



German Newsletter

AUDIT / TAX / ADVISORY / LEGAL

April 2019

Contents (Japanese)

目次

I. 国際・企業課税(ドイツ&欧州税)

- | | |
|---|---|
| 1. Brexitに伴う税法の草案 | 3 |
| 2. ヘッセン州下級税務裁判所の判決(4 K 385/17): 恒久的施設の確定欠損金 | 3 |
| 3. 欧州司法裁判所の判決(C-374/17): 不動産譲渡税におけるグループ免税条項は違法である
国家援助に該当しない | 4 |

II. 会社・労働法(ドイツ&欧州)

- | | |
|---|---|
| 1. 改訂労働者派遣指令を考慮した登録義務 - Quo Vadis(どこへ行く)? | 5 |
| 2. 一時的パートタイム新法の発効 | 5 |
| 3. 意欲的な目標 - ドイツ移民法で今後想定される変更 | 6 |

KPMGグローバルのドイツにおける日本担当連絡先 15

Contents (English)

I.	<u>International & Corporate Taxation</u>	
1.	Draft Bill for a Brexit Accompanying Tax Act	8
2.	Lower Tax Court of Hesse (4 K 385/17): Final Losses of a Permanent Establishment	8
3.	CJEU (C-374/17): Group Exemption Provision for RETT Purposes in not Unlawful State-Aid	9
II.	<u>Corporate & Labor Law</u>	
1.	Registration Obligations in light of the Revised Posting of Workers Directive – Quo Vadis?	10
2.	New temporary part time law entered into force	11
3.	Ambitious goals - Potential upcoming changes in German immigration law	11

I. 国際・企業課税(ドイツ & 欧州税)

1. Brexitに伴う税法の草案

移行に関する規則のない状態でBrexit(英国のEU離脱)が実施され、いわゆる「ハードブレグジット」が起こると、英国は税制面で非加盟国(第三国)として扱われざるを得ないことになる。すなわち、企業の組織再編や組織の税務上の取扱いに関連した規則など、多くの優遇的なEU規則は、英国に関しては離脱後に適用されなくなることを意味する。

同様に、納税者あるいは納税企業体が、過去の活動の中で実行したことが影響を受け、Brexitだけで非優遇的な法的影響が起こるといふ事もあり得る。(「法的に不利な事態としてのBrexit」)。

これは、計画的な立法措置により防ぐことができる。2018年10月9日に公表された草案で特に注目されるのは、いわゆる出資利得に対する遡及的な課税を防止するための規則である。ここでは企業体またはその株式が、Brexit以前に特定の条件下で公正市場価格より低い価格で出資されている状況が想定されている。

さらに、Brexit以前に認識された税務調整項目が強制的に元に戻される事態も回避されることになる。ドイツの所得税法は、現状、納税者に対して税務調整項目の認識につき一定の選択肢を認めることにより、(欧州連合の加盟国たる)英国の恒久的施設への資産の移転に伴って発生する含み資産への課税を、最大5年間に引き延ばすことができる。各資産が欧州連合の加盟国の租税管轄区域から離れる場合、すべての調整項目が解消される。

新法は、2019年3月29日に発効された。脱退合意に至る場合、すなわちEU加盟国としての英国の税務上のステータスが移行期間中維持される場合、同法は不要なものになる。

2. ヘッセン州下級税務裁判所の判決(4 K 385/17): 恒久的施設の確定欠損金

2018年9月4日の判決で、ドイツのヘッセン州税務裁判所は、ドイツに本社を置く会社の所得申告から、国外の恒久的施設の確定欠損金を控除できると裁定した。

ドイツ居住の納税者が、外国の恒久的施設を閉鎖し所得の発生が望めなくなった場合、EU法に基づく支店設立の自由(欧州連合の機能に関する条約(TFEU)第49条)では、海外の恒久的施設の欠損金を、ドイツにおける法人税法上の課税所得および営業税法上の課税所得から控除可能にすることを要求している。

弊社の2018年10月のニュースレターにおいて、「Bevola社」事例(C-650/16)の2018年6月12日の欧州司法裁判所判決について報告した。裁判所は支店設立の自由の不釣り合いな制限を回避するために、本社が置かれたEU加盟国で恒久的施設の確定欠損金を控除できなければならないと裁定している。

