

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 1,
Januar 2018

People and Organisation Newsletter

pwc

Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Sozialversicherungsrecht	3
Honorarhöhe ist ein Indiz für eine Selbstständigkeit	3
Global Social Security Newsletter	4
Lohnsteuerrecht	5
Lohnsteuerliche Behandlung vom Arbeitnehmer selbst getragener Aufwendungen bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs	5
BFH-Urteil zum Zuflusszeitpunkt von Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers für eine betriebliche Altersversorgung.	7
Arbeits- und Migrationsrecht	9
Mindestlohn: Verfall von Urlaubsansprüchen von Scheinselbständigen	9
Ausschluss Ehegatte von Hinterbliebenenversorgung	11
Neue Gehaltsgrenze für die Blaue Karte EU ab dem 01. Januar 2018	12
Vergütungsstudie 2017	13
Publikationen	15
Service	15
Webinar	15
Internationale Mobilität	16
HR Round Table Berlin - Auftaktveranstaltung "Wettbewerbsvorteile durch moderne Personalarbeit"	16
Über uns	17
Ihre Ansprechpartner	17
Ihre Fachansprechpartner	17
Redaktion	17
Bestellung und Abbestellung	18

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Indien

Die Regierung von Indien hat eine Änderung vorgenommen, die insbesondere die Mitarbeiter betrifft, die Indien vorübergehend im Rahmen einer Entsendung verlassen und aus indischer Sicht ab diesem Zeitpunkt den Status als Non-Resident („nicht Ansässige“) haben.

Viele Inder legen ihr Vermögen in die staatlich geförderten Systeme „Public Provident Scheme“ (PFF) und „NSC (VIII-Issue) Rules 1989“ an. Neben der steuerlichen Abzugsmöglichkeiten der Zuführungen wird das Guthaben mit 7,8 % p.a. verzinst. Die Neuerung nunmehr ist, dass für indische Mitarbeiter, die im Ausland tätig werden, unterstellt wird, dass z.B. das PFF-Konto geschlossen bzw. das NSC-Konto aufgelöst wird mit dem Tag, mit dem der Mitarbeiter als nicht in Indien ansässiger Steuerpflichtige gilt. Bis zum Zeitpunkt der tatsächlichen Auflösung der Konten erfolgt die Verzinsung nur noch mit dem Zinssatz, der für ein Sparkonto bei der Post (sog. „Post Office Saving Account“ – POSA). Dies sind zurzeit 4 % p.a.

Sofern nicht noch Sonderregelungen für entsandte Mitarbeiter verabschiedet werden, bedeutet dies, dass die Mitarbeiter ihre Guthaben auflösen und neue Konten nach ihrer Rückkehr eröffnen müssten.

Die Folge ist, dass die Bereitschaft der Mitarbeiter, im Ausland tätig zu werden, massiv abnehmen könnte bzw. die Mitarbeiter erwarten, dass der Nachteil vom Arbeitgeber während der Entsendung ausgeglichen wird, was zu einer Erhöhung der Entsendekosten der aufnehmenden Gesellschaft führt.

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

Türkei

Neuere Regeln auf der Körperschaftssteuerseite führen zu folgendem Hinweis auf der Einkommensteuerseite für in die Türkei entsandte Mitarbeiter.

In der Regel erfolgen bei in die Türkei entsandten Mitarbeitern weiterhin Gehaltsauszahlungen über deutsche Gehaltsabrechnungen. In einem zweiten Schritt werden die entsendebedingten Kosten über interne Kostenbelastungen an das aufnehmende Unternehmen in der Türkei belastet. In einem dritten Schritt ist das aufnehmende Unternehmen in der Türkei so zu betrachten, „als ob“ die Gehaltszahlungen direkt vom türkischen Unternehmen erfolgt wären, weshalb seitens des türkischen Unternehmens entsprechend eine Hochrechnung der Steuern (z.B. „Payroll Income Tax, Stamp Tax und ggfls. Sozialversicherung) im Rahmen einer Schattengehaltsabrechnung zu erfolgen hat. Das Prinzip ist mit dem deutschen Konzept des „wirtschaftlichen Arbeitgebers“ vergleichbar.

Empfehlung:

Das aufnehmende Unternehmen in der Türkei sowie das Heimatland-Unternehmen sollten gemeinsam die Vereinbarungen über die Kostenweiterbelastungen inkl. der gestellten Rechnungen sowie die Umsetzung in den türkischen Gehaltsabrechnungen überprüfen und ggfls. anpassen, um zukünftig für Prüfungen auf der Körperschaftsteuerseite gut aufgestellt zu sein sowie die passenden Grundlagen zu haben bzgl. des Verbleibs im System der Sozialversicherung des Heimatlandes sowie für Zwecke der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis.

USA

Für 2017 verändert sich rückwirkend für einige Bundesstaaten die Besteuerung von natürlichen Personen. Interessant ist, dass zum Beispiel die Bundesstaaten Illinois und Kansas ihre Steuersätze erhöhen, während die Bundesstaaten Maine, North Carolina, Indiana die Steuerbelastung von natürlichen Personen reduzieren.

Die Reduzierung bei den Staatsteuern führt bei den Mitarbeitern, die aus den USA mit einer Tax Equalization-Vereinbarung ins Ausland gehen dazu, dass deren persönliche Steuerbelastung zwar sinkt, jedoch die vom Ausland zu tragenden Entsendekosten erhöht werden.

Deutsche Arbeitgeber, die Mitarbeiter aus den USA aufnehmen, sollten darauf achten, dass für 2017 noch die Berechnung der hypothetischen Steuerbelastungen aktualisiert und damit die Kostenbelastungen zwischen der abgebenden sowie der aufnehmenden Gesellschaft angepasst werden.

Für deutsche Mitarbeiter, die mit einer Tax Equalization-Vereinbarung in die USA entsandt werden, ergeben sich auf der persönlichen Seite keine Veränderungen. Für die aufnehmende US-Gesellschaft ergibt sich die Aufgabe, rückwirkend den Steuereinkauf für Bundesstaat-Steuern anzupassen.

