

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 6,
November 2018

People and Organisation Newsletter



Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Lohnsteuerrecht	3
Versandkosten als weiterer Vorteil bei Prüfung der 44 Euro-Freigrenze	3
Zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn	6
Visa & Immigration	8
Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer – Vergleichbarkeit des Gehalts	8
Arbeitsrecht	9
Vererbbarkeit von Jahresurlaub	9
Urlaubsabgeltung	10
Einfrieren des theoretischen Mitbestimmungsstatuts	12
Haftung des Arbeitgebers für von ihm im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung hinzugezogene Dienstleister	15
Studien	17
Workforce of the future	17
Vergütungsstudie	17
Service	19
Seminare	19
Round Table Veranstaltung	20
Weitere Veranstaltungen	20
Über uns	21
Ihre Ansprechpartner	21
Ihre Fachansprechpartner	21
Redaktion	21
Bestellung und Abbestellung	22

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Frankreich – Monatlicher Lohnsteuereinbehalt ab 2019

Es bleibt dabei: Frankreich führt den Lohnsteuereinbehalt ein. Wir verweisen auf unseren Beitrag vom Mai 2018.

Indien – Fristgerechte Abgabe der Einkommensteuererklärung Empfehlung:

Auch Indien achtet zukünftig mehr auf die fristgerechte Einreichung von Einkommensteuererklärungen, andernfalls könnten sich strafrechtliche Konsequenzen ergeben. Dies betrifft auch Fälle, bei denen sich eine Steuererstattung ergibt.

Daher sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass für seine Expats in Indien die Einkommensteuererklärungen fristgerecht eingereicht werden.

Niederlande – Entwurf Übergangsregel beim 30 %-Ruling für Expats

Wir nehmen Bezug auf unsere Ausgabe vom Juli 2018. Wir hatten berichtet, dass die Laufzeit des Rulings ab 1. Januar 2019 von 8 Jahre auf 5 Jahre reduziert wird. Aufgrund der drastischen Einschnitte gibt es nun wie folgt eine Gesetzesvorlage für eine Übergangsregelung bzw. sonstige Erleichterungen:

1. Arbeitnehmer, die das Ruling in 2019 oder 2020 bereits 5 Jahre oder mehr in Anspruch genommen haben: Sie können bis zum ursprünglichen Fristende, aber maximal bis zum 1. Januar 2021, die Übergangsregel in Anspruch nehmen.
2. Arbeitnehmer, die das Ruling in 2019 bzw. 2020 noch nicht für 5 Jahre genutzt haben: Das ursprüngliche Fristende wird um 3 Jahre gekürzt.

Die Gesetzesvorlage bietet zusätzlich folgende Möglichkeit: Anstelle des Antrags für das 30 %-Ruling kann auch für maximal 5 Jahre folgendes interessant sein:

- Steuerfreie Erstattung der Extraterritorialen Kosten (z. B. Home Leave, Cost of living allowance) und der Schulgebühren für Internationale Schulen für Kinder von Expats
- Optieren zur Behandlung als zeitweise beschränkt Steuerpflichtiger (Vorteil der Nicht-Besteuerung von Kapitalvermögen)

Empfehlung

Die gekürzte Inanspruchnahme des Rulings hat erheblichen Einfluss auf die Höhe des verfügbaren Cashbetrags beim Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmer darüber informieren und gegebenenfalls eine Anpassung der Vergütung überdenken, da viele Vereinbarungen auf der Basis getroffen wurden, dass der Mitarbeiter einen Teil der Vergütung steuerfrei beziehen kann.

Arbeitgeberseitig ist es wichtig, die Kostensituation zu analysieren. Insbesondere bei Nettolohnvereinbarungen ist bereits absehbar, dass sich die Kosten für den Bruttoarbeitslohn erheblich erhöhen werden. Etwaige länderspezifische Regelungen in Expatspolicies für die Niederlande sind entsprechend zu überarbeiten.

Singapur – Neuberechnung des geldwerten Vorteils für Übernahme der Miete ab Steuerjahr 2020

Zwecks Vereinfachung der Berechnung des geldwerten Vorteils wird ab Steuerjahr 2020 grundsätzlich die tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlte Miete als Basis für die Berechnung des geldwerten Vorteiles angesetzt. Sollten die Finanzbehörden jedoch in besonderen Fällen zum Ergebnis kommen, dass keine Miete oder eine zu geringe Miete gezahlt wird, können die Behörden auf die ursprüngliche Wertermittlung zurückgreifen. Aufgrund der gesunkenen Verkehrswerte von Immobilien war in der Regel der steuerliche Wert niedriger als die tatsächlich gezahlte Miete.

Empfehlung

Der Arbeitgeber hat die Neuberechnung des Mietwertes für die Veranlagung ab 2020 vorzunehmen und sein Personal entsprechend zu schulen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Tax Clearance Erklärung, die Arbeitnehmer als „non-Singapore citizen employees“ abgeben müssen, wenn sie im Jahr 2019 die Beschäftigung in Singapur beenden. Der Ansatz eines höheren Mietwertes führt auch hier beim Arbeitnehmer zur Reduzierung des verfügbaren Cashbetrags bei einer Bruttolohnvereinbarung; im Falle der Nettolohnvereinbarung erhöhen sich die Kosten auf der Arbeitgeberseite. Dies sollte bei neuen Entsendungen bereits berücksichtigt werden.

Wichtig! Handlungsempfehlung für „Expatlöhne“ zum Jahresende

Um die gesetzliche Möglichkeit der Abstimmung und Anpassung der 2018 Lohndaten bis zum 28. Februar 2019 nutzen zu können, muss im Lohnabrechnungssystem mit dem Dezember-Lauf eine systemtechnische Anpassung erfolgen (Stichwort: "Haken setzen bei Entstehungsprinzip"). Andernfalls kann eine Änderung nur noch bis zum Lauf von Januar 2019 durchgeführt werden und Nutzung der gesetzlichen Fristen läuft ins Leere.

Von Petra Peitz-Ziemann, Tel.: +49 69 9585 6586,
E-Mail: petra.peitz-ziemann@pwc.com

Lohnsteuerrecht

Versandkosten als weiterer Vorteil bei Prüfung der 44 Euro-Freigrenze

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 6. Juni 2018 (VI R 32/16) entschieden, dass vom Arbeitgeber zu leistende Versandkosten für die Lieferung der vom Arbeitgeber zugewendeten Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers als zusätzliche Leistung einen weiteren geldwerten Vorteil darstellen, der in die Berechnung der Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro einzubeziehen ist.

Sachverhalt

Die Klägerin ist eine GmbH, die ihren Mitarbeitern in den streitigen Lohnzahlungszeiträumen 2006 bis 2009 unter bestimmten Voraussetzungen Sachprämien gewährte. Jeder bezugsberechtigte Arbeitnehmer der Klägerin konnte über einen Onlinezugang monatlich aus der Angebotspalette der X-GmbH einen Sachbezug auswählen. Anschließend bestellte die Klägerin die Ware bei der X-GmbH, die der Klägerin die Sachbezüge nebst einer sog. Versand- und Handlingspauschale in Rechnung stellte.

