

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 2,
März 2017

People and Organisation Newsletter



Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Survey of Global Mobility Policies – neue Datenbank!	4
Studie zum Thema Repatriate Knowledge Transfer	4
Global Mobility	5
Zambia	5
Südafrika	6
Sozialversicherungsrecht	8
Kindergeld und Kinderzuschlag steigen.....	8
Deutsch-moldauisches Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet.....	8
Global Social Security Newsletter	9
Lohnsteuerrecht	9
Einbeziehung von Versand- und Handlingkosten in die Bewertung der Sachbezüge	9
Dienstwagenbesteuerung: Selbst getragene Kraftstoffkosten mindern 1%-Wert.....	11
Arbeits- und Migrationsrecht	12
Keine Benachteiligung für Mitarbeiter in Elternzeit bei Massenentlassungen	12
Bundesarbeitsgericht: Keine unzulässige Benachteiligung wegen Behinderung bei einer Kürzung der vorzeitig in Anspruch genommenen Betriebsrente	13
Lösungsmöglichkeit von einer Versorgungszusage - AGB-Kontrolle bei formularmäßig genutzten Arbeitsvertragsänderungen	15
Umsetzung Richtlinie 2014/66 EU - Gesetzesentwurf zur „ICT-Richtlinie“	16
Publikationen	17
Service	17
Webinar	17
Internationale Mobilität	17
Über uns	18
Ihre Ansprechpartner	18
Ihre Fachansprechpartner.....	18
Redaktion	18
Bestellung und Abbestellung	19

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Australien

Das Revisionsabkommen vom 12. November 2015 ist am 7. Dezember 2016 in Kraft getreten und in Bezug auf Deutschland ab dem 1. Januar 2017 anzuwenden.

Chile

Die chilenische Regierung hat mit Wirkung zum 1. Januar 2017 neue Bemessungsgrundlagen zur Berechnung des lohnsteuerreduzierenden Höchstbetrages von Sozialversicherungsbeiträgen festgelegt. Die monatliche Bemessungsgrenze für die gesetzlichen Pflichtbeiträge zur Renten- (AFP) und Krankenversicherung (Isapre) beträgt ab Januar 2017 75,7 UF (ca. 2.925,00 EUR). Die Neuerung gilt u.a. für alle Arbeitnehmer, die lokal in Chile beschäftigt sind sowie für Entsandte aus bzw. nach Chile, die Beiträge in die chilenische Renten- und Krankenversicherung einzahlen.

Der lohnsteuerreduzierende Arbeitnehmerhöchstbetrag zur Arbeitslosenversicherung ist nun auf Basis der neuen Bemessungsgrenze in Höhe von 113,50 UF (ca. 4.386,00 EUR) zu ermitteln. Die Bemessungsgrenze gilt auch für die Berechnung des Arbeitgeberbeitrages zur Arbeitslosenversicherung.

Großbritannien

Zwischen Großbritannien und den Vereinigten Arabischen Emiraten wurde am 12. April 2016 ein neues Doppelbesteuerungsabkommen geschlossen. Dieses ist zum 25. Dezember 2016 in Kraft getreten. Für Einkommensteuerzwecke ist es in Großbritannien ab dem 6. April 2017 anzuwenden.

Indien

Die indische Regierung hat am 1. Februar 2017 das Haushaltsbudget für das Steuerjahr 2017/2018 veröffentlicht. Darin sind wesentliche Änderungen in Bezug auf Steuersätze und Steuerabzugsmöglichkeiten vorgesehen.

Danach unterliegt ein zu versteuerndes Einkommen zwischen 250.000 INR (ca. 3.502,00 EUR) und 500.000 INR (ca. 7.004,00 EUR) künftig nur noch einem Steuersatz von 5 Prozent (zuvor: 10 Prozent). Im Gegenzug soll der Steuersatz für Einkommen zwischen 500.000 INR (ca. 7.004,00 EUR) und 10.000.000 INR (ca. 140.087,00 EUR) um 10 Prozent angehoben werden. Der Steuersatz für Einkommen über 10.000.000 INR (ca. 140.087,00 EUR) bleibt unverändert. Dementsprechend sollte dieser Kostenfaktor von +10 Prozent besonders von Unternehmen beachtet werden, die Mitarbeiter innerhalb dieser Einkommensspanne in Indien beschäftigen, da dies zu einer Kostenzunahme führen kann.

Ferner ist erwähnenswert, dass Steuerpflichtige, die in Indien eine monatliche Miete von 50.000 INR (ca. 700,00 EUR) oder mehr zahlen, darauf eine Steuer in Höhe von 5 Prozent am Ende des Steuerjahres (bzw. Ende des Mietverhältnisses) leisten müssen.

Japan

Seit Januar 2017 gilt ein erweiterter Besteuerungsumfang für „Non-Permanent Residents (NPR)“. Als NPR gelten Ausländer, die innerhalb der letzten zehn Jahre nicht mehr als fünf Jahre in Japan gelebt haben.

Nunmehr unterliegen NPR grundsätzlich auch mit Einkünften aus der Veräußerung von privatem Eigentum, welches außerhalb Japans liegt, der japanischen Steuerpflicht; unabhängig davon, ob der Verkaufserlös tatsächlich nach Japan transferiert wird. Hintergrund für den geänderten Besteuerungsumfang ist eine neue Definition des für NPR in Japan steuerpflichtigen Einkommens. Danach unterliegt für NPR das

Einkommen, das nicht aus ausländischen Quellen stammt sowie ausländisches Einkommen, welches in Japan gezahlt oder nach Japan transferiert, der Besteuerung in Japan. Kapitalgewinne, die aus dem Verkauf von Aktien ab dem 1. April 2017 realisiert werden, sollen unter bestimmten Umständen vom Besteuerungsumfang ausgenommen werden.

Für Unternehmen sind diese Änderungen hinsichtlich ihrer Tax Equalization-Richtlinie relevant, sofern Einkünfte aus privatem Einkommen ihrer entsendeten Mitarbeiter auch unter den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.

Niederlande

Das Revisionsprotokoll vom 11. Januar 2016 ist am 31. Dezember 2016 in Kraft treten und daher grundsätzlich ab dem 1. Januar 2017 anzuwenden.

Südkorea

Mit Wirkung vom 1. Januar 2017 hat das koreanische Parlament Gesetze beschlossen, welche Änderungen hinsichtlich der speziellen Besteuerungsmöglichkeiten für ausländische Arbeitnehmer sowie höhere Spitzensteuersätze beinhalten. Dies kann insbesondere die Kosten für entsendete Arbeitnehmer deutlich erhöhen.

Die aktuell geltende Fünfjahresbegrenzung für die Wahlmöglichkeit von ausländischen Arbeitnehmern zwischen einer Besteuerung anhand eines pauschalen Einkommensteuersatzes und des individuellen, progressiven Steuersatzes, wurde um zwei Jahre verlängert und endet nun am 31. Dezember 2018. Ferner ist der Pauschalsteuersatz mit Wirkung vom 1. Januar 2017 von 17 Prozent auf 19 Prozent erhöht worden.

