

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 6,
November 2017

People and Organisation Newsletter



Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Stock Options als einkommensteuerpflichtige Lohneinkünfte FG München, Urteil vom 29.05.2017 – 12 K 930/14	4
Sozialversicherungsrecht	5
Sozialversicherungsrechengrößen 2018	5
Deutsch - albanisches Sozialversicherungsabkommen ab 1. Dezember 2017 in Kraft	6
Global Social Security Newsletter	6
Lohnsteuerrecht	6
Lohnsteuerliche Behandlung der Beschaffung einer BahnCard durch den Arbeitgeber	6
Partielle Nichtanwendung der höchstrichterlichen Rechtsprechung: Kein Einbezug der für ein Geschenk übernommenen Pauschalsteuer bei Prüfung der 35 Euro-Freigrenze	7
Ermittlung der Bemessungsgrundlage für § 37b EStG bei Veranstaltungen für Kunden und Arbeitnehmer	9
Arbeits- und Migrationsrecht	12
Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Mindestlohn – Berechnung Feiertagsvergütung und Nachtarbeitszuschläge	12
„BRSG“ – Konzeptidee	13
Neue Gebühren für Visa und Aufenthaltstitel ab dem 1. September 2017	15
Publikationen	16
Service	16
Webinar	16
Internationale Mobilität	17
Dem Finanzamt einen Schritt voraus – Tax Compliance in der Lohnsteuer	17
Über uns	19
Ihre Ansprechpartner	19
Ihre Fachansprechpartner.....	19
Redaktion	19
Bestellung und Abbestellung	20

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Chile

In Chile soll in den kommenden Tagen ein neues Gesetz eingeführt werden, welches eine Erhöhung der aktuellen Rentenauszahlungen zunächst um 20% und langfristig um 50%, ohne eine Erhöhung des Renteneintrittsalters, verspricht.

Um dies umzusetzen, wurde eine Rentenbeitragserhöhung um 5% beschlossen, welche ausschließlich vom Arbeitgeber übernommen werden soll. Von den 5% sollen 3% in die private Rente des Arbeitnehmers und 2% in einen gemeinschaftlichen Solidaritätsfonds fließen.

Angesichts der Tatsache, dass die Regelungen der Rentenreform auch auf die Rentenpläne der nach Chile entsandten Mitarbeiter Anwendung findet, ist Folgendes zu empfehlen:

- Update der chilenischen Hypotax-Berechnung und Anpassung der Entsendungskosten an die potenziellen Änderungen (Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge um 5%)
- Besondere Beachtung der potenziellen steuerlichen Auswirkungen bei Entsandten, die bisher im deutschen Sozialversicherungssystem verblieben sind

Von: Kristin-Theres Plach, Tel +49 69 9585-5869, kristin-theres.plach@pwc.com

Frankreich

Die Umstellung auf die Besteuerung durch laufenden Steuereinbehalt wurde mit Schreiben vom 23. September 2017 auf den **01. Januar 2019** verschoben. Den Arbeitgebern soll damit ein zusätzliches Jahr Vorbereitungszeit gewährt werden, um sich auf die neuen Melde- und Einbehaltungspflichten angemessen vorzubereiten.

Änderung wird jedoch nur in Kraft treten, sofern die Regierung dem Parlament bis Ende 2017 einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorlegt.

Folgende Punkte sind wichtig:

- Die Besteuerung des in 2017 erzielten Einkommens im Jahr 2018 bleibt unverändert.
- Der Steuereinbehalt erfolgt ab 1. Januar 2019 auf der Basis „Pay as you earn“.
- Auch Selbständige sind vom Steuereinbehalt betroffen
- Für das Einkommen des Jahres 2018 wird es eine Übergangsregelung geben, um eine Doppelbelastung zu vermeiden (vgl. CIMR – Crédit d'Impôt de Modernisation du Recouvrement)
- Der 30%-Abzug für Aufwendungen für Hausangestellte und Kinderbetreuung wird den Steuerpflichtigen erst in 2019 gewährt.

Von: Anne König, Tel +49 69 9585-6194, anne.koenig@pwc.com

Frankreich

Der Gesetzesentwurf für 2018 („PLF 2018“) beinhaltet insbesondere die Einführung eines linearen Steuersatzes von 30 % („PFU“) für Einkünfte aus Kapitalvermögen. Ab 01. Januar 2018 soll diese pauschale Steuer auf Kapitalerträge beim Steuerpflichtigen direkt an der Quelle abgezogen werden.

Folgende Einnahmen gehören zu den Kapitalerträgen:

- Zinsen, Ausschüttungen, Dividenden und ähnliche Erträge. Hierunter fallen auch Zinsen aus Bausparverträgen
- Auszahlungen von Lebensversicherungen aufgrund von Beitragszahlungen nach dem 27. September 2017 sowie einer Versicherungssumme von mehr als 150.000 EUR
- Veräußerungsgewinne aus der Veräußerung von Aktien, Beteiligungen, festverzinslichen Wertpapieren
- Bestimmte Veräußerungsgewinne im Zusammenhang mit der Wegzugsbesteuerung
- Nicht enthalten sind Vermietungseinkünfte sowie Gewinne aus der Veräußerung von Immobilien.

Für Steuerpflichtige mit einem geringen Einkommen besteht die Möglichkeit, einheitlich für alle Kapitalerträge zur tariflichen Besteuerung zu optieren, sofern der progressive Steuersatz niedriger ist.

Eine weitere Änderung im vorliegenden Gesetzentwurf („PLF 2018“) ist die Einführung einer Steuer auf privaten Grundbesitz („IFI“), welche die bisherige Vermögenssteuer („ISF“) ersetzt.

Empfehlung:

Sofern entsandte Mitarbeiter mit ihren gesamten Einkünften der Tax Equalization Policy nach französischem Besteuerungsrecht unterliegen, sind die hypothetischen Steuern und die Entsendekosten für 2018 neu zu berechnen.

