

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 3,
Mai 2017

People and Organisation Newsletter



Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Sozialversicherungsrecht	4
Unfallversicherungsschutz bei Telearbeit zu Hause	4
Global Social Security Newsletter	4
Lohnsteuerrecht	5
Schadensersatz als Arbeitslohn	5
Kein Drittlohn bei Rabatt auf Reisepreis	7
Arbeits- und Migrationsrecht	8
Kündigung wegen beabsichtigter Betriebsstillegung	8
Bundestag verabschiedet Entgelttransparenzgesetz	10
Hinterbliebenenversorgung	11
Altersgrenzenverschiebung	12
Neue PwC Print-Veröffentlichung Elert/Brooks "Expats in Germany - Inbound and Outbound"	14
Publikationen	16
Service	16
Webinar	16
Internationale Mobilität	16
Über uns	17
Ihre Ansprechpartner	17
Ihre Fachansprechpartner	17
Redaktion	17
Bestellung und Abbestellung	18

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Hong-Kong

Das Finanzministerium von Hong-Kong hat das Budget für das Veranlagungsjahr 2017/2018 veröffentlicht. Der Maximalsteuersatz bleibt unverändert bei 17 Prozent. Allerdings wird erstmalig seit dem Veranlagungsjahr 2008/2009 das Einkommen je Steuersatz-Stufe von 40.000 HK\$ auf 45.000 HK\$ erhöht. Dadurch gelten nun je 45.000 HK\$ mehr erlangtes Einkommen die nachfolgenden Steuersätze:

Einkommensgrenze ab 2017/2018	Grenzsteuersatz
0 HK\$ - 45.000 HK\$	2 Prozent
weitere 45.000 (45.001 bis 90.000 HK\$)	7 Prozent
weitere 45.000 (90.001 bis 135.000 HK\$)	12 Prozent
Ab 135.001 HK - dh. alle darüber hinausgehenden Beträge	17 Prozent

Italien

Gemäß dem Haushaltsgesetz 2017 wird natürlichen Personen, die ihren steuerlichen Wohnsitz nach Italien verlegen, unter bestimmten Umständen eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, ihr Einkommen, das nicht aus italienischen Quellen stammt, anstelle in Höhe des tatsächlichen Betrags, nur in Höhe eines Pauschalbetrag von 100.000 Euro pro Jahr zu versteuern. Voraussetzung hierfür ist neben der Verlagerung der Ansässigkeit nach DBA nach Italien unter anderem, dass die natürliche Person innerhalb der letzten zehn Jahre, die dem Jahr der Optierung zu der alternativen Besteuerung vorangehen, mindestens neun Jahre nicht in Italien ansässig war.

Malaysia

Die malaysische Finanzverwaltung hat im Dezember 2016 einen Beschluss in Bezug auf die steuerliche Behandlung von Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit veröffentlicht, das an Board von Seefahrtsschiffen erzielt wird. Dieser Beschluss soll konkretisieren, inwieweit die an Bord tätigen Mitarbeiter von der malaysischen Steuer befreit sind bzw. die normalen Regeln der Besteuerung nach dem Tätigkeitstaats-Prinzip Anwendung finden.

Singapur

Der kürzlich veröffentlichte Finanzetat für das Jahr 2017 sieht für Steuerpflichtige, die im Kalenderjahr 2016 in Singapur unbeschränkt steuerpflichtig waren, eine einmalige Steuervergünstigung von 20 Prozent der Gesamtsteuerlast (begrenzt auf maximal 500 SGD) vor.

Der Steuernachlass wird automatisch berücksichtigt. Bereits erlassene Steuerbescheide werden rückwirkend geändert.

Praxishinweis

Sofern Nettolohnvereinbarungen vorliegen, sollte der Arbeitgeber überprüfen, ob er die Steuererstattungen von den Mitarbeitern zurückfordert oder andernfalls beim Mitarbeiter als zusätzlichen Arbeitslohn versteuern muss.

USA: Neues Gesetz soll die Annullierung des US-Reisepasses ermöglichen, sofern Steuerschulden nicht beglichen wurden

In den USA besteht ein Gesetzesvorhaben für 2017, dass das US State Department ermächtigen soll, unter bestimmten Umständen die Reisepässe von US-Staatsangehörigen, die auf der Ebene Federal Tax erhebliche Steuerschulden (mehr als 50.000 USD) haben, für ungültig zu erklären bzw. eine Neuausstellung eines US-Passes zu verweigern. Informationen über die weitere Umsetzung stehen noch aus.

Praxishinweis

Das Fehlen eines gültigen Reisepasses schränkt die Mobilität eines Mitarbeiters erheblich ein, das geschäftspolitische Folgen haben kann. Dies könnte ein Entscheidungsfaktor sein bzgl. der Wahl einer Brutto- oder Nettolohnvereinbarung bei US-Staatsangehörigen.

USA: IRS veröffentlicht Informationen bezüglich der Abzugsfähigkeit für auswärtige Unterbringung für 2017

Bei der Versteuerung von Arbeitslohn im Ausland kennt das US-Steuerrecht im Rahmen der US-Erklärung keine Freistellung der Einkünfte unter Progressionsvorbehalt wie z. B. in Deutschland, sondern es gibt grundsätzlich die Möglichkeit der Anrechnung der im Ausland bezahlten Steuern auf die US-Steuern.

Eine weitere Steuererleichterung ergibt sich über die steuerlichen Regelungen in Section 911. Sofern der Arbeitnehmer aus US-Sicht einen steuerlichen Wohnsitz im Ausland begründet, ist zu prüfen, inwieweit die „Foreign earned income exclusion“ und die „Foreign Housing Exclusion“ Anwendung finden. Bezüglich der Foreign Housing Exclusion wird auf die Publikation IRS Notice 2017-21 verwiesen. Die Höhe der abzugsfähigen Kosten für den ausländischen Wohnsitz richtet sich dabei nach der geographischen Lage (Stadt bzw. Land) und kann sich jährlich verändern (vgl. hierzu IRS Notice 2017-21).

Die Anwendung der Abzugsregelung gilt für das Steuerjahr 2017 (gültig ab 01.01.2017) bzw. auf Antrag auch noch rückwirkend für das Jahr 2016. Der maximal abzugsfähige Betrag beläuft sich dabei für das komplette Kalenderjahr auf 14.294 USD. Sofern die Voraussetzungen nur für einen Teil des Jahres vorliegen, muss der Betrag anteilig gekürzt werden (Aufteilung pro rata).