Der der Klägerin in Rechnung gestellte Bruttobetrag der Sachbezüge einschließlich Umsatzsteuer betrug regelmäßig 43,99 Euro. Darüber hinaus hatte die Klägerin in der Regel für jede Bestellung eine Versand- und Handlingspauschale in Höhe von 6,00 Euro einschließlich, ab dem Lohnzahlungszeitraum 2007 zuzüglich Umsatzsteuer an die X-GmbH zu zahlen. Nach dem Ausgleich der Rechnung wurden die Sachbezüge durch die X-GmbH entweder direkt an den jeweiligen Arbeitnehmer versandt oder der Klägerin zur Verteilung ausgehändigt. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass die Versand- und Handlingspauschale dem Wert der Sachzuwendung hinzuzurechnen und deshalb die 44 Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG überschritten sei. Die hiergegen gerichtete Klage wies das Finanzgericht als unbegründet ab.

Üblicher Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG

Im Revisionsurteil führt der erkennenden Senat des BFH hierzu nun ergänzend aus, dass der übliche Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG stets der Endverbraucherpreis ist, der im allgemeine Geschäftsverkehr für identische bzw. gleichartige Ware tatsächlich gezahlt wird. Im Rahmen der Bewertung des geldwerten Vorteils ist als Vergleichspreis nach Auffassung des BFH grundsätzlich der günstigste Einzelhandelspreis am Markt anzusetzen, denn der Letztverbraucher wird regelmäßig das günstigste Angebot annehmen. Vereinfachend kann aber auch der Wert eines dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zugewandten Sachbezugs anhand der Kosten des Arbeitgebers bemessen werden, sofern der Arbeitgeber die Ware oder Dienstleistung aus Quellen bezogen hat, die auch Letztverbrauchern zugänglich sind und die Kosten um etwaige Preisnachlässe bereinigt werden, die Letztverbrauchern nicht zustehen. Ist der übliche Endpreis des Sachbezugs nicht festzustellen oder dessen Ermittlung für den Arbeitgeber unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsprinzips mit einem erheblichen Aufwand verbunden, ist der konkrete Endpreis zu schätzen. Aufgrund der vorgenannten Rechtsauffassung weist der BFH die hier verhandelte Sache an die Vorinstanz zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurück, da die tatsächlichen Feststellungen des Finanzgerichts nicht erkennen lassen, ob die streitigen Sachbezüge mit dem üblichen Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG und damit mit dem niedrigsten Endverbraucherpreis bewertet wurden.

Nebenkosten als zusätzlicher geldwerter Vorteil

Gleichwohl stellt der BFH klar, dass zu dem vorgenannt definierten Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG keine Fracht-, Liefer- oder Versandkosten zählen, denn diese Kosten stellen keine Gegenleistung des Letztverbrauchers für die jeweilige Ware dar. Vielmehr liegt hier eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor, wenn die Ware vom Arbeitgeber in die Wohnung des Arbeitnehmers geliefert wird und der jeweilige Arbeitnehmer hierfür selbst hätte etwas aufwenden müssen. Demzufolge gilt, dass Nebenkosten

- als eigenständige Leistung zu behandeln sind, sofern sie separat ausgewiesen und nicht bereits im Einzelhandelsverkaufspreis und damit im Endpreis nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG enthalten sind,
- als gesonderter Sachbezug im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG einzeln zu bewerten sind und
- als weiterer geldwerter Vorteil aus der Lieferung „nach Hause“ bei der Berechnung der Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro zum Warenwert hinzutreten.

Würde der Arbeitnehmer für das Empfangene demgegenüber nichts aufwenden müssen, etwa weil der Dienstleister versandkostenfrei ausliefert, fehlt es an einer objektiven Bereicherung und ein geldwerter Vorteil für die Lieferung „nach Hause“ wäre insoweit zu verneinen.

Fazit

Die Besprechungsentscheidung zeigt, welche Risiken sich für den Arbeitgeber durch Haftungs- und Nachforderungsbescheide ergeben können, wenn bei der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Sachzuwendungen an die Arbeitnehmer die 44 Euro-Freigrenze „entgeltoptimierend“ eingesetzt wird. Insoweit gilt es für den Arbeitgeber in diesen Fällen fortwährend zu prüfen, ob und in welcher Höhe Leistungen neben dem eigentlichen Waren- oder Dienstleistungswert noch als gesonderter Sachbezug hinzutreten, die dann zu einer Überschreitung der monatlichen 44 Euro-Sachbezugsfreigrenze führen können.

Der Wert des Sachbezugs selbst kann nach BFH- sowie Verwaltungsauffassung (vgl. BMF v. 16. Mai 2013, BStBl. I 2013, S. 729, Rz. 4) aber stets mit dem niedrigsten inländischen Marktpreis unter Einbeziehung allgemein zugänglicher Internetangebote angesetzt werden, sodass gegebenenfalls der Bewertungsansatz des jeweiligen Sachbezugs niedriger ausfallen könnte, als wenn vereinfachend die Kosten des Arbeitgebers zugrunde gelegt werden. Durch den Arbeitgeber abzuwägen ist hierbei jedoch der eventuell hohe administrative Aufwand für eine in diesem Zusammenhang durchzuführende Marktforschung.

In jedem Fall wird mit diesem Urteil erneut deutlich, dass es für den Arbeitgeber unerlässlich ist, seinen Aufzeichnungspflichten hinreichend nachzukommen. Denn auch wenn die einzelnen Sachbezüge bei einem monatlichen Gesamtwert von unter 44 Euro lohnsteuer- und beitragsfrei bezogen werden können, so muss den Lohnkonten der einzelnen Arbeitnehmer nachvollziehbar zu entnehmen sein, wie viele Sachbezüge dem Arbeitnehmer im jeweiligen Monat zugeflossen sind und wie deren Bewertung durch den Arbeitgeber erfolgte. Auf diese Weise wird das Risiko einer diesbezüglichen Inanspruchnahme des Arbeitgebers mittels Haftungs- und Nachforderungsbescheid im Nachgang zu einer Lohnsteueraußenprüfung verringert.

Bei dem sog. „lohnsteueroptimierten“ Einsatz der Sachbezugsfreigrenze gilt es weiterhin zu beachten, dass der Bundesrat abermals über die Einbringung eines Entwurfs mit vielfältigen Maßnahmen zur Steuervereinfachung in das Gesetzgebungsverfahren berät. Dabei wird unter anderem eine Absenkung der Sachbezugsfreigrenze auf 20 Euro vorgeschlagen (BR-Drs. vom 13. Juni 2018, 278/18). Über die weiteren Entwicklungen dazu werden wir berichten.

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

Zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in zwei aktuellen Entscheidungen betreffend die Gewährung von Krankenversicherungsschutz seine Rechtsprechung zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn fortentwickelt.

Sachverhalte

In der Rechtssache VI R 13/16 schloss der Arbeitgeber des Klägers als Versicherungsnehmer für die Mitarbeiter seines Unternehmens bei zwei Versicherungen Gruppenzusatzkrankenversicherungen ab. Für den Versicherungsschutz des Klägers zahlte der Arbeitgeber einen monatlichen Beitrag, den er als Barlohn behandelte und lohnversteuerte. Hiergegen wandte sich der Kläger im Rahmen seiner Veranlagung zur Einkommensteuer. Er vertrat die Auffassung, dass sein Arbeitgeber ihm Versicherungsschutz und damit Sachlohn zugewendet habe, der im Rahmen der 44 Euro-Freigrenze steuerfrei zu behandeln sei.

