

Aktuelle Informationen  
für das Personalwesen

Ausgabe 4,  
Juli 2018

# People and Organisation Newsletter



## Inhalt

<b>Internationales Steuerrecht</b> .....	2
Aus einzelnen Ländern .....	2
Zuweisung des Besteuerungsrechts für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit für Geschäftsführer und leitende Angestellte nach Abberufung .....	7
<b>Lohnsteuerrecht</b> .....	8
Kein Lohnzufluss bei einem GmbH-Fremd-Geschäftsführer durch Gehaltsumwandlung zwecks vorzeitigem Ruhestand .....	8
<b>Arbeitsrecht</b> .....	10
Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang jedenfalls nach sieben Jahren .....	10
Bundesverfassungsgericht erklärt Rechtsprechungspraxis des BAG für verfassungswidrig .....	12
<b>Betriebliche Altersvorsorge</b> .....	13
Kündigung einer Direktversicherung im laufenden Arbeitsverhältnis .....	13
Kann ein Antragerfordernis Voraussetzung für den Leistungsfalleintritt in der betrieblichen Altersversorgung sein? .....	15
<b>Visa/Immigration</b> .....	16
Visaverfahren bei deutschen Vertretungen in Indien – Lange Wartezeiten und keine Terminverfügbarkeiten .....	16
<b>Reward</b> .....	17
PwC Studie „Global Diversity and Inclusion“ .....	17
<b>Service</b> .....	19
Webinar .....	19
Internationale Mobilität .....	19
<b>Über uns</b> .....	20
Ihre Ansprechpartner .....	20
Ihre Fachansprechpartner .....	20
Redaktion .....	20
<b>Bestellung und Abbestellung</b> .....	21

---

## Internationales Steuerrecht

### Aus einzelnen Ländern

#### **Australien – Wohnsitzaufgabe**

Der australische Bundesgerichtshof hat am 8. Juni 2018 in der Rechtsache entschieden, ab wann eine Wohnung in Australien bei Wegzug ins Ausland als permanent angesehen wird.

Dies hat Auswirkungen auf die Einstufung als „Resident“, der mit seinen weltweiten Einkünften in Australien steuerpflichtig verbleibt, oder als „Non-Resident“, der nur mit seinen australischen Quelleneinkünften steuerpflichtig ist.

Ob ein Wohnsitz in Australien aufgegeben wurde, ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.

Kriterien sind beispielsweise:

- Nutzung einer voll möblierten Wohnung im Gastland
- Umfangreicher Kauf von Möbeln für Wohnung im Gastland
- Informationen zu den Absichten der Aufenthaltsdauer im Gastland
- Größenvergleich der Wohnungen in Australien und im Gastland
- Nutzung der Anschrift im Gastland für die persönliche Post
- Vertragslaufzeiten für die Anmietung
- Vertragslaufzeiten für Nebenkosten

Um zu einer Verlagerung der Ansässigkeit ins Ausland (Wohnsitzaufgabe in Australien) zu gelangen, sind die folgenden beiden Fragen kumulativ zu erfüllen:

1. Die Person hat weder einen Wohnsitz noch gewöhnlichen Aufenthalt in Australien
2. Die Person hat einen permanenten Wohnsitz im Ausland

Hinsichtlich des permanenten Wohnsitzes im Ausland ist es entscheidend, wie der Wohnsitz im Ausland gestaltet ist und genutzt wird. Die Nutzung eines vollmöblierten Apartments ist nach jüngster Entscheidung des australischen Gerichtshofs nicht mehr ausreichend, um von einer permanenten Wohnung im Ausland zu sprechen und damit zu einer Wohnsitzaufgabe in Australien kommen.

#### **Empfehlung**

Für eine befristete Entsendung von Australiern nach Deutschland ist für die Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit gemäß Doppelbesteuerungsabkommen zwischen BR Deutschland und Australien entsprechend entscheidend, dass es sich nicht um ein vollmöbliertes Apartment in Deutschland handelt, sondern um eine selbst eingerichtete Wohnung oder Haus und der Wohnsitz in Deutschland dann entsprechend als permanent angesehen wird.

Es ist daher wichtig, das Thema „Ansässigkeit“ im Rahmen der Strukturierung des Auslandsaufenthalts zu beleuchten. Gerne sind wir Ihnen dabei behilflich.

Von Julia Geisler, Tel.: +49 69 9585-2521,  
E-Mail: [julia.geisler@pwc.com](mailto:julia.geisler@pwc.com)

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

### **Japan: Reduzierung der Steuerfreibeträge**

Im Zuge der am 28. März 2018 beschlossenen und zum 1. Januar 2020 in Kraft tretenden japanischen Steuerreform stehen auch grundlegende Änderungen im Bereich der Einkommensteuer bevor.

Die japanische Regierung versucht sich mittels der Reform an die mittlerweile sehr vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten der japanischen Bevölkerung anzupassen.

Hierzu zählen die Senkung des Steuerfreibetrags im Rahmen von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit sowie von Pensionseinkünften; im Gegenzug wird der allgemeine Grundfreibetrag erhöht bei gleichzeitiger Kappung ab Erreichen einer bestimmten Einkommensgrenze.

Durch die Steuerreform wird der bisherige gestaffelte Steuerfreibetrag, auf jeder Stufe um 100.000 Yen reduziert. Dabei wird auch die maximale Obergrenze des Freibetrags auf 1.950.000 Yen vermindert. Ausgenommen hiervon sind Steuerpflichtige mit noch unterhaltsberechtigten Kindern unter 23 Jahren oder Personen mit einer Behinderung.

Auch im Rahmen der Renteneinkünfte aus öffentlichen Kassen wird der Steuerfreibetrag reduziert. Es soll ein Höchstbetrag von 1.955.000 Yen eingeführt werden, welcher ab einem Einkommen von 10.000.000 Yen erreicht wird. Sofern Rentner noch weitere Einkünfte über 10.000.000 Yen erzielen, wird der Freibetrag in zwei Phasen reduziert. Bisher gab es keine Begrenzung des Freibetrags.

Als Ausgleich wird der persönliche Freibetrag erhöht auf 100.000 Yen. Bei Einkommen zwischen 24.000.000 Yen und 25.000.000 werden die Freibeträge wieder reduziert und zwar bis auf Null.

Hiermit wird zum ersten Mal in Japan der Anspruch auf einen Grundfreibetrag ab einem bestimmten Jahreseinkommen abgeschafft.

### **Fazit**

Zu beachten ist, dass sich die Reform auf Nettolohnvereinbarungen auswirkt. Sofern eine solche getroffen wurde, wirken sich die Gesetzesänderungen auf den hochgerechneten Bruttolohn aus. Dies bedeutet, dass eine Steuererhöhung zu Lasten des Arbeitgebers geht.

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

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

### **Japan – Erbschafts- und Schenkungssteuer bei Long Term Expatriates**

Mit Wirkung zum 1. April 2018 wurde eine Gesetzesänderung aufgenommen, die ausländische Staatsbürger betrifft, die Japan verlassen haben, aber in den letzten 15 Jahren mindestens 10 Jahre einen vorrangigen Wohnsitz („principal place of living“) hatten; dies wird in Japan „Jusho“ genannt und betrifft nach japanischem Steuerrecht die nicht kurzfristigen Ausländer („not short-term foreigners“).