Für Deutschland ergeben sich beispielsweise für Babenhausen, Baumholder, Berlin, Birkenfeld, Böblingen, Bonn, Köln, Darmstadt, Frankfurt, Gelnhausen, Giessen, Grafenwoehr, Hanau, Idar-Oberstein, Ingolstadt, Kaiserslautern (Landkreis), Karlsruhe, Koblenz, Ludwigsburg, Mainz, München, Nellingen, Neubrück, Ober Ramstadt, Pfullendorf, Pirmasens, Sembach, Stuttgart, Vilseck, Wahn, Wiesbaden und Zweibrücken andere Abzugsbeträge als der Standardbetrag.

Hinweis: Die Auswahl des Wohnorts kann die Höhe der Foreign Housing Exclusion beeinflussen.

USA: Neue Einkommensgrenzen für den Grenzsteuersatz und Freibeträge zur alternativen Mindeststeuer ab dem Jahr 2017

Die Bundessteuerbehörde (IRS) hat die Steuerkennzahlen für das Steuerjahr 2017 veröffentlicht. Danach ist u. a. vorgesehen, dass der Spitzensteuersatz auf Bundesebene für ledige Personen in Höhe von 39,6 Prozent erst für Einkünfte von mehr als 418.400 USD und nicht wie bisher bereits ab einer Höhe von 415.050 USD gilt. Im Falle einer Zusammenveranlagung kommt der Spitzensteuersatz von 39,6 Prozent erst bei einem

Einkommen von mehr als 470.700 USD und nicht wie bisher bereits ab 466.950 USD zum Tragen.

Für das Steuerjahr 2017 ist der Freibetrag zur alternativen Mindeststeuer „Alternative Minimum Tax“ für Ledige von bisher 53.900 USD auf 54.300,00 USD und für gemeinsam veranlagte Ehegatten von bisher 83.800 USD auf 84.500 USD erhöht worden. Der Freibetrag ab 2017 reduziert sich jedoch schrittweise bis auf Null ab einem steuerpflichtigen Einkommen von mehr als USD 120.700 (Ledige) bzw. USD 160.900 (Verheiratete).

Fazit: Abhängig von der Höhe der Vergütung sowie den privaten Einkünften kann die alternative Minimumsteuer schnell zu einer Erhöhung der insgesamt zu budgetierenden Entsendungskosten führen.

Von Anne König, Tel.: +49 69 95856194, anne.koenig@de.pwc.com

Sozialversicherungsrecht

Unfallversicherungsschutz bei Telearbeit zu Hause

Heutzutage ermöglichen viele Arbeitgeber den Arbeitnehmern, ihre Arbeit zu Hause zu verrichten. Es stellt sich hier die Frage, ob die Arbeitnehmer im Homeoffice ebenfalls einen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz haben.

Arbeitnehmer, die ihre Arbeit zu Hause verrichten, sind genauso bei der zuständigen Berufsgenossenschaft unfallversichert, wie die Arbeitnehmer, die ihre Arbeit im Betrieb ausüben. Dies gilt aber nur für die Tätigkeiten, die in dem Raum, den der Arbeitnehmer für die Telearbeit nutzt, verrichtet werden. Dasselbe gilt für Räume, in denen z.B. ein für die Arbeit benötigtes Gerät aufgestellt ist. Hier ist der Weg vom Telearbeitszimmer zum Gerät und zurück ebenfalls unfallversichert.

Nicht versichert sind Wege innerhalb der privaten Wohnräume, wie z.B. der Weg zur Toilette oder in die Küche, um sich etwas zum Essen oder Trinken zu holen. Auch wenn der Arbeitnehmer z.B. mit seinem Laptop vom häuslichen Telearbeitszimmer auf die Terrasse geht, um auf der Terrasse seine Arbeit zu verrichten, ist er nur bei der Telearbeit selbst unfallversichert. Dies bedeutet, wenn der Arbeitnehmer über die Schwelle der Terrassentür stolpert und sich dabei verletzt, ist er nicht unfallversichert, da der Unfall im privaten Umfeld passiert ist.

Der Weg vom Homeoffice zum Betrieb, um dort z.B. an einer Besprechung teilzunehmen, ist unfallversichert. Hier beginnt und endet der Versicherungsschutz mit dem Verlassen der äußeren Haustür. Sollte der Arbeitnehmer seine Arbeit für private Erledigungen unterbrechen, besteht in dieser Zeit kein Unfallversicherungsschutz über die Berufsgenossenschaft.

Sollten Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

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

Schadensersatz als Arbeitslohn.

Das Finanzgericht (FG) Köln hat mit einem Urteil vom 29. Oktober 2015 (Az. 15 K 1581/11) entschieden, dass ein vom Versicherer des Arbeitgebers geleisteter Schadensersatz zum Ausgleich einer höheren Einkommensteuerveranlagung aufgrund eines nicht ordnungsgemäß geführten Fahrtenbuches nicht zu Arbeitslohn führt, wenn eine vom Arbeitgeber eingeholte juristische Stellungnahme ein überwiegendes Verschulden des Arbeitgebers ergibt und eine Regulierung des Schadens empfiehlt. Hierbei soll es unbeachtlich sein, ob eine tatsächliche zivilrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, Schadensersatz zu leisten. Demgegenüber ist der Verzicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz wegen Falschbetankung steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Sachverhalt

Der Kläger war Angestellter und erzielte aus dieser Tätigkeit in den Streitjahren Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Ihm stand seit 2002 ein Dienstwagen nebst Fahrer zur Verfügung. Die durchgeführten Fahrten wurden durch den Kläger und seinem Fahrer in Form einer Loseblattsammlung geführt. Die Aufzeichnungen wurden später durch eine Person in ein gebundenes Buch übertragen. In einem früheren finanzgerichtlichen Verfahren gelangte das FG Köln im Jahr 2008 für die Jahre 2002 bis 2005 zu der Auffassung, es sei kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt worden (Az. 15 K 3899/07 vom 21. April 2008). Für den Kläger wurde dementsprechend durch den Beklagten eine höhere Einkommensteuer festgesetzt. Der Kläger meldete diesen Vorgang bei der Haftpflichtversicherung der Arbeitgeberin und war der Auffassung, die Schadensentstehung bzw. höhere Steuerfestsetzung sei durch ein Verschulden der Arbeitgeberin verursacht. Denn die Arbeitgeberin sei ihrer Überwachungspflicht hinsichtlich der Führung der Fahrtenbücher nicht nachgekommen. Die Arbeitgeberin holte diesbezüglich juristische Stellungnahmen zweier Rechtsanwaltskanzleien ein. Beide gelangten zu der Auffassung, es sei ein zumindest überwiegendes Verschulden der Arbeitgeberin gegeben, sodass eine Zahlung im Vergleichsweg von 50.000 EUR an den Kläger zweckmäßig sei. Im Rahmen eines Vergleiches zahlte die Versicherung anschließend 50.000 EUR an den Kläger

Daneben betankte der Kläger seinen Dienstwagen mit falschem Treibstoff, woraufhin ein Motorschaden auftrat. Die Reparaturkosten beliefen sich auf knapp 6.200 EUR. Die Aufwendungen für die Reparatur trug die Arbeitgeberin und eine Rückforderung beim Kläger erfolgte nicht.

