatzes sind alle in einem Kalenderjahr an selbständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte. Dadurch, dass die Unternehmen ihrer Verpflichtung nachkommen, ist die Anzahl der Abgabepflichtigen gestiegen, wodurch wiederum der Abgabesatz gesenkt werden konnte.

Sollten Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Von Juliette Schwarz, Tel. +49 69 9585-2121, juliette.schwarz@de.pwc.com

Global Social Security Newsletter

Weitere interessante Informationen können Sie auch unserem [Global Social Security Newsletter](#) entnehmen.

Lohnsteuerrecht

Abzugsverbot für pauschale Einkommensteuer auf Geschenke

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 30. März 2017 (IV R 13/14) entschieden, dass die für ein Geschenk übernommene Pauschalsteuer nach § 37b Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG als weiteres Geschenk ebenfalls dem Abzugsverbot nach § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG unterliegt, wenn bei Prüfung der 35 EUR-Freigrenze der Wert des Geschenks bereits selbst oder aber das Geschenk mit der Pauschalsteuer zusammen diese Freigrenze überschreitet.

Sachverhalt

Klägerin ist ein Konzertveranstalter in der Rechtsform einer KG. Diese hatte für die von ihr durchgeführten Veranstaltungen in großem Umfang Freikarten vergeben. Einen Teil der hierfür entstandenen Aufwendungen behandelte die Prüferin im Rahmen einer für die Jahre 2003 bis 2008 durchgeführten Außenprüfung als nicht berücksichtigungsfähige Geschenke im Sinne des § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG.

Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung für den Zeitraum 2007 bis 2010 stellte die Prüferin fest, dass bei der Klägerin trotz des Optierens zu § 37b Abs. 1 EStG und der mithin einheitlich vorzunehmenden pauschalen Versteuerung aller Sachzuwendungen an Nichtarbeitnehmer hinsichtlich der Freikarten eine Pauschalierung unterblieb. Im Rahmen einer Verständigung einigten sich die Prüferin und die Klägerin sonach auf eine für 2007 bis 2010 noch pauschal zu versteuernde Bemessungsgrundlage.

Streitig blieb aber, ob diese pauschal zu entrichtende Einkommensteuer nach § 37b EStG dem Betriebsausgabenabzugsverbot nach § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG unterliegt, wenn die dort genannte Wertgrenze überschritten wird. Gegen den vom Finanzamt nicht zugelassenen Betriebsausgabenabzug der Pauschalsteuer erhob die Klägerin daher Sprungklage beim Niedersächsischen Finanzgericht (FG). Die nach erfolglosem Vorverfahren von der Klägerin eingelegte Revision wies der BFH nun ebenfalls als unbegründet zurück.

Abzugsverbot für Pauschalsteuer auf Geschenke

Mit dieser Entscheidung bestätigt der BFH nicht nur die Rechtsauffassung des FG, sondern schließt sich insoweit auch der Ansicht der Finanzverwaltung an, wonach die Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe sich danach richtet, ob die Aufwendungen für das betrieblich veranlasste Geschenk selbst abziehbar sind (vgl. Bundesministerium der Finanzen (BMF) v. 19. Mai 2015, IV C 6 – S 2297 – b/1410001, Rn. 26).

Der BFH legt dar, dass mit der Ausübung des Pauschalierungswahlrechts nach § 37b Abs. 1 EStG die Klägerin den Zuwendungsempfängern der Freikarten einen weiteren vermögenswerten Vorteil verschaffe, da die unentgeltlich zugewendete Freikarte bei der Veranlagung des jeweiligen Empfängers außer Ansatz bleibt. Durch die Übernahme der pauschalen Einkommensteuer werde der Empfänger sonach von seiner Einkommensteuerschuld befreit, sodass in dieser Befreiung durch den Zuwendenden ein weiterer vermögenswerter Vorteil zu sehen sei.

Für diese Rechtsauffassung spreche auch die Gesetzesbegründung zu § 37b EStG, wonach die Übernahme der pauschalen Einkommensteuer aus Sicht des Zuwendenden ein Geschenk im Sinne des § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 S. 1 EStG sei und insoweit für den Empfänger einen weiteren Vorteil darstelle.

Mit der Übernahme der Pauschalsteuer für geschenkte Sachzuwendungen nach § 37b Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG „übergebe“ der Zuwendende dem Empfänger somit ein zusätzliches Geschenk, welches das steuerliche Schicksal der Sachzuwendung „Freikarte“ teile. Die unentgeltlich zugewendete Freikarte sowie das „Steuergeschenk“ seien so miteinander verbunden, dass sie zusammen betrachtet werden müssen. Zähle die verschenkte Freikarte daher zum unangemessenen Repräsentationsaufwand, müsse dies auch für die übernommene Steuer gelten – so der BFH in seiner weiteren Urteilsbegründung.

Abstand nimmt der BFH danach von der im Schrifttum weit verbreiteten Ansicht, dass die pauschale Einkommensteuer nach § 37b EStG als eine Unternehmenssteuer eigener Art angesehen werden könnte, die originär beim Zuwendenden entsteht und deshalb als Betriebsausgabe abziehbar sei. Bereits nach dem Wortlaut der Pauschalierungsvorschrift spreche § 37b Abs. 3 S. 3 EStG von einer „Steuerübernahme“, sodass allein durch die Wahlrechtsausübung nach § 37b EStG der Zuwendende Schuldner der pauschalen Einkommensteuer werde. Nach Auffassung des BFH gehört diese Steuerschuld aber nicht zu den von Anfang an entstandenen Pflichten des Zuwendenden, sondern erst mit Optieren zu § 37b EStG erlange der Zuwendende die Stellung des Steuerschuldners. Aus diesem Grund würdigt der BFH die Steuerübernahme als keine selbständige Pflichtleistung des Zuwendenden, deren Aufwendungen eigenständig zu betrachten sind.

