

Aktuelle Informationen
für das Personalwesen

Ausgabe 5,
September 2017

People and Organisation Newsletter

pwc

Inhalt

Internationales Steuerrecht	2
Aus einzelnen Ländern	2
Sozialversicherungsrecht	3
Möglichkeit des Wechsels in die gesetzliche Krankenversicherung der Rentner ab dem 1. August 2017	3
Global Social Security Newsletter	4
Lohnsteuerrecht	4
Aufwendungen für Deutschkurse für Flüchtlinge und andere Arbeitnehmer mit anderweitiger Muttersprache	4
Arbeits- und Migrationsrecht	6
Das Entgelttransparenzgesetz	6
ITC-Richtlinie	8
Urteil des BGH v. 23.5.2017	9
Deutsches Mitbestimmungsrecht mit Unionsrecht vereinbar	10
Publikationen	12
Service	12
Webinar	12
Über uns	13
Ihre Ansprechpartner	13
Ihre Fachansprechpartner	13
Redaktion	13
Bestellung und Abbestellung	14

Internationales Steuerrecht

Aus einzelnen Ländern

Großbritannien

Die ursprünglich mit dem Gesetzesentwurf „Finance Bill 2017“ geplanten Neuregelungen, welche aufgrund der vorgezogenen Neuwahlen noch nicht verabschiedet wurden, sollen nun im Rahmen des Gesetzesentwurfs „Finance Bill (No.2) 2017“ wieder aufgegriffen werden und (teilweise rückwirkend zum 06. April 2017) in Kraft treten. Dies betrifft laut einer Veröffentlichung der britischen Regierung unter anderem folgende Vorschrift:

„Non - domiciled“ natürliche Personen, die mindestens 15 der jeweils letzten 20 Jahre in Großbritannien leben, werden künftig für alle Steuerzwecke als in Großbritannien Ansässige behandelt („Deemed Domicile“) und mit ihren weltweit erwirtschafteten Einkünften in Großbritannien zur Besteuerung herangezogen. Eine Wahl zur Anwendung der „Remittance Base“-Besteuerung entfällt somit. In diesem Zusammenhang wird „non - domiciled“ natürlichen Personen eine Übergangszeit von zwei Jahren (Steuerjahr 2017/2018 und 2018/2019) gewährt, um die bei ausländischen Banken geführten gemischten Fonds neu zu strukturieren. Diese Regelung soll rückwirkend zum 06. April 2017 in Kraft treten.

Empfehlung:

Die Umsetzung der Neuregelungen sollte weiterhin verfolgt werden, insbesondere im Hinblick auf zu erwartende Änderungsvorschläge. Jedoch sollten international agierende Arbeitgeber/Arbeitnehmer bereits jetzt mit der steuerlichen Planung/Gestaltung im Hinblick auf die Neuregelungen zum „Deemed Domicile“ beginnen und entsprechende Maßnahmen - gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Berater - in die Wege leiten, da das geplante, rückwirkende Inkrafttreten zum 06. April 2017 der gesetzlichen Regelung den Handlungsspielraum begrenzt.

Von Sabrina Sandmann, Tel +49 69 9585-2038, sabrina.sandmann@pwc.com

Irland

Das sogenannte “Special Assignee Relief Programme“ zielt darauf ab, den irischen Arbeitsmarkt für Mitarbeiter ab einem bestimmten Gehaltsniveau durch Steuervergünstigungen auf Einkommen aus nichtselbständiger Arbeit attraktiver zu machen.

Die Steuervergünstigung in Form einer Steuerfreistellung von 30 Prozent des Arbeitseinkommens, welches den Betrag von 75.000 EUR übersteigt, gilt bis zum Ende des Jahres 2020 und kann für fünf aufeinander folgende Jahre in Anspruch genommen werden, sofern der Arbeitnehmer die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Grundgehalt i.H.v. mindestens 75.000 EUR,
- Vollzeitätigkeit in den letzten sechs Monaten unmittelbar vor Ankunft in Irland bei einem Unternehmen, welches seinen Sitz in einem der irischen DBA-Vertragsstaaten hat,
- Tätigkeit in Irland im Auftrag des zivilrechtlichen Arbeitgebers oder bei einem mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen,
- unbeschränkte Steuerpflicht in Irland, wobei die unbeschränkte Steuerpflicht nicht bereits in den letzten fünf Jahren vor dem Jahr der Tätigkeitsaufnahme in Irland bestehen durfte.

