



Inhalt

Betriebliche Altersversorgung	2
Stand des Sozialpartnermodells, Betriebsrentenstärkungsgesetz, Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung, Opt-Out-Modelle	2
Hinterbliebenenleistung bei Eheschließung vor Vollendung des 62. Lebensjahres	4
Visa & Immigration	6
Integrationskurse des BAMF.....	6
Sprachnachweis bei Ehegattennachzug – wer, warum, wann?	7
Arbeitsrecht	9
„Hitzefrei“ aus der arbeitsrechtlichen Perspektive.....	9
Neue Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes zur Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat (Arbeitsrecht).....	11
Lohnsteuer	13
Grundsatzurteile zum neuen Reisekostenrecht.....	13
Steuerfreie Leistungen nach § 3 Nr. 15 EStG.....	16
Reward & Benefits	19
PwC Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungsstudie 2019 Dax, MDax, SDax und TecDax.....	19
Veranstaltungen	21
Tagung.....	21
Executive Breakfast	22
Workshop.....	23
Weitere Veranstaltungen.....	23
Über uns	24
Ihre Ansprechpartner	24
Ihre Fachansprechpartner.....	24
Redaktion	25
Bestellung und Abbestellung	26

Betriebliche Altersversorgung

Stand des Sozialpartnermodells, Betriebsrentenstärkungsgesetz, Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung, Opt-Out-Modelle

Seit nunmehr über anderthalb Jahren ist es den Sozialpartnern möglich, mittels Tarifvertrag eine betriebliche Altersversorgung als sog. „reine Beitragszusage“ zu gestalten. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendung dieser Tarifnormen vereinbaren. Dies sollte nach Vorstellung der Bundesregierung vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die verhältnismäßig selten einer Tarifbindung unterliegen, dafür sorgen, dass die betriebliche Altersversorgung als starke zweite Säule neben die gesetzliche und private Altersversorgung treten kann.

Das Heft des Handelns legte der Gesetzgeber damit zu Beginn des vergangenen Jahres in die Hände der Tarifvertragsparteien.

Neue Möglichkeiten durch das BRSBG

Seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSBG) am 1. Januar 2018 ist es Arbeitgebern möglich, sich durch Tarifvertrag (oder aufgrund eines Tarifvertrages) in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Leistung von Beiträgen zum Aufbau einer Betriebsrente zu verpflichten, ohne dabei gegenüber den Arbeitnehmern Mindestrentenleistungen garantieren zu müssen. Auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendung solcher Tarifverträge vereinbaren (§ 24 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)). Die Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Zahlung von Beiträgen an eine Versorgungseinrichtung gemäß des neuen § 22 BetrAVG. Für die Beitragszusage können Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen als Durchführungswege genutzt werden, diese dürfen aber keine Leistungen garantieren. Anwartschaften aus der reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmer das Recht, die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen oder, wenn der neue Arbeitgeber ebenfalls betriebliche Altersversorgung über eine § 22-Einrichtung durchführt, das gebildete Versorgungskapital auf diese übertragen zu lassen.

Ebenfalls neu eingeführt wurde die Möglichkeit für die Tarifpartner, sog. „Optionssysteme“ für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens einzuführen. Hierbei sollen Entgeltansprüche, welche auf einem Tarifvertrag beruhen, „automatisch“ bis zu einer festgelegten Grenze der Entgeltumwandlung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zugeführt werden. Arbeitnehmer können diesem Vorgehen widersprechen. Tun sie dies nicht, entstehen durch dieses „Opt-Out“-Modell Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung zugunsten dieses Arbeitnehmers. Auch diesen neuen Gesetzesmechanismus dürfen nicht tarifgebundene Arbeitgeber durch Vereinbarung zur Anwendung bringen.

Kleine Anfrage der GRÜNEN vom 12. April 2019 (BT-Drs. 19/9361)

Mit ihrer Anfrage vom 12. April 2019 bat die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Bundesregierung um Auskunft über den Stand des Sozialpartnermodells sowie um Angaben zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung fast anderthalb Jahre nach dem Inkrafttreten des BRSG.

Die Antwort der Bundesregierung vom 30. April 2019 (BT-Drs. 19/9796) zeichnet ein recht ernüchterndes Bild: Zwar erhöhte sich die Anzahl der Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung zuletzt – jedoch geschah dies nicht so stark wie der Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, sodass der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung von 58,9 % im Jahr 2013 auf 55,6 % im Jahr 2017 sank.

Zudem existierten nach Angabe der Bundesregierung mit Stand am 30. April 2019 in der Bundesrepublik noch keine Tarifverträge, welche von der Möglichkeit Gebrauch machten, das Sozialpartnermodell mit der reinen Beitragszusage einzuführen. Zumindest der Begriff „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ finde sich derzeit in 27 Tarifverträgen. Zudem sei sich die Bundesregierung der Skepsis der Gewerkschaften sowie der Belegschaften durchaus bewusst. Mit der „neuen Betriebsrente“ wolle man keineswegs eine garantierte Altersversorgung implementieren, sondern vielmehr ein zusätzliches Angebot an diejenigen Sozialpartner richten, welche „Garantien nicht nur als Schutz, sondern als Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten oder als Hemmnis für den Einstieg in die betriebliche Altersversorgung empfinden.“

Das erste Sozialpartnermodell steht noch aus

Es bleibt somit vorerst bei dem Status Quo des Wartens auf das erste Sozialpartnermodell. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände benötigen weiterhin Vorbereitungszeit auf diesen „sozialpolitischen Mondlandungsmoment“ (BaFin-Präsident Felix Hufeld am 7. März 2019 beim Kongress des Eberbacher Kreises „Sozialpartnermodelle jetzt!“ in Berlin). Demgegenüber zeigen sich die Versicherer bereits startklar. Entsprechende Produkte seien bereits entwickelt.

Vorbereitung auch in den Unternehmen erforderlich

Auch wenn die Realisierung eines Sozialpartnermodells nach dem neuen BRSG bislang noch aussteht, ist es für Arbeitgeber bereits jetzt an der Zeit, sich zunächst zielgerichtet über die Möglichkeiten und ggf. auch die Sinnhaftigkeit der Umsetzung dieses Modells im eigenen Unternehmen zu informieren und beraten zu lassen. Für den Fall einer beabsichtigten Einführung des Sozialpartnermodells bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern, etwa über die Vereinbarung der Anwendbarkeit eines solchen BRSG-Tarifvertrages, sollte darüber hinaus auch über die rechtlichen Implikationen beispielsweise für hergebrachte und im Unternehmen praktizierte Wege der betrieblichen Altersversorgung Klarheit herrschen (Stichwort „Harmonisierung“).

Wir beraten und unterstützen Sie gerne im Hinblick auf ihre Fragen zum Sozialpartnermodell und zum BRSg. Mit unserem interdisziplinären Team beleuchten wir für Sie nicht nur die rechtlichen, sondern auch die betriebswirtschaftlichen Hintergründe Ihrer Fragen und Vorhaben.

Von RA Elisabeth Alison Sechtem, Tel.: +49 40 6378-1585;

E-Mail: elisabeth.alison.sechtem@pwc.com

und

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

E-Mail: peter.steinbacher@pwc.com

Hinterbliebenenleistung bei Eheschließung vor Vollendung des 62. Lebensjahres

Die Frage, unter welchen Bedingungen eine Hinterbliebenenversorgung eingeschränkt bzw. ausgeschlossen werden kann, tritt überwiegend im Zusammenhang mit Direktzusagen auf und beschäftigt häufig die Gerichte. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) sich inzwischen mehrfach zu den sogenannten „Späteheklauseln“ geäußert, gleichwohl sind immer noch diverse Fragen ungeklärt bzw. die Linie des BAG ist nicht unbedingt immer vorhersehbar.

Während das BAG zuletzt zugunsten der hinterbliebenen Klägerin entschieden hatte (Urteil vom 19. Februar 2019, Az. 3 AZR 150/18; siehe P&O Newsletter 3/Mai 2019), urteilte es in der hier dargestellten Entscheidung (BAG, Urteil vom 22. Januar 2019 – 3 AZR 560/17) zugunsten der Arbeitgeberin.