Einbeziehen der Pauschalsteuer bei Prüfung der 35 EUR-Freigrenze

In der Urteilsbegründung geht der erkennende Senat allerdings einen Schritt weiter als die Finanzverwaltung. Nach Verwaltungsauffassung ist bei der Prüfung der 35 EUR-Freigrenze die übernommene Steuer aus Vereinfachungsgründen nicht mit einzubeziehen (vgl. BMF v. 19. Mai 2015, a.a.O., Rn. 25).

Der BFH hingegen rechnet für die Prüfung der 35 EUR-Freigrenze nicht nur den Wert der einem Empfänger in einem Wirtschaftsjahr zugewendeten betrieblich veranlassten Geschenke, sondern überdies auch die diesbezüglich übernommenen Pauschalsteuern zusammen. Ein Betriebsausgabenabzug komme folglich nicht in Betracht, wenn der Wert des Geschenks und die dafür anfallenden Pauschalsteuern insgesamt 35 EUR übersteigen. Damit ist nach Ansicht des BFH das Abzugsverbot – abweichend von der oben geschilderten Verwaltungsauffassung - auch dann anzuwenden, wenn diese Betragsgrenze erst aufgrund der Höhe der Pauschalsteuer überschritten wird.

Fazit

Mit diesem Besprechungsurteil wird für Rechtssicherheit bei der Anwendung des § 37b EStG gesorgt, wonach die Rechtsfrage, ob die pauschale Steuer dem Abzugsverbot nach § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG unterliegt, endgültig höchstrichterlich geklärt ist.

Nach der Gesetzesbegründung ist die Regelung des § 37b EStG zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens eingeführt worden (vgl. BT-Drucks. 16/2712, S. 55). Als durchaus nicht vereinfachend würde sich unseres Erachtens aber die Prüfung der 35 EUR-Freigrenze unter Einbezug der Pauschalsteuer auswirken, da der Zuwendende bei Anwendung des § 37b EStG vorerst eine interne Steuerberechnung durchzuführen hätte, um ein mögliches Überschreiten je Empfänger und je Wirtschaftsjahr zu prüfen. Auch müsste z.B. bei einer erstmaligen Wahlrechtsausübung durch Änderung einer noch nicht materiell bestandskräftigen Lohnsteuer-Anmeldung eines vorangegangenen Kalenderjahres geprüft werden, ob in dem Vorjahr bereits als abziehbar gewürdigte Geschenke nun als nicht abziehbare Geschenke zu berücksichtigen wären. Daher sollte bei der Prüfung der 35 EUR-Freigrenze nach unserer Ansicht praxisbezogen verfahren und insoweit weiterhin die Pauschalsteuer nicht einbezogen werden.

Hinsichtlich der sog. Streuwerbeartikel, deren Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten 10 EUR nicht übersteigen, vertritt die Finanzverwaltung gleichfalls eine vom BFH abweichende Auffassung zugunsten der Zuwendenden und bezieht diese Sachzuwendungen nicht in den Anwendungsbereich des § 37b EStG ein, um weiterhin eine praktikable Anwendung der Pauschalbesteuerung zu gewährleisten. Insofern ist es

wünschenswert, dass das BMF ebenso bei der Prüfung der 35 EUR-Freigrenze nach wie vor die vom Zuwendenden übernommene Steuer aus Vereinfachungsgründen nicht mit einbezieht. Bis zu einer etwaigen Änderung der diesbezüglichen Rechtsauffassung des BMF sollte sich der Zuwendende jedoch auf jeden Fall auf die vorgenannte Vereinfachungsregel bei Anwendung der Pauschalbesteuerung berufen.

Für die Praxis gilt aber weiterhin, bei der Anwendung des § 37b Abs. 1 EStG für unentgeltlich zugewendete Geschenke darauf zu achten, dass

- nicht jedes Geschenk mangels steuerbarer und steuerpflichtiger Einkünfte beim Empfänger tatsächlich der Einkommensteuer unterliegt und
- nicht jedes Geschenk – sog. Streuerbeartikel – in den Anwendungsbereich der Pauschalierungsvorschrift einbezogen werden muss,
- aber für jedes Geschenk im Rahmen der Buchhaltung eine entsprechende Dokumentation vorzunehmen ist,
 - aus der ersichtlich wird, warum (vorgenannt aufgeführte) Geschenke gegebenenfalls nicht pauschal versteuert werden und
 - aus der es dem Unternehmen darüber hinaus ermöglicht wird, die pauschal entrichtete Steuer für Geschenke im Hinblick auf die Nichtabzugsfähigkeit zutreffend zu würdigen.

Anderenfalls würde das steuerliche Risiko bestehen, dass die Finanzverwaltung im Rahmen von Außenprüfungen eine Nachversteuerung der noch nicht pauschalierten Geschenke vornimmt und die Pauschalsteuer insgesamt als nicht abzugsfähige Betriebsausgabe berücksichtigt.