Der Spitzeneinkommensteuersatz wurde ebenfalls zum 1. Januar 2017 von 38 Prozent auf 40 Prozent angehoben. Dieser gilt ab einem steuerpflichtigen Einkommen über 500 Mio KWR (ca. 411.996,00 EUR).

USA

US-Präsident Trump plant Änderungen bei der Besteuerung von Einzelpersonen. So beabsichtigt er beispielsweise, die aktuell sieben Steuerstufen auf drei zu reduzieren:

Zu versteuerndes Einkommen von zusammenveranlagten* Personen in USD	Grenzsteuersatz
< 75.000	12%
> 75.000 und < 225.000	25%
> 225.000	33%

*Jeweils hälftiger Betrag für Einzelveranlagte.

Zusätzlich sind Anpassungen geplant im Bereich der Investmentbesteuerung, der Abzugsbeträge und Steuerfreistellungen sowie die Abschaffung der sog. Alternative Maximum Tax (ATM). Es bleibt abzuwarten, welche konkreten Gesetzesänderungen zukünftig in Kraft treten werden.

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

Survey of Global Mobility Policies – neue Datenbank!

Wir freuen uns, Ihnen heute die aktualisierte und neu gestaltete Studie von PwC zum Thema „Global Mobility Policies“ vorstellen zu können. Mit dieser Überarbeitung, der erstmals vor 24 Jahren erstellten Erhebung, wird dem schnellen und stetigen Wandel des Arbeitsmarktes sowohl auf nationaler, globaler aber auch firmeninterner Ebene Rechnung getragen. In der heutigen Zeit ist es sowohl für Großkonzerne als auch für kleinere und mittelständische Unternehmen wichtig, global zu agieren, um wettbewerbsfähig zu sein oder zu bleiben. Umso entscheidender ist es für sie, ihre Talente bestmöglich und gesetzeskonform für zukünftige Geschäftserfolge einsetzen zu können.

Im Rahmen unserer Studie werden durch die Auswertung zahlreicher aktueller Daten sowohl verschiedene Mobilitätstypen als auch aktuelle Trends aufgezeigt und vergleichbar gemacht. Unternehmen können hier prüfen, ob sie mit ihrem internen Mobilitätsprogramm und ihrer Entsenderichtlinie dem Markt entsprechen und wettbewerbsfähig sind oder ob gegebenenfalls eine Überarbeitung ihrer Entsenderichtlinien angezeigt ist. Sie ist somit interessant sowohl für Global Mobility Fachkräfte als auch für Personalabteilungen und Führungskräfte von Unternehmen.

Durch die Teilnahme an unserer Studie erlangen Sie sowohl eine umfassende Übersicht über Trends der globalen Mobilität – gerade im Hinblick auch auf branchenübliche Entwicklungen - als auch ein besseres Verständnis Ihrer eigenen Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten in diesem Bereich. Hierzu erhalten Sie zum Beispiel einen kostenlosen globalen Benchmark-Bericht und können ferner zusätzliche Daten-Benchmarks erwerben. Auf Basis unseres übersichtlichen Datenreports wird es Ihnen leicht fallen, Ihre zukünftigen internationalen Mobilitätsprioritäten und -strategien zu definieren und diese zum Beispiel den zuständigen Kollegen und Entscheidern zu präsentieren.

Die Teilnahme an dieser Studie ist kostenlos. Die Daten werden vertraulich behandelt und lediglich zur Erhebung von Branchenindizes herangezogen.

Bei Fragen hierzu oder zu anderen, Ihre Entsende-Richtlinie betreffenden Punkten, können Sie uns gerne ansprechen.

Von Gabi Dorner, Tel. +49 69 9585 6437, gabi.dorner@de.pwc.com

Studie zum Thema Repatriate Knowledge Transfer

Im Bereich des PwC Mobility Consulting wird im Austausch mit unseren Mandanten häufig deutlich, dass bei der Mitarbeiterentsendung das Thema Wertschöpfung aus dem Entsendeprozess auch nach der Rückkehr des Mitarbeiters in das heimatische Unternehmen oft im Hintergrund steht. In den seltensten Fällen wird im Anschluss an eine Entsendung auf die im Rahmen der Entsendung gemachten Erfahrungen oder das erworbene Wissen des Expatriates zurückgegriffen. Falls doch, wird es in der Regel nur in Einzelfällen, nicht aber in strukturierter und organisierter Weise aktiv als wertvolle Quelle für das Unternehmensziel genutzt.

Die Leuphana Universität Lüneburg führt nun genau zu diesem Thema eine Studie durch. Es soll der Aspekt des Wissenstransfers innerhalb eines Expatriation-Repatriation-Zyklus genauer unter die Lupe genommen sowie fördernde und hindernde Faktoren identifiziert werden. Hierzu werden sowohl von einer Entsendung zurückgekehrte Mitarbeiter, als auch mit diesen beruflich in Kontakt stehende Mitarbeiter des Unternehmens (z. B. Kollegen, Mitarbeiter, Vorgesetzte) über einen Fragebogen anonym befragt und die Ergebnisse zusammengeführt.

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wird im Anschluss unter anderem ein individuelles Benchmarking für den aktuellen Status des teilnehmenden Unternehmens sowie ein Vergleich zwischen unterschiedlichen Industrien erstellt. Auf Wunsch wird das Studienergebnis ferner allen Teilnehmern zugänglich gemacht und konkrete Handlungsempfehlungen zur Verbesserung des Repatriation-Wissenstransfers innerhalb des Unternehmens erarbeitet.

Sofern Ihr Interesse geweckt ist und Sie mehr über diese Studie erfahren oder an ihr teilnehmen möchten, freut sich Frau Josefine Sendzik von der Leuphana Universität Lüneburg über Ihre Kontaktaufnahme unter 01763 1238901 oder "knowtran@leuphana.de".

Gerne steht Ihnen auch bei Fragen hierzu oder zu anderen, den Entsendeprozess oder die Entsende-Richtlinie Ihres Unternehmens betreffende Punkte, das Expertenteam von P&O, Global Mobility Consulting, zur Verfügung.

Von Gabi Dorner, Tel. +49 69 9585 6437, gabi.dorner@de.pwc.com

Global Mobility

Zambia

Nach der Budget Ankündigung vom 11. November 2016 mit welcher ein weiteres ökonomisch schwieriges Jahr zu Ende ging, wurden einige Änderungen bei der Besteuerung von Einzelpersonen und nach Zambia entsandten Arbeitnehmern angekündigt.

Lohnsteuer

Die wichtigsten Änderungen liegen im Bereich der Einbehaltung der Lohnsteuer (PayAsYouEarn) wobei Einkommen bis zu K39,600 (eine Erhöhung von 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) steuerfrei ist und Einkommen ab K74,401 neu statt zu 35 Prozent zu 37,50 Prozent besteuert wird.