Für Erbschaften und Schenkungen, die nach dem 1. April 2018 stattfinden, gilt folgendes:

Sofern ein „not short-term foreigner“ innerhalb von zwei Jahren, nachdem er das Land eigentlich dauerhaft verlassen hat, nach Japan zurückkehrt und wieder einen „Jusho“ begründet, unterliegen alle Erbschaften/Schenkungen im Zeitraum zwischen Verlassen und Rückkehr nach Japan der japanischen Schenkungssteuer (das gilt auch für Vermögenswerte die außerhalb Japans liegen).

Für Schenkungen/Erbschaften vor dem 1. April 2018 greift weiterhin die bisherige Regel („5-year tail“). Diese Regel hat zur Folge, dass Übertragungen des weltweiten Vermögens der betroffenen Personengruppe so lange der japanischen Erbschaft- und Schenkungssteuer unterliegen, bis die „10- aus 15-Jahre“ bezogen auf den „Jusho“ nicht mehr vorliegen. Das bedeutet, dass Personen, die Japan bereits verlassen haben, noch bis zu fünf Jahren nach Verlassen des Landes zur japanischen Erbschaft- und Schenkungssteuer herangezogen werden können.

Ausnahme für Personen, die Japan vor dem 1. April 2017 endgültig verlassen haben: Diese findet sowohl für die Reform zum 1. April 2017 als auch für die ab dem 01. April 2018 geltende Regelung Anwendung und befreit diese Personen von der rückwirkenden Besteuerung.

### **Visumsregelungen spielen weiterhin eine wichtige Rolle**

Grundsätzlich bleiben die japanischen Gesetze zur Erbschaft- und Schenkungssteuer – mit Ausnahme der „5-year tail“ Regelung – für Ausländer in Japan gleich. Dementsprechend hat die Art des Visums weiterhin eine direkte Auswirkung, ob Ausländer von der japanischen Erbschaft- und Schenkungssteuer befreit werden können.

Um etwaige Befreiungen in Anspruch nehmen zu können, muss die betroffene Person der Definition eines Ausländers nach japanischem Recht entsprechen.

- Erbe/Beschenker mit japanischer Staatsangehörigkeit

Sofern der Erbe/Beschenkte mit japanischer Staatsangehörigkeit zum Zeitpunkt der Erbschaft/Schenkung selbst nicht in Japan ansässig ist, jedoch der Erblasser/Schenker bzw. der Erbe/Beschenkte selbst innerhalb der letzten 10 Jahre einen „Jusho“ hatte, unterliegt das übertragene Vermögen (weltweit) der japanischen Erbschaft- oder Schenkungssteuer.

Es gibt hierzu jedoch Ausnahmeregelungen für Erblasser/Schenker der als Ausländer zeitlich befristet in Japan lebt und für Ausländer, die Japan bereits endgültig verlassen haben.

- Erblasser/Schenker mit japanischer Staatsangehörigkeit

Gleiches gilt für den Fall, dass der Erblasser/Schenker mit japanischer Staatsangehörigkeit aber ohne Ansässigkeit in Japan innerhalb der letzten zehn Jahre einen „Jusho“ hatte; in diesem Fall wird der Erbe/Beschenkte auch zur japanischen Erbschaft- und Schenkungssteuer herangezogen.

Es empfiehlt sich daher, bei japanischen Staatsangehörigen darauf zu achten, dass weder der Erbe/Beschenkte noch der Erblasser/Schenker innerhalb der letzten 10 Jahre vor der Übertragung einen „Jusho“ hatte – sofern dies zu beeinflussen ist.

### **Empfehlung**

Für den Arbeitgeber ist daher empfehlenswert, die folgenden Punkte bei Entsendungen – bezogen auf die Erbschaft- und Schenkungsteuer – zu beachten:

- Art des Visums
- Nationalität des entsendeten Arbeitnehmers
- Und die Anzahl der Jahre, in denen der Arbeitnehmer ggf. einen „Jusho“ begründet.

Bei langfristig nach Japan entsandte Mitarbeitern hat der Arbeitgeber die Fürsorgepflicht, den Mitarbeiter hinsichtlich möglicher Erbschaft- und Schenkungssteuerverpflichtungen in Japan auf seine privaten Vermögensverhältnisse anzusprechen. Bei Bedarf ist zu überlegen, inwieweit diese Steuerart in die Tax Equalization Policy aufgenommen wird.

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

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

### **Niederlande – Einschnitt beim 30 %-Ruling für Expats**

Ab 2019 findet beim „30 %-Ruling für Expatriates ein massiver Einschnitt statt.

In den Niederlanden wird berücksichtigt, dass entsandten Arbeitnehmern zusätzliche Kosten für Miete, Lebenshaltung und Heimreisen während des Auslandsaufenthalt entstehen. Der Arbeitgeber darf daher unter bestimmten Voraussetzungen bei den Expatriates 30 % des Gehalts als steuerfreie Zulage erstatten.

Die niederländische Regierung hat nun bekannt gegeben, dass für das „30 %-Ruling“ die maximale Laufzeit von 8 Jahre auf 5 Jahre begrenzt wird. Die verkürzte Laufzeit soll ab dem Jahr 2019 gelten. Diese betrifft alle neuen als auch bereits bestehende Fälle; es gibt keine Übergangsregelung. Die weiteren Voraussetzungen der 30 %-Regelung bleiben unverändert.

Außerdem findet die verkürzte Laufzeit Anwendung auf Steuerpflichtige mit dem Status eines in den Niederlanden lebenden „teilweise beschränkt Steuerpflichtigen“ und auf die Möglichkeit, die zusätzlichen Kosten des Auslandsaufenthalts steuerfrei zu erstatten.

### **Empfehlung**

Haben international agierende Unternehmen Mitarbeiter in den Niederlanden eingesetzt, sollten diese überprüfen, inwieweit die Mitarbeiter von der verkürzten Laufzeit betroffen sind. Im Falle einer Nettolohnvereinbarung könnten damit die Kosten einer Entsendung ab 2019 steigen; bei Bruttolohnvereinbarungen könnte eine Anpassung des Vergütungspakets erforderlich sein. Denkbar ist auch, die Auslandstätigkeit vorzeitig zu beenden. Die Auswirkungen sollten gemeinsam mit dem Mitarbeiter besprochen werden.

Im Falle von in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern, die in die Niederlande entsandt sind, sind diese ausländischen Einkünfte in Deutschland zwar steuerfrei, werden jedoch bei der Ermittlung des deutschen Steuersatzes berücksichtigt (sog. Progressionsvorbehalt).