Von StBin Heike Janssen-Heid, Tel.: +49 221 2084-179,
heike.janssen-heid@de.pwc.com

Erste Tätigkeitsstätte bei älteren Arbeitsverträgen – aktuelle finanzgerichtliche Rechtsprechung zu Flugpersonal

Mit Wirkung zum 1. Januar 2014 wurde das steuerliche Reisekostenrecht im Wege einer Gesetzesänderung grundlegend neu gestaltet. Statt der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ nach alter Rechtslage, können Mitarbeiter nunmehr über eine „erste Tätigkeitsstätte“ verfügen. Das Vorliegen einer solchen richtet sich nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen oder nach quantitativen (zeitlichen) Kriterien. Insbesondere viele alte Arbeitsverträge berücksichtigen diesen Umstand auch heute noch nicht. Mitarbeiter verfügen daher unter Umständen – unbeabsichtigt – über eine erste Tätigkeitsstätte nach dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen, obwohl das nicht nötig wäre. Das kann negative Auswirkungen im Lohnsteuerverfahren und beim Werbungskostenabzug haben. Dies zeigt sich an einem Urteil des Finanzgerichts (FG) Hessen vom 23. Februar 2017 (1 K 1824/15) zu Flugpersonal. Beim Bundesfinanzhof (BFH) ist diesbezüglich ein Revisionsverfahren anhängig (VI R 17/17).

Hintergrund

Durch das Gesetz zur Änderung und Vereinfachung der Unternehmensbesteuerung und des steuerlichen Reisekostenrechts vom 20. Februar 2013 (BGBl. I 2013, 285) wurden umfangreiche Änderungen im Bereich des steuerlichen Reisekostenrechts

vorgenommen, die seit dem 1. Januar 2014 gelten. Ein Kernpunkt dieser Gesetzesänderung ist die Abschaffung der regelmäßigen Arbeitsstätte und die Einführung einer ersten Tätigkeitsstätte. Die erste Tätigkeitsstätte ist nunmehr in § 9 Abs. 4 EStG legal definiert. Jeder Mitarbeiter kann nunmehr pro Arbeitsverhältnis über maximal eine erste Tätigkeitsstätte verfügen.

Nach der aktuellen Rechtslage ist die erste Tätigkeitsstätte die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten (d.h. auch ggf. eines Kunden), der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Die Zuordnung zu einer solchen ortsfesten betrieblichen Einrichtung wird durch die *dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen* sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen bestimmt. Dauerhaft ist die Zuordnung insbesondere dann, wenn der Mitarbeiter unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll.

Fehlt eine dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung im vorgenannten Sinn oder ist sie nicht eindeutig, bestimmt sich die erste Tätigkeitsstätte nach quantitativen (*zeitlichen*) *Kriterien*. Danach ist erste Tätigkeitsstätte die betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer dauerhaft typischerweise arbeitstäglich tätig werden soll oder je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte nach quantitativen Kriterien erfolgt stets im Wege einer in die Zukunft gerichteten Prognose des Arbeitgebers anhand der tatsächlichen Umstände des Einzelfalls. Die Prognoseentscheidung ist zu dokumentieren.

Damit kommt nach der Gesetzesänderung mit Wirkung zum 1. Januar 2014 den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen, d.h. insbesondere den arbeitsvertraglichen Regelungen, gesteigerte Bedeutung zu.

Viele Arbeitsverträge, die nach der vor dem 1. Januar 2014 geltenden Rechtslage entworfen wurden (d.h. ohne Berücksichtigung der Reform des steuerlichen Reisekostenrechts), weisen einen „*Dienstsitz*“, einen „*Einsatzort*“ oder ähnliches aus.

Wie das Urteil des FG Hessen zeigt, besteht die Gefahr, dass damit eine erste Tätigkeitsstätte des jeweiligen Mitarbeiters begründet wird. Dies kann negative Auswirkungen im Lohnsteuerverfahren und für den Werbungskostenabzug haben. So kommen etwa für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte keine Erstattungen nach Reisekostengrundsätzen in Betracht. Es ist beispielsweise nicht möglich, den pauschalen Kilometeransatz von derzeit 0,30 EUR pro gefahrenem Kilometer nach Reisekostengrundsätzen im Lohnsteuerverfahren zu berücksichtigen oder als Werbungskosten abzuziehen. Es kann vielmehr grundsätzlich lediglich die sog. Entfernungspauschale von derzeit 0,30 EUR pro Entfernungskilometer zum Ansatz kommen. Im Falle einer Firmenwagengestellung kann ein geldwerter Vorteil für diese Strecke zu versteuern sein. Diese Folgen können durch Änderung oder Ergänzung der arbeitsrechtlichen Regelungen vermieden werden (dazu weiter unten).

Sachverhalt des FG Urteils

Die Kläger waren Ehegatten, die für das Kalenderjahr 2014 zusammen zur Einkommensteuer veranlagt wurden. Die Klägerin war Flugbegleiterin, der Kläger Pilot. Beide gingen ihrer Tätigkeit von einer „Home Base“ in A nach. Im Arbeitsvertrag der Klägerin, der bereits im Mai 2003 geschlossen worden war, war bestimmt, dass sie als „Flugbegleiterin mit Einsatzort A“ beschäftigt ist. Für den Kläger war seit Oktober 2007 arbeitsvertraglich bestimmt, dass er „zunächst bei ... in A“ beschäftigt war. Die Einsätze der Kläger begannen und endeten in der Regel am Flughafen A. Dort hielten sie sich jeweils vor und nach jedem Streckeneinsatz auf. Ferner fanden am Flughafen A Lehrgänge, Bürotätigkeiten, Gesundheitsüberprüfungen, Bereitschaftsdienste und das