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

Sozialversicherungsrecht

Honorarhöhe ist ein Indiz für eine Selbstständigkeit

Laut Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 31. März 2017 (Aktenzeichen B 12 R 7/15 R) ist die Höhe des vereinbarten Honorars ein Indiz für eine selbständige Tätigkeit, wenn das Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt und aufgrund dessen eine Eigenvorsorge möglich ist.

Hintergrund:

Der klagende Landkreis ist Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Zur Erfüllung seiner Aufgaben der Jugendhilfe schließt dieser mit freien Trägern sowie Einzelpersonen Verträge ab, die Leistungen der Jugendhilfe vor Ort in Familien erbringen. Der im Prozess beigeladene Heilpädagoge war neben einer Vollzeitbeschäftigung für den Kläger für etwa vier bis sieben Stunden wöchentlich als Erziehungsbeistand auf der Basis einzelner Honorarverträge tätig. Hierfür erhielt er ein Honorar in Höhe von zunächst 40,00 EUR, später 41,50 EUR je Betreuungsstunde.

Die beklagte Deutsche Rentenversicherung Bund stellte fest, dass der Heilpädagoge in dieser Tätigkeit als Beschäftigter der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Mit seiner dagegen gerichteten Klage hatte der Landkreis bei den Vorinstanzen Erfolg. Eine abhängige Beschäftigung ist beim Kläger weder durch die Honorarverträge noch durch die Bescheide über die Bewilligung ambulanter Jugendhilfeleistungen noch durch andere Vereinbarungen oder die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit begründet.

Das Bundessozialgericht hat die Revision der Deutschen Rentenversicherung zurückgewiesen.

Entscheidung:

Das BSG hat entschieden, dass Eigenvorsorge zulassendes Honorar ein gewichtiges Indiz für eine Selbstständigkeit darstellt. Der Heilpädagoge war beim Landkreis nicht

abhängig beschäftigt. Die zwischen ihm und dem Landkreis geschlossenen Honorarverträge sehen vor, dass er weitgehend weisungsfrei arbeiten kann und nicht in die Arbeitsorganisation des Landkreises eingegliedert ist. Das Gericht hat festgestellt, dass der Vertrag auch so praktiziert wurde. Auch aus der Abrede zur Sicherstellung des Schutzauftrags nach § 8a SGB VIII ließe sich kein entsprechendes Weisungsrecht des Arbeitgebers ableiten, selbst wenn diese bestimmte einzuhaltende Pflichten vorgegeben haben.

Die vereinbarte Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung ist nur dann als gewichtiges Indiz für abhängige Beschäftigung zu sehen, wenn diese nicht den Eigenheiten und besonderen Erfordernissen der Erziehungsbeistandschaft geschuldet ist. Das Gericht entschied, dass gerade bei Tätigkeiten, deren Erfolg ein besonderes Vertrauen über einen ggf. längeren Zeitraum, oder aber eine besondere Expertise voraussetzt, ist die Leistungserbringung durch eine bestimmte Person häufig als Vertragsinhalt anzusehen.

Das Gericht hat im Rahmen der Gesamtwürdigung der Einzelfälle der Honorarhöhe eine besondere Bedeutung beigemessen. Liegt das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers (hier: Erziehungsbeistand) und lässt es dadurch Eigenvorsorge zu, ist dies ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit.

Fazit:

Obwohl der Entscheidung des BSG in der Praxis eine sehr hohe Bedeutung zugesprochen wird, ist es nicht absehbar, ob es sich hingegen um eine Einzelfallentscheidung des BSG handelt. Die Honorarhöhe wird vom BSG als ein der mehreren Indizien für eine selbstständige Tätigkeit in die Gesamtabwägung beigezogen. Damit hat ein entsprechend hohes Honorar nicht zur Folge, dass bei bestehender Weisungsabhängigkeit und Eingliederung in den Betrieb eine selbstständige Tätigkeit vorliegt. Deshalb bleibt die Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten.

Sollten zu dem genannten Thema noch Fragen bestehen, stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Von Natalia Römer-Koshcheeva, +49 211 9812 769,
natalia.roemer-koshcheeva@de.pwc.com

Global Social Security Newsletter

Weitere interessante Informationen können Sie auch unserem [Global Social Security Newsletter](#) entnehmen.

Lohnsteuerrecht

Lohnsteuerliche Behandlung vom Arbeitnehmer selbst getragener Aufwendungen bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs

Das BMF-Schreiben vom 21. September 2017 (IV C 5 – S 2334/11/10004-02) erläutert die infolge aktueller BFH-Rechtsprechung angepasste Verwaltungsmeinung zu vom Arbeitnehmer selbst getragenen Aufwendungen bei der Überlassung eines betrieblichen Kfz.

Grundsätze der aktuellen Rechtsprechung

Der BFH hat in zwei Urteilen vom 30. November 2016 in Bezug auf die lohnsteuerliche Behandlung vom Arbeitnehmer selbst getragener Aufwendungen bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs Stellung genommen.

Der BFH hatte in der Rechtssache VI R 49/14 entschieden, dass ein vom Arbeitnehmer getragenes Nutzungsentgelt den zu versteuernden Nutzungswert mindert. Eine über den Nutzungswert hinausgehende Zuzahlung führt dagegen weder zu Werbungskosten noch zu negativem Arbeitslohn.

In der zweiten Entscheidung (VI R 2/15) hat der BFH seine bisherige Rechtsauffassung geändert und geurteilt, dass im Rahmen der privaten Nutzung vom Arbeitnehmer selbst getragene (laufende) individuelle Kfz-Kosten bei der pauschalen Bruttolistenpreis-Methode den Nutzungswert mindern. Dies setze jedoch voraus, dass der Arbeitnehmer den geltend gemachten Aufwand im Einzelnen umfassend darlegt und belastbar nachweist.

Das BMF stellt mit dem Bezugsschreiben klar, dass die genannten Urteile über den jeweils entschiedenen Einzelfall hinaus allgemein anwendbar sind, und zwar nach den folgenden Regelungen:

Nutzungsentgelt

Ein Nutzungsentgelt, das sowohl im Rahmen der Bruttolistenpreis- als auch bei der Fahrtenbuch-Methode ist

- ein arbeitsrechtlich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarter nutzungsunabhängiger pauschaler Betrag (etwa eine Monatspauschale);
- ein arbeitsrechtlich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarter an den gefahrenen Kilometern ausgerichteter Betrag (etwa eine Kilometerpauschale);
- die arbeitsrechtlich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage vom Arbeitnehmer zu übernehmende Leasingrate.

