

Ausgabe 04/2021

# News magazin

## Global Mobility

Europäischer Gerichtshof:  
Stärkung der Entgeltgleichheit  
zwischen Frauen und Männern

## Legal Management

Vereinigte Arabische Emirate:  
Neues Investitionsrecht in  
Kraft getreten

## Steuern

Finnland: Änderungen  
der individuellen  
Einkommensteuer ab 2023



**Achim Heuser**  
Rechtsanwalt

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

nachstehend überreichen wir Ihnen die vierte Ausgabe unseres Magazins für das Jahr 2021.

In unserem Bereich Global Mobility finden Sie Informationen über die aktuellen Fragen, den internationalen Arbeitsmarkt betreffend. In dieser Ausgabe berichten wir unter anderem über die Urteile des Europäischen Gerichtshofs zur Stärkung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und zur Vergütung der Arbeitszeit in Form der Rufbereitschaft sowie über das Urteil des deutschen Bundesfinanzhofs zu Prüfungsbefugnissen der Zollverwaltung gegenüber den ausländischen Arbeitgebern.

In dem Teil Legal Management informieren wir Sie unter anderem über das neue Gesetz bezüglich der Verwaltung und Aufsicht der juristischen Personen in den Niederlanden, über das neue Investitionsrecht in den Vereinigten Arabischen Emiraten und über die neuen Standard-Datenschutzklauseln, die die Europäische Kommission veröffentlicht hat.

Unser Bereich Steuern enthält viele aktuelle und praktische Informationen zum Steuerwesen, insbesondere im Geschäftsverkehr. In dieser Ausgabe informieren wir Sie unter anderem über das Inkrafttreten des Änderungsprotokolls zum Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Singapur, über den Vorschlag der Europäischen Union bezüglich einer neuen einheitlichen Unternehmensbesteuerung, über die steuerlichen Aspekte der grenzüberschreitenden Arbeit im Homeoffice in der Slowakei und über die Änderungen in der individuellen Einkommensteuer in Finnland ab dem Jahr 2023. Dazu setzen wir Sie über die Termine in Kenntnis, die Sie im September und Oktober 2021 beachten sollten.

Wir hoffen, dass Sie an unserer Themenauswahl in dieser Ausgabe Gefallen finden!

Ihr Achim Heuser

### **Aktueller Tipp:**

#### **Neue Aufgaben aus dem Lieferkettengesetz für global agierende Arbeitgeber**

Am 11. Juni 2021 hat der Bundestag das "Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten", das sogenannte Lieferkettengesetz, verabschiedet. 2023 tritt das Gesetz in Kraft. Ziel des Gesetzes ist, die Umwelt und die Rechte der Menschen, die Waren für Deutschland produzieren, besser zu schützen. Für Unternehmer mit Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland ergeben sich aus dem Lieferkettengesetz neue Pflichten. Sie werden unter anderem verpflichtet, auch bei ihren ausländischen Zulieferern für die Einhaltung der sozialen und ökologischen Mindeststandards zu sorgen. Für Missachtung drohen den Unternehmen Strafen.

**Unsere Kanzlei kann Sie bei diesen und anderen Fragen gerne unterstützen!**



### Israel:

#### Sondergenehmigung für Geschäftsreisende erforderlich

Ausländische Staatsangehörige, die als Geschäftsreisende nach Israel reisen, müssen seit Juni 2021 eine spezielle Einreiseerlaubnis beantragen.

Sowohl der Arbeitnehmer, der als Geschäftsreisender einreist, als auch der israelische Arbeitgeber bzw. Sponsor, der Partner der Geschäftsreise ist, müssen jeweils einen getrennten Antrag stellen. Die Anträge müssen elektronisch an das Wirtschaftsministerium in Israel übermit-

telt werden. Den Anträgen müssen detaillierte Informationen und Dokumente beigefügt werden, die belegen, warum der Zweck des Besuchs nicht auch ohne eine Reise nach Israel erreicht werden kann.

Nach der Genehmigung vom Wirtschaftsministerium muss zudem ein Folgeantrag beim Innenministerium eingereicht werden.

(Jakob Kemmer, Sondergenehmigung für Geschäftsreisende nach Israel erforderlich; germany Trade & Invest, 25.06.2021)

### Südkorea:

#### „52-Stunden-Woche“ auch für kleine Betriebe

Seit dem 1. Juli 2021 ist diese gesetzliche Arbeitszeitregelung auch für Betriebe mit mindestens fünf Angestellten anwendbar. Die "52-Stunden-Woche" wurde damit stufenweise eingeführt.

Nach Art. 50 des koreanischen Labor Standards Act (LSA) beträgt die Wochenarbeitszeit in Südkorea 40 Stunden beziehungsweise acht Stunden pro Tag. Grundsätzlich sind gemäß Art. 53 Abs. 1 LSA bis zu 12 Überstunden pro Woche zulässig. Eine in Art. 2 Abs. 1 Nr. 7 LSA neu eingefügte Definition führt aus, was in dem Gesetz unter „einer Woche“ zu verstehen ist: Sieben Tage einschließlich der Feiertage.

Vor der Gesetzesänderung im Jahr 2018 betrug die maximale gesetzliche Wochenarbeitszeit in Südkorea 68 Stunden.

Seit dem 1. Juli 2021 gilt die Maximalarbeitszeit von 52 Stunden pro Woche auch für Betriebe mit 5 bis 49 Angestellten. Sie fand seit dem 1. Juli 2018 schon für Arbeitgeber mit mindestens 300 und seit 1. Januar 2020 für solche mit 50 bis 299 Arbeitnehmern Anwendung. Verstöße gegen die Arbeitszeitvorschriften sind nach Art. 110 LSA strafbewehrt.

