



Inhalt

Lohnsteuer	2
Vermietung eines Arbeitszimmers oder einer als Homeoffice genutzten Wohnung an den Arbeitgeber.....	2
Steuerliche Behandlung der Überlassung von (Elektro-) Fahrrädern - Dienstradgestellung.....	4
Arbeitsrecht	6
Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit möglich	6
Kein Anspruch auf Durchführung des Arbeitsverhältnisses bei Schwerbehinderung.	8
Sozialversicherung	10
Kindergelderhöhung ab Juli 2019.....	10
Betriebliche Altersvorsorge	11
Haftung des PSV bei Insolvenz des Arbeitgebers	11
Entscheidungen des Bundessozialgerichts zur Höhe des Arbeitgeberanteils im Wertguthaben erwartet	13
Visa & Immigration	16
Änderungen der EU-Meldepflichten-Regelungen in Frankreich	16
Praxishinweise Visa & Immigration.....	17
Reward	18
Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex beschließt neue Kodexreform 2019	18
Services	20
HR Assurance & Compliance Services: Kostenstrukturen innerhalb der Personalprozesse	20
News vom Business Traveller Compliance Team	21
DSGVO konformes Löschen im HR-Bereich	22
Veranstaltungen	24
Road Show	24
Seminar	25
Weitere Veranstaltungen.....	25
Über uns	26
Ihre Ansprechpartner	26
Ihre Fachansprechpartner.....	26
Redaktion	27
Bestellung und Abbestellung	28

Lohnsteuer

Vermietung eines Arbeitszimmers oder einer als Homeoffice genutzten Wohnung an den Arbeitgeber

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 18. April 2019 (IV C 1 - S 2211/16/10003:005) das BMF-Schreiben vom 13. Dezember 2005 überarbeitet und erneut festgelegt, nach welchen Grundsätzen zu beurteilen ist, ob Vergütungen für ein durch den Arbeitgeber angemietetes Arbeitszimmer oder eine als Homeoffice genutzte Wohnung zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG) oder Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung (§ 21 EStG) führen. Das Schreiben findet auf alle offenen Fälle Anwendung und ersetzt das BMF-Schreiben vom 13. Dezember 2005.

Das BMF hat mit dem Schreiben auf die Urteile des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 19. Oktober 2001 (Az.: VI R 131/00), 20. März 2003 (Az.: VI R 147/00), 16. September 2004 (Az.: VI R 25/02) und 17. April 2018 (Az.: IX R 9/17) reagiert und die bisherigen Grundsätze angepasst bzw. ergänzt. Die Frage, ob das Mietverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer mit dem eigenen Arbeitgeber Arbeitslohn darstellt oder die Erzielung von Vermietungseinnahmen vorliegt, hängt nach Auffassung des BMF davon ab, in wessen „vorrangigem Interesse“ die Vermietung erfolgt.

Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit können neben dem monatlichen Entgelt auch aus weiteren Bezügen und Vorteilen bestehen, sofern sie durch das Dienstverhältnis veranlasst sind. Tritt eine gesonderte Rechtsbeziehung – z. B. ein Mietverhältnis – hinzu, aus welcher Bezüge und Vorteile zugewendet werden, kann das betriebliche Interesse des Arbeitgebers jedoch derart in den Vordergrund rücken, dass grundsätzlich nicht von steuerbarem Arbeitslohn auszugehen ist. Denn in einem solchen Fall fehlt regelmäßig der Entlohnungscharakter.

Bezogen auf die hier zu beurteilenden Sachverhalte ist nach dem BMF-Schreiben wie folgt zu differenzieren:

1. Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit

Erfolgt die Anmietung des Arbeitszimmers oder die als Homeoffice genutzte Wohnung im Interesse des Arbeitnehmers, stellen die Mieteinnahmen eine Gegenleistung aufgrund der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers dar und sind den Einnahmen aus nichtselbständiger Tätigkeit zuzuordnen (§ 21 Abs. 3 i. V. m. § 19 Abs. 1 S. 1 EStG). Das Interesse des Arbeitnehmers steht z. B. im Vordergrund, wenn der Arbeitnehmer über einen weiteren Arbeitsplatz im Betrieb seines Arbeitgebers verfügt und die Anmietung in den eigenen Räumlichkeiten nicht zwingend notwendig wäre.

Sollte dennoch daran festgehalten werden wollen, dass die Anmietung trotz Arbeitsplatz im Betrieb im eigenbetrieblichen Interesse erfolgt, trägt der Arbeitnehmer hierfür die Beweislast. Ein gleichgerichtetes Interesse führt im Zweifel immer zu Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit.

2. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung

Erfolgt die Anmietung der Räumlichkeiten des Arbeitnehmers auf Basis eines gesonderten Mietvertrags, damit der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Rahmen des Dienstverhältnisses erfüllen kann, ist dennoch das vorrangige Interesse zu prüfen.

Ist das betriebliche Interesse des Arbeitgebers vorrangig, stellen die Mieteinnahmen keinen Arbeitslohn dar. Der Arbeitnehmer hat die Einnahmen im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung als Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung zu deklarieren (§ 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG). Die gesondert bestehende Rechtsbeziehung (Mietverhältnis) muss vom Dienstverhältnis abzugrenzen sein, indem die Mieteinnahme keine Einnahme mit Entlohnungscharakter darstellt. Das Mietverhältnis bzw. die vertragliche Vereinbarung über die tatsächliche Nutzung des angemieteten Arbeitszimmers oder die als Homeoffice genutzte Wohnung muss objektiv nachvollziehbar sein und den Bedürfnissen des Arbeitgebers entsprechen.

Dies kann der Fall sein, wenn:

- für den Arbeitnehmer im Unternehmen kein geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist und die Versuche des Arbeitgebers, entsprechende Räume von fremden Dritten anzumieten, erfolglos blieben;
- der Arbeitgeber für andere Arbeitnehmer des Unternehmens, die über keine für ein Arbeitszimmer geeignete Wohnung verfügen, entsprechende Rechtsbeziehungen mit fremden Dritten begründet, die nicht in einem Dienstverhältnis stehen;
- eine ausdrückliche, schriftliche Vereinbarung über die Bedingungen der Nutzung der überlassenen Räumlichkeiten abgeschlossen wurde.

Für das Vorliegen eines betrieblichen Interesses ist es nach Ansicht des BMF nicht zwingend notwendig, dass:

- ein Nutzungsverhältnis zu gleichen Bedingungen auch mit einem fremden Dritten hätte begründet werden können;
- der vereinbarte Mietzins die Höhe der ortsüblichen Marktmiete unterschreitet.

Sofern das betriebliche Interesse im Vordergrund steht und die Einnahmen beim Arbeitnehmer der Vermietung und Verpachtung gem. § 21 EStG zuzuordnen sind, muss eine Einkünfteerzielungsabsicht vorliegen. Bei dem Arbeitnehmer handelt es sich weiterhin um Einnahmen aus einer Gewerbeimmobilie, für welche eine Überschussprognose festzustellen ist.

Sollte es trotz vorrangigem betrieblichen Interesse an einer Einkünfteerzielungsabsicht mangeln (aufgrund negativer Überschussprognose), bleiben die Einnahmen sowie Ausgaben aus steuerrechtlicher Sicht unbeachtlich, d. h. sie werden der privaten Vermögensebene zugeordnet.

Fazit

Das neue BMF-Schreiben bringt Klarstellung hinsichtlich der Einkünfteabgrenzung bei Einnahmen für an einen Arbeitgeber vermietetes Arbeitszimmer oder einer als Homeoffice genutzten Wohnung. Entscheidend dabei ist die Beurteilung, ob ein vorrangig betriebliches Interesse vorliegt oder nicht. Sofern dies bejaht werden kann, stellen die Einnahmen aus der Vermietung keine Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit dar.