Die Steuerbefreiung kann bereits im Rahmen der monatlichen Gehaltsabrechnung oder aber in der jährlichen Einkommensteuererklärung in Anspruch genommen werden.

Ferner soll ab dem 1. Januar 2019 das sogenannte „Real Time Reporting“ eingeführt werden, welches das jetzige „Pay As You Earn (PAYE)“-System modernisiert.

Von Kristin-Theres Plach, Tel +49 69 9585-5869, kristin-theres.plach@pwc.com

Südafrika

Gemäß § 10(1)(o)(ii) des südafrikanischen Einkommensteuergesetzes (Gesetz Nr. 58 aus 1962) sind in Südafrika ansässige Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt, den erhaltenen Arbeitslohn für außerhalb Südafrika erbrachte Dienstleistungen, von der Besteuerung freizustellen. Gemäß einem am 19. Juli 2017 vom Finanzministerium veröffentlichten Gesetzesentwurf ist nun vorgesehen, diese Steuerfreistellung mit Wirkung zum 1. März 2019 aufzuheben.

Empfehlung:

Der Arbeitgeber sollte seine in Südafrika tageweise tätigen Mitarbeiter überprüfen, inwieweit die geplante Änderung Auswirkungen auf die Höhe der steuerpflichtigen Einnahmen sowie auf den Cashflow haben.

Von Julia Geisler, Tel +49 69 9585-2521, julia.geisler@pwc.com

Türkei

Nach einer amtlichen Verlautbarung (Tax General Communiqué Series Number 268) der türkischen Finanzbehörden ist es erforderlich, einen täglich, wöchentlich oder einen in anderen kurzen Zahlungsfristen zu leistenden Mietzins für Wohnraum auf das Bankkonto des Vermieters zu überweisen oder die Zahlung über das PTT (General Directorate of Post and Telegraph Organization) zu tätigen.

Von Anne-Inger Bergerhoff, Tel.: +49 30 2636-4804, anne-inger.bergerhoff@pwc.com

Sozialversicherungsrecht

Möglichkeit des Wechsels in die gesetzliche Krankenversicherung der Rentner ab dem 1. August 2017

Rentner, die bislang eine Mitgliedschaft in einem privaten Krankenversicherungsunternehmen oder eine freiwillige Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung haben, können unter Umständen nunmehr auf Antrag in die gesetzliche Krankenversicherung der Rentner (KVdR) wechseln.

Am 1. August 2017 ist das Gesetz zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung mit der Ergänzung des § 5 Abs. 2 SGB V um die Regelung zur Anrechnung von drei Jahren für jedes Kind auf die erforderliche Vorversicherungszeit in Kraft getreten. Im Rahmen dessen wird die Mitgliedschaft in der KVdR neu regelt.

Personen, die einen Rentenanspruch haben und mithin eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragen, sind grundsätzlich in der KVdR pflichtversichert, wenn sie darüber hinaus die Vorversicherungszeit erfüllen. Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Rentenantragstellung mindestens 9/10 der zweiten Hälfte dieses Zeitraums eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung, Familienversicherung) bestanden hat. Ist eine dieser Zugangsvoraussetzungen zur KVdR nicht erfüllt, muss sich der Rentner privat oder freiwillig gesetzlich krankenversichern.

Das neu in Kraft getretene Gesetz ändert diese Vorversicherungszeit dahingehend, dass ab dem 1. August 2017 auf die Vorversicherungszeit für jedes Kind pauschal drei Jahre angerechnet werden. Dies bedeutet, dass Personen, die bereits Rente beziehen oder einen Rentenantrag vor dem 1. August 2017 gestellt haben, aber bislang die Vorversicherungszeit nicht erfüllt haben, können ab dem 1. August 2017 Zugang zur KVdR erhalten. Die betroffene Person hat bei ihrer gesetzlichen Krankenkasse einen Antrag auf Prüfung der Versicherungspflicht unter Berücksichtigung der gesetzlichen Neuregelung zu stellen.