Simulatortraining statt. Die Kläger ermittelten offenbar für die Einkommensteuererklärung 2014 Werbungskosten für Fahrten zwischen Wohnung und Flughafen A nach Reisekostengrundsätzen und nicht nach den ungünstigeren Regelungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Dem folgte das beklagte Finanzamt nicht. In den Erläuterungen zum entsprechenden Einkommensteuerbescheid wurde ausgeführt, die Fahrten zum Flughafen seien mit der Entfernungspauschale berücksichtigt worden. Aufgrund der Änderung des Reisekostenrechts zum 1. Januar 2014 werde der Ort, der stets zur Arbeitsausübung angefahren werde (Flughafen), als erste Tätigkeitsstätte behandelt. Der hiergegen erhobene Einspruch der Kläger blieb erfolglos. Mangels vorgelegter Arbeitsverträge hatte das Finanzamt die Einspruchsentscheidung auf die quantitativen (zeitlichen) Kriterien (s.o.) gestützt. Im Wesentlichen deshalb, weil die Kläger den Flughafen A typischer Weise arbeitstäglich aufzusuchen gehabt hätten, wurde das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte am Flughafen A angenommen. Das Einspruchsverfahren hatte daher keinen Erfolg.

Entscheidung des FG Hessen vom 23. Februar 2017

Das FG Hessen hat die Klage als unbegründet abgewiesen. Es sah die Voraussetzungen für das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts als gegeben an. Nach Ansicht des FG hat damit das Finanzamt im Ergebnis zu Recht für Fahrten zwischen Wohnung und dem Flughafen A nur die Entfernungspauschale angesetzt und keinen Abzug von Werbungskosten nach Reisekostengrundsätzen.

Die Begründung des FG weicht jedoch von der des Finanzamts wesentlich ab. Mangels Vorliegens einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung bejahte das FG ebenfalls das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte nur für den Flughafen A. Anders als das Finanzamt (dem offenbar auch keine Arbeitsverträge vorlagen, s.o.) sah das FG vielmehr aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelungen keine Notwendigkeit, die Entscheidung über das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte anhand quantitativer Kriterien zu bestimmen. Das FG sah vielmehr die Klägerin und den Kläger infolge der arbeitsvertraglichen Regelungen der ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Flughafens als zugeordnet an. Das FG erkannte darin eine arbeitsvertragliche Zuordnung durch den Arbeitgeber. Zur Begründung führte das FG weiter aus, dass der Gesetzgeber eine betriebliche Einrichtung, der der Arbeitnehmer aufgrund entsprechender Arbeitgeberweisungen als Arbeitsort zugeordnet wurde, nicht als erste Tätigkeitsstätte hätte qualifizieren wollen, ließe sich dem Gesetzeswortlaut nicht entnehmen. In teleologischer Hinsicht oder aus verfassungsrechtlichen Gründen sei eine derartige Reduktion des Gesetzes ebenso wenig geboten.

Dass für den Entscheidungsfall die Arbeitgeber die Zuordnungsentscheidung im Streitfall bereits mit Abschluss der Arbeitsverträge in 2003 und 2007 und damit vor Inkrafttreten des neuen steuerlichen Reisekostenrechts zum 1. Januar 2014 getroffen haben, hindere die Einordnung des Flughafens A als erste Tätigkeitsstätten nach Ansicht des FG ebenso wenig. Der Gesetzgeber habe keine Übergangsregelung in der Weise getroffen, dass arbeitsvertragliche Festlegungen eines Arbeitsortes aus der Zeit vor Inkrafttreten des Gesetzes von der Anwendung auszunehmen wären. Hierzu habe auch unter Vertrauensschutzgesichtspunkten kein Anlass bestanden, weil die Steuerpflichtigen und ihre Arbeitgeber in der Zeit zwischen Verkündung und Inkrafttreten des Gesetzes ausreichend Gelegenheit gehabt hätten, im Bedarfsfall entsprechend geänderte Vereinbarungen zu treffen. Auch sei für die Anwendung der Bestimmung nicht erforderlich, dass dem Arbeitgeber die steuerliche Auswirkung der Zuordnung bewusst gewesen sei. Der im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitsort sei regelmäßig und auch ohne einen entsprechenden Willen des Arbeitgebers als eine - erste Tätigkeitsstätte begründende - Zuordnungsentscheidung zu werten.

Auch der Umfang der Tätigkeit der Kläger am Flughafen A stellte nach Ansicht des FG kein Hindernis für die Annahme einer arbeitsvertraglichen Zuordnung durch den Arbeitgeber dar. Das Erfordernis einer tatsächlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers an der ortsfesten betrieblichen Einrichtung ergäbe sich aus dem Begriff "Tätigkeitsstätte" sowie aus der Bestimmung des § 9 Abs. 4 Satz 3 EStG, die die Anforderungen an die Dauerhaftigkeit der Tätigkeit regelt, dabei aber voraussetze, dass der Arbeitnehmer an

der Einrichtung erscheinen und überhaupt tätig werden soll. Aus der hilfsweise in Fällen fehlender dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung auf eine Tätigkeitsstätte anzuwendenden Bestimmung des § 9 Abs. 4 Satz 4 EStG und den dort genannten quantitativen Kriterien folge im Umkehrschluss allerdings, dass diese Vorgaben bei Vorliegen einer dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegung nicht erfüllt sein müssten und auch ein geringer Umfang der Tätigkeit bereits genüge. Nach Ansicht des FG hatten beide Kläger am Flughafen A in einem hinreichenden Umfang ihre eigentliche Berufstätigkeit ausgeübt.

Fazit

Das FG Hessen verweist in den Urteilsgründen mehrfach auf eine ähnliche Entscheidung des FG Hamburg vom 13. Oktober 2016 (4 K 1536/15) in einem ähnlich gelagerten Fall. Auch hier ist ein Revisionsverfahren beim BFH anhängig (VI R 40/16).