係争中の事例ではドイツの法人が2004年英国に支店を開設したが、その後収益を生み出していない。そのために支店は2007年に閉鎖され、欠損金の活用も欠損金の繰り越しも選択肢にならなかった。

ヘッセン州税務裁判所は納税企業体に有利な判決を下し、海外での確定欠損金をドイツで控除することを認めた。同税務裁判所は、以下の点がBevola社事例における欧州司法裁判所の判決で十分明らかにされたと主張した。すなわち、財務成績に基づく課税では一方の納税者が他方のEU加盟国で発生させた欠損金に関して、当該の加盟国での活動の停止により、長期的に欠損金の控除が不可能になる場合に控除可能にすることを要求している。

国外の恒久的施設の確定欠損金の控除の可能性の問題に関しては、現在、ドイツ連邦税務裁判所でさまざまな法的手続きが保留状態である(IR 17/16, IR 48/17, IR 49/17)。2018年9月4日の判決で、ヘッセン州税務裁判所は、この事例の基本的な意義により、また税務管轄地域の一貫性を維持するために上訴を認めた。ゆえに、欧州司法裁判所から言い渡された解釈の最新の原理を考慮して、ドイツ連邦税務裁判所がこれまでの判決を修正するか否かは今のところ結論が待たれる状況である。

3. 欧州司法裁判所の判決 (C-374/17): 不動産譲渡税 (RETT) におけるグループ免税条項は違法である国家援助に該当しない

事例C-374/17「ABrauerei」の2018年12月19日の判決で、欧州司法裁判所はグループ再編に関する不動産譲渡税法 § 6aの税制優遇措置は、欧州連合の機能に関する条約の第107条 (1)における禁止された国家支援にあたらないと裁定した。

このいわゆるグループ免税条項は、組織再編時の特定の取引における不動産譲渡税の免税を規定している。この免税が適用されるのは、再編対象企業が支配および依存関係で傘下に置かれる、または同じ会社に支配されている場合に限定される。この場合、支配会社は不動産譲渡の前後5年間、中断なく(いわゆる取引前および後の保有期間)子会社の95パーセント以上の株式を直接または間接的に保有していることが要求される。

この元となる訴訟において、あるAG(ドイツの株式会社)は、ある不動産を所有する子会社の単独株主であり、当該子会社は2012年にAGに吸収合併された。ここで、再編の結果当該子会社自体が無くなっていたために、取引後の保有期間条項が守られていることを確認できないが、それでもAGが実施した取得取引(不動産譲渡税法 § 1 (1) no. 3)は、不動産譲渡税法 § 6aに基づく免税の対象になるか否かの疑問が生じた。

ドイツ連邦税務裁判所は、グループの再編を促す目的に沿って基準を広義に解釈する必要があるため、不動産譲渡税法 § 6aの要件は満たされていると裁定している。税務当局の観点とは反対に、ドイツ連邦税務裁判所は、支配会社が売上税法 § 2 に拠る事業者の定義を満たす必要があると見なさなかった。ドイツ連邦税務裁判所の見解では、支配会社が子会社の株式保有を通じて市場に参加するだけで十分なのである。さらに、株式が私的に保有されるか事業資産として保有されるかは無関係である。

取引前と取引後の保有期間に関して、ドイツ連邦税務裁判所は再編によってこれらの保有期間が認識可能な場合のみ考慮されると裁定した。したがって、この争議においては、合併後には子会社の株式保有は消滅するため、合併前の5年間のみが関連する。

しかし、ドイツ連邦税務裁判所は不動産譲渡税法 § 6aの条項が欧州連合の機能に関する条約Art. 107 (1) に抛り禁止された国家支援にあたるか否かについて疑問視しており、ゆえに、EU委員会にの暫定的な判断に対する調査に基づく質問を提出した。

欧州司法裁判所は、グループ内の再編における不動産譲渡税法 § 6aに基づく税制優遇措置は欧州連合の機能に関する条約Art. 107 (1) に規定された選択性に関連した条件を満たさないため、禁止された国家支援にあたらないと決定した。

欧州司法裁判所の決定により今度は国の法律に関するドイツ連邦税務裁判所の判決の原則が適用される必要がある。欧州司法裁判所の決定により、グループ再編に関する重要な不動産譲渡税の問題が解決された。さらに、不動産の課税に関する重要な税制改正が予定されており、特に、株式譲渡に関する不動産譲渡税の改革と固定資産税の改革が期待される。

II. 会社・労働法(ドイツ&欧州)

1. 改訂労働者派遣指令を考慮した登録義務 – Quo Vadis(どこへ行く)?