Bei Fragen 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

Aufwendungen für Deutschkurse für Flüchtlinge und andere Arbeitnehmer mit anderweitiger Muttersprache

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 4. Juli 2017 klargestellt, dass bei Flüchtlingen und anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen sein sollen, wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt. Steuerpflichtiger Arbeitslohn soll hingegen nur vorliegen können, wenn konkrete Anhaltspunkte für einen Belohnungscharakter der Maßnahme vorliegen (BMF-Schreiben vom 4. Juli 2017, IV C 5 - S 2332/09/10005).

Hintergrund

Selbstverständlich stellt sich die Frage nach der lohnsteuerlichen Behandlung von Aufwendungen für Deutschkurse vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlingskrise vermehrt. Aber auch unabhängig davon tragen vor allem international tätige Konzerne, bei denen regelmäßig Mitarbeiterentsendungen stattfinden, seit jeher häufig Aufwendungen für Deutschkurse ihrer ausländischen Mitarbeiter. Die Frage, ob die Zuwendung von Sprachkursen an Arbeitnehmer zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt, ist daher auch hier von nicht unerheblicher Bedeutung.

Zum Arbeitslohn gehören grundsätzlich alle Einnahmen in Geld oder Geldeswert, die einem Arbeitnehmer aus einem gegenwärtigen, einem früheren oder im Hinblick auf ein zukünftiges Dienstverhältnis zufließen. Entsprechende Einnahmen können zum einen steuerfrei sein, wenn die Voraussetzungen einer Steuerbefreiungsvorschrift vorliegen. Eine Zuwendung des Arbeitgebers kann zum anderen aber auch gar nicht als Arbeitslohn qualifiziert werden. Dies ist der Fall, wenn eine Zuwendung im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erbracht wird.

Im Hinblick auf berufliche Fort- oder Weiterbildungskosten des Arbeitgebers vertritt die Finanzverwaltung in den Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) bereits bisher die Auffassung, dass auch sprachliche Bildungsmaßnahmen dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zugeordnet werden können. Dies soll der Fall sein, wenn sie

insbesondere die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers erhöhen sollen und wenn der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt (vgl. R 19.7 Abs. 2 LStR).

Aussage des BMF-Schreibens vom 4. Juli 2017

Mit dem o.g. BMF-Schreiben stellt die Finanzverwaltung nun für Deutschkurse klar, dass es für die Frage des Vorliegens von Arbeitslohn grundsätzlich nur darauf ankommen soll, dass der Arbeitgeber die deutschen Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

Dass die Sprachkenntnisse des Arbeitnehmers des Weiteren insbesondere dessen Einsatzfähigkeit im Betrieb erhöhen sollen, wird für Deutschkurse nicht mehr ausdrücklich verlangt.

Es soll offenbar vielmehr eine Art Regel-Ausnahmeverhältnis statuiert werden. Verlangt der Arbeitgeber im für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet deutsche Sprachkenntnisse, so soll grundsätzlich von einer Zuwendung des Sprachkurses im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers auszugehen sein. In diesem Fall würde die Zuwendung des Sprachkurses also nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen. Steuerpflichtiger Arbeitslohn soll bei solchen Bildungsmaßnahmen (ausnahmsweise) nur dann vorliegen können, wenn konkrete Anhaltspunkte für den Belohnungscharakter der Bildungsmaßnahme vorliegen. In welchen Fällen dies der Fall sein könnte, wird durch die Finanzverwaltung aber leider nicht dargelegt.

Fazit

Die Klarstellung der Finanzverwaltung ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist die Aussage der Finanzverwaltung nicht wirklich geglückt, da sie zu unkonkret ist, um in der Praxis bei Problemfällen eine wirkungsvolle Hilfe für die Abgrenzung zwischen einer steuerfreien Zuwendung und steuerpflichtigem Arbeitslohn zu sein.