Im Rahmen einer Außenprüfung bei der Arbeitgeberin im Jahr 2010 gelangte das beklagte Finanzamt zu der Auffassung, es sei ein höherer Arbeitslohn – nämlich ein weiterer Betrag von 50.000 EUR als Einnahmen – des Klägers anzunehmen als bisher der Besteuerung unterworfen wurde. Das Finanzamt war der Auffassung, der Kläger habe entgegen den Richtlinien über die Haltung und Benutzung von Dienstfahrzeugen im Lande NRW keine täglichen Eintragungen im Fahrtenbuch vorgenommen und auch nicht durch seine Unterschrift als teilnehmende Person die Eintragungen des Fahrers bestätigt.

Hinsichtlich des aufgrund der Falschbetankung entstandenen Schadens kam das Finanzamt zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel des Schadens vom Arbeitnehmer zu tragen sei. Die Übernahme der Reparaturkosten durch die Arbeitgeberin führe demnach zu steuerpflichtigem Arbeitslohn von gut 4.000 EUR.

Entscheidung des FG Köln

Das FG Köln führte aus, dass das Finanzamt zu Unrecht die Zahlung der Versicherung als Einnahme des Klägers aus nichtselbständiger Arbeit der Besteuerung unterworfen habe. Zu den Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit gehören nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 8 Abs. 1 EStG alle Güter, die in Geld- oder Geldeswert bestehen und die einem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis für das Zurverfügungstellen seiner individuellen Arbeitskraft zufließen. Vorteile würden „für“ eine Beschäftigung gewährt, wenn sie durch das individuelle Dienstverhältnis des Arbeitnehmers veranlasst seien. Das ist der Fall, wenn der Vorteil mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis eingeräumt würde und sich die Leistung im weitesten Sinne objektiv als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweise.

Kein Arbeitslohn liege demgegenüber vor, wenn die Zuwendung wegen anderer Rechtsverhältnisse oder aufgrund sonstiger, nicht auf dem Dienstverhältnis beruhender Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt würde. Allein der Umstand, dass eine Leistung des Arbeitgebers tatsächlich oder rechtlich im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehe, reiche zur Bejahung des Tatbestandsmerkmals „für eine Beschäftigung“ nicht aus.

Ob einem Arbeitnehmer Leistungen aus seinem Dienstverhältnis zufließen würden und demzufolge Arbeitslohn vorliege, sei nach den Vorschriften des § 19 Abs. 1 EStG i. V. m. § 2 Abs. 2 LStDV zu beurteilen.

Unter Heranziehung dieser Grundsätze, stehe nicht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass dem Kläger die streitbefangene Zahlung der Versicherung letztendlich im abgekürzten Zahlungsweg als Zahlung der Arbeitgeberin für das Zurverfügungstellen seiner individuellen Arbeitskraft zugeflossen sei. Dabei könne dahingestellt bleiben, ob die Arbeitgeberin tatsächlich zivilrechtlich zum Schadensersatz gegenüber dem Kläger verpflichtet war, was Zweifeln begegnet würde.

Voraussetzung für die Annahme von Arbeitslohn sei, dass die Zahlung „für“ die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erfolge. Dies stehe nicht zur Überzeugung des Senats fest; vielmehr könne nicht ausgeschlossen werden, dass die Zahlung aus Sicht der Arbeitgeberin wegen eines (vermeintlichen) Schadensersatzanspruchs des Klägers erfolgte. Für diese Sicht spreche auch der Umstand, dass sich die Arbeitgeberin zwei juristische Gutachten zur Klärung der Rechtsfrage eingeholt hat.

Hinsichtlich der unterlassenen Geltendmachung des bestehenden Schadensersatzanspruches gegenüber dem Kläger kam das FG demgegenüber eindeutig zu dem Schluss, dass hierin ein durch das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber veranlasster Verzicht auf Schadensersatz zu sehen sei und dem Kläger hierdurch ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil zugeflossen sei.

Praxishinweis

Aus Sicht der Finanzverwaltung stellen Schatzersatzleistungen des Arbeitgebers u. a. dann keinen Arbeitslohn dar, wenn er einen zivilrechtlichen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers wegen schuldhafter Verletzung arbeitsvertraglicher Fürsorgepflichten erfüllt (vgl. H 19.3, „Schadensersatz“ LStH).

Das beklagte Finanzamt hat diesen Tatbestand im Streitfall als nicht gegeben angesehen und gegen die Entscheidung des FG Rechtsmittel eingelegt. Das Ergebnis des nunmehr beim BFH anhängigen Revisionsverfahrens dürfte daher mit Spannung erwartet werden. Da die Versicherung des Arbeitgebers ausschließlich aufgrund externer Gutachten, nicht aber auf Grundlage eines tatsächlich bestehenden zivilrechtlichen Anspruches, Schadensersatz leistet, bleibt abzuwarten, ob sich der BFH der Rechtsauffassung des FG Köln anschließt.

Vergleichbare Fälle können mit Hinweis auf das Revisionsverfahren offen gehalten werden. Das Aktenzeichen beim BFH lautet VI R 34/16.

Die Feststellung des FG von Arbeitslohn aufgrund einer unterlassenen Geltendmachung von realisierbaren Schadensersatzforderungen gegenüber dem Kläger entspricht indessen der ständigen Rechtsprechung des BFH.