(Julia Merle, Auch für kleine Betriebe „52-Stunden-Woche“ in Südkorea; Germany Trade & Invest, 25.06.2021)

### Großbritannien:

#### Angemessenheitsbeschlüsse angenommen

Kurz vor dem Ende der Übergangsfrist hat die Europäische Kommission (EU) zwei Angemessenheitsbeschlüsse (adequacy decisions) zum Vereinigten Königreich (VK) gefasst: einen im Rahmen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO; Verordnung (EU) 2016/679), den anderen in Bezug auf die Richtlinie zum Datenschutz bei der Strafverfolgung (Richtlinie (EU) 2016/680).

Die Übermittlung personenbezogener Daten aus der EU in das VK ist damit weiterhin abgesichert. Zunächst traf das Abkommen über Handel und Zusammenarbeit eine Übergangsregelung, die zum 30. Juni 2021 auslief. Seit dem 28. Juni 2021 ist nun aber das britische Daten-

schutzniveau als dem europäischen gleichwertig anzusehen und die Übermittlung personenbezogener Daten in das VK bedarf gemäß Art. 45 DSGVO keiner zusätzlichen Genehmigung.

Die Dauer der Angemessenheitsbeschlüsse ist jedoch begrenzt, denn sie enthalten eine Verfallsklausel; vier Jahre nach Inkrafttreten laufen beide Beschlüsse aus. Sie können allerdings erneuert werden, wenn das VK weiterhin ein angemessenes Schutzniveau in Bezug auf personenbezogene Daten bietet.

(Nadine Bauer, Angemessenheitsbeschlüsse zum Vereinigten Königreich angenommen; Germany Trade & Invest, 29.06.2021)



### Deutschland:

#### Urteil des Bundesfinanzhofs zu Prüfungsbefugnissen der Zollverwaltung gegenüber ausländischen Arbeitgebern



Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat, deren Arbeitnehmer im Inland tätig sind, sind nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) verpflichtet, eine Überprüfung von Art und Umfang der im Inland verrichteten Arbeiten durch die Zollverwaltung zu dulden.

Dies wurde durch die Entscheidungen des Bundesfinanzhofs (BFH) mit drei Urteilen vom 18.08.2020 – VII R 34/18, VII R 35/18 und VII R 12/19 verdeutlicht bzw. konkretisiert.

In den genannten Verfahren hatten ausländische Transportunternehmen Meldungen nach der Mindestlohnmeldeverordnung abgegeben und sog. grenzüberschreitende Transporte durchgeführt. Bei diesen grenzüberschreitenden Transporten erfolgte entweder nur die Entladung oder aber nur die Beladung in Deutschland. Teilweise war zwischen den Parteien auch streitig, ob überhaupt solche Transporte stattgefunden haben oder ob die Fahrer des ausländischen Transportunternehmens nicht lediglich im sog. Transitverkehr tätig geworden waren, Deutschland also nur durchfahren hatten.

Zur Aufklärung dieser Fälle erließ das Hauptzollamt unter Hinweis auf das MiLoG Prüfungsverfügungen und forderte die Arbeitgeber auf, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen und Arbeitszeitaufzeichnungen etc. vorzulegen. Dagegen klagten die ausländischen Arbeitgeber. Hierfür

brachten Sie an, dass das MiLoG auf ausländische Transportunternehmen nicht anwendbar sei. Zudem verstoße es wegen der Prüfungsbefugnisse des Zolls gegen die bundesstaatliche Kompetenzordnung, gegen das verfassungsrechtliche Bestimmtheitsgebot und gegen Unionsrecht. Die Klagen waren erfolglos.

Der BFH hat die Revisionen der Klägerinnen nun als unbegründet zurückgewiesen und entschieden, dass die streitigen Prüfungsverfügungen und die damit verbundenen Aufforderungen zur Vorlage von Unterlagen rechtmäßig seien. Insbesondere sei es nach Art. 87 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes zulässig gewesen, dass der Bundesgesetzgeber der Zollverwaltung Befugnisse zur Überprüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 MiLoG übertragen habe. Auf die streitige Frage, ob kurzzeitige Beschäftigungen überhaupt unter das MiLoG fallen, komme es hingegen nicht an; denn ungeachtet dieser Problematik müssten die Zollbehörden die Möglichkeit haben, überhaupt erst einmal festzustellen, in welchem Umfang die betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich im Inland beschäftigt würden bzw. worden seien.

(Newsletter „Going Global“, 23.06.2021)

### Europäischer Gerichtshof:

#### Stärkung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat auf Vorlage des Arbeitsgerichts Watford mit seinem Urteil gegen die britische Supermarktkette Tesco Stores (vom 3. Juni 2021 – C-624/19) die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gestärkt. Die Richter urteilten in einer Grundsatzentscheidung, dass sich Arbeitnehmer nicht nur bei "gleicher", sondern auch bei lediglich "gleichwertiger Arbeit" unmittelbar auf den unionsrechtlichen Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen berufen können.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall klagten mehrere tausend Mitarbeiterinnen, die vorwiegend als Verkäuferinnen tätig waren, gegen Tesco. Unter Berufung auf den in Art. 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union) verankerten Grundsatz der Lohngleichheit machten sie geltend, dass ihnen die gleiche Vergütung zustehe wie den männlichen Vertriebsmitarbeitern. Der Umstand, dass die Vertriebsmitarbeiter in Vertriebszentren und damit in unterschiedlichen Betrieben tätig sind, stehe dem nicht entgegen. Vielmehr sei maßgeblich, dass die Tätigkeiten der Verkäuferinnen mit denen der Vertriebsmitarbeiter zumindest als gleichwertig anzusehen seien. Tesco vertrat dagegen den Standpunkt, dass der Grundsatz der Lohngleichheit nur bei gleicher, nicht aber bei gleichwertiger Arbeit gelte. Der EuGH folgte letztlich der Argumentation der Klägerinnen und urteilte, dass Arbeitnehmer sich auch bei gleichwertiger Arbeit unmittelbar auf den EU-Grundsatz der Lohngleichheit berufen können. Dabei stellte der EuGH klar, dass nur solche Lohnbedingungen vergleichbar sind,