Die Entscheidungen zeigen, dass nicht unerhebliche Risiken für Unternehmen im Lohnsteuerverfahren vorliegen können, wenn auf die Reform des steuerlichen Reisekostenrechts mit Wirkung zum 1. Januar 2014 nicht mit umfassenden Prüfungen des Ist-Zustandes reagiert wurde. Zu prüfen waren insbesondere alle entsprechenden Unternehmensrichtlinien, die tatsächliche steuerliche Behandlung sowie die arbeitsvertraglichen Festlegungen. Von der Festlegung einer ersten Tätigkeitsstätte hängen teils erhebliche Folgen insbesondere im Bereich Fahrtkostenersatz, Verpflegungspauschalen und Firmenwagengestellung ab. Fehlende Anpassungen können unbeabsichtigt nachteilig für Mitarbeiter sein. Eine falsche steuerliche Behandlung kann aber auch nicht zuletzt straf- und bußgeldrechtliche Folgen haben.

Es ist jedoch möglich, für die Zukunft gestaltend einzugreifen und das unnötige Entstehen einer ersten Tätigkeitsstätte zu vermeiden. Dies kann u.a. durch Änderungen der arbeitsvertraglichen Regelungen sowie ergänzende Protokollnotizen geschehen. U.E. ist dies auch isoliert für den steuerlichen Bereich gestaltbar. Unser Lohnsteuer team berät Sie gerne bei Bedarf.

Ohne die arbeitsvertragliche Festlegung einer ersten Tätigkeitsstätte wäre das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte für den hier besprochenen Fall u.E. mit guten Gründen abzulehnen gewesen. Denn die Begründung einer ersten Tätigkeitsstätte nach den quantitativen Kriterien erfordert, dass der Arbeitnehmer seine eigentliche Tätigkeit ausübt. Dies ist mit Bezug auf Lehrgänge, Bürotätigkeiten, Gesundheitsüberprüfungen, Bereitschaftsdienste und das Simulatortraining wohl nicht gegeben.

Von RA Gero B. Dollmeier, MBA, Tel.: +49 30 2636-5639,
gero.bjoern.dollmeier@de.pwc.com

Arbeits- und Migrationsrecht

Dynamische Bezugnahme Klauseln nach Betriebsübergang

Beibehaltung der Dynamik von Bezugnahme Klauseln beim Betriebsübergang: EuGH bestätigt Rechtsprechung des BAG und stellt Betriebserwerber vor praktische Herausforderungen

Sachverhalt

Die Kläger waren Arbeitnehmer in einem Krankenhaus in Trägerschaft einer kommunalen Gebietskörperschaft, das an den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter

gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (im Folgenden: „BMT-G II“) gebunden war. Im Jahr 2005 wurde der geltende Tarifvertrag durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (im Folgenden: „TVöD“) abgelöst. Nach Veräußerung des Krankenhauses ging der Betriebsteil, in dem die Kläger beschäftigt waren, zunächst auf eine GmbH, später auf eine Gesellschaft des beklagten Krankenhaus-Konzerns (Asklepios) über. Beide waren mangels Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband nicht an den TVöD sowie den Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts gebunden. Die Arbeitsverträge der Kläger wiesen eine dynamische Bezugnahme auf den BMT-G II und weitere, diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge auf. Die Kläger beehrten im Ausgangsverfahren die Feststellung, dass die Bestimmungen des TVöD angesichts der dynamischen Bezugnahme auch nach dem Betriebsübergang Anwendung fänden.

Entscheidung des EuGH, Urteil vom 27. April 2017, C-680/156 (Asklepios)

Mit einem Vorabentscheidungsersuchen hinsichtlich der Auslegung von Art. 3 der RL 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (im Folgenden: „RL“) sowie von Art. 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: „Charta“) beehrte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Klärung, ob sich die Fortgeltung der Rechte und Pflichten des Arbeitsvertrags beim Betriebsübergang auch auf solche Klauseln erstreckt, die nicht nur auf den zum Zeitpunkt des Übergangs geltenden Tarifvertrag, sondern auch auf diesen ergänzende, abändernde und ersetzende Tarifverträge verweisen (dynamische Bezugnahme), sofern das deutsche Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber vorsieht.

Die Entscheidung ist vor dem Hintergrund der „Alemo-Herron“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) (Urteil vom 18. Juli 2013, C-426/11) zu verstehen, in dem – für viele überraschend – einer Bezugnahme die dynamische Wirkung abgesprochen wurde, da „der Erwerber in der Lage sein muss, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen“. Unter Bezugnahme auf Art. 3 der RL sowie Art. 16 der Charta entschied der EuGH im Kontext eines Betriebsübergangs aus kommunaler in private Hand (Großbritannien), dass es dem Erwerber im Rahmen eines Betriebsübergangs möglich sein muss, seine Interessen wirksam geltend zu machen, auch wenn er selbst nicht tarifgebunden ist. Dabei verwies der EuGH auf „unvermeidliche Unterschiede“ zwischen dem kommunalen und privaten Sektor, die „beträchtliche Anpassungen“ für den Erwerber erforderten, um weiterhin wirtschaftlich handeln zu können. Eine dynamische Verweisung auf die Tarifverträge des kommunalen Sektors beeinträchtigte die Vertragsfreiheit des Erwerbers so erheblich, dass der Wesensgehalt des Rechts auf unternehmerische Freiheit berührt sei. In der Folge wurde dem Mitgliedstaat auferlegt, die in Rede stehenden Verweisklauseln „statisch“ auszulegen, so dass der Tarifvertrag in seiner Fassung zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs ohne Änderungen gelten sollte.