Von Julia Geisler, Tel +49 69 9585-2521, julia.geisler@pwc.com

USA

Am 27. September haben die Trump Regierung und die führenden republikanischen Kongressabgeordneten den von ihnen ausgearbeiteten aktuellen Rahmenplan zur Steuerreform veröffentlicht. Dieser sieht weitreichende Änderungen zur Verbesserung des derzeitigen Steuersystems vor. Unter Anderem sind folgende Änderungen vorgesehen:

- Statt der bisherigen 7 Steuersätze soll es auf Bundesebene zukünftig nur noch 3 Steuersätze, 12%, 25% und 35% geben, wobei derzeit noch offen ist, ob es noch einen 4. Steuersatz für Spitzeneinkommen geben wird. Des Weiteren gibt der Plan keine Auskunft über die den jeweiligen Steuersätzen zugeordnete Einkommensspanne.
- Die Mindeststeuer („Alternative Minimum Tax – AMT“) soll abgeschafft werden.
- Der Grundfreibetrag („Standard Deduction“) soll verdoppelt werden. Die darüber hinausgehenden pauschalen Freibeträge für den Steuerpflichtigen („Personal Exemption“) und seine Angehörigen („Dependent Exemption entfallen und die abzugsfähigen Aufwendungen („Itemized Deductions“) werden eingeschränkt.

Empfehlung:

Derzeit handelt es sich noch um einen Aktionsplan und es ist unklar, ob und in welcher Form die geplanten Änderungen umgesetzt werden. Die weiteren Entwicklungen im Zusammenhang mit der Steuerreform sollten daher weiterhin verfolgt werden.

Haben international agierende Unternehmen, die US-Staatsbürger außerhalb der USA oder Mitarbeiter in den USA einsetzen, eine „Tax Equalization“ Oder „Tax Protection Policy“ implementiert, sollten diese – sobald konkretere Informationen zur tatsächlichen Ausgestaltung der oben genannten Änderungen vorliegen - grundsätzlich überprüfen, inwieweit die Parameter für die Ermittlung der hypothetischen Steuern und der budgetierten Entsendekosten im Hinblick auf die geplanten Änderungen anzupassen wären. Aus deutscher Sicht könnte eine Entsendung in die USA administrativ und kostenmäßig günstiger sein, wenn der Mitarbeiter im Entsendungsland USA die US-Steuern selbst trägt anstatt die höheren hypothetischen Steuern des Heimatlands. Entsendezulagen könnten als US-Nettobeträge gezahlt werden.

Gerne sind wir bei der Beurteilung behilflich.

Von Sabrina Sandmann, Tel +49 69 9585-2038, sabrina.sandmann@pwc.com

Stock Options als einkommensteuerpflichtige Lohneinkünfte FG München, Urteil vom 29.05.2017 – 12 K 930/14

Sachverhalt:

Der Kläger erzielte aus seiner Tätigkeit als Angestellter der Firma X-AG Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Außerdem räumte ihm sein Arbeitgeber durch die Teilnahme am Aktienoptionsplan 2001 das Recht ein, gewisse Mengen an Stückaktien der X-AG zu bestimmten Bezugspreisen zu erwerben (sog. Stock Options). Im Jahr 2007 machte der Kläger von seinem Optionsrecht Gebrauch und übte seine Bezugsrechte für die zugeteilten Stock Options aus den Jahren 2002 bis 2005 aus. Der geldwerte Vorteil aus dem Verkauf der Stock Options wurde in der Steuererklärung als Arbeitslohn für mehrere Jahre unter Berücksichtigung des ermäßigten Steuersatzes gem. §34 Abs. 1 EStG erklärt und ebenso vom Finanzamt festgesetzt. Gegen diese Steuerfestsetzung legte der Kläger jedoch Einspruch bezogen auf die Berücksichtigung des Überschusses aus dem Verkauf der Stock Options als geldwerten Vorteil ein.

Entscheidung:

Das FG München hat in seinem Urteil wie folgt entschieden:

1. Wird einem Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses ein nicht handelbares Optionsrecht auf den späteren Erwerb von Aktien zu einem bestimmten Übernahmepreis gewährt, fließt ein geldwerter Vorteil dem Berechtigten erst zu, wenn dieser die Option ausübt und der Kurswert der Aktien den Übernahmepreis (Ausübungspreis) übersteigt.
2. Der Vorteil errechnet sich aus der Differenz zwischen dem üblichen Endpreis der Aktien am Verschaffungstag und den diesbezüglichen Aufwendungen des Arbeitnehmers.
3. Da geldwerte Vorteile aus der Ausübung von Aktienoptionen Anreizlohn für die Laufzeit der Option bis zu ihrer Erfüllung bilden, sind die entsprechenden Vorteile als Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten anzusehen, wenn die Laufzeit zwischen Einräumung und Ausübung der Option mehr als zwölf Monate betragen hat und der Arbeitnehmer in dieser Zeit auch bei seinem Arbeitgeber beschäftigt war.
4. Dadurch, dass bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit die Einnahmen (für die Berechnung der geldwerten Vorteile) mit dem niedrigsten Börsenkurs am Tag der Ausübung der Option bewertet werden und dieser Wert nicht identisch ist mit dem bei der Veräußerung der Aktien an der Börse erzielten Verkaufspreisen, entsteht in Höhe des Differenzbetrags ein Gewinn bei den Einkünften aus privaten Veräußerungsgeschäften.

Das Finanzgericht bestätigt durch seine Entscheidung die von der Finanzverwaltung im BMF Schreiben vom 12. November 2014 (IV B 2 – S 1300/08/10027) aufgeführten Grundsätze zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen (vgl. Rz. 195 ff).

Praxishinweis:

Auch nach Einführung der Abgeltungssteuer gilt, dass wenn ein Arbeitnehmer eine ihm vom Arbeitgeber eingeräumte Option zum Bezug von Aktien des Arbeitgebers oder einer anderen Gesellschaft ausübt, als Anschaffungskosten der Aktien bei späterem Verkauf neben der zu leistenden Zuzahlung der Wert anzusetzen ist, der als geldwerter Vorteil bei den Einkünften des Arbeitnehmers aus nichtselbständiger Arbeit angesetzt wird (vgl. BMF Schreiben vom 18. Januar 2016, IV C 1 – S 2252/08/10004, Rz. 87).