die sich "auf ein und dieselbe Quelle zurückführen lassen". Eine solche Quelle im Sinne einer einheitlichen Verantwortlichkeit sei zumindest auch bei unterschiedlichen Betrieben eines Unternehmens möglich. Konkret dürfen sich also Mitarbeiter zumindest betriebsübergreifend, d.h. unternehmensweit auf den Grundsatz der Lohngleichheit berufen und vergleichen. Ob die Tätigkeiten der Verkäuferinnen und die der Vertriebsmitarbeiter im Fall von Tesco tatsächlich gleichwertig sind, muss nun das Arbeitsgericht Watford klären.

Das Urteil dürfte auch in Deutschland Beachtung finden. Zwar wird das allgemeine Gebot der Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit nach deutschem Recht überwiegend mit Blick auf Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) anerkannt. Während das Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts allerdings bereits mit Einführung des Entgelttransparenzgesetzes in nationales Recht umgesetzt wurde, ist das allgemeine Gebot der Lohngleichheit noch immer nicht einfachgesetzlich verankert. Es hat insbesondere noch keinen ausdrücklichen Niederschlag im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gefunden. Das Urteil hat daher insoweit für Klarheit gesorgt, als dass das Gebot der Lohngleichheit nun auch unionsrechtlich abgesichert ist. Etwaige Zweifel bei der Auslegung von Artikel 3 GG und des AGG dürften damit beseitigt sein. Ob der Grundsatz der Lohngleichheit nicht nur unternehmensweit, sondern auch konzernweit Anwendung findet, bleibt jedoch auch nach dem EuGH Urteil weiter unklar.

(Jonas Türkis; Beiten Burkhardt, BLOG - 09.06.2021)



### Großbritannien:

#### Ein- und Ausreiseregeln

Zum 01. Januar 2021 verließ das Vereinigte Königreich die Europäische Union endgültig.

Nun stellt sich die Frage, wie es mit der Ein- und Ausreise aus dem vereinigten Königreich weitergeht. Für eine Reise eines EU-Bürgers zu privaten Zwecken, wie etwa einer Urlaubsreise, wird, solange es keine neuen Regelungen im britischen Reiserecht gibt, kein Visum benötigt. Voraussetzung ist, dass der Aufenthalt nicht mehr als sechs Monate dauert und der Reisepass bei der Abreise noch weitere sechs Monate gültig ist.

Für Geschäftsreisen die nicht länger als sechs Monate dauern, wird ebenfalls kein Visum benötigt. Sollte man länger als sechs Monate im Vereinigten Königreich arbeiten müssen, muss ein Visum beantragt werden. Voraussetzung für ein Arbeitsvisum ist ein Job-Angebot, welches vom Home Office (dem britischen Innenministerium) anerkannt wurde, ein angemessenes Gehalt, grundsätzlich in Höhe von 26.500 GBP (ca. 31.000 Euro), oder der gängige Satz für das jeweilige Metier und Kenntnisse der englischen Sprache auf einem angemessenen Niveau (B1).

Anders sah und sieht es für EU-Bürger bezüglich des Aufenthalts aus, die im Vereinigten Königreich ansässig sind. Bis zum 30. Juni 2021 konnten und mussten EU, EWR (Europäische Wirtschaftsraum) und Schweizer Bürger und ihre Familienangehörigen einen gültigen britischen Einwanderungsstatus beantragen. Dieser ist unabdingbar für einen weiteren Aufenthalt im Vereinigten Königreich. Um beispielsweise ein Recht auf Arbeit

oder Miete zu erhalten, müssen Sie ihren gültigen Status (digital) nachweisen. Wer seinen Antrag bis zum 30. Juni 2021 gestellt hat, behält seine bisherigen Rechte bis zur Entscheidung über den Antrag. Der Antrag für einen gültigen Einwanderungsstatus kann von denjenigen gestellt werden, die bis zum 31. Dezember 2020 im Vereinigten Königreich ansässig waren, ein gültiges Visum besaßen oder bei welchen es sich um nachziehende Familienmitglieder handelt. Irische Staatsbürger sowie Personen, die nur im Vereinigten Königreich arbeiten, dort jedoch nicht wohnen, benötigen einen solchen Status nicht.

Der Antrag wird über die EUSS (EU-Settlement Scheme) online gestellt. Welcher Status einem gewährt wird, liegt im Ermessen der Behörde. Allerdings wird Personen, die sich fünf Jahre lang kontinuierlich in Großbritannien aufgehalten haben, der sog. „settled status“ gewährt und den Anderen der sog. „pre settled status“.

Da man seit dem 01. Juli 2021 ohne einen solchen Status im Vereinigten Königreich nicht leben kann, mussten die Betroffenen einen Antrag stellen. Hat man die Frist für den Antrag versäumt, kann man, wenn man einen triftigen Grund hat, den Antrag auch jetzt noch nachträglich stellen. Es wird an alle, die den Antrag nicht gestellt haben, appelliert, diesen so schnell wie möglich nachzuholen. Als triftiger Grund kommen zum Beispiel Krankheit oder zwingend praktische oder mitfühlende Gründe, insbesondere im Hinblick auf die Corona-Pandemie, in Betracht.