In der „Asklepios“-Entscheidung verweist der EuGH auf die „Alemo-Herron“-Entscheidung. Insbesondere bezwecke die RL nicht nur eine Interessenwahrnehmung für den Arbeitnehmer, sondern einen gerechten Ausgleich zwischen den Arbeitnehmer- und Erwerberinteressen. Der EuGH stellt klar, dass Verträge gerade durch das Prinzip der Privatautonomie der Parteien gekennzeichnet seien. Art. 3 der RL sowie Art. 16 der Charta zielten demnach nicht darauf ab, dynamische Klauseln systematisch zu verhindern. Sofern eine Klausel demnach wirksam vereinbart und zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs in Kraft sei, gehe die Pflicht aus dem Arbeitsvertrag auch nach Maßgabe der RL auf den Erwerber über. Im Unterschied zur „Alemo-Herron“-Entscheidung und damit zum britischen Recht sehe das deutsche Recht jedoch neben einvernehmlichen auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten (Änderungskündigung) für den Erwerber vor, so dass der Eingriff in die unternehmerische Freiheit des Erwerbers hingenommen werden kann. Die deutsche Rechtslage genüge demnach den Anforderungen der „Alemo-Herron“-Rechtsprechung.

Auf den Einwand der Beklagten, die Möglichkeit der einseitigen Anpassungsmöglichkeit sei für den Erwerber nach deutschem Recht *tatsächlich* nicht gegeben, ging der EuGH ausdrücklich nicht ein. Dies liege in der alleinigen Zuständigkeit des vorlegenden Gerichts.

Praxishinweise & Auswirkungen

Die „Asklepios“-Entscheidung des EuGH beseitigt zwar die durch die „Alemo-Herron“-Rechtsprechung entstandenen Unsicherheiten für das deutsche Arbeitsrecht. Während das britische Recht nach Ansicht des EuGH keine ausreichenden Möglichkeiten für den Erwerber biete, wirtschaftliche Entscheidungen selbst auszuhandeln (Argumentation in der „Alemo-Herron“-Entscheidung), sehe das deutsche Recht ausreichenden Spielraum für den Erwerber vor (Argumentation in der „Asklepios“-Entscheidung).

Die kraft Bezugnahme einzelvertraglich wirkenden Bestimmungen des Tarifvertrages gehen im Zuge des Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auf die neuen Arbeitsverhältnisse über. Dem Arbeitgeber verbleibt, neben kollektivrechtlichen Maßnahmen (z.B. Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines Firmentarifvertrags) und der einvernehmlichen Vertragsanpassung, allein die Möglichkeit der einseitigen Vertragsanpassung mittels Änderungskündigung, sofern der Arbeitnehmer auf der für ihn bisher einzelvertraglich geltenden tariflichen Regelung beharrt. Diese ist jedoch – mit Blick auf die strengen Anforderungen des BAG zur Änderungskündigung – kaum praktikabel. Eine im Hinblick auf die Lohngestaltung avisierte einseitige Abweichung von der dynamischen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag, an den der Erwerber selbst nicht gebunden ist, ist im Wege der Änderungskündigung nur dann rechtmäßig, wenn „durch die Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebs oder die Reduzierung der Belegschaft verhindert werden kann und die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken sind“ (BAG, Urteil vom 23. Juni 2005, 2 AZR 7/05). Dabei räumt das BAG ein, dass es sich bei dem Instrument oft um das einzige, dem Arbeitgeber verbleibende Mittel handelt, um den wirtschaftlichen Ruin abzuwenden. In der Konsequenz der „Asklepios“-Entscheidung wäre der Arbeitgeber demnach so lange an Tarifentgelte kraft dynamischer Bezugnahme einzelvertraglich gebunden, bis die schlechte Geschäftslage einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu unveränderten Bedingungen entgegensteht, mithin die Wirksamkeitsvoraussetzungen der betriebsbedingten Änderungskündigung schließlich vorlägen.

Das hier geschilderte Szenario – der Arbeitnehmer ist nicht zu einer einvernehmlichen Änderung bereit, die Änderungskündigung ist nicht wirksam – führt schließlich dazu, dass der Betriebserwerber faktisch an tariflichen Regelungen, die dynamisch in Bezug genommen wurden, gebunden ist. Zwar verneint das BAG eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit durch dynamische Bezugnahme Klauseln im Hinblick auf nicht tarifgebundene Erwerber ausdrücklich, da diese schon begrifflich bei einzelvertraglichen Verweisungen nicht einschlägig sei (BAG, Urteil vom 24. Februar 2010, 4 AZR 691/08). Der mittelbar wirkende wirtschaftliche Zwang durch die starke Bindung der Klauseln führt jedoch zu einem Kontrahierungszwang für den Betriebserwerber, der sich von den Regelungen des gegebenenfalls branchenfremden Tarifvertrages lösen möchte.

In der Folge der „Asklepios“-Entscheidung des EuGH besteht für den Erwerber ohne Tarifbindung nahezu keine praxistaugliche Möglichkeit, sich von der Bindung dynamischer Bezugnahme Klauseln zu lösen. Umso mehr ist zukünftig im Rahmen der transaktionsspezifischen Unternehmensbewertung eine Analyse der einzelvertraglichen Bezugnahme Klauseln vonnöten, um die Risiken langfristiger Bindung an Tarifnormen bei der Kaufentscheidung angemessen berücksichtigen zu können.

Von RA Marc-André Link, Tel.: +49 69 9585-3243, E-Mail: marc-andre.link@pwc.com

Betriebsrentenstärkungsgesetz passiert den Bundestag!