著者: Sachka Stefanova-Behlert(弁護士)

はじめに

施行指令2014/67/EUでは、派遣従業員と派遣先の会社に派遣関連の登録義務を導入して、労働者派遣指令96/71/ECを実施するものであるが、この施行指令により欧州内での海外への従業員の派遣がより複雑なものになった。

概説

企業は既存の社会保障や納税義務を順守する必要があるが、それ以外に、欧州内での従業員の派遣を、管轄の労働官庁に期限内に登録することが要求される。これを怠ると、企業は制裁や罰金を科せられる場合があり、一部の欧州諸国では過酷な次元に達する場合もある。さらに企業は、登録義務を遂行する際に、正式な手続きよりも多くのことを順守することが要求される。企業は派遣先管轄区で強制される雇用法令が派遣された従業員に適用されていることを確認する必要がある。派遣従業員の保護のレベルと同様に国ごとに強制法規は異なる。特に一部の欧州国家は、企業に対して通常の強制される雇用法の条項の順守以外に、同法の条項をはるかに超える条項の順守も要求している。

改訂労働者派遣指令は、2018年7月に採択され、2020年7月末までに国内法として制定される必要があるが、同指令により派遣従業員の保護レベルの向上および欧州全体での実務慣行との調和を目指した大幅な変化が起こると見られる。したがって、今後は登録義務も強化される。その結果、企業は自社の派遣および出張管理プロセスの見直しや、派生的な課題への先を見越した対処、修正要件に沿った既存の海外派遣慣行との調整が必要とされる。

2. 一時的パートタイム新法の発効

著者: Frank Racky(弁護士)

はじめに

一時的パートタイム新法が、2019年1月1日に発効した。同法は、短時間労働を必要とする従業員の権利を拡大している。

概説

企業での雇用期間が6か月を超えるすべての従業員は、一定期間、契約労働時間を短縮する権利が最初から与えられる。かかる権利は、雇用者が45名超の従業員を常時雇用している場合に限り適用される。その他に、各従業員が過去に一時的に労働時間を短縮している場合、その期間から1年以上が経過していなければならない。

予定期間は少なくとも1年以上が必要とされ、5年を超えることはできない。従業員の届出は書面で行われ、一時的パートタイムの予定開始日の3か月以上前に、雇用者に対して表明される必要がある。

両当事者は合意の到達を目指して、要求された一時的なパートタイムを協議することが法律で奨励される。ただし、雇用者は一時的パートタイムの予定開始日の1か月以上前にその決定を書面で従業員に通知することが法的に義務付けられる。

雇用者は業務上の理由で難しい場合は要求を却下できる。その他に雇用者が要求された一時的パートタイムの予定開始日において、一定数の従業員の一時的パートタイムをすでに許可している場合、拒否が可能になる(従業員45～60名超の労働力の場合は4名、60～75名超の労働力の場合は5名など)。このような却下の理由は、雇用者が200名超の従業員を雇用している場合は使用できなくなる。

両当事者が合意を交わしておらず雇用者が先述の通りに要求を正式に却下していない場合、一時的なパートタイムは従業員の要求どおりに効力を発する。

一時的パートタイム新法はパートタイム労働と期限付き雇用に関する法律(*Teilzeit- und Befristungsgesetz*)に編入される。同法律のその他のすべての条項に何らの影響も及ぼさず、引き続き効力を有する。

推奨する対策

一時的パートタイムにかかる従業員の要求は慎重な取り扱いを必要とします。弊社の見解としては従業員との合意を確立することを推奨します。必要な合意に達しない場合は要求の却下が実現可能か否かを法的に検証することをお勧めします。却下が可能である場合、新しい一時的パートタイムの権利のすべての要件に従っている必要があります。

