

Aktuelle Informationen  
für das Personalwesen

Ausgabe 3,  
Mai 2019

# People and Organisation Newsletter



## Inhalt

<b>Arbeitsrecht</b> .....	2
Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich Telearbeit im Homeoffice .....	2
<b>Lohnsteuer</b> .....	6
Lohnsteuerabzug im Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) – hier: Bezugnahme auf im Inland nicht meldepflichtige (beschränkt steuerpflichtige) Arbeitnehmer. ....	6
<b>Betriebliche Altersversorgung</b> .....	9
Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG .....	9
Mindestehedauer von 10 Jahren als unangemessene Benachteiligung .....	11
<b>Reward</b> .....	13
ARUG/Deutscher Corporate Governance Kodex/Vergütung.....	13
<b>Service</b> .....	15
HR Assurance & Compliance Services: Process Mining .....	15
<b>Veranstaltungen</b> .....	16
Seminar .....	16
HR Round Table .....	17
Road-Show .....	18
Weitere Veranstaltungen .....	18
<b>Über uns</b> .....	19
Ihre Ansprechpartner .....	19
Ihre Fachansprechpartner .....	19
Redaktion .....	19
<b>Bestellung und Abbestellung</b> .....	20

## Arbeitsrecht

### Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich Telearbeit im Homeoffice

**Der Arbeitgeber ist nicht allein aufgrund seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit (im Homeoffice) zuzuweisen.**

#### *Sachverhalt*

Nach einer Betriebsänderung hatte der Arbeitgeber auf betriebsverfassungsrechtlicher und tarifvertraglicher Ebene kollektive Normen geschaffen, die eine Telearbeit im Homeoffice weitgehend zulassen. Der klagende Arbeitnehmer erhielt ein mit dem Begriff „Versetzung“ titulierte Schreiben, mit dem der Arbeitgeber ihn um Zustimmung zu seiner neuen Tätigkeit bat. Der Wunsch des Arbeitgebers, die Arbeitsleistung im Homeoffice zu erbringen, wurde von seinem Arbeitnehmer abgelehnt. Nach Einholung der Zustimmung zur Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung durch das Integrationsamt (GdB 40 beim Kläger) und den Betriebsrat trafen sich die Parteien beim Arbeitsgericht.

#### *Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg 14. November 2018 – 17 Sa 562/18*

Nachdem das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben hat, wies das LAG die Berufung der Beklagten zurück. Es stelle keine Arbeitsverweigerung dar, wenn der Arbeitnehmer einer Anordnung, im Homeoffice tätig zu werden, keine Folge leistet. Arbeiten im Homeoffice könnten gegenüber dem Arbeitnehmer nicht einseitig im Wege des Direktionsrechts angeordnet werden; wechselseitig stehe dem Arbeitnehmer grundsätzlich auch kein (eigenmächtiges Entscheidungs-) Recht zur Arbeitsleistung im Homeoffice zu. Der Arbeitgeber sei nicht allein aufgrund seines arbeitsrechtlichen Weisungsrechtes berechtigt, dem Arbeitnehmer Telearbeit zuzuweisen.

#### *Praxishinweise & Auswirkungen*

Es war bislang unumstritten, dass weder ein Recht des Arbeitnehmers auf Zustimmung des Arbeitgebers zur Arbeit im Homeoffice noch eine arbeitgeberseitige Weisungsbefugnis zur Anordnung von Homeoffice besteht. Die zitierte Entscheidung bestätigt dies nochmals, stellt also „eigentlich“ nur die bestehende Rechtslage fest.

Besonderheiten des vorliegenden Falles, so z. B. dass eine Versetzung als Weisung nicht eindeutig, sondern als „Wunsch“ des Arbeitgebers um Zustimmung zur neuen Tätigkeit formuliert wurde, oder dass der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich und tarifrechtlich die Voraussetzungen für Homeoffice schuf, jedoch im vorliegenden Fall zwar die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung aber zuvor nicht zur Versetzung einholte, sind ebenfalls interessant, sollen hier jedoch nicht vertieft werden.

Ein aktuelles Licht erhält diese Entscheidung jedoch im Hinblick auf den angekündigten Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Einführung eines Rechtsanspruches auf ein Homeoffice für Arbeitnehmer. Hiervon sollen Beschäftigte in Kleinbetrieben und Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen die Präsenz von Beschäftigten unabdingbar ist (Bspw. in der Produktion) ausgenommen bleiben. Profitieren könnten davon jedoch Beschäftigte auf Büroarbeitsplätzen in größeren Unternehmen und Angestellte im öffentlichen Dienst bzw. in der Verwaltung.

Dass das Recht auf eine Tätigkeit von zu Hause mit dem grundrechtlich geschützten Recht der unternehmerischen Freiheit von Arbeitgebern kollidieren könnte, wäre im Gesetz zu bedenken. Arbeitsrechtlich interessiert die für alle Seiten rechtssichere und praktikable Anwendung.

Die Bedeutung des Homeoffice wächst. Und da viele Verwaltungen weit davon entfernt sind, für ihre Arbeitnehmer umfassend Homeoffice oder Telearbeit bewilligen zu können, sollten sich Personalabteilungen zu Rechtsansprüchen für die Belegschaft Gedanken machen.

Der Rechtsanspruch wird auch durch eine politische Diskussion unterstützt. Die Notwendigkeit der Vereinbarung von Beruf und Familie oder Beruf und Pflege sowie die Erleichterung der Rückkehr von Müttern nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz aber auch die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter durch Heimarbeit sind in aller Munde.

Weiter ist die Gewährung der Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ein Mittel zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers im Rahmen des Wettbewerbs zur Gewinnung von Fachkräften.

Es darf davon ausgegangen werden, dass auch bei der gesetzlichen Einführung eines Rechtsanspruchs auf Homeoffice zumindest das „Regel-Ausnahme-Verhältnis“ geändert wird. Während es bislang keinen Rechtsanspruch gibt, ist ein Arbeitgeber bereits heute gut beraten, sich je nach betrieblichen Verhältnissen, Abläufen und Gegebenheiten, aber auch unter Berücksichtigung der Gegebenheiten und Örtlichkeiten beim Mitarbeiter ernsthaft mit der Einrichtung und Gestattung des Homeoffice als Ausnahme zu befassen. Um ein nachvollziehbares Maß an Objektivität im Unternehmen zu vermitteln, bieten sich die bekannten Werkzeuge Dienst- und Betriebsvereinbarungen an. Objektivität bei der Gewährung oder zukünftig bei der Versagung von Heimarbeit und eine Akzeptanz durch die Beteiligung der Mitarbeitervertretung sind nicht zuletzt wichtig, um die Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, weil diese mittel- und langfristig benötigt werden, „Ersatz“ schwer zu finden ist und die Suche hohe Kosten für Stellenanzeigen, Bewerbungsgespräche und Einarbeitungszeiten bedeutet.