Sachverhalt

Im Jahr 2013 begründete der Kläger mit dem 1943 geborenen und inzwischen verstorbenen Arbeitnehmer der Beklagten eine eingetragene Lebenspartnerschaft. Zu diesem Zeitpunkt war der ehemalige Mitarbeiter der Beklagten bereits 70 Jahre alt. Da sein Arbeitsverhältnis kurz nach Vollendung des 62. Lebensjahres altersbedingt geendet hatte, befand er sich schon seit ca. 8 Jahren im Ruhestand. Seit Eintritt in den Ruhestand bezog der ehemalige Arbeitnehmer eine betriebliche Altersrente.

Rechtsgrundlage für die Betriebsrente war eine Betriebsvereinbarung (BV). § 7 Abs. 1 der BV sah vor, dass der Mitarbeiter mit Vollendung des 62. Lebensjahres und mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb eine Altersrente erhält. Unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 2 BV sollte auch ein vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand möglich sein. Zudem sollte die Witwe/der Witwer eines Mitarbeiters gem. § 10 Abs. 1 BV eine Rente erhalten, wenn die Ehe nicht gem. § 10 Abs. 2 BV nach Vollendung des 62. Lebensjahres geschlossen wurde.

Nach dem Tod seines Lebenspartners forderte der Kläger die Zahlung einer betrieblichen Hinterbliebenenrente.

Entscheidung des BAG

Während die Vorinstanzen zu Gunsten des Klägers entschieden, verneinte das BAG einen Anspruch des Klägers. Es wies zunächst auf die bereits bekannte Tatsache hin, dass eine eingetragene Lebenspartnerschaft behandelt werden müsse, als wäre sie eine Ehe. Andernfalls liege eine unzulässige Diskriminierung vor. Auch wenn die Versorgungszusage nur Witwe/Witwer als Hinterbliebenen erwähnt, fällt ein eingetragener Lebenspartner gleichermaßen in den Kreis der Versorgungsberechtigten.

Allerdings bestehe vorliegend für den Kläger kein Anspruch auf Zahlung einer Hinterbliebenenrente, da die eingetragene Lebenspartnerschaft erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Eine sogenannte „Späteheklausel“, wie sie in der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung vereinbart war, sei zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i. S. d. § 1, § 3 Abs. 1 S. 1 AGG. Sie sei jedoch nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt, wenn sie an die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung anknüpft. Es sei ein legitimes Ziel, den unternehmerischen Belangen einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung durch die Begrenzung der Leistungspflichten in Versorgungsordnungen Rechnung zu tragen. Es sei daher ebenfalls angemessen, die Späteheklausel an die in der Versorgungsordnung enthaltene feste Altersgrenze anzuknüpfen.

Nicht erforderlich sei es jedoch, dass die zeitliche Begrenzung der Eheschließung an die gesetzliche Regelaltersgrenze anknüpft.

Auch hält das BAG weder einen Verstoß gegen das AGG noch gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 75 BetrVG dadurch für gegeben, dass Vorruheständler noch einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwerben können, während dies Mitarbeitern, die erst nach der Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand treten und erst danach heiraten, nicht möglich ist.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das BAG knüpft mit der Entscheidung an die bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Späteheklauseln an. Entscheidend für deren Zulässigkeit ist, dass sie sich an betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzipien orientieren. Das ist stets gegeben, wenn sie auf eine in der Versorgungsordnung enthaltene feste Altersgrenze zur Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung abstellen.

Für Arbeitgeber ist insbesondere die Feststellung des BAG positiv, dass die feste Altersgrenze nicht an das gesetzliche Renteneintrittsalter gekoppelt sein muss und auch eine feste Altersgrenze, die auf die Vollendung des 60. oder eines späteren Lebensjahres abstellt, regelmäßig nicht dazu führt, dass keine betriebliche Altersversorgung mehr vorliegt.

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

Visa & Immigration

Integrationskurse des BAMF

Das Erlernen der Landessprache sowie ein Verständnis für Land und Kultur bezeichnen einen wichtigen Schritt im Integrationsprozess von Migranten in Deutschland. Dieser kann von einem speziell ausgerichteten Integrationskurs des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) begleitet werden.

Die Integrationskurse des BAMF richten sich an alle Zuwanderer nach § 44 Abs. 4 AufenthG. Er vermittelt neben Sprachkenntnissen insbesondere auch Allgemeinwissen über das Land als solches. Neben einigen gesetzlich vorgeschriebenen Teilnahmeverpflichtungen, liegt die Entscheidung über die Teilnahmeberechtigung am Integrationskurs nach entsprechender Antragstellung bei dem BAMF. Zu Beginn wird ein individueller Einstufungstest durchgeführt, der dazu dient, dem Teilnehmer einen passenden Kurs zuzuteilen. Neben den individuellen Sprachkenntnissen können bei der Platzvergabe auch besondere Zielgruppen (z. B. Intensivkurs, Jugendintegrationskurs; siehe § 13 IntV) und zeitliche Einschränkungen (z. B. Abendkurse) berücksichtigt werden.

Der Kurs ist unterteilt in einen Sprachkurs (i. d. R. 600 Unterrichtseinheiten (nachfolgend UE); Abweichungen bei Kursen für besondere Zielgruppen), der sich aus sechs Modulen zusammensetzt und dazu dient einen Wortschatz für Alltag und Arbeitswelt aufzubauen sowie einen Orientierungskurs (100 UE), in welchem insbesondere das deutsche Gesellschafts- und Rechtssystem thematisiert werden. Ersterer wird mit dem Sprachniveau B1 und dem „Deutschtest für Zuwanderer“ (DTZ) abgeschlossen, letzterer mit dem Test „Leben in Deutschland“ (LiD). Der erfolgreiche Kursabschluss wird mit dem „Zertifikat Integrationskurs“ bescheinigt.

Die Kosten für den Integrationskurs werden i. d. R. zur Hälfte vom BAMF übernommen und zur anderen Hälfte vom Teilnehmer selbst getragen. In bestimmten Fällen (siehe § 9 Abs. 2 IntV) kann auch eine Kostenbefreiung beantragt werden. Nach erfolgreichem Kursabschluss innerhalb von zwei Jahren nach dem ersten Ausstellen der Teilnahmeberechtigung kann eine Kostenrückerstattung über 50 % der selbstgezahlten Beiträge beantragt werden. Pro Unterrichtseinheit ist aktuell ein Beitrag von EUR 1,95 zu zahlen; für die üblichen 700 UE entstünden folglich Selbstkosten in Höhe von EUR 1.365,00.

Weiterführende Informationen zu den Integrationskursen finden Sie auf der Webseite des BAMF in deutscher Sprache unter:

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html>

und in englischer Sprache unter:

<http://www.bamf.de/EN/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html>

Praxishinweise Visa & Immigration

Die Kursanbieter sind vor allem Sprachschulen und Volkshochschulen und können über das WebGIS¹ System des BAMF aufgefunden werden. Es ist zu beachten, dass sich aufgrund der verschiedenen Faktoren für die Kurswahl (individuelles Sprachniveau, Veranstaltungsort, Kurszeiten, etc.) unter Umständen Wartezeiten für einen passenden Kursplatz ergeben. Die kurzfristige Verfügbarkeit von freien Plätzen ist vor allem über telefonische Nachfrage in Erfahrung zu bringen.

Es ist außerdem möglich, Kursabschnitte zu überspringen und zu wiederholen. Bei bereits vorhandener ausreichender Sprachkenntnisse kann beispielsweise auch der Orientierungskurs ohne vorherigen Sprachkurs absolviert werden. Ebenso kann die Sprachprüfung (DTZ) bei geeignetem Sprachniveau ohne den Besuch aller Kursmodule angetreten werden.

Von Nadine Heiden, Tel.: +49 69 9585-5691,
E-Mail: nadine.heiden@pwc.com

Sprachnachweis bei Ehegattennachzug – wer, warum, wann?