Die Zunahme des steuerfreien Lohnes wird wenig Wirkung in Bezug auf die Steigerung der Kaufkraft haben, doch erwartet die Regierung bedeutende Mehreinnahmen von Spitzenverdienern durch die Erhöhung des Steuersatzes.

Allein diese Änderung soll zu einer Inflationsabnahme von 12,5 Prozent zu 9 Prozent führen.

Einführung einer Weiterbildungsabgabe

Des Weiteren wurde eine Empfehlung vom Finanzminister Felix C. Mutati ausgesprochen, eine Weiterbildungsabgabe von 0,5 Prozent der vom Arbeitgeber gesamt ausbezahlten Vergütung einzuführen.

Diese Steuer ist positiv zu bewerten, da bisher zu wenig zur Förderung und Erweiterung der Kompetenzen von Arbeitnehmern unternommen wurde und es eine wahre Herausforderung darstellt, kompetente, lokale Fachkräfte zu finden.

Rentenversicherungsreform

Zur Unterstützung der Rentenreform wurde vorgeschlagen neuen Mitspielern die Erlaubnis zu erteilen die gesetzlich vorgeschriebene Rentenversicherung anzubieten, die Verwaltung des Rentenskapitals durch finanzielle Institutionen aus der Privatwirtschaft zu begünstigen und Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerbeiträge zu erhöhen.

Hier ist unklar, ob das Ziel dieser Vorschläge ist, die National Pension Scheme Authority (NPSA) zu begünstigen und NPSA-Beiträge zu erhöhen oder ob eine Restrukturierung der Rentenversicherung beabsichtigt ist. Während dieses Konzept Rentenbezüger besser schützen würde, würde es zu einer Erhöhung der Beschäftigungskosten führen.

Schlussfolgerung

Die Steigerung der Lohnsteuer, die Einführung einer Weiterbildungsabgabe und die Vorschläge zur Rentenversicherungsreform würden alle zu einer Steigerung der Beschäftigungskosten führen. Das könnte negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben.

Von Joy Morf-Studiger, Tel.: +27 (0)11 797-5511, joy.morf-studiger@za.pwc.com

Südafrika

Südafrikas Finanzminister, Pravin Gordhan, hielt am 22. Februar 2017 die wohl schwerste Haushaltsrede seit Ende des Apartheid Regimes in 1994. Ziel ist es weitere 28 Milliarden Rand Einnahmen in einer schwach wachsenden Wirtschaft aufzutreiben.

Einkommenssteuer

Der Finanzminister hat eine neue Steuerklasse für Großverdiener eingeführt, wobei Personen, welche ein Bruttoeinkommen von mehr als ZAR1,5 Mio im Jahr verdienen. Demnach zahlen Großverdiener anstatt 41 Prozent, neu 45 Prozent Steuern für das 2017/2018 Steuerjahr, welches vom 1. März 2017 bis 28. Februar 2018 läuft. Es wird angenommen, dass nur 100.000 Steuerzahler von dieser neuen Steuerklasse betroffen sein werden.

Die darunter liegenden Steuersätze bleiben unverändert. Die Höhe der Einkommen zu welchen die Steuersätze angewendet werden, wurden leicht angepasst, jedoch nicht genug, um die Auswirkungen der Inflation entsprechend auszugleichen. Die Steuerfreigrenze wurde von ZAR75,000 auf 75,750 erhöht.

Steuersätze für das Vorjahr (2016/2017)

Steuerbares Einkommen		Steuersatz für das Veranlagungsjahr bis zum 28. Februar 2017	
R		R	
0	- 188,000	18% pro R	
188,001	- 293,600	33,840	+ 26% von jedem R über 188,000
293,601	- 406,400	61,296	+ 31% von jedem R über 293,600
406,401	- 550,100	96,264	+ 36% von jedem R über 406,400
550,101	- 701,300	147,996	+ 39% von jedem R über 550,100
701,301	+	206,964	+ 41% von jedem R über 701,300

Steuersätze für das neue Steuerjahr 2017/2018

Steuerbares Einkommen		Steuersatz für das Veranlagungsjahr bis zum 28. Februar 2018	
R		R	
0	- 189,880	18% pro R	
189,881	- 296,540	34,178	+ 26% von jedem R über 189,880
296,541	- 410,460	61,910	+ 31% von jedem R über 296,540
410,461	- 555,600	97,225	+ 36% von jedem R über 410,460
555,601	- 708,310	149,475	+ 39% von jedem R über 555,600
708,311	- 1,500,000	209,032	+ 41% von jedem R über 708,310
1,500,001 +		533,625	+ 45% von jedem R über 1,500,000

Zusätzliche Einnahmen aus persönlicher Steuer werden in Höhe von ZAR16,5 Mrd erwartet, während aus der Einführung der neuen Steuerklasse Mehreinnahmen von ZAR4.4 Mrd resultieren sollen.

Anhebung des steuerfreien Stipendium Beitrages

Trotz der relativ schlechten Nachricht der Einführung einer neuen Steuerklasse, gab es auch gute Neuigkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Gewährt ein Arbeitgeber ein Stipendium für Familienangehörige von Arbeitnehmern, ist dieses Stipendium steuerfrei in den Händen des Arbeitnehmers, sofern der Lohn des Arbeitnehmers ZAR600,000 (verglichen zu ZAR400,000 im Vorjahr) und die Höhe des Stipendiums ZAR20,000 (verglichen zu ZAR15,000 im Vorjahr) nicht übersteigt. Dies gilt pro Familienangehöriger pro Jahr und für eine Ausbildung unterhalb der Ausbildungsstufe NQF7 (National Qualifications Framework). Dasselbe gilt für ein Stipendium in Höhe von ZAR60,000 (verglichen zu ZAR40,000 im Vorjahr) für eine Ausbildung oberhalb der Ausbildungsstufe NQF7.

Weitere wissenswerte Steueranpassungen

Ersparnisse von bis zu ZAR33,000 (ZAR30,000 im Vorjahr) sind steuerfrei.

Die Verrechnungssteuer für Dividenden beträgt neu 20 Prozent (15 Prozent im Vorjahr).

Die Verrechnungssteuer für unbewegliches Vermögen von nicht steueransässigen Ausländern wurde von 5 Prozent auf 7.5 Prozent angehoben.

Der Grenzwert für die Zahlung einer Überschreibungsabgabe beim Kauf einer Immobilie wurde von ZAR750,000 auf ZAR900,000 erhöht.

Rentenreform

Es gibt keine Regelung für die steuerfreie Überweisung einer Rentenpauschale zwischen Pensionskassen für Personen, welche vorzeitig in den Ruhestand gehen. Es wird vorgeschlagen, dass das Steuergesetz entsprechend angepasst wird, um die steuereffiziente Bewegung zwischen der Pensionskasse und einem Rentenfonds gemäß den geltenden Fonds Regeln zu begünstigen.