In der Rechtssache VI R 16/17 machte die klagende GmbH ihre Mitarbeiter per Aushang darauf aufmerksam, dass ihnen eine Zusatzversicherung über eine private Krankenkasse angeboten werden könne. Für den Fall, dass ein Mitarbeiter dieses Angebot annahm, erklärte sich die GmbH bereit, einen Zuschuss zu den Versicherungsbeiträgen zu leisten. Außerdem wurden die Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass ihnen kein alternativer Geldanspruch zustehe, wenn sie sich gegen die Inanspruchnahme der Zusatzversicherung entscheiden.

Daraufhin schlossen einige Mitarbeiter im eigenen Namen private Zusatzversicherungsverträge ab und erhielten den ausgelobten (zweckgebundenen) Zuschuss. Diesen erfasste die Klägerin nicht in der Gehaltsabrechnung, soweit dieser innerhalb der 44 Euro-Freigrenze lag.

Entscheidungen

Während der BFH mit Urteil vom 7. Juni 2018 die Auffassung des Klägers in der Rechtssache VI R 13/16 bestätigte und auf Sachlohn erkannte, bestätigte er im Urteil vom 4. Juli 2018 die Ansicht des beklagten Finanzamts und bestätigte in der Rechtssache VI R 16/17 die Leistung von Barlohn, mit der Folge, dass die 44 Euro-Freigrenze nicht anwendbar war.

In den Urteilsbegründungen verweist der BFH zunächst auf seine grundlegenden Entscheidungen vom 11. November 2010 (z. B. Az.: VI R 27/09, VI R 41/10), in denen er sich zu verschiedenen Sachverhalten mit der Differenzierung von Bar- und Sachlohn auseinandergesetzt und folgende Abgrenzungskriterien aufgestellt hatte. Danach sei für die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn allein der Rechtsgrund des jeweiligen Zuflusses entscheidend. Auf Basis der arbeitsvertraglichen Regelungen und Vereinbarungen sei zu ermitteln, welche Leistung der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber beanspruchen könne. Wenn der Arbeitnehmer dementsprechend allein die Sache vom Arbeitgeber verlangen könne, komme es weder darauf an, wer Vertragspartner des Veräußerers oder Dienstleisters sei noch auf die Art und Weise, wie das entsprechende Produkt oder die Dienstleistung bezahlt werde.

Nach diesen Grundsätzen kam der Lohnsteuersenat zu dem Schluss, dass der Arbeitnehmer im ersten Fall (VI R 13/16) lediglich Anspruch auf zusätzlichen Versicherungsschutz in Gestalt von diversen Vorsorgeuntersuchungen, Chefarztbehandlungen etc., jedoch keinen Anspruch auf Auszahlung eines entsprechenden Geldbetrags hatte.

Anders lag der zweite Fall (VI R 16/17), denn hier gab es nach den Feststellungen des Finanzgerichts keinen Vertrag über die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Nach Ansicht des BFH lasse der Inhalt der Mitarbeiterinformation im Aushang nicht den Schluss zu, die klagende Arbeitgeberin hätte ihren Arbeitnehmern ein Angebot zur Verschaffung von Krankenversicherungsschutz unterbreitet. Die Arbeitnehmer hatten lediglich Anspruch auf Erhalt eines Zuschusses, den sie nur unter der Bedingung erhielten, dass sie eine private Krankenzusatzversicherung bei der von der Arbeitgeberin vermittelten Gesellschaft abschlossen. Der BFH stellte diesbezüglich klar, dass seine Entscheidung von 11. November 2010 (Az.: VI R 27/09) nicht so zu verstehen sei, dass bereits ein unter einer Bedingung gezahlter Zuschuss stets zu Sachlohn führe.

Der Forderung der Klägerin, dass die von ihr versprochene Geldleistung mit einem Sachbezugsversprechen durch Hingabe eines Gutscheins gleich zu behandeln sei, erteilte der BFH eine Absage. Denn ein Gutschein sei ein Inhaberpapier, mit dem sich der Aussteller verpflichte, demjenigen, der den Gutschein vorlege, die entsprechende Leistung zu erfüllen. Damit sei der vorliegende Fall nicht mit der durch Urteil vom 11. November 2010, (Az.: 21/09) entschiedenen Gutscheinfälle vergleichbar.

Fazit

Die Rechtsprechung des BfH zur Abgrenzung von Bar- und Sachlohn kann nunmehr als gefestigt angesehen werden. Maßgebliches Abgrenzungskriterium bleibt somit der arbeitsrechtliche Anspruch, der dem Arbeitnehmer eingeräumt wird. Damit haben es Arbeitgeber in der Hand, durch entsprechende Gestaltungen sich bewusst für oder gegen die Gewährung von Sachlohn zu entscheiden. Bedeutsam ist dies einerseits, wenn es um die Ausnutzung der Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro monatlich geht. Andererseits kann damit aber auch eine ggf. ungewollte Pflicht zur Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG vermieden werden, wenn der Arbeitgeber hierzu optiert haben sollte.

Dem Vernehmen nach wird die Finanzverwaltung die Rechtsprechung des BFH anwenden und den anderslautenden koordinierten Ländererlass vom 10. Oktober 2013 (VI C 5 - S-2334/13/1001), wonach Zukunftssicherungsleistungen stets als Barlohn zu qualifizieren sind, wohl aufheben.

Die Experten der PwC-Lohnsteuer-Teams helfen Ihnen gern, wenn es um die Überprüfung bestehender oder die Planung neuer Vergütungselemente betreffend die Abgrenzung von Bar- und Sachlohn geht.

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

Visa & Immigration

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer – Vergleichbarkeit des Gehalts

Antrag auf Zustimmung zur Beschäftigung von Nicht-EU-Staatsangehörigen - Herausforderungen bei den Angaben zur Vergleichbarkeit des Gehalts mit einem inländischen Arbeitnehmer

Seit der Umstellung der in der Arbeitsweise der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Juli 2018 müssen Arbeitgeber vermehrt darauf achten, dass das Gehalt eines ausländischen Beschäftigten mit dem eines inländischen Beschäftigten mit gleicher Position und Berufsqualifikation vergleichbar ist. Die ZAV bzw. die BA will somit auch ausländische Arbeitnehmer schützen und eine flächendeckende und marktgerechte Entlohnung für qualifizierte Arbeitnehmer ermöglichen. Weicht der Lohn oder das Gehalt des ausländischen Arbeitnehmers auch nur minimal von dem eines inländischen Arbeitnehmers ab, führt dies u. a. zu einer Verzögerung in der Antragsbearbeitung und potenziell zu einer negativen Entscheidung über den Antrag. Der geplante Einsatz des Arbeitnehmers ist dadurch gefährdet.

Trotz der hohen Gewichtung des vergleichbaren Gehalts im Zustimmungsverfahren hat es sich aus der jüngsten Praxis seit der Umstellung im Juli 2018 jedoch ergeben, dass sich Arbeitgeber oft damit schwertun, solch ein vergleichbares Gehalt zu ermitteln und dies auch dem ausländischen Arbeitnehmer zusichern zu können. Arbeitgeber sollen demnach das vergleichbare Gehalt bereits vorzeitig ermitteln und unterstützende Nachweise bereithalten, bevor eine Beschäftigung von Nicht-EU-Staatsangehörigen für eine zustimmungspflichtige Tätigkeit erfolgt.