Von Christina Rogger, Tel.: +49 69 9585-5337,  
E-Mail: christina.rogger@de.pwc.com

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

### **Türkei – Steueramnestie bis 31.08.2018**

Kürzlich veröffentlichten die türkischen Behörden die Einführung eines sog. Steueramnestie-Gesetzes (Tax Amnesty Law). Das Steueramnestie-Gesetz richtet sich an natürliche und juristische Personen, die aus verschiedenartigsten Gründen ihrer Erklärungsspflicht in der Türkei in den vergangenen Jahren nicht nachgekommen sind. Wer im Rahmen dieses Gesetzes seine steuerpflichtigen Einkünfte offenlegt, profitiert von wesentlich günstigeren Konditionen wie Erlass von Verspätungszuschlägen und Zinsen und hat die Möglichkeit, Steueraußenprüfungen für entsprechende Jahre zu vermeiden.

### **Empfehlung**

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter in den Jahren 2013 bis 2017 in die Türkei entsendet haben, sollten überprüfen, ob diese in der Türkei steuerpflichtig waren und sie ihrer Steuerpflicht nachgekommen sind. Falls im Rahmen einer Nettolohnvereinbarung die Steuer für die Mitarbeiter nicht korrekt ermittelt und abgeführt wurde, müssten die Unternehmen für die betroffenen Mitarbeiter die noch nicht versteuerten Einkünfte bis zum 31.08.2018 bei den türkischen Finanzbehörden entsprechend offenlegen. In diesem Fall könnten die Unternehmen von den steuerlichen Vorteilen des Steueramnestie-Gesetzes profitieren.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass aufgrund einer Vielzahl von technischen Details und gesetzlichen Besonderheiten die Beurteilung potentieller steuerlicher Vorteile in jedem Einzelfall individuell vorzunehmen ist.

Von Marina Singer, Tel.: +49 69 9585-3049,  
E-Mail: marina.singer@pwc.com

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

## Zuweisung des Besteuerungsrechts für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit für Geschäftsführer und leitende Angestellte nach Abberufung

**FG Hamburg, Urteil vom 09. November 2017 – 6 K 14/17**

### **Sachverhalt**

Die Klägerin ist eine GmbH mit Sitz in Hamburg. Diese wendete sich gegen einen Haftungsbescheid, welcher gegen sie erlassen wurde. Laut Haftungsbescheid sollte die Klägerin die für ihre ehemalige Geschäftsführerin entstandene Lohnsteuer für den Zeitraum Januar 2010 bis Dezember 2013 abführen. Die Geschäftsführerin war im o. g. Zeitraum in Deutschland nur beschränkt steuerpflichtig gem. § 1 Abs. 4 EStG, da sie weder ihren Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hatte, jedoch für ihre Tätigkeit als Geschäftsführerin Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit i. S. d. § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchstabe c EStG („Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die als Vergütung für eine Tätigkeit als Geschäftsführer, Prokurist oder Vorstandsmitglied einer Gesellschaft mit Geschäftsleitung im Inland bezogen werden“) bezog. Als Arbeitgeber unterlag die Klägerin gem. § 39b Abs. 1 EStG a. F. der Lohnsteuereinbehaltungs- und -abführungspflicht. Eine entsprechende Freistellungsbescheinigung gem. § 39b Abs. 6 EStG a. F. lag dem Arbeitgeber jedoch nicht vor. Die Klägerin nahm jedoch an, dass das Gehalt der Geschäftsführerin nicht in Deutschland steuerpflichtig sei und führte demnach keine Lohnsteuer ab. Zu klären war hauptsächlich die Frage, ob die an die Geschäftsführerin gezahlte Vergütung nach Art. 16 DBA-Polen vollständig der Besteuerung in Deutschland unterliegt.

### **Entscheidung**

Das FG Hamburg hat in seinem Urteil wie folgt entschieden:

1. Aus Gründen der fehlenden Vergleichbarkeit mit in Art. 16 Abs. 1 genannten Personengruppen (Aufsichts- und Verwaltungsräte) werden Geschäftsführer einer deutschen GmbH nicht Art. 16 Abs. 1 DBA-Polen zugeordnet. Die Geschäftsführerin einer deutschen GmbH ist jedoch als bevollmächtigte Vertreterin i. S. d. Art. 16 Abs. 2 DBA-Polen anzusehen. Somit wird das Besteuerungsrecht Deutschland zugewiesen.
2. Auch die Besteuerung der nach Freistellung bezogenen Vergütungen wird vom Art. 16 Abs. 2 DBA-Polen umfasst. Die Zuweisung des Besteuerungsrechts nach Art. 16 DBA-Polen richtet sich nach dem kausalen Zusammenhang der Entstehung der Vergütung. Abberufung, Freistellung oder Löschung aus dem Handelsregister stellen lediglich das Ende der gesellschaftsrechtlichen Stellung als Geschäftsführer da. Der erforderliche Zusammenhang nach Art. 16 DBA-Polen bleibt somit auch nach Abberufung weiterhin bestehen.
3. Abfindungszahlungen werden ebenfalls vom Art. 16 Abs. 2 DBA-Polen umfasst. Die von der deutschen GmbH an die in Polen ansässige Geschäftsführerin gezahlte Vergütung war somit der Besteuerung in Deutschland zu unterwerfen.
4. Es obliegt dem Arbeitgeber, sich über einschlägige Gesetze, Richtlinien und Verordnungen der Finanzverwaltung zu informieren, damit dieser seiner Lohnsteuerabführungspflicht nachgehen kann. Außerdem hatte der Kläger einen steuerlichen Berater engagiert, der sich in dieser Frage auskannte. Aus diesen Gründen konnte die Haftung des Klägers nicht ausgeschlossen werden.

Revision wurde eingelegt. Das Verfahren ist unter dem Aktenzeichen I R 76/17 beim BFH anhängig. Fraglich ist insbesondere ob der erforderliche Zusammenhang nach Art. 16 DBA-Polen mit dem Ende der der gesellschaftsrechtlichen Stellung als Geschäftsführerin durch Freistellung oder Löschung im Handelsregister endet bzw. ob sich die Besteuerung der nach der Freistellung bezogenen Vergütung weiterhin nach Art. 16 Abs. 2 DBA-Polen richtet.

### **Praxishinweis**

Vor dem Hintergrund dessen, dass es auch mit zahlreichen anderen Staaten Doppelbesteuerungsabkommen mit sog. Geschäftsführerregelungen geschlossen wurden, ist das Ergebnis dieses Verfahrens über das DBA-Polen hinaus von Relevanz.

Eine weiterführende Praxisimplikation stellt die Unvereinbarkeit der Entscheidung mit der „Sich-zur-Verfügung-halten“-Regelung des BMF-Schreiben vom 3. Mai 2018 dar. Soweit die Arbeitsleistung in einem Sich-zur-Verfügung-Halten besteht, ohne dass es zu einer Tätigkeit kommt, wird nach dem BMF-Schreiben vom 3. Mai 2018 die Arbeitsleistung dort erbracht, wo sich der Arbeitnehmer während der Dauer des Sich-zur-Verfügung-Haltens tatsächlich aufhält. Im Falle einer unwiderruflichen Arbeitsfreistellung findet dagegen keine Tätigkeitsausübung statt, sodass nach Art. 15 Abs. 1 Satz 1 OECD-MA grundsätzlich der Ansässigkeitsstaat das Besteuerungsrecht an den übrigen Vergütungen innehat. Das Urteil vom FG Hamburg widerspricht dieser Regelung und weist im o.g. Fall Deutschland das Besteuerungsrecht zu. Daraus können sich für die Praxis neue Argumentations- und Gestaltungsspielräume ergeben.