Von Steuerberater Erik Muscheites, M.Sc., Tel. +49 69 9585-6404,
erik.muscheites@de.pwc.com und

Von Christina Rogger, LL.B., Tel. +49 69 9585-6404, christina.rogger@de.pwc.com

Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherungsrechengrößen 2018

Am 27. September 2017 hat das Bundeskabinett die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen für 2018 beschlossen. Mithin werden die Rechengrößen der Sozialversicherung anhand der Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr 2016 angepasst. Es bedarf nunmehr noch der Zustimmung des Bundesrates.

	West		Ost	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze: allgemeine Rentenversicherung	6.500€	78.000€	5.800€	69.600€
Beitragsbemessungsgrenze: knappschaftliche Rentenversicherung	8.000€	96.000€	7.150€	85.800€
Beitragsbemessungsgrenze: Arbeitslosenversicherung	6.500€	78.000€	5.800€	69.600€
Versicherungspflichtgrenze: Kranken- und Pflegeversicherung	4.950€	59.400€	4.950€	59.400€
Beitragsbemessungsgrenze: Kranken- und Pflegeversicherung	4.425€	53.100€	4.425€	53.100€
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.045€*	36.540€*	2.695€	32.340€
vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr in der Rentenversicherung	37.873€			

* gilt bundeseinheitlich in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Mit dieser Verordnung werden die Rechengrößen für die neuen Länder letztmalig im Rahmen der Lohnentwicklung für Ost festgesetzt. Die Festlegung erfolgt ab dem nächsten Jahr nach den im Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz festgelegten Schritten.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

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

Deutsch - albanisches Sozialversicherungsabkommen ab 1. Dezember 2017 in Kraft

Am 1. Dezember 2017 wird das deutsch-albanische Sozialversicherungsabkommen in Kraft treten. Durch das Abkommen wird der soziale Schutz im Bereich der jeweiligen Rentenversicherungssysteme insbesondere für den Fall koordiniert, dass sich Versicherte im jeweils anderen Vertragsstaat aufhalten.

Das Abkommen regelt, dass für Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber grundsätzlich die Rechtsvorschriften desjenigen Staates gelten, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Insbesondere enthält das Abkommen Regelungen für vorübergehend im anderen Staat eingesetzte Arbeitnehmer. Diese Arbeitnehmer können künftig grundsätzlich in dem sozialen Sicherungssystem ihres bisherigen Beschäftigungsstaates verbleiben. Der Entsendezeitraum kann bis zu 24 Kalendermonate betragen. Darüber hinaus werden die zurückgelegten Zeiten im jeweiligen Vertragsstaat für einen etwaigen Rentenanspruch zusammengerechnet. Durch die Zusammenrechnung der zurückgelegten Versicherungszeiten mit denen ihres Heimatlandes werden Deutsche aus albanischen Versicherungszeiten und albanische Versicherte aus deutschen Versicherungszeiten Rentenansprüche erwerben. Die Rentenhöhe wird allerdings nur aus den im jeweiligen Vertragsstaat zurückgelegten Zeiten berechnet.

Gerne unterstützen wir Sie bei den entsprechenden Antragstellungen.

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

Lohnsteuerliche Behandlung der Beschaffung einer BahnCard durch den Arbeitgeber

Die Oberfinanzdirektion (OFD) Frankfurt am Main beschreibt in einer Verfügung vom 31. Juli 2017 (Az.: S 2334 A – 80 – St 222) die nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder geltenden Regelungen zur lohnsteuerlichen Beurteilung von BahnCards, die vom Arbeitgeber überlassen werden.

Die Verfügung unterscheidet hinsichtlich der BahnCard 100 und BahnCard 50, die sowohl dienstlich als auch privat genutzt werden können, in zwei Fallgestaltungen:

Prognosemodell bei Vollamortisation

- Wenn zum Zeitpunkt der Ausgabe der jeweiligen BahnCard an den Arbeitnehmer davon ausgegangen werden kann, dass die durch die BahnCard ersparten Gesamtkosten für Einzelfahrscheine, die bei Auswärtstätigkeit ohne Nutzung der BahnCard anfallen würden, die Anschaffungskosten der BahnCard erreichen oder

übersteigen, kann aus Vereinfachungsgründen ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers angenommen werden. In solchen Fällen stellt die Überlassung der BahnCard keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Sollte die prognostizierte Vollamortisation aus unvorhersehbaren Gründen (z.B. Krankheit) nicht eintreten, ist keine Nachversteuerung vorzunehmen, denn das überwiegend eigenbetriebliche Interesse bei Ausgabe der BahnCard bleibt dadurch unberührt.

Prognosemodell bei Teilamortisation

- Ist demgegenüber zum Zeitpunkt der Ausgabe der jeweiligen BahnCard an den Arbeitnehmer ersichtlich, dass die Fahrtkosten, die im Rahmen der Auswärtstätigkeit ohne Nutzung der BahnCard anfallen würden, voraussichtlich nicht vollständig erreicht werden, liegt die Überlassung der BahnCard nicht im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers. In diesem Fall stellen die Anschaffungskosten im Zeitpunkt der Überlassung der BahnCard in voller Höhe steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Die während der Gültigkeitsdauer der BahnCard durch Nutzung für dienstliche Fahrten ersparten Fahrtkosten können dann auf monatlicher Basis oder am Ende des Gültigkeitszeitraumes als Korrekturbetrag den steuerpflichtigen Arbeitslohn mindern. Aus Vereinfachungsgründen kann an Stelle einer quotalen Aufteilung (Nutzung zu dienstlichen Zwecke im Verhältnis zur Gesamtnutzung) die Höhe des Korrekturbetrags anhand der ersparten Reisekosten für Einzelfahrscheine, die im Rahmen der Auswärtstätigkeit ohne Nutzung der BahnCard angefallen wären, bis zur max. Höhe der tatsächlichen der Anschaffungskosten für die BahnCard zugrunde gelegt werden.

Fazit

Die bundesweit abgestimmte Verwaltungsanweisung regelt in pragmatischer Weise die Gestellung einer BahnCard an den Arbeitnehmer aus lohnsteuerlicher Sicht.

Auch wenn die Verfügung keine Hinweise zur Dokumentation der Prognoseentscheidung enthält, sollten Arbeitgeber vor allem bei vermuteter Vollamortisation belegen können, auf Basis welcher Daten und Annahmen die Entscheidung getroffen wurde. Hierzu sollten geplante Fahrtziele, Häufigkeit der Fahrten und entsprechende Ticketpreise dokumentiert werden.