Im Rahmen des Ehegattennachzugs muss der Ehepartner zum Erhalt seines deutschen Visums oftmals einfache Deutschkenntnisse, sogenannte Grundkenntnisse, nachweisen können. Dieser Nachweis muss sogar noch im Heimatland und somit vor der Einreise nach Deutschland erfolgen.

Ob eine ausländische Person zu ihrem Ehepartner nach Deutschland zieht, ihren Partner erst in Deutschland heiratet oder zusammen mit ihrem Ehegatten nach Deutschland kommen möchte, um dort zu leben – in der Regel muss zum Erhalt des für einen längerfristigen Aufenthalts in Deutschland notwendigen Visums ein entsprechender Sprachnachweis erbracht werden.

Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass der Ehegatte von Anfang an selbstständig am gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann, da die Beherrschung der Landessprache „eine elementare Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in die deutsche Gesellschaft“² ist.

Einfache Deutschkenntnisse bzw. Grundkenntnisse der deutschen Sprache liegen vor, wenn eine Person in der Lage ist, alltägliche Ausdrücke und einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden. Dies ist z. B. der Fall, wenn ein Einkauf oder eine einfache Wegbeschreibung in deutscher Sprache durchgeführt oder verstanden werden kann. Des Weiteren sollte die Person sich selbst und andere vorstellen sowie einfache Fragen zu ihren persönlichen Daten beantworten können. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass der Kommunikationspartner Willens sein muss, langsam und deutlich zu sprechen sowie unter Umständen unterstützend mitzuwirken. Des Weiteren sollten auch die grundlegenden deutschen Schreibkenntnisse beherrscht werden, um z. B. ein Formular ausfüllen zu können.

¹ <http://webgis.bamf.de/BAMF/control.jsessionid=E17268DC1E68B1B30CF804757C84842F?Cmd=ShowFastSearch&stepId=1520938800097>

² <http://www.bamf.de/DE/Migration/EhepartnerFamilie/ehepartnerfamilie-node.html>, 20.08.2019

Als Nachweis der Beherrschung einfacher Deutschkenntnisse bzw. Grundkenntnisse der deutschen Sprache wird ein Sprachzertifikat mit der Kompetenzstufe A1 oder höher nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen anerkannt. Zu beachten ist, dass das Sprachzertifikat von der „Association of Language Testers in Europe“ (ALTE) anerkannt sein muss. Dies ist zurzeit u. a. beim Sprachkurs „Start Deutsch 1“ des Goethe-Institutes oder der telc GmbH der Fall.

Dieser Nachweis muss mit Antrag des Visums bei den deutschen Auslandsvertretungen im Heimatland des Antragstellers vorgelegt werden.

Praxishinweise Visa&Immigration

Die für den Erhalt des Sprachzertifikates mit der Kompetenzstufe A1 erforderlichen Sprachkenntnisse können aus einem breiten Angebot an Lehrmaterialien gewonnen werden. Klassischerweise kann ein Sprachkurs besucht (eine Liste mit Informationen zu solchen Sprachkursen findet sich u. a. auf der Seite des Goethe-Institutes) oder ein Fernstudienkurs belegt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, sich die erforderlichen Sprachkenntnisse in Eigenregie mit Hilfe verschiedener Lehrmaterialien anzueignen. Dazu gehören insbesondere zahlreiche Angebote im Internet, Skripten und Radioprogramme (u. a. das der Deutschen Welle).

Ausnahmen zum Sprachnachweis bei Ehegattennachzug bestehen unter den folgenden, nicht kumulativ vorliegend müssenden, Voraussetzungen:

- Der Ehepartner ist EU-Bürger oder hat von seinem bzw. ihrem Recht auf Freizügigkeit als Deutscher Gebrauch gemacht;
- Ein Spracherwerb im Ausland ist nicht möglich, nicht sinnvoll oder trotz aller Bemühungen nicht innerhalb eines Jahres erfolgreich (gilt nur für die anschließende Einwanderung deutscher oder türkischer Staatsangehöriger mit einem Anspruch aus dem Assoziierungsabkommen EWG – Türkei);
- Der Erhalt eines Nachweises ist aufgrund einer körperlichen oder geistigen Erkrankung oder Behinderung nicht möglich;
- Der Besitz eines Hochschulabschlusses und der damit verbundenen Wahrscheinlichkeit aufgrund der Sprachkenntnisse eine Stelle in Deutschland zu finden (erkennbar geringer Integrationsbedarf);
- Es wird kein dauerhafter Aufenthalt in Deutschland angestrebt;
- Der Ehepartner ist Inhaber einer Blauen Karte EU;
- Der Ehepartner ist Inhaber eines der folgenden Aufenthaltstitel:
 - Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte,
 - Aufenthaltstitel zum Zweck der Forschung,
 - Aufenthaltstitel für eine selbständige Tätigkeit,
 - Aufenthalt aus humanitären Gründen,
 - Aufenthaltserlaubnis für in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union langfristig Aufenthaltsberechtigte.
- Der Ehepartner ist ein Bürger Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, der Vereinigten Staaten von Amerika, Andorras, Honduras, Monacos oder San Marinos;
- Die Gründe, warum der Spracherwerb unmöglich ist, können erklärt werden und rechtfertigen einen Härtefall.

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 Nicole Eggert, Tel.: +49 40 6378-1092

E-Mail: nicole.eggert@pwc.com

Arbeitsrecht

„Hitzefrei“ aus der arbeitsrechtlichen Perspektive

Des einen Freud – des anderen Leid; Temperaturen über 35 Grad Celsius in weiten Teilen Deutschlands bescheren Freibädern und Eiscafés Rekordumsätze, während viele Beschäftigte in den Sommermonaten unter der Hitze ächzen. Nicht nur unter Beschäftigten, die ihre Arbeit unter freiem Himmel verrichten, sondern auch unter Mitarbeitern mit Bürotätigkeiten, wird in den Sommermonaten die Forderung nach „Hitzefrei“ laut. Doch besteht eine Pflicht der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter bei außergewöhnlich hohen Temperaturen von der Arbeit freizustellen? Und dürfen Arbeitnehmer andersherum gefragt, ihre Arbeit falls keine hitzebedingte Freistellung erfolgt, selbstständig niederlegen?

Das deutsche Arbeitsrecht kennt keine zwingenden Vorschriften, die den Arbeitgebern eine Pflicht zu bestimmten Schutzmaßnahmen gegen hohe Temperaturen an den Arbeitsplätzen auferlegen. Gleichwohl trifft den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Fürsorge gegenüber seinen Beschäftigten, was insbesondere dazu führt, dass er für gesundheitlich unbedenkliche Arbeitsbedingungen zu sorgen hat.

Vorgaben des Arbeitsschutzrechts

Eine Konkretisierung schafft an dieser Stelle die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A3.5, die von dem, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales angehörigen Ausschuss für Arbeitsstätten erlassen wurde. Bei den ASR handelt es sich um eine arbeitswissenschaftliche Empfehlung, die rechtlich nicht bindend ist. Die ASR A3.5 bestimmt in ihrem Abschnitt 4.2 Abs. 3, dass die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26 Grad Celsius nicht überschreiten soll. Nach Abschnitt 4.4 Abs. 2 der Technischen Regel müssen bei einer Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von 30 Grad Celsius wirksame Maßnahmen getroffen werden, welche die hitzebedingte Belastung der Beschäftigten reduzieren. Dabei sollen technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen gegenüber personenbezogenen Maßnahmen zur Verminderung der temperaturbedingten Belastungen vorrangig getroffen werden. Bei Überschreitung einer Lufttemperatur von 35 Grad Celsius im Raum ordnet Abschnitt 4.4 Abs. 3 der ASR A3.5 die generelle Ungeeignetheit des Raumes als Arbeitsraum an, wenn nicht durch bestimmte Schutzmaßnahmen technischer und organisatorischer Art die Temperatur erträglich ausgestaltet werden kann.