Somit sind dann weder Lohnsteuern noch Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten und abzuführen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass zwingend der Nachweis zu erbringen ist, dass die Vermietung im Interesse des Arbeitgebers erfolgt.

Zu den konkreten Anforderungen der Nachweisführung enthält das BMF-Schreiben keine Hinweise. Zur Vermeidung jeglicher Haftungs- und etwaiger Nachforderungsrisiken sollten Arbeitgeber die Einholung einer lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft in Erwägung ziehen.

Von Franziska Althaus, Tel.: +49 69 9585-1466

E-Mail: franziska.althaus@pwc.com

Steuerliche Behandlung der Überlassung von (Elektro-) Fahrrädern - Dienstradgestellung

Mit dem Jahressteuergesetz 2018 (Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 11. Dezember 2018, BGBl 2008 I S. 2338) hat der Gesetzgeber im Zeichen des Umweltschutzes Regelungen zur Förderung der Elektromobilität erlassen. Inwieweit auch (Elektro-) Fahrräder und insbesondere die seit einiger Zeit im Aufwind befindliche (Elektro-) Dienstradgestellung nach Ansicht der Finanzverwaltung ebenfalls steuerlich begünstigt sind, wird nunmehr mit gleichlautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder vom 13. März 2019 klargestellt (vgl. Senatsverwaltung für Finanzen Berlin III B – S-2334 - 4/2012).

Hintergrund

Bisher galt unabhängig von der Antriebsart grundsätzlich, dass die Privatnutzungsmöglichkeit eines Firmenwagens mit 1 Prozent des auf volle hundert Euro abgerundeten Bruttoneuwagenlistenpreises, einschließlich werkseitiger Sonderausstattung bei Erstzulassung und Umsatzsteuer, pro Monat lohnzuversteuern ist. Alternativ kam die Anwendung der Fahrtenbuchmethode in Betracht. Im Rahmen der Überlassung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen war im Übrigen die pauschale Minderung des Bruttolistenpreises um die darin enthaltenen Kosten des Batteriesystems abhängig vom Jahr der Fahrzeuganschaffung und der Speicherkapazität des Batteriesystems vorgesehen.

Seit dem 1. Januar 2019 gilt infolge der rechtlichen Neuerungen des Jahressteuergesetzes 2018 für Elektrofahrzeuge oder extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge (welche die Voraussetzungen des § 3 Absatz 2 Nummer 1 oder 2 des Elektromobilitätsgesetzes erfüllen), dass der Listenpreis dieser Kraftfahrzeuge bei Anschaffung nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 im Rahmen der sogenannten 1-Prozent-Regelung nur noch zur Hälfte anzusetzen ist.

Des Weiteren wurde eine Steuerbefreiung für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads (das kein Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 EStG ist) eingeführt. Letztere Regelung gilt infolge des sogenannten Zusätzlichkeitserfordernisses allerdings nicht für die bereits in vielen Unternehmen eingeführten Dienstradgestellungen, die im Wege einer Gehaltsumwandlung umgesetzt werden.

Die Finanzverwaltung hat mit dem o. g. Erlass nun einige Fragen, die für Fälle außerhalb der Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 37 EStG relevant sind, geklärt.

Festsetzung eines monatlichen Durchschnittswertes nach § 8 Abs. 2 EStG

Die Finanzverwaltung hat mit dem o. g. Erlass zwecks Bewertung des geldwerten Vorteils für die Privatnutzungsmöglichkeit eines betrieblichen (Elektro-) Fahrrads als monatlichen Durchschnittswert der privaten Nutzung (einschließlich Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie bestimmte Fahrten im Zusammenhang mit einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet und Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) 1 Prozent der auf volle hundert Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das betriebliche Fahrrad erstmals nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 überlässt, wurde durch die Finanzverwaltung der vorgenannte Durchschnittswert mit 1 Prozent der auf volle hundert Euro abgerundeten halbierten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt. In diesen Fällen soll es im Übrigen nicht auf den Zeitpunkt ankommen, zu dem der Arbeitgeber dieses Fahrrad angeschafft, hergestellt oder geleast hat.

Keine Anwendbarkeit der sog. 44-Euro-Freigrenze

Die Finanzverwaltung stellt im Übrigen klar, dass eine Anwendbarkeit der monatlichen 44-Euro-Freigrenze des § 8 Abs. 3 S. 11 EStG (wie bei der „normalen“ Firmenwagengestellung auch) ausgeschlossen sein soll.

Anwendbarkeit des Rabattpreibetrags von 1.080 Euro p. a.

Gehört die Nutzungsüberlassung von Fahrrädern zur Angebotspalette des Arbeitgebers an fremde Dritte (z. B. Fahrradverleihfirmen), kann der geldwerte Vorteil nach Ansicht der Finanzverwaltung auch nach § 8 Absatz 3 EStG ermittelt und der Rabattpreibetrag in Höhe von 1.080 Euro pro Jahr berücksichtigt werden, wenn die Lohnsteuer nicht nach § 40 EStG pauschal erhoben wird.

Geltung für Fahrräder und Elektrofahrräder

Die Finanzverwaltung stellt im Übrigen klar, dass die vorgenannten Regelungen für Fahrräder sowie für Elektrofahrräder gelten, die verkehrsrechtlich als Fahrräder einzuordnen sind.

Sofern dem gegenüber ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen ist (z. B. sofern deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt), gelten die gesetzlichen Vorschriften gemäß § 8 Abs. 2 S. 2 bis 5 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG. In einem solchen Fall wäre dann beispielsweise ggf. ein zusätzlicher geldwerter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nach der sogenannten 0,03-Prozent-Regelung lohnzuversteuern.

Fazit

Durch die Einführung der Neuregelung der Steuerbefreiung gemäß § 3 Nr. 37 EStG mit dem Jahressteuergesetz 2018 hatte bisher nur das nach unserer Erfahrung noch recht wenig verbreitete Modell der Gestellung von im Ergebnis rein arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Fahrrädern profitiert.

Die Finanzverwaltung stellt mit ihren Erlassen nun erfreulicherweise klar, dass die Gestellung von (Elektro-) Fahrrädern insbesondere auch im Zusammenhang mit Gehaltsumwandlungen durch den Ansatz der halbierten unverbindlichen Preisempfehlung in vergleichbarer Weise begünstigt wird, wie die Gestellung entsprechender Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge. Eine entsprechende Stellungnahme war bereits mit Spannung erwartet worden.

Von RA Gero Björn Dollmeier, Tel.: +49 30 2636-5639

E-Mail: gero.bjoern.dollmeier@pwc.com

Arbeitsrecht

Kürzung des Urlaubsanspruchs während der Elternzeit möglich

Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt – Bundesarbeitsgericht ändert seine Rechtsprechung.

Sachverhalt

Die Beklagte gewährte der bei ihr seit 1. Juni 1991 beschäftigten Klägerin auf deren Wunsch in der Zeit vom 1. September 2013 bis zum 31. August 2014 unbezahlten Sonderurlaub, welcher einvernehmlich bis zum 31. August 2015 verlängert wurde. Nach Beendigung des Sonderurlaubs verlangte die Klägerin von der Beklagten, ihr für das Jahr 2014 den gesetzlichen Mindesturlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen zu gewähren.

Das Arbeitsgericht Cottbus (ArbG Cottbus vom 26. Oktober 2016 – 2 Ca 1516/15) wies die Klage ab. Die Berufung der Klägerin hatte Erfolg. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG Berlin-Brandenburg vom 20. Juni 2017 – 11 Sa 2068/16, ZTR 2017, 535) verurteilte die Beklagte zur Gewährung von Urlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen.

Ursprüngliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Noch im Jahr 2014 hatte der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass die Suspendierung der wechselseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis in dem Fall, in dem die Arbeitsvertragsparteien unbezahlten Sonderurlaub vereinbaren, grundsätzlich nicht das Entstehen gesetzlicher Urlaubsansprüche hindere (BAG vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12, AP Nr. 24 zu § 1 BUrlG). Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), so das Bundesarbeitsgericht noch im Jahr 2014, sei alleine das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch gemäß §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG stehe nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht habe (BAG vom 6. Mai 2014 – 9 AZR 678/12, AP Nr. 24 zu § 1 BUrlG, Rn.11).

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15. März 2019

Die Revision der beklagten Arbeitgeberin hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 15. März 2019 (9 AZR 315/17) entschieden, dass der Klägerin für das Jahr 2014 kein Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub im Umfang von 20 Arbeitstagen zusteht.

Mit seiner Entscheidung vom 15. März 2019 (BAG vom 15. März 2019 – 9 AZR 315/17) vollzieht der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts eine grundlegende Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung.

Dabei führt der Senat zunächst aus, dass der Anspruch auf bezahlten gesetzlichen Jahres-Mindesturlaub im Umfang von 24 Werktagen gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG auf der Basis einer Sechs-Tage-Woche berechnet sei. Für eine Fünf-Tage-Woche entspreche das einem gesetzlichen Jahresurlaub von 20 Tagen. Werde die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, so müsse die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden. So werde allen Arbeitnehmern eine gleichwertige Urlaubsdauer gewährleistet.

Entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung geht das Bundesarbeitsgericht nun davon aus, dass für den Fall, dass sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub befindet, bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen sei, dass die Arbeitsvertragsparteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das Urteil des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 15. März 2019 (BAG vom 15. März 2019 – 9 AZR 315/17) hat weitreichende Konsequenzen für die Praxis für die Fälle, in denen Arbeitnehmer einvernehmlich von der Arbeit freigestellt werden. So müssen Arbeitgeber bei sog. Sabbaticals, in denen Arbeitnehmer einvernehmlich für eine begrenzte Zeit (in der Regel bezahlt) von der Arbeit freigestellt werden, nach Beendigung des Sabbaticals für diese Zeit nicht auch noch bezahlten Erholungsurlaub gewähren.

Gleiches wird im Hinblick auf die Freistellungsphase der Altersteilzeit gelten, in der ebenfalls keine Urlaubsansprüche entstehen.

Von RA Dr. Constanze Mercedes Merkelbach, Tel.: +49 40 6378-1362
E-Mail: constanze.mercedes.merkelbach@pwc.com

Kein Anspruch auf Durchführung des Arbeitsverhältnisses bei Schwerbehinderung

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX (bis zum 31. Dezember 2017: § 81 Abs. 4 SGB IX) von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen. Dies gebe schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber könne eine unternehmerische Entscheidung treffen, die den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch sei dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen (6 AZR 329/18).

Sachverhalt

Der schwerbehinderte Kläger war seit dem Jahr 1982 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt. Die Beklagte betreibt eine Gießerei, in der der Kläger Hilfstätigkeiten ausübte. Für sein Arbeitsverhältnis bestand ein tariflicher Sonderkündigungsschutz.

Mit Beschluss der Amtsgerichts Hagen wurde im März 2016 über das Vermögen der Beklagten das Insolvenzverfahren eröffnet. Sie betrieb dieses in Eigenverwaltung. Die Beklagte schloss mit ihrem Betriebsrat einen Interessenausgleich nebst Namensliste im Sinne des § 125 Abs. 1 InsO, der insgesamt 17 betriebsbedingte Kündigungen vorsah.

Die Namensliste enthält den Namen des Klägers, dessen Arbeitsplatz wegen Umverteilung der noch verbliebenen Aufgaben nicht mehr besetzt werden muss. Die Hilfstätigkeiten, die er verrichtete, werden nunmehr von den verbliebenen Fachkräften miterledigt. Andere Tätigkeiten kann der Kläger nicht ausüben.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Zustimmung des zuständigen Integrationsamtes aus betrieblichen Gründen zum 31. Juli 2016.

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam und beruft sich auf den tariflichen Sonderkündigungsschutz sowie den Beschäftigungsanspruch aus § 81 Abs. 4 SGB IX a.F.

Die Vorinstanzen, das ArbG Hagen (ArbG Hagen vom 25. Oktober 2016 – 4 Ca 881/16) sowie das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG Hamm vom 5. Januar 2018 – 16 Sa 1410/16) haben die Klage abgewiesen.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Mai 2019

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Die Kündigung hat das Arbeitsverhältnis wirksam beendet. Nach dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts sei die beklagte Arbeitgeberin insbesondere nicht verpflichtet gewesen, für den Kläger einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigt.

Im Hinblick auf den aus § 164 Abs. 4 SGB IX folgenden Beschäftigungsanspruch so hat dieser nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts die unternehmerische Organisationsfreiheit des Arbeitgebers nicht dergestalt eingeschränkt, dass er die betriebsbedingte Kündigung eines schwerbehinderten Mitarbeiters faktisch verhindert. Nach dem Bundesarbeitsgericht kann ein schwerbehinderter Mensch im bestehenden Arbeitsverhältnis gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX vom Arbeitgeber zwar sowohl eine Umgestaltung des Arbeitsumfeldes als auch der Arbeitsorganisation verlangen, um eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen. Diese Pflicht werde jedoch durch § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX begrenzt. Der Arbeitgeber sei immer dann nicht zur Umgestaltung bzw. Umorganisation nicht verpflichtet, wenn ihm dies nicht zumutbar oder dies mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden sei. Das Bundesarbeitsgericht sieht in § 164 Abs. 4 SGB IX somit keine Beschäftigungsgarantie. Nach dem Sechsten Senat stehe es dem Arbeitgeber somit letztlich frei, im Rahmen seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit eine Organisationsänderung vorzunehmen, die den Arbeitsplatz eines Schwerbehinderten entfallen lasse. Der Arbeitgeber sei auch nicht verpflichtet, einen Arbeitsplatz zu schaffen oder zu erhalten, den er nach seinem neuen Organisationskonzept nicht mehr benötige. Bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz, komme der Beschäftigungsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 164 Abs. 4 SGB IX jedoch zum Tragen.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das Bundesarbeitsgericht trifft einen Ausgleich zwischen der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und dem Schutz schwerbehinderter Arbeitnehmer vor einer Schlechterstellung aufgrund ihrer Schwerbehinderung. Ein Arbeitgeber ist nur im Rahmen der Zumutbarkeit verpflichtet, einen Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten. Einen neuen Arbeitsplatz muss er nicht schaffen.

Der Beschäftigungsanspruch im Sinne des § 164 Abs. 4 SGB IX schützt den Arbeitnehmer im Rahmen von Kündigungen dergestalt, dass eine Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer nur dann wirksam ausgesprochen werden kann, wenn dieser nicht auf einem freien, tatsächlich noch existierenden, Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann.

Von RA Dr. Constanze Mercedes Merkelbach, Tel.: +49 40 6378-1362,
E-Mail: constanze.mercedes.merkelbach@pwc.com

Sozialversicherung

Kindergelderhöhung ab Juli 2019

Die Kindergelderhöhung resultiert aus der entlastenden Wirkung des am 23. November 2018 vom Bundesrat verabschiedeten „Gesetzes zur Stärkung und steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelung (Familienentlastungsgesetz)“.