In den Fällen der Teilamortisation sollten Arbeitnehmer, die eine BahnCard 100 nutzen, am jeweiligen Reisetag eine Preisauskunft bei der Bahn abrufen und zusammen mit anderen Reisebelegen dem Arbeitgeber einreichen. Denn nur so kann der Nachweis erbracht werden, in welchem Umfang der steuerpflichtige Arbeitslohn zu reduzieren ist.

Von Bartos Kaminski, Tel.: +49 40 6378-2232, bartos.kaminski@de.pwc.com

Partielle Nichtanwendung der höchstrichterlichen Rechtsprechung: Kein Einbezug der für ein Geschenk übernommenen Pauschalsteuer bei Prüfung der 35 Euro-Freigrenze

Mit Urteil vom 30. März 2017 (IV R 13/14) hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass die für ein Geschenk übernommene Pauschalsteuer nach § 37b Abs. 1 EStG als weiteres Geschenk ebenfalls dem Abzugsverbot nach § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG unterliegt, wenn die Zuwendung zusammen mit der Steuer den Betrag von 35 EUR übersteigt. Das Bundesfinanzministerium (BMF) wird dieses Urteil über den entschiedenen Einzelfall hinaus zwar anwenden; bei der Prüfung der 35 Euro-Freigrenze bleibt es jedoch bei der bisherigen Verwaltungsansicht.

In Ausgabe 4. Juli 2017 des People and Organisation Newsletters haben wir die Entscheidung des BFH vom 30. März 2017 (IV R 13/14) vorgestellt, in der der erkennende Senat die für ein Geschenk übernommene Pauschalsteuer nach § 37b Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG als weiteres Geschenk ansieht, die demzufolge ebenfalls dem Betriebsausgabenabzugsverbot nach § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG unterliegt. Demnach ist bei der Prüfung der 35 Euro-Freigrenze nicht nur der Wert der Zuwendung selbst, sondern auch die diesbezüglich übernommene Pauschalsteuer einzubeziehen.

Das BMF hat dieses Urteil im Bundessteuerblatt Teil II veröffentlicht, denn mit dieser Entscheidung bestätigt der BFH grundsätzlich die Rechtsauffassung der Finanzverwaltung, wonach die Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe sich danach richtet, ob die Aufwendungen für das betrieblich veranlasste Geschenk selbst abziehbar sind. Mit der Freigabe zur allgemeinen Anwendung ist diese BFH-Entscheidung somit für alle Finanzämter bindend.

Jedoch hat das BMF die Veröffentlichung mit einer Fußnote versehen, in der sie auf ihre Ausführungen im Verwaltungsschreiben vom 19. Mai 2015 unter Randnummer 25 verweist. Dort stellt die Finanzverwaltung – abweichend zum BFH-Urteil – klar, dass aus Vereinfachungsgründen davon abgesehen wird, die übernommene Steuer bei der Prüfung der 35 Euro-Freigrenze einzubeziehen. Diese Vereinfachung wird also auch weiterhin Anwendung finden.

Fazit

Die partielle Nichtanwendung seitens der Finanzverwaltung ist unseres Erachtens zu begrüßen, denn damit wird man dem Anliegen der Vorschrift des § 37b EStG zur Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens gerecht (vgl. BT-Drucks. 16/2712, S. 55).

Allein der Umstand, dass die Anwendung dieser Regelung widerrufbar oder aber eine erstmalige Wahlrechtsausübung bspw. erst im Folgejahr (bei Änderung einer noch nicht materiell bestandskräftigen Lohnsteuer-Anmeldung) möglich ist, widerspricht dem Vereinfachungsgedanken. Denn die Prüfung des Betriebsausgabenabzugs müsste bei Geschenken folglich je Empfänger und je Wirtschaftsjahr erneut vorgenommen und insoweit berücksichtigt werden.

Wegen der bereits ab 2004 geltenden Wertgrenze von 35 EUR hat sich der Umfang von angemessenen Repräsentationsaufwand aufgrund der Preisentwicklung bereits deutlich verringert. Mangels Anpassung der Freigrenze könnten z.B. die Aufwendungen für einen in 2017 zugewendeten Blumenstrauß, der in 2004 noch als Betriebsausgabe Berücksichtigung gefunden hätte, aufgrund gestiegener Preise nun als unangemessen und somit nicht abzugsfähig gelten. Die Berücksichtigung der Pauschalsteuer bei der Prüfung der 35 Euro-Freigrenze hätte diese Entwicklung dabei noch verschärft.

Schließlich wird man mit dieser Vereinfachung auch dem Wortlaut des § 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 S. 2 EStG gerecht, der als Wertansatz für das Geschenk bei der Prüfung der 35 Euro-Freigrenze ausdrücklich die Anschaffungs- oder Herstellungskosten des zugewendeten Gegenstands im Sinne des § 255 HGB benennt.

Die fortgesetzte Anwendung der Vereinfachungsregelung bei der Prüfung der 35 Euro-Freigrenze gewährleistet somit weiterhin eine praktikable Anwendung der Pauschalbesteuerung.

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

Ermittlung der Bemessungsgrundlage für § 37b EStG bei Veranstaltungen für Kunden und Arbeitnehmer

Mit einer Kurzinformation vom 7. September 2017 (LSt Nr. 01/2017) nimmt die Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen (OFD NRW) Stellung zur Ermittlung der nach § 37b EStG zu versteuernden Aufwendungen im Zusammenhang mit Veranstaltungen. Darin wird auch klargestellt, dass bei mehrtägigen Veranstaltungen ein achtstündiger Arbeitstag die Vergleichsgröße zur Beurteilung der Veranlassungsbeiträge ist.

Die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG führt in der Unternehmerpraxis immer wieder zu Zweifelsfragen, wenn es um die Prüfung und Beurteilung von Veranstaltungen geht. Denn in die Bemessungsgrundlage sind nicht sämtliche Aufwendungen einzubeziehen. Betreffend Veranstaltungen ist zu prüfen, ob es sich um rein fachliche, rein gesellige oder um gemischt veranlasste Veranstaltungen handelt. Die OFD NRW differenziert wie folgt:

Incentive-Veranstaltung

Um eine sog. Incentive-Veranstaltung soll es sich handeln, wenn die Veranstaltung allein dem privaten Vergnügen dient, wie z.B. Jubiläumsfeiern, Theaterbesuche oder Reisen mit touristischem Programm. Solche Veranstaltungen werden weiter differenziert in (1) Tagesveranstaltungen mit Incentive-Charakter und (2) in Incentive-Reisen.