Bei Aufwendungen für Deutschkurse für Arbeitnehmer mit anderweitiger Muttersprache kann nunmehr zwar regelmäßig davon ausgegangen werden, dass die arbeitgeberseitige Übernahme nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. Dabei sollte dokumentiert werden, dass der Arbeitgeber tatsächlich deutsche Sprachkenntnisse für das für den Arbeitnehmer vorgesehene Aufgabengebiet verlangt. Dies kann u.E. beispielsweise durch entsprechende Hinweise in einer Stellenausschreibung oder ggf. in der Entsendevereinbarung geschehen.

Wann allerdings bei der Gewährung einer Bildungsmaßnahme zur Verbesserung der deutschen Sprache konkrete Anhaltspunkte für einen Belohnungscharakter vorliegen sollen, der zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt, ist fraglich. Hier wäre es wünschenswert gewesen, wenn die Finanzverwaltung Beispielfälle in das o.g. BMF-Schreiben aufgenommen hätte. U.E. dürften entsprechende Anhaltspunkte für einen Belohnungscharakter etwa dann anzunehmen sein, wenn für das vorgesehene Aufgabengebiet die deutsche Sprache nicht oder kaum von Relevanz ist. Eine sichere Abgrenzung lässt sich hier jedoch nicht finden. Wir raten daher dazu in Zweifelsfällen zur Vermeidung eines arbeitgeberseitigen Haftungsrisikos im Lohnsteuerverfahren eine Lohnsteueranrufungsauskunft gemäß § 42e EStG einzuholen. Das Lohnsteuer-Expertenteam von PwC unterstützt Sie hierbei gerne.

Von RA Gero B. Dollmeier, MBA, Tel.: +49 30 2636-5639,
gero.bjoern.dollmeier@de.pwc.com

Arbeits- und Migrationsrecht

Das Entgelttransparenzgesetz

Bei gleicher Qualifikation und einer vergleichbaren Tätigkeit verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt weniger als Männer. Mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) hat die Bundesregierung ein Gesetz auf den Weg gebracht, das die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern schließen und mehr Transparenz in die Entgeltstruktur der Unternehmen bringen soll.

Das Gebot des gleichen Entgelts ist ein wesentlicher Bestandteil der grundrechtlich geschützten Gleichberechtigung von Frauen und Männern und gilt in Deutschland seit mehr als 60 Jahren. Dennoch besteht eine Entgeltlücke, die durch das neue Gesetz geschlossen werden soll.

Kernelemente des Gesetzes

Das EntgTranspG besteht im Wesentlichen aus folgenden Kernelementen:

- Regelung des **Gebots der Entgeltgleichheit** für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit (§ 3 EntgTranspG).
- Individueller **Auskunftsanspruch** für Beschäftigte in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten (§ 10 ff. EntgTranspG).
- Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, mithilfe **betrieblicher Prüfverfahren** ihre Entgeltstruktur zu überprüfen (§ 17 EntgTranspG).
- **Berichtspflicht** zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit für lageberichtspflichtige Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten (§ 21 EntgTranspG).

Individueller Auskunftsanspruch

Wesentlicher Kern des Gesetzes ist, dass Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten 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. Beschäftigte von Unternehmen der vorgenannten Größenordnung erhalten demnach einen individuellen Auskunftsanspruch, wobei die Auskunftspflicht allerdings nur Entgeltregelungen erfassen soll, die „in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden“.

Demnach können die Beschäftigten die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre Tätigkeit und eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit erfragen und sich über Vergleichsentgelte informieren. Dabei wird der Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts (Vollzeitbasis) sowie der benannten Entgeltbestandteile von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts angegeben (§ 12 Abs. 3 EntgTranspG). Der Auskunftsanspruch kann sich auf das durchschnittliche Bruttoentgelt und bis zu zwei Entgeltbestandteile beziehen (§ 10 Abs. 1 S. 3 EntgTranspG).

Der Auskunftsanspruch kann erstmalig sechs Kalendermonate nach dem 6. Juli 2017, d.h. ab dem 6. Januar 2018, gestellt werden (§ 25 Abs. 1 Satz 1 EntgTranspG). Auskunftsberechtigt sind hierbei alle Beschäftigten im Sinne von § 5 Abs. 2 EntgTranspG. Die Beschäftigten können den Anspruch grundsätzlich alle zwei Jahre stellen.