Ab dem 1. Juli 2019 erhöht sich das Kindergeld für jedes Kind um 10 Euro und somit ergeben sich die folgenden monatlichen Beträge:

	bis 30. Juni 2019 (Angaben in Euro)	ab 1. Juli 2019 (Angaben in Euro)
Erstes Kind	194	204
Zweites Kind	194	204
Drittes Kind	200	210
Jedes weitere Kind	225	235

Eine weitere Erhöhung des Kindergeldes um weitere 15 Euro ist zum 1. Januar 2021 vorgesehen.

Von Juliette Leybold, Tel.: +49 69 9585-2121
E-Mail: juliette.leybold@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Haftung des PSV bei Insolvenz des Arbeitgebers

Nach deutschem Recht kann ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung entweder unmittelbar oder über externe Versorgungseinrichtungen zusagen. Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen zu, die über eine externe Versorgungseinrichtung – etwa eine Pensionskasse – erbracht werden sollen, und bleiben diese hinter dem zurück, was der Arbeitgeber aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis an Versorgung schuldet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese Lücke zu schließen. Nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG hat er gegenüber dem Arbeitnehmer für die zugesagten Leistungen einzustehen und ihm diese im Versorgungsfall aus seinem eigenen Vermögen zu erbringen. Wird der Arbeitgeber in einer solchen Situation insolvent, sieht das deutsche Recht keinen Schutz des Arbeitnehmers vor. Zum einen fallen Versorgungszusagen über den Durchführungsweg der Pensionskasse ohnehin nicht in den Schutzbereich des Pensionssicherungsvereins (PSVaG). Zum anderen ist dieser nach bisherigem Verständnis nicht zuständig, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner gesetzlichen Einstandspflicht Leistungen erbringen muss, weil eine Pensionskasse die Pensionskassenrente gekürzt hat.

Nach Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (im Folgenden „Richtlinie“) sind die Mitgliedsstaaten jedoch verpflichtet, sich zu vergewissern, dass die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer und bereits ausgeschiedenen Personen hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung getroffen werden.

Im vorliegenden Verfahren lassen die nun vom Generalanwalt gestellten Schlussanträge erkennen, dass auch dieser keine Eintrittspflicht des PSV sieht. Möglicherweise könnten aber Staatshaftungsansprüche bestehen, wenn der Gesetzgeber seiner Pflicht, hinreichende Sicherungsmöglichkeiten zu schaffen, nicht nachgekommen ist.

Hintergrund

In dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) und dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegten Fall macht der Kläger einen Anspruch gegen den PSV geltend, weil seine ehemalige Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung, für eine Leistungskürzung der Pensionskasse einzustehen, aufgrund ihrer Insolvenz nicht länger nachkommen kann.

Aus Sicht des BAG ergibt sich keine derartige Eintrittspflicht aus nationalem deutschem Recht. Eine Art. 8 der Richtlinie entsprechende, unionsrechtskonforme Auslegung des BetrAVG hält das BAG nicht für möglich. Eine solche Auslegung stünde im Widerspruch zur ausdrücklichen Entscheidung des deutschen Gesetzgebers.

Anträge des Generalanwalts

Aus Sicht des Generalanwalts erfasst Art. 8 der Richtlinie auch die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Er empfiehlt, der EuGH möge feststellen, dass Betriebsrenten vor dem Hintergrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bereits dann geschützt sind, wenn sie in einem nicht geringfügigen Maße gekürzt werden oder in einem Maße, das das Wesen der Versorgung, von deren Erhalt der Arbeitnehmer ohne die Insolvenz des Arbeitgebers ausgehen durfte, in sonstiger Weise beeinträchtigt werden.

Der Generalanwalt ist zudem der Ansicht, Art. 8 der Richtlinie habe unmittelbare Wirkung. Wird eine solche Richtlinie nicht ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt, können hieraus Ansprüche des Einzelnen gegen den Staat erwachsen. Der Einzelne kann diese Rechte dann vor einem nationalen Gericht gegenüber dem betreffenden Mitgliedsstaat geltend machen.

Damit kann ein Versorgungsberechtigter seine Ansprüche im Zweifel also unmittelbar gegen die Bundesrepublik geltend machen. Gegen den PSV können Ansprüche dagegen nicht geltend gemacht werden. Die Umsetzung der Verpflichtung aus Art. 8 der Richtlinie fällt nämlich nicht in den Aufgabenbereich des PSV, sondern ist Aufgabe des Gesetzgebers.

Auswirkungen

Entspricht der EuGH in seiner Entscheidung den Anträgen des Generalanwalts, ist der Gesetzgeber gefordert. Nur eine entsprechende Neuregelung der §§ 7 ff. BetrAVG könnte eine Haftungspflicht des PSV begründen und eine unmittelbar staatliche Haftung für Sicherungsfälle wie den vorliegenden verhindern. Nach bisherigem Recht wäre eine Inanspruchnahme des PSV dagegen auch aus der Sicht des Generalanwalts nicht möglich. Es bleibt daher zunächst das Urteil des EuGH und im Anschluss gegebenenfalls eine etwaige Reaktion des Gesetzgebers abzuwarten.

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

Entscheidungen des Bundessozialgerichts zur Höhe des Arbeitgeberanteils im Wertguthaben erwartet

Sachverhalt

Mit dem Terminbericht Nr. 13/19 vom 10. April 2019 hat das Bundessozialgericht zu den Verfahren B 12 KR 15/18 R und B 12 KR 16/18 R folgende Mitteilung über die Sitzung vom 1. April 2019 veröffentlicht:

„Auf den Hinweis des Senats, dass auch nach Übertragung eines Wertguthabens auf die DRV Bund die Einzugsstelle darüber entscheidet, wann und in welcher Höhe der frühere Arbeitgeber seinen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zahlen muss, dass aber die Pflicht des früheren Arbeitgebers zur Tragung von Arbeitgeberanteilen erst zu dem Zeitpunkt entsteht, in dem in der Freistellungsphase die einzelnen Raten des Wertguthabens auszuzahlen sind, haben sich die Beteiligten verglichen.“

Hintergrund

Das den Regelungen zum Modell Zeitwertkonto (§§ 7b ff. SGB IV) zugrundeliegende Wertguthaben wird aus dem durch den Arbeitnehmer angesparten Arbeitsentgelt („Arbeitsentgeltguthaben“) einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gebildet, § 7d Abs. 1 Satz 1 SGB IV.

Umstritten ist die Ermittlung des Arbeitgeberanteils im Wertguthaben. Seit dem sog. Flexi-II Gesetz aus dem Jahre 2009 vertreten die Sozialversicherungsträger den „statischen Wertguthabenbegriff“. Nach dieser Ansicht verändert sich der Gesamtbetrag des Wertguthabens auch dann nicht, wenn in der Freistellungsphase ein höherer Sozialversicherungsbeitrag zu leisten ist, als er in der Ansparphase in das Wertguthaben miteingestellt wurde. Der Arbeitgeber ist also nicht für den gestiegenen Arbeitgeberanteil verantwortlich, ihn trifft keine Nachschusspflicht. Die Finanzierung der Differenz zwischen dem während der Ansparphase eingestellten und dem in der Freistellung tatsächlich zu zahlenden Arbeitgeberanteil ist aus dem Arbeitsentgeltguthaben des Arbeitnehmers zu entnehmen, das sich entsprechend verringert. Dies führt de facto zu einer Verkürzung der potentiellen Freistellungsphase. Der Arbeitnehmer trägt folglich das volle Risiko steigender Beitragssätze und Betragsbemessungsgrenzen.

Im Gegenzug hat der Arbeitgeber aber auch kein Entnahmerecht, wenn die Arbeitgeberbeiträge, die in der Freistellungsphase abzuführen sind, geringer sein sollten als die, die während der Ansparphase eingestellt wurden. Der nicht als Beitrag benötigte Teilbetrag des Arbeitgeberanteils erhöht demnach das Arbeitsentgeltguthaben des Arbeitnehmers und verlängert die mögliche Freistellungsphase.