3. 意欲的な目標 – ドイツ移民法で今後想定される変更

著者: Martina Menghi 博士 (弁護士)

想定される変更の背後にある理由

ドイツのビジネスは好景気を呈している。しかし、ある程度の経済成長を維持するためには、企業はそれに見合う労働力を必要とする。現在の失業率の低さとEU域内の自由な移動の減少を懸念して、ドイツ政府は熟練した労働力の需要を満たし経済のニーズに答えるために、第三国の国民の利用を検討している。

加えてドイツが人口減少の傾向に直面していることも念頭に入れる必要がある。外国人労働者の雇用を促進するためにこの問題を担当する3名の閣僚、すなわち内務大臣、経済大臣および労働大臣は、現在のドイツ移民法体系の改革を発表、その報告の中で追求および実施が必要な5つの主要目的を挙げた。これらの対策には、特に立法改革案が含まれる。

立法案は現在策定中である。この改革は、大卒者と職業訓練を受けた優秀な専門労働者から成る熟練労働者の育成に重点を置いている。またこの改革は、ドイツの社会体系の安定に大きな影響を与えると予想される。当初は高度な熟練労働者に焦点が当てられる。

意欲的な目標

5つの主要目的は以下のとおりである。

- 法的枠組み: 具体的なニーズに基づいた移民の管理と強化
- 専門的実務の質をサポートする: 迅速かつ簡易的な承認手続き
- 熟練労働者を意図的に誘引する: ビジネスと並行した、熟練労働者に的を絞った雇用の戦略的かつ改善されたマーケティング
- ドイツ語の習得を強化
- より迅速かつ効率的な手続き

上記の点は、補完的に提示されている。改革が滞りなく実行されていることを確約するためには、上記の目標をそれぞれ並行して実施することが重要である。

主要な目的の具体的な追求方法

改革は、教育(学位の認定など)やデジタル化などの多くの重要な分野に影響する。基本的な目的の一つが、より理解しやすく明確に定義された法的枠組みの確立である。仕事や訓練のためにドイツに移入する第三国の国民の身元確認がより明確で包括的なシステムを改革により作り出す必要がある。

透明性の重要性

政府報告では、求職者のビザの取得の簡易化が必要とある。その前提条件として教育または訓練の修了、および一定レベルのドイツ語能力に基づいた適格性が求められる。求職中は社会福祉を受けることができない。しかし同時に、失業率が平均以上の地域では特に優先的審査の原則を再導入し、適用する選択肢を設けることで、ドイツ国内の労働力を保護する改革も必要になる。

さらに居住権に関してはより簡易的な構造が導入されていく見込みだ。ドイツ連邦諸州と協力し、適格性の認定プロセスを改善し、一括化と集中化を通じてより効率化する必要がある。ドイツでの就労に関心のある専門家のための情報、カウンセリング、採用のサービスは改善される必要がある。海外の関係者向けのカウンセリングサービスも拡大されていく見込みだ。

このような状況で歓迎的な風潮を生み出すことは重要であり、さらにドイツ語の学習者へのサポートも強化されるべきである。より多くの交換プログラムとイニシアチブが提供されるべきである。

改革の施行および実施に関連して考慮すべき現実的課題

政府は規則が悪用できないようにを明文化した基準で徹底させようとしている。この種の違反は非常に微妙であり、立法改革のみでは防ぐことが困難である。改革の適用範囲は慎重に定める必要があり、可能な限り精緻に策定する必要がある。

残念ながら大量のイニシアチブは社会内に憎悪を生み出す媒体となりかねない。本報告で考慮しているようにインテグレーションの課題が残っている。外国人を雇用するドイツ企業を始めとするすべての関係者は、外国人労働者の融和を許容し、そのための能力を高める上で重要かつ積極的な役割を果たす必要が生じる。

高い資格を有する労働者の「ソーシャルダンピング」を防ぐという課題も生じる。高度な資格を有する訓練を積んだ労働者を誘引することが、すなわち海外から流入してきた従業員への賃金を低く抑えられることになると意図されるべきではない。