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

Marina Singer, M. Sc., Dipl.-Soz., Tel.: +49 69 9585-3049,  
E-Mail: marina.singer@de.pwc.com

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

---

## **Lohnsteuerrecht**

### **Kein Lohnzufluss bei einem GmbH-Fremd-Geschäftsführer durch Gehaltsumwandlung zwecks vorzeitigem Ruhestand**

**Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 22. Februar 2018 (VI R 17/16) entschieden, dass die mittels Gehaltsumwandlung erhaltenen Gutschriften auf einem Wertguthabenkonto zur Finanzierung eines vorzeitigen Ruhestands keinen gegenwärtig zufließenden Arbeitslohn darstellen, deren Versteuerung somit erst in der Auszahlungsphase erfolgt. Entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung gilt dies ebenfalls für den Fremd-Geschäftsführer einer GmbH.**

#### **Sachverhalt**

Der Kläger war Fremd-Geschäftsführer einer GmbH und erzielte aus dieser Tätigkeit Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Er schloss mit seiner Arbeitgeberin eine Wertguthabenvereinbarung zur Finanzierung seines vorzeitigen Ruhestand ab. Hierbei verzichtete der Kläger auf die Auszahlung laufender Bezüge in Höhe von monatlich 6.000 €, die ihm erst in der späteren Freistellungsphase ausgezahlt werden sollten. Voraussetzung für die spätere Freistellung war nach einem Gesellschafterbeschluss, dass der Kläger sein Amt als Geschäftsführer niederlegt und sein Ausscheiden als Geschäftsführer im Handelsregister eingetragen wird.

Zur Finanzierung der Entgelte für die spätere Freistellung schloss die GmbH als Versicherungsnehmerin eine Rückdeckungsversicherung ab, an der der Kläger



zwecks Insolvenzversicherung ein Pfandrecht erwarb. Die Leistungspflicht der GmbH war in der Freistellungsphase auf die Höhe der Versicherungsleistung beschränkt. Die GmbH unterwarf die Zuführungen zu dem Wertguthaben des Klägers nicht dem Lohnsteuerabzug. Das Finanzamt meinte hingegen, die Wertgutschriften führten zum Zufluss von Arbeitslohn beim Kläger und forderte im Streitjahr 2010 die Lohnsteuer nach. Der hiergegen gerichteten Klage gab die Vorinstanz (FG Köln mit Urteil vom 26. April 2016, Az. 1 K 1191/12) statt.

### **Kein Lohnzufluss bei Wertgutschriften auf Zeitwertkonten**

Der BFH hat die Vorinstanz im Ergebnis bestätigt. Dem erkennenden Senat zufolge unterliegt nur zugeflossener Arbeitslohn der Einkommensteuer und dem Lohnsteuerabzug. Ein solcher Zufluss sei im Streitfall jedoch aus folgenden Gründen nicht gegeben:

Der Kläger habe von der GmbH in Höhe der Gutschriften auf dem Wertguthabenkonto keine Auszahlungen erhalten und habe nach der mit der GmbH abgeschlossenen Wertguthabenvereinbarung weder das Recht, eine Auszahlung dieser Gutschriften zu verlangen, noch über die Gutschriften in anderer Weise zu verfügen.

- Dem Kläger seien die Gutschriften auch nicht durch Novation zugeflossen. Denn obwohl die Verpflichtung zur Lohnzahlung durch die Verpflichtung zur Einzahlung auf dem Wertguthabenkonto ersetzt wurde, war die GmbH im Zeitpunkt der Zuführung auf dem Zeitwertkonto zu keiner Zahlung an den Kläger verpflichtet.
- Die Wertguthabenvereinbarung sei überdies keine Lohnverwendungsabrede, mittels der der Kläger im Voraus über seinen Arbeitslohn verfügt habe. Denn hiermit seien weder Verbindlichkeiten des Klägers gegenüber Dritten noch gegenüber der GmbH erfüllt worden, die einen Lohnzufluss im Zeitpunkt der Gutschriften bewirkt hätten.
- Dem Kläger sei durch die Zuführung zum Wertguthaben auch kein eigener unentziehbarer Anspruch gegen die Rückdeckungsversicherung verschafft worden, weil die GmbH Versicherungsnehmer war und die Bestellung des Pfandrechts zugunsten des Klägers nur der Sicherung der Ansprüche des Klägers gegen die GmbH im Insolvenzfall diene.

Im Ergebnis habe der Kläger mit der Wertguthabenvereinbarung somit lediglich auf die Auszahlung eines Teils seines Barlohns zugunsten einer Zahlung in der Freistellungsphase verzichtet und dadurch die Fälligkeit des (fortbestehenden) Arbeitslohnanspruches hinausgeschoben. Ein Lohnzufluss im Zeitpunkt der Zuführungen zum Wertguthabenkonto sei aus dargelegten Gründen dementsprechend zu verneinen.

### **Keine Fiktion des Lohnzuflusses im Falle eines Fremd-Geschäftsführers**

Gemäß Ansicht des BFH gilt Vorgenanntes entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung (vgl. Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 17. Juni 2009, IV C 5 – S 2332/07/0004, Abschnitt A.IV.2.b.) auch für Fremd-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft. Diese seien wie alle anderen Arbeitnehmer, die keine Organstellung innehaben, zu behandeln. Denn die bloße Organstellung als Geschäftsführer sei für das Vorliegen der Voraussetzungen, unter denen Arbeitslohn zufließt, ohne Bedeutung, weil die Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht sich allein nach den tatsächlichen Verhältnissen richte. Folglich könne im Urteilsfall der Zufluss nicht fingiert werden. Die von der BFH-Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur (verdeckten) Gewinnausschüttung bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern greifen im vorliegenden Fall nicht.

### **Fazit**

Die Rechtsauffassung des BFH in der Besprechungsentscheidung wird im Grundsatz auch von der Finanzverwaltung geteilt. Nach deren Ansicht löst nicht bereits die Wertgutschrift, sondern erst die Auszahlung eines Wertguthabens während der Freistellung Lohnzufluss und damit eine Besteuerung aus (vgl. BMF v. 17. Juni 2009, a. a. O., A. II.). Die seitens der Finanzverwaltung geforderten strengen Voraussetzungen für die Anerkennung eines solchen Modells, wie z. B. eine Vereinbarung nach § 7b SGB IV und die Gewährung einer Zeitwertkontengarantie, waren für den BFH nicht entscheidungserheblich.

Ob die Finanzverwaltung, die bisher für alle Organe einer Kapitalgesellschaft die steuerliche Anerkennung eines Zeitwertkontos ablehnt, nun jedenfalls bei Fremd-Geschäftsführern der klaren BFH-Entscheidung folgt und auch bei diesen Arbeitnehmern eine nachgelagerte Besteuerung von Wertguthaben stets anerkennt, bleibt abzuwarten.