Zukünftig wird dann zu erwarten sein, dass der Regelfall eben die Einrichtung des Homeoffice und die Ausnahme die jeweilige Untersagung sein dürfte. Der Regelungsbedarf und die zur Verfügung stehenden Werkzeuge sind die gleichen. Die für die Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes und dauerhafte Sicherung der Daten erforderlichen Maßnahmen sowie die daraus entstehende Kostentragung, gilt es zu regeln. Auch Fragen eines Widerrufsrechts oder einer Beendigung des Heimarbeitsplatzes werden sich stellen, ebenso wie die Frage, wer den Mitarbeiter vom Heimarbeitsplatz in das Bürogebäude zitieren darf oder ihn auch wieder auf seinen Heimarbeitsplatz verweisen darf.

Organisatorisch werden die Abteilungen, die sich mit dem Kauf oder der Anmietung von Büroräumlichkeiten befassen, kalkulieren müssen, ob es wirtschaftlich effektiver ist, einen Arbeitsplatz in einem Bürogebäude dauerhaft anzumieten, einzurichten und vorzuhalten oder sogenannte „Shared-Offices“ oder „Co-Working Spaces“ zu nutzen.

Nach aktueller Rechtslage ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Privaträume des Mitarbeiters in Anspruch zu nehmen. Auch das Weisungsrecht des § 106 Satz 1 GewO begründet kein Einfalltor für den Arbeitgeber, Heimarbeit anzuordnen. Genauso wenig kann es den Tarifvertrags- oder Betriebsverfassungsparteien überlassen werden, diese individuelle Frage allgemein zu regeln.

Sollte der Gesetzesentwurf des BMAS umgesetzt werden, sind die Fragen zur Organisation der Belegschaft, zum Personaleinsatz, zur Personalführung, zur Teambildung oder Vertretung neu zu beantworten. Insbesondere für Kommunen und kommunale Unternehmen wird dies besondere Herausforderungen eröffnen: Welche Auswirkungen hat der Anspruch auf einen Heimarbeitsplatz auf das Verhältnis der Beschäftigten mit den Beamtinnen und Beamten? Wie regelt die Verwaltung die unterschiedlichen Bedarfe physischer Präsenz für Bürgerdienste bei hoheitlichen Tätigkeiten? Wie werden die in der öffentlichen Verwaltung erforderlichen Arbeitsplatzwechsel unter Berücksichtigung der Homeoffice-Situation gestaltet? Derzeit werden Errungenschaften von Homeoffice oder Telearbeit als Vergünstigung für die Belegschaft dargestellt, deren Voraussetzungen möglichst mit Betriebs- oder Dienstvereinbarungen unter Beteiligung des Personal- bzw. Betriebsrates konstruktiv geregelt werden sollen. Zukünftig stellt sich die Frage, ob man mit denselben Instrumenten die Voraussetzungen zur Regelung der Ausnahme von der Regel, d. h. vom Rechtsanspruch nutzen muss. Und wie steht der Betrieb, wie steht die Kommune zu Fragen der Identifikation mit dem Arbeitgeber? Ein neues Arbeiten fordert neue Mitarbeiter. Die Aufgaben der Kernverwaltung einer Kommune, wie Standesamt, Aufgaben der Ordnungs- und Eingriffsverwaltung, Friedhofsverwaltung oder auch der Bürgerdienste sind im Ergebnis Leistungen von Menschen für Menschen.

Der soziale direkte Kontakt ist nicht notwendig, wenn automatisiert Anträge geprüft und Genehmigungen erteilt werden können. Im Gegenteil, Bürger stoßen auf Unverständnis, in langen Warteschlangen zu sitzen oder Fahrtwege in Kauf zu nehmen, nur um ein Formular zu erhalten, das leicht und einfach im Internet abrufbar wäre. Aber andere Aufgaben bedürfen auch bei Verwaltungen der gezeigten Empathie, des gelebten Miteinanders. Die Gemeinden, Städte und Verwaltungen stehen vor der Herausforderung, sorgfältig abzuwägen, welche Aufgaben im unmittelbaren Kontakt zum Bürger weiterhin angeboten werden sollen und müssen bspw. um auch Bürgerinnen und Bürgern ohne Internetzugang oder mangels IT-Kenntnissen weiterhin uneingeschränkt Verwaltungsdienstleistungen anbieten zu können.

Voraussetzung für alle Überlegungen um das Homeoffice ist, dass die verwaltungstechnischen Abläufe sicher und schnell automatisiert abgewickelt werden können. Daneben müssen nicht nur die Führungskräfte, sondern die gesamte Belegschaft sensibilisiert und kontinuierlich geschult werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass bei der Bürgerschaft nicht ein böses Erwachen nach einer schmerzhaften Einführungsphase der Digitalisierung erfolgt. Das Vertrauen in eine funktionierende Verwaltung ist sowohl bei Kommunen und kommunalen Unternehmen aber auch in der Privatwirtschaft ein hohes Gut. Entlastung der Belegschaft durch Digitalisierung ermöglicht dieser mit größerer Produktivität und Effizienz, konkrete Aufgaben anzugehen. Gerade auch in einer staatlichen Verwaltung. Der Service am Bürger und an den Bürgerinnen besteht im Wesentlichen aus Kommunikation: erklären, erläutern und unterstützen. Diese Zeit ist vorhanden, wenn Abläufe effektiv automatisiert werden. PwC unterstützt Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Sektor bei Herausforderungen, die Heimarbeitsplätze, Digitalisierung und damit verbundenen Veränderungen von Tätigkeiten mit sich bringen.

Von: Rechtsanwalt Hansjörg Eger, Tel.: +49 711 25034-5212,  
E-Mail: [hansjoerg.eger@pwc.com](mailto:hansjoerg.eger@pwc.com)  
und  
Rechtsanwältin Carmen Meola, Tel.: +49 711 25034-1589,  
E-Mail: [carmen.meola@pwc.com](mailto:carmen.meola@pwc.com)

## Schutz eines Whistleblowers

### **Sachverhalt**

Ein Arbeitnehmer verlangt im Kündigungsschutzprozess nach einer internen Compliance – Ermittlung Auskunft über seine personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die außerhalb der Personalakte gespeichert wurden. Dabei stützte er sich auf den Auskunftsanspruch aus Art. 15 Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), welcher ohne besonderen Auslöser dann einschlägig ist, wenn der anfragenden Person personenbezogene Daten vorgehalten werden. Hierbei müssten alle Informationen zu den Daten selbst – sei es der bloße Verarbeitungszweck oder die reine Speicherdauer – herausgegeben werden. Dem gegenüber steht ein Auskunftsverweigerungsrecht des Arbeitgebers, wenn durch die Erteilung der Daten Rechte oder Freiheiten Dritter beeinträchtigt werden.

### **Entscheidung**

Das LAG Baden-Württemberg stellt seinem Urteil vom 20. Dezember 2018 den Leitsatz voraus, dass eine Interessenabwägung zwischen dem Recht auf Auskunft und dem im Einzelfall durch überwiegende berechnete Interessen Dritter entgegenstehenden Geheimhaltungsinteresse zu erfolgen habe. Im entschiedenen Fall hatte der Auskunftsanspruch des Klägers Vorrang vor Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers und dadurch auch von Dritten. Dies bedeutet, dass dem Kläger - bei Halten der Entscheidung in der Revisionsinstanz vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) – u. a. auch Namen von Hinweisgebern offengelegt würden.