(Quelle unbekannt)



### Europäischer Gerichtshof:

#### Rufbereitschaft kann Arbeitszeit sein, muss aber nicht genauso vergütet werden

Eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft stellt dann in vollem Umfang Arbeitszeit dar, wenn die dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeit, während dieser Zeit seine Freizeit zu gestalten, ganz erheblich beeinträchtigen – Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Fall eines deutschen Feuerwehrmannes am 9. März 2021 (C-580/19) und im Fall eines slowenischen Technikers am 9. März 2021 (C 344/19) geurteilt.

Die aktuelle Änderung führte wichtige Neuerungen ein, unter anderem

- Erstens entschied der EuGH, dass Bereitschaftszeiten, dann in vollem Umfang unter den Begriff „Arbeitszeit“ fallen, wenn die dem Arbeitnehmer während dieser Zeiten auferlegten Einschränkungen seine Möglichkeiten, seine Freizeit zu gestalten, ganz erheblich beeinträchtigen.

Bei der Beurteilung, ob eine Bereitschaftszeit „Arbeitszeit“ darstellt, können nur Einschränkungen berücksichtigt werden, die dem Arbeitnehmer beispielsweise durch einen Tarifvertrag oder durch seinen Arbeitgeber auferlegt werden.

Es müsse eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls vorgenommen werden, um zu prüfen, ob eine Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft als „Arbeitszeit“ einzustufen ist; dies ist nämlich nicht automatisch der Fall, wenn keine Verpflichtung besteht, am Arbeits-

platz zu bleiben.

- Zweitens stellte das Gericht fest, dass die Art und Weise der Vergütung von Arbeitnehmern für Bereitschaftszeiten nicht der Richtlinie (2003/88) unterliegt. Die Vergütung von Zeiten, in denen tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden, und Zeiten, in denen keine tatsächliche Arbeit geleistet wird, kann unterschiedlich ausfallen.
- Drittens führte der EuGH aus, dass die Einstufung einer nicht als „Arbeitszeit“ anzusehenden Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“ die besonderen Pflichten unberührt lässt, die den Arbeitgebern obliegen. Insbesondere dürfen die Arbeitgeber keine Bereitschaftszeiten einführen, die so lang oder so häufig sind, dass die Mindestruhezeit missachtet würde.

(Pressemitteilung vom EuGH zu den Urteilen vom 9. März 2021 (C-580/19 und C 344/19))



### Europäischer Gerichtshof:

#### Mindestruhezeit von elf Stunden muss täglich gewährleistet sein

Bei Abschluss mehrerer Arbeitsverträge mit einem Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die tägliche Mindestruhezeit gewährt werden. Um das zu garantieren, sei eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im Urteil vom 17. März 2021 klargestellt (C-585/19).

Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge abgeschlossen hat, gelte die täglich zu gewährende Mindestruhezeit für all diese Verträge zusammengenommen und nicht für jeden dieser Verträge für sich. Es müsse bei der Berechnung also eine sog. Gesamtbetrachtung stattfinden, denn bei

der Betrachtung jedes einzelnen Vertrags, sog. Einzelbetrachtung, würde ein und derselbe Zeitraum gleichzeitig als Arbeitszeit wie als Ruhezeit eingestuft werden, ebendies sei zu vermeiden. Unter „Ruhezeit“ ist die „Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“ zu verstehen.

Jedem Arbeitnehmer sei täglich, also in einem Zeitraum von 24 Stunden, die Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren. So sehe es die Arbeitszeitrichtlinie (RL2003/88/EG) vor.

(Pressemitteilung Nr. 41/21 vom 17. März 2021 zum EuGH-Urteil vom 17. März 2021, C-585/19)

### Niederlande:

#### Neues Gesetz bezüglich Verwaltung und Aufsicht juristischer Personen

Zum 1. Juli 2021 trat das niederländische Gesetz über die Verwaltung und Aufsicht von juristischen Personen (Wet bestuur en toezicht rechtspersonen - WBTR) in Kraft.

In groben Zügen enthält das Gesetz folgende Regelungen:

- **Aufsicht:** Das neue Gesetz ermöglicht es allen juristischen Personen, einen Aufsichtsrat oder ein monistisches Verwaltungsmodell (die Leitung liegt da einheitlich beim Verwaltungsrat) einzurichten.
- **Standard für Aufgabenerfüllung:** Der bereits bestehende Standard für die Aufgabenerfüllung durch Geschäftsführer und aufsichtsführende Funktionäre einer BV oder NV wird für alle juristischen Personen angeglichen. Jeder Funktionär muss sich bei der Ausübung seiner Tätigkeiten nach den Interessen der juristischen Person und des mit ihr verbundenen Unternehmens oder der mit ihr verbundenen Organisation richten.
- **Haftung:** Wenn die aufgrund der Funktion auferlegten Pflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt werden, sind Funktionäre haftbar, in manchen Fällen sogar gesamtschuldnerisch.
- **Interessenkonflikt:** Für alle juristischen Personen gelten zukünftig die gleichen Regeln für Interessenkonflikte wie bei der BV und NV. Wenn ein Funktionär ein direktes oder indirektes persönliches Interesse hat, das im Widerspruch zu den Interessen der juristischen Person und des mit ihr verbundenen Unternehmens oder der mit ihr verbundenen Organisation steht, darf er oder sie nicht an Beratungen und Beschlussfassungen teilnehmen.

- **Verhinderung und Abwesenheit:** Die Satzung muss Bestimmungen enthalten, die die Verhinderung (zum Beispiel aufgrund von Suspendierung oder Langzeiterkrankung) oder Abwesenheit (beispielsweise aufgrund von Tod, Rücktritt oder Abberufung) von Funktionsträgern regeln.
- **Mehrfaches Stimmrecht:** Wenn einem Funktionär mehr als eine Stimme gewährt wird, darf er trotzdem nie mehr Stimmen abgeben als die anderen Funktionäre zusammen. Er oder sie darf nicht die Möglichkeit erhalten, alle anderen Funktionäre zu überstimmen.
- **Entlassung von Funktionären einer Stiftung:** Es wird leichter, schlecht funktionierende Amtsträger einer Stiftung zu entlassen.