Es wird vorgeschlagen, dass eine 12 monatige Einschränkung/Sperre, die Arbeitnehmern beim Beitritt eines neu entstandenen Umbrella-Fonds auferlegt wird, aufgehoben wird.

Des Weiteren wird beabsichtigt, dass die jährliche Obergrenze von ZAR350,000, welche als Steuerabzug für Pensionskassenbeiträge erlaubt ist, über das Steuerjahr verteilt und bei der Ermittlung der monatlichen Lohnsteuer des Arbeitnehmers berücksichtigt wird.

Der Staat errechnet sich ein Gesamteinkommen aus Persönlicher Steuer von ZAR482.1 Mrd.

Von Joy Morf-Studiger, Tel.: +27 (0)11 797-5511, joy.morf-studiger@za.pwc.com

Sozialversicherungsrecht

Kindergeld und Kinderzuschlag steigen

Zum 1. Januar 2017 wurden der Betrag des monatlichen Kindergelds sowie der Kinderzuschlag für Geringverdiener angehoben. Ziel dieser Anpassung ist es, Familien und Menschen mit geringem Einkommen zu unterstützen.

Bezieher von Kindergeld haben nunmehr Anspruch auf monatlich:

- 192 EUR für das erste und zweite Kind,
- 198 EUR für das dritte und
- 223 EUR für das vierte und jedes weitere Kind.

Im Jahr 2018 soll der monatliche Kindergeldbetrag noch einmal um weitere 2,00 EUR pro Kind angehoben werden.

Der Kinderzuschlag für Geringverdiener wurde ebenfalls um 10,00 EUR pro Monat erhöht und beläuft sich nun auf maximal 170,00 EUR.

Die Bundesregierung erhöhte zur Entlastung der Steuerzahler auch die steuerlichen Freibeträge für Erwachsene und Kinder. Der Grundfreibetrag und der Unterhaltshöchstbetrag belaufen sich nun auf 8.820,00 EUR pro Jahr. Im Jahr 2018 wird er auf 9.000,00 EUR angehoben. Der Kinderfreibetrag beläuft sich in 2017 auf 4.716,00 EUR. Im Jahr 2018 soll dieser nochmals auf 4.788,00 EUR steigen.

Sofern Sie Fragen haben, können Sie uns gerne ansprechen.

Von Nadja Schweser, Tel. +49 69 9585-5463, nadja.schweser@de.pwc.com

Deutsch-moldauisches Sozialversicherungsabkommen unterzeichnet

Am 12. Januar 2017 wurde das deutsch-moldauische Sozialversicherungsabkommen von den entsprechenden Vertragsparteien der Staaten unterzeichnet. Es bedarf nunmehr nur noch der Zustimmung der Parlamente beider Vertragsstaaten.

Das Abkommen umfasst die jeweiligen Renten- und Unfallversicherungssysteme beider Staaten. Durch die im Abkommen enthaltenden Regelungen über die Vermeidung einer Doppelversicherung in beider Länder gelten für den Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Staates, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Allerdings stellt das Abkommen sicher, dass ein vorübergehend im anderen Staat eingesetzter Arbeitnehmer im Renten- und Unfallversicherungssystem seines bisherigen Beschäftigungsstaates verbleiben kann. Der Entsendezeitraum kann hierbei bis zu 24 Kalendermonate betragen.

Darüber hinaus werden die zurückgelegten Zeiten im jeweiligen Staat für einen etwaigen Rentenanspruch zusammengerechnet. Die Renten können auch in dem jeweiligen anderen Staat ausgezahlt werden. Die Rentenhöhe wird allerdings nur auf Grundlage der im jeweiligen Staat zurückgelegten Versicherungszeiten berechnet. Auch die Unfallrenten können in dem jeweiligen anderen Staat ausgezahlt werden.

Sobald das deutsch-moldauische Sozialversicherungsabkommen in Kraft tritt, werden wir erneut berichten.

Von Juliette Schwarz, Tel. +49 69 9585-2121, juliette.schwarz@de.pwc.com

Global Social Security Newsletter

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

Lohnsteuerrecht

Einbeziehung von Versand- und Handlingkosten in die Bewertung der Sachbezüge

Das FG Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 4. August 2016 (10 K 2128/14) entschieden, dass Versand- und Handlingkosten in die Bewertung von Sachbezügen einzubeziehen und damit auch für die Prüfung der Sachbezugs-Freigrenze von 44,00 EUR maßgeblich sind.

Sachverhalt

Die klagende Arbeitgeberin gewährte ihren Arbeitnehmern im Rahmen eines Prämiensystems Sachbezüge. Demnach konnte sich der Arbeitnehmer innerhalb einer von der Klägerin vorgegebenen Frist einen individuellen Sachbezug (z. B. Textilien oder Haushaltsgegenstände) auf den Internetseiten der Y-GmbH auswählen. Nach Ablauf der Frist hatte die Klägerin die Möglichkeit, die Sachbezüge der einzelnen Arbeitnehmer zu überprüfen und ggf. auch den Sachbezug bei einzelnen Personen zu streichen. Anderenfalls erteilte die Klägerin ihre Freigabe für die Bestellung. Die Firma Y-GmbH stellt der Klägerin die Sachbezüge in Rechnung. Nach dem Ausgleich dieser Rechnung wurden die Sachbezüge bei den jeweiligen Lieferanten der Y-GmbH bestellt und an die Y-GmbH geliefert. Die Sachbezüge wurden durch die Y-GmbH direkt an die jeweiligen Arbeitnehmer versandt oder dem Arbeitgeber zur Verteilung ausgehändigt. Auf diese Weise erhielten die Arbeitnehmer der Klägerin monatlich Sachbezüge mit einem Warenwert von brutto 43,99 EUR. Für die Bestellung der Waren stellte die Y-GmbH der Klägerin jeweils eine Pauschale für Versand- und Handlingkosten von brutto 7,14 EUR in Rechnung. In den monatlichen Lohnsteuer-Anmeldungen ging die Klägerin von einem Sachbezug von jeweils unter 44,00 EUR aus, weil sie hinsichtlich der Versand- und Handlingkosten keinen Arbeitslohn annahm. Demgegenüber war das beklagte Finanzamt aufgrund einer im Jahr 2010 begonnenen Lohnsteuer-Außenprüfung der Ansicht, die Versand- und Handlingkosten seien ebenfalls als geldwerter Vorteil zu erfassen. Weil somit die 44 Euro-Freigrenze überschritten wurde, seien die Sachbezüge nicht steuerfrei.