Bitte beachten Sie auch unsere nachfolgenden Praxishinweise.

Praxishinweise Visa&Immigration

- In der Regel ist es den sog. ‚Positivstaatlern‘ erlaubt, für 90 Tage innerhalb von 180 Tagen visumfrei in die Schengen-Zone einzureisen. Die folgende Regelung weicht hiervon grundsätzlich ab und ist in der Praxis tatsächlich weitestgehend unbekannt: Basierend auf einem bilateralen Abkommen von 1952 dürfen Staatsangehörige von Australien (und Neuseeland) visumfrei in Deutschland einreisen und sich 90 Tage in Deutschland aufhalten, auch wenn die 90 Tage innerhalb von 180 Tage-Regelung im Rahmen des Schengener Abkommens bereits erschöpft sind. Sollte der australische oder neuseeländische Staatsangehörige seine 90 Tage (auch) in Deutschland verbraucht haben, kann er in ein Nicht-Schengen-Staat ausreisen und gar am selben Tag in Deutschland wieder einreisen. Bei der Wiedereinreise stehen ihm die 90 Tagen automatisch wieder zur Verfügung, ohne dass er für 90 Tage ausreisen muss, um das ‚neue‘ Kontingent nutzen zu können. Diese Ausnahmeregelung setzt jedoch voraus, dass der Aufenthalt touristischen Zwecken dient und die erlaubten Aktivitäten z. B. im Rahmen einer Geschäftsreise nicht überschritten werden. Die Arbeitsaufnahme ist somit grundsätzlich nicht erlaubt.

- Bei der Feststellung der Zulässigkeit einer Blauen Karte EU muss der berufliche Werdegang und die Qualifikation des Antragstellers nicht zwingend in einem inhaltlichen Zusammenhang zu dem geplanten Job in Deutschland stehen. Eine gesetzliche Regelung hierfür gibt es nicht. Allerdings zeichnet sich in der Praxis einiger deutscher Auslandsvertretungen ab, dass ein Zusammenhang zwischen Qualifikation und dem geplanten Job in Deutschland zwingend vorausgesetzt wird. Um etwaige Verzögerungen bei der Ausstellung der Blauen Karte EU bzw. des D-Visums zu vermeiden, empfiehlt es sich, sich vorab die Zustimmungsfreiheit von der BA vor einzuholen. Dies ist leider noch kein Garant für das Ausstellen eines Visums bzw. eines finalen Aufenthaltstitels durch die zuständige Ausländerbehörde, kann jedoch den Antrag bei der deutschen Auslandsvertretung unterstützen.

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@de.pwc.com

Arbeitsrecht

Vererbbarkeit von Jahresurlaub

Einführung

Bereits im Jahr 2014 hat der EuGH (Gerichtshof der Europäischen Union) in der Entscheidung „Bollacke“ (Urteil vom 12.06.2014 – C-118/13) festgestellt, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod untergeht. Das BAG (Bundesarbeitsgericht) legte dem EuGH nun die Frage vor, ob diese Rechtsprechung auch gelten soll, wenn – wie im deutschen Recht – eine solche finanzielle Vergütung nach dem nationalen Recht nicht Teil der Erbmasse wird. Zudem könne auch der mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgte Erholungszweck nach dem Tod des Arbeitnehmers nicht mehr verwirklicht werden.

Sachverhalt

Die Klägerinnen verlangen als Erbinnen ihres jeweils verstorbenen Ehemannes von deren früheren Arbeitgebern eine finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub. Diesen hatten die Ehemänner vor ihrem Tod nicht mehr nehmen können. Die Ehemänner waren bei einem öffentlichen und einem privaten Arbeitgeber beschäftigt gewesen. Nachdem beide die Zahlung an die Erbinnen abgelehnt hatten, riefen die Klägerinnen die deutschen Arbeitsgerichte an.

Entscheidung des EuGH

Der EuGH (Urteil vom 06. November 2018, C-569/16; sowie C-570/16) erklärte auf die Vorlage des BAG, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach Unionsrecht nicht mit seinem Tod untergeht. Ebenfalls können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Vergütung des von ihm nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs verlangen. Schließt nationales Recht eine solche Möglichkeit aus, ist es mit Unionsrecht unvereinbar. Die Erben können sich zur Geltendmachung des Anspruchs dann unmittelbar auf das Unionsrecht berufen. Dies gilt gleichermaßen gegenüber einem öffentlichen und einem privaten Arbeitgeber. Auch wenn der Erholungszweck nicht mehr erreicht werden könne, sei die andere wesentliche Komponente der Bezahlung während des Urlaubs zu berücksichtigen. Dieser vermögensrechtliche Bestandteil des Anspruchs gehe im Wege der Erbfolge auf die Erben über.

Praxishinweise & Auswirkungen

Auch mit vorliegendem Urteil hat der EuGH wieder erheblichen Einfluss auf das deutsche Recht genommen. Zudem hat die Entscheidung Auswirkungen über das Arbeitsrecht hinaus, da sie letztlich auch das Erbrecht betrifft. Als besonders weitreichend erweist sich die Entscheidung aber dadurch, dass sich die Erben letztlich unmittelbar auf Unionsrecht berufen können, soweit das nationale Recht dem Anspruch entgegensteht. Das Urteil ist damit wieder ein gutes Beispiel dafür, dass bei der Prüfung von Ansprüchen nicht allein Kenntnisse des deutschen Rechts genügen, sondern immer auch zu berücksichtigen ist, dass Unionsrecht ggf. zu einem anderen Ergebnis führen kann.

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

Urlaubsabgeltung

Einführung

Das deutsche Arbeitsrecht wird in nicht unwesentlichem Maß durch europäische Richtlinien und Verordnungen sowie die Rechtsprechung des EuGHs (Gerichtshof der Europäischen Union) beeinflusst. Einem besonderen Einfluss ist dabei das Urlaubsrecht ausgesetzt. Mit einer neuen Entscheidung hat der EuGH nun erneut die Position des Arbeitnehmers gestärkt und faktisch die in Deutschland umstrittene Frage, welche Arbeitsvertragspartei die Inanspruchnahme von Urlaub initiieren muss, weitgehend geklärt.

Sachverhalt

Der Kläger absolvierte als Rechtsreferendar beim Land Berlin seinen juristischen Vorbereitungsdienst. Während der letzten Monate nahm er keinen bezahlten Jahresurlaub. Nachdem der Kläger den Vorbereitungsdienst absolviert hatte, beantragte er eine finanzielle Vergütung für die nicht genommenen Urlaubstage. Das Land lehnte den Antrag ab. Gegen diese Entscheidung erhob er daraufhin Klage vor den deutschen Verwaltungsgerichten. Das Obergericht Berlin-Brandenburg wollte nun vom EuGH im Vorabentscheidungsverfahren wissen, ob eine nationale Regelung (hier: § 9 EUrlVO Berlin, Erholungsurlaubsverordnung) gegen Unionsrecht verstößt, wenn sie vorsieht, dass der Urlaubs- und der Urlaubsabgeltungsanspruch verfallen, sofern der Arbeitnehmer den Urlaub nicht vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantragt hat.