Von dem Besprechungsurteil unberührt bleibt jedoch die Thematik des aufgrund Fiktion bewirkten Lohnzuflusses bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer.

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

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

---

## **Arbeitsrecht**

### **Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Betriebsübergang jedenfalls nach sieben Jahren**

#### **Ausgangslage**

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, wird hiermit der Tatbestand eines Betriebsübergangs ausgelöst. § 613a Abs. 1 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelt, dass im Falle eines Betriebsübergangs der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt und somit die Arbeitsverhältnisse auf diesen übergehen. Hierbei steht dem Arbeitnehmer das Recht zu, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber zu widersprechen. Einen solchen Widerspruch hat der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats zu erklären, wobei die Monatsfrist mit dem Zeitpunkt einer den Maßgaben des § 613a Abs. 5 BGB genügenden, „ordnungsgemäßen“ Unterrichtung beginnt.

Da seitens der Rechtsprechung an eine „ordnungsgemäße Unterrichtung“ hohe Anforderungen gestellt werden, besteht in der Praxis häufig das Risiko, dass die Unterrichtungsschreiben diesen Anforderungen nicht genügen. In diesen Situationen wird die Monatsfrist, innerhalb welcher der Widerspruch erklärt werden muss, nicht in Lauf gesetzt. Dies wiederum hat zur Folge, dass dem Arbeitnehmer das Widerspruchsrecht zeitlich unbeschränkt zusteht, so dass er auch noch Jahre später dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen kann.

Ein Korrektiv zu dieser Situation bietet das Rechtsinstitut der Verwirkung. Hiernach entfällt das Widerspruchsrecht (d. h. es ist „verwirkt“), wenn sowohl ein Umstandsmoment sowie auch ein Zeitmoment ein schutzwürdiges Vertrauen begründen, dass der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht nicht mehr geltend machen wolle. Die Anforderungen an das Umstands- und das Zeitmoment sind bereits Gegenstand umfangreicher Rechtsprechungen.

### ***Kernaspekt der Entscheidung***

Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 24. August 2017 (8 AZR 265/16), sich erneut zur Verwirkung des Widerspruchsrechts geäußert und hierbei für die Praxis eine höchstrelevante Klarstellung gegeben.

So stellte das BAG zwar einerseits klar, dass das erforderliche Umstandsmoment nicht bereits allein durch die widerspruchslose Weiterarbeit bei neuen Betriebsinhaber erfüllt werde.

Doch etwas Anderes könne angenommen werden, der Arbeitnehmer im Rahmen einer Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB - auch wenn diese nicht den Anforderungen an eine „ordnungsgemäße Unterrichtung“ genügt - über die „grundlegenden Informationen“ in Textform unterrichtet und über sein Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB belehrt wurde. Ist dann zudem festzustellen, dass der Arbeitnehmer widerspruchslos beim neuen Betriebsinhaber weiterarbeitet, bilden die Unterrichtung und die widerspruchslose Weiterarbeit einen Umstand ab, aufgrund dessen die Verwirkung des Widerspruchsrechts in Betracht kommt. Hierbei liegen die „grundlegende Informationen“ vor, wenn der Arbeitnehmer über den Übergang seines Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des Zeitpunkts oder des geplanten Zeitpunkts sowie des Gegenstands des Betriebsübergangs und des Betriebsübernehmers unterrichtet wurde.

Im Hinblick auf das zudem erforderliche Zeitmoment erklärte das BAG, dass unter diesem Umstandsmoment eine widerspruchslose Weiterarbeit über einen Zeitraum von sieben Jahren regelmäßig zur Verwirkung des Widerspruchsrechts führt. Die zeitliche Bemessung dieses 7-Jahres-Zeitraums beginnt frühestens mit dem Betriebsübergang; sollte die nach § 613 Abs. 6 BGB zu ermittelnde Monatsfrist erst nach dem Betriebsübergang enden, so ist dieser (spätere) Endzeitpunkt der Monatsfrist maßgeblich.

### ***Praxishinweise & Auswirkungen***

Die vorliegende Entscheidung des BAG bringt Rechtsklarheit im Hinblick auf den Verwirkungstatbestand bei widerspruchsloser Weiterarbeit des Arbeitnehmers nach einem Betriebsübergang. Wurde der Arbeitnehmer hinreichend über die grundlegenden Informationen unterrichtet, besteht in diesen Situationen mit Ablauf des 7-Jahres-Zeitraums die Rechtssicherheit, dass ein Widerspruch nicht mehr erfolgen kann. Erforderlich ist aber, dass die Abfassung der Unterrichtung zumindest diesen Anforderungen genügt. Genügt die Unterrichtung den Anforderungen einer „grundlegenden Information“ jedoch nicht (oder ist eine Unterrichtung sogar gänzlich unterblieben), bleibt es dabei, dass im Einzelfall zu klären ist, ob und ggf. wann eine Verwirkung des Widerspruchsrechts anzunehmen ist.

In der Praxis muss gleichwohl stets die Anstrengung empfohlen werden, das Unterrichtungsschreiben konform den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB zu gestalten. Denn nur unter diesen Voraussetzungen erlangt der Arbeitgeber nach Ablauf der einmonatigen Widerspruchsfrist Klarheit darüber, ob ein Widerspruch erklärt wird oder nicht.

Von RA Ansgar A. Mues, Tel.: +49 211 981-2261,  
E-Mail: ansgar.mues@pwc.com

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

## Bundesverfassungsgericht erklärt Rechtssprechungspraxis des BAG für verfassungswidrig

**Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Beschluss vom 6. Juni 2018 (1 BVL 7/14, 1 BVR 1375/14) die bisherige Spruchpraxis des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Auslegung des § 14 Abs. 2 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für verfassungswidrig erklärt.**

### **Hintergrund**

Nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung des § 14 Abs. 2 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Dies gilt nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG). Diesbezüglich hatte das BAG mit Urteil vom 6. April 2011 (7 AZR 716/09) entschieden, dass eine „Vorbeschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht gegeben ist, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis bereits seit mehr als drei Jahren beendet ist. Nach dieser Ansicht des BAG war es als zulässig anzusehen, ehemalige Arbeitnehmer erneut und ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet einzustellen, wenn die Vorbeschäftigung bereits mehr als drei Jahre zurückliegt.

Diese Entscheidung des BAG hatte erhebliche Kritik hervorgerufen, da sich das BAG nach Auffassung der Kritiker in unzulässiger Weise gegen den Wortlaut des § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG stelle. Diverse Instanzengerichte weigerten sich, dieser Rechtsprechung des BAG zu folgen. Auch in der Literatur wurde diese Spruchpraxis vielfach als verfassungswidrig betrachtet.

Aufgrund einer Vorlage des Arbeitsgerichts Braunschweig und einer Verfassungsbeschwerde hatte sich nun das BVerfG mit dieser Thematik zu befassen.