Die Klägerin trug vor, dass es sich beim Onlineshop der Y GmbH um ein geschlossenes System handelt, welches für fremde Endverbraucher nicht zugänglich sei. Sie stellte dem Finanzamt mehrere Auszüge zur Verfügung, um zu beweisen, dass der marktübliche Preis für die Sachbezüge im Einzelhandel teilweise günstiger sei, als auf der Plattform der Y GmbH. Demnach wären die günstigeren Marktpreise als Vergleichspreis und somit für die Bewertung der Sachbezüge heranzuziehen, da die Arbeitnehmer im Falle einer eigenen persönlichen Anschaffung, einen günstigeren Einkaufspreis erzielt hätten, welcher als üblicher Marktpreis anzusehen ist. In Verbindung mit den Versand- und Handlingkosten würde sich demnach kein Betrag über 44,00 EUR ergeben.

Entscheidung des FG

In der Urteilsbegründung führt das FG Baden-Württemberg zunächst aus, dass es sich bei den von den Arbeitnehmern auszuwählenden Prämien zweifelsfrei um Sachbezüge

handelte, sodass die 44-Euro-Freigrenze grundsätzlich anzuwenden sei. Der in § 8 Abs. 2 S. 1 EStG verwendete Begriff des Endpreises, entstamme nach Ansicht des FG dem Wettbewerbsrecht, wonach der Preis einer Ware oder Dienstleistung neben der Umsatzsteuer auch sonstige Preisbestandteile enthält. Hierdurch solle eine sachlich zutreffende und vollständige Verbraucherinformation zur Preiswahrheit und Preisklarheit gewährleistet werden.

Ebenso entschied das FG, dass für die Bewertung des geldwerten Vorteils allein auf den Preis der konkret überlassenen Ware oder Dienstleistung des fraglichen Herstellers oder Dienstleisters abzustellen sei und nicht auf den Endpreis für funktionsgleiche Leistungen. Weiterhin verweise der Begriff „üblich“ auf eine Bewertung, die sich nach objektiven Kriterien am Markt orientiere. Der anzusetzende Wert sei mittels eines objektiven Maßstabs zu ermitteln, der sich aus der allgemeinen wirtschaftlichen Verwertbarkeit des empfangenen Vorteils ergebe. Subjektive Vorstellungen seien demnach nicht maßgeblich, auch weil diese dem Grundsatz der Gleichmäßigkeit der Besteuerung widersprechen. Der für die Bewertung von Sachbezügen anzusetzende übliche Endpreis sei grundsätzlich in jedem Einzelfall zu ermitteln und nur ausnahmsweise anhand der eigenen Kosten (einschließlich der Fremdkosten) geschätzt worden.

Neben dem Erwerb von Gegenständen komme nach Auffassung der FG auch die Inanspruchnahme von (weiteren) Dienstleistungen als zusätzlicher Sachbezug in Betracht. Dies sah das Gericht im Streitfall als gegeben an, indem der Arbeitgeber auch den Versand der Waren direkt an den Arbeitnehmer bestellte. Diese stelle einen eigenständigen, geldwerten Vorteil dar, weil zum einen Verpackungskosten und zum anderen zusätzliche Transportkosten einen zusätzlichen Aufwand erfordern. Hieraus folgte der Senat, dass die Arbeitnehmer um die Dienstleistung der Versendung der Ware ins eigene Heim begünstigt und auch bereichert seien.

Auch der Vergleich mit Internetshops zeige nach Ansicht des FG, dass entweder eine Versandkostenpauschale zu entrichten oder der Versand bereits im Preis mit einkalkuliert sei und es sich hierbei um marktübliche Aufwendungen handele. Demnach handelt es sich beim Sachbezug (Ware) als auch beim Versand (Dienstleistung) um zwei geldwerte Vorteile, welche dem Arbeitnehmer als Einnahme zufließen.

Selbst die Möglichkeit, von zwei unterschiedlichen Sachbezügen auszugehen und diese getrennt zu bewerten, würde zu keinem anderen Ergebnis führen, da die Aufwendungen im gleichen Monat gezahlt wurden und in der Summe die monatliche Freigrenze von 44,00 EUR überschritten wäre. Allerdings vertritt der Senat die Auffassung, dass es sich bei den Versand- und Handlingkosten um Nebenkosten der Anschaffung, der jeweiligen bestellten Güter handele, die dem Betrag der Waren hinzuzurechnen seien.

Auch bei der Ermittlung der Anschaffungskosten nach der einschlägigen Vorschrift im Handelsgesetzbuch (HGB) seien u.a. die Ausgaben für die Überführung des Gegenstands als Nebenkosten des Erwerbs zu berücksichtigen (§ 255 Abs. 1 Satz 2 HGB).

Weil somit nach Ansicht des FG auf die Preise der Y GmbH einschließlich der Versand- und Handlingkosten abzustellen war, wurde die Sachbezugsfreigrenze überschritten.

Fazit

Die Bewertung von Sachbezügen nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG stellt die Arbeitgeberpraxis immer wieder vor große Herausforderungen. Denn der Endpreis ist grundsätzlich in jedem Einzelfall nach objektiven Maßstäben zu ermitteln. Die Schätzung z.B. anhand des Rechnungspreises stellt nach dem Besprechungsurteil lediglich eine Ausnahme dar.

Nebenkosten des Erwerbs der jeweiligen Waren und Dienstleistungen können nach des Besprechungsurteils nicht mehr gänzlich unbeachtet bleiben. Bei der Einführung entsprechender Modelle, die auf die Verwendung der monatlichen Freigrenze von 44,00 EUR abzielen, sollte man nunmehr etwaigen Nebenkosten besondere Aufmerksamkeit schenken. Mit anderen Worten: der übliche Endpreis der jeweiligen Waren oder Dienstleistungen sollte möglichst nicht exakt dem Wert der Freigrenze entsprechen.

Gegen die FG-Entscheidung ist von der Klägerin Revision eingelegt worden. Vergleichbare Fälle sollten mit Verweis auf das Aktenzeichen VI R 32/16 ruhend gestellt werden.

Von Sven Wallraff, Tel. +49 211 981 2005, sven.wallraff@de.pwc.com

Dienstwagenbesteuerung: Selbst getragene Kraftstoffkosten mindern 1%-Wert

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 30. November 2016 (VI R 2/15) in Abänderung seiner bisherigen Auffassung entschieden, dass vom Arbeitnehmer getragene Kfz-Kosten den steuerpflichtigen geldwerten Vorteil reduzieren. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die getragenen Aufwendungen im Einzelnen darlegt und belastbar nachweist.