Ein Nutzungsentgelt, das im Rahmen der Bruttolistenpreis-Methode und im Rahmen der Nichtbeanstandungsregel (s. u.) im Rahmen der Fahrtenbuch-Methode zu berücksichtigen ist, ist

- die arbeitsrechtliche oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtliche Rechtsgrundlage vereinbarte vollständige oder teilweise Übernahme einzelner Kfz-Kosten durch den Arbeitnehmer.

Bei den vom Arbeitnehmer getragenen einzelnen Kfz-Kosten muss es sich um solchen handeln, die zu den Gesamtkosten des Kfz gehören. Das sind insbesondere Treibstoffkosten, Wartungs- und Reparaturkosten, Kfz-Steuer, Beiträge für Halter- und Fahrzeugversicherung, Garagen-/Stellplatzmiete, Aufwendungen für Anwohnerparkberechtigungen sowie Aufwendungen für die Wagenpflege und -wäsche.

Demgegenüber stellen die nachfolgenden Kosten keine berücksichtigungsfähigen Gesamtkosten des Kfz dar: Fahrkosten, Straßen- oder Tunnelbenutzungsgebühren (Vignetten, Maut), Parkgebühren, Aufwendungen für Insassen- und Unfallversicherung sowie Verwarnungs-, Ordnungs- und Bußgelder.

Weiterhin stellt das BMF-Schreiben klar, dass ein Barlohnverzicht des Arbeitnehmers im Rahmen eines Gehaltsumwandlungsmodells kein Nutzungsentgelt darstellt. Wie schon bisher kann jedoch der nach der Bruttolistenpreis-Methode ermittelte Nutzungswert begrenzt werden auf die Summe der fahrzeugbezogenen Gesamtkosten inklusive der gesetzlichen Umsatzsteuer (sog. Kosten-Deckelung).

Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten

Das BMF bestätigt, dass die Regelung in R 8.1 Abs. 9 S. 2 und 3 LStR 2015 auch weiter anzuwenden ist. Dementsprechend mindern Zuzahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten des auch privat nutzbaren betrieblichen Kfz den geldwerten Vorteil. Dies gilt nicht nur im Jahr der Zuzahlung. Sollte die Zuzahlung zu den Anschaffungskosten den im Kalenderjahr der Zahlung ermittelten geldwerten Vorteil überschreiten, darf der noch nicht ausgeschöpfte Betrag auch in den folgenden Kalenderjahren bis auf 0,00 EUR angerechnet werden.

Anwendung der Verwaltungsanweisung

Nach Auffassung der Finanzverwaltung können die Regelungen des BMF-Schreibens sowohl im Lohnsteuer-Abzugsverfahren als auch im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren angewendet werden.

Sollte der Arbeitgeber die Regelungen bereits im Lohnsteuer-Abzugsverfahren anwenden, so hat er zunächst eine Vereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer zu schließen, aus der sich die Art und Weise des Nutzungsentgelts ergibt. Für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer an den individuellen Kfz-Kosten beteiligen möchte, hat er gegenüber dem Arbeitgeber jährlich fahrzeugbezogen und schriftlich die Höhe der Kfz-Kosten und die Gesamtfahrleistung des Kfz zu erklären. Darüber hinaus sind die Kosten im Einzelnen umfassend darzulegen und belastbar nachzuweisen. Diese Aspekte sollten ebenfalls Teil der mit dem Arbeitnehmer zu schließenden Vereinbarung sein. Außer eine Plausibilitätsprüfung hat der Arbeitgeber keine weiteren Ermittlungspflichten. Die schriftliche Erklärung ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen.

Wenn der Arbeitgeber die von ihm selbst geleisteten Nutzungsentgelte erst im Rahmen seiner Veranlagung zur Einkommensteuer geltend macht, dann hat er dem Finanzamt darzulegen, wie der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil ermittelt hat. Darüber hinaus hat er eine schriftliche Erklärung einzureichen, mit der die von ihm getragenen individuellen Kfz-Kosten im Einzelnen dargelegt und belastbar nachgewiesen werden

Fazit

Das BMF-Schreiben vom 21. September 2017 setzt die aktuelle BFH-Rechtsprechung ohne weitere Einschränkungen um und es ersetzt die alte Verwaltungsanweisung (BMF-Schreiben vom 19. März 2013, IV C 5 - S 2334/11/10004).

Zwar hat der Arbeitgeber nach den Klarstellungen des BMF-Schreibens die Erklärung des Mitarbeiters, der sich an den individuellen Kfz-Kosten beteiligt, lediglich dahingehend zu prüfen, dass keine erkennbar unrichtigen Angaben gemacht wurden

(Plausibilisierung). Gleichwohl könnte genau darüber die Diskussionen mit dem Lohnsteuerprüfer geführt werden. Darüber hinaus enthält das BMF-Schreiben keine Konkretisierung dazu, was genau notwendig ist, um dem Erfordernis gerecht zu werden, dass die individuellen Kfz-Kosten im Einzelnen umfassend dargelegt und belastbar nachgewiesen werden. Ob dies bedeutet, dass sämtliche Belege als eindeutiges Zuordnungskriterium das Kfz-Kennzeichen beinhalten muss, wäre im Zweifel mit dem zuständigen Finanzamt im Rahmen einer lohnsteuerlichen Anrufungsauskunft abzustimmen.

Vor diesem Hintergrund scheint es empfehlenswert, dass Zuzahlungen des Mitarbeiters als pauschales Nutzungsentgelt vereinbart werden.

Von Manfred Karges, Tel. +49 211 981 7110, manfred.karges@de.pwc.com

BFH-Urteil zum Zuflusszeitpunkt von Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers für eine betriebliche Altersversorgung.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat im Urteil vom 24. August 2017 (VI R 58/15) entschieden, wann die vom Arbeitgeber an eine Direktversicherung gezahlten Jahresbeiträge, für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers, dem Arbeitnehmer als Arbeitslohn zufließen.

Sachverhalt

Geklagt hatte eine GmbH, die Beiträge im Wege einer Entgeltumwandlung (Bruttolohnumwandlung) zu einer Direktversicherung ihres nicht lohnversteuert hatte. Bezugsberechtigt war der Gesellschafter-Geschäftsführer.