Aufwendungen im Zusammenhang mit Incentive-Veranstaltungen führen grundsätzlich zu steuerpflichtigen Einnahmen, die dann auch nach § 37b EStG zu versteuern sind. Eine Ausnahme gilt nach der OFD NRW für geschäftlich veranlasste Bewirtungen im Sinne des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 EStG. Voraussetzung sei jedoch, dass der geschäftliche Anlass der Bewirtung sich ausschließlich nach dem Teilnehmerkreis und nicht nach dem Anlass der Veranstaltung bestimmt. Ein bestimmtes Verhältnis zwischen eigenen Arbeitnehmern und Dritten wird nach der Kurzinformation nicht gefordert. Die Bewirtung der Nicht-Arbeitnehmer muss jedoch betrieblich veranlasst sein.

Aufwendungen für Bewirtungen, die im Rahmen von Incentive-Reisen anfallen, sollen demgegenüber in die Bemessungsgrundlage nach § 37b EStG einbezogen werden. Wie schon im BMF-Schreiben vom 19. Mai 2015 (IV C 6 – S 2297-b/14/10001 – 2015/0331056) ausgeführt, soll eine Incentive-Reise dann vorliegen, wenn die Reise mindestens eine Übernachtung umfasst. Klarstellend führt die OFD NRW aus, dass „umfassen“ bedeute, dass sich die Incentive-Reise über mehrere Tage erstreckt, also an mindestens zwei Tagen Programm angeboten wird. Eine Veranstaltung, die an einem Tag beginnt und am nächsten Tag nach dem Frühstück lediglich die Abreise der Teilnehmer beinhaltet wäre demnach keine Incentive-Reise.

Rein betrieblich veranlasste bzw. betriebsfunktionale Veranstaltungen

Rein betrieblich veranlasste bzw. betriebsfunktionale Veranstaltungen sind fachliche Besprechungen, Produktpräsentationen oder Fortbildungsmaßnahmen. Die hierbei anfallenden Kosten, wie etwa Miete für Räumlichkeiten nebst Ausstattung, Tagungsunterlagen, Referentenhonorare und ggf. übernommene Reise- und Übernachtungskosten führen nicht zu geldwerten Vorteilen bei den Teilnehmern.

Gemischt veranlasste Veranstaltungen

Gemischt veranlasste Veranstaltungen sind solche, die sowohl betriebliche als auch incentive Bestandteile haben. Dementsprechend sind Aufwendungen auf die beiden Veranstaltungsteile aufzuteilen.

Aufwendungen, die unmittelbar dem betrieblichen Teil der Veranstaltung zugeordnet werden können, sind nicht als geldwerte Vorteile zu erfassen. Und Aufwendungen, die unmittelbar dem Incentive-Teil der Veranstaltung zugeordnet werden können, sind insgesamt als geldwerte Vorteile zu erfassen. Die Kosten, die weder dem einen noch dem anderen Veranstaltungsteil eindeutig zugeordnet werden können, wie z.B. Flug-, Fahrt- und Übernachtungskosten, sind im Wege einer sachgerechten Schätzung aufzuteilen.

Diesbezüglich stellt die OFD NRW – gestützt auf das sog. „Portugal-Urteil“ des Bundesfinanzhofs – klar, dass ein achtstündiger Arbeitstag die Ausgangsgröße darstelle, um zu prüfen, in welchem Umfang von einer incentivierten Veranstaltung auszugehen ist. Weiterhin wird klargestellt, dass Zeiten für die An- und Abreise zu einer Veranstaltung nicht betrachtet werden.

Die Kurzinfo enthält zur Verdeutlichung folgendes Beispiel:

Mittwoch	Anreise und ab 20:00 Uhr gemeinsames Abendessen
Donnerstag	9:00 Uhr – 12:00 Uhr Fachprogramm 13:00 Uhr – 19:00 Uhr Betriebsversammlung ab 20:15 Abendprogramm
Freitag	9:00 Uhr – 12:00 Uhr Fachprogramm ab 14:30 Uhr Stadtrundfahrt ab 19:30 Uhr Abendprogramm
Samstag	9:00 Uhr – 11:30 Uhr Fachprogramm ab 13:00 Uhr Sport- und Spielprogramm ab 20:00 Uhr Abendprogramm
Sonntag	Individuelle Abreise

Bestimmung der betrieblichen Zeitanteile:

	Dauer der betrieblichen Zeitanteile
Donnerstag	8,0 Stunden *)
Freitag	1,0 Stunde
Samstag	2,5 Stunden
Gesamt	11,5 Stunden

*) Das betriebliche Programm hat zwar insgesamt neun Stunden am Donnerstag umfasst; nach Ansicht der OFD NRW wird der fachliche Zeitanteil jedoch auf maximal acht Stunden begrenzt.

Lösung: Da es sich vorliegend um eine dreitägige Veranstaltung gehandelt hat, sind die 11,5 Stunden betriebliche Zeit ins Verhältnis zu 24 Stunden zu setzen. Im Ergebnis sind demnach 48 Prozent (11,5 / 24,0) als betriebsfunktionaler Teil und 52 Prozent (12,5 / 24,0) als Anteil mit Vorteilscharakter zu qualifizieren. Infolgedessen sind die Reisekosten zu 52 Prozent und die den nichtfachlichen Programmteilen eindeutig zuordenbare Aufwendungen in die Bemessungsgrundlage nach § 37b EStG einzubeziehen.