### **Schutz für „Whistleblower“ (reporting persons) – EU fordert Mindeststandards**

Wie verträgt sich dies mit dem Schutzgedanken für den redlichen Hinweisgeber?

Momentan ist dieser in der EU noch uneinheitlich geregelt. Als Maßnahme gegen den Flickenteppich soll es bald europaweit möglichst einheitliche Mindeststandards durch die Verabschiedung einer EU-Richtlinie geben, welche zeitnah in Kraft treten soll. Hierbei geht es um die Implementierung eines internen Meldeprozesses, welcher es ermöglicht, Verstöße gegen Unionsrecht einfacher durchzusetzen. Neuartig ist dabei das zweistufige Meldesystem, welches Informanten ermöglicht, sich ihre Meldekanäle selbst auszusuchen. Ein interner Meldeweg ist hierbei nicht mehr unbedingt einem externen vorzuziehen.

Die Richtlinie sieht nicht nur eine präventive Wirkung vor, sondern soll auch nach Informationsabgabe die Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen, wie einer möglichen Abmahnung und Kündigung schützen und den Whistleblower gegebenenfalls auch von gesetzlichen Geheimhaltungsverböten entbinden. Auch eine mögliche Beweislastumkehr in gerichtlichen Verfahren bei drohenden Benachteiligungen ist vorgesehen.

Die Mitgliedstaaten werden durch die Richtlinie andererseits auch aufgefordert, von Hinweisen (möglicherweise unberechtigt) betroffene Personen bezüglich ihres Rechts auf ein faires Gerichtsverfahren und die Wahrung der Unschuldsumutung zu schützen. Ebenfalls einzelstaatlich zu regeln, ist der Schutz der personenbezogenen Daten von anonym Beschuldigten.

### **Nationale Umsetzung in Planung**

Auf nationaler Ebene wurde im September/Oktober 2018 als Reaktion auf die EU-Richtlinie der Entwurf eines Gesetzes „zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern“ (Whistleblower-Schutzgesetz) von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgelegt.

Hierdurch sollen konkrete Änderungen bestehender Gesetze vorgenommen werden, wie beispielsweise die Einführung eines § 612b BGB, welcher verlangt, dass sich ein Arbeitnehmer zuerst um eine innerbetriebliche Klärung bemühen muss, bevor außerbetriebliche Stellen eingeschaltet werden. Es ist noch unklar, inwieweit ein mögliches neues Gesetz gerade für die Privatwirtschaft Veränderungen mit sich bringen wird. Für Unternehmen steht es aber bereits jetzt im Eigeninteresse, ein geeignetes System in Compliance und Corporate-Governance Fragen zu implementieren.

Sie möchten eine arbeitsrechtliche Beratung rund um das Thema Umgang mit Whistleblowern?

Die Experten des PwC-Arbeitsrechts-Teams beraten Sie gern zu jeglichen Rechtsfragen.

Von: Hansjörg Eger, Tel.: +49 711 25034-5212,  
E-Mail: [hansjoerg.eger@pwc.com](mailto:hansjoerg.eger@pwc.com)  
und  
Ulla Mauer, Tel.: +49 711 25034-3108,  
E-Mail: [ulla.mauer@pwc.com](mailto:ulla.mauer@pwc.com)

---

## Lohnsteuer

### Lohnsteuerabzug im Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) – hier: Bezugnahme auf im Inland nicht meldepflichtige (beschränkt steuerpflichtige) Arbeitnehmer.

**Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 8. November 2018 (IV C 5 – S 2363/13/10003-02) zum Verfahren der Bildung und Verwendung elektronischer Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) veröffentlicht. Das Schreiben ist ab 2019 anzuwenden und ersetzt das BMF-Schreiben vom 7. August 2013. Darin wird auch zur Vorgehensweise bei im Inland nicht meldepflichtigen Arbeitnehmern Stellung genommen, für die jedenfalls bis Ende 2019 noch ein papierhafter Antrag auf Erteilung der Steuerklasse I zu stellen ist. Ab 2020 soll diese Personengruppe grundsätzlich am ELStAM-Verfahren teilnehmen.**

#### **Grundsatz**

Mit der Einführung des ELStAM-Verfahrens im Jahr 2013 ist die Finanzverwaltung für die Bildung und Änderung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale und deren Bereitstellung zum Abruf durch den Arbeitgeber zuständig. Grundlage für die Bildung der ELStAM, sind die melderechtlichen Daten die von den Meldebehörden mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer bei Beginn des Dienstverhältnisses in seinem Betrieb bei der Finanzverwaltung anzumelden und die ELStAM abzurufen. Der Arbeitnehmer erteilt hierfür eine Berechtigung an die Personen, die zum Abruf der ELStAM Daten befugt sind.

Weil lediglich diejenigen Personen, denen der Arbeitnehmer die Berechtigung erteilt hat ELStAM abzurufen bzw. Besteuerungsmerkmale zu beantragen, dürfen weder der Arbeitgeber noch beauftragte Dienstleister diese Daten anderen Personen offenbaren.

Eine vorsätzlich oder grob fahrlässige Zuwiderhandlung kann mit einer Geldbuße gem. Datenschutz-Grundverordnung geahndet werden.

### **Besonderheiten bei nicht meldepflichtigen Personen**

Für den Abruf der ELStAM Daten ist neben dem Geburtsdatum grundsätzlich auch die Identifikationsnummer des Arbeitnehmers erforderlich. Für im Inland nicht meldepflichtige Personen ist eine Teilnahme am ELStAM-Verfahren jedoch nicht möglich, da keine automatische Zuteilung einer steuerlichen Identifikationsnummer aufgrund der Mitteilungen durch die Meldebehörden erfolgt. Zu dieser Gruppe gehören Personen, die

- keinen Wohnsitz, aber gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben;
- erweitert unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind;
- auf Antrag zu behandeln wie unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer und die
- beschränkt einkommensteuerpflichtig sind.

Für diese Personen muss derzeit noch ein Antrag beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gestellt werden (§ 39 Absatz 3 Satz 1 EStG).

Beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer müssen für die Erteilung der Steuerklasse I einen *„Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 20\_\_ für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer“* stellen. Der Antrag ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer zu stellen, kann jedoch auch vom Arbeitgeber beantragt werden, wenn der Antrag im Namen des Arbeitnehmers gestellt wird. Die Ausstellung der Bescheinigung erfolgt in Papierform durch das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers.

Die in der Bescheinigung ausgewiesenen Lohnsteuerabzugsmerkmale sind vom Arbeitgeber in das Lohnkonto des Arbeitnehmers zu übernehmen. Die „jahresbezogene“ Bescheinigung ist zum Lohnkonto zu nehmen und für die Dauer des Dienstverhältnisses, längstens jedoch bis zum Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres aufzubewahren. Wird das Dienstverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres beendet, ist die Bescheinigung dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Wird die Ausstellung einer solchen Bescheinigung nicht beantragt oder legt der Arbeitnehmer sie nicht innerhalb von sechs Wochen nach Beginn des Dienstverhältnisses vor, hat der Arbeitgeber die Lohnversteuerung unter Verwendung der Steuerklasse VI vorzunehmen.