Von Holger Schröder, Tel.: +49 211 981-1423, holger.schroeder@de.pwc.com

Kein Drittlohn bei Rabatt auf Reisepreis

Das Finanzgericht (FG) Düsseldorf hat mit rechtskräftigem Urteil vom 21. Dezember 2016 (5 K 2504/14 E) entschieden, dass ein Rabatt, den der Reiseveranstalter einer Reisebüroangestellten auf den Reisepreis einer Hochseekreuzfahrt einräumt, nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn von dritter Seite führt.

Sachverhalt

Im Zeitraum 18. Juni bis 2. Juli 2008 nahmen die Klägerin und ihr Ehemann an einer Hochseekreuzfahrt teil. Der bezahlte Reisepreis betrug 1.540 EUR, wohingegen der Katalogpreis abzüglich üblicher Rabatte für diese Reise bei 6.330 EUR lag. Der Reiseveranstalter vertrieb derartige Reisen fast ausschließlich über Reisebüros und gewährt Inhabern von Reisebüros sowie Reisebüroangestellten (sog. Expedienten) Rabatte von rund 80 Prozent auf den Katalogpreis. Mit diesem Rabatt verfolgte der Reiseveranstalter das Ziel, die bestehenden Geschäftsbeziehungen zu sichern und zu verbessern. Eine konkrete Gegenleistung der Expedienten war nicht für den Erhalt des Rabatts erforderlich.

Im Anschluss an eine bei Arbeitgeberin der Klägerin durchgeführten Lohnsteuer-Außenprüfung erfasste der Prüfer den Rabatt in Höhe von 4.790 EUR als Arbeitslohn von dritter Seite und erließ einen entsprechend geänderten Einkommensteuerbescheid für das Streitjahr 2008. Die nach erfolglosem Einspruchsverfahren erhobene Klage vor dem FG Düsseldorf hatte Erfolg.

Entscheidung

Das FG qualifizierte den vom Reiseveranstalter eingeräumten Rabatt nicht als Arbeitslohn von dritter Seite und begründete seine Entscheidung wie folgt. Mit Verweis auf die jüngere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) könne Arbeitslohn ausnahmsweise auch dann vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer Zuwendungen eines Dritten erhalte. Voraussetzung für die Annahme echten Drittlohns sei, dass die Zuwendung des Dritten ein Entgelt für eine Leistung darstelle, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses für seinen Arbeitgeber erbringe. Im Rahmen einer Abwägung aller Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls sei zu prüfen, ob die Zuwendung des Dritten in einem finalen Kausalzusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des Empfängers stehe. Der Dritte müsse dementsprechend den Vorteil im Interesse des Arbeitgebers erbringen. Kein Arbeitslohn liege demgegenüber vor, wenn der Dritte ein eigenwirtschaftliches Interesse an der Rabattgewährung habe bzw. den Rabatt aus eigenwirtschaftlichen Gründen gewähre.

Nach Überzeugung des FG habe die A GmbH den Rabatt allein aus eigenwirtschaftlichen Gründen gewährt. Denn die von ihr damit verfolgten Ziele seien die Sicherung eines zusätzlichen attraktiven Kundenkreises, der Erwirtschaftung eines zusätzlichen Gewinns durch Synergieeffekte und zusätzliche Umsätze an Bord, der Auslastungsoptimierung sowie der Reduzierung der Kostenbelastung. Umgekehrt bestünden keinerlei konkrete Anhaltspunkte dafür, dass die A GmbH die individuelle Arbeitsleistung der Klägerin habe entlohnen wollen. Dass die Klägerin die Vergünstigung nur aufgrund ihrer Tätigkeit als Expedientin in Anspruch nehmen konnte, reiche nicht aus, um den erforderlichen Veranlassungszusammenhang zwischen Vorteil und Arbeitsleistung zu begründen.

Schließlich war die Rabattgewährung auch nicht derart in den Arbeitsvertrag der Klägerin eingebunden, dass ihr darauf ein Anspruch eingeräumt worden wäre.

Fazit

Bei von Dritten eingeräumten Rabatten stellt sich stets die Frage, ob damit lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn zugewendet wird. Das FG Düsseldorf hat – ausgehend von den Grundsätzen der jüngeren BFH-Rechtsprechung – dies selbst bei einem Drittrabatt von 80 Prozent verneint, weil dieser eben nicht als eine Vergütung für eine Arbeitsleistung des Empfängers angesehen wurde. Vielmehr wurde der Rabatt zur Verfolgung einer Vielzahl eigenwirtschaftlicher Interessen gewährt. Die Entscheidung ist zu begrüßen, denn sie macht deutlich, dass allein die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe bzw. Branche für sich genommen ebenso wenig ausreichend ist, Drittlohn anzunehmen, wie der Umstand, dass der Arbeitgeber an der Vorteilszuwendung mitgewirkt habe. Wenn Sie Fragen zu vergleichbaren Fällen haben, stehen Ihnen die Lohnsteuer-Experten von PwC gern zur Verfügung.

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

Arbeits- und Migrationsrecht

Kündigung wegen beabsichtigter Betriebsstillegung

Eine beabsichtigte Betriebsstillegung kann ein die Kündigung rechtfertigendes dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG darstellen.

Der Arbeitgeber muss mit dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen wegen Betriebsstillegung nicht warten, bis mit der Verwirklichung der Stilllegungsentscheidung bereits begonnen worden ist. Auch vorbereitende Maßnahmen müssen noch nicht getroffen worden sein.

Sachverhalt

Die betriebsratslose Beklagte befasste sich mit der Herstellung und Montage von Fenstern, Türen und Fassaden aus Aluminium. Der Kläger war seit über 20 Jahren für die Beklagte als Montagehelfer tätig.

Der Betrieb der Beklagten erwirtschaftete seit Jahren keine Gewinne mehr und konnte ferner seit längerer Zeit auch keine neuen Aufträge mehr generieren. Eine Besserung der Auftragslage war ebenso wenig in Sicht wie ein potentieller Käufer.

Aufgrund dieser Tatsache sowie aufgrund seines fortgeschrittenen Alters traf der Alleingesellschafter und Geschäftsführer der Beklagten am 22. April 2014 den Entschluss, den Betrieb stillzulegen und das operative Geschäft zum 30. April 2014 einzustellen. Der Entschluss wurde in Form eines Beschlusses schriftlich fixiert. Nach dem 30. April 2014 sollten lediglich die Altaufträge abgewickelt sowie Garantiefälle bearbeitet werden. Am 25. April 2014 informierte der Geschäftsführer die Belegschaft über die beabsichtigte Stilllegung und verfasste zugleich eine Mitteilung hierüber auf der Internetseite der Beklagten. Diese Mitteilung richtete sich an Kunden und Lieferanten der Beklagten. Mit Schreiben vom 28. April 2014 wurde gegenüber sämtlichen Mitarbeitern eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen.