Fazit

Die Ausführungen der OFD NRW sind grundsätzlich zu begrüßen, stellen sie doch erstmals klar, dass ein achtstündiger Arbeitstag als Ausgangsgröße heranzuziehen ist, wenn es darum geht zu prüfen ob und wenn ja in welchem Umfang eine sog. gemischt veranlasste Veranstaltung vorliegt.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch die Aussage, dass fachlich geprägte „Überstunden“ unbeachtet bleiben – mithin gekappt werden. Dass diese Ansicht einer gerichtlichen Prüfung standhalten wird, kann wohl bezweifelt werden. Denn mit der Bezugnahme auf die Arbeitszeit müsste folgerichtig der Schluss gezogen werden, dass tatsächlich geleistete Überstunden in Freizeit abgegolten werden dürfen. Dementsprechend kann es nicht darauf ankommen, ob fachlich geprägte Zeiten innerhalb oder außerhalb des normalen achtstündigen Arbeitstages erbracht werden. Würde man demnach den Donnerstag mit neun betrieblichen Zeitstunden ansetzen, gelangt man im Beispielsfall zu einem fachlichen Zeitanteil von 52 Prozent.

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

Arbeits- und Migrationsrecht

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Thema Mindestlohn – Berechnung Feiertagsvergütung und Nachtarbeitszuschläge

Seit 01. Januar 2015 gilt in Deutschland ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn (derzeitige Höhe: 8,84 EUR pro Stunde). Die Arbeitsgerichte beschäftigen sich immer noch mit der Auslegung des Gesetzes und der korrekten Berechnung des Mindestlohns in speziellen Einzelfällen.

Aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Am 20. September 2017 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen - soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht - sich nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) i.V.m. § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) bestimmt. Sollte ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vorsehen, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

Entschiedener Sachverhalt

Dem genannten Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Arbeitnehmerin war bereits seit vielen Jahren bei dem Arbeitgeber als Montagmitarbeiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis wurde der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie angewendet. Dieser Tarifvertrag sieht beispielsweise einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein „Urlaubsgeld“ in Höhe des 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor.

Für den Monat Januar 2015 zahlte der Arbeitgeber neben dem vertraglichen Stundenverdienst (ca. 7,00 EUR pro Stunde) eine so genannte „Zulage nach MiLoG“. Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete der Arbeitgeber ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns (damals 8,50 EUR), sondern nach der niedrigeren vertraglichen Stundenvergütung. Darüber hinaus rechnete der Arbeitgeber ein gezahltes „Urlaubsgeld“ auf Mindestlohnansprüche der Arbeitnehmerin an.

Die Arbeitnehmerin verlangt mit ihrer Klage eine Vergütung aller im Januar 2015 abgerechneten Arbeits-, Urlaubs- und Feiertagsstunden mit 8,50 EUR brutto und meint, auch der Nachtarbeitszuschlag muss auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden.

Begründung der Entscheidung

Das BAG bestätigte die Rechtsauffassung der Arbeitnehmerin und führt in seiner Pressemitteilung vom 20. September 2017 aus, dass das MiLoG zwar grundsätzlich nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gewährt, aber nach § 2 Abs. 1 EFZG haben Arbeitgeber für Arbeitszeiten, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfallen, den Arbeitnehmern das Arbeitsentgelt zu zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten (so genanntes Entgeltausfallprinzip). Dies gelte ebenso, wenn sich die Höhe des jeweiligen Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt. Eine Berechnung des Arbeitgebers auf Basis einer vertraglich vereinbarten Vergütung unter dem Mindestlohniveau, kommt somit nicht in Betracht. Dementsprechend musste sowohl der tarifliche Nachtarbeitszuschlag, als auch das tarifliche Urlaubsgeld (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns von (damals 8,50 EUR) berechnet werden.

Eine Anrechnung des gezahlten „Urlaubsgeldes“ auf Ansprüche nach dem MiLoG durfte im entschiedenen Fall ebenfalls nicht erfolgen, da der Manteltarifvertrag hierauf einen eigenständigen Anspruch gewährt und es sich somit nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

(siehe Pressemitteilung des BAG zum Urteil vom 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Januar 2016 - 2 Sa 375/15, Langtext des Urteils mit ausführlicher Begründung liegt noch nicht vor)

Auswirkungen für die Praxis:

Das beschriebene Urteil definiert die für alle Arbeitgeber verbindlichen Berechnungsgrundsätze für das Feiertagsentgelt und Nachtarbeitszuschläge. Eine Berechnung unter dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns ist somit unwirksam. Eine falsche Berechnung kann unter anderem zu Entgeltnachforderungen der Arbeitnehmer führen und verstößt gegen das bußgeldbewährte MiLoG.

Von RA'in und Fachanwalt/Fachanwältin für Arbeitsrecht Ulla Mauer, +49 711 25034 3108, Ulla.Mauer@de.pwc.com

„BRSG“ – Konzeptidee

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

Eine besonders praxisrelevante Neuerung stellen wir hier vor.

Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss

Die Entgeltumwandlung zugunsten betrieblicher Altersversorgung wird künftig durch verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse in Höhe der tatsächlich ersparten, pauschalierten (15 % des Entgeltumwandlungsbetrags) Sozialversicherungsbeiträge gefördert. Das BRSG setzt hierzu an drei Stellen an:

Zunächst wird es den Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen im Rahmen des neuen Sozialpartnermodells („Tarifrente“) geben (§ 23 Abs. 2 BetrAVG in der ab 01. Januar 2018 geltenden Fassung), der Zuschuss ist somit ab dem 01.01.2018 zu gewähren – sofern die „Tarifrente“ bereits ab diesem Zeitpunkt im Unternehmen eingeführt wird. Dies allerdings würde das Bestehen entsprechender Versorgungstarifverträge voraussetzen, wofür derzeit noch keine Anhaltspunkte vorliegen.

Darüber hinaus wird der Arbeitgeberzuschuss sukzessive bei „herkömmlichen“ Entgeltumwandlungen außerhalb der Tarifrente eingeführt (§ 1a Abs. 1a und § 26a BetrAVG):

Zum einen für Entgeltumwandlungsvereinbarungen („Neuzusagen“), die ab dem 01. Januar 2019 vereinbart werden. Der Zuschuss ist ab Beginn der Vereinbarung zu leisten.

Zum anderen für Entgeltumwandlungsvereinbarungen („Altzusagen“, unabhängig von ihrer steuerlichen Behandlung), die bereits bestehen bzw. bis zum 31. Dezember 2018 abgeschlossen werden. Hier setzt die Zuschusspflicht ab dem 01. Januar 2022 ein.