結論

ドイツがこの意欲的な目標を具体的に追求し、さらに現実化するのを支援する潜在的な改革の可能性を正しく評価するのは時期尚早である。しかし、海外から流入する労働力を誘引し正しく規制するという政府の意欲は過小評価できず、すでに賢明な政策的選択として歓迎されている。

特にドイツの経済界ではこの政府報告に前向きに反応しており、掲げられている5つの目標がドイツの経済的競争力の維持を保障する上で欠かすことができないと強調している。

I. International & Corporate Taxation

1. Draft Bill for a Brexit Accompanying Tax Act

After Brexit, without transitional regulations, the United Kingdom would have to be treated as a non-member state (third country) for tax purposes if it comes to a so called "hard brexit". This means that many favourable EU rules, e.g. relating to corporate reorganisation and its tax implications are no longer be applicable in relation to the United Kingdom.

Equally affected are certain matters, in which the taxpayer or taxable entity already carried out all relevant activities in the past and Brexit alone would trigger an unfavorable legal outcome ("Brexit as a damaging event"). This is to be prevented by the planned legislative process. The draft bill which was published on 09 October 2018 comprises, inter alia, rules to avoid a retroactive taxation of the so-called contribution gain. This relates to scenarios, in which corporate entities or shares were contributed prior to Brexit below fair market value under certain conditions.

Furthermore, the compulsory reversal of a balancing item recognized prior to Brexit is to be avoided. German income tax law so far provides resident taxpayers with the option of recognizing a balancing item so that taxation of hidden reserves triggered by the transfer of an asset to a British permanent establishment (as a member state of the European Union) can be spread over a maximum of five years. The balancing item is to be dissolved in its entirety, if the respective asset leaves the taxing jurisdiction of the member states of the European Union.

The new act took effect on 29 March 2019. If a withdrawal agreement were to be reached however, in which the tax status of the UK as an EU member state is preserved during the transition period, the act would become redundant.

2. Lower Tax Court of Hesse (4 K 385/17): Final Losses of a Permanent Establishment

In its judgment of 4 September 2018, the Tax Court of Hesse ruled that final losses of foreign permanent establishments can be deducted in the tax return of the German head-office company.

In a case, in which a resident taxpayer in Germany is no longer expected to generate any income from a closed permanent establishment in another country, the freedom of establishment under EU law (Article 49 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)) requires that the losses of the non-domestic permanent establishment can be deducted from taxable income and trade income in Germany.

In our last newsletter from October 2018, we reported on the ECJ judgment of 12 June 2018 in the 'Bevola' case (C-650/16). The Court ruled that final losses of permanent establishments must be deductible in the EU Country where the head-office is located in order to avoid disproportionate restriction of the freedom of establishment.

In the case in dispute, a German corporation had opened a branch office in the United Kingdom in 2004, which did not generate any profit however in the period thereafter. For this reason, the branch was closed again in 2007, so that neither the utilization of losses nor the carryforward of losses was an option.

The Tax Court of Hesse decided in favor of the taxable entity and permitted deduction of the final non-domestic losses in Germany. The Tax Court argued that the ECJ's judgment in the Bevola case provided sufficient clarity as follows: taxation based on financial performance requires that losses generated by a resident taxpayer in another EU member state can be deducted if due to the cessation of activities in the other member state the deduction of losses will no longer be possible there in the long term.

A variety of proceedings is currently pending at the German Federal Tax Court regarding the issue of deductibility of final losses of non-domestic permanent establishments (I R 17/16, I R 48/17 and I R 49/17). In its judgment of 4 September 2018, the Tax Court of Hesse also allowed the appeal due to the fundamental significance of the case and to ensure consistent jurisdiction. Therefore, it remains to be seen whether the German Federal Tax Court will amend its previous judgments in view of the most recent principles of interpretation handed down by the ECJ.

3. CJEU (C-374/17): Group Exemption Provision for RETT Purposes in not Unlawful State-Aid

With judgement of 19 December 2018 in Case C-374/17, „ABrauerei“, the CJEU has decided that the tax benefit of § 6a GrEStG [real estate transfer tax law] for group restructurings does not constitute prohibited state aid within the meaning of Article 107 (1) TFEU.