Nachdem bereits im November 2016 der Referentenentwurf vorgelegt wurde (wie in der Dezember-Ausgabe 2016 berichtet), hat nun der Bundestag am 01. Juni 2017 dem Entwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) nach einigen späten Änderungen zugestimmt. Am 07. Juli 2017 – auf der Zielgeraden zur Sommerpause – wird voraussichtlich das Inkrafttreten zum 01. Januar 2018 durch die Zustimmung des Bundesrates gesichert werden.

Kernstück und Novum des Sozialpartnermodells bleibt das Garantieverbot, das durch die Etablierung einer reinen Beitragszusage gerade den kleinen und mittleren Unternehmen die Sorge vor der andauernden Verpflichtung nehmen und zugleich dem Niedrigzinsumfeld begegnen soll.

Hintergrund

Das vornehmliche Ziel des BRSG liegt darin, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland im Allgemeinen und in Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) im Besonderen zu stärken. Eine weitere Zielgruppe sind die Geringverdiener: Durch finanzielle Anreize sollen Arbeitnehmer mit geringen Einkünften motiviert werden, sich eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen.

Unverändert zum Regierungsentwurf bleibt es dabei, dass die reine Beitragszusage nur über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durchgeführt werden kann.

Letzte Anpassungen des Gesetzesentwurfs

Ganz zuletzt konnte man sich in der Koalition noch auf einige Änderungen des Regierungsentwurfes vom Jahresbeginn einigen, insbesondere folgende:

- Die reine Beitragszusage bleibt einer tarifvertraglichen Gestaltung vorbehalten. Nichttarifgebundene Unternehmen können sich ihrer bedienen, sofern der für sie einschlägige – d.h. nicht irgendein – Tarifvertrag sie vorsieht und die entsprechende Versorgungseinrichtung die Nutzung durch das nichttarifgebundene Unternehmens zulässt. Einen Kontrahierungszwang wird es nicht geben. Jedoch wurde der Gesetzesentwurf nun dahingehend ergänzt, dass Nichttarifgebundenen der Zugang nicht erschwert werden soll. So müssen etwaige erhobene Kosten „sachlich gerechtfertigt“ sein.
- Bei niedrigen Einkommen bis zu 2.200 EUR brutto monatlich, statt wie ursprünglich vorgesehen bis 2.000 EUR, wird ein Arbeitgeberbeitrag von bis zu 480 EUR jährlich mit bis zu 144 EUR vom Staat bezuschusst.
- Betreffend die Entgeltumwandlung gibt es noch eine beachtliche Veränderung, die nun alle Entgeltumwandlungszusagen in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung und nicht nur die reine Beitragszusage betrifft: für Neuzusagen ab 01. Januar 2019 wird künftig eine Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen, die Entgeltumwandlung mit 15% des Entgeltumwandlungsbetrages zu bezuschussen, um die Ersparnis des Arbeitgebers an Lohnnebenkosten durch die Umwandlung dem Arbeitnehmer zugute kommen zu lassen. Nach einer Übergangsfrist wird dies ab Januar 2022 auch den kompletten Bestand betreffen. Diese Regelung wird tarifdispositiv sein, d.h. tarifvertraglich darf abgewichen werden, für den nichttarifgebundenen Arbeitgeber ist die Vorschrift aber zwingendes Recht.
- Ebenfalls beachtlich erscheint die neuerliche Änderung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG als Reaktion auf die Rechtsprechung: hiernach entfällt für den Arbeitgeber die Rentenanpassungsverpflichtung, wenn der Versorgungsträger (Pensionskasse oder Direktversicherung) ab Rentenbeginn die Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet. Nachdem das

Bundesarbeitsgericht (BAG) nach der letzten Gesetzesänderung erklärte, dass die zum 01. Januar 2016 in Kraft getretene Regelung zur Anpassungspflicht bei der Pensionskasse keine Rückwirkung entfalte, wird nun explizit die Geltung auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 01. Januar 2016 liegen, geregelt. Aus Gründen des Vertrauensschutzes wird aber für unterbliebene Anpassungen, gegen die schon vor dem 01. Januar 2016 Klage erhoben wurde, und für bereits erfolgte Anpassungen eine Ausnahme gemacht: Hier verbleibt es bei der vom BAG festgestellten Pflicht zur Anpassungsprüfung des Arbeitgebers. In allen anderen Fällen ist eine Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG nicht mehr vorzunehmen.

Ausblick für die Praxis

Wie sich die gesetzlichen Neuerungen speziell hinsichtlich des Sozialpartnermodells auf bestehende Versorgungssysteme auswirken werden, lässt sich derzeit noch nicht konkret voraussagen. Dies hängt zunächst maßgeblich davon ab, welche Branchen in ihren Tarifverträgen die reine Beitragszusage vereinbaren, so dass Unternehmen mit Tarifbindung oder durch Bezugnahme auf den einschlägigen Tarifvertrag die Pflicht oder Möglichkeit erhalten, an dem Sozialpartnermodell teilzunehmen. Darüber hinaus sieht der künftige § 21 Abs. 2 BetrAVG vor, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverträgen „bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen“ sollen. In welcher Form dies erfolgen wird und welche Folgen sich daraus für die bereits bestehenden Systeme ergeben, kann letztlich nur im jeweiligen Einzelfall geprüft werden, wenn entsprechende Tarifverträge vorliegen. In der Versicherungsbranche formieren sich jedenfalls bereits Konsortien zur Umsetzung der Beitragszusage.