Entscheidung des EuGHs

Der EuGH (Urteil vom 06. November 2018, C-619/16; C-684/16) stellte fest, dass es Unionsrecht widerspricht, wenn ein Arbeitnehmer die ihm gemäß dem Unionsrecht zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder im Bezugszeitraum) keinen Urlaub beantragt hat. Diese Ansprüche könnten nur dann untergehen, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber etwa durch eine angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Hierfür sei der Arbeitgeber allerdings beweispflichtig. Ein Verfall des Urlaubs- und Abgeltungsanspruchs ist nach Ansicht des EuGHs aber dann zulässig, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, wenn er zuvor in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen. Zudem gilt dieser Grundsatz unabhängig davon, ob es sich um einen öffentlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.

Praxishinweise & Auswirkungen

Entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatten bereits einige Landesarbeitsgerichte eine Pflicht des Arbeitgebers zur initiativen Urlaubsgewährung des Arbeitgebers angenommen. Diese Auffassung wird nun durch den EuGH letztlich bestätigt. Für Arbeitgeber bedeutet dies künftig einen erhöhten Aufwand bzw. ein erhöhtes Kostenrisiko. Der Arbeitgeber ist dafür beweispflichtig, dass er den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Daher muss er nun letztlich nicht nur die individuellen (Rest-)Urlaubsansprüche der Arbeitnehmer nachhalten, sondern auch dafür Sorge tragen, dass der Arbeitnehmer den Urlaub rechtzeitig in Anspruch nehmen kann, d. h. ihn faktisch dazu aufzufordern oder zumindest darauf hinzuweisen. Andernfalls läuft der Arbeitgeber Gefahr, dass der Arbeitnehmer den (Abgeltungs-)Anspruch später erfolgreich geltend macht, weil der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er ihm die Inanspruchnahme rechtzeitig ermöglicht hat. Das Urteil zeigt, – ebenso wie das des EuGHs zur Vererbbarkeit des Urlaubsanspruchs (ebenfalls in diesem Newsletter) – welchen Einfluss das Europarecht auf das deutsche Arbeitsrecht hat und dass es unerlässlich ist, stets auch diese Rechtsprechung im Blick zu haben. Denn nicht selten entscheidet der EuGH anders als des BAG.

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

Einfrieren des theoretischen Mitbestimmungsstatuts

Das OLG Frankfurt beschränkt mit Beschluss vom 27. August 2018, 21 W 29/18, den Gestaltungsspielraum in der unternehmerischen Mitbestimmung bei Gründungen von europäischen Gesellschaften (SE)

Leitsatz der Entscheidung:

Bei § 35 Abs. 1 des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) wird mit Blick auf das bei der SE anzuwendende unternehmerische Mitbestimmungsstatut der **rechtlich gebotene Soll-Zustand** und nicht der zum Zeitpunkt der Umwandlung einer Aktiengesellschaft („AG“) in eine Europäische Aktiengesellschaft („SE“) praktizierte - ggf. rechtswidrige - Ist-Zustand eingefroren.

Hiernach kann sich eine AG, die keinen mitbestimmten Aufsichtsrat eingerichtet hat, obwohl sie hierzu angesichts Überschreitung des jeweiligen Schwellenwertes (500 bzw. 2000 Arbeitnehmer) an sich verpflichtet wäre, der unternehmerischen Mitbestimmung **nicht** im Wege der Umwandlung in eine SE entziehen.

Hintergrund der Entscheidung:

Deutsche Kapitalgesellschaften, die mehr als **500 Arbeitnehmer** beschäftigten, sind auf Basis des Drittelbeteiligungsgesetzes dazu verpflichtet, einen Aufsichtsrat dergestalt einzurichten, dass jeder **dritte Sitz** an einen Arbeitnehmervertreter zu vergeben ist.

Liegt demgegenüber die Anzahl der Arbeitnehmer der deutschen Kapitalgesellschaft alleine oder gemeinsam mit von ihr beherrschten Unternehmen gleichwelcher Rechtsform oberhalb von **2000 Arbeitnehmern**, besteht in Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes eine Verpflichtung, den Aufsichtsrat jeweils **hälftig** aus Aktionären und Arbeitnehmern zu konstituieren.

In der Beratungspraxis hat sich eine Vielzahl von Gestaltungsmodellen entwickelt, mit denen sich trotz Überschreitung der vorgenannten Schwellenwerte (500 bzw. 2000 Arbeitnehmer) eine unternehmerische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten vermeiden lässt. Eine Gestaltungsvariante davon ist die Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine SE.

Die Motivation für eine Umwandlung einer AG in eine SE liegt unter mitbestimmungsrechtlichen Gesichtspunkten auf der Hand:

Die Gesetze zur unternehmerischen Mitbestimmung gelten nicht für SEs. Allerdings gilt dies im Ergebnis nicht uneingeschränkt. Nach § 35 Abs. 1 SEBG wird ein bereits bestehendes Mitbestimmungsstatut jedenfalls dann eingefroren, also auf die SE überschrieben, wenn die Geschäftsleitung mit dem so genannten besonderen Verhandlungsgremium - eine aus Arbeitnehmervertretern bestehende Verhandlungsdelegation, welche regelmäßig bei SE-Gründungen zu wählen ist - keine Einigung über den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung - eine Art Arbeitnehmerverfassung für die SE - erzielen konnte. Die Wirkungen des § 35 Abs. 1 SEBG werden als **gesetzliche Auffanglösung** bezeichnet.

Unumstritten ist, dass die gesetzliche Auffanglösung dann greift, wenn zum Zeitpunkt der Umwandlung einer AG in eine SE eine unternehmerische Mitbestimmung bereits praktiziert wird. Hat die AG beispielsweise einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat eingerichtet, wird dieser auch bei der SE weiterexistieren.

Unumstritten ist auch, dass eine AG, die den jeweiligen Schwellenwert (500 bzw. 2000 Arbeitnehmer) unterschreitet bzw. sich deren künftige Überschreitung nicht bereits abzeichnet, nach Umwandlung in eine SE mitbestimmungsfrei bleibt. Unterliegt die umzuwandelnde AG beispielsweise mit weniger als 500 Arbeitnehmern nicht der Drittelbeteiligung, würde nach erfolgter Umwandlung in eine SE weder das nachträgliche Anwachsen der Belegschaft auf mehr als 500 noch auf mehr als 2000 (Konzern)Mitarbeiter zu einem mitbestimmten Aufsichtsrat führen.

Kontrovers diskutiert wurde bislang indes, ob nach § 35 Abs. 1 SEBG das rechtlich gebotene unternehmerische Mitbestimmungsstatut (Soll-Zustand) oder vielmehr der praktizierte - ggf. rechtswidrige - Ist-Zustand bei der SE fortzuschreiben sei, wenn keine anderslautende Einigung mit den Arbeitnehmervertretern erzielt werden konnte. Mit anderen Worten:

Kann sich eine deutsche AG, die keinen mitbestimmten Aufsichtsrat eingerichtet hat, obwohl sie hierzu angesichts Überschreitung des jeweiligen Schwellenwertes an sich verpflichtet wäre und damit einen Rechtsverstoß begeht, der unternehmerischen Mitbestimmung im Wege der Umwandlung in eine SE dauerhaft entziehen?