Zwischen dem 01. Mai 2014 und dem 31. Dezember 2014 (zu diesem Zeitpunkt waren alle Kündigungsfristen ausgelaufen und die Arbeitsverhältnisse aller Mitarbeiter beendet) wurden bei der Beklagten Altaufträge abgearbeitet und Garantiefälle

bearbeitet. Ob darüber hinaus durch die Beklagte auch neue Aufträge angenommen worden sind, ist zwischen den Parteien streitig.

Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, da die durch den Geschäftsführer erfolgte Mitteilung über die beabsichtigte Betriebsstilllegung zu spät erfolgt sei. Überdies habe die Beklagte keine Anstrengungen unternommen, den Betrieb zu retten.

Die Vorinstanz hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Klägers.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12. Januar 2017, 5 Sa 51/16

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat die Berufung des Klägers als unbegründet zurückgewiesen. Demnach war die Kündigung des Klägers durch dringende betriebliche Erfordernisse gemäß § 1 Abs. 2 KSchG bedingt und damit im Ergebnis wirksam.

Nicht nur die Stilllegung eines Betriebes, sondern vielmehr auch eine beabsichtigte Betriebsstilllegung könne insoweit ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung darstellen. Voraussetzung hierfür sei jedoch, dass ein „*ernsthafter und endgültiger Entschluss*“ zur Betriebsstilllegung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung bereits gefasst worden ist. Ein solcher innerer Entschluss müsse sich in greifbarer Form nach außen manifestiert haben.

Durch die Abfassung seines schriftlichen Beschlusses vom 22. April 2014 sowie durch die Information der Mitarbeiter am 25. April 2014 habe der innere Wille des Alleingesellschafters und Geschäftsführers greifbare Formen angenommen. Als weiteres starkes Indiz für das Vorliegen eines endgültigen und ernsthaften Beschlusses zur Betriebsstilllegung sah das Gericht die Tatsache an, dass im Rahmen des Internetauftritts ebenfalls am 25. April 2014 bereits die Kunden und Lieferanten der Beklagten über die beabsichtigte Stilllegung des Geschäftsbetriebs informiert worden sind. Denn läge insgeheim eine Fortführungsabsicht vor, würde die Beklagte ihre Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten in der Regel nicht durch eine solche Bekanntgabe gefährden wollen.

Nach Auffassung des Gerichts steht dieser ernsthaften Stilllegungsabsicht der Beklagten nicht entgegen, dass diese ihre Mitarbeiter bis zum jeweiligen Ablauf der Kündigungsfrist weiter eingesetzt hat, um Alt- und Garantiefälle abzuarbeiten. Vielmehr sei dies Ausdruck der jeden Arbeitgeber treffenden Beschäftigungspflicht.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz geht jedoch noch einen Schritt weiter und lässt letztlich dahingestellt, ob die Beklagte zwischen dem 01. Mai 2014 und dem 31. Dezember 2014 als Zeitpunkt der endgültigen Betriebsstilllegung noch neue Aufträge angenommen hat. Dies sei ebenfalls Bestandteil der unternehmerischen Freiheit. Erforderlich, aber auch ausreichend sei vielmehr, dass zum Ende der Kündigungsfristen keine Tätigkeiten mehr ausgeführt werden. Die Beklagte sei bis dahin nicht gehalten, ineffizient zu arbeiten oder es zu unterlassen, Geschäfte zu tätigen.

Überdies sei die Beklagte auch nicht verpflichtet gewesen, den Kläger zu einem früheren Zeitpunkt von der beabsichtigten Stilllegung zu informieren. Eine solche Informationspflicht sei dem Kündigungsschutzrecht in seiner derzeitigen Form fremd und könne daher nicht verlangt werden. Auch sei die Beklagte nicht verpflichtet gewesen zunächst mit allen Mitteln nach einem Käufer zu suchen. Das Recht, das Unternehmen aufzugeben sei vielmehr Bestandteil der grundrechtlich geschützten unternehmerischen Freiheit. Die Ausübung dieser Freiheit könne durch das Gericht nur im Rahmen einer Missbrauchskontrolle überprüft werden, nicht hingegen auf deren Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit.

Praxishinweise & Auswirkungen

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz bestätigt die derzeitige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Es zeigt sich, dass dem Unternehmer im Rahmen seiner durch Artikel 12 GG, Artikel 14 GG sowie Artikel 2 Abs. 1 GG gewährten Freiheiten durch die Rechtsprechung ein gewisser Handlungsspielraum zuerkannt wird. Eine Auswertung der Rechtsprechung in diesem Bereich zeigt überdies, dass der gewährte Handlungsspielraum in vielen Fällen umso größer ist, je näher das betroffene Unternehmen in die Richtung einer Insolvenz gerät.

Das Urteil stellt ferner die entscheidende Relevanz der schriftlichen Fixierung einer getroffenen Stilllegungsentscheidung heraus. Im Falle einer Kündigung wegen beabsichtigter Betriebsstilllegung ist dies eine wesentliche Möglichkeit für das betroffene Unternehmen, im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses seiner Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses nach § 1 Abs. 2 KSchG nachzukommen. Eine Mitteilung gegenüber Kunden und Lieferanten dürfte demgegenüber nicht zwingend notwendig sein. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber nach Außen wahrnehmbare Handlungen vornimmt, die auf die Absicht zur Stilllegung schließen lassen (z.B. Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans, Kündigung bestehender Mietverträge, Veräußerung von Betriebsmitteln). Außer Acht gelassen werden darf auch nicht, dass maßgeblicher Zeitpunkt für die Prüfung des Vorliegens einer Stilllegungsabsicht der Zugang der Kündigungserklärung ist. In diesem Zeitpunkt muss ein ernsthafter und endgültiger Entschluss zur Betriebsstilllegung vorliegen. Findet sich nach diesem Zeitpunkt beispielsweise widererwartend doch ein Betriebserwerber, der den Betrieb fortführt, wird die Kündigung nicht nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam.