Die Ansicht der Sozialversicherungsträger ist in der Literatur nicht unwidersprochen geblieben. Mit dem Argument der fehlenden Sachgerechtigkeit und insbesondere der fehlenden gesetzlichen Legitimation wird hier vielfach ein „dynamischer Wertguthabenbegriff“ vertreten. Die „Dynamik“ besteht darin, dass im Falle einer späteren Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber den auf ihn entfallenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nachträglich anzupassen hat (Nachschusspflicht). Folglich wird das vom Arbeitnehmer angesparte Arbeitsentgeltguthaben bei Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge oder der Beitragsbemessungsgrenzen in der Freistellungsphase nicht belastet.

Dem Arbeitgeber steht im Gegenzug das Recht zu, die während der Freistellungsphase nicht erforderlichen und daher nicht abgeführten Arbeitgeberanteile aus dem Zeitwertkonto zu entnehmen (Entnahmerecht).

Das Problem gewinnt zusätzlich durch die Frage an Schärfe, ob bei einer Ansparung des Zeitwertkontos mit Vergütungsbestandteilen oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze gleichwohl der Sozialversicherungsbeitrag-Arbeitgeberanteil mit in das Wertguthaben eingestellt werden muss. Hierbei verdeutlichen die Konstellationen des Störfalls, d. h. der nicht planmäßigen Inanspruchnahme des Arbeitsentgeltguthabens und der Freistellung die wesentlichen Unterschiede der vertretenen Wertguthabenbegriffe.

Nach Ansicht der Sozialversicherungsträger (statischer Wertguthabenbegriff) ist für Vergütungsbestandteile oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitgeberanteil immer miteinzubringen, obwohl er bei einer regulären Auszahlung als Lohn nicht angefallen wäre. Im Störfall wird die Beitragsdifferenz zwischen dem in der Ansparphase tatsächlich gezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze festgestellt und ist nachträglich zu entrichten (Stichwort: SV-Luft). Die Folge des statischen Wertguthabenbegriffs ist hier, dass die nicht benötigten Arbeitgeberanteile (die regulär auch gar nicht zu zahlen waren) dann nicht entnommen werden dürfen und das angesparte Arbeitsentgeltguthaben des Arbeitnehmers erhöhen. Bei einer planmäßigen Freistellung sind die Arbeitgeberanteile bis zur Höhe der dann maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze aber zu entrichten. Nicht benötigte Arbeitgeberbeiträge kann der Arbeitgeber dann auch hier nicht entnehmen und diese erhöhen somit ebenfalls das Arbeitsentgeltguthaben.

Nach dem dynamischen Wertguthabenbegriff ist bei der Ansparung mit Vergütungsbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze kein Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzustellen. Trotzdem kann in den genannten Konstellationen entsprechend reagiert werden. In der Freistellungsphase kann der Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitgeberbeiträge dann - außerhalb des Wertguthabens - gesondert und entsprechend der Höhe und seiner Verpflichtung zahlen. Im Störfall besteht die nach bestimmten Methoden ermittelte Zahlungspflicht der Sozialversicherungsbeiträge nur für den Teil des Arbeitsentgeltguthabens, der aus Vergütungsbestandteilen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze angespart wurde (SV-Luft).

Diese Arbeitgeberanteile sind nach dem dynamischen Wertguthabenbegriff im Wertguthaben vorhanden und werden dann rückwirkend entrichtet. Wurde das Arbeitsentgeltguthaben lediglich aus Vergütungsbestandteilen über der Beitragsbemessungsgrenze aufgebaut, ist die ermittelte SV-Luft immer Null, d. h. es entstehen keine Sozialversicherungsbeiträge, die einzubringen wären.

Diese Fragen sind insbesondere bei der gesetzlich möglichen Übertragung des Wertguthabens auf einen Folgearbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (vgl. § 7 f SGB IV) von erheblicher Bedeutung.

Bislang besteht weder gesetzliche Klarheit noch ständige Rechtsprechung zur Anwendung des statischen oder dynamischen Wertguthabenbegriffs.

Praxishinweise & Auswirkungen

Die jetzt anhängigen Verfahren betreffen den Fall einer Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund. Mit dem Terminbericht hat das Bundessozialgericht Spannung in Bezug auf das Verständnis des sozialversicherungsrechtlichen Begriffs des Wertguthabens bis zur Veröffentlichung der Entscheidungen in den anhängigen Verfahren aufgebaut. Der Gegenstand und die Formulierung des Berichts können dahingehend ausgelegt werden, dass das Bundessozialgericht den *dynamischen* Wertguthabenbegriff zur Ermittlung herangezogen hat, um damit die Nachschusspflicht des Arbeitgebers bei fehlenden Arbeitgeberbeiträgen zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag in der Freistellung zu begründen. Es bleibt nun abzuwarten, ob das Gericht sich zu der Frage der Ermittlung des Arbeitgeberanteils im Wertguthaben trotz des Vergleichs noch äußern wird.

Der Rückgriff auf den dynamischen Wertguthabenbegriff wäre auch eine unerwartete Änderung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts, da es in seiner Entscheidung aus 2013 (Urteil vom 20. März 2013 – B 12 KR 7/11 R) noch die Auffassung vertrat, dass bei einer Ansparung mit Vergütungsbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitgeberanteil auch mit zu erheben ist. Es bleibt also noch offen, ob die Entscheidungen möglicherweise dem Interesse der Sozialversicherungsträger an der Gewährleistung einer jederzeitigen und ausreichenden Verfügbarkeit des Arbeitgeberanteils und deren Verständnis des Wertguthabenbegriffs direkt entgegenstehen werden und ob durch den Vergleich womöglich eine Tendenz des Bundessozialgerichts zum Gebrauch des dynamischen Wertguthabenbegriffs vermieden wurde.

Von RA Dr. Peter Steinbacher, Tel.: +49 69 9585-5125

E-Mail: peter.steinbacher@pwc.com

RA Rainer Glaschy, Tel.: +49 69 9585-7925

E-Mail: rainer.glaschy@pwc.com

Visa & Immigration

Änderungen der EU-Meldepflichten-Regelungen in Frankreich

Die EU-Meldepflichten-Regelungen werden in Frankreich ab dem 1. Juli 2019 geändert und teilweise gelockert. Für bestimmte Arten von Reisen gelten dann neue Anforderungen. Dazu gibt es eine Erleichterung bei den administrativen Voraussetzungen für den Repräsentanten des französischen Unternehmens.

Grundsätzlich besteht für Unternehmen, die ihre Mitarbeiter innerhalb der EU-Mitgliedstaaten temporär entsenden, die EU-Meldepflicht gemäß der jeweiligen EU-Entsenderichtlinien. Seit der Implementierung der entsprechenden Richtlinie(n) bis 2017 haben nur wenige Länder ihre Regelungen nachgeschärft oder geändert. In Frankreich ist dies anders.