Die GmbH hatte dem Versicherer bei Vertragsabschluss (9. Dezember 2010) eine Einzugsermächtigung erteilt, den fälligen Jahresbeitrag zu der Direktversicherung vom Geschäftskonto einzuziehen, und zwar jeweils nach dem 30. November. Der erste Jahresbeitrag wurde zu Beginn des Folgejahres am 7. Januar 2011 auf Veranlassung der Versicherung vom Geschäftskonto der GmbH abgebucht.

Im Rahmen einer bei der GmbH durchgeführten Lohnsteuer-Außenprüfung, gelangte der Prüfer zu der Auffassung, dass der jährliche steuerfreie Beitrag zu dieser Direktversicherung dem Arbeitnehmer in doppelter Höhe zugeflossen sei, woraufhin vom zuständigen Finanzamt ein Haftungsbescheid mit entsprechender Lohnsteuerforderung und Solidaritätszuschlag erlassen wurde.

Die GmbH hat daraufhin beim zuständigen FG erfolgreich geklagt. Das FG hat in erster Instanz entschieden, dass die Beiträge der GmbH zur Direktversicherung insgesamt als steuerfreier Arbeitslohn zu beurteilen seien. Das beklagte Finanzamt, hat Revision beim BFH eingelegt und die Verletzung materiellen Rechts beanstandet.

Entscheidung

Der BFH entschied, dass die GmbH den Versicherungsbeitrag für 2010 nicht mit Erteilung der Einzugsermächtigung, sondern erst am 7. Januar 2011 geleistet hatte. Zusammen mit dem Beitrag für 2011 war somit der steuerfreie Höchstbetrag überschritten, sodass die Nachforderung des Finanzamts rechtens war.

Der BFH begründete seine Entscheidung u.a. damit dass mit der Befugnis Geld vom Konto einzuziehen, noch keine Mittel zur Verfügung gestellt wurden. Dies sei erst mit

der Belastung des Bankkontos erfolgt. Im Streitfall komme es jedoch nicht auf den Abflusszeitpunkt des Versicherungsbeitrags bei der GmbH an, sondern auf den Zuflusszeitpunkt des Arbeitslohns bei dem Arbeitnehmer. Der Zufluss des Arbeitslohns trete erst zu dem Zeitpunkt ein, in dem die GmbH den Versicherungsbeitrag an die Versicherung leiste.

Arbeitslohn, der nicht laufend gezahlt wird (sonstige Bezüge), gilt in dem Kalenderjahr als bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt. Dies gelte nach Ansicht des BFH auch für Bezüge die kalenderjährlich, in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren, gezahlt werden.

Der BFH qualifizierte den jährlich zu zahlenden Versicherungsbeitrag als sonstigen Bezug. Auf diesen sei die Fiktion des § 11 Abs. 1 Satz 2 EStG nicht anwendbar. Nach dieser Vorschrift werden regelmäßig wiederkehrende Einnahmen, die dem Steuerpflichtigen kurze Zeit vor Beginn oder kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahres zufließen, dem Kalenderjahr zugeordnet, zu dem sie wirtschaftlich gehören.

Im Streitfall waren die für 2010 geleisteten Beiträge an die Direktversicherung somit in 2011 zugeflossen. Denn erst mit der Leistung der Beiträge am 7. Januar 2011, stellte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Mittel zur Verfügung, durch die dem Arbeitnehmer ein Anspruch gegen die Versicherung zugewendet wird.

Fazit

Beiträge zu einer Direktversicherung sind bis zu einer gewissen Höhe lohnsteuerfrei. Bei jährlicher Zahlung der Beiträge sind diese nach dem Besprechungsurteil als sonstige Bezüge zu behandeln, und zwar auch dann, wenn sie alljährlich gezahlt werden. Demnach sind sie nicht wie wiederkehrende Einnahmen zu behandeln, die nach ihrer wirtschaftlichen Zugehörigkeit dem jeweiligen Kalenderjahr zuzurechnen sind.

In diesem Zusammenhang sollte in der Praxis darauf geachtet werden, dass Jahresbeiträge in dem Jahr geleistet werden, für das die Steuerbefreiung geltend gemacht werden soll. Denn der Zufluss erfolgt nach den Klarstellungen des BFH erst, wenn der Arbeitgeber den Versicherungsbeitrag tatsächlich geleistet hat und nicht schon mit Erteilung einer Einzugsermächtigung oder dem Versicherungsbeginn.

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

Arbeits- und Migrationsrecht

Mindestlohn: Verfall von Urlaubsansprüchen von Scheinselbständigen

Ansprüche auf bezahlten Urlaub von „Scheinselbständigen“ verfallen nicht, weder am Jahresende, noch nach einem Übertragungszeitraum von 15 Monaten danach, noch überhaupt!

(Pressemitteilung Nr. 126/17)

Sachverhalt

Der Kläger arbeitete 13 Jahre lang für einen britischen Fensterhersteller auf der Grundlage eines „Selbständigen-Vertrages“. Bezahlten Urlaub erhielt er nicht, allenfalls unbezahlten Urlaub.

Bei Beendigung der Zusammenarbeit forderte der Kläger von seinem Auftraggeber Urlaubsentgelt für die Zeiten des tatsächlich genommenen unbezahlten Urlaubs und für zusätzliche Urlaubszeiten, die er gar nicht beantragt oder genommen hatte, ihm nach britischem Arbeitsrecht aber seiner Ansicht nach zugestanden hätten.