Der Zweck der neuen Gesetzgebung ist es, die Qualität von Verwaltung und Aufsicht bei Vereinen, Genossenschaften, Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und Stiftungen zu verbessern, um Missmanagement, unverantwortliche Finanzverwaltung und Amtsmissbrauch durch Funktionsträger zu bekämpfen. Darüber hinaus wird eine Vereinheitlichung der Regelungen für alle Rechtsformen mit eigener Rechtspersönlichkeit bezweckt.

(Sonja van Sloten, Neues Gesetz bezüglich Verwaltung und Aufsicht juristischer Personen; Deutsch-Niederländische Handelskammer, 20.04.2021)

### Deutschland:

#### Ausstattung des Betriebsrats mit Technik für Videokonferenzen

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hat einen Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung verurteilt, dem bestehenden Betriebsrat eine technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen, die diesem die Durchführung von Sitzungen und Beratungen in Form einer Videokonferenz ermöglicht. Zur Begründung hat das Gericht ausgeführt, es handle sich um erforderliche Informationstechnik, die der Arbeitgeber nach § 40 Ab-

satz 2 Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung stellen müsse. Gegen die Entscheidung ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben (Urteil vom 14. April 2021 - 15 TaBVGa 401/21).

(Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg vom 14. April 2021; Beiten Burkhardt, Ausstattung des Betriebsrats mit Technik für Videokonferenzen; Kurzmitteilungen, 09.06.2021)



### Europäische Union:

#### Neue Standard-Datenschutzklauseln veröffentlicht

Die EU-Kommission hat mit Durchführungsbeschluss vom 4. Juni 2021 die Standardvertragsklauseln für die Übermittlung personenbezogener Daten an Drittländer aufdatiert. Der Beschluss bezieht sich auf die Verordnung (EU) 2016/679, die diese Klauseln vorsieht. Relevant werden sie insbesondere für den Datenverkehr mit Drittländern, für die es keinen Angemessenheitsbeschluss nach Artikel 45 Abs. 3 der Verordnung gibt.

Die neuen Standardvertragsklauseln sind modular, enthalten also austauschbare Klauseln für verschiedene Szenarien: Übermittlung von Verantwortlichen/Auftragsverarbeitern untereinander, von Verantwortlichen an Auftragsverarbeiter sowie – erstmals – auch von Auftragsverarbeitern an Verantwortliche.

Im Lichte der EuGH-Entscheidung in Sachen Schrems II enthalten sie außerdem die Verpflichtung, eine Beurteilung des Datenschutzniveaus im Zielland durchzuführen. Verlangen Behörden im Zielland Zugang zu persönlichen Daten, muss die Rechtmäßigkeit dieses Verlangens geprüft werden. Steht sie in Zweifel, müssen Rechtsmittel eingelegt werden (Artikel 14, 15).

Verträge müssen bis spätestens Dezember 2022 angepasst werden. Werden sie aber zwischendurch aus anderen Gründen geändert, muss die Aufdatierung aus diesem Anlass implementiert werden. Nach dem Ablauf der Übergangsphase im Dezember 2022 können Datentransfers im Zusammenhang mit Drittländern nicht mehr auf die alten Standardvertragsklauseln gestützt werden und können somit illegal sein.

(Karl Martin Fischer, EU veröffentlicht neue Standard-Datenschutzklauseln; Germany Trade & Invest, 10.06.2021)

### Vereinigte Arabische Emirate:

#### Neues Investitionsrecht in Kraft getreten

Seit dem 1. Juni 2021 ist das Gesetz zur Änderung des Investitionsrechts der Vereinigten Arabischen Emirate aus November 2020 nun wirksam.

Die wesentliche Neuerung, die das Gesetz mit sich bringt, ist der Wegfall des Erfordernisses einer Mindestbeteiligung von emiratischen Staatsangehörigen (natürliche oder juristische Personen) in Höhe von 51 Prozent an einer lokalen Gesellschaft. Das gilt sowohl für Neugründungen als auch für bestehende Unternehmen.

Eine weitere Öffnung des Marktes der Vereinigten Arabischen Emirate (VAE) für ausländische Investoren bedeutet auch eine neue Regelung innerhalb des Gesetzes, nach der das Erfordernis eines VAE-Staatsangehörigen als Vertreter für eine Niederlassung oder Repräsentanz eines ausländischen Unternehmens in den VAE ebenfalls aufgehoben wurde.

Die einzelnen Emirate haben nun sogenannte Positivlisten mit lizenzierten Aktivitäten veröffentlicht, die nach dem „Commercial Companies Law“ ausdrücklich für 100-prozentiges ausländisches Eigentum in Frage kommen.

(Jakob Kemmer, Neues emiratisches Investitionsrecht in Kraft getreten; Germany Trade & Invest, 24.06.2021)



## Deutschland und Singapur:

### Änderungsprotokoll des Doppelbesteuerungsabkommens in Kraft getreten

Am 29. März 2021 ist das Änderungsprotokoll des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Singapur in Deutschland in Kraft getreten.

Das Änderungsprotokoll sieht unter anderem vor, dass eine Bauausführung oder Montage nur dann eine Betriebsstätte ist, wenn ihre Dauer 12 Monate überschreitet (zuvor galt dies bereits ab über 6 Monaten).

Die Quellensteuer auf nicht für die Fünfprozentrage qualifizierte Dividenden wird von 15 auf 10 Prozent gesenkt. Für Zinsen wird die Quellensteuer aufgehoben und für Lizenzgebühren wird sie von 8 auf 5 Prozent reduziert.