### **Vorbereitende Maßnahmen zur Erweiterung des ELStAM-Verfahrens**

Die Finanzbehörden versenden derzeit zusammen mit der Papierbescheinigung zur Steuerklasse I ein Informationsblatt, in dem darauf hingewiesen wird, dass ab dem Jahr 2020 das ELStAM-Verfahren auch auf beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer erweitert werden soll. Hierfür ist die Zuteilung einer steuerlichen Identifikationsnummer durch das Bundeszentralamt für Steuern notwendig. Diese wird aktuell im Zuge der Bearbeitung von *„Anträgen auf Erteilung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug 2019 für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer“* vom Finanzamt angefordert und auf den Papierbescheinigungen für den Lohnsteuerabzug 2019 vermerkt.

Die Anforderung einer Identifikationsnummer durch das Finanzamt ist jedoch nur möglich, wenn der beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer anhand von Ausweiskopien, sowie der Wohnsitzanschrift eindeutig identifiziert werden kann. Hierfür sind entsprechende Kopien der Dokumente/Unterlagen (z. B. Reisepass, Ausweis, Geburtsurkunde) zum Antrag beizufügen bzw. ist die entsprechende Eintragung im Antragsformular „Wohnsitz im Ausland“ vorzunehmen. Erfolgt die Beantragung durch den Arbeitgeber, ist dieser vom Arbeitnehmer zu bevollmächtigen. Für eine wirksame Bevollmächtigung ist die Unterschrift des Arbeitnehmers erforderlich. Die zugeteilte Identifikationsnummer kann im Lohnkonto vermerkt werden, der ELStAM-Abruf für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ist jedoch bis zum Kalenderjahr 2020 generell gesperrt.

### **Fazit**

Die geplante Ausweitung des ELStAM-Verfahrens auf beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ist aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich zu begrüßen. Da erfahrungsgemäß die Anträge in der Praxis vom Arbeitgeber oder einem Dritten beauftragten gestellt werden, können durch die Ausweitung des elektronischen Lohnsteuerabzugsverfahren Ressourcen eingespart werden, da der Aufwand für die jährliche Antragstellung für eine Vielzahl von Arbeitnehmer entfällt. Auch beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer, denen in der Vergangenheit eine Identifikationsnummer zugeteilt wurde (aufgrund eines ehemaligen Wohnsitzes im Inland), können ebenfalls ohne zusätzlichen Administrationsaufwand durch die Antragsstellung, im elektronischen Verfahren berücksichtigt werden.

Bis zur endgültigen Umsetzung muss weiterhin beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt rechtzeitig ein entsprechender Antrag für die Besteuerung nach Steuerklasse I gestellt werden. Liegt dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung bereits vor, ist sie dem Arbeitgeber innerhalb von sechs Wochen nach Dienstbeginn vorzulegen. Wird keine der vorgenannten Bedingungen erfüllt, hat der Arbeitgeber die Lohnversteuerung unter Verwendung der Steuerklasse VI vornehmen. Anträge die nach Ablauf des Kalenderjahres (für das vorangegangene Jahr) gestellt werden, werden grundsätzlich nicht mehr von den Finanzbehörden genehmigt.

Von: Bartos Kaminski, Tel.: + 494063782232,  
E-Mail: bartos.kaminski@de.pwc.com



## Betriebliche Altersversorgung

### Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG

**LAG Köln: Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG verlangt das Abstellen auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht die Betrachtung einer fiktiven Lage, die bei anderer unternehmerischer Entscheidung bestanden hätte.**

#### **Sachverhalt**

Die Parteien streiten um die betriebsrentenrechtliche Anpassungsverpflichtung der Beklagten zu den Stichtagen 1. April 2008 sowie 1. April 2011. Der Kläger stand seit dem 01. Januar 1968 in einem von einer Versorgungszusage begleiteten Beschäftigungsverhältnis zum G-Konzern, zuletzt bei der GFP-AG, deren Geschäftszweck die Vermittlung von Finanzdienstleistungsprodukten (Versicherungs- und Kapitalanlageprodukte) war. Die ursprüngliche Konzernobergesellschaft, die GK-AG, war aufgrund eines mit den Gesellschaften des G-Konzerns abgeschlossenen Vertrages vom 31. Dezember 1976 in die bestehenden sowie zukünftigen Pensionsversprechen aller Konzerngesellschaften eingetreten. Für diesen „Eintritt“ in die Pensionsverbindlichkeiten erhielt die GK-AG „im Innenverhältnis“ von jeder Konzerngesellschaft zum 31. Dezember 1976 einen „Betrag in Höhe der zu diesem Datum für die Gesellschaft ermittelten Pensionsrückstellungen“. Zudem sollten die Konzerngesellschaften die auf sie entfallenden, künftigen Aufwendungen für die Altersversorgung halbjährlich an die GK-AG erstatten.

Aufgrund der defizitären wirtschaftlichen Entwicklung im G-Konzern erfolgten diverse Umstrukturierungsmaßnahmen. Innerhalb einer gesellschaftsrechtlichen Neustrukturierung übertrug die GK-AG (später W-GmbH) ihren Geschäftsbetrieb zum 31. Dezember 2004 sukzessive auf eine ihrer Tochtergesellschaften, die GB. Im Rahmen weiterer Umstrukturierungsmaßnahmen wurden die Vertriebsgesellschaften des Konzerns aufgegliedert, wozu auch die letzte Arbeitgeberin des Klägers, die GFP-AG, zählte.

Die GFP-AG stellte zum 1. Januar 2004 ihr operatives Geschäft ein und beschäftigte keine eigenen Mitarbeiter mehr. Am 23. November 2005 vereinbarten die W-GmbH und die T-AG die Übernahme der operativen Gesellschaften des G-Konzerns durch die T-AG, demgemäß auch die der GB. Als die W-GmbH zum 1. Mai 2006 aus dem G-Konzern ausschied, wurde ein Pensionsübernahmevertrag zwischen der W-GmbH und der GB geschlossen, der vorsah, dass die GB von der W-GmbH „[...] sämtliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit der [...] gewährten Versorgungszusage“ übernehmen würde. Die T-AG war wiederum seit 2010 alleinige Gesellschafterin der GB. Die GFP-AG wurde im Wege zahlreicher Verschmelzungsverträge schließlich mit Wirkung zum 1. Oktober 2010 auf die HBG verschmolzen. Letztere ist Beklagte dieses Verfahrens.

Es erfolgten zu den im Streit stehenden Stichtagen keine Anpassungen. Der Kläger ist der Ansicht, die HBG sei zur Anpassung verpflichtet. Maßgeblich sei die wirtschaftliche Lage der T-AG, nach welcher Anpassungen durchaus möglich wären. Jedenfalls sei die GFP durch die Aufgabe ihres Geschäftsbetriebes zum 31. Dezember 2003 zu einer reinen Rentnergesellschaft geworden, welche nicht mit hinreichenden Finanzmitteln

ausgestattet worden sei. Der Verpflichtung zur Anpassung habe sich die GFP-AG dadurch bewusst entzogen. Die Beklagte trägt hingegen vor, dass ausschließlich die wirtschaftliche Lage der GFP-AG zu den relevanten Anpassungstichtagen zu betrachten sei, denn die GFP-AG sei die originäre Versorgungsschuldnerin. Die Konzernobergesellschaft sei nur im gesellschaftsrechtlichen Innenverhältnis der Schuld der Beklagten beigetreten. Ein Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage anderer Konzerngesellschaften sei nicht gerechtfertigt. Insbesondere habe keine Pflicht dazu bestanden, die GFP-AG mit hinreichenden Finanzmitteln für potentielle Rentenanpassungen auszustatten.