Erste und zweite Instanz der britischen Arbeitsgerichtsbarkeit stellten fest, dass es sich bei dem „Selbständigen“ um einen Arbeitnehmer im Sinne des britischen Rechts handelt, mit dem die EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG vom 04. November 2003, ABl. 2003, L 299, S. 9) umgesetzt sei. Der *Court of Appeal* legte dem EuGH einige Fragen zur Auslegung dieser britischen Rechtsvorschriften vor, insbesondere zum Anspruch auf bezahlten Urlaub und Urlaubsabgeltung am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union

Der Gerichtshof verwies in seinem Urteil zunächst darauf, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub als ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union anzusehen ist und ausdrücklich in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist. Im Anschluss teilt er wenig überraschend mit, dass es der Zweck des Anspruchs sei, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen, um sodann – auch wenig überraschend – zu der Bewertung zu gelangen, dass es den Urlaubsgenuss negativ beeinflusst, wenn der Urlaub nicht bezahlt wird. In der Pressemitteilung des Gerichts heißt es dazu wörtlich:

„Ein Arbeitnehmer, der mit Umständen konfrontiert ist, die geeignet sind, während seines Jahresurlaubs Unsicherheit in Bezug auf das ihm geschuldete Entgelt auszulösen, ist jedoch nicht in der Lage, diesen Urlaub voll und ganz zu genießen.“

Weiter führt der EuGH dann – schon etwas überraschend – aus, *„dass das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entgegensteht, nach denen es einem Arbeitnehmer verwehrt ist, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen wegen der Weigerung des Arbeitgebers, diese Urlaubszeiten zu vergüten, nicht ausgeübt worden sind, bis zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu übertragen und gegebenenfalls anzusammeln.“*

Verfahrenstechnisch stellt der EuGH dann noch klar, dass es im Hinblick auf die Gewährleistung des Art. 47 der Europäischen Grundrechte-Charta („Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf“) nicht sein darf, dass der Arbeitnehmer, dem vom Arbeitgeber

nur unbezahlter Urlaub gewährt wird, zunächst gezwungen wäre, unbezahlten Urlaub zu nehmen und dann dessen Bezahlung einzuklagen.

Auswirkungen

Die Risiken einer möglichen Scheinselbständigkeit, also einer unter dem Mantel der vermeintlichen Selbständigkeit praktizierten abhängigen Beschäftigung einer natürlichen Person, die sich später, meist bei der Beendigung der Zusammenarbeit oder im Rahmen von Betriebsprüfungen als Arbeitsverhältnis „entpuppt“, sind in der Praxis weitgehend bekannt. Es sind dies aus wirtschaftlicher Sicht vor allem die drohende Nachzahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge, die schnell sechsstelligen Beträge erreicht, wie auch der Unfallversicherungsbeiträge, die Lohnsteuerhaftung in Bezug auf den unterbliebenen Lohnsteuerabzug, zu berichtigende Umsatzsteuererklärungen, arbeitsrechtlicher Kündigungsschutz, die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und zur Gewährung von bezahltem Urlaub und, und, und ...

Der EuGH hat den ohnehin schon zahlreichen und gewichtigen Risiken nun noch ein weiteres hinzugefügt, das sich vor allem bei langjähriger Zusammenarbeit mit Scheinselbständigen erheblich auswirkt: Die deutsche Regelung des § 7 Abs. 3 BUrlG (Verfall von Urlaubsansprüchen) kann demnach solchen Urlaubsabgeltungsansprüchen selbst für mehrere Jahre nicht mit Aussicht auf Erfolg entgegengehalten werden. Der scheinselbständige Arbeitnehmer kann seine nicht genommenen oder zwar genommenen, aber vom Auftraggeber nicht vergüteten Urlaubsansprüche über Jahre „ansammeln“ und somit dem Risikoportfolio seines Auftraggebers ein weiteres, im Einzelfall durchaus beachtliches „Paket“ hinzufügen.

„*Nomen est omen*“: In dem EuGH Fall „*Conley King/The Sash Window Workshop Ltd und Richard Dollar*“ ging es immerhin um 13 Jahre und damit auch um einige Dollar! Auf deutsche Verhältnisse mit im Durchschnitt 30 Tagen Jahresurlaub übertragen entspräche das 390 Urlaubstagen und damit ca. 20 Brutto-Monatsgehältern, mithin ca. 1,5 Brutto-Jahresgehältern!!

Praxishinweis:

Der Einsatz vor allem selbständiger Einzelpersonen (sog. „Solo-Selbständige“) ist wegen der großen wirtschaftlichen Folgen einer rechtlichen Fehleinschätzung stets mit großer Vorsicht zu genießen. Bekannt dürfte sein, dass eine gute Vertragsgrundlage nicht ausreichend ist, um die gewünschte Selbständigkeit hinreichend zu begründen. Vielmehr kommt es immer auch – und zwar ganz erheblich bis entscheidend – auf die oft komplexen tatsächlichen Umstände der Zusammenarbeit an. Der Einsatz von Solo-Selbständigen auf Dienst-, Berater- oder Werkvertragsbasis ist angesichts der strengen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu den Sorgfaltspflichten der Unternehmensleitungen (Vorstände, Geschäftsführer) ohne qualifizierte und insoweit erfahrene rechtliche Beratung kaum vertretbar.

Wohl dem, der den Einsatz von Fremdpersonal auf Dienst- oder Werkvertragsbasis, seien es Freelancer oder Subunternehmern, vor der Zusammenarbeit gründlich vorbereitet und prüft, in der Regel auch ein Statusfeststellungsverfahren bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) durchführt. Das Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsteam von P&O steht für all dies jederzeit und bundesweit zur Verfügung, sei es in Form eines ersten „Quick-Checks“ zur Risikoanalyse („*Ampelmodell*“) über eingehende Untersuchungen und rechtliche Bewertungen, Hinweise zu Optimierungsmöglichkeiten und zur Begleitung von Statusverfahren bei der DRV bis hin zur Abwehr von Forderungen aller Beteiligten vor den Gerichten, gleich, ob Arbeits-, Sozial- oder Finanzgerichte.

Von RA und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Oliver Lücke, Tel.: +49 89 5790 5649,
oliver.luecke@de.pwc.com

Ausschluss Ehegatte von Hinterbliebenenversorgung

Der Ausschluss von überlebenden Ehegatten von der Hinterbliebenenversorgung ist wirksam, wenn die Ehe erst nach dem Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen wurde.

Sachverhalt

Der 1927 geborene Versorgungsempfänger bezog seit dem 01. Dezember 1987 Ruhegeld nach der Leistungsordnung des Bochumer Verbands und daneben die gesetzliche Altersrente.