Spannende Auswirkungen könnte auch der Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung haben: um diesen zu vermeiden, könnten die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse interessant werden. Bei bestehenden Matchingsystemen mit Arbeitgeberzuschuss sollten Unternehmen prüfen, ob eine Anpassung der Versorgungsordnung sinnvoll sein könnte: der Pflichtzuschuss wird als Entgeltumwandlungsbestandteil gesehen, dieser sollte vom Arbeitgeber genutzt werden, der ohnehin Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung stellt.

Von RA'in Isabella Kothen, LL.M., Tel.: +49 211 981-2303, isabella.kothen@pwc.com

„ICT-Richtlinie“ tritt ab dem 1. August 2017 in Kraft

Wie bereits im P&O Newsletter im März angekündigt, berichten wir über Neuigkeiten des Inkrafttretens der ICT Richtlinie („Intra-Corporate-Transfer“ Richtlinie 2014/66/EU). Diese wird nun am 1. August 2017 in Kraft treten. Mit der Einführung von neuen Aufenthaltstiteln und Verfahren werden Unternehmen die Möglichkeit haben, Drittstaatsangehörige einfacher und flexibler aus einem Drittstaat nach Deutschland – aber auch innerhalb der EU – zu entsenden. Die neuen Aufenthaltstitel sind das Gegenstück zur EU Blauen Karte, die 2012 eingeführt wurde und für qualifizierte Fachkräfte mit lokalem Arbeitsvertrag gewisse aufenthaltsrechtliche Vorteile bietet.

Ab dem 1. August 2017 können Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU bei Entsendungen nach Deutschland für ihre Führungskräfte, Spezialisten sowie Trainees bei Erfüllung der Voraussetzungen wie beispielsweise Gehalt und Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten die sog. ICT-Karte beantragen.

Bei Entsendungen aus einem Drittstaat, bei der nicht unmittelbar nach Deutschland entsandt wird, sondern vorher in einen anderen EU Mitgliedstaat, der dem Drittstaatsangehörigen bereits eine ICT Karte ausgestellt hat, wird die Arbeitsaufnahme in Deutschland künftig viel einfacher und vor allem schneller sein. Wird der Antrag 20 Tage vor der Entsendung nach Deutschland gestellt, darf der Entsandte bereits vor der Zustimmung mit seiner ICT Karte aus einem anderen EU Mitgliedstaat seine Arbeit in Deutschland aufnehmen. Nach Arbeitsaufnahme und vorliegender Zustimmung erhält der Entsandte dann von der zuständigen Ausländerbehörde die sog. Mobile ICT-Karte.

Obiges gilt für Entsendungen von Führungskräften, Spezialisten und Trainees, die in Deutschland ab 90 Tagen arbeiten sollen. Bei kurzfristigen Entsendungen von bis zu 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen wird es ab dem 1. August 2017 ausreichen, die Entsendung der Führungskraft, des Spezialisten oder des Trainees beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anzuzeigen. Dies gilt allerdings nur, wenn der Drittstaatsangehörige – wie bei der *Mobilen ICT Karte* – bereits über einen gültigen Titel eines anderen EU Mitgliedstaates verfügt.

Vor welche Herausforderungen uns die Einführung der neuen Aufenthaltstiteln sowie dem BAMF Verfahren aus praktischer Sicht stellt, bleibt zunächst abzuwarten. Da sich die Prozesse bei den zuständigen Behörden zunächst manifestieren müssen, kann es in den ersten Monaten zu Verzögerungen bei der Antragsbearbeitung kommen. Längerfristig werden Unternehmen bei ihren internationalen Mitarbeiterereinsätzen von den neuen Titeln profitieren und beim Einsatz ihrer Entsandten innerhalb der EU wesentlich flexibler sein können.

PwC wird Sie laufend zu diesem aktuellen Thema informieren.

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

Publikationen

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

Service

Webinar

Webinar – Onlineveranstaltung am 27. Juli 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Sozialversicherung: Rechtsunsicherheit bei Mitarbeiterereinsätzen im Vereinigten Königreich nach dem Brexit – Referentin: Beate Eschler de Barros

Webinar – Onlineveranstaltung am 17. August 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Internationaler Personaleinsatz - Technologielösung zur selbständigen Betreuung der Mitarbeiter für Fragen rund um den Auslandseinsatz – Referentin: Saskia Scholz

Webinar – Onlineveranstaltung am 28. September 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Visa & Immigration: ICT Richtlinie in Kraft seit 1. August 2017 - Grundsätzliches und erste Erfahrungen – Referentin: Theresa Anna Rzeppa

Sie werden in Kürze einen Einladungslink per E-Mail erhalten.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

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

Düsseldorf

Marco Libudda
Tel.: +49 211 981-7109
marco.libudda@de.pwc.com

München

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

Frankfurt am Main

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

Hamburg

Manuela Vickermann
Tel.: +49 40 6378-2396
manuela.vickermann@de.pwc.com

Stuttgart

Simone Klein
Tel.: +49 711 25034-3133
simone.klein@de.pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Arbeitsrecht

Dr. jur. Nicole Elert
Tel.: +49 211 981-4196
nicole.elert@de.pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Jürgen Helfen
Tel.: +49 211 981-4362
juergen.helfen@de.pwc.com

Vergütung

Remo Schmid
Tel.: +49 69 9585-2916
schmid.remo@de.pwc.com

HR Management

Dr. Sandra Düsing
Tel.: +49 211 981-2238
sandra.dusing@de.pwc.com

Dr. Ralf Laghzaoui

Tel.: +49 69 9585-2932
ralf.laghzaoui@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.

© Juli 2017 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.