Erstmalig hat sich ein Oberlandesgericht in Deutschland - konkret das OLG Frankfurt - mit dieser Frage befasst und sich unter Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidung mit Beschluss vom 27. August 2018, 21 W 29/18, für ein Fortschreiben des rechtlich gebotenen Soll-Zustands ausgesprochen.

Sachverhalt

Die unterlegene Partei im vom OLG Frankfurt entschiedenen Rechtsstreit ist eine deutsche Aktiengesellschaft („AG“). Offengeblieben ist, ob die 205 Arbeitnehmer beschäftigende AG **zusammen** mit den Arbeitnehmern ihrer Tochtergesellschaften über insgesamt ca. 1040 Arbeitnehmer oder aber über ca. 2340 Arbeitnehmer verfügt.

Die Hauptversammlung der AG beschloss am 02. Juni 2017, die AG in eine europäische Aktiengesellschaft („SE“) im Wege des Formwechsels umzuwandeln. Die Umwandlung wurde bereits knapp zwei Monate später mit Eintragung in das Handelsregister – konkret am 31. Juli 2017 - vollzogen.

Ein paar Tage vor Vollzug der Umwandlung, am 24./27. Juli 2017, hat eine Aktionärin ein **Statusverfahren** gemäß § 98 Aktiengesetz („AktG“) mit dem Begehren eingeleitet, festzustellen, dass der zu diesem Zeitpunkt ausschließlich aus Vertretern der Anteilseigner bestehende Aufsichtsrat stattdessen je zur Hälfte aus Arbeitnehmern und Aktionären zu besetzen sei.

In der Folgezeit hat ein Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren auf Basis des SEBG mit dem Ziel stattgefunden, eine Beteiligungsvereinbarung zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsleitung abzuschließen. Eine entsprechende Einigung blieb jedoch aus.

Entscheidung

Das OLG Frankfurt begründet seine Auffassung, wonach es im Rahmen der gesetzlichen Auffanglösung des § 34 Abs. 1 SEBG auf den rechtlich gebotenen mitbestimmungsrechtlichen Soll-Zustand und nicht auf den praktizierten Ist-Zustand ankomme, zunächst mit dem Wortlaut der Vorschrift. Dort werde auf den Begriff der „**Regelung**“ abgestellt, der so zu verstehen sei, dass es auf die anzuwendende Regelung im Sinne einer Bestimmung ankomme und nicht auf das von der Gesetzlage losgelöste im Unternehmen tatsächlich angewandte System.

Zudem führt das OLG Frankfurt aus, dass der Gesetzeszweck des § 34 Abs. 1 SEBG der Sicherung **erworbener** Arbeitnehmerrechte diene. Erworben seien solche Arbeitnehmerrechte bereits dann, wenn sie noch nicht ausgeübt worden seien, wie es in der Konstellation der Fall ist, wenn kraft Überschreitung des Schwellenwertes von 500 bzw. 2000 Mitarbeitern bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu errichten, dies aber noch nicht geschehen ist.

Schließlich würden, so das OLG Frankfurt, auch Erwägungen der Rechtssicherheit gegen eine Fortführung des bestehenden Status Quo sprechen. Ansonsten bliebe beispielsweise unklar, ob und wenn ja, inwieweit sich ein zum Zeitpunkt der Umwandlung bereits eingeleitetes Statusverfahren zur Feststellung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats auf die gesetzliche Auffanglösung auswirke. Vor dem Hintergrund, dass die Änderung der Zusammensetzung des Aufsichtsrats den Abschluss des Statusverfahrens voraussetzt, entstünden diverse Abgrenzungsprobleme mit Blick auf bereits eingeleitete, aber vor der Umwandlung noch nicht rechtskräftig beendete gerichtliche Statusverfahren. Käme es in diesen Fällen auf die voraussichtliche Entscheidung an? Was passiert mit Statusverfahren, die bewusst verzögert werden? Derartige Unsicherheiten würden gar nicht erst entstehen, wenn allein auf das rechtlich gebotene unternehmerische Mitbestimmungsstatut abgestellt werde.

Praxishinweise und Auswirkungen

Deutsche Kapitalgesellschaften, die den unternehmerischen Mitbestimmungsgesetzen unterliegen, aber entgegen ihrer hieraus erwachsenden Verpflichtung keinen mitbestimmten Aufsichtsrat eingerichtet haben, werden in der Zukunft andere Gestaltungsvarianten als die unmittelbare Umwandlung in eine SE wählen müssen, wenn das Motiv der unternehmerischen Mitbestimmungsvermeidung für eine gesellschaftsrechtliche Neuausrichtung ausschlaggebend sein soll.

Die Entscheidung des OLG Frankfurt wird sich aller Voraussicht nach auch auf andere Varianten der Mitbestimmungsgestaltung auswirken, bei denen die Sicherung der unternehmerischen Mitbestimmung bei Umstrukturierungsvorgängen gesetzlich normiert ist. Hierzu gehören z. B. grenzüberschreitende Verschmelzungen, Abspaltungen und Ausgliederungen nach dem Umwandlungsgesetz sowie auf bereits existierende SE oder Vorrats-SE von deutschen Kapitalgesellschaften ausgelöste Betriebsübergänge, deren Mitarbeiterumfang die jeweiligen Schwellenwerte übersteigen. Solche Gestaltungsvarianten müssen nunmehr unter mitbestimmungsrechtlichen Gesichtspunkten als unsicher eingestuft werden, wenn die umzustrukturierende deutsche Kapitalgesellschaft keinen mitbestimmten Aufsichtsrat eingerichtet hat, obgleich sie hierzu angesichts Überschreitung des jeweiligen Schwellenwertes an sich verpflichtet wäre.

Trotz des mit der Entscheidung des OLG Frankfurts nunmehr reduzierten Gestaltungsinstrumentariums verbleiben noch eine Vielzahl von mitbestimmungsrechtlichen Optimierungsmodellen, die bei aktueller Rechts- und Gesetzeslage nach wie vor als durchführbar eingestuft werden können.

Zu erwähnen wären hier exemplarisch - bislang hat der Europäische Gesetzgeber hierzu noch keine Richtlinie erlassen - der grenzüberschreitende Formwechsel (z. B. GmbH oder AG wird in eine österreichische GesmbH oder niederländische BV umgewandelt) mit der Besonderheit, dass der Geschäftsbetrieb in Deutschland, inklusive Belegschaft, unverändert in Deutschland fortgeführt werden kann oder die Betriebsabspaltung oder – Aufspaltung außerhalb des Umwandlungsgesetzes.

Von Rechts- und Fachanwalt Frank Schmaus, Tel.: +49 211 981-4638,
E-Mail: frank.schmaus@de.pwc.com

Haftung des Arbeitgebers für von ihm im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung hinzugezogene Dienstleister

Hintergrund

In Vertragsverhältnissen und damit auch in Arbeitsverhältnissen hat grundsätzlich jeder Vertragspartner selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen und sich Klarheit über die Folgen einer vorgesehenen Vereinbarung zu verschaffen. Es können jedoch für eine Seite unter bestimmten Voraussetzungen Hinweis- und Aufklärungspflichten bestehen.