Zwar stellen die Empfehlungen der ASR A3.5 keine rechtlich bindenden Bestimmungen dar, doch kann bei außergewöhnlicher Hitze eine Handlungspflicht des Arbeitgebers aus § 616 Abs. 1 BGB hergeleitet werden. Demnach hat der Arbeitgeber Arbeitsräume so einzurichten und zu unterhalten, dass die Arbeitnehmer vor Gefahren für die Gesundheit geschützt sind.

Umsetzung in der Praxis

Die Vorgaben der ASR A3.5 bieten den Arbeitgebern einen bunten Blumenstrauß an Maßnahmen, die zur Abmilderung der temperaturbedingten Belastungen bei außergewöhnlich hohen Raum- und Lufttemperaturen getroffen werden können. So kann mit regelmäßiger Lüftung der Räume (insbesondere in den frühen Morgenstunden), der Bereitstellung gekühlter Getränke, der Erlaubnis eines sommerlichen Outfits der Beschäftigten oder der Verlagerung der Arbeitszeit in die Morgen- und Abendstunden den temperaturbedingten Belastungen entgegengewirkt werden.

Personenbezogene Schutzmaßnahmen, die nach der ASR A3.5 erst nachrangig zu ergreifen sind, können Maßnahmen zum individuellen Schutz besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen (ältere Arbeitnehmer, Schwangere) sein.

Recht zur „Selbstfreistellung“ nur in Ausnahmefällen

Kann auch über die Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers die Luft- oder Raumtemperatur nicht erträglich gestaltet werden oder trifft der Arbeitgeber keine geeigneten Maßnahmen, wird die Forderung nach „Hitzefrei“ seitens der Belegschaft regelmäßig lauter.

Dabei ist zunächst festzuhalten, dass die Beschäftigten nur in extremen Sonderfällen die Arbeitsleistung von sich aus verweigern dürfen. Ein solches Recht wäre nur dann anzunehmen, wenn bei gewöhnlicher Weiterarbeit aufgrund der hohen Temperatur ein ernsthafter Gesundheitsschaden eintreten würde. Sollte eine derartige Gesundheitsgefahr nicht bestehen, riskieren Beschäftigte, die die Arbeitsleistung von sich aus verweigern, disziplinarische Maßnahmen (z. B. eine Abmahnung).

Fazit

Im deutschen Arbeitsrecht ist ein betriebliches „Hitzefrei“ grundsätzlich nicht vorgesehen. Beschäftigte können der Arbeit temperaturbedingt somit nur dann fernbleiben, wenn der Arbeitgeber dies zuvor ausdrücklich zugelassen hat.

Vorrangig ist der Arbeitgeber nach den Empfehlungen der ASR A3.5 dazu angehalten, geeignete Maßnahmen technischer und arbeitsorganisatorischer Art zu treffen, um die temperaturbedingten Belastungen für die Belegschaft, soweit möglich, zu reduzieren. Gleichzeitig erscheint es für ein positives Image des Arbeitgebers empfehlenswert, wenn dieser die Arbeit bei außergewöhnlicher Hitze nicht „gerade eben erträglich“ ausgestaltet, sondern mittels der in den Empfehlungen der ASR A3.5 vorgesehenen Maßnahmen eine angenehme Arbeitsatmosphäre schafft.

von RA Niklas Brummer, Tel.: +49 211 981-2157
E-Mail: niklas.b.brummer@pwc.com

Neue Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes zur Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat (Arbeitsrecht)

Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern beim Schwellenwert gem. § 1 Abs. 1 Nr. 2 Mitbestimmungsgesetzes („MitbestG“)

Gemäß einem aktuellen Beschluss des Bundesgerichtshofes (BGH) mit Datum vom 25. Juni 2019 hat dieser jüngst entschieden, dass Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung des Schwellenwertes gem. § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG von in der Regel mehr als 2.000 beschäftigten Arbeitnehmern für die Bildung eines paritätisch zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzten Aufsichtsrats zu berücksichtigen sind, wenn das Unternehmen regelmäßig während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt. Es kommt damit maßgeblich darauf an, über welchen Zeitraum die Leiharbeitnehmer im Entleiherunternehmen eingesetzt werden.

Der BGH hat insoweit die Entscheidung der Vorinstanz (OLG Celle, Beschluss vom 07.09.2018, Az.9 W 31/18) bestätigt, wobei sich die Entscheidung des BGH im Einzelnen wie folgt darstellt:

Sachverhalt

Die Antragsgegnerin zu 2., eine GmbH, beschäftigt zum überwiegenden Teil festangestellte Arbeitnehmer sowie daneben im Umfang von etwa einem Drittel der Belegschaft Leiharbeitnehmer, deren Anzahl in Abhängigkeit von der Auftragslage schwankt.

Im Zeitraum von Januar 2017 bis März 2018 lag die Gesamtzahl der bei der Antragsgegnerin zu 2. Beschäftigten, also der fest angestellten Arbeitnehmer und sämtlicher Leiharbeitnehmer, im Durchschnitt stets über 2.000. Bei Berücksichtigung nur der fest angestellten Arbeitnehmer und solcher Leiharbeitnehmer, deren tatsächliche oder prognostizierte Beschäftigungsdauer mehr als sechs Monate betrug, lag sie dagegen stets unter 2.000.

Die Antragsgegnerin zu 1. ist ebenfalls eine GmbH, die die Antragsgegnerin zu 2. beherrscht. Der Gesamtbetriebsrat der Antragsgegnerin zu 2. beantragte die Feststellung, dass bei beiden Antragsgegnerinnen ein paritätischer Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bilden sei.

Entscheidungsgründe

Das Landgericht Hannover (Beschluss vom 12.12.2017/30.04.2018, Az. 26 O 1/17) wies den Feststellungsantrag zurück. Auf die Beschwerde des Antragstellers stellte das OLG Celle fest, dass bei beiden Antragsgegnerinnen ein paritätischer Aufsichtsrat nach dem MitbestG zu bilden ist. Hiergegen ging die Antragsgegnerinnen mit einer Rechtsbeschwerde beim BGH vor, der diese jedoch nunmehr zurückgewiesen hat.

Nach § 1 Abs. 1 i. V. m. §§ 6, 7 MitbestG ist in Unternehmen, die in der Rechtsform einer GmbH betrieben werden und in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen, ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat zu bilden. Als Arbeitnehmer i. S. d. MitbestG seien neben der festangestellten Stammelegschaft eines Unternehmens gemäß § 14 Abs. 2 Satz 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) auch Leiharbeitnehmer grundsätzlich im Entleiherunternehmen zu berücksichtigen. Dies gelte bei der Ermittlung des Schwellenwerts nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG gemäß § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG allerdings nur dann, wenn die Einsatzdauer im Entleiherunternehmen sechs Monate übersteige.

Diese Mindesteinsatzdauer ist nach Auffassung des BGH nicht arbeitnehmerbezogen, sondern arbeitsplatzbezogen zu bestimmen. Abzustellen sei daher nicht darauf, dass der einzelne Leiharbeiter bei dem betreffenden Entleiherunternehmen mehr als sechs Monate eingesetzt ist bzw. wird, sondern darauf, wie viele Arbeitsplätze in dem Entleiherunternehmen regelmäßig über die Dauer von sechs Monaten hinaus mit auch wechselnden Leiharbeitern besetzt sind. Insoweit kommt es auch nicht darauf an, auf welchem konkreten Arbeitsplatz die Leiharbeiter in dieser Zeit eingesetzt würden. Entscheidend sei vielmehr, ob der Einsatz von Leiharbeitern als solcher so dauerhaft erfolgt, dass er für die ständige Größe des Unternehmens ebenso prägend ist wie ein Stammarbeitsplatz und diese damit als in der Regel beschäftigte Arbeitnehmer des Unternehmens gelten.