***Entscheidung des LAG (Urteil vom 22. Januar 2019, 4 Sa 624/13)***

Die Berufung der Beklagten gegen das erstinstanzliche, der Klage stattgebende Urteil hatte Erfolg. Die Anpassungen waren in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der originären Versorgungsschuldnerin zu Recht unterblieben. Einen Berechnungsdurchgriff auf die günstigere wirtschaftliche Lage der W-GmbH bzw. der GB oder T-AG ließ das LAG nicht zu.

Gemäß § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG muss der Arbeitgeber grundsätzlich alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung prüfen und nach billigem Ermessen und unter Berücksichtigung der Belange der Versorgungsempfänger und seiner eigenen wirtschaftlichen Lage, darüber entscheiden. Diese Pflicht trifft zum jeweiligen Anpassungstichtag den originären Versorgungsschuldner, also denjenigen Rechtsträger, der die Versorgungszusage erteilt oder im Wege der Rechtsnachfolge übernommen hat. Soweit der zusagende Arbeitgeber in eine Konzernstruktur eingebunden ist, bleibt seine Selbständigkeit als juristische Person fortbestehen und auch seine Vermögensmasse von denjenigen anderer Konzernunternehmen getrennt. Der Konzernabschluss kann daher nicht als Basis für die Anpassungsprüfung einer Kapitalgesellschaft herangezogen werden – selbst dann nicht, wenn der Versorgungsschuldner die Führungsgesellschaft eines Konzerns ist, die zugleich Einzelgesellschaft mit eigenen Geschäftsaktivitäten ist. Es kommt auf die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Versorgungsschuldners an. Relevant ist seine tatsächliche wirtschaftliche Lage. Eine fiktive Fortschreibung wirtschaftlicher Daten aus der Vergangenheit sieht § 16 BetrAVG nicht vor.

Diese Grundsätze gelten auch für Rentner- und Abwicklungsgesellschaften. Auch in diesen Fällen besteht keineswegs eine „Anpassungsgarantie“ dahingehend, dass die Gesellschaften etwa aus ihrer Vermögenssubstanz selbst solche Anpassungen zu leisten hätten. Dies könne mittelfristig sogar die Zahlung der laufenden Leistungen gefährden und im Extremfall zu einer Insolvenz der Gesellschaft führen.

Die Geschäftsberichte der GFP-AG sowie der beklagten HBG wiesen in den Jahren 2005 bis 2008 erhebliche Fehlbeträge auf. Der Einwand des Klägers, die GFP-AG sei seinerzeit nicht hinreichend finanziell ausgestattet worden, womit es der Beklagten nach Treu und Glauben verwehrt sei, sich hierauf zu berufen, konnte nicht verfangen. Das Risiko, dass der Versorgungsschuldner durch gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen eine Situation erschaffe, in welcher er aus den genannten Gründen zu einer Anpassung nicht verpflichtet sei, realisiere sich in diesem Falle nicht, da lediglich das operative Geschäft der GFP-AG ausgegliedert wurde, denn die Versorgungsverpflichtungen verblieben bei dem ursprünglichen Arbeitgeber. Im Weiteren ergebe sich ein Berechnungsdurchgriff auf die Lage der T-AG weder aus der 1976-Vereinbarung, noch aus dem Pensionsübernahmevertrag aus dem Jahre 2006 mit

der T-AG. Ein solcher würde einen Gleichlauf von Zurechnung und Innenhaftung im Sinne einer Einstandspflicht der T-AG voraussetzen. Soweit die GFP-AG aufgrund dessen schließlich eine höhere Belastung durch die Verpflichtung zur Rentenanpassung träge, müsste sie in der Lage sein, diese Mehrbelastung an die T-AG weiterzugeben, sich mithin bei dieser zu refinanzieren. Da die GFP-AG aber laut der 1976er-Vereinbarung „zur Zahlung eines Betrages [...] der Pensionsrückstellungen“ an die GK-AG verpflichtet war, spreche dies gegen den erforderlichen Gleichlauf von Zurechnung und Innenhaftung. Ein Berechnungsdurchgriff müsse folgerichtig ausscheiden.

### **Praxishinweis**

Das LAG folgt mit seiner Entscheidung den Leitlinien des Bundesarbeitsgerichts aus den Jahren 2014 (Urteil vom 17. Juni 2014, 3 AZR 298/13) sowie 2015 (Urteil vom 15. September 2015, 3 AZR 839/13). Zutreffenderweise lehnt es eine Anpassungsverpflichtung der Beklagten unter dem Gesichtspunkt der Betrachtung der wirtschaftlichen Lage der Konzernobergesellschaft T-AG sowie einen Berechnungsdurchgriff im Konzern ab. Soweit eine Anpassungsverpflichtung sich aus der konzernstrukturellen Stellung mehrerer Unternehmen zueinander ergeben kann, muss sich das wirtschaftlich weniger stabil aufgestellte Unternehmen, welches aufgrund der Betrachtung der finanziellen Verhältnisse der solider gestellten Konzernobergesellschaft Anpassungen vornehmen müsste, im Innenverhältnis wieder refinanzieren können. Ansonsten würde durch diesen Berechnungsdurchgriff der gezeigte Zweck des § 16 BetrAVG umgangen und der Versorgungsschuldner ohne die Möglichkeit zur Refinanzierung im Innenverhältnis zum Eingriff in seine Vermögenssubstanz genötigt – was letztlich auch im Hinblick auf die laufenden Leistungen selbst zu erheblichen Risiken führen kann.

Dem Rechtsbereich der betriebsrentenrechtlichen Anpassungsprüfungen gemäß § 16 BetrAVG entspringen immer wieder Rechtsstreitigkeiten. Der Teuerungsausgleich ist bei den Versorgungsberechtigten oftmals ein zentrales, nicht selten auch ein emotionales Thema, das diese im Zweifel auch klageweise einer Klärung zugeführt sehen möchten. Demgemäß muss von den eine Versorgung zusagenden Unternehmen fortwährend strukturiert und sorgfältig geprüft werden, ob Anpassungen vorgenommen werden müssen. Eine Ablehnung sollte unbedingt hinreichend und nachvollziehbar begründet werden.

Wir unterstützen Sie gerne sowohl bei der Vornahme der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG wie auch bei etwaigen diesbezüglichen Rechtsstreitigkeiten.

Von: Rechtsanwalt Peter Steinbacher, Tel.: +49 69 9585-5125;  
E-Mail: peter.steinbacher@pwc.com

## **Mindestehedauer von 10 Jahren als unangemessene Benachteiligung**

Die Hinterbliebenenversorgung ist eine wichtige Komponente der betrieblichen Altersversorgung. Insbesondere Altersabstands- und Mindestehedauerklauseln finden sich häufig in Direktzusagen und beschäftigen die Gerichte. Bei Versorgungszusagen über externe Durchführungswege kommen diese Einschränkungen dagegen regelmäßig nicht zum Tragen.