Verändert sich innerhalb dieser zwei Jahre beispielsweise die Tätigkeit, so kann ein neuerlicher Auskunftsanspruch ausnahmsweise auch vor Ablauf von zwei Jahren gestellt werden (§ 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG), wobei in diesem Fall vom Beschäftigten, der

von dem Auskunftsanspruch Gebrauch machen möchte, dargelegt werden muss, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben. Wird der Auskunftsanspruch erstmals innerhalb von drei Kalenderjahren geltend gemacht, können Beschäftigte abweichend von § 10 Abs. 2 Satz 2 EntgTranspG erst nach Ablauf von drei Kalenderjahren erneut Auskunft verlangen (§ 25 Abs. 1 Satz 2 EntgTranspG). Dies gilt jedoch nicht, soweit der Beschäftigte darlegen kann, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Wer die Auskunft erteilt, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifyanwendend ist und ob es einen Betriebsrat gibt:

Arbeitgeber ist tarifgebunden/tarifyanwendend (§ 14 EntgTranspG)

Besteht in tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Betrieben ein **Betriebsrat**, ist grundsätzlich der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig. Dazu sieht das Gesetz unter anderem vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die notwendigen Informationen bereitstellen muss. Der Arbeitgeber kann sich generell oder in bestimmten Fällen auch selbst für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig erklären, sofern er dies dem Betriebsrat zuvor erläutert hat. Die Beschäftigten sind darüber zu informieren, wer für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig ist.

Besteht **kein Betriebsrat**, ist grundsätzlich der Arbeitgeber für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig. Ebenso können der Arbeitgeber sowie die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien die Beantwortung von Auskunftsverlangen übernehmen. Die Beschäftigten sind jeweils darüber zu informieren, wer die Auskunft erteilt.

Arbeitgeber ist **nicht** tarifgebunden/tarifyanwendend (§ 15 EntgTranspG)

Bei Arbeitgebern, die nicht tarifgebunden/nicht tarifyanwendend sind und bei denen auch **kein Betriebsrat** besteht, ist grundsätzlich der Arbeitgeber selbst für die Erfüllung der Auskunftsverlangen zuständig. Arbeitgeber müssen ein Auskunftsverlangen innerhalb von drei Monaten in Textform beantworten. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, tragen sie die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Besteht **ein Betriebsrat**, gilt das Verfahren bei tarifgebundenen/tarifyanwendenden Arbeitgebern im Sinne von § 14 Abs. 1 und 2 EntgTranspG entsprechend.

Betriebliche Prüfverfahren

Nach dem EntgTranspG sind 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. Die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens ist allerdings entgegen der Ursprungsfassung des Gesetzes freiwillig.

Bericht zur Entgeltgleichheit

Einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit müssen alle Arbeitgeber erstellen, die **mehr als 500 Beschäftigte** haben und nach §§ 264 und 289 HGB zur Erstellung eines Lageberichtes verpflichtet sind (§ 21 Abs. 1 EntgTranspG). In dem Bericht müssen sie ihre Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Wirkungen erläutern und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten für das jeweils letzte Kalenderjahr im Berichtszeitraum machen. Haben die Arbeitgeber keine Maßnahmen ergriffen, müssen sie das begründen.

Arbeitgeber, die tarifgebunden oder tarifyanwendend sind, müssen ihre Aktivitäten alle fünf Jahre darstellen, alle anderen Arbeitgeber müssen den Bericht alle drei Jahre veröffentlichen (§ 22 Abs. 1 und 2 EntgTranspG). Der Bericht ist dem Lagebericht gemäß § 289 HGB, der dem jeweiligen Berichtszeitraum folgt, als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das EntgTranspG bringt für größere Arbeitgeber mit mindestens 200 bzw. 500 Beschäftigten verschiedene Neuerungen mit sich. Hierbei dürfte zwar die Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren, insbesondere 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 angemessen Rechnung getragen werden kann.