Vor diesem Hintergrund sei nach Auffassung des BGH bei der Antragsgegnerin zu 2. ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat gem. § 1 Abs. 1 MitbestG zu bilden. Nach den vorliegenden Angaben habe sie ihren Personalbestand von insgesamt über 2.000 Beschäftigten in der Zeit von Januar 2017 bis März 2018 durchgehend, mithin während eines Jahres über die Dauer von sechs Monaten hinaus, zu ungefähr einem Drittel mit Leiharbeitern besetzt, wobei die Zahl der Leiharbeiter sogar gestiegen sei. Anhaltspunkte dafür, dass dieser Einsatz von Leiharbeitern lediglich auf einem ungewöhnlichen, auf einer Ausnahmesituation beruhenden Bedarf an Arbeitnehmern beruht habe, seien nicht ersichtlich. Für die Antragsgegnerin zu 1. ergebe sich die Pflicht zur Bildung eines paritätischen Aufsichtsrats damit aus der Konzernregelung des § 5 Abs. 1 Satz 1 MitbestG i. V. m. § 18 Aktiengesetz (AktG).

Praxishinweis

Die jüngste Entscheidung des BGH zur Berücksichtigung von Leiharbeitern bei der Ermittlung des Schwellenwertes des § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG stellt eindeutig klar, dass die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 5 und 6 AÜG arbeitsplatzbezogen und nicht arbeitnehmerbezogen anzuwenden ist und setzt somit in diesem Kontext den in der Praxis anzuwendenden Maßstab fest. Insbesondere Unternehmen, die neben ihrer festgestellten Stammelegschaft eine Vielzahl von Leiharbeitern mehr als sechs Monate im Unternehmen einsetzen, sollten diesen Maßgaben besondere Beachtung schenken und eine Überprüfung im Einzelfall vornehmen, um eine rechtssichere Einschätzung vornehmen zu können, ob eine gesetzliche Verpflichtung zur Errichtung eines paritätischen Aufsichtsrates besteht oder nicht.

Von RA Sebastian Kohl, Tel.: +49 211981-4245

E-Mail: sebastian.kohl@pwc.com

Lohnsteuer

Grundsatzurteile zum neuen Reisekostenrecht

In fünf aktuell veröffentlichten Entscheidungen hat sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit dem seit 1. Januar 2014 geltende Reisekostenrecht beschäftigt: Dies sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, der qualitative Schwerpunkt einer Tätigkeit sei nicht mehr maßgeblich und eine vor dem 1. Januar 2014 getroffene Zuordnungsentscheidung wirke selbst dann, wenn diese in Unkenntnis der neuen Rechtslage nicht angepasst oder zurückgenommen wurde. Darüber hinaus wird der Begriff eines weiträumigen Tätigkeitsgebietes präzisiert und es gibt nunmehr auch zwei Entscheidungen zur ersten Tätigkeitsstätte bei befristeten Arbeitsverhältnisse.

Rechtliche Grundlagen

Das steuerliche Reisekostenrecht regelt die Kernfrage, welche Aufwendungen im Zuge einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit, also dem Tätigwerden außerhalb der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte, lohnsteuerfrei erstattbar sind.

Als erste Tätigkeitsstätte gem. § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG wird seit 2014 die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten definiert, welcher der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Dauerhaft ist die Zuordnung, wenn diese unbefristet ist, für die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses gilt oder einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten umfasst. Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine Zuordnung getroffen hat, bestimmt sich das Vorhandensein einer ersten Tätigkeitsstätte danach, ob der fragliche Arbeitnehmer typischerweise arbeitstäglich, je Arbeitswoche mindestens zwei volle Tage oder ein Drittel der vereinbarten Arbeitszeit an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung tätig werden soll.

Flughafengelände als großräumige Tätigkeitsstätte

In der Rechtssache (VI R 12/17) entschied der BFH mit Urteil vom 11. April 2019, dass eine (großräumige) erste Tätigkeitsstätte auch dann vorliege, wenn es sich um eine Vielzahl von Sachmitteln, die der Tätigkeit des Arbeitgeber dienen und mit dem Erdboden verbunden sind, handele. Maßgeblich sei, dass die Sachmittel, die für sich betrachtet selbständige betriebliche Einrichtungen darstellen können (z. B. Werkstätten und Werkshallen, Bürogebäude und -etagen sowie Verkaufs- und andere Wirtschaftsbauten), in einem organisatorischen, technischen oder wirtschaftlichen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitgebers stehen. Demgemäß komme als eine solche erste Tätigkeitsstätte auch ein großflächiges und entsprechend infrastrukturell erschlossenes Gebiet, wie etwa eine Werksanlage, ein Betriebsgelände, ein Bahnhof oder eben ein Flughafen in Betracht.

Im Streitfall stellte der Flughafen X mit einer Fläche von ca. 1.500 Hektar, auf dem der Kläger als Luftsicherheitskontrollkraft nach einem Dienstplan an täglich wechselnden Einsatzorten ohne festes Schema eingesetzt war, seine erste Tätigkeitsstätte dar.

Geringfügiges Ausüben der Berufstätigkeit ausreichend für die Begründung einer ersten Tätigkeitsstätte

Sowohl im Fall eines Streifenpolizisten (BFH-Urteil vom 4. April 2019, VI R 27/17), als auch einer Pilotin (BFH-Urteil vom 11. April 2019, VI R 40/16), kommt der BFH zu dem Ergebnis, dass auch in geringem Umfang ausgeübte Tätigkeiten, die zum jeweiligen Berufsbild gehören, ausreichend sind, um eine erste Tätigkeitsstätte anzunehmen.

Der Streifenpolizist suchte die ihm zugeordnete Dienststelle arbeitstäglich auf, um dort seine Uniform anzuziehen, an Dienstbesprechungen teilzunehmen und anfallende Schreibtätigkeiten zu verrichten.

Die Pilotin nahm vor jedem Abflug auf der ihr zugeordneten Basis am Flughafen X an dem 60- bis 100-minütigen Briefing der Crew teil, überprüfte die Wettermeldungen, beteiligte sich an der Beurteilung der Wetterlage, machte sich mit dem technischen Status des Flugzeugs vertraut und errechnete die Flugdaten.

In beiden Fällen stellte der BFH klar, dass es ab 2014 nicht mehr auf den qualitativen Schwerpunkt der ausgeübten Tätigkeit ankomme. Vielmehr sei es erforderlich, aber eben auch ausreichend, dass der Arbeitnehmer am Ort der ersten Tätigkeitsstätte zumindest in geringem Umfang Tätigkeiten zu verrichten habe, die er arbeitsrechtlich schulde, und die zu dem von ihm ausgeübten Berufsbild gehören.

Als rechtunerheblich qualifizierte des BFH in der Rechtsache (VI R 40/16) den Einwand der klagenden Pilotin, dass ihr die Basis auf dem Stationierungsflughafen X schon vor der Einführung des neuen Reisekostenrechts von ihrem Arbeitgeber zugewiesen worden war. Denn auch eine vor dem 1. Januar 2014 getroffene (und weiter geltende) Zuordnungsentscheidung sei als arbeits- oder dienstrechtliche Weisung maßgebend zur Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte.

Befristete Arbeitsverhältnisse

In zwei weiteren Urteilen (VI R 36/16 und VI R 6/17) hat der BFH bei befristeten Arbeitsverhältnissen entschieden, dass eine erste Tätigkeitsstätte vorliege, wenn der Arbeitnehmer für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung tätig werden soll. Erfolge jedoch während der Befristung eine Zuordnung zu einer anderen Tätigkeitsstätte, stelle diese keine erste Tätigkeitsstätte mehr dar. Denn maßgeblich sei es, die Dauer des gesamten (befristeten) Dienstverhältnisses in den Blick zu nehmen. Aus diesem Grund finden ab diesem Zeitpunkt wieder Dienstreisegrundsätze Anwendung.