Von RA'in Anne Eickholt , Tel.: +49 211 981-2567, anne.eickholt@de.pwc.com

Bundestag verabschiedet Entgelttransparenzgesetz

Am 30. März 2017 hat der Bundestag das neue Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verabschiedet. Mit dem EntgTranspG soll mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen durchgesetzt werden. Das Gesetz wird voraussichtlich Anfang Juni 2017 in Kraft treten.

Mit dem neuen EntgTranspG will die Bundesregierung gleiche und gleichwertige Arbeit gesetzlich definieren und zukünftig durch weitere Maßnahmen für mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern sorgen.

Wesentlicher Kern des Gesetzes ist, dass Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten diesen künftig auf Nachfrage Auskunft darüber erteilen müssen, nach welchen Kriterien die Entgeltermittlung erfolgt und wie sich das Vergleichsentgelt des anderen Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit darstellt. Arbeitnehmer erhalten demnach einen **individuellen Auskunftsanspruch**. Die Erfüllung des Auskunftsanspruchs hat in Textform zu erfolgen, wobei im Auskunftsverlangen bereits die Vergleichstätigkeit zu benennen ist.

In Unternehmen mit Betriebsrat soll der Auskunftsanspruch in der Regel über diesen wahrgenommen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat oder in dem Fall, dass sich der Arbeitgeber generell oder in bestimmten Konstellationen bereit erklärt hat, die Auskunft selbst zu erteilen, können sich die Beschäftigten unmittelbar an den Arbeitgeber wenden.

Für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber ist die Erfüllung des Auskunftsanspruchs gegenüber den tarifvertraglich Beschäftigten hinsichtlich der Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit erleichtert. Insoweit genügt es, die tarifvertraglichen Entgeltregelungen zu nennen und anzugeben, wo diese Regelungen einzusehen sind.

Nicht tarifgebundene und auch nicht tarifyanwendende Arbeitgeber müssen bezogen auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung die Entgeltregelung darlegen, die Grundlage für die Festlegung des Entgelts des anfragenden Beschäftigten ist. Hinsichtlich der Vergleichstätigkeit muss der Arbeitgeber als Auskunftspflichteter über das Vergleichsentgelt dergestalt Auskunft erteilen, dass er dieses als statistischen Median des Entgelts von Arbeitnehmern des anderen Geschlechts in vergleichbarer Tätigkeit darlegt.

Wird die Auskunft nicht erteilt, so käme es bei einem nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgeber im Falle einer „Entgeltgleichheitsklage“ zu einer Verlagerung der Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers. Diese Sanktion ist für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber nicht vorgesehen.

Der Auskunftsanspruch kann erstmalig nach Ablauf von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden.

Darüber hinaus trifft nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) lageberichtspflichtige Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten eine **Berichtspflicht über die Gleichstellung und Entgeltgleichheit**, womit über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit zu informieren ist. Dieser Bericht ist durch die betroffenen Unternehmen erstmals im Jahr 2018 dem Lagebericht als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

Schließlich sind nach dem neuen Gesetz Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten angehalten, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung einer Entgeltgleichheit im Rahmen von **betrieblichen Prüfverfahren** zu überprüfen und entsprechend dem Gebot der Entgeltgleichheit zu gestalten.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das neue EntgTranspG bringt für größere Arbeitgeber mit mindestens 200 bzw. 500 Beschäftigten verschiedene Neuerungen mit sich. Hierbei dürfte zwar die Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren aufgrund des freiwilligen Charakters in der Praxis von untergeordneter Bedeutung sein. Vor dem Hintergrund des individuellen gesetzlichen Auskunftsanspruches für die Beschäftigten und der statuierten Berichtspflicht empfiehlt es sich jedoch für die betroffenen Unternehmen, die bestehenden Entgeltstrukturen einer Überprüfung zu unterziehen und so zu gestalten, dass den Anforderungen des EntgTranspG Rechnung getragen wird.

Von Rechtsanwalt Sebastian Kohl, Tel.: +49 211 981-4245, sebastian.kohl@de.pwc.com

Hinterbliebenenversorgung

Erneut BAG-Urteil zur Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung in Zusagen auf betriebliche Altersversorgung ergangen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte im Rahmen einer Klage auf Feststellung der Verpflichtung des Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) auf Hinterbliebenenleistung zu prüfen, ob eine Zusage-Klausel, nach der nur die „jetzige“ Ehefrau des Arbeitnehmers ein Anrecht auf Hinterbliebenenversorgung erhält, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt (Urteil vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 297/15).

Sachverhalt

Der Kläger erhielt 1983 eine Versorgungszusage, deren Allgemeine Geschäftsbedingungen bei seinem Versterben eine lebenslängliche Witwenrente an die „jetzige“ Ehefrau vorsehen, wenn die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird. Der Kläger schied 1986 aus dem Unternehmen aus, seit April 2006 ist er in zweiter Ehe

verheiratet. Er behauptet nun, dass die Klausel gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstoße, außerdem eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 BGB darstelle und daher unwirksam sei.

Entscheidung des BAG

Wie die Vorinstanzen hat auch das BAG die Klage abgewiesen. Zwar hält die Einschränkung auf die „jetzige“ Ehefrau nach Ansicht des Senats einer AGB-Kontrolle nicht stand, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage existierte die erst seit 2002 gesetzlich vorgesehene AGB-Kontrolle gemäß §§ 307 ff. BGB jedoch noch nicht. Das BAG bediente sich daher einer ergänzenden Vertragsauslegung, um die dadurch entstehende Lücke zu schließen. Nach dieser ist die Witwenrente nur zu gewähren, wenn - anders als im Fall des Klägers - die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

Wertung für die Praxis

Soweit eine Versorgungszusage, die eine Hinterbliebenenleistung auf den „jetzigen“ Ehegatten beschränkt, nach dem 01. Januar 2002 erteilt wird, hält eine solche Regelung der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB nicht stand und ist daher unwirksam.

Bei Versorgungszusagen, die vor diesem Datum erteilt wurden, ist die Klausel im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu prüfen.

Mit dieser Entscheidung hat das BAG wiederholt die Möglichkeit des Arbeitgebers, Hinterbliebenenversorgungen einzuschränken, beschnitten. Sie steht in einer Reihe mit mehreren in den letzten Jahren ergangenen Entscheidungen betreffend die Unwirksamkeit solcher Klauseln wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot. Arbeitgeber sind angehalten, sehr genau zu prüfen, ob und inwieweit sie in Zukunft noch Zusagen für den Todesfall erteilen bzw. wie bereits erteilte Zusagen diesbezüglich gestaltet sind, da das Risiko, trotz vereinbarter Ausschlussklauseln Leistungen erbringen zu müssen, stetig wächst.