Ob dies der Fall ist, hängt von den besonderen Umständen des Einzelfalles ab und bedarf einer umfassenden Interessenabwägung. In einem Arbeitsverhältnis sind dabei das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits zu berücksichtigen. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber nicht zwangsläufig selbst eine solche Beratungs- oder Aufklärungspflicht verletzt haben muss, sondern dass ihm ggf. auch das (Fehl-)Verhalten eines Dritten zugerechnet werden kann.

In dem Fall, den das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG Hamm, Urteil vom 06. Dezember 2017, 4 Sa 852/17) zu entscheiden hatte, verlangte der Kläger Schadensersatz, weil ihn die beklagte ehemalige Arbeitgeberin bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung am 23. September 2003 nicht über die bevorstehende Beitragsbelastung von einmaligen Kapitaleistungen aus einer betrieblicher Altersversorgung ab dem 01. Januar 2004 aufgeklärt hatte, insbesondere nicht über die von ihm zu zahlenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Sachverhalt

Der 1950 geborene Kläger war von 1983 bis 2014 bei der Beklagten, einem Mitglied in der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände VKA, angestellt. In dem hier relevanten Zeitraum ab dem Jahr 2003 lag das Arbeitsentgelt des Klägers durchgängig deutlich oberhalb der jeweiligen BBG für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.

Der für die Beklagte geltende „Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im kommunalen Öffentlichen Dienst“ (TV-EUmw/VKA vom 18. Februar 2003) sah für die erfassten Arbeitnehmer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung vor. Er beschränkte diese aber auf öffentliche Zusatzversorgungseinrichtungen oder Angebote der Sparkassen-Finanzgruppe.

Die Beklagte hatte zur Umsetzung die „neue leben Pensionsverwaltung AG“ gewählt, die zur Sparkassenfinanzgruppe gehört, und schloss mit dieser einen bAV-Rahmenvertrag zur Pensionskasse bzw. Direktversicherung ab. Im April fand auf Einladung des Betriebsrates der Beklagten eine Betriebsversammlung statt, auf der ein Sparkassen-„Fachberater für bAV“ über Fragen der Entgeltumwandlung informierte. Kurz darauf schloss der Kläger am 23. September 2003 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung zugunsten einer Direktversicherung ab.

In der Vertragsurkunde des Direktversicherungsvertrags mit Kapitalwahlrecht findet sich der Satz:

„Steuerrechtliche und beitragsrechtliche Änderungen in der Zukunft gehen nicht zu Lasten des Arbeitgebers.“

Der Kläger erhielt von dem Versicherer jährlich eine Mitteilung über den Stand seiner Anwartschaft. Seit 2009 war darin ein Hinweis auf die Beitragspflicht von Einmalzahlungen aus einer bAV enthalten.

Der Kläger bezog seit dem 1. Dezember 2014 eine gesetzliche Altersrente für langjährig Versicherte. Die Rentenversicherung bei der „neue leben Pensionsverwaltung AG“ übernahm er vereinbarungsgemäß bei seinem altersbedingten Ausscheiden. Der Kläger kündigte die übernommene Direktversicherung - vor dem eigentlich vorgesehenen Ablaufdatum 31. Dezember 2015 - am 31. Januar 2015. Ihm wurde daraufhin ein Kapitalbetrag in Höhe von 35.101 Euro überwiesen, auf den 8.362,00 Euro an Steuern zu entrichten waren.

Im März 2016 erhob die Krankenkasse des Klägers erstmalig Beiträge auf die Kapitalleistung. Insgesamt zahlte der Kläger infolge der Einmalzahlung für die Jahre 2015 und 2016 Beiträge in Höhe von 1.253,16 Euro.

Der Kläger verlangte nun Schadensersatz von seinem ehemaligen Arbeitgeber, weil man ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung und des Direktversicherungsvertrags nicht über die bevorstehende Änderung im Sozialversicherungsrecht informiert hatte.

Entscheidung

Das LAG Hamm stellt zunächst allgemein fest, dass den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen können (im vorliegenden Fall: Hinweis auf eine anstehende Änderung des § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V). Deren Verletzung könne Schadensersatzansprüche begründen, wenn der Arbeitnehmer verlangt, einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach §1a BetrAVG umzuwandeln.

Darüber hinaus steht das Gericht auf dem Standpunkt, dass ein Kreditinstitut als Erfüllungsgehilfe i. S. v. § 278 Satz 1 BGB anzusehen ist, wenn der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg an dieses überträgt. Die Einordnung als Erfüllungsgehilfe führt dazu, dass der Arbeitgeber sich dessen Beratungsfehler zurechnen lassen muss und entsprechend haftet.

Im vorliegenden Fall bejahte das LAG Hamm daher einen Schadensersatzanspruch. Die Sparkasse hätte dafür sorgen müssen, dass die Beschäftigten der Beklagten - und damit auch der Kläger - vor Abschluss von Entgeltumwandlungsvereinbarungen in geeigneter Weise von der zum 1. Januar 2004 anstehenden Änderung des § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V Kenntnis erhalten. Die Arbeitnehmer hätten also darüber informiert werden müssen, dass die spätere Versicherungsleistung bei einer Einmalzahlung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig werden würde. Das hätte den Kläger in die Lage versetzt, zu prüfen, ob die vorgesehene Art der Altersversorgung unter diesen Umständen für ihn rentabel sei. Im Übrigen sei zweifelhaft, ob es sich bei der Entgeltumwandlung für den Kläger überhaupt um eine sinnvolle Altersvorsorge handele, da er über der BBG verdiente.

Ausblick für die Praxis

Das Urteil verdeutlicht, wie wichtig eine korrekte und umfassende Beratung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist. Dies gilt umso mehr, als grundsätzlich ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmern die Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Folglich muss er auch damit verbundene Aufklärungspflichten erfüllen. Das LAG Hamm hat mit diesem Urteil festgestellt, dass der Arbeitgeber bzw. sein Erfüllungsgehilfe die Arbeitnehmer über die feststehende Änderung im Sozialrecht hätte informieren müssen. Dies lässt sich entsprechend auf andere arbeits- und steuerrechtliche Fragen, die ebenfalls die betriebliche Altersversorgung betreffen, übertragen.

Vermittler von Produkten der betrieblichen Altersversorgung bzw. die Produktgeber selbst bieten dem Arbeitgeber häufig auch eine entsprechende Beratung seiner Mitarbeiter an. Naturgemäß liegt der Fokus dieser „Beratung“ jedoch auf dem Vertrieb der Produkte, die eine Aufklärung erfordernden Aspekte der betrieblichen Vorsorge kommen dabei aber, wie der hier vorgestellte Fall zeigt, nicht selten zu kurz.

Sollten Sie hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung Fragen haben, beraten wir Sie gerne unabhängig und neutral über rechtliche Risiken.

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

Studien

Workforce of the future

The competing forces shaping 2030

Unsere Studie "Workforce of the Future" untersucht vier mögliche Arbeitswelten wie wir sie im Jahre 2030 vorfinden könnten für das Jahr 2030. In unserer Zusammenfassung der Umfrageergebnisse können Sie sich auch die Ansichten von 10.000 befragten Personen genauer ansehen. Mehr und mehr erleben wir, dass der Arbeitsalltag automatisiert und transformiert wird. Aufgaben die heute ein Mensch erledigt, werden in den nächsten Jahren immer mehr von Maschinen übernommen werden. Wir passen unseren Arbeitsalltag immer weiter an.