Die Änderungen finden ab dem 1. Januar 2022 Anwendung.

(Delia Leitner, Änderungsprotokoll des DBA mit Singapur in Kraft getreten; German Trade & Invest, 27.05.2021)

## Brasilien und Schweiz:

### Doppelbesteuerungsabkommen vom brasilianischen Bundessenat genehmigt

Das Abkommen, das vom Ständerat und Bundesrat der Schweiz bereits im Jahre 2019 und von der Abgeordnetenkammer in Brasilien am 05.03.2020 verabschiedet worden war, ist am 24.02.2021 nun auch vom brasilianischen Bundessenat genehmigt worden und bedarf jetzt nur noch der Veröffentlichung durch eine Verordnung des Bundespräsidenten, um in Brasilien rechtliche Wirkung zu entfalten.



In seinen 30 Artikeln regelt das Abkommen einige der wichtigsten Fragen der grenzüberschreitenden Steuerbeziehungen, beseitigt rechtliche Unsicherheiten und Verzerrungen und stimuliert den Investitionsfluss natürlicher und juristischer Personen zwischen beiden Ländern.

Das Abkommen enthält unter anderem folgende Regelungen:

a) Das Abkommen umfasst folgende brasilianische Steuern: Körperschaftsteuer (IRPJ); Einkommensteuer (IRPF) und Sozialabgabe auf den Nettogewinn (CSLL) – die im Abkommen ausdrücklich vorgesehen sind und, seitens der Schweiz, die Aufnahme der Kantonssteuern.

b) Neben der Vermeidung der Doppelbesteuerung und der eventuellen Doppel-Nichtbesteuerung sowie einer allgemeinen Antimissbrauchsklausel („LoB Clause“), sind sowohl die transparenten Organisationen (Partnerships, Trusts) als auch die kollektiven Investoren (Investmentfonds) Gegenstand des Abkommens.

c) Obwohl Dividenden in Brasilien momentan nicht an der Quelle besteuert werden, regelt das Abkommen die Reduzierung der Quellensteuer für an effektiv Begünstigte der Gesellschaft gezahlte Dividenden, die weniger als 10 Prozent an deren Kapital halten, auf 10 Prozent.

d) Was die Zinsen angeht, regelt das Abkommen die Reduzierung des Quellensteuersatzes auf von Banken für den Kauf von Ausrüstungen und/oder Investitionsprojekte angebotene Finanzierungen mit einer Laufzeit von mindestens 5 Jahren auf 10 Prozent.

e) Für die Zahlung von Royalties ist ebenfalls ein reduzierter Steuersatz von 10 Prozent vorgesehen, wobei jedoch solche für die Nutzung oder Nutzungsrechte von Industrie- und Handelsmarken ausgenommen sind.

f) Für technische Dienstleistungen wurde eine spezifische Definition festgelegt: Verwaltungs- und wissenschaftliche Dienstleistungen gehören nun nicht mehr zu den technischen Dienstleistungen. Der Quellensteuersatz wurde hier ebenfalls auf 10 Prozent beschränkt und liegt damit unter dem Regelsteuersatz von 15 Prozent.

(Arthur Stüssi Neves, Doppelbesteuerungsabkommen Brasilien-Schweiz vom brasilianischen Bundessenat genehmigt; Cross Border Business Lawyers, 01.06.2021)

## Europäische Union:

### Kommission schlägt neue einheitliche Unternehmensbesteuerung vor



Die Europäische Kommission hat am 18. Mai 2021 eine Mitteilung über die Unternehmensbesteuerung im 21. Jahrhundert angenommen, um ein solides, effizientes und faires Unternehmenssteuersystem in der Europäischen Union zu fördern. Darin werden sowohl eine langfristige als auch eine kurzfristige Vision skizziert, wie die Erholung Europas nach der COVID-19-Pandemie unterstützt und angemessene öffentliche Einnahmen in den kommenden Jahren gewährleistet werden können. In der Mitteilung der Europäischen Kommission werden die Fortschritte aufgegriffen, die bei den Beratungen innerhalb der G20/OECD über die globale Steuerreform erzielt wurden.

Erstens wird die Kommission bis 2023 einen neuen Rahmen für die Unternehmensbesteuerung in der EU vorgeben, der den Verwaltungsaufwand verringern, steuerliche Hindernisse beseitigen und die Bedingungen im Binnenmarkt unternehmensfreundlicher gestalten wird. Die Mitteilung „Unternehmen in Europa: ein Rahmen für die Unternehmensbesteuerung“ (oder BEFIT - „Business in Europe: Framework for Income Taxation“) wird EU-weit einheitliche Vorschriften für die Unterneh-

mensbesteuerung mit einer gerechteren Aufteilung der Steuerhoheit zwischen den Mitgliedstaaten schaffen. BEFIT wird Bürokratie abbauen, die Befolgungskosten senken, Steuerschlupflöcher schließen, Arbeitsplätze in der EU erhalten und Investitionen im Binnenmarkt fördern. Zudem wird BEFIT auch den anhängigen Vorschlag für eine gemeinsame konsolidierte Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage ersetzen, der damit zurückgezogen wird.