Bereits im September 2018 sind Lockerungen in Kraft getreten, die Unternehmen das Melden erleichtert und die Anzahl der benötigten EU-Meldungen dadurch reduziert haben. Anbei ein Auszug der neuen Regelungen:

- Eine formale Ernennung des Repräsentanten samt unterschriebener Vereinbarung wird ab dem 1. Juli 2019 nicht mehr notwendig sein. Stattdessen müssen die Arbeitgeber, die in Frankreich die sog. SIPSI-Meldung abgeben, detaillierte Angaben zum Repräsentanten machen, die vorher in der Meldung nicht abgefragt wurden.
- Zudem muss zwingend angegeben werden, wo die aufbewahrungspflichtigen Dokumente im Falle einer Inspektion aufbewahrt werden und auf Nachfrage verfügbar sein werden.
- Bislang war das Monats-Brutto-Entgelt des Geschäftsreisenden oder Entsandten in der SIPSI-Meldung anzugeben. Ab dem 1. Juli 2019 wird nun stattdessen der Stundenlohn abgefragt.
- Die zuständigen Behörden sollen für Inspektionen mehr 'gewappnet' werden. Für das Jahr 2019 sind 24.000 Inspektionen bei französischen Unternehmen geplant. Insofern werden sich die Kontrollen ab Juli 2019 verstärken. Dies stellt eine drastische Erhöhung der bisherigen Anzahl von Kontrollen dar. Durch die Verdoppelung der Sanktionen und Bußgelder von beispielsweise 2.000 Euro pro nicht gemeldeten Geschäftsreisenden oder Entsandten bereits ab September 2018 heißt dies, dass ab Juli 2019 tendenziell noch mehr Bußgelder eingetrieben werden. Meldungen von Unternehmen über vermehrt auftretende Sanktionsfälle sind somit zeitnah zu erwarten.

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

Praxishinweise Visa & Immigration

Lange Wartezeiten bei Visumanträgen weiterhin keine Seltenheit

Wie bereits in unserem P&O Newsletter im Juli 2018 berichtet, sind die Wartezeiten für die Beantragung nationaler Visa (Visumtyp D) in zahlreichen deutschen Auslandsvertretungen sehr lang. Daran hat sich in der Zwischenzeit vielerorts wenig geändert. Derzeitig werden beispielsweise Termine zur Vorsprache bei der Auslandsvertretung in New York mit einer Vorlaufzeit von über 3 Monaten vergeben. In der Regel benötigen US-amerikanische Staatsbürger kein Visum zur Arbeitsaufnahme in Deutschland, jedoch gibt es ebenfalls zeitliche Herausforderungen bei der Ausstellung der sog. Fiktionsbescheinigung, die nach Ankunft in Deutschland die Arbeitsaufnahme erlaubt. Die Ausweichoption auf das Arbeitsvisum erweist sich somit nicht als eine praktikable Lösung, da der Prozess unter Umständen noch länger dauert als bei einer Einreise, bei der die Einholung der Fiktionsbescheinigung folgt. Der geplante Einsatz in Deutschland kann sich daher aufgrund der langen Wartezeit auf den Visumtermin nicht selten um Monate verschieben. Dies sollte bei der Planung von Entsendungen oder bei lokalen Einstellungen grundsätzlich berücksichtigt werden und gilt nicht nur für New York oder die USA, sondern ebenfalls für zahlreiche andere Heimatländer.

Zusätzliche Nachweise beim Verlängerungsantrag auf Arbeitserlaubnis seit April 2019 erforderlich

Seit April 2019 müssen Arbeitgeber bei der Antragstellung bezüglich der Arbeitserlaubnis für ihre ausländischen Mitarbeiter berücksichtigen, dass zusätzliche Nachweise benötigt werden. Diese sind in Form von Gehaltsnachweisen sowie -angaben der ersten beiden sowie der letzten beiden Monate vor Antragstellung zu erbringen und gelten somit nur für Verlängerungsanträge. Es soll damit sichergestellt werden, dass die de-facto Gehaltszahlungen mit den Gehaltsangaben beim Erstantrag übereinstimmen. Sollte dies nicht der Fall sein und zeigen sich diesbezüglich Unregelmäßigkeiten bei den Gehaltszahlungen, birgt dies stets das Risiko einer Ablehnung des Antrags.

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 folgenden 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@pwc.com

Reward

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex beschließt neue Kodexreform 2019

Nachdem bereits im Oktober 2018 der Kodex-Entwurf vorgelegt wurde, hat nun die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex am 9. Mai 2019 die neue Fassung des Kodexes (DCGK) beschlossen, die allerdings erst nach Inkrafttreten der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz zur Veröffentlichung eingereicht wird. Dies soll vermeiden, dass nachträglich mögliche notwendige Anpassungen an die neue Fassung des Aktiengesetzes durch das ARUG II vollzogen werden müssen. Nach der Veröffentlichung durch das Ministerium im Bundesanzeiger wird der neue Kodex in Kraft treten und damit die bisher gültige Fassung vom 7. Februar 2017 ablösen. Solange der neue Kodex im Bundesanzeiger noch nicht veröffentlicht ist, bildet die DCGK Fassung vom 7. Februar 2017 weiterhin die Grundlage für die Entsprechenserklärung.

Hintergrund

Zielsetzung der Kodex-Überarbeitung ist es, ein transparentes und nachvollziehbares deutsches Corporate Governance System zu schaffen, um das Vertrauen in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften zu fördern.

Besonders im Fokus der Investoren und der Öffentlichkeit steht die Vorstandsvergütung. Dem zur Folge gibt es aus der geänderten ARUG II, neben den neuen Vorschriften zum „Say on Pay“ durch die Hauptversammlung (§ 120a AktG-E), auch eine erweiterte Anforderung an die Berichterstattung über die Vorstandsvergütung (§ 162 AktG-E) und zusätzlich neue Anforderungen an die Vergütungssysteme (§ 87a AktG-E).

Neben Empfehlungen und Anregungen wird eine neue Kategorie der Grundsätze eingeführt, die die wesentlichen rechtlichen Vorgaben verantwortungsvoller Unternehmensführung darlegen und als Information für Anleger und weitere Stakeholder nutzen soll. Zusätzlich soll der neue Kodex auf die Wiedergabe gesetzlicher Bestimmungen, die nicht die Qualität von Grundsätzen haben, verzichten und stattdessen die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen als Grundsätze hervorheben. Dies soll eine übersichtlichere und prägnantere Form ergeben und zukünftige Änderungen weniger wichtiger gesetzlicher Regelungen reduzieren.

Darüber hinaus dient die aufgabenorientierte Neugliederung des Kodex dazu, diesen lesbarer und verständlicher zu machen.

Wesentliche Änderungen zur Vorstandsvergütung

Die neue Fassung des DCGK liegt derzeit noch in der Entwurfsfassung vor. Unter der Annahme, dass dieser zum aktuellen Stand unverändert als neue Fassung des DCGK übernommen wird, ergeben sich die im Folgenden in Auszügen dargestellten Änderungen.

Eine weitere Neufassung betrifft die Regelung zur Vorstandsvergütung, die laut Anforderung von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG-E zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen sollte. Die Ziel-Gesamtvergütung wird mit einer Maximalvergütung (Cap) erweitert. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Aufgabe, den Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung markt- und aufgabenspezifisch festzulegen. Die variable Vergütung muss zudem im Zusammenhang mit der Zielerreichung im Vorfeld festgelegt werden und darf nachträglich nicht verändert werden. Vorstandsmitglieder sollen nun überwiegend ihre langfristig variablen Vergütungsbeträge in Aktien der Gesellschaft anlegen oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Darüber hinaus sollte man darüber nachdenken, bereits in den Anstellungsverträgen zu vereinbaren, in begründeten Fällen variable Vergütungskomponenten einzubehalten oder gar zurückzufordern (Clawback).

Darüber hinaus wurde die Change-of-Control-Klausel abgeschafft, daher sollten keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrages durch das Vorstandsmitglied auf Grund eines Kontrollwechsels vereinbart werden.

Der Kodex spricht überdies die Empfehlung aus, die Vertragszeit bei erstmaliger Bestellung von Vorständen auf drei Jahre zu begrenzen.