Den Bericht zur Studie und weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/workforce-of-the-future.html>

Vergütungsstudie

PwC veröffentlicht seit 2016 eine kostenlose Studie zur Vergütung in Vorständen und Aufsichtsräten börsennotierter Aktiengesellschaften, um zu einer wertfreien Transparenz der Vergütung von Entscheidungsträgern in Deutschland beizutragen. 2018 sind wir unserem digitalen Ansatz gefolgt und haben die neuste Studie mit noch höherer Detailtiefe in einer Onlineversion für Sie individuell erlebbar gemacht. Den Link zu der kostenlosen Studie finden Sie am Ende des Artikels.

Die PwC Studie zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung 2018 hat gezeigt, dass für beide Gremien die Vergütung im Median zum Vorjahr deutlich gestiegen ist. Im Median sind das mit mehr als 6 Mio. Euro für die Dax CEOs z. B. 9 % mehr Gesamtvergütung als im Vorjahr. In diesem Börsensegment verdient ein CEO ca. das Doppelte eines einfachen Vorstandsmitglieds. Für die Detailergebnisse lohnt ein Blick in die Online-Version der Studie, denn die Ergebnisse variieren oftmals deutlich zwischen den Indizes und Positionen in Vorstand und Aufsichtsrat.

Insgesamt folgt die positive Vergütungsentwicklung der Top-Organe von Dax, MDax, SDax und TecDax deutlich dem allgemeinen Vergütungstrend in Deutschland. Während die Grundgehaltsanpassungen relativ moderat ausfielen, ist insbesondere durch die zuletzt wirtschaftlich sehr erfolgreichen Jahre die kurz- und langfristige variable Vergütung der Vorstände gestiegen. Hervorzuheben ist dabei die Entwicklung der Long-Term-Incentives, die deutlich von der dynamischen Kapitalmarktentwicklung der letzten Jahre profitieren konnte. Damit steigt die Gesamtvergütung der Vorstände z. B. für den zuletzt sehr erfolgreichen TecDax sehr deutlich an.

Bei der Untersuchung konnten wir feststellen, dass es sehr große Unterschiede nicht nur in der Vergütungshöhe zwischen den Unternehmen der verschiedenen Indizes, sondern auch hinsichtlich der Vergütungssysteme gibt. Wie schon in der Studie 2017 sichtbar wurde, haben die Dax-Unternehmen auch in diesem Jahr weiterhin die professionelleren und konzeptionell anspruchsvolleren Vorstandsvergütungssysteme im Vergleich zu Unternehmen des SDax oder TecDax.

Die absolute Höhe der Gesamtvergütung wird im Übrigen deutlich von Kennzahlen wie Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und dem wirtschaftlichen Erfolg getrieben. Das gilt für die Vorstands- aber auch für die Aufsichtsratsvergütung. Der Brancheneinfluss, der oft im Einkommensniveau der unteren und mittleren Unternehmensebenen zu erkennen ist, spielt in den obersten Gremien kaum eine Rolle.

Aufgefallen ist auch, dass die wertvollsten und in Bezug auf die Anzahl der Mitarbeiter und den Umsatz größten Unternehmen für das Headquarter fast immer eine Metropolregion auswählen. Kleinere Unternehmen aus SDax oder TecDax hingegen sind mit dem Headquarter oft abseits der Metropolregionen ansässig. Unternehmen stehen in Bezug auf ihre Top Management Positionen in einem globalen Wettbewerb. Auch die Positionen des Aufsichtsrates stehen mit zunehmender Anforderung an die Professionalisierung einem knappen Talentmarkt in Deutschland gegenüber.

Daraus ergeben sich für die Unternehmen abseits der großen Zentren direkte Wettbewerbsnachteile, die auch Auswirkungen auf den Erfolg des Unternehmens und die Organvergütung haben können. Die Bundeshauptstadt nimmt historisch bedingt eine weltweite Sonderstellung ein. Sind üblicherweise Städte wie London, Paris, Moskau ein Magnet für die nationalen Headquarter, finden sich in Berlin mehrheitlich die Headquarter-Standorte von Unternehmen aus dem SDax.

Die Entwicklung der Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten zeigt weiterhin ein sehr unterschiedliches Bild. Während Frauen in Aufsichtsräten im Vorsitz oder in wichtigen Ausschüssen zu finden sind, gibt es weiterhin nur vereinzelt Frauen auf der Position des CEO in SDax und TecDax Unternehmen. Bezogen auf den gesamten Unternehmensvorstand ist allerdings ein stetiger, wenn auch nur geringer Zuwachs an weiblichen Vorständen über die letzten Jahre zu erkennen.

Alle Detailinformationen und den Link zu Ihrer individuellen Studienanalyse finden Sie unter: <https://www.pwc.de/InterviewVerguetung2018>

Informieren Sie sich bei Interesse gerne bei unseren Reward-Experten:
<https://www.pwc.de/de/strategie-organisation-prozesse-systeme/reward.html>

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

Service

Seminare

Sozialversicherungs- und Einkommensteuerrecht bei befristeter Auslandsbeschäftigung

vom 21. Mai 2019 von 13:00 Uhr bis 22. Mai 2019 17:00 Uhr in Frankfurt am Main
vom 27. November 2019 vom 9:00 Uhr bis 28. November 2019 13:00 Uhr 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/>

Die Zukunft des Internationalen Steuerrechts

11. Dezember 2018 in München

Aktuelle Entwicklungen in der EU und bei der OECD, die US-Steuerreform sowie die geplante Einführung einer Digitalsteuer – all diese Entwicklungen bedeuten umfassende Veränderungen im Internationalen Steuerrecht!

Gemeinsam mit dem Verein für Internationale Steuern und Finanzen München an der Ludwig-Maximilians-Universität München unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus-Dieter Drüen möchten wir die Zukunft des Internationalen Steuerrechts näher beleuchten und im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Vertretern aus der Finanzverwaltung, Unternehmensvertretern und Beratern diskutieren.

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

Einladungskarte:

<https://pwcdeapps.pwc.de/events/Lists/PwCEvents/Attachments/31266/Die%20Zukunft%20des%20Internationalen%20Steuerrechts%20-%20Einladungskarte.pdf>

Round Table Veranstaltung

Thema Vergütungsstrukturierung für Führungskräfte

6. Dezember 2018 in München

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

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

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

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

Weitere Veranstaltungen

Informationen zu o. g. Veranstaltungen und noch weiteren 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

Manuela Vickermann

Tel.: +49 211 981-2724

manuela.vickermann@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

Arbeits- und Migrationsrecht

Dr. jur. Nicole Elert

Tel.: +49 211 981-4196

nicole.elert@pwc.com

Inga Mayer

Tel.: +49 69 9585-2015

inga.mayer@pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Jürgen Helfen

Tel.: +49 211 981-4362

juergen.helfen@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 981-4776

arne.ferbeck@pwc.com

Redaktion

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

Katja Lehmann

Tel.: +49 30 2636-5393

katja.lehmann@pwc.com

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_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.

© November 2018 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.