### **Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes**

Nach Auffassung des BVerfG ist die bisherige Praxis des BAG nicht von einer wortlautorientierten Auslegung der Vorschrift gedeckt. Die Gesetzesbegründung gebe hinreichende Anhaltspunkte dafür vor, dass eine kalendarische Befristung grundsätzlich nur dann zuzulassen sei, wenn zu demselben Arbeitgeber noch nie zuvor ein Arbeitsverhältnis bestand. Hier stellt das BVerfG klar: „Angesichts des in Wortlaut, Entstehungsgeschichte und Gesetzessystematik dokumentierten Willens des Gesetzgebers komme die einschränkende Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die das Bundesarbeitsgericht vorgenommen hat, nicht in Betracht.“

Gleichwohl räumte das BVerfG ein, dass ein ausnahmsloses Festhalten am Wortlaut, unverhältnismäßig stark in die betroffenen Grundrechte der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eingreife. In verfassungskonformer Auslegung kann eine sachgrundlose Befristung nach Ansicht des BVerfG daher in Ausnahmefällen dann erfolgen, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen sei (so bspw. bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzzeit).

### **Praxishinweise & Auswirkungen**

Nach dieser Klarstellung durch das BVerfG ist bei der Einstellung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag eine sachgrundlose Befristung haben soll, streng darauf zu achten, dass mit diesem Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis bestand. Denn die Befristung eines Arbeitsvertrages, der unter einer sachgrundlosen Befristung abgeschlossen wird, obwohl zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestand, ist unwirksam, wenn nicht ggf. zugleich ein Sachgrund die Befristung rechtfertigt.

Eine Ausnahme von diesem Rechtsgrundsatz des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wird nur in ganz besonderen Einzelfällen angenommen werden können, wobei die Voraussetzungen hierfür durch die Rechtsprechung derzeit nicht konkretisiert sind.

Das in diesem Kontext für den Arbeitgeber bestehende Risikoszenario wird durch § 16 Satz 1 TzBfG formuliert: ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

Von RA Ansgar A. Mues, Tel.: +49 211 981-2261,  
E-Mail: [ansgar.mues@pwc.com](mailto:ansgar.mues@pwc.com)

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

---

## **Betriebliche Altersvorsorge**

### **Kündigung einer Direktversicherung im laufenden Arbeitsverhältnis**

#### **Hintergrund**

Die durch Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer finanzierte betriebliche Altersversorgung wird in der Unternehmenspraxis sehr häufig über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) durchgeführt. In dieser Konstellation ist der Arbeitnehmer die versicherte Person und trägt zugleich durch seine Entgeltumwandlung die Beitragszahlung wirtschaftlich. Der Arbeitgeber schließt den Versicherungsvertrag auf das Leben des Arbeitnehmers ab, wird Versicherungsnehmer und (rechtlich) Beitragszahler und ist daher exklusiv berechtigt, den Direktversicherungsvertrag auch zu kündigen.

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall (BAG, Urteil vom 26. April 2018, 3 AZR 586/16, bislang nur als Pressemitteilung) hatte der klagende Arbeitnehmer mehrere Jahre Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung vorgenommen. Darüber hinaus wurde die Direktversicherung laut der Presseerklärung durch weitere Beiträge der beklagten Arbeitgeberin gefördert. Seit 2009 ruht die Versicherung. Mit seiner Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Kündigung des Versicherungsvertrags und die Auszahlung des angesparten Betrages an sich, weil er sich in einer finanziellen Notlage befinde.

### **Entscheidung**

Nach Ansicht des BAG hat der Kläger kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung. Die im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelte Entgeltumwandlung diene dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zur Verfügung zu stellen.

### **Ausblick für die Praxis**

Bislang wurde zwar überwiegend ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Kündigung verneint.

Allerdings hatte z. B. das Landesarbeitsgericht Bremen (LAG Bremen, Urteil vom 22. Juni 2011 – 2 Sa 76/10) einen entsprechenden Anspruch auf Kündigung eines Pensionskassenvertrages bejaht, so dass bei Arbeitgebern Rechtsunsicherheit dahingehend bestand, ob sie einem solchen Begehren des Arbeitnehmers nachkommen müssen. Mit dieser Entscheidung hat das BAG die Frage hinsichtlich eines Anspruchs auf Kündigung eines Direktversicherungsvertrags im laufenden Arbeitsverhältnis endgültig geklärt. Ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses absehbar, steht einer Kündigung und Auszahlung – selbst wenn der Arbeitgeber bereit wäre, eine solche vorzunehmen – das Abfindungsverbot des § 3 Abs. 1 BetrAVG entgegen.

Nach der Pressemitteilung klingt die Begründung des BAG (Versorgungszweck, der einem Anspruch auf Kündigung entgegensteht) allgemeingültig. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob sich nach Veröffentlichung der Urteilsgründe Besonderheiten z. B. aufgrund des in der Pressemitteilung erwähnten Arbeitgeberzuschusses erkennen lassen und das BAG einen Anspruch auf Kündigung nicht doch in Einzelfällen für möglich hält.

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

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

## Kann ein Antragserfordernis Voraussetzung für den Leistungsfalleintritt in der betrieblichen Altersversorgung sein?

**In vielen Versorgungszusagen finden sich Regelungen, die für die Zahlung einer Invaliditätsleistung voraussetzt, dass der Versorgungsberechtigte die Leistung schriftlich beantragt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 23. Januar 2018, 3 AZR 448/16) hatte sich nun mit der Frage zu befassen, ob dieses Antragserfordernis eine materielle Voraussetzung für den Eintritt des Leistungsfalls darstellen kann oder ob es sich um ein formales Kriterium handelt, das nur für den Leistungsbeginn entscheidend ist.**

### **Hintergrund**

Dem Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin durch Tarifvertrag eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Er schied nach einem arbeitsgerichtlichen Streit zum 31. Dezember 2008 aus. Die Deutschen Rentenversicherung bewilligte dem Kläger auf dessen Antrag hin durch Bescheid vom 30. Juni 2010 rückwirkend ab dem 1. März 2009 eine volle Erwerbsminderungsrente. In dem Bescheid wurde erklärt, dass die Anspruchsvoraussetzungen bereits seit dem 20. Juni 2008 erfüllt seien. Die gesetzliche Erwerbsminderungsrente wurde dem Kläger zunächst befristet und dann ab 2017 als Dauerrente bewilligt.

Im Juli 2010 stellte der Kläger bei der Beklagten einen Antrag auf Zahlung einer betrieblichen Erwerbsminderungsrente. Die Beklagte zahlte diese Rente rückwirkend ab dem 1. März 2009 aus, kürzte sie jedoch ratierlich gemäß § 2 BetrAVG, da der Leistungsfall „Invalidität“ nicht während des Arbeitsverhältnisses, sondern nach dem Ausscheiden eingetreten sei. Der Eintritt des Versorgungsfalls setze nach dem Tarifvertrag die Antragstellung voraus. Dies sei erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt.

### **Entscheidung**

Nach Auffassung des BAG war es für den Eintritt des Leistungsfalls im Sinne des Tarifvertrages unerheblich, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber den Leistungsantrag gestellt hatte.