Die Kodex-Reform beinhaltet auch eine Vereinfachung der Berichterstattung über Corporate Governance, die die bisherige Empfehlung zum Corporate Governance Bericht nach Ziff. 3.10 DCGK 2017 abschafft. § 289f Abs. 2 Nr. 2 HGB verlangt, dass relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, in die Erklärung zur Unternehmensführung mit aufgenommen werden. Des Weiteren wird festgelegt, dass Vorstand und Aufsichtsrat jährlich einen Vergütungsbericht nach den gesetzlichen Bestimmungen ausarbeiten sollen. Der Kodex verzichtet somit nunmehr auf Empfehlungen zur Berichterstattung über die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, einschließlich der Mustertabellen.

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

E-Mail: pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com

Johannes Reich, Tel.: +49 69 9585-3667

E-Mail: johannes.reich@pwc.com

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

E-Mail: manon.dittmer@pwc.com

Services

HR Assurance & Compliance Services: Kostenstrukturen innerhalb der Personalprozesse

Durch den stetig wachsenden und rasant ansteigenden Wettbewerbsdruck ist es für Unternehmen unerlässlich, die genaue Kostenstruktur im Auge zu behalten. Aufgrund der kontinuierlichen globalen, regulatorischen und technologischen Veränderungen werden Unternehmen vor immer neuere und komplexere Herausforderungen gestellt und müssen zwangsläufig Prozesse optimieren und auch ihre Effizienz steigern, um weiterhin wettbewerbstauglich agieren zu können. Gerade HR, als immer wichtiger werdendes Managementinstrument ist hier elementar zu betrachten.

Ein ausschlaggebender Hebel für die Optimierung der Kostenstruktur innerhalb eines Unternehmens sind die Analyse, Identifikation und Ausgestaltung einer effizienten und zugleich effektiven Prozesskostenplanung. Prozesskosten sind jene Kosten, welche zuvor definierten Aktivitäten bzw. Prozessen entsprechend ihrer Beanspruchung innerhalb der Leistungserbringung zugerechnet werden können. Bei der Prozesskostenrechnung wird der Versuch unternommen, eine exakte Zurechnung der Gemeinkosten zu den verursachenden Aktivitäten vorzunehmen. Erschwert werden die Aufschlüsselung, Identifikation und Zurechnung der Prozesskosten beispielsweise im Personalbereich durch die stetig wachsende Variantenvielfalt der Leistungserbringung in Relation zum steigenden Aufwand für die Planung und Steuerung der Prozesse. Oftmals ist es beispielsweise eine Herausforderung die Kosten der verschiedenen Recruiting-Kanäle zu quantifizieren um evtl. Synergien zu ermitteln und effizient nutzen zu können. Um eine nachvollziehbare und verlässliche Ermittlung der Prozesskosten innerhalb des Personalbereiches zu gewährleisten, ist es unerlässlich, nachfolgende Regularien im Vorfeld abzugrenzen und der Best Practice folgend auszugestalten.

Ein auf ihr Unternehmen maßgeschneiderter Prozess in Einklang mit der Beachtung neuer Branchentrends, Gesetze und Regularien zeigt nur einen kleinen Ausschnitt der in unserem Portfolio befindlichen Werkzeuge auf dem Weg zu mehr Effizienz auf.

Unsere HR-Services helfen und unterstützen Sie bei der Analyse, Identifikation und Optimierung Ihrer Personalprozesskosten einschließlich dem Aufzeigen von Fehlleistungskosten.

- Prozessstrukturierung und Verdichtung der Teilprozesse (bspw. Recruiting und Onboarding, HR-Informationssysteme, Personalbetreuung) zu endgültigen Hauptprozessen
- Verbesserung von Prozessabläufen und/oder Einsparung von (unnötigen) Prozessschritten und damit Kapazitäten und Ressourcen sowie Kostenreduzierung je Teilprozess
- Ausarbeitung und Visualisierung der verschiedenen Kostenarten im Personalbereich mit dem Schwerpunkt auf Fehlleistungskosten:
 - direkte Kosten
 - indirekte Kosten
 - versteckte Kosten
- Ausarbeitung und Implementierung geeigneter HR-Controllinginstrumente (KPIs)
- Unterstützung der Ressourcenplanung und -steuerung sowie Transparenz bezüglich Kapazitätsengpässen/Unterauslastung
- Reorganisation und Optimierung der Personalprozesse und somit kostenmäßige Transparenz der Arbeitsabläufe (SOLL-IST-Kostenvergleich)

Wir unterstützen Sie bei der Strukturierung und Bewältigung Ihrer Herausforderungen und bieten individuell zugeschnittene Lösungsansätze hinsichtlich der Optimierung der Kostenstrukturen im Personalbereich an.

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

E-Mail: stephan.weber@pwc.com

Samir Abbou, Tel.: +49 69 9585-2183

E-Mail: samir.abbou@pwc.com

News vom Business Traveller Compliance Team

Ab sofort informiert unser Business Traveller Compliance Team (Theresa Rzeppa – Experte für Visa & Immigration sowie EU-Registrierungen, Simone Kriegel – Experte für Sozialversicherung und Caroline Klotzek – Experte für Prozessdesign, Datenanalyse und Steuern) regelmäßig über aktuelle Themen aus dem Bereich Business Traveller Compliance.

Steuer – Was ist bei Dienstreisen nach Kanada zu beachten?

In 2016 hat die „Canada Revenue Agency (CRA)“ eine Vereinfachungsregelung „Non-Resident Employer Certification program“ für ausländische Arbeitgeber veröffentlicht. Sie beinhaltet auf Antrag eine Erleichterung beim Lohnsteuereinbehalt für ausländische Arbeitgeber mit Geschäftsreisenden nach Kanada.

Die folgenden Szenarien zeigen auf, wann und wie ausländische Arbeitgeber von der Regel profitieren, wenn sie ihren Geschäftsreisenden nach Kanada eine Vergütung für die Tätigkeit in Kanada zahlen:

1. *Mitarbeiter, der auf Dienstreise nach Kanada reist und dafür eine Vergütung erhält, die C\$10.000 oder weniger beträgt.*

Wenn der Mitarbeiter während eines Kalenderjahres weniger als 45 Tage in Kanada arbeitet oder weniger als 90 physische Tage während eines Zwölfmonatszeitraums in Kanada verbringt, ist der ausländische Arbeitgeber nicht verpflichtet, Steuern anzumelden und abzuführen. Außerdem sind auch keine Formulare "T4" bei den kanadischen Behörden einzureichen.

2. *Mitarbeiter, der auf Dienstreise nach Kanada reist und dafür eine Vergütung erhält, die mehr als C\$10.000 beträgt.*

Ähnlich wie im ersten Szenarium, wenn der Mitarbeiter weder die Prüfung "45 Arbeitstage" noch "90 physische Tage" überschreitet, wäre der ausländische Arbeitgeber nicht verpflichtet, Steuern zu zahlen oder eine Steuerbefreiung zu beantragen. Allerdings muss er bestimmte Informationspflichten (Dokumentation der Reisedaten) erfüllen.

3. *Mitarbeiter, der auf Dienstreise nach Kanada reist und sowohl 45 Arbeitstage in Kanada während eines Kalenderjahres als auch 90 physische Tage in einem 12-Monatszeitraum überschreitet.*

In diesem Szenario greift die o. g. Vereinfachungsregel nicht. Infolgedessen ist kanadische Lohnsteuer einzubehalten.

Von Caroline Klotzek, Tel.: +49 30 2636-5484
E-Mail: caroline.klotzek@pwc.com

DSGVO konformes Löschen im HR-Bereich

Über ein Jahr ist es jetzt her, dass die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ihre rechtliche Wirksamkeit entfaltet hat. Viele, damals groß angelegte, Transformationsprojekte zur Erreichung der DSGVO Compliance sind in den betreffenden Unternehmen mittlerweile abgeschlossen oder befinden sich in den letzten Zügen der Umsetzung. Nun ja, zumindest fast – ein Thema stellt viele der Unternehmen weiterhin vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung: die rechtskonforme Löschung personenbezogener Daten. Der technologische Wandel und die damit verbundene verbesserte Rechenleistung und Speicherkapazität ermöglichen es den Unternehmen Daten für eine unbegrenzte Dauer zu speichern. Diese Entwicklung steht im Spannungsfeld mit der Löschpflicht von personenbezogenen Daten, welche von Unternehmen eingehalten werden muss.