In der Leistungsordnung wurde die Hinterbliebenenversorgung für Fälle ausgeschlossen, in denen der „Verstorbene bei der Eheschließung 65 oder mehr Jahre alt oder mehr als 25 Jahre älter als sein Ehegatte [ist] oder die Ehe nur geschlossen wurde, um den Hinterbliebenen die Leistung zuzuwenden“ (sog. Späthenklausel). Der Versorgungsempfänger und die Klägerin waren seit 31. Oktober 1994 verheiratet. Zu diesem Zeitpunkt war er 66 Jahre alt.

Der Versorgungsempfänger verstarb im Jahr 2016 und sein ehemaliger Arbeitgeber stellte daraufhin mit dem Sterbemonat die Zahlung der Betriebsrente ein. Hiergegen erhob die Witwe Klage, blieb damit aber in erster und zweiter Instanz ohne Erfolg.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm (Urteil vom 12. September 2017 – 9 Sa 705/17)

Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Berufung der Witwe ab. Seiner Auffassung nach setzt die Späthenklausel eine legitime Grenze für den Anspruchserwerb und verstößt nicht gegen das Benachteiligungsverbot nach § 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ist also nicht wegen Altersdiskriminierung unwirksam. Denn die Begrenzung des Anspruchs der Hinterbliebenen sei sachlich gerechtfertigt, angemessen und erforderlich.

Die Altersgrenze 65 ist für die Gruppe der Versorgungsempfänger, zu denen auch der Verstorbene gehörte, identisch mit dem Eintritt des Versorgungsfalles „Alter“ und mit der allgemeinen Altersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Vollendung des 65. Lebensjahres bildet nach Ansicht des LAG eine „Zäsur“ zwischen dem Erwerbsleben und dem Ruhestand. Auf Grund dieser Bedeutung ist die Altersgrenze 65 eine rechtlich zulässige Schranke für die Hinterbliebenenversorgung. Der Arbeitgeber darf sein „Leistungsrisiko“ auf Fälle beschränken, die ihren Ursprung bereits in der Zeit vor dem Versorgungsfall haben. Die Hinterbliebenenversorgung darf deshalb davon abhängig gemacht werden, dass die Ehe mit dem Versorgungsempfänger vor Eintritt des Versorgungsfalles geschlossen wurde.

Kontext der Entscheidung des LAG

Das LAG prüfte, ob die Versorgungsregelung gegen Rechtsgrundsätze aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 04. August 2015 verstößt (3 AZR 137/13, vgl. hierzu unseren P&O Newsletter, Ausgabe März 2016). Das BAG sah seinerzeit eine altersabhängige Späthenklausel als diskriminierend an, bei der die Festsetzung eines konkreten Alters (dort das vollendete 60. Lebensjahr) unabhängig von einer „Zäsur“ wie dem Ende des Arbeitslebens oder dem Eintritt des Versorgungsfalles „Alter“ erfolgte. Das LAG sieht seine Entscheidung im Einklang mit der Rechtsprechung des BAG. Es geht davon aus, dass Späthenklauseln nicht generell, sondern nur dann unzulässig sind, wenn sie ihre Altersgrenze ohne ein aus Risikogesichtspunkten gerechtfertigtes Ereignis („Zäsur“) setzen.

Darüber hinaus ging das LAG auch der Frage nach, ob die Versorgungsregelung im Lichte der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu Späthenklauseln unwirksam ist (Urteil vom 24.11.2016, C-443/15 – „David L. Parris/Trinity College Dublin u.a.“). Die Entscheidung des EuGH lag zeitlich nach dem Urteil des BAG. Der

EuGH entschied (anders als das BAG), dass eine Spätehenklausel, die lediglich auf die Vollendung des 60. Lebensjahres abstellt (reine Altersgrenze ohne weitere Rechtfertigung durch „Zäsurereignis“), nicht altersdiskriminierend ist und insbesondere nicht gegen europarechtliche Normen (Art. 2, Art.6 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG) verstößt. Eine Altersgrenze als Bedingung für den Zugang zu einem Versorgungssystem ist nach dem EuGH daher keine Diskriminierung wegen Alters und bedarf keiner zusätzlichen Rechtfertigung.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das LAG entwickelt mit dieser Entscheidung die höchstrichterliche Rechtsprechung zu den betriebsrentenrechtlichen Spätehenklauseln weiter. Eine konkrete Altersangabe für den Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung führt demnach nicht zwingend zur Unwirksamkeit der Klausel und zu einer Haftung des Arbeitgebers, d.h. zu einer Zahlungsverpflichtung gegenüber den Hinterbliebenen.

Die Verwendung von konkreten Altersgrenzen in Spätehenklauseln sollte dennoch zurückhaltend praktiziert oder bei der Klauselgestaltung auf Ereignisse mit „Zäsurcharakter“ (insbes. Ende des Erwerbslebens) zurückgegriffen werden. Denn zumindest dann, wenn die in der Spätehenklausel bestimmte Altersgrenze mit der für den Versorgungsfall „Alter“ normierten Regelaltersgrenze identisch ist, kann von einer gerechtfertigten Einschränkung der Hinterbliebenenansprüche ausgegangen werden.

Wie sich die künftige BAG-Rechtsprechung vor dem Hintergrund des Urteils des EuGH (wonach auch eine „reine“ Altersgrenze ohne einschneidendes Ereignis gerechtfertigt sein kann) entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Von Bedeutung für die Praxis ist, ob und inwieweit die Wirksamkeit einer Spätehenklausel mit fixer Altersgrenze künftig generell unter dem Aspekt der Risikobegrenzung zugunsten des Arbeitgebers bejaht werden kann.

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

Neue Gehaltsgrenze für die Blaue Karte EU ab dem 01. Januar 2018

Ab dem 01. Januar 2018 müssen Drittstaatsangehörige, die eine Blaue Karte EU beantragen, das folgende Mindestgehalt nachweisen:

- 52.000,00 € brutto pro Jahr, oder
- 40.560,00 € brutto jährlich bei Mangelberufen.

Arbeitsverträge mit einem Startdatum ab bzw. nach dem 01. Januar 2018 sollten entsprechend angepasst werden und Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass die obige Gehaltsgrenze für die lokal beschäftigten Drittstaatsangehörigen für Erstanträge und Verlängerungen, die ab dem 01. Januar 2018 gestellt werden, berücksichtigt wird.