Während das Bundesarbeitsgericht (BAG) zuletzt stärker die Interessen der Arbeitgeber schützte, etwa die Klage einer deutlich jüngeren Ehefrau abwies, die sich gegen die Kürzung ihrer Witwenrente wehrte (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2018, Az. 3 AZR 400/17), urteilte es vorliegend zu Gunsten der hinterbliebenen Klägerin.

### **Sachverhalt**

In dem kürzlich vom BAG entschiedenen Fall (Urteil vom 19. Februar 2019, Az. 3 AZR 150/18, bislang nur als Pressemitteilung) war die Zahlung einer Witwen- bzw. Witwerrente gemäß der Zusage ausgeschlossen, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Todesfalls nicht mindestens zehn Jahre bestanden hatte. Da der Verstorbene nur knapp vier Jahre verheiratet gewesen war, wurde deshalb keine Rente an seine Witwe gezahlt. Diese klagte daher vor den Arbeitsgerichten auf Zahlung der Hinterbliebenenversorgung. Erst beim BAG hatte sie mit ihrer Klage Erfolg.

### **Entscheidung des BAG**

Aus der Pressemitteilung lässt sich zunächst entnehmen, dass es sich um eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) erteilte Versorgungszusage handelte, also nicht um eine Betriebsvereinbarung. Das BAG führte dazu aus, eine Versorgungszusage in Form von AGB stelle eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten dar, wenn die Bedingungen eine Mindesthedauer von zehn Jahren vorsehen. Sage der Arbeitgeber eine Hinterbliebenenversorgung zu, entspreche es der im Gesetz angelegten Vertragstypik, dass die Ehepartner der Arbeitnehmer abgesichert sein sollen. Schränke der Arbeitgeber den danach erfassten Personenkreis zulasten des Arbeitnehmers in der Versorgungszusage weiter ein, unterliege diese Einschränkung der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Wenn die Zusage sich auf Ehepartner beschränkt, mit denen der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zehn Jahre verheiratet war, werde von der die Hinterbliebenenversorgung kennzeichnenden Vertragstypik abgewichen. Orientiere sich eine Ausschlussklausel an solcherart willkürlich gegriffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck, so sei eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten gegeben, denn die zehnjährige Mindesthedauer gefährde den Zweck der Hinterbliebenenversorgung.

### **Praxishinweise & Auswirkungen**

Das Urteil ist durchaus überraschend. Während das BAG in den letzten Urteilen zur Hinterbliebenenversorgung nämlich das berechnete Interesse des Arbeitgebers betont hat, sein finanzielles Risiko beschränken und seine finanziellen Belastungen hinreichend kalkulieren zu können (Vgl. z. B. Urteil vom 20. Februar 2018, Az. 3 AZR 43/17; Ausgabe 3 Mai 2018 dieses Newsletters), wird dieser Aspekt – jedenfalls in der Pressemitteilung – nicht erwähnt. Vielmehr wird nur die Unangemessenheit gegenüber den Versorgungsberechtigten angesprochen.

Ob eine solche einschränkende Versorgungsregelung auch dann unwirksam wäre, wenn sie in einer Betriebsvereinbarung geregelt wird, lässt sich der Pressemitteilung nicht entnehmen. Jedenfalls sind nämlich die Maßstäbe der §§ 305ff. BGB, die dem Urteil zugrunde lagen, gemäß § 310 Abs. 4 BGB nicht auf Betriebsvereinbarungen anwendbar. Insoweit bleibt abzuwarten, ob sich die Urteilsgründe zu dieser Thematik äußern. Im Übrigen besteht jedenfalls bei Betriebsvereinbarungen das Risiko, dass in einer solchen Klausel eine rechtswidrige Altersdiskriminierung liegt. Wird nämlich eine Ehe erst in fortgeschrittenem Alter geschlossen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die zehnjährige Ehedauer nicht erreicht wird.

Sobald die Urteilsgründe veröffentlicht sind und sofern sich aus diesen Neuigkeiten ergeben, werden wir darüber berichten.

Insgesamt empfiehlt es sich für Unternehmen, deren Versorgungszusagen eine Hinterbliebenenversorgung vorsehen, die vorhandenen Zusagen zu überprüfen. So hat das BAG zumindest eine Grenze von 15 Jahren im Kontext des Altersabstands gebilligt (Vgl. z. B. Urteil vom 20. Februar 2018, Az. 3 AZR 43/17; Ausgabe 3 Mai 2018 dieses Newsletters). Bei der Erteilung neuer Versorgungszusagen ist darauf zu achten, dass die Vorgaben des BAG hinreichend berücksichtigt werden. Sind die Einschränkungen der Hinterbliebenenversorgung nämlich unwirksam, kann dies für den Arbeitgeber zu unerwartet hohen Kosten führen.

Von: Rechtsanwältin Dr. Vera Hiller, Tel.: +49 211 9811-232,  
E-Mail: vera.hiller@pwc.com

---

## Reward

### ARUG/Deutscher Corporate Governance Kodex/Vergütung

#### *Sachverhalt*

Am 17. Mai 2017 hat die EU die Shareholder Rights Directive II erlassen, welche bis zum 10. Juni 2019 in deutsches Recht umgesetzt werden muss. Am 20. März 2019 wurde der Regierungsentwurf eines **Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II)** vom Bundeskabinett verabschiedet. Wann das Gesetz in Kraft tritt, ist derzeit noch nicht bekannt. Die neuen Regelungen werden voraussichtlich erst ab dem Jahr 2020 gelten.

Im März wurde außerdem ein Entwurf zu **Leitlinien zur Erstellung des Vergütungsberichts** von der EU-Kommission vorgelegt. Diese Leitlinien bleiben auch nach Veröffentlichung der finalen Version unverbindlich, werden jedoch voraussichtlich in die weitere Entwicklung der ARUG II einfließen.

Auch für den **Deutschen Corporate Governance Kodex** wurde am 6. November 2018 ein Entwurf für eine neue Version veröffentlicht. Zahlreiche Stellungnahmen wurden eingereicht, welche nun in die abschließende Beratung einfließen. Im April 2019 soll die endgültige Fassung veröffentlicht werden.

### **Neuerungen im Entwurf zur ARUG II**

In vier Bereichen bringt die ARUG II wesentliche Neuerungen im Vergleich zur ARUG I. Der erste Bereich betrifft Regelungen zu dem Prinzip **Know-your-Shareholder**. Dies beinhaltet, dass die Gesellschaften einen Anspruch gegenüber den Intermediären haben, Informationen über die Identität des Aktionärs zu erhalten. Außerdem wird die Art der Informationsweitergabe zwischen Gesellschaft, Intermediär und Aktionär festgelegt.