Weitere Ausführungen des BFH

In den Besprechungsurteilen finden sich weitere Ausführungen, die bei der Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte zu beachten sind. Nachfolgend stellen wir die u. E. erwähnenswerten Ausführungen dar:

- Das Reisekostenrecht, das seit dem 1. Januar 2014 gilt, sei verfassungsgemäß. Der Gesetzgeber habe sein Regelungsermessen nicht überschritten, weil der Arbeitnehmer sich in unterschiedlicher Weise auf die immer gleichen Wege einstellen und somit auf eine Minderung der Werbungskosten hinwirken könne.
- Die Zuordnung zu einer ersten Tätigkeitsstätte müsse nicht ausdrücklich erfolgen. Sie setze auch nicht voraus, dass sich der Arbeitgeber über die steuerlichen Folgen seiner Entscheidung bewusst ist.
- Die arbeitsrechtliche Zuordnungsentscheidung des Arbeitgebers muss für ihre steuerliche Anerkennung – entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung – nicht schriftlich dokumentiert werden.

Fazit

Nach den seit 2014 geltenden Regelungen sind die arbeits- bzw. dienstrechtlichen Weisungen betreffend die Zuordnung zu einer ortsfesten, betrieblichen Einrichtung der Anknüpfungspunkt zur Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte. Wenn somit ein Arbeitgeber oder Dienstherr seinen Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich anweist, seine Tätigkeiten an einer betrieblichen ortsfesten Einrichtung zu erbringen, genügt dies als Zuordnung. Zur Vermeidung von Missverständnissen empfiehlt es sich u. E. gleichwohl, die Zuordnungsentscheidungen zu dokumentieren.

Wenn die (dokumentierte) Zuordnung dauerhaft ist und der Arbeitnehmer am zugewiesenen Ort – jedenfalls in geringem Umfang – Tätigkeiten ausüben soll, die seinem Berufsbild entsprechen, ist dort seine erste Tätigkeitsstätte. In der Folge können Aufwendungen für Fahrten dorthin lediglich nach den Regelungen zur Entfernungspauschale behandelt werden. Reisekosten können dementsprechend nicht angesetzt werden.

Vermeiden lässt sich das Vorhandensein einer ersten Tätigkeitsstätte nur dann, wenn in Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart wird, dass die ehemals getroffene Zuordnungsentscheidung keine Relevanz für das steuerliche Reisekostenrecht haben und die erste Tätigkeitsstätte nach den quantitativen Kriterien bestimmen soll. Eine solche Protokollnotiz sollte zu Nachweiszwecken schriftlich dokumentiert und zum Lohnkonto genommen werden.

VonStB Manfred Karges, Tel.: +49 211 981-7110
E-Mail: manfred.karges@pwc.com

Steuerfreie Leistungen nach § 3 Nr. 15 EStG

Mit Schreiben vom 15. August 2019 (IV C 5 – S 2342/19/10007:001) hat das Bundesfinanzministerium (BMF) die Sichtweise der Finanzverwaltung zu der seit 1. Januar 2019 geltenden Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG veröffentlicht. Im Folgenden fassen wir wesentliche Inhalte der 16 Seiten umfassenden Verwaltungsanweisung dar.

Mit der Einführung des § 3 Nr. 15 EStG werden Arbeitgeberleistungen für Fahrten des Arbeitnehmers mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linien- bzw. Personenfernverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (1. Alternative) sowie Arbeitgeberleistungen für alle Fahrten des Arbeitnehmers im öffentlichen Personennahverkehr lohnsteuerfrei gestellt (2. Alternative). Ausgenommen von der Steuerbefreiung sind der Luftverkehr, Taxen im Gelegenheitsverkehr, die nicht auf konzessionierten Linien oder Routen fahren sowie zu besonderen Anlässen gemietete Busse oder Bahnen.

Allgemeines

Während die Befreiung in der 1. Alternative nur für Arbeitnehmer in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis gilt, kann die Steuerbefreiung in der 2. Alternative auch von bereits ausgeschieden, z. B. sich im Ruhestand befindenden Arbeitnehmern genutzt werden.

Klarstellend führt das BMF aus, dass als Sachleistungen neben Fahrberechtigungen in Form von Einzel- und Monatstickets auch Jahrestickets und die BahnCard 100 sowie Ermäßigungskarten (z. B. BahnCard 25) unter die Steuerbefreiung fallen können.

Als Personennahverkehr sollen nach Verwaltungssicht aus Vereinfachungsgründen alle öffentlichen Verkehrsmittel im Linienverkehr angesehen werden, die nicht als Personenfernverkehr zu qualifizieren sind. Zu letzterem rechnet das BMF Fernzüge der Deutschen Bahn, Fernbusse auf festgelegten Routen sowie Hochgeschwindigkeitszüge, wie TGV oder Thalys.

Gemischte Nutzung von Fahrberechtigungen für den Personenfernverkehr

Es gilt der Grundsatz, dass Privatfahrten im Personenfernverkehr nicht unter die Steuerbefreiung fallen. Gilt die Fahrberechtigung jedoch nur für die Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, zu einem Sammelpunkt oder einem weitreichenden Tätigkeitsgebiet, ist die tatsächliche Nutzung zu privaten Fahrten dann unbeachtlich.

Wird eine Fahrberechtigung i. S. d. § 3 Nr. 15 EStG auch für Dienstreisen oder Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung benutzt, dann gilt vorrangig die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 13 oder 16 EStG. Insbesondere mit Blick auf die Nutzung einer BahnCard 100 kann der Arbeitgeber dann im Rahmen einer anzustellenden Prognoseberechnung prüfen, ob die Fahrberechtigung insgesamt bereits bei der Hingabe steuerfrei belassen werden kann.

Falls die Summe der ersparten Kosten für Einzelfahrscheine, die ohne Nutzung der Fahrtberechtigung für Dienstreisen oder einer wöchentlichen Familienheimfahrt anfallen würden, die Anschaffungskosten der Fahrtberechtigung erreichen oder übersteigen (prognostizierte Vollamortisation ohne § 3 Nr. 15 EStG), stellt die Überlassung der Fahrtberechtigung keinen Arbeitslohn dar. Eine darüberhinausgehende Nutzungsmöglichkeit zu etwaigen Privatfahrten ist unbeachtlich. Kommt es dann aus unvorhersehbaren Gründen nicht zu einer Vollamortisation, ist eine Nachversteuerung nicht vorzunehmen. Ähnliches gilt, wenn die Prognoserechnung einschließlich der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG zu einer Vollamortisation führen soll. Ändern sich die der Prognose zu Grunde liegenden Annahmen grundlegend (z. B. Wechsel vom Außendienst in den Innendienst) hat jedoch eine Korrektur und ggfs. Nachversteuerung für den noch nicht abgelaufenen Gültigkeitszeitraum zu erfolgen.

Beispiel

Ein Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer eine BahnCard 100 im Wert von EUR 4.400,00. Nach der zu Beginn des Gültigkeitszeitraums gestellten Prognose wird diese voraussichtlich im Umfang von EUR 3.000,00 zu Dienstreisen und zu EUR 1.600,00 zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt. Aus unvorhersehbaren Gründen nutzt der Arbeitnehmer die BahnCard 100 lediglich im Umfang von EUR 2.500,00 zu Dienstreisen.

Lösung

Nach der Prognoserechnung ergab sich eine Vollamortisation, so dass bei Hingabe kein Arbeitslohn zu erfassen war. Die unvorhersehbare Änderung der Nutzung zu Dienstreisen ändert daran nichts. Aufgrund der vorrangigen Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 16 EStG ist daher der prognostizierte Betrag von EUR 3.000,00 steuerfreier Reisekostenersatz. Der verbleibende Betrag von EUR 1.400,00 ist eine nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfreie Arbeitgeberleistung für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Dieser ist denn auch auf der Lohnsteuerbescheinigung 2019 in Zeile 17 einzutragen.

Für den Fall, dass die Prognoserechnung nur zu einer Teilamortisation der Anschaffungskosten der Fahrtberechtigung führt, stellt die Überlassung der Fahrtberechtigung zunächst in voller Höhe steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. Soweit die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG erfüllt werden, muss jedoch kein Arbeitslohn versteuert werden. Bei anschließender Nutzung der Fahrtberechtigung zu Dienstreisen oder Familienheimfahrten kann die zuvor durchgeführte Lohnversteuerung korrigiert werden.