Sachverhalt

Dem klagenden Außendienstmitarbeiter wurde im Streitjahr 2012 ein betriebliches Kfz mit einem Bruttolistenpreis von 52.300 Euro für dienstliche und private Nutzung überlassen. Der Kläger trug Kraftstoffkosten in Höhe von 5.599 Euro, die übrigen Kfz-Kosten übernahm der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber erfasste in der monatlichen Gehaltsabrechnung einen geldwerten Vorteil von 523 Euro. Im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung beantragte der Kläger den Vorteil aus dem Dienstwagen nach der Fahrtenbuch-Methode zu bewerten und den Abzug der Kraftstoffkosten als Werbungskosten. Nachdem das Finanzamt beides ablehnte, verfolgte der Kläger im finanzgerichtlichen Verfahren lediglich den Abzug der von ihm getragenen Kraftstoffkosten. Dem gab das Finanzgericht statt. Die dagegen vom beklagten Finanzamt eingelegte Revision wurde vom BFH als unbegründet zurückgewiesen.

Nutzungsentgelt mindert Vorteil

Unter Verweis auf Rechtsprechung, Verwaltungsmeinung und Kommentierung führt der BFH zunächst aus, dass ein vom Arbeitnehmer für die außerdienstliche Nutzung gezahltes pauschales Nutzungsentgelt den ermittelten geldwerten Vorteil mindert. Denn insoweit sei der Arbeitnehmer nicht bereichert. Demzufolge sei der steuerpflichtige Vorteil des Arbeitnehmers lediglich in Höhe der Differenz zwischen dem Wert der Nutzungsüberlassung und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelt auszusetzen.

Nutzungsabhängige Kfz-Kosten ebenfalls vorteilsmindernd

Nichts anderes gelte nach Auffassung des BFH, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der privaten Nutzung einzelne, individuelle Kosten des Dienstwagens trage. Denn ebenso wie bei der Zahlung eines pauschalierten Nutzungsentgelts fehle es in diesen Fällen schon dem Grunde nach an einem lohnsteuerbaren Vorteil. Der Gesetzgeber sei sowohl bei der Bruttolistenpreis- als auch der Fahrtenbuch-Methode davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber sämtliche Kfz-Kosten trage und dem Arbeitnehmer somit die unentgeltliche Kfz-Nutzung zuwende. Fehle es an dieser Grundannahme, so wende der Arbeitgeber jedenfalls keinen Vorteil zu, den der Gesetzgeber mit der 1%-Regelung typisieren wollte. In Höhe der selbst getragenen Kosten fließe dem Arbeitnehmer jedenfalls keine steuerpflichtige Einnahme zu.

Die seitens der Finanzverwaltung aufgestellte Differenzierung zwischen pauschalen Nutzungsentgelten und individuellen Kfz-Kosten lasse sich nach Ansicht des Lohnsteuersenats nicht begründen. An seiner anderslautenden Rechtsprechung (vgl. Urteil vom 18. Oktober 2007, VI R 57/06) hält der BFH ausdrücklich nicht mehr fest. Sollten die vom Arbeitnehmer getragenen Eigenleistungen den auszusetzenden Sachbezugswert übersteigen, führe der übersteigende Betrag jedoch weder zum negativen Arbeitslohn noch zu Werbungskosten.

Fazit

Mit seiner geänderten Rechtsprechung stellt der BFH klar, dass sämtliche vom Arbeitnehmer getragenen Aufwendungen für die Nutzung eines betrieblichen Kfz den geldwerten Vorteil mindern, und zwar unabhängig von der Art der Bewertungsmethode. Der BFH weist jedoch zu Recht darauf hin, dass individuelle Kfz-Kosten vom Arbeitnehmer im Einzelnen dargelegt und belastbar nachgewiesen werden müssen. Die bloße Behauptung, dass z.B. Tankkosten getragen werden reicht daher für eine Minderung des geldwerten Vorteils nicht aus. Arbeitgeber, die – gestützt auf das Urteil – ihre Modelle entsprechend gestalten wollen, müssen daher entsprechende Vorkehrungen für eine nachprüfbare Dokumentation treffen.

In einem weiteren Urteil vom 30. November 2016 (VI R 49/14) führt der BFH in einem ähnlich gelagerten Fall aus, dass Zuzahlungen des Arbeitnehmers den anzusetzenden geldwerten Vorteil auf maximal Null Euro reduzieren. Dem Ansatz eines negativen geldwerten Vorteils erteilt das höchste Steuergericht damit eine Absage.

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

Arbeits- und Migrationsrecht

Keine Benachteiligung für Mitarbeiter in Elternzeit bei Massentlassungen

Nach einer neuen Entscheidung des Bundearbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts sind Mitarbeiter in Elternzeit bei der Massentlassungsanzeige mit zu berücksichtigen, wenn die Antragsstellung auf Zustimmung der zuständigen Behörde in den 30-Tages-Zeitraum fällt.

Hintergrund

Massentlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen bedürfen nach Maßgabe von § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu ihrer Wirksamkeit einer vorherigen ordnungsgemäßen Anzeige an die Agentur für Arbeit. Die Vorschrift zur Anzeige von Massentlassungen wurde in das deutsche Kündigungsschutzrecht durch die Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Massentlassung (98/59/EG) eingefügt.

Nach § 17 KSchG liegt eine Massentlassung vor, wenn innerhalb von 30 Kalendertagen

- in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmer mehr als 5 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mehr als 60 und weniger als 500 Arbeitnehmer mehr als 10 % der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmer,
- in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmern

gekündigt werden.

Der Arbeitgeber darf Mitarbeitern in Elternzeit jedoch nicht kündigen (vgl. § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Eine Kündigung ist nur ausnahmsweise in besonderen Fällen zulässig. Die Zulässigkeitserklärung muss der

Arbeitgeber jedoch zunächst bei der zuständigen obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz beantragen. Erst mit ihrer Zustimmung darf die Kündigung ausgesprochen werden. Bis die Zustimmung erteilt wird, vergehen in der Praxis meist 1,5 bis 2 Monate, da vor Erteilung noch ein Anhörungsverfahren durchzuführen ist. Dies führt dazu, dass die Mitarbeiter in Elternzeit außerhalb der 30 Kalendertage gekündigt werden und damit vom Wortlaut her nicht in die Massenentlassungsanzeige mit einzubeziehen sind.

BAG erachtete Kündigung einer Mutter zunächst für wirksam

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 25. April 2013 – 6 AZR 49/12 (LAG Hessen)) hielt die Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin für wirksam, die sich während einer Betriebsstilllegung in Elternzeit befand und deren Arbeitsverhältnis demnach erst Ablauf des Zeitraums von 30 Kalendertagen gekündigt wurde.

Aufhebung des BAG Urteils durch das Bundesverfassungsgericht wegen Diskriminierung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Beschluss vom 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13 – dieses Urteil aufgehoben, weil es die Klägerin in ihren Grundrechten aus Art. 3 i.V.m. Art. 6 GG verletze. Danach werde die Klägerin unzulässig wegen der von ihr in Anspruch genommenen Elternzeit und wegen ihres Geschlechts benachteiligt. Denn der Schutz vor Massenentlassungen bliebe ihr versagt, weil das Abwarten der wegen der Elternzeit notwendigen behördlichen Zustimmung zur Kündigung dazu geführt habe, dass die Kündigung erst nach Ablauf des 30-Tage-Zeitraums erklärt wurde.