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

Altersgrenzenverschiebung

Neues BMF-Schreiben zu BAG-Rechtsprechung: Ist das maßgebende Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen das 65. Lebensjahr oder die gesetzliche Regelaltersgrenze?

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 wurde zum 01. Januar 2008 die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67 Jahre eingeführt. In der Folge kam es zu Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 15. Mai 2012 (3 AZR 11/10) sowie vom 13. Januar 2015 (3 AZR 897/12), die die Auswirkungen der Gesetzesänderung auf betriebliche Versorgungssysteme zum Inhalt hatten.

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat nun mit seinem Schreiben vom 09. Dezember 2016 (IV C 6 – S 2176/07/10004:003) auf die o.g. Urteile sowie dasjenige des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 11. September 2013 (I R 72/12, BStBl 2016 II, S. 1008) reagiert und zum maßgebenden Pensionsalter bei der Bewertung von Versorgungszusagen Stellung genommen.

Arbeitsrechtliche Aspekte: Rechtsprechung des BAG

In den o.g. Entscheidungen befasste sich das BAG mit vor Inkrafttreten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes erteilten Versorgungszusagen. Das Gericht entschied, dass eine Regelung, die den Versorgungsfall „Alter“ auf die Vollendung des

65. Lebensjahres definiert, auslegungsfähig sei und regelmäßig eine Bezugnahme auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung meine, was zu einem „Mitwandern“ der Altersgrenze analog der Anhebung gemäß RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz führe. Gerade Gesamtversorgungssystemen ist immanent, dass der Bezug auf die Vollendung des 65. Lebensjahres zum Ausdruck bringen soll, dass dem Arbeitnehmer die Betriebsrente dann zusteht, wenn er die ungekürzte Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt und das Arbeitsverhältnis endet. Diese Grundsätze sind aber nach dem BAG auch auf andere Versorgungssysteme übertragbar.

Auswirkungen in der Praxis

Arbeitsrechtlich ist nach wie vor offen, inwieweit sich im Einzelfall diese Rechtsprechung auf andere Zusagetypen und Durchführungswege auswirkt.

Grundsätzlich sind Betriebsvereinbarungen nach Sinn und Zweck auszulegen und unterliegen der gerichtlichen Kontrolle. Sofern seit 2008 Versorgungsordnungen weiterhin ohne Klarstellung auf die Altersgrenze 65 referenzieren, kann es zu Auslegungsschwierigkeiten im Hinblick auf die Ansprüche der Begünstigten kommen: so etwa im Fall des vorzeitigen Ausscheidens bezüglich der Anwartschaftshöhe, aber auch bei Ermittlung der Leistungshöhe – ob bei „vorgezogener“ Inanspruchnahme mit 65 oder nach zwei Jahre längerer Tätigkeit als ursprünglich in der Versorgungsordnung vorgesehen bei Ausscheiden mit 67. Zu beachten sind bei Auslegungsfragen und Änderungen kollektiver Rechtsgrundlagen auch stets das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sowie die Prüfung im Rahmen der 3-Stufen-Theorie des BAG je nach Anpassungsgrad und Wirkung der vorgenommenen Anpassungen. Unternehmen sollten hier Klarheit schaffen!

Steuerliche Aspekte: Wesentlicher Inhalt des BMF-Schreibens vom 09. Dezember 2016

Mit Blick auf die Rechtsprechung des BAG bestimmt das jüngst ergangene BMF-Schreiben nun klar, dass bei Gesamtversorgungszusagen bilanzsteuerrechtlich das schriftlich festgelegte Pensionseintrittsalter weiterhin maßgeblich bleibt. Ist in der Pensionszusage z.B. das Alter 65 fixiert, gilt dies zunächst unbedingt auch für die bilanzsteuerliche Rückstellung. Wenn aber aus zwingenden Gründen das tatsächliche Regel-Pensionierungsalter von dem schriftlich fixierten Rentenalter abweicht (notwendigerweise bei Gesamtversorgungszusagen), muss eine Anpassung der Zusage arbeitsrechtlich wirksam und schriftlich erfolgen. Eine bloße Erklärung (z.B. an den versicherungsmathematischen Gutachter oder ein interner Geschäftsleitungsbeschluss), dass die Grundsätze der BAG-Rechtsprechung nicht anzuwenden seien, genügt sehr wahrscheinlich nicht, falls es nicht der gelebten betrieblichen Realität entspricht. Die mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer werden nach dem BMF-Schreiben schon durch eine betriebsöffentliche schriftliche Erklärung von der Änderung der Altersgrenze erfasst. Für derartige arbeitsrechtliche Anpassungen besteht eine Übergangsfrist. Diese endet mit dem Wirtschaftsjahr, das nach dem 09. Dezember 2016 beginnt, so dass die Frist vielfach bereits zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2017 abläuft.

Wertung für die Praxis: Handlungsdruck für betroffene Arbeitgeber

Eine Überprüfung der vor 2008 eingerichteten Versorgungsordnungen/erteilten Zusagen erscheint neben den bereits angesprochenen arbeitsrechtlichen Aspekten auch in steuerrechtlicher Hinsicht notwendig und ratsam:

Die Finanzverwaltung verlangt für Versorgungszusagen unabhängig von der hier im Fokus stehenden BAG-Rechtsprechung stets eine schriftliche und zutreffende Fixierung des Rentenalters. Ein eindeutiger und präziser Wortlaut der Versorgungsordnung bedarf folglich keiner weiteren Auslegung, ein dynamisches „Mitwandern“ der Altersgrenze liegt deswegen steuerlich nicht vor.

Speziell für Arbeitgeber mit Gesamtversorgungszusagen besteht u.E. dringender Handlungsbedarf, sofern diese sich von der BAG-Rechtsprechung zur dynamischen

Verweisung der Altersgrenze 65 betroffen sehen. Entspricht das schriftlich vereinbarte Pensionierungsalter nicht den angewendeten Verrentungsmaßstäben im Unternehmen (z.B. weil eine Rente aus einem Gesamtversorgungssystem erst ab 67 ausgezahlt wird) oder den Berechnungsgrundlagen für unverfallbare Anwartschaften, so ist wegen des Verstoßes gegen das steuerliche Schriftlichkeitsgebot die Pensionsrückstellung gewinnerhöhend aufzulösen. Diese Auflösung betrifft die gesamten Pensionsrückstellungen für den betroffenen Personenkreis und beschränkt sich nicht auf den anteiligen Unterschiedsbetrag. Auch bereits seit Jahren oder Jahrzehnten für den Neuzugang geschlossene Versorgungssysteme können betroffen sein.