Beispiel

Ein Arbeitgeber überlässt seinem Arbeitnehmer eine BahnCard 100 im Wert von EUR 4.400,00. Nach der zu Beginn des Gültigkeitszeitraums gestellten Prognose wird diese voraussichtlich im Umfang von EUR 2.500,00 zu Dienstreisen und zu EUR 1.600,00 zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt.

Lösung

Nach der Prognoserechnung ergab sich keine Vollamortisation. Weil jedoch die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG im Umfang von EUR 1.600,00 erfüllt werden soll, sind lediglich EUR 2.800,00 (EUR 4.400,00 abzüglich EUR 1.600,00) Lohn zu versteuern. Wenn und soweit die BahnCard 100 zu Dienstreisen benutzt wird, können die dafür ohne Nutzung der BahnCard 100 angefallenen Kosten als negativer Arbeitslohn entweder zum Ende des jeweiligen Monats oder kumuliert am Ende des Gültigkeitszeitraums erfasst werden. In Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung 2019 sind EUR 1.600,00 einzutragen.

Klarstellend weist das BMF darauf hin, dass der Arbeitgeber nicht zu einer Prognoserechnung verpflichtet ist. In diesem Fall muss jedoch der Wert der Fahrberechtigung bei Hingabe in voller Höhe als Arbeitslohn versteuert werden. Mit der nachfolgenden Nutzung zu Dienstreisen, Familienheimfahrten oder zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte kann dann eine Korrektur wie zuvor beschrieben durchgeführt werden.

Aufzeichnungs- und Nachweispflichten

Soweit der Zuschuss oder die überlassene Fahrberechtigung zu Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei ist, kann der Arbeitnehmer keine Werbungskosten nach der Entfernungspauschale geltend machen. Der Arbeitgeber hat daher die steuerfreien Arbeitgeberleistungen im Lohnkonto aufzuzeichnen und in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigen. Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zu den vom Arbeitnehmer selbst erworbenen Fahrberechtigungen, hat er als Nachweis der zweckentsprechenden Verwendung die vom Arbeitnehmer erworbenen und genutzten Fahrausweise oder entsprechende Belege (z. B. Rechnungen über den Erwerb eines Fahrausweises oder eine Bestätigung des Verkehrsträgers über den Bezug eines Jobtickets) zum Lohnkonto aufzubewahren. Der Zuschuss darf dabei die Aufwendungen des Arbeitnehmers einschließlich Umsatzsteuer für die entsprechenden Fahrberechtigungen nicht übersteigen.

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Fahrberechtigung für den Personennahverkehr, hat er zum Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Nr. 15 EStG den Beleg für die erworbenen Fahrberechtigungen zum Lohnkonto aufzubewahren.

Überlässt oder bezuschusst der Arbeitgeber eine Fahrberechtigung für den Personenfernverkehr, die über die Strecke zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte hinausgeht oder auch Dienstreisen genutzt wird, hat er den Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen des § 3 Nr. 15 EStG oder den entsprechenden Nachweis zu der von ihm durchgeführten Prognoseberechnung neben dem Beleg für die erworbene Fahrberechtigung ebenfalls zum Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzubewahren. Entsprechendes gilt in den Fällen, in denen der Arbeitgeber auf die Amortisationsprognose verzichtet.

Besonderheiten ergeben sich, wenn der Gültigkeitszeitraum der Fahrberechtigung über das Kalenderjahr hinausgeht.

Fazit

Die Klarstellungen des BMF zu der neu eingeführten Steuerbefreiung des § 3 Nr. 15 EStG sind zu begrüßen. Wesentliche Voraussetzung der Steuerbefreiung ist, dass es sich bei den Arbeitgeberleistungen um solche handeln muss, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden müssen. Die Gewährung einer Fahrberechtigung im Wege einer Gehaltsumwandlung ist damit nicht vereinbar mit der Steuerbefreiung.

Neben einer einfach prüfbaren Interpretation des Begriffs Personennahverkehrs enthält die Verwaltungsanweisung ebenso pragmatische Hinweise zum Umgang mit der Bahn-Card 100. Damit stellt das BMF klar, dass die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG vorrangig dem Ziel dienen soll, die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zu fördern.

VonStB Manfred Karges, Tel.: +49 211 981-7110
E-Mail: manfred.karges@pwc.com

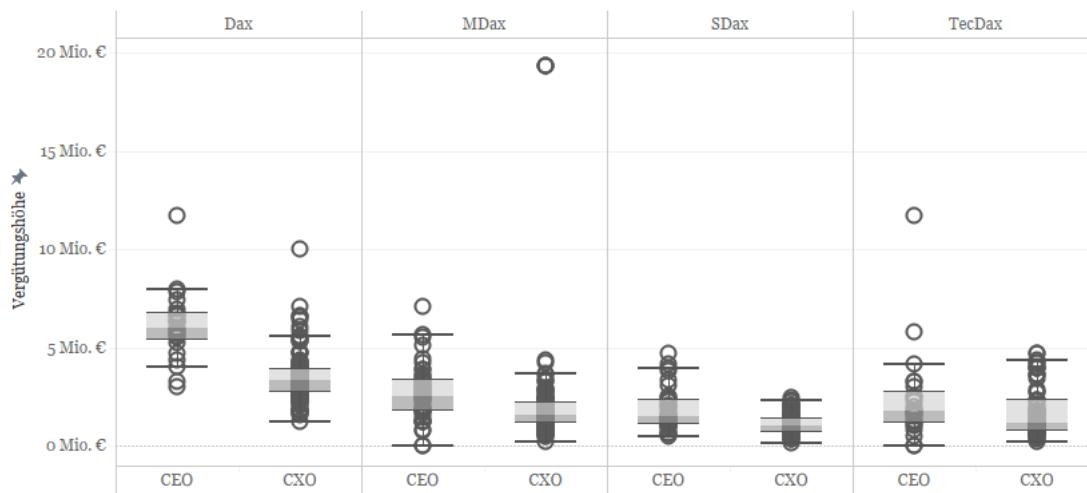
Reward & Benefits

**PwC Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungsstudie 2019
Dax, MDax, SDax und TecDax**

PwC veröffentlicht seit mehreren Jahren die kostenlose Studie zur Vergütung in Vorständen und Aufsichtsräten börsennotierter Aktiengesellschaften, um zu einer wertfreien Transparenz der Vergütung von Entscheidungsträgern in Deutschland beizutragen. Unsere Auswertung umfasst die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der 160 Unternehmen der DAX-Familie (Dax, MDax, SDax, TecDax) von 2014 bis 2018.

Die aktuelle PwC Studie zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung spiegelt schon jetzt die eingetrübten weltweiten Wachstumsaussichten aufgrund internationaler Handelskonflikte und Isolationstendenzen in der variablen Vergütung der Vorstände wider. Hier überlagern sich zukünftige wirtschaftliche Erwartungen mit den Ergebnissen der

Vergütungsanalyse



letzten Jahre und führen zu einem heterogenen Bild. Während im Jahr 2018 die Vergütungen von Vorstands- und Aufsichtsratsvorsitzenden in Teilen einen Rückgang der gewährten Vergütung erkennen lassen, so steigen die Vergütungen der weiteren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder noch leicht an oder bleiben stabil.

In der 2018 gewährten Gesamtvergütung liegen Dax CEOs im Median bei etwa EUR 6 Mio. und damit etwa 2 % unter dem Wert des Vorjahres. Im Small-Cap Index SDax verdient ein CEO im Median noch etwa EUR 1,5 Mio. Ein CEO im Dax hat in der Gewährung also etwa das Vierfache im Vergleich zum SDax-CEO. CXOs (weitere Vorstandsmitglieder) werden im Median zwischen EUR 3,33 Mio. im Dax und EUR 1,02 Mio. im SDax vergütet. Der Multiplikator ist also etwas kleiner.