Das BVerfG entschied, dass in diesen Fällen der 30-Tage-Zeitraum auch dann als gewahrt gelte, wenn die Antragstellung auf Zustimmung der zuständigen Behörde zu der Kündigung innerhalb dieses Zeitraums erfolgt sei.

Erneute Entscheidung durch das BAG

An diese nationalrechtliche Erweiterung des Entlassungsbegriffs bei Massenentlassungen durch das Bundesverfassungsgericht ist der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gebunden, sodass das BAG die Kündigung der Mutter in Elternzeit für unwirksam erklärte.

Konsequenz für die Praxis

Zukünftig müssen Arbeitgeber, denen eine Massenentlassung bevorsteht, daran denken, auch alle Mitarbeiter in Elternzeit in der Massenentlassungsanzeige zu benennen, andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Zudem sollte dargelegt werden, dass die Antragsstellung auf Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen Behörde für Arbeitsschutz innerhalb des 30-Tage-Zeitraums des § 17 KSchG beantragt wurde, die Kündigungserklärung jedoch außerhalb des 30-Tage-Zeitraums liegt.

Von RA'in Carina Hofmann, Tel.: +49 40 6378-1619, carina.hofmann@de.pwc.com

Bundesarbeitsgericht: Keine unzulässige Benachteiligung wegen Behinderung bei einer Kürzung der vorzeitig in Anspruch genommenen Betriebsrente

Sachverhalt

Der schwerbehinderte Kläger bezieht seit Vollendung des 60. Lebensjahres die gesetzliche Altersrente für Schwerbehinderte und parallel seine betriebliche Altersversorgung. Die Zusage sah bei Bezug der gesetzlichen Vollrente die Möglichkeit der Inanspruchnahme der ungekürzten Betriebsrente vor. Der beklagte Arbeitgeber änderte die Versorgungsordnung insofern, als zwar weiterhin der Anspruch auf Betriebsrente bei Bezug der gesetzlichen Vollrente bestand, jedoch wurde bei

vorgezogener Inanspruchnahme ein versicherungsmathematischer Abschlag von 0,4 Prozent pro Monat eingeführt. Als einheitliche Altersgrenze legte die Beklagte die Vollendung des 65. Lebensjahres fest (Regelung für Anwartschaften aus Beschäftigungszeiten nach dem 01. Januar 1996). Entsprechend nahm die Beklagte eine Kürzung der Betriebsrente des Klägers vor, wogegen dieser sich nun wendet. Das LAG Hessen hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 13.10.2016 (Az. 3 AZR 439/15) das vorinstanzliche Urteil aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Die Kürzung der Betriebsrente stelle keine Benachteiligung wegen der Behinderung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar. Eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG sei abzulehnen, da der versicherungsmathematische Abschlag nicht an die Eigenschaft als behinderter Mensch gebunden sei, auch andere Arbeitnehmer könnten vor Erreichen der festen Altersgrenze in Rente gehen.

Eine mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG sei nicht gegeben, da nichtbehinderte Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen eines früheren Renteneintritts erfüllen, die Abschläge ebenso hinzunehmen hätten.

Soweit die Möglichkeit des früheren Bezugs der gesetzlichen Rente (und damit der betrieblichen Altersversorgung) allein schwerbehinderten Menschen zustünde, liege keine Benachteiligung vor, da es keine anderen Arbeitnehmer geben könnte, die zum selben Zeitpunkt eine Betriebsrente beziehen können. Die Prüfung der mittelbaren Diskriminierung verlangt aufgrund des Diskriminierungsverbots gemäß § 7 Abs. 1 AGG die Beantwortung der Frage nach der vergleichbaren Situation, obwohl der Gesetzeswortlaut diese Voraussetzung nicht fordert.

Die Zurückverweisung an das LAG erfolgte dennoch, da nach Ansicht des BAG zu prüfen bleibt, ob die Änderung der Versorgungsordnung im Rahmen der „3-Stufen-Theorie“ gerechtfertigt vorgenommen wurde. Diese konkretisiert die Prüfung der „Verschlechterung“ der betrieblichen Altersversorgung im Lichte von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz.

Die Einführung eines versicherungsmathematischen Abschlags bei vorzeitiger Inanspruchnahme der betrieblichen Altersrente wirkt sich auf die Höhe der Versorgungsleistung aus, so dass die Anwendbarkeit der 3-Stufen-Theorie zu bejahen ist.

Wertung für die Praxis

Das BAG stellt fest, dass Abschläge vor Erreichen der festen Altersgrenze einer Versorgungsordnung keine unerlaubte Benachteiligung wegen einer Behinderung darstellen. Arbeitgeber müssen hier also nicht aus Sorge um eine ungerechtfertigte Diskriminierung unterscheiden.

Jedoch ist seitens des Unternehmens zu beachten, dass die Einführung eines versicherungsmathematischen Abschlags als Eingriff in die zu erdienenden Anwartschaften angesehen werden kann. Entsprechende geplante Abänderungen von Versorgungsordnungen sind somit stets am Maßstab der 3-Stufen-Theorie auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.

Von RA'in Isabella Kothen, Tel.: +49 211 981-2303, isabella.kothen@de.pwc.com

Lösungsmöglichkeit von einer Versorgungszusage - AGB-Kontrolle bei formularmäßig genutzten Arbeitsvertragsänderungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte im Rahmen einer Klage auf Feststellung der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einhaltung einer Versorgungszusage zu prüfen, ob eine Betriebsrentenzusage durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) in eine finanziell ungünstigere Zusage überführt und damit der Inhalt des Arbeitsverhältnisses abgeändert werden kann (BAG, Urteil vom 15.11.2016 – 3 AZR 539/15). Die Entscheidungsgründe sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrags noch nicht veröffentlicht.

Sachverhalt

Der Kläger ist seit Oktober 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte hatte einem Teil der Arbeitnehmer, so auch dem Kläger, eine an der Beamtenversorgung orientierte Gesamtversorgung zugesagt. Darüber hinaus gewährte sie unter bestimmten Voraussetzungen langjährig beschäftigten Arbeitnehmern ein "Versorgungsrecht".

2009 beschloss die Beklagte aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Lage, die Gesamtversorgungszusage zu widerrufen und die Vergabe von Versorgungsrechten einzustellen. Sie bot allen Arbeitnehmern eine beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung an. Die das Angebot annehmenden Arbeitnehmer erhielten eine Wechselprämie. Wie eine Vielzahl anderer Arbeitnehmer unterschrieb der Kläger ein von der Beklagten vorbereitetes Formular, womit er sich auch mit der Einstellung des „Versorgungsrechts“ einverstanden erklärte.