Zweitens wird in der Mitteilung auch eine Steueragenda für die beiden kommenden Jahre mit Maßnahmen zur Förderung produktiver Investitionen und des Unternehmertums, für einen besseren Schutz der nationalen Einnahmen und zur Unterstützung des ökologischen und des digitalen Wandels dargelegt. Die Maßnahmen werden unter anderem Folgendes umfassen:

- Größere öffentliche Transparenz durch den Vorschlag, dass bestimmte in der EU tätige Großkonzerne ihre effektiven Steuersätze veröffentlichen. Es wird auch gegen den Missbrauch von Briefkastenfirmen durch neue Maßnahmen zur Bekämpfung der Steuervermeidung vorgegangen;
- Unterstützung der Erholung durch Beseitigung der Verschuldungsanreize in der Unternehmensbesteuerung, wodurch die Fremdkapitalfinanzierung von Unternehmen gegenüber der Eigenkapitalfinanzierung begünstigt wird. Mit diesem Vorschlag sollen die Unternehmen dazu veranlasst werden, ihre Tätigkeiten durch Eigen- anstatt durch Fremdkapital zu finanzieren.

Drittens hat die Kommission eine Empfehlung über die steuerliche Behandlung von Verlusten bei inländischen Sachverhalten angenommen. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Unternehmen den Verlustrücktrag zumindest auf das vorangegangene Geschäftsjahr zu gestatten. Dies wird Unternehmen zugutekommen, die in den Jahren vor der Pandemie rentabel waren, sodass sie ihre 2020 und 2021 erlittenen Verluste mit den Steuern verrechnen können, die sie vor 2020 gezahlt haben. Von dieser Maßnahme profitieren insbesondere KMU.

(Auszug aus: Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 18. Mai 2021 „Zukunftsfähige Besteuerung – Kommission schlägt neue ambitionierte Agenda für Unternehmensbesteuerung vor“)



## Slowakei:

## Grenzüberschreitendes Homeoffice und seine steuerlichen Aspekte

Die Pandemie und die damit verbundene Arbeitsausübung im Homeoffice brachten Fragen bezüglich der richtigen Besteuerung der Einkünfte aus unselbständiger Arbeit in Fällen, in denen der Sitz des Arbeitgebers in einem anderen Staat als im Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers liegt. Dieses Thema betrifft Tausende Arbeitnehmer, insbesondere in Grenzgebieten.

In grenzüberschreitenden Fällen richtet sich die Besteuerung nach dem gültigen bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen. In der Regel werden die Einkünfte aus unselbständiger Arbeit in dem Staat der Arbeitsausübung besteuert (Territorialitätsprinzip).

Wenn z.B. ein Arbeitnehmer in Hainburg an der Donau wohnt, unter normalen Umständen in der Slowakei für einen slowakischen Arbeitgeber arbeitet und während der Pandemie im Homeoffice in Österreich bleibt, sind seine Einkünfte in Österreich steuerbar. Eine gute Nachricht für slowakische Arbeitgeber ist, dass die Pflicht zur Registrierung und Abführung der Lohnsteuervorauszahlungen in Österreich rückwirkend zum 1.1.2020 abgeschafft wurde. Der Arbeitnehmer hat seine Steuerpflicht

aber selbst zu entrichten. Einige administrative Pflichten sind bei den Arbeitgebern geblieben. Zudem ist der Arbeitnehmer auf jeden Fall verpflichtet, in seinem Wohnsitzstaat die Steuererklärung einzureichen und die Steuer abzuführen. Bei abgabenrechtlichen Pflichten kann die Lösung komplizierter sein. Erfolgt das Homeoffice jedoch pandemiebedingt, sollte es nicht zur Änderung der anwendbaren Vorschriften führen.

Viele Arbeitgeber befürchten die Entstehung einer Betriebsstätte im Ausland wegen des Homeoffice ihrer Arbeitnehmer. Gemäß der OECD-Auslegung muss ein grenzüberschreitendes pandemiebedingtes Homeoffice nicht zur Begründung einer Betriebsstätte führen. Die Slowakei akzeptiert derzeit diese Auslegung, eine dauerhafte Lösung ist jedoch fraglich. Beim Homeoffice der Arbeitnehmer im Ausland ist die Einstellung des jeweiligen Landes zu überprüfen.

(Renáta Bláhová, FCCA, LL.M. und Ing. Katarína Hoppe, Grenzüberschreitendes Homeoffice und seine steuer- und abgabenrechtlichen Aspekte, Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer, 08.04.2021)



**Mauritius:**

**Erleichterte steuerliche Registrierung für Unternehmen**

Die mauritische Finanzbehörde hat bekanntgegeben, dass Unternehmen künftig schon zusammen mit der Unternehmensgründung eine Mehrwertsteuerregistrierung beantragen können.

Zusammen mit dem mauritischen Handelsregister (Corporate and Business Registration Department, CBRD) hat die mauritische Finanzbehörde (Mauritius Revenue Authority, MRA) einen Prozess entwickelt, der es Unternehmen erlaubt, in einem einzigen Prozess schon während der Unternehmensgründung eine Online-Mehrwertsteuerregistrierung zu beantragen. Dazu werden die für die Mehrwertsteuerregistrierung erforderlichen Daten zum Zeitpunkt der Online-Registrierung des Unternehmens bei der CBRD angegeben. Nachdem der Gründungsprozess abgeschlossen ist, registriert die MRA das Unternehmen

für Mehrwertsteuerzwecke und vergibt automatisch eine Mehrwertsteuerregistrierungsnummer, ohne dass das Unternehmen nochmal tätig werden muss.

Als Datum der Mehrwertsteuerregistrierung gilt bei diesem Verfahren entweder das im Antrag angegebene Datum der Aufnahme der Geschäftstätigkeit oder das Gründungsdatum, je nachdem, welcher Zeitpunkt der spätere ist.

Unternehmen, die zum Zeitpunkt ihrer Gründung nicht mehrwertsteuerlich registriert wurden, müssen die Registrierung wie bisher bei der MRA beantragen, sofern sie unter die Registrierungspflicht fallen.