Wie auch aus der Grafik ersichtlich, liegen der MDax und der TecDax in der Höhe der CEO- wie auch in der CXO-Vergütung zwischen dem Dax und dem SDax. Die wesentlichen Treiber in der Vorstandsvergütung sind die Größenkriterien Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeiteranzahl der Unternehmen. Die starken Größenunterschiede der Unternehmen selbst innerhalb eines Indexes erklären damit auch die große Spreizung der Vorstandsvergütung innerhalb eines jeden Index. Der TecDax weist dabei eine höhere Streuung verglichen mit den anderen Indizes auf, was auf dessen Zusammensetzung als spezieller Branchen- und nicht Größenindex zurückzuführen ist. Darüber hinaus gibt es generell nur wenige deutliche Ausreißer in der Vergütung.

Bei der Untersuchung konnten neben den verschiedenen Vergütungshöhen auch deutliche Unterschiede in den Vergütungssystemen der Unternehmen der verschiedenen Indizes festgestellt werden. Wie schon in unseren vorhergehenden Studien ersichtlich, weisen die Dax-Unternehmen weiterhin die konzeptionell anspruchsvolleren Vorstandsvergütungssysteme im Vergleich zu Unternehmen des SDax auf.

In 2018 wurde zum ersten Mal seit Erhebung der Studie durch PwC die Dax-Familie von der Deutschen Börse in einem größeren Umfang neu geordnet. Diese Veränderungen werden in der neuen Studie berücksichtigt. Dabei bleibt der Dax mit weiterhin 30 Unternehmen bestehen, Veränderungen gibt es im MDax, der von 50 auf 60 Unternehmen steigt, sowie im SDax, der von 50 auf 70 Unternehmen anwächst. Eine weitere Neuerung ist die Möglichkeit von Technologieunternehmen, sowohl in einem Größenindex wie Dax, MDax oder SDax als auch gleichzeitig im Branchenindex TecDax gelistet zu sein. Hierdurch ergeben sich sehr starke Größenunterschiede innerhalb des Branchenindex.

Für mehr Details zur Vorstandsvergütung und den Informationen aus der Aufsichtsratsanalyse empfiehlt sich der Besuch unserer Webseite. Dort finden Sie ab dem 25. September neben der PDF-Version unserer Studie auch wieder eine dynamische Online-Version mit individuellen Filtermöglichkeiten.

Der Link zu unserer Website der kostenfreien dynamischen Online-Studie:
www.pwc.de/verguetungsstudie

Von Axel Schütte, Tel.: +49 171 2039903
E-Mail: axel.schuette@pwc.com

Veranstaltungen

Tagung

Forum Familienunternehmen und Mittelstand

9. Oktober 2019 von 08:30 bis 13:30 Uhr, Bielefeld

25. Oktober 2019 von 08:30 bis 13:30 Uhr, Bremen

Unser Markt- und Arbeitsumfeld verändert sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Stabil geglaubte politische Strukturen erweisen sich mitunter als erstaunlich veränderbar. Kräftegleichgewichte zwischen Ländern, aber auch zwischen Branchen oder Segmenten verschieben sich teils deutlich. Das alles stellt uns vor eine neue Normalität und erfordert mehr denn je, immer in Bewegung zu bleiben.

Wir möchten Ihnen einen Überblick geben, welche steuerlichen und rechtlichen Themen Unternehmen im Blick haben sollten und wohin sich Rechnungslegung und Berichterstattung aktuell entwickeln. Darüber hinaus werfen wir ein Schlaglicht auf die Veränderungen und Chancen durch S/4HANA. Und auch das Thema digitale Transformation greifen wir auf: Diesmal möchten wir es aus einer etwas anderen Perspektive beleuchten und konkret der Frage nachgehen, was Unternehmen tun können, um sich auch in Zeiten disruptiver Veränderungen am Markt zu behaupten und den Fortbestand für die nächste Generation zu sichern.

Anmeldung: <https://www.pwc-events.com/forum2019>

Executive Breakfast

Regulatory@Breakfast

- 15. Oktober 2019 von 08:00 - 09:30 Uhr in Frankfurt am Main
- 23. Oktober 2019 von 08:00 - 09:30 Uhr in Stuttgart
- 24. Oktober 2019 von 08:00 - 09:30 Uhr in Berlin
- 29. Oktober 2019 von 08:00 - 09:30 Uhr in Frankfurt am Main

Um die Wartezeit auf unsere alljährliche und beliebte Regulatory Roadshow zu verkürzen, möchten wir Sie zu unserem ersten „Regulatory@Breakfast“ einladen. Wir laden Sie ganz herzlich ein, bei einem leckeren Frühstück mit Croissants, Brötchen, Rührei, Joghurt, Säften und Smoothies einen kompakten Überblick über CRR II, Basel IV sowie weitere aktuelle regulatorische Themen wie MaRisk, Regulatory Cloud Reporting, Meldewesensoftware und vieles mehr zu erhalten.

Starten Sie mit uns und unserem regulatorischen Frühstück fit und gestärkt für alle anstehenden regulatorischen Herausforderungen und Umsetzungsprojekte in den Tag. Nutzen Sie die einmalige Gelegenheit, sich einen kompakten Überblick über wichtige aktuelle Entwicklungen zu verschaffen und mit unseren Experten und anderen Teilnehmern ins Gespräch zu kommen.

Für eine gemütliche Atmosphäre und ihr leibliches Wohl ganz im Sinne des diesjährigen Mottos wird natürlich ebenfalls gesorgt – lassen Sie sich überraschen!

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

Workshop

Impairment-Test Modelling Workshop

- 8. bis 9. Oktober 2019 von 09:00 - 13:00 Uhr in Düsseldorf
- 21. bis 22. Oktober 2019 von 09:00 - 13:00 Uhr in München
- 24. bis 25. Oktober 2019 von 09:00 - 13:00 Uhr in Frankfurt am Main
- 28. Oktober 2019 bis 29. Oktober 2019 von 09:00 - 13:00 Uhr in Berlin

Die Durchführung von Werthaltigkeitstests im Rahmen der Bilanzierung nach IFRS und HGB ist ein komplexes und häufig zeitaufwändiges Thema. Die Komplexität hat in den vergangenen Jahren durch die Einführung neuer Bilanzierungsstandards stetig zugenommen, z. B. durch die Änderungen in der Leasingbilanzierung nach IFRS (IFRS 16).

Auch in diesem Jahr bieten wir wiederum unseren zweitägigen Workshop zum Impairment-Test-Modelling an, der im Oktober 2019 bundesweit an vier Standorten stattfindet. Hiermit möchten wir Ihnen die Möglichkeit geben, sich einen fundierten Überblick über relevante Regelungen und wesentliche Grundsätze zur Durchführung von Impairment-Tests zu verschaffen sowie Ihre Fähigkeiten im Bereich der Konzeption und Erstellung von Bewertungsmodellen anhand einer konkreten Fallstudie praxisnah zu erweitern.

Veranstalter des Workshops ist unsere Tochtergesellschaft, die Fachverlag Moderne Wirtschaft GmbH, die auf die Vermittlung von Wissen rund um die vielfältigen praktischen Aufgaben und Herausforderungen von Unternehmen aller Branchen spezialisiert ist. Die Veranstaltung hat den Charakter eines für Praktiker ausgelegten Seminars und ist dementsprechend kostenpflichtig.

Anmeldung: <http://www.pwc-events.com/impairment-test-modelling>

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

Betriebliche Altersversorgung

Arne Ferbeck
Tel.: +49 211 981-4776
E-Mail: arne.ferbeck@pwc.com

Visa & Immigration

Dr. jur. Nicole Elert
Tel.: +49 151 12228930
E-Mail: nicole.elert@pwc.com

Arbeitsrecht

Dr. jur. Nicole Elert
Tel.: +49 151 12228930
E-Mail: nicole.elert@pwc.com

Arne Ferbeck
Tel.: +49 211 981-4776
E-Mail: arne.ferbeck@pwc.com

Lohnsteuer

Manfred Karges

Tel.: +49 211 981-7110

E-Mail: manfred.karges@pwc.com

Reward & Benefits

Axel Schütte

Tel.: +49 69 9585-3791

E-Mail: axel.schuette@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

Valerie du Plooy

Tel.: +49 30 2636-4175

valerie.du.plooy@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

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

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.

© September 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.