Eine andere Auslegung verstoße sowohl gegen Sinn und Zweck des Tarifvertrages als auch gegen die zwingende Wertung des § 1b BetrAVG (Betriebsrentengesetz). Nach dieser sei nämlich entscheidend, ob der Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, zu dem sich das vom Arbeitgeber mit der Zusage einer Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung übernommene Risiko realisiert habe. Eine davon abweichende Regelung zum Nachteil der Arbeitnehmer sei auch den Tarifvertragsparteien verwehrt, vgl. § 19 Abs. 1 BetrAVG (§ 17 Abs. 3 BetrAVG a. F.). Insofern komme die ratierliche Kürzung nach § 2 BetrAVG nur in Frage, wenn der Leistungsfalleintritt tatsächlich nach dem Ausscheiden beim Arbeitgeber liege. Dies war hier nicht der Fall. Das Antragserfordernis könne hierbei nur bestimmen, ab wann die Leistung zu zahlen ist.

### **Hinweise für die Praxis**

Soweit noch keine Verjährung eingetreten ist, kann nach der Rechtsprechung der Versorgungsberechtigte damit rückwirkend ab Eintritt des Leistungsfalls die ungekürzte Versorgungsleistung beanspruchen, sofern er zu diesem Zeitpunkt noch aktiver Arbeitnehmer war.

Dies gilt unabhängig von einem erst nach dem Ausscheiden geltend gemachten Antrag. Unternehmen mit vergleichbarer Regelung sollten diesbezüglich ihre Praxis überprüfen.

Wie weit die rechtlichen Spielräume zur Gestaltung und Begrenzung der Leistung im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der Arbeitnehmer und dem Auszahlungsbeginn sind, wäre im Einzelfall genauer zu betrachten.

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

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

---

## Visa/Immigration

### Visaverfahren bei deutschen Vertretungen in Indien – Lange Wartezeiten und keine Terminverfügbarkeiten

Antragsteller, die derzeit ein nationales Visum (Kategorie D) für Deutschland in Indien beantragen, müssen bei den zuständigen deutschen Vertretungen mit extrem langen Wartezeiten rechnen. Das deutsche Konsulat Bangalore gibt derzeit keine Termine heraus und laut dem Online-Buchungssystem gibt es keine Verfügbarkeiten bis Oktober 2018. Während manche Konsulate Termine mit sehr langen Wartezeiten vergeben, gibt es bei anderen derzeit keine Möglichkeit, überhaupt einen Termin zu buchen.

Dies sollte bei der Planung von Entsendungen oder bei lokalen Einstellungen berücksichtigt werden. Der geplante Einsatz in Deutschland kann sich um Monate verschieben. Zudem ist zu bedenken, dass die Zustimmung zur Arbeitserlaubnis seitens der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) bzw. der BA (Bundesagentur für Arbeit) in der Regel 6 Monate gültig ist und das Visum generell innerhalb von 6 Monaten nach Ausstellung der Zustimmung beantragt werden muss. Geschieht dies nicht innerhalb von 6 Monaten, verfällt die Zustimmung und muss in der Regel neu eingeholt werden. Da die Anträge auf nationale Visa nach dem Wohnort des Antragstellers immer bei dem Konsulat beantragt werden müssen, welches zuständig ist, gibt es leider keine Ausweichmöglichkeit. Unternehmen müssen sich daher darauf einstellen, dass die Mitarbeiter, die ihr nationales Visum in Indien beantragen, ihren Einsatz in Deutschland erheblich später beginnen werden.

Bitte beachten Sie auch unsere nachfolgenden Praxishinweise.

#### **Praxishinweise Visa&Immigration**

Nicht selten ändert sich die Firmierung von Unternehmen – z. B. bei Unternehmensverschmelzungen oder bei Änderung der Rechtsform. Bei solchen Änderungen muss stets überprüft werden, ob die Aufenthaltstitel der ausländischen Mitarbeiter bzw. Drittstaatsbürger auf den neuen Namen des Arbeitgebers umgeschrieben werden müssen. Einige der betroffenen Mitarbeiter besitzen in der Regel Aufenthaltstitel, die nicht an den Arbeitgeber gebunden sind und bei denen daher keine Umschreibung erfolgen muss. Andere wiederum sind zum gegebenen Zeitpunkt an den Arbeitgeber gebunden. Bei Letzteren muss auf lokaler Ebene mit der zuständigen Ausländerbehörde geklärt werden, in welchem Umfang hier Handlungsbedarf besteht.



Einige der Ausländerbehörden leiten dann den Umschreibungsprozess ein, andere nehmen das entsprechende Dokument zur Umfirmierung lediglich zur Akte des Antragstellers.

Bei bestimmten Ausländerbehörden müssen die Anträge auf Aufenthaltstitel neu gestellt werden. Da bei einer Umfirmierung unterschiedlicher Handlungsbedarf besteht, sollten Unternehmen zeitig klären, welche genauen Anforderungen seitens der Ausländerbehörden bestehen, da diese lokal unterschiedlich sind.

Nach den entsprechenden EU-Bestimmungen zur Dienstleistungsfreiheit können Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat Drittstaatsangehörige zur Erbringung einer Dienstleistung in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden, ohne dass es hierzu einer Arbeitserlaubnis im Gastland bedarf. Dies bedeutet allerdings nicht automatisch, dass der Mitarbeiter – selbst wenn er alle Voraussetzungen gemäß den van-der-Elst-Bestimmungen erfüllt – auch tatsächlich in das EU-Land reisen und die Dienstleistung beim Kunden erbringen kann. Während dies tatsächlich in einigen EU-Ländern bei Kurzaufenthalten und für bestimmte Drittstaatsangehörige möglich sein kann, ist in der Regel zu prüfen, ob vor der Einreise ein Visumverfahren durchzuführen ist. Falls ja, ist der Einsatz erst erlaubt, wenn das entsprechende Visum vorliegt.

PwC wird Sie laufend zu diesem sowie anderen aktuellen Themen informieren und regelmäßig nützliche Tipps zu Visa&Immigration herausgeben. Weitere nützliche Informationen und Praxishinweise finden Sie in dem Praxisbuch 'Expats in Germany - Inbound and Outbound'. Unter folgendem Link kann das Buch bestellt werden: <https://www.degruyter.com/view/product/447701>

Von Theresa Anna Rzeppa, Tel: +49 69 9585-5162;  
E-Mail: [visa.immigration.germany@de.pwc.com](mailto:visa.immigration.germany@de.pwc.com)

---

*Mit einer Veröffentlichung meines Artikels/Beitrages über Social Media Medien anderer P&O Partner erkläre ich mich einverstanden.*

---

## Reward

### PwC Studie „Global Diversity and Inclusion“

Unsere neuste PwC Studie „Global Diversity and Inclusion“ hat gezeigt, wie wichtig die erfolgreiche Umsetzung der beiden Kernelemente Diversität und Integration (D&I) für ein Unternehmen ist. Unsere Kunden erleben, dass eine vielfältige Belegschaft Talente lockt, neue Innovationen hervorbringt und den finanziellen Erfolg des Unternehmens steigert.