Für die Frage, ab wann der Zuschuss zu zahlen ist, kommt es auf das Datum der jeweiligen Entgeltumwandlungsvereinbarung an, nicht auf dasjenige der Versorgungsordnung bzw. der Versorgungszusage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage), die die Grundlage der Entgeltumwandlung bildet. Beide Daten können erheblich auseinanderfallen. Zu beachten ist auch, dass eine Entgeltumwandlung

üblicherweise durch Widerruf des Arbeitnehmers für die Zukunft beendet werden kann. Eine anschließende Wiederaufnahme der Entgeltumwandlung hätte dann u.U. eine „Neuzusage“ im obengenannten Sinne und damit ein früheres Einsetzen der Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss zur Folge.

Der 15%-Beitragszuschuss wird grundsätzlich nur fällig, „soweit“ der Arbeitgeber infolge der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Sozialversicherungsersparnis ist nicht nur auf Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung zu beziehen, sondern auch auf die (allein vom Arbeitgeber zu tragenden) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung. Ob somit auch eine Begrenzung des Zuschusses (auf weniger als 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags) – insbesondere für Mitarbeiter, deren Verdienst zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung liegt – möglich ist, wird noch zu klären sein.

Zuschuss zusätzlich zu bereits geleisteten Arbeitgeberbeiträgen?

Besonders praxisrelevant sind diejenigen Fälle, in denen der Arbeitgeber bereits vor Inkrafttreten des BRSG einen Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung im Rahmen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu leisten begonnen hat, z.B. im Rahmen sog. „Matching Contribution“-Modelle. Dabei fragt sich, ob solche bereits existierenden Zuschüsse auf den „Pflichtzuschuss“ nach BRSG angerechnet werden können. Klar ist das nur in den (seltenen) Fällen, bei denen sich der Arbeitgeber vorausschauend eine solche Anrechnungsmöglichkeit in der Versorgungsordnung explizit vorbehalten hat. Für die Anrechenbarkeit spricht, dass es vom Gesetzgeber kaum gewollt sein konnte, dass die Verbesserung der Versorgungssituation des Arbeitnehmers zu einer Mehr- oder Doppelbelastung des bereits seit je die Altersversorgung seiner Mitarbeiter fördernden oder mitfinanzierenden Arbeitgebers führt (Rechtsgedanke der Verhältnismäßigkeit). Dies gilt jedenfalls dann, wenn bereits der bisherige Zuschuss des Arbeitgebers in einen der in § 1 a Abs. 1a BetrAVG genannten Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) gezahlt wird.

Nicht anrechenbar sind dagegen jedenfalls solche Arbeitgeberbeiträge, die unabhängig von einer Entgeltumwandlung erfolgen und damit nicht den Charakter eines „Zuschusses“ im Sinne von § 1a Abs. 1a BetrAVG haben. Auch die vom Arbeitgeber im Rahmen von nach § 40b EStG versteuerten Direktversicherungen übernommene pauschale Lohnsteuer qualifiziert nicht als Zuschuss.

Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist ebenso wie der Entgeltumwandlungsbetrag kraft Gesetzes sofort unverfallbar.

Arbeitgeberzuschuss und Versicherungstechnik

Eine zentrale praktische Frage ist, ob sich der neue Arbeitgeberzuschuss bei „Altzusagen“ in die bereits bestehenden Versicherungs- bzw. Versorgungsverträge einbauen lässt. Dies betrifft zahlreiche Themen der Versicherungstechnik, so z.B. ob der bestehende Vertrag eine Beitragserhöhung überhaupt zulässt oder ob dazu ein neuer Vertrag abgeschlossen werden muss. Ggf. ist letzteres auf Grund des Unterschreitens von Mindestjahresbeiträgen gar nicht möglich. Wir werden unsere Mandanten zeitnah über die Entwicklungen auf dem Versicherungsmarkt informieren.

Mit diesen Fragen sollten sich Arbeitgeber zeitnah auseinander setzen:

Ist der im Unternehmen etablierte Versicherungsanbieter auf die Neuerungen des BRSG gut vorbereitet? Erhält Ihr Unternehmen das bestmögliche oder zumindest ein passendes Angebot, das neben guten Konditionen auch möglichst wenig Administrationsaufwand verursacht?

Wie genau soll das Unternehmen den Arbeitgeberzuschuss in Grenzfällen (Verdienst nahe der Beitragsbemessungsgrenzen) berechnen?

Wie kommuniziert man den Mitarbeitern, dass aufgrund des Zuschusses das Nettoeinkommen sinken kann? Welche Maßnahmen wirken gegen ein Absinken des Nettoentgeltes?

Die hier angesprochenen offenen Punkte sind nur ein Teil der für die Vergütungspraxis relevanten Umsetzungsfragen. Neben dem sinnvollen „Controlling“ der Sozialversicherungsersparnisse seien die Harmonisierung mit bestehenden tarifvertraglichen Vorgaben- so z.B. im kommunalen öffentlichen Dienst - und die freiwillige Bezuschussung von Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen an dieser Stelle beispielhaft genannt.

Arbeitgeber sollten die neuen Themenstellungen bei der Entgeltumwandlung aktiv angehen, um die bestehenden Gestaltungsspielräume optimal zu nutzen. Wir werden Sie dabei gerne mit unserem ganzheitlichen, alle maßgeblichen steuerlichen, rechtlichen und personalstrategischen Aspekte berücksichtigenden Beratungsansatz unterstützen.

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

Neue Gebühren für Visa und Aufenthaltstitel ab dem 1. September 2017

Das neue Gesetz zur Änderung gebührenpflichtiger Regelungen im Aufenthaltsrecht wurde im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit wurden zahlreiche Gebührentatbestände in der Aufenthaltsverordnung angepasst. Hiervon sind Aufenthaltstitel sowie Visa betroffen, für deren Ausstellung ab dem 1. September 2017 erhöhte Gebühren zu entrichten sind. So betragen beispielsweise die Gebühren für ein nationales Visum (D-Visum) 75,- EUR anstatt wie bisher 60,- EUR. Für Kinder gilt der halbe Gebührensatz, also 37,50 EUR.