Praxishinweise Visa&Immigration

- Der Wohnsitzwechsel während eines Immigrationsprozesses eines Drittstaatsangehörigen kann dazu führen, dass es in der Regel länger dauert, bis alle Schritte bis zur Ausstellung des eAT's (= *elektronischer Aufenthaltstitel*) finalisiert sind. Wenn der Antragsteller beispielsweise nach Ankunft in Deutschland der Meldestelle seine temporäre Adresse meldet und sich die Meldeadresse vor der Ausstellung des eAT's ändert, zieht dies nicht in wenigen Fällen einen mehrwöchigen andauernden Aktentransfer nach sich, falls sich durch den Wohnortwechsel die Zuständigkeit der Ausländerbehörde ändert. In solchen Fällen ist daher abzuwägen, ob es zwingend notwendig ist, dass der Antragsteller die Adresse seiner Erstunterkunft meldet. Falls nicht, sollte die Ummeldung der Wohnung erst stattfinden, wenn der finale eAT ausgestellt wurde.

- Die Wartezeiten für Termine zur Beantragung eines Aufenthaltstitels oder Visums sowohl in einigen deutschen Botschaften und Konsulaten als auch bei den lokalen deutschen Ausländerbehörden können recht lang werden und bis zu mehreren Wochen oder Monaten betragen. Beispiele: Ausländerbehörde Frankfurt und der Hochtaunuskreis. Dies beeinträchtigt u.U. enorm die Erlaubnis zur Arbeitsaufnahme für die sog. bevorrechtigten Staatsangehörigen. Aus diesem Grund empfiehlt sich, bei diesen (hierzu gehören USA, Kanada, Israel, Neuseeland, Australien, Japan und Südkorea) bereits vor der Einreise ein Arbeitsvisum zu beantragen. Somit umgeht der Antragsteller die langen Wartezeiten bei der Ausländerbehörde und die Arbeitsaufnahme ist auf Grundlage des ausgestellten Arbeitsvisums sofort nach Einreise erlaubt (bzw. gemäß der Gültigkeit des Visums).

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

Eine kostenlose Leseprobe ist unter dem folgendem Link erhältlich:
https://www.degruyter.com/view/supplement/9783110404012_Leseprobe.pdf

Von Theresa Anna Rzeppa, Tel: + 49 69 9585 5162;
visa.immigration.germany@de.pwc.com

Stand Dezember 2017

Vergütungsstudie 2017

Vorstellung der Vergütungsstudie 2017

Erneut hat PwC in diesem Jahr gemeinsam mit der Goethe-Universität Frankfurt die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung börsennotierter Unternehmen analysiert. Zahlreiche hochrangige Gäste, darunter auch der Vorsitzende der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK), Prof. Dr. Ralf Nonnenmacher, Vertreter des Stimmrechtsberaters ISS und des Wealth Managers BERENBERG sowie Remo Schmid (Partner PwC) verfolgten die Vorstellung der Studie durch Nicole Fischer (Senior Manager, PwC) und Prof. Dr. Hans-Joachim Böcking (Goethe-Universität) am 22. November 2017 in Frankfurt. Im Anschluss an die Präsentation fand eine spannende Podiumsdiskussion zwischen den erwähnten Interessensvertretern statt.

Zum Hintergrund: Die veröffentlichte Überarbeitung der EU-Aktionärsrechterichtlinie zielt auf eine höhere Transparenz von Managementvergütungen sowie einer Stärkung der Aktionärsrechte hinsichtlich Vergütungsausgestaltung und -höhe ab. Darüber hinaus war in der diesjährigen Hauptversammlungssaison erneut ein verstärktes Engagement institutioneller Investoren und deren Stimmrechtsberatern bezüglich der zur Abstimmung gestellten Vorstandsvergütung zu beobachten. Gleichzeitig wächst die Erkenntnis, dass es keiner komplizierten Vergütungssysteme bedarf, um den zahlreichen regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden und eine zielgerichtete Anreizwirkung zu entfalten.

Mit der Vergütungsstudie 2017 liegt ein Überblick der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungen für die Jahre 2014, 2015 und 2016 und ein vollständiges Bild seit Einführung der Mustertabellen für die Vorstandsvergütung des DCGK vor.

Entwicklung der Vorstandsvergütung

Nichtfinanzielle Aspekte werden wichtiger

Mit den diesjährigen Anpassungen des DCGK wurde die Regelung zur Vergütungsstruktur der Vorstände im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung präzisiert – entsprechend dem gesellschaftlichen Wertewandel. Auch die CSR-Richtlinie forciert eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, denn sie fordert eine transparente und vergleichbare Offenlegung nichtfinanzieller Aspekte (z.B. ökologischer und sozialer Belange). Solche Indikatoren könnten in Zukunft die Vergütungspolitik beeinflussen.

Entwicklung der absoluten Vorstandsvergütung

Die gewährte Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden im Dax betrug 2016 im Median 5,6 Millionen EUR und lag damit konstant auf Vorjahresniveau (siehe Tabelle 1). Die weiteren Vorstandsmitglieder wurden im Median mit 3,0 Millionen EUR über dem Vorjahresniveau vergütet (+3 %). Somit verdienten Vorstandsvorsitzende das 1,9-Fache von weiteren Vorstandsmitgliedern.

Im MDax stieg sowohl die gewährte Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden als auch die der weiteren Vorstandsmitglieder deutlich. Der Vorsitzende erhielt im Median 2,9 Millionen EUR (+17 %), die weiteren Mitglieder 1,6 Millionen EUR (+19 %). Das Pay-Multiple lag für den MDax bei 1,7.

	Vorstandsvorsitz	weiteres Vorstandsmitglied
Dax	5.615.750 (+0,2 %)	3.032.170 (+3 %)
MDax	2.871.542 (+17 %)	1.643.000 (+19 %)
SDax	1.336.092 (+8 %)	1.082.704 (+28 %)
TecDax	1.518.613 (+18 %)	795.500 (+9 %)

Tabelle 1: Entwicklung der Vorstandsvergütung (Werte für 2016, %-Werte geben das Delta von 2014-2016 an)

Trends in der Vorstandsvergütung

In der Praxis bewährte sich die Gewährung einer Kombination von kurz- und langfristiger variabler Vergütung. Um auch künftig dem Anspruch einer auf nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichteten variablen Vergütung gerecht zu werden, eignen sich Restricted Share Units (RSUs), die am Aktienkurs angeknüpft und mit entsprechenden Vesting-Perioden ausgestattet sind. So könnten langfristige, den nachhaltigen Unternehmenserfolg betreffende Entscheidungen gefördert werden.