Jedoch ist insbesondere die jüngere Generation (18-29 Jahre) der Auffassung, dass die unzureichende Auseinandersetzung mit D&I in ihrem Unternehmen eine entscheidende Barriere für weiteres Wachstum ist. Um eine erfolgreiche Diversität zu leben und damit neue Talente ins Unternehmen zu integrieren ist es daher wichtig, dass Unternehmen betonen, wie sehr sie an einer Gleichberechtigung von verschiedensten Mitarbeitern interessiert sind.

Ein aktueller Ansatzpunkt, um das Interesse an Gleichberechtigung zu symbolisieren und damit die Integration verschiedenster Talente zu unterstützen, bietet das neue Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Die Unternehmen müssen erstmals Maßnahmen ergreifen, um individuelle Mitarbeiteranfragen beantworten zu können. Außerdem muss im Lagebericht offengelegt werden, dass sie einer ungleichen Vergütung zwischen Männern und Frauen entgegenwirken.

Damit bietet diese Gesetzesinitiative aus unserer Sicht die Chance sich als Unternehmen und Arbeitgeber zu positionieren. HR hat die Verantwortung sich proaktiv mit dem Thema Entgeltgleichheit auseinanderzusetzen und diese sicherzustellen. Neben der Erfüllung der Gesetzesanforderungen steht die Stärkung der Arbeitgebermarke klar im Vordergrund.

Um diese zwei Punkte zu unterstützen, hat PwC gemeinsam mit der Equal Salary Stiftung in der Schweiz die „Equal Salary Initiative“ gegründet. Ziel dieser Initiative ist es, gemeinsam mit dem Top Management und HR des Unternehmens eine umfangreiche Analyse und Prüfung durchzuführen und im Erfolgsfall die Zertifizierung an das Unternehmen zu verleihen. Diese kann sowohl lokal für einen Unternehmensteil als auch global für die Gesamtorganisation erfolgen. Der gesamte Prozess umfasst dabei im Wesentlichen vier Schritte:

1. Statistische Analyse
2. Prüfung vor Ort
3. Zertifizierung (im Erfolgsfall)
4. Überwachungsaudits

Nach einer erfolgreichen Zertifizierung hat das Unternehmen die notwendigen Informationen zur Hand, die ihm ermöglichen nationale Gesetzeskonformität einzuhalten. Außerdem zeigt es damit, dass es schnell und kompetent auf gesetzliche Anforderungen reagiert. Parallel unterstützt die Zertifizierung das Unternehmen in Bezug auf seine Personalpolitik: Bereits die Kommunikation zu dem Thema, dass sich das Unternehmen mit einer gleichberechtigten Vergütung auseinandersetzt, trägt dazu bei, Einzelanfragen der Mitarbeiter zu reduzieren, Fachkräfte zu motivieren und neue Mitarbeiter zu gewinnen.

PwC Studien zeigen deutlich, dass sich eine proaktive Auseinandersetzung mit dem Thema positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt - siehe PwC Studie „Global diversity & inclusion survey“: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/global-diversity-and-inclusion-survey.html>

Informieren Sie sich bei Interesse gerne bei unseren Experten zur Equal Salary Zertifizierung.

Außerdem laden wir Sie am 12.-13. September herzlich zu der von PwC gesponserten E.N.G. Konferenz zum Thema „Executive Compensation and Benefits“ nach Berlin ein. Dort erwarten Sie spannende Vorträge von PepsiCo, Unilever, Siemens, Marriott und vielen mehr. Weitere Infos finden sie unter: <http://www.engevents.com/companben2018>

Wir freuen uns auf Sie.

Von Axel Schütte, Tel.: +49 171 203-9903,  
E-Mail: [axel.schuette@pwc.com](mailto:axel.schuette@pwc.com)

---

## Service

### Webinar

#### **Webinar – Onlineveranstaltung am 26. Juli 2018 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr**

Unternehmerische Mitbestimmungsgestaltung Deluxe - wie die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mithilfe der Gründung einer europäischen Aktiengesellschaft (SE) optimiert werden kann - Referent: Frank Schmaus

### Internationale Mobilität

#### **Internationale Mobilität**

28. und 29. August 2018 in Hamburg

15. und 16. Oktober in München

(Referenten: Gabi Dorner, Inga Mayer, Erik Muscheites, Simone Kriegel)

Die internationale Mobilität von Fach- und Führungskräften wird für immer mehr Unternehmen zum Erfolgsfaktor im weltweiten Wettbewerb um Kunden und Märkte. Für das operative Management internationaler Entsendungen ist die Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen – vom Steuerrecht über das Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht bis hin zum Aufenthaltsrecht – unerlässlich. Und auch die Grundlagen und Trends der Expatriate-Vergütung gehören hier zum unverzichtbaren Handwerkszeug.

#### **Fachliche Informationen erfragen Sie bitte bei:**

Thomas Kausch, Tel.: +49 30 2636-5253, [thomas.kausch@de.pwc.com](mailto:thomas.kausch@de.pwc.com)

#### **Organisatorische Informationen erfragen Sie bitte bei:**

Clemens M. Schüller, Tel.: +49 69 9585-1327,  
[clemens.maximilian.schueller@de.pwc.com](mailto:clemens.maximilian.schueller@de.pwc.com)

Sie können sich über den nachfolgenden Link zu diesem Seminar anmelden:

[https://www.pwc-events.com/tms/frontend/index.cfm?l=4019&sp\\_id=1](https://www.pwc-events.com/tms/frontend/index.cfm?l=4019&sp_id=1)

## Über uns

### Ihre Ansprechpartner

#### *Berlin*

**Sabine Ziesecke**

Tel.: +49 30 2636-5363

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

#### *Düsseldorf*

**Manuela Vickermann**

Tel.: +49 211 981-2724

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

#### *München*

**Matthias Schmitt**

Tel.: +49 89 5790-6308

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

#### *Frankfurt am Main*

**Aline Kapp**

Tel.: +49 69 9585-6469

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

#### *Hamburg*

**Manuela Vickermann**

Tel.: +49 40 6378-2396

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

#### *Stuttgart*

**Therese Faralisch-Berdux**

Tel.: +49 711 25034-3450

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

### Ihre Fachansprechpartner

#### *Arbeits- und Migrationsrecht*

**Dr. jur. Nicole Elert**

Tel.: +49 211 981-4196

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

**Inga Mayer**

Tel.: +49 69 9585-2015

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

#### *Betriebliche Altersversorgung*

**Jürgen Helfen**

Tel.: +49 211 981-4362

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

**Arne Ferbeck**

Tel.: +49 211 981-4776

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

### Redaktion

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

**Katja Lehmann**

Tel.: +49 30 2636-5393

[katja.lehmann@de.pwc.com](mailto:katja.lehmann@de.pwc.com)

**Christopher Schruth**

Tel.: +49 30 2636-1433

[christopher.schruth@de.pwc.com](mailto:christopher.schruth@de.pwc.com)

---

## ***Bestellung und Abbestellung***

Wenn Sie People & Organisation News bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:

[SUBSCRIBE\\_PEOPLE\\_ORGANISATION@DE.PWC.COM](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.

© Juli 2018 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.