(Katrin Grünewald, Mauritius – Steuerverfahrensrecht: Erleichterte steuerliche Registrierung für Unternehmen; Germany Trade & Invest, 10.06.2021)

**Finnland:**

**Änderungen der individuellen Einkommensteuer ab 2023**

Für das Jahr 2023 hat die finnische Regierung Anpassungen der progressiven staatlichen Einkommensteuer beschlossen. Das Gesetz 620/2021 (Laki vuoden 2023 tuloveroasteikosta) legt die individuellen Steuerklassen und -sätze ab dem 1. Januar 2023 fest. Danach ergeben sich folgende Sätze:

Die vorgenannten Änderungen des finnischen Einkommensteuergesetzes (Tuloverolaki 1992/1535) gelten ab dem 1. Januar 2023.

(Nadine Bauer, Änderungen der individuellen Einkommensteuer in Finnland ab 2023; Germany Trade & Invest, 09.07.2021)

Steuerpflichtiges Einkommen (in €)	Steuersatz in %*
bis 18.100 €	13,26 %
über 18.100 bis 27.200 €	19 %
über 27.200 € bis 44.800 €	30,75 %
über 44.800 € bis 78.500 €	34,50 %
über 78.500 €	44,50 %

\*bezüglich des gegenüber dem Grundbetrag bestehenden Mehrbetrages

Zusätzlich werden die Gemeindesteuersätze für das Jahr 2023 um 13,26 Prozentpunkte im Vergleich zu den im Jahr 2022 geltenden Sätzen gesenkt. Diese Sätze werden im Rahmen des für Herbst erwarteten Haushaltsentwurfs festgelegt und variieren je nach Gemeinde.



## Termine für September und Oktober 2021

Bitte beachten Sie die folgenden Termine, zu denen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig werden:

Steuerart	Fälligkeit
Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2021 <sup>1</sup>   11.10.2021 <sup>2</sup>
Einkommensteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2021   entfällt
Körperschaftsteuer, Solidaritätszuschlag	10.09.2021   entfällt
Umsatzsteuer	10.09.2021 <sup>3</sup>   11.10.2021 <sup>4</sup>
Ende der Schonfrist obiger Steuerarten bei Zahlung durch:	Überweisung <sup>4</sup>   13.09.2021   14.10.2021
	Scheck <sup>5</sup>   10.09.2021   11.10.2021
Sozialversicherung <sup>6</sup>	28.09.2021   27.10.2021
Kapitalertragssteuer, Solidaritätszuschlag	Die Kapitalertragssteuer sowie der darauf entfallene Solidaritätszuschlag sind zeitgleich mit einer erfolgten Gewinnausschüttung an den Anteilseigner an das zuständige Finanzamt abzuführen.

<sup>1</sup> Für den abgelaufenen Monat.

<sup>2</sup> Für den abgelaufenen Monat, bei Vierteljahreszahlern für das vorangegangene Kalendervierteljahr.

<sup>3</sup> Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat.

<sup>4</sup> Für den abgelaufenen Monat, bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat, bei Vierteljahreszahlern ohne Dauerfristverlängerung für das abgelaufene Kalendervierteljahr.

<sup>5</sup> Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen müssen grundsätzlich bis zum 10. des dem Anmeldezeitraum folgenden Monats (auf elektronischem Weg) abgegeben werden. Fällt der 10. auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, ist der nächste Werktag der Stichtag. Bei einer Säumnis der Zahlung bis zu drei Tagen werden keine Säumniszuschläge erhoben. Eine Überweisung muss so frühzeitig erfolgen, dass die Wertstellung auf dem Konto des Finanzamts am Tag der Fälligkeit erfolgt.

<sup>6</sup> Bei Zahlung durch Scheck ist zu beachten, dass die Zahlung erst drei Tage nach Eingang des Schecks beim Finanzamt als erfolgt gilt. Es sollte stattdessen eine Einzugsermächtigung erteilt werden.

<sup>7</sup> Die Sozialversicherungsbeiträge sind einheitlich am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig. Um Säumniszuschläge zu vermeiden, empfiehlt sich das Lastschriftverfahren. Bei allen Krankenkassen gilt ein einheitlicher Abgabetermin für die Beitragsnachweise. Diese müssen der jeweiligen Einzugsstelle bis spätestens zwei Arbeitstage vor Fälligkeit (d. h. am 24.09.2021/25.10.2021, jeweils 0 Uhr) vorliegen. Regionale Besonderheiten bzgl. der Fälligkeiten sind ggf. zu beachten. Wird die Lohnbuchführung durch extern Beauftragte erledigt, sollten die Lohn- und Gehaltsdaten etwa zehn Tage vor dem Fälligkeitstermin an den Beauftragten übermittelt werden. Dies gilt insbesondere, wenn die Fälligkeit auf einen Montag oder auf einen Tag nach Feiertagen fällt.

### IMPRESSUM

#### Herausgeber

Achim Heuser,  
Am Kiekenbusch 15,  
47269 Duisburg, Germany  
(Verantwortlicher für den Inhalt  
im Sinne des § 6 MDSrV)  
Ust-ID-Nr: DE161602762

#### Redaktion

Verantwortlicher  
Redakteur Heuser-Recht und Steuern  
Magazin (v.i.S.d.P): Achim Heuser

Anzeigenkontakt: kontakt.heuser@heuser-collegen.de

#### Layout/Gestaltung

Sarah Kroll  
Masurenweg 2  
65428 Rüsselsheim

Bildquellen: Pixabay.com

Die Inhalte des Magazins wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Die erstellten Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Beiträge Dritter sind als solche gekennzeichnet. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers.



# Labour Contracts

**Jetzt online lesen!**  
Unser E-Journal in englischer Sprache  
finden Sie auf unserer Website  
unter "Legal Updates".

[www.heuser.de](http://www.heuser.de)