Ebenfalls neu ist das Prinzip des **Say-on-Pay**. Dies bedeutet, dass die Kompetenz zur Festsetzung und Entwicklung des Vergütungssystems des Vorstands zwar beim Aufsichtsrat bleibt – allerdings stimmt die Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen und mindestens alle vier Jahre über das Vergütungssystem des Vorstands ab. Bei einer Ablehnung durch die Hauptversammlung (HV) kann der Aufsichtsrat das Vergütungssystem dennoch umsetzen, muss aber spätestens bei der nächsten HV eine überarbeitete Version vorlegen und in dieser auf die Änderungswünsche der HV eingehen. Auch über den Vergütungsbericht zu den Vergütungen des Vorstands aus dem vergangenen Jahr stimmt die HV ab. Das Ergebnis dieser Abstimmung hat jedoch keinen bindenden Charakter.

Die Regelungen zu **Related-Party-Transactions** beinhalten, dass Geschäfte mit nahestehenden Personen, deren wirtschaftlicher Wert 2,5 % des Anlage- und Umlaufvermögens übersteigen, der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats oder eines vom Aufsichtsrat bestellten Ausschusses bedarf. Verweigert der Aufsichtsrat seine Zustimmung, kann der Vorstand beantragen, dass die Hauptversammlung über den Antrag abstimmt.

Neue **Transparenzpflichten** betreffen institutionelle Anleger, Vermögensverwalter und Stimmrechtsberater. Institutionelle Anleger müssen Informationen veröffentlichen zu ihrer Mitwirkungspolitik, ihrer Anlagestrategie und ihrem Abstimmungsverhalten. Von Stimmrechtsberatern wird die Veröffentlichung des Verhaltenskodex sowie der eingesetzten Methoden, Modelle und Hauptinformationsquellen verlangt.

### **Neuer Entwurf zum Deutschen Corporate Governance Kodex**

Die hauptsächlichen Veränderungen im neuen Entwurf zum Deutschen Corporate Governance Kodex bestehen aus einer Neustrukturierung und Verschlankung des Kodex. Außerdem wird analog zur ARUG II das Prinzip des **Say-on-Pay** aufgenommen. Konkret wird vorgeschlagen, dass die HV mit empfehlenden Charakter über das Vergütungssystem für den Vorstand, die Vergütung des Aufsichtsrats und über den Vergütungsbericht des vorherigen Geschäftsjahres abstimmt.

Des Weiteren werden verschiedene Anforderungen an das **Vergütungssystem des Vorstands** formuliert. Das Vergütungssystem soll unter anderem zur Umsetzung der strategischen Ziele und der langfristigen Entwicklung des Unternehmens beitragen. Es soll die Art und Weise der Gewährung der variablen Vergütung definiert werden. Empfohlen wird, dass die kurzfristige variable Vergütung in bar ausbezahlt wird und die langfristige variable Vergütung in Aktien der Gesellschaft gewährt wird, welche mindestens vier Jahre lang nicht veräußert werden können. Außerdem soll die definierte Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und der Lage des Unternehmens stehen.

Auch was das Thema der Vergütungsoffenlegung angeht, bringt der Entwurf umfassende Änderungen mit sich. Die Mustertabellen – deutsches Alleinstellungsmerkmal im internationalen Vergleich – sind im neuen Referentenentwurf nicht mehr enthalten.

Auch die Regelungen zu **Related-Party-Transactions** werden aufgegriffen, in dem verlangt wird, dass der Aufsichtsrat wesentliche Geschäfte mit nahestehenden Personen freigeben muss.

Von: Petra Raspels, Tel.: +49 211 981-7680,

E-Mail: [petra.raspels@pwc.com](mailto:petra.raspels@pwc.com);

Pia Pleines-Müller, Tel.: +49 89 5790-6808,

E-Mail: [pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com](mailto:pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com)

und

Manon Dittmer, Tel.: +49 40 6378-1091,

E-Mail: [manon.dittmer@pwc.com](mailto:manon.dittmer@pwc.com)

## Service

### HR Assurance & Compliance Services: Process Mining

#### **Process Mining - Unsere digitalen HR-Services in einer sich fortwährend verändernden Prozess- und Systemwelt in HR und Payroll.**

Die Digitalisierung führt zu weitreichenden Neuerungen in der Arbeitswelt. Unternehmen sehen sich mit elementaren Veränderungen hinsichtlich ihrer HR-Prozess- und Systemlandschaften konfrontiert. HR-Prozesse und insbesondere die Entgeltabrechnung entwickelt sich rasant zum strategischen Managementinstrument. Sie müssen schnelle, geschützte und vor allem hochautomatisierte End-to-End Prozesse ihr Eigen nennen. Gerade vor dem Hintergrund des Big Data Trends, dem Wettbewerbs- und Kostendruck und des technologischen Fortschrittes müssen IT-basierte HR-Geschäftsprozesse skalierbar und effektiv sein.

An dieser Stelle bieten wir als Prozessexperten effiziente und professionelle Unterstützung im Rahmen dieser Analysemethode und können hierbei auf fundiertes Fachwissen zurückgreifen. Wir kooperieren an dieser Stelle unter anderem mit Celonis, dem Weltmarktführer im Bereich Process Mining-Software und Prozessanalysen.

Mit Process Mining verfügen wir über eine hochmoderne Technologie, die es bewerkstelligt, IT-basierte HR-Geschäftsprozesse sowohl daten- als auch aktivitätsbasiert auf Belegebene zu analysieren, zu illustrieren und darüber hinaus diese Prozessabläufe verständlich zu veranschaulichen, um sodann auf Basis eines Abgleichs des Ist-/Soll- Prozesses konkrete Optimierungs- und Handlungsmaßnahmen empfehlen zu können. Auf diese Weise lassen sich etwaige Problematiken nachhaltig, rasch und kostengünstig beseitigen. Das Unternehmen erhält einen Überblick darüber, wie einzelne Prozessschritte miteinander verbunden sind und erhält Einsicht in detailliert dargestellte Durchlaufzeiten für jede HR-Prozessvariante. Darüber hinaus kann von einer erhöhten Prozesseffizienz durch reduzierte Prozesskosten profitiert werden.

Unser Team verfügt über eine breite und branchenübergreifende Vielfalt von HR Lösungen für Prüfungs- und Beratungsleistungen sowie jahrelange Expertise hinsichtlich der Formierung von Best Practice Lösungen, um auf dieser Grundlage fundierte Unterstützung bieten zu können.

Von: Stephan Weber, Tel.: + 49 711 25034-1750,

E-Mail: [stephan.weber@de.pwc.com](mailto:stephan.weber@de.pwc.com)

---

## Veranstaltungen

### Seminar

#### ***Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht bei befristeter Auslandsbeschäftigung***

vom 21. Mai 2019 bis 22. Mai 2019 in Frankfurt am Main

vom 27. November 2019 bis 28. November 2019 in München

#### ***Zielgruppe***

Dieses Seminar richtet sich an alle HR-Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich Internationales Personalmanagement.