The so-called group exemption provision provides for a tax exemption for Real Estate Transfer Tax for certain transactions due to a reorganization. The tax exemption shall only be applicable if the involved enterprises are affiliated by a control and dependency relationship or controlled by the same company. This requires the controlling company to hold a direct or indirect shareholding of at least 95 percent in the dependent companies, without interruption, for five years before and five years after the acquisition transaction (so-called pre- and post-transaction holding period).

In the underlying case, an AG [German stock corporation] was the sole shareholder of a subsidiary owning real estate that was merged to the AG in the year of the dispute, 2012. The question arose as to whether the acquisition transaction executed at the level of the AG (§ 1 (1) no. 3 GrEStG) is tax exempt pursuant to § 6a GrEStG although the post-transaction holding period could not be observed as a result of the subsidiary's going out of business due to its reorganization.

The BFH ruled that the requirements of § 6a GrEStG are met since the norm, in accordance with its purpose of easing group restructurings, must be interpreted broadly. Contrary to the view of the tax administration, the BFH did not deem it necessary that the controlling company satisfy the definition of an entrepreneur pursuant to § 2 UStG [VAT Act]. It is sufficient, in the view of the BFH, if the controlling company participates in the market through the shareholding in the dependent company. Moreover, it is not relevant whether the shareholding is held in the private or in the business assets.

With regard to the pre-transaction and post-transaction holding periods, the BFH ruled that they are only considered as far as they can be observed due to the reorganization. Hence, in the event of dispute, only the five-year period prior to the merger is relevant since after the merger, the shareholding in the subsidiary has ceased to exist.

The BFH, however, had doubts as to whether the provision of § 6a GrEStG constitutes prohibited state aid pursuant to Art. 107 (1) TFEU and therefore would have had to be subjected to the preliminary investigation procedure of the EU Commission.

The CJEU has decided that the tax benefit pursuant to § 6a GrEStG for restructurings within a group does not constitute prohibited state aid since it does not fulfil the condition relating to the selectivity laid down in Art. 107 (1) TFEU.

Due to the CJEU's decision, the principles of the judgment of the BFH regarding national law should now be applicable. With the decision of the CJEU, an important RETT question has been solved for group reorganizations. Further important tax legislation with respect to the taxation of real estate can be expected for next year, in particular, a real estate transfer tax reform regarding share deals and a real estate tax reform.

II. Corporate & Labor Law

1 . Registration Obligations in light of the Revised Posting of Workers Directive –Quo Vadis?

By attorney-at-law Sachka Stefanova-Behlert

INTRO

With the Enforcement Directive 2014/67/EU, which implements the Assignment of Workers Directive 96/71/EC by introducing assignment related registration obligations for posted employees and companies, international employee assignments throughout Europe have become more complex.

AT A GLANCE

Not only have companies to comply with existing social security and tax obligations, but also to ensure that employee assignments within Europe are registered in a timely manner with the competent Labor Authorities. Otherwise, companies may be exposed to sanctions and fines which may reach severe dimensions in some European countries. Further, companies are required to observe much more than a formal procedure when fulfilling the registration obligations. They must make sure that mandatory employment laws of the host jurisdiction apply to their posted employees. From one country to another, mandatory laws may vary as does the protection level of the posted employees. In particular, some European states require companies not only to comply with typical mandatory employment law provisions, but also with provisions which go far beyond the latter.

The revised Assignment of Workers Directive, which was adopted in July 2018 and should be enacted into national law until the end of July 2020, will bring considerable changes with the aim of increasing the protection level of assigned employees and harmonizing the practice throughout Europe. Hence, registration obligations will increase further. As a consequence, companies will be required to review their assignment and travel management processes, address the arising challenges proactively and adjust the existing international assignment practice to the modified requirements.

2. New temporary part time law entered into force

By attorney-at-law Frank Racky

INTRO

The new temporary part time law entered into force on 1 January 2019. It extends the right of employees to demand part time work.

AT A GLANCE

All employees with an employment duration of more than 6 months with their company are entitled to reduce their contractual work time for a certain time period in advance. Such entitlement is only applicable if the employer regularly employs more than 45 employees. Besides, at least one year must have passed since the previous temporary reduction of the working time of the respective employee, if any.