Eine nur kurzfristige Optimierung des Unternehmenserfolgs würde sich entsprechend negativ auf den Aktienkurs und auch auf die langfristige variable Vergütung auswirken. Ein wesentlicher Bestandteil, der das Vergütungsmodell in seiner Wirkung vervollständigen könnte, wären Share Ownership Guidelines (SOGs). Diese sind international bereits verbreitet, werden in Deutschland jedoch bislang nur selten angewendet.

Entwicklung Aufsichtsratsvergütung

Entwicklung der absoluten Aufsichtsratsvergütung

Im Dax, MDax und SDax war ein Anstieg der Gesamtvergütung aller Aufsichtsratsmitglieder zu beobachten. Lediglich im TecDax war ein Rückgang in der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden und der weiteren Aufsichtsratsmitglieder zu verzeichnen (siehe Tabelle 2). Weiterhin ist in nahezu allen Indizes ein zunehmender Verzicht auf variable Vergütung erkennbar, insbesondere mit kurzfristiger Ausrichtung.

	AR-Vorsitz	stellv. AR-Vorsitz	weiteres AR-Mitglied
Dax	321.000 (+3 %)	249.000 (+11 %)	134.000 (+1 %)
MDax	199.125 (+9 %)	124.750 (+5 %)	80.000 (+9 %)
SDax	100.000 (+39 %)	68.000 (+27 %)	45.000 (+29 %)
TecDax	89.855 (-3 %)	70.000 (+12 %)	42.000 (-9 %)

Tabelle 2: Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung (Werte für 2016, %-Werte geben das Delta von 2014-2016 an)

Trends in der Aufsichtsratsvergütung

In der Praxis ist hinsichtlich der Aufsichtsratsvergütung ein Wechsel von erfolgsorientierten zu erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zu erkennen. Das ist begrüßenswert, da es die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats vom Vorstand stärkt und die Überwachungstätigkeit in den Vordergrund stellt.

Von Nicole Fischer, Tel.: +49 511 5357 5823, E-Mail: nicole.fischer@pwc.com

Publikationen

Weitere interessante Themen und Publikationen rund um das Thema Arbeitsrecht finden Sie [hier](#).

Service

Webinar

Webinar – Onlineveranstaltung am 22.02.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

EU-Datenschutz-Grundverordnung ab Mai 2018 - Anforderungen an das Datenschutzmanagement - Referent: Jan-Peter Ohrtmann

Webinar – Onlineveranstaltung am 08.03.2018 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Mobilitätsrichtlinie, bAV-Förderbeitrag, Tarifrente, Aktuelle Rechtsprechung BAG
Referenten: Peter Steinbacher und Martin Knappstein

Webinar – Onlineveranstaltung am 22.03.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Business Traveler – Referentin: Caroline Klotzek

Sie werden in Kürze einen Einladungslink per E-Mail erhalten.

Internationale Mobilität

Internationale Mobilität

20. und 21. Februar 2018 in Stuttgart

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

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

Fachliche Informationen erfragen Sie bitte bei:

Thomas Kausch, Tel.: +49 89 5790-6123, thomas.kausch@de.pwc.com

Organisatorische Informationen erfragen Sie bitte bei:

Claire Kiwus, Tel.: +49 89 5790-5767, claire.kiwus@de.pwc.com

Weitere Termine werden folgen:

10. und 11. April 2018 in Frankfurt

6. und 7. Juni 2018 in Berlin

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

<https://www.pwc-events.com/tms/frontend/index.cfm?l=3497&modus=>

HR Round Table Berlin - Auftaktveranstaltung "Wettbewerbsvorteile durch moderne Personalarbeit"

27.02.2018 in Berlin

(Referenten: Jens Vorbeck, Thomas Polauke)

Die Digitalisierung bringt auch die Mitarbeiter Ihres Unternehmens in einen neuen Fokus. Interessante Möglichkeiten oder Notwendigkeiten der Modernisierung stellen Sie vor neue Herausforderungen. Lassen Sie uns gemeinsam betrachten, wie Sie die Personalarbeit in Ihrem Unternehmen fit für die Zukunft machen können.

Wir möchten Ihnen anhand unserer Erfahrungen aus aktuellen HR-Transformationsprojekten neue Impulse geben und mit Ihnen über Trends in der Gestaltung der HR-Organisation und über Cloud-Lösungen als Schlüsselfaktor der Digitalisierung von HR diskutieren.

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

www.pwc-events.com/hr-round-table-berlin

Wir weisen darauf hin, dass die Anmeldung ausschließlich über den Link erfolgen wird.

Fachliche Informationen erfragen Sie bitte bei:

Thomas Kausch, Tel.: +49 30 2636-5592, thomas.kausch@de.pwc.com

Organisatorische Informationen erfragen Sie bitte bei:

Robin Rieck, Tel.: +49 30 2636-1064, event_services_ost@de.pwc.com

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke
Tel.: +49 30 2636-5363
sabine.ziesecke@de.pwc.com

Düsseldorf

Marco Libudda
Tel.: +49 211 981-7109
marco.libudda@de.pwc.com

München

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

Frankfurt am Main

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

Hamburg

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

Stuttgart

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

Ihre Fachansprechpartner

Arbeitsrecht

Dr. jur. Nicole Elert
Tel.: +49 211 981-4196
nicole.elert@de.pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Jürgen Helfen
Tel.: +49 211 981-4362
juergen.helfen@de.pwc.com

Vergütung

Remo Schmid
Tel.: +49 69 9585-2916
schmid.remo@de.pwc.com

HR Management

Dr. Sandra Düsing
Tel.: +49 211 981-2238
sandra.dusing@de.pwc.com

Dr. Ralf Laghzaoui

Tel.: +49 69 9585-2932
ralf.laghzaoui@de.pwc.com

Redaktion

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

Pia-Rosa Stein

Tel.: +49 69 9585-6063
pia-rosa.stein@de.pwc.com

Bestellung und Abbestellung

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

SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

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.

© Januar 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.