#### ***Fokusthemen***

##### ***Sozialversicherung***

- Grundregeln zum Verbleib in der Sozialversicherung
- Freiwillige Versicherungsmöglichkeiten in der deutschen Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung
- Regelungen für Bezug von Kindergeld und Sozialleistungen
- Sozialversicherungsrechtlicher Status bei grenzüberschreitenden Beschäftigungen

##### ***Einkommensteuer***

- Unbeschränkte/beschränkte Steuerpflicht
- Doppelbesteuerungsabkommen, 183-Tage-Regel
- Wirtschaftlicher Arbeitgeberbegriff
- Tätigkeit bei einer ausländischen Betriebsstätte
- Lohnsteuer beim Auslandseinsatz

Weitere Informationen zum Seminar und ein Anmeldeformular finden Sie auf der Seite vom Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP).

Anmeldung: <https://www.dgfp.de/veranstaltung/sozialversicherungs-und-einkommensteuerrecht-bei-befristeter-auslandsbeschaeftigung-intensivseminar-AAAAILP/>



## HR Round Table

### ***Business Traveller Compliance - EU-Meldepflichten***

6. Juni 2019 in München  
12. Juni 2019 in Leipzig  
27. Juni 2019 in Frankfurt am Main  
11. Juli 2019 in Stuttgart

Die Compliance-Anforderungen für internationale Geschäftsreisende werden für Unternehmen zunehmend komplexer. Dies gilt insbesondere für EU-Meldepflichten, Visa und Immigration, Sozialversicherung und Steuern (Einkommensteuer und Betriebsstättenrisiko). Bei Nichteinhaltung der EU-Meldepflichten werden Sanktionen von bis zu 500.000 Euro für die Unternehmen fällig. Daher ist es notwendig, die derzeitigen Prozesse und Verantwortlichkeiten im Unternehmen zu kennen, Risiken zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Deshalb laden wir Sie herzlich zu unserem nächsten HR Round Table „Business Traveller Compliance“ ein. Wir werden Ihnen einen kompakten Überblick über die Anforderungen der EU-Entsendungsrichtlinien geben und gemeinsam mögliche Wege eines effizienten Compliance-Managements diskutieren. Hierzu stellen wir Ihnen die von PwC entwickelte myMobility-App vor, mit der sich zukünftig Risiken sowie organisatorischer Aufwand im Unternehmen managen lassen.

Anmeldungen:

München: <http://www.pwc-events.com/hr-round-table-muenchen>

Frankfurt am Main: <http://www.pwc-events.com/hr-roundtable>

### ***Design und Implementierung von Vergütungssystemen für Führungskräfte***

13. Juni 2019 von 8:30 - 10:30 Uhr in Hamburg

Die Vergütung von Führungskräften muss sowohl die richtigen Verhaltensanreize setzen als auch auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet sein. Dabei stellen dynamische Unternehmensstrategien, eine wachsende Anzahl an regulatorischen Vorschriften, der internationale Wettbewerb um die besten Talente sowie die sich ändernden Ansprüche der Mitarbeiter die Unternehmen immer wieder vor neue Herausforderungen.

Nichtsdestotrotz müssen variable Vergütungssysteme für Führungskräfte nicht kompliziert gestaltet sein, um diesen Herausforderungen zu begegnen und einen erfolgsorientierten und nachhaltigen Anreizeffekt zu schaffen.

Wir werden im Rahmen unseres Round Table einige aktuelle Trends in der Vergütung von Führungskräften vorstellen und diskutieren, wie variable Vergütungssysteme effektiv und effizient gestaltet werden können. Dabei werden wir auch die arbeitsrechtliche Komponente nicht außer Acht lassen und Ihnen aufzeigen, wie Sie das Thema Vergütungssysteme und betriebliche Mitbestimmung geschickt lösen können.

Anmeldung: <http://www.pwc-events.com/HR-Round-Table-HH>

## Road-Show

### *Aktuelles zur Lohnsteuer 2019*

14. Mai 2019 von 8:30 - 10:30 Uhr in Stuttgart

15. Mai 2019 von 18:30 - 20:30 Uhr in Frankfurt am Main

21. Mai 2019 von 8:30 - 10:30 Uhr in Berlin

Wollen Sie auch die wesentlichen Neuerungen der lohnsteuerlichen Gesetzgebung kennen lernen? Das PwC Employment Tax Team lädt Sie zu einem exklusiven fachlichen Austausch mit dem Thema „Aktuelles zur Lohnsteuer 2019“ ein.

Ausgehend von ausgewählten zum 1. Januar 2019 geltenden Rechtsänderungen und der aktuellen Rechtsprechung umfassen die Themenschwerpunkte insbesondere:

- Steuerbefreiung für Jobtickets
- Förderung der E-Mobilität
- Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern
- Abgrenzung von Bar- und Sachlohn
- sogenannte No-Show-Kosten bei Betriebsveranstaltungen
- 44-Euro-Freigrenze

Sie erhalten Praxisbeispiele und Anregungen, die Ihnen die Rechtsänderungen nahebringen und Hinweise aus gestalterischer Sicht aufzeigen.

Anmeldung: <https://www.pwc-events.com/AzL>

## Weitere Veranstaltungen

Informationen zu o. g. und weiteren Veranstaltungen finden Sie auch im PwC-Veranstaltungskalender: <https://www.pwc.de/de/veranstaltungen.html>

## Über uns

### Ihre Ansprechpartner

#### **Berlin**

**Sabine Ziesecke**

Tel.: +49 30 2636-5363

[sabine.ziesecke@pwc.com](mailto:sabine.ziesecke@pwc.com)

#### **Frankfurt am Main**

**Aline Kapp**

Tel.: +49 69 9585-6469

[aline.kapp@pwc.com](mailto:aline.kapp@pwc.com)

#### **Düsseldorf**

**Petra Raspels**

Tel.: +49 211 981-7680

[petra.raspels@pwc.com](mailto:petra.raspels@pwc.com)

#### **Hamburg**

**Manuela Vickermann**

Tel.: +49 40 6378-2396

[manuela.vickermann@pwc.com](mailto:manuela.vickermann@pwc.com)

#### **München**

**Matthias Schmitt**

Tel.: +49 89 5790-6308

[matthias.schmitt@pwc.com](mailto:matthias.schmitt@pwc.com)

#### **Stuttgart**

**Therese Faralisch-Berdux**

Tel.: +49 711 25034-3450

[therese.faralisch-berdux@pwc.com](mailto:therese.faralisch-berdux@pwc.com)

### Ihre Fachansprechpartner

#### **Arbeits- und Migrationsrecht**

**Dr. jur. Nicole Elert**

Tel.: +49 211 981-4196

[nicole.elert@pwc.com](mailto:nicole.elert@pwc.com)

**Inga Mayer**

Tel.: +49 69 9585-2015

[inga.mayer@pwc.com](mailto:inga.mayer@pwc.com)

#### **Betriebliche Altersversorgung**

**Jürgen Helfen**

Tel.: +49 211 981-4362

[juergen.helfen@pwc.com](mailto:juergen.helfen@pwc.com)

**Arne Ferbeck**

Tel.: +49 211 981-4776

[arne.ferbeck@pwc.com](mailto:arne.ferbeck@pwc.com)

### Redaktion

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

**Christopher Schruth**

Tel.: +49 30 2636-1433

[christopher.schruth@pwc.com](mailto:christopher.schruth@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](mailto: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](mailto: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. Wir übernehmen keine Verantwortung für Inhalte von externen Dritten.

© Mai 2019 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.