The planned time period requires to last at least one year and must not exceed five years. The request of the employee has to be in written form and needs to be asserted towards the employer at least three months before the planned beginning of the temporary part time.

The parties are encouraged by law to discuss the requested temporary part time with a view to come to an agreement. However, the employer is legally obliged to inform the employee about his decision in written form at least one month before the requested beginning of the temporary part time.

The employer may reject the request if operational reasons do conflict. Besides, a rejection is possible if the employer has already granted a certain amount of employees temporary part time at the planned beginning of the requested temporary part time (e. g. four employees in case of workforce of more than 45 to 60 employees, five employees in case of a workforce of more than 60 to 75 employees etc.). This reason for rejection is no longer available if the employer employs more than 200 employees.

Provided that the parties have not entered into an agreement and the employer failed to duly reject the request as outlined before, the temporary part time enters into force as requested by the employee.

The new temporary part time law is incorporated into the Act on Part-Time Work and Fixed-Term Employment (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*). All other provisions of said act are not effected and remain in force.

RECOMMENDATION

Employee requests dealing with temporary part time need to be handled carefully. We recommend coming to an agreement with the employee. Where such agreement cannot be reached, we recommend legally assessing whether a reject of the request is feasible. If a rejection is possible, all formal requirements of the new temporary part time entitlement need to be obeyed.

3. Ambitious goals - Potential upcoming changes in German immigration law

By attorney-at-law Dr. Martina Menghi

REASONS BEHIND THE ENVISAGED CHANGES

German business is flourishing. However, in order to maintain a good level of economic growth, companies need an adequate workforce. Considering currently low unemployment rates and the decrease in free movement in the EU, the German government is looking to third country nationals to satisfy the demand for a skilled labor force and meet the needs of the economy.

Moreover, it is also important to note that Germany is facing a negative demographic trend. In order to accelerate foreign labor recruitment, the three competent ministers for the issue —Interior, Economy and Labour — announced a reform of the current German immigration law system and identified in a paper five key objectives that must be pursued and implemented. These measures notably include a legislative reform package.

The legislative proposal is currently in preparation. This reform focuses on building up a skilled workforce, consisting of university graduates and highly qualified specialized workers with vocational training. The reform will also have a considerable impact on the stability of the German social system. The initial focus will be on highly skilled workers.

AMBITIOUS GOALS

The five key objectives are as follows:

- Legal framework: control and bolster immigration on the basis of concrete needs
- Support quality of professional practice: quick and easy recognition procedures
- Intentionally attract skilled workers: strategy and improved marketing for the targeted recruitment of skilled workers, together with business
- Bolster acquisition of the German language
- Faster and more efficient procedures

These points are presented as complementary. It is crucial to implement each of them in parallel to guarantee that the reform is successfully implemented.

How to pursue the key objectives concretely

The reform will affect many sensitive areas, such as education (recognition of diploma for example) and digitalization. One fundamental aim is the establishment of a more understandable and well-defined legal framework. The reform should create a system in which the identification of third country nationals coming to Germany for work or training purposes is clearer and more comprehensible.

Transparency is a primary issue

According to the paper, it should be easier to obtain a job seeker visa. The prerequisites will be qualifications founded on the successful completion of education or training and a certain level of German language skills. Social benefits are not available during the job search. At the same time, however, the reform would protect local German workforces by creating an option to

reintroduce and apply the principle of the priority check, especially in regions where above-average unemployment is registered.

Moreover, further structural simplifications will be introduced concerning the right of residence. In cooperation with the federal States, the recognition process for qualifications should be improved and become even more efficient, especially through bundling and centralization. Information, counseling and recruitment services for professionals interested in working in Germany will need to be improved. Counseling services for interested parties abroad will also be expanded.

In this context, creating a welcoming culture is crucial, plus, support for learners of German should be intensified. More exchange programs and initiatives should be provided for.

Practical challenges to be considered in connection with the enforcement and implementation of the .reform

The government wants to ensure by clearly stated criteria that the rules cannot be abused. This kind of abuse is very sensitive and difficult to prevent with legislative reforms alone. The scope of the reform will need to be carefully defined, and it will need to be formulated as precisely as possible.