Insbesondere HR-Bereiche stehen im Fokus dieser Herausforderung. Personalabteilungen verarbeiten nicht nur „normale“ personenbezogene Daten, sondern auch besonders schützenswerte Kategorien personenbezogener Daten, wie z. B. Gesundheitsdaten und Daten über religiöse Zugehörigkeit. Die Umsetzung der Löschung stellt in der Praxis eine Herausforderung dar, da eben diese Vielzahl an verschiedenen Daten auch unterschiedlichen gesetzlichen Löscho- und Aufbewahrungspflichten unterliegen.

Zur Bewältigung dieser Herausforderung ergibt sich die Notwendigkeit der Erstellung eines Löschkonzepts, z. B. nach DIN 66398, mit Identifikation, Ableitung und Dokumentation der Datenkategorien und Löschfristen sowie dem Beginn dieser Fristen. Bei entsprechendem Umfang sollte eine eigene übergreifende Leitlinie oder Richtlinie zur Erstellung von systemspezifischen Löschkonzepten zu erstellen und intern zu publizieren.

Eine meist noch größere Herausforderung ist die informationstechnische Implementierung des Löschkonzepts in den betreffenden Systemen. Die im HR-Bereich häufig eingesetzten SAP-Produkte müssen zu diesem Zweck mit dem Modul „Information Lifecycle Management“ (ILM) ausgestattet und konfiguriert werden. Auch hier ist Experten-Know-how absolut unerlässlich. Für Fälle, in denen eine Löschung nicht durchgeführt werden kann, z. B. wenn personenbezogene Daten in bestimmten Systemen zwar nicht mehr produktiv verarbeitet werden jedoch noch den gesetzlichen Aufbewahrungsfristen unterliegen, muss eine sogenannte Einschränkung der Verarbeitung möglich sein.

Doch selbst wenn ein Löschkonzept erstellt und technisch umgesetzt wurde, ist es damit noch nicht in Gänze getan. Die DSGVO fordert über den Grundsatz der Rechenschaftspflicht zusätzlich einen Nachweis aller durchgeführten Löschvorgänge, z. B. mittels Log-Files. Da im HR-Bereich großer Unternehmen häufig Betroffenenanfragen von Bewerbern, Mitarbeitern und ehemaligen Mitarbeitern eingehen, sollten darüber hinaus auch dokumentierte Prozesse eingerichtet werden, die eine DSGVO konforme Bearbeitung von Betroffenenanfragen auf Löschung sicherstellen.

Wie kann PwC helfen?

Unternehmen, die mit diesen Anforderungen konfrontiert sind, bieten wir eine vollumfängliche Projektunterstützung in jedem der genannten Themenbereiche an, von der Strategie über die Konzeption bis hin zur technischen Implementierung. Mit unserer langjährigen, branchenübergreifenden Expertise und unseren hochspezialisierten interdisziplinären Beratungsteams begleiten wir die Umsetzung der Datenschutzanforderungen bis hin zur Erreichung der DSGVO Compliance. Unsere Ansprechpartner freuen sich bei konkreten Anfragen Hilfestellung geben zu können:

Von Christian Bartmann, Tel.: +49 69 9585-2848

E-Mail: christian.bartmann@pwc.com

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

E-Mail: stephan.weber@pwc.com

Veranstaltungen

Road Show

P&O Roadshow HR Updates für geschäfts- und aufsichtsführende Organe

5. September 2019, Hamburg
11. September 2019, Stuttgart
12. September 2019, Frankfurt am Main
19. September 2019, Berlin
20. September 2019, Düsseldorf
25. September 2019, München

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich auf den neuesten Stand zu bringen und Ihre Fragen mit unseren Experten und den anderen Unternehmensvertretern zu diskutieren.

Weitere Details zur Agenda, zu den Terminen und zur Anmeldung finden Sie über die oberen Menüpunkte.

Wir würden uns freuen, Sie oder einen anderen Vertreter Ihres Hauses auf einer der Veranstaltungen begrüßen zu dürfen!

Anmeldung: www.pwc-events.com/PandORoadshow

Aktuelles zur Lohnsteuer 2019

12. September 2019 von 14:30 - 17:00 Uhr in Hannover

Das Lohnsteuerrecht ist einem ständigen Wandel unterworfen, sei es in Bezug auf Reisekosten, Firmenwagenbesteuerung, Elektromobilität oder Betriebsveranstaltungen.

Wir informieren Sie daher über die aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung und der Rechtsprechung seit dem 1. Januar 2019 und werden darüber hinaus auch auf Verwaltungsanweisungen zur Lohnsteuer eingehen und Hinweise zu deren Umsetzung und Gestaltung geben.

Insbesondere möchten wir folgende Themen mit Ihnen diskutieren:

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

Bringen Sie sich auf den neuesten Stand und nutzen Sie die Gelegenheit, sich mit unseren Experten und den anderen Teilnehmern auszutauschen.

Anmeldung: <http://www.pwc-events.com/aktuelleszurlohnsteuer>

Seminar

Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht bei befristeter Auslandsbeschäftigung

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/>

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

Düsseldorf

Petra Raspels
Tel.: +49 211 981-7680
petra.raspels@pwc.com

München

Matthias Schmitt
Tel.: +49 89 5790-6308
matthias.schmitt@pwc.com

Frankfurt am Main

Aline Kapp
Tel.: +49 69 9585-6469
aline.kapp@pwc.com

Hamburg

Manuela Vickermann
Tel.: +49 40 6378-2396
manuela.vickermann@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux
Tel.: +49 711 25034-3450
therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Lohnsteuer

Franziska Althaus
Tel.: +49 69 9585-1466
franziska.althaus@pwc.com

RA Gero Björn Dollmeier
Tel.: +49 30 2636-5639
gero.bjoern.dollmeier@pwc.com

Arbeitsrecht

RA Constanze Mercedes Merkelbach **Peter Steinbacher**
Tel.: +49 40 6378-1362
constanze.mercedes.merkelbach@pwc.com peter.steinbacher@pwc.com

RA Rainer Glaschy
Tel.: +49 69 9585-7925
rainer.glaschy@pwc.com

Sozialversicherung

Juliette Leybold
Tel.: +49 69 9585-2121
juliette.leybold@pwc.com

Visa & Immigration

Theresa Anna Rzeppa
Tel.: 49 69 9585 5162
visa.immigration.germany@pwc.com

Reward

Pia Pleines-Müller
Tel.: +49 89 5790-6808
pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com

Johannes Reich
Tel.: +49 69 9585-3667
johannes.reich@pwc.com

Manon Dittmer
Tel.: +49 40 6378-1091
manon.dittmer@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

RA Peter Steinbacher
Tel.: +49 69 9585 5125
peter.steinbacher@pwc.com

Service

Stephan Weber
Tel.: +49 711 25034-1750
stephan.weber@pwc.com

Samir Abbou
Tel.: +49 69 9585-2183
E-Mail: samir.abbou@pwc.com

Caroline Klotzek
Tel.: +49 30 2636-5484
caroline.klotzek@pwc.com

Christian Bartmann
Tel.: +49 69 9585-2848
E-Mail: christian.bartmann@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

Bestellung und Abbestellung

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

Wenn Sie People & Organisation News abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:
unsubscribe_peope_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 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.