Von der gleichen Wertung können u.E. auch solche Versorgungszusagen erfasst sein, die möglicherweise nicht von der BAG-Rechtsprechung betroffen sind, die aber eine Leistung erst nach Beginn der Altersrente vorsehen und deren Rechtsgrundlage (noch) nicht schriftlich angepasst wurde. Angesichts der Tatsache, dass für aktive Mitarbeiter ggf. eine Betriebsvereinbarung angepasst werden muss, ist die Anpassungsfrist durchaus knapp bemessen.

Wegen der erheblichen steuerlichen Auswirkungen sollten Unternehmen sorgfältig prüfen bzw. prüfen lassen, ob sie von der Änderung betroffen sind und ob die bilanzsteuerlichen Pensionsrückstellungen möglicherweise in Zukunft nicht mehr berücksichtigt werden können.

Von RA'in Isabella Kothen, Tel.: +49 211 981-2303, isabella.kothen@de.pwc.com und StB Martin Knappstein, Tel.: +49 621 40069-205, martin.knappstein@de.pwc.com

Neue PwC Print-Veröffentlichung Elert/Brooks "Expats in Germany - Inbound and Outbound"

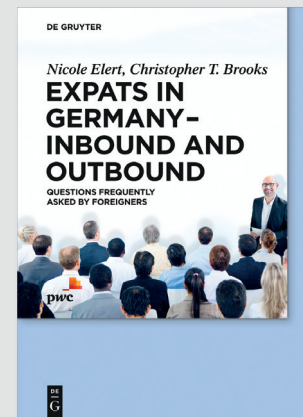
Wir freuen uns, Sie heute auf eine neue Print-Veröffentlichung hinweisen zu dürfen: Dr. Nicole Elert und Prof. Christopher Brooks haben unter PwC als Herausgeber im DeGruyter Verlag das Buch "Expats in Germany - Inbound and Outbound" veröffentlicht. Das Buch ist ein Nachschlagewerk in englischer Sprache, welches die am häufigsten gestellten Fragen im Bezug auf Entsendungen beantwortet. Der Fokus des Werks liegt auf der Beantwortung jener Fragestellungen, die sich in den Bereichen Immigration, Arbeitsrecht, Steuern und Sozialversicherung in der täglichen Praxis stellen. Zielgruppe des Buches sind Leiter sowie Sachbearbeiter der Steuer-, Rechts- und Personalabteilungen internationaler Unternehmen.

Weitere Informationen entnehmen Sie dem beigefügten Produktflyer. Eine Leseprobe finden Sie unter folgendem Link (die Leseprobe ist unter „Zusatzinformationen“): <https://www.degruyter.com/view/product/447701>

Nicole Elert, Christopher T. Brooks

EXPATS IN GERMANY – INBOUND AND OUTBOUND

Questions frequently asked by foreigners



Die zunehmende Internationalisierung des Geschäftsverkehrs führt zu einer Vielzahl unterschiedlicher, grenzübergreifender Leistungs- und Austauschbeziehungen im täglichen Geschäft. Teilnehmer und Nutznießer dieser Internationalisierung sind nicht nur große Konzerne, sondern auch kleine und mittelständische Unternehmen, für die sich auf den internationalen Märkten erhebliche Chancen bieten. Mit der wachsenden Internationalisierung geht die Zunahme internationaler Mitarbeiterinsätze einher. In der betrieblichen Praxis wächst daher die Anzahl von Fragen ausländischer Firmen, Firmeninhaber, Personal-, Steuer- und Rechtsleiter, Investoren und ausländischer Arbeitnehmern etc.

Um sicher zu gehen, dass der Entsendeprozess von Mitarbeitern sowohl nach Deutschland als auch aus Deutschland reibungslos und effizient verläuft, beantwortet das Werk dem ausländischen Anwender (Firma oder Arbeitnehmer) die am häufigsten gestellten Fragen. Der Fokus des Werks liegt auf der Beantwortung jener Fragestellungen, die sich bei der täglichen Personalarbeit stellen. Es ist ein Nachschlagewerk mit dem Blickwinkel des ausländischen Rechtsanwenders.

- ▶ Nachschlagewerk mit dem Blickwinkel des ausländischen Rechtsanwenders
- ▶ in englischer Sprache abgefasst
- ▶ mit Frage- und Antwortsystematik
- ▶ erste Anlaufstelle für Fragen, Arbeitshilfen und Informationsquelle

N. Elert, PwC GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Düsseldorf; **C. T. Brooks**, East Stroudsburg University of Pennsylvania, USA.

De Gruyter Praxishandbuch

XII, 207 Seiten

Gebunden:

UVP *€ [D] 89.95 / *US\$ 103.99 /
*GBP 73.99
ISBN 978-3-11-040383-1

eBook:

UVP *€ [D] 89.95 / *US\$ 103.99 /
*GBP 73.99
PDF ISBN 978-3-11-040401-2
EPUB ISBN 978-3-11-040404-3

Print/eBook:

UVP *€ [D] 139.95 / *US\$ 160.99 /
*GBP 114.99
ISBN 978-3-11-040402-9

Erscheinungsdatum: April 2017

Sprache der Publikation: Englisch

Fachgebiete:

Arbeitsrecht, Internationales Recht,
Rechtsvergleichung, Ausländerrecht

Zielgruppe: Leiter und Sachbearbeiter der
Steuer-, Rechts- und Personalabteilungen
international agierender Unternehmen

Publikationen

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

Service

Webinar

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

Das Stammhausprinzip bei ausländischen Betriebsstätten – Referent: Andreas Bode

Webinar – Onlineveranstaltung am 22. Juni 2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

"Neues BAG-Urteil zur betrieblichen Altersversorgung: Sind ertragsabhängige Direktzusagen nun unwirksam?" – Referenten: Isabella Kothen, Martin Knappstein

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

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte bei Mitarbeiterereinsätzen in Großbritannien nach dem Brexit – Referentin: Beate Eschler de Barros

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

Internationale Mobilität

Internationale Mobilität

16. und 17. Mai 2017, Berlin

(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

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.

© Mai 2017 PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Alle Rechte vorbehalten.

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