Massive initiatives can unfortunately be a catalyst for hate within society. As the paper takes into account, the challenge of integration remains. All actors involved, starting with the German companies hiring foreign nationals, will need to play an important and active role in allowing their foreign workers to integrate and improving their capacity to do so.

Another challenge will be to deter "social dumping" of highly qualified workers. Attracting highly qualified and trained workers should not mean that companies are able to pay less to employees coming from abroad.

CONCLUSION

It is indeed too soon to properly evaluate this potential reform's ability to help Germany concretely pursue and realize the reform's ambitious goals. However, the government's willingness to attract and better regulate a workforce coming from abroad cannot be underestimated, and it has already been welcomed as a smart political choice.

In particular, the German business community has reacted positively to the paper, emphasizing that the five objectives it describes are crucial to guarantee that Germany maintains its economic competitiveness.



KPMGドイツにおける 日本担当連絡先

KPMG

ハンブルグ事務所

Michaelis Quartier Ludwig-Erhard-Str. 11-17

20459 Hamburg

T 040-32015-4022

F 01802-11992-1969

久松 洋介(ひさまつ ようすけ)

内川 知美(うちかわ とみ)

KPMG

デュッセルドルフ事務所

Tersteegenstr. 19-23

40474 Düsseldorf

T 0211-475-7336

F 0211-475-6336

岡本 悠甫(おかもと ゆうすけ)

木村 一也(きむら かずや)

辻村 温憲(つじむら あつのり)

美田 宏子(みた ひろこ)

小林 あき(こばやし あき)

Senft 理加(ゼンフト・リカ)

斎藤 陽子(さいとう ようこ)

KPMG

フランクフルト事務所

THE SQUAIRE, Am Flughafen 60549

Frankfurt am Main

T 069-9587-1909

F 01802 11991-1531

神山 健一(こうやま けんいち)

大林 幸太郎(おおばやし こうたろう)

Dreher 明子(ドレーアー・あきこ)

Ecker 美穂(エッカー・みほ)

KPMG

ミュンヘン事務所

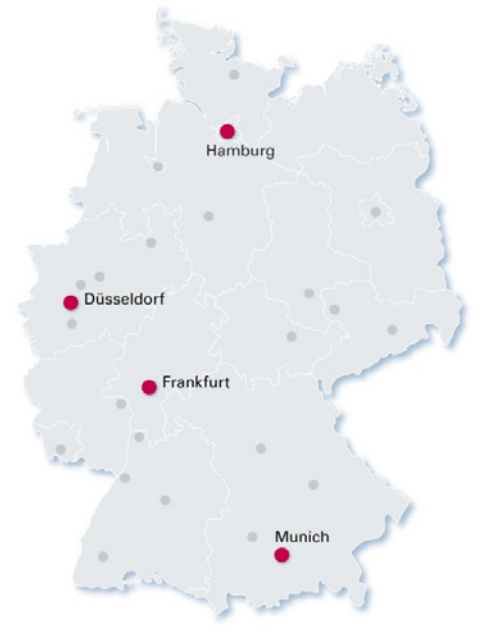
Ganghoferstr. 29

80339 München

T 089-9282-1517

F 01802-11992-2256

中川 大輔(なかがわ だいすけ)



Editorial Team



Jörg Grünenberger
KPMG AG WPG
Tersteegenstr. 19-23
40474 Düsseldorf
T +49 211 475-6404
jgruenenberger@kpmg.com



Matthias Wulf
KPMG AG WPG
Ludwig-Erhard-Str. 11-17
20459 Hamburg
T +49 40 32015-5899
mwulf@kpmg.com

印刷

発行責任者

Jörg Grünenberger (責任者*)

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tersteegenstr. 19-23

40474 Düsseldorf

T +49 211 475-6404

jgruenenberger@kpmg.com

*ドイツ法による責任者 (§ 7 (2) Berliner PresseG)

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation. Our services are provided subject to our verification whether a provision of the specific services is permissible in the individual case.

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供するよう努めておりますが、情報を受け取られた時点およびそれ以降における正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここに情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で下す適切なアドバイスに従ってください。

© 2019 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. The name KPMG and logo are registered trademarks of KPMG International.