2012 entschied das BAG, dass die Arbeitnehmer der Beklagten, die keine entsprechende Erklärung abgegeben hatten, aus betrieblicher Übung weiterhin einen Anspruch auf Gewährung des Versorgungsrechts hätten (BAG, Urteil vom 15. Mai 2012 - 3 AZR 610/11). Daraufhin erhob der Kläger Feststellungsklage darauf, dass die Beklagte auch ihm bei Vorliegen der Voraussetzungen das ursprünglich versprochene Versorgungsrecht einräumen müsse.

Entscheidung des BAG

Die Klage blieb erfolglos. Das BAG entschied, dass der Kläger mit seiner Erklärung ein Angebot der Beklagten angenommen habe, mit dem er den Anspruch auf das Versorgungsrecht aufgab. Es lag eine wirksame Vereinbarung über eine Vertragsänderung vor.

Laut BAG unterlag die Vertragsänderung der zivilrechtlichen Inhaltskontrolle, da es sich bei dem von der Beklagten gestellten Vertragsbedingungen um AGB handele, durch die der Inhalt des Arbeitsvertrages abgeändert werden sollte. Die Vertragsänderung hielt aber der strengen Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. BGB stand, da die Vereinbarung für den Kläger weder unklar noch überraschend war. Das Ergebnis der Inhaltskontrolle sprach vorliegend für die Beklagte, da die Vertragsänderung nicht als unangemessen einzustufen war.

Wertung für die Praxis

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich an einmal erteilte Versorgungszusagen gebunden, es sei denn, er kann sich mit dem Arbeitnehmer über eine Änderung einigen. Durch vorformulierte Mustererklärungen kann eine Vielzahl gleichlautender Abänderungen von Versorgungszusagen auf individualvertraglicher Basis erreicht werden. Erklärt sich der Arbeitnehmer mit der angebotenen Versorgungsänderung einverstanden, unterliegt die Mustererklärung der Prüfung auf unangemessene Benachteiligung im Rahmen der Inhaltskontrolle.

Ein hierdurch herbeigeführter Verzicht auf die ursprüngliche bessere Versorgung ist nach dem BAG wirksam, wenn diesem eine geeignete Gegenleistung gegenübersteht.

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

Umsetzung Richtlinie 2014/66 EU - Gesetzesentwurf zur „ICT-Richtlinie“

Zwischen Februar 2014 und Mai 2016 sind vom EU Parlament diverse Richtlinien erlassen worden, die einige Änderungen im deutschen Ausländerrecht mit sich bringen werden. Für den Bereich Intra-corporate-Transfer („ICT“) von wesentlicher Bedeutung ist die Richtlinie 2014/66/EU vom 15. Mai 2014 – die sog. „ICT Richtlinie“. Diese sollte bereits zum 29. November 2016 in Deutschland umgesetzt worden sein, was bisher nicht erfolgt ist. Jedoch hat die Bundesregierung dem Bundesrat Anfang 2017 einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorgelegt. Die Richtlinie befasst sich primär mit unternehmensintern transferierten Führungskräften, Spezialisten und Trainees und soll deren Mobilität innerhalb der EU fördern. So wird es künftig – als Gegenstück zur Blauen Karte EU auf Basis eines lokalen Arbeitsvertrags – für konzerninterne Entsendungen die sog. „ICT-Karte“ als neue Kategorie eines deutschen Aufenthaltstitels geben. Bei Erfüllung der Voraussetzungen wird diese dann für maximal 3 Jahre ausgestellt. Die „ICT-Karte“ kann ebenfalls an Trainees ausgestellt, die für maximal 12 Monate im Rahmen eines Traineeship Programms nach Deutschland kommen sollen.

Um die kurzfristige Mobilität – 90 Tage innerhalb von 180 Tagen – von Entsendungen innerhalb der EU zu sichern, soll ein neues Verfahren eingeführt werden, welches die Informationen zur Entsendung von einer aufnehmenden Niederlassung eines EU Mitgliedsstaates nach Deutschland an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mitteilt. So kann künftig ganz auf die Beantragung von Arbeits- sowie Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörigen im Rahmen der „ICT Richtlinie“ verzichtet werden. Einer Zustimmung an sich bedarf es in solchen Fällen nicht, gleichwohl das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eine Ablehnung aussprechen darf, falls die Kriterien im Rahmen der kurzfristigen Mobilität innerhalb der EU nicht erfüllt sind.

Zudem sieht der Gesetzesentwurf der „ICT-Richtlinie“ vor, für Entsendungen von Drittstaatangehörigen innerhalb der EU, die länger als 90 Tage in Deutschland arbeiten sollen (langfristige Mobilität), die Mobiler ICT-Karte einzuführen. Dies bedeutet, dass Entsendungen von Führungskräften, Spezialisten sowie Trainees aus einem anderen EU Staat nach Deutschland deutlich schneller erfolgen können, da der Entsandte nicht die Zustimmung seines Antrags zur Arbeitsaufnahme abwarten muss.

Auswirkungen für die Praxis

Unternehmen, die Drittstaatangehörige nach Deutschland entsenden wollen, können damit rechnen, dass Entsendungen von Führungskräften, Spezialisten und Trainees innerhalb der EU aus bürokratischer Sicht deutlich leichter werden. Dies führt auch dazu, dass die Entsandten ihre Arbeitstätigkeit in Deutschland deutlich schneller aufnehmen können als dies momentan der Fall ist. Allerdings ist gerade in der Einführungsphase der entsprechenden Gesetze eventuell mit Verzögerungen bezüglich der Bearbeitungen der Anträge und Mitteilungen zu rechnen, da sich die behördeninternen Prozesse zunächst manifestieren müssen.

Der Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzesentwurfs ist noch nicht bekannt, in den kommenden Monaten wird es in jedem Fall Neuigkeiten dazu geben.

Von Theresa Anna Rzeppa, Tel.: +49 69 9585-5162 / Nadine Heiden, LL.B.
Tel: + 49 69 9585-5691, visa.immigration.germany@de.pwc.com

Publikationen

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

Service

Webinar

Webinar – Onlineveranstaltung am 23. März 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Doing Business in Africa - Opportunitäten und Herausforderungen bei der Entsendung von Mitarbeitern - Referentin Joy Morf-Studiger

Webinar – Onlineveranstaltung am 27. April 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Aktuelles zur betrieblichen Altersversorgung, insbesondere dem Betriebsrentenstärkungsgesetz – Referenten: Isabella Kothen, Nathalie Reichhardt

Webinar – Onlineveranstaltung am 18. Mai 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Das Stammhausprinzip bei ausländischen Betriebsstätten – Referent Andreas Bode

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

Internationale Mobilität

Internationale Mobilität

28. und 29. März 2017, Frankfurt am Main

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

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:
16. – 17. Mai 2017, Berlin

Sie können sich über den nachfolgenden Link zu diesem Seminar anmelden:
http://www.pwc-events.com/internationale_mobilitaet_2017

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

Simone Klein
Tel.: +49 711 25034-3133
simone.klein@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.

© 2017 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.