Die Gebühr für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis – wie z.B. einer Blauen Karte EU oder einer ICT Karte beläuft sich nunmehr auf 100,- EUR bis 110,- EUR (bisher 50,- EUR bis 60,- EUR) und für eine Niederlassungserlaubnis auf mindestens 135,- EUR (bisher 85,- EUR).

Generell sind teilweise Gebührenermäßigungen und Befreiungen vorgesehen, wie beispielsweise die Gebühren für Kinder, für die die halbe Gebühr zu entrichten ist. Gesonderte Gebührenregelungen gelten für EU Bürger bzw. Staatsangehörige des EWR-Länder und ihre Familienangehörigen sowie für Schweizer und für Berechtigte nach dem Assoziationsrecht EU-Türkei.

Die neuen Gebühren müssen somit bei der Antragstellung sowohl bei deutschen Konsulaten oder Botschaften weltweit (vor der Einreise) als auch bei den deutschen Ausländerbehörden (nach der Einreise) berücksichtigt werden.

Praxishinweise Visa&Immigration

- Eine der wesentlichen Kriterien für die Ausstellung einer Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sowie des Arbeitsvisums ist der Nachweis über die berufliche Qualifikation. Bei Hochschulabschlüssen, die nicht in Deutschland erworben wurden, muss beispielsweise für den Antrag auf die Blaue Karte EU sichergestellt werden, dass diese anerkannt sind oder mit einem deutschen Abschluss vergleichbar sind. Auch die ausländische Universität muss anerkannt sein. Daher lohnt vor Antragstellung ein Blick in das Online-Portal *anabin*, welches bei Eingabe der entsprechenden Universität und der Art des Abschlusses, den der Drittstaatsangehörige erworben hat, bestätigt, ob beide im System mit dem entsprechenden Status aufgeführt sind. Eine solche Vorabprüfung spart spätestens bei der Antragstellung für das entsprechende Visum viel Zeit, denn im Falle, dass der Abschluss oder die Universität nicht anerkannt sind, muss ein

Anerkennungsverfahren durchgeführt werden, welches mehrere Wochen Zeit in Anspruch nimmt. Eine zeitige Überprüfung lohnt also in jedem Falle und ist dringend zeitig zu empfehlen.

- Für den Fall, dass ein Anerkennungsverfahren mit der zuständigen Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) durchgeführt werden muss, stellt die entsprechende Institution bzw. die Kultusministerkonferenz (KMK) die notwendigen Informationen zur Verfügung, sodass der Antrag auf Anerkennung der ausländischen Universität und/oder des Abschlusses gestellt werden kann. Die Anerkennung sollte dann spätestens bei Antragstellung für das Visum (z.B. für die Blaue Karte EU) im Heimatland vorliegen, da andernfalls die zuständige Botschaft oder das zuständige Konsulat das Visum nicht ausstellen kann. Dies führt zu erheblichen Verzögerungen im Prozess.

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 – Questions frequently asked by foreigners'**. Unter folgendem Link kann das Buch bestellt werden: <https://www.degruyter.com/view/product/447701>. Eine kostenlose Leseprobe ist unter dem folgendem Link erhältlich: https://www.degruyter.com/view/supplement/9783110404012_Leseprobe.pdf.

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

Stand Oktober 2017

Publikationen

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

Service

Webinar

Webinar – Onlineveranstaltung am 14.12.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – Referentin: Isabella Kothen

Webinar – Onlineveranstaltung am 25.01.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Blaue Karte - Wissenswertes über die Erteilung und den Prozess des neuen Aufenthaltstitels – Referentin: Kim Turner-Fehlau

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

Internationale Mobilität

Internationale Mobilität

20. und 21. Februar 2018 in Stuttgart

(Referenten: Thomas Kausch, 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 89 5790-6123, 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:

20. und 21. Februar 2018 in Stuttgart,

10. und 11. April 2018 in Frankfurt

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=>

Dem Finanzamt einen Schritt voraus – Tax Compliance in der Lohnsteuer

14. November 2017, Hamburg, 18:30 bis 20:30 Uhr

(Referenten: Sven Rindelaub, Andreas Bode, Andreas Müller, Manfred Karges, Felix Hermsdorf, Sabine Ziesecke)

Ausgehend von aktuellen geopolitischen Entwicklungen, Marktbewegungen und den sich daraus ergebenden Regulationen sind viele Unternehmen gefordert, eine nachhaltige Employment-Tax- und HR-Strategie zu erarbeiten und sicherzustellen. Im Fokus unseres Workshops werden die folgenden Themenschwerpunkte stehen:

- Tax Compliance in der Lohnsteuerprüfung und Präventivmaßnahmen im Hinblick auf § 153 AO
- Sicherstellung der Tax Compliance für Payroll und HR/Global Mobility
- Entwicklungen und Anforderungen bei internationalen Mitarbeiterinsätzen (Stammhaus-/Betriebsstättenprinzip)
- Aktuelles zu § 37b EStG und Betriebsveranstaltungen
- Zusammenspiel von Employment-Tax- und HR-Strategie mit umsatzsteuerlichen und ertragssteuerlichen Anforderungen (BEPS, Brexit)

Darüber hinaus werden wir Ihnen hilfreiche Tipps und Anregungen zur Einführung und Sicherstellung eines Tax-Compliance-Managementsystems sowie einer nachhaltigen Steuer- und HR-Strategie geben.

Weitere Termine werden folgen:

- 24. November 2017, Frankfurt am Main, 18:30 bis 20:30 Uhr
- 27. November 2017, München, 18:30 bis 20:30 Uhr
- 28. November 2017, Düsseldorf, 18:30 bis 20:30 Uhr
- 29. November 2017, Stuttgart, 08:30 bis 10:30 Uhr
- 5. Dezember 2017, Berlin, 08:30 bis 10:30 Uhr

Fachliche Informationen erfragen Sie bitte bei:

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

Organisatorische Informationen erfragen Sie bitte bei:

Sebastian Werner, Tel.: +49 69 9585-2127, sebastian.werner@de.pwc.com

Sie können sich über den nachfolgenden Link zu diesem Seminar anmelden:
www.pwc-events.com/tax-compliance

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

Matthias Schmitt

Tel.: +49 89 5790-6308

matthias.schmitt@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.

© November 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.