Von Nicole Fischer, P&O Reward Consulting, Tel.: +49 511 5357-5823, nicole.fischer@pwc.com sowie

Von Arne Ferbeck, P&O Labour & Immigration Law, Tel.: +49 211 981-4776, arne.ferbeck@pwc.com

ITC-Richtlinie

Implementierung der ICT Richtlinie ab dem 1. August 2017: Antragsformulare für neu eingeführte Aufenthaltstitel sowie das Mitteilungsverfahren verfügbar

Wie bereits in den vorherigen Ausgaben unseres P&O Newsletters angekündigt, trat am 1. August 2017 die sog. *ICT Richtlinie* (‘Intra-Corporate-Transfer’, Richtlinie 2014/66/EU) in Kraft. Mit den neuen aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für nach Deutschland entsandte Drittstaatsangehörige wurden zwei neue Aufenthaltstitel für Führungskräfte, Spezialisten sowie Trainees für Aufenthalte über 90 Tage eingeführt, sowie ein Mitteilungsverfahren für Aufenthalte bis 90 Tage.

Das Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat das Online-Antragsformular für die Mitteilung über die kurzfristige Mobilität bis zu 90 Tagen Aufenthalt bereits freigegeben. Für die ICT Karte sowie die ICT Mobiler Karte steht ab August das Antrags- bzw. Stellenbeschreibungsformular ebenfalls zur Verfügung. Dieses ist bei Neuanträgen sowie Verlängerungen der beiden o.g. Titel zusammen mit den notwendigen Dokumenten bei der ZAV einzureichen. Einzelne Ausländerbehörden haben bereits ihre Antragsformulare auf Aufenthaltstitel aktualisiert, sodass diese nun auch die Anträge auf ICT Karte und Mobiler ICT Karte auf lokaler Ebene mit erfassen.

Das Bundesministerium hat zu den neuen Bestimmungen gemäß der *ICT Richtlinie* Anwendungshinweise herausgegeben, die hilfreiche Informationen zu den Erfüllungskriterien beinhalten. Eine Durchführungsanordnung (DA) gibt es bislang noch nicht. Aus praktischer Sicht stehen somit bislang die Anwendungshinweise sowie die entsprechenden Antragsformulare auf die beiden neuen Aufenthaltstitel zur Verfügung, sodass sowohl die Anträge für die ICT (Mobiler) Karte als auch die gem. dem Mitteilungsverfahren ab sofort eingereicht werden können.

Praxishinweise Visa&Immigration

- Bei **Anmeldung des Wohnsitzes** eines ausländischen Arbeitnehmers werden Hoteladressen von den zuständigen Meldebehörden in der Regel nicht akzeptiert. Neben einer gültigen Adresse muss zu Anmeldezwecken ebenfalls die originale Bestätigung des Wohnungsgebers über den Einzug in das Mietobjekt vorgelegt werden.
- Die Anmeldung muss innerhalb von **14 Tagen nach Einzug** erfolgen. Da Bürgerämter sowie Meldestellen vielerorts einen Termin zur Anmeldung erfordern und ein entsprechender Termin nicht immer innerhalb der 14-tägigen Frist verfügbar ist, reicht es aus, diesen innerhalb von 14 Tagen nach Einzug bei der Meldestelle online zu buchen oder telefonisch zu vereinbaren, um die Anmeldefrist

zu wahren. Die Anmeldung kann dann bei dem Termin nach Ablauf der 14 Tage erfolgen.

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

Von Theresa Anna Rzeppa, Tel: 069/9585-5162;
visa.immigration.germany@de.pwc.com

Stand August 2017

Urteil des BGH v. 23.5.2017

Bundesgerichtshof schließt sich Bundesarbeitsgericht an bzgl. Möglichkeit des negativen Abweichens vom Betriebsrentengesetz bei Zusagen an Organmitglieder!

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 23.05.2017 (Az. II ZR 6/16) entschieden, dass Gesellschaft und Organ eine Abfindung von Versorgungsleistungen trotz des nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bestehenden Abfindungsverbotes wirksam vereinbaren können. Dies gilt auch für alle anderen per Tarifvertrag möglichen negativen Abweichungen vom BetrAVG. Damit bestätigt der BGH die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Sachverhalt

Der Kläger war Minderheits-Gesellschafter-Geschäftsführer der beklagten GmbH. Die ihm erteilte Versorgungszusage sah ein Recht der Beklagten zur Kapitalabfindung der Rentenansprüche nach Eintritt des Versorgungsfalles vor. Zudem wurde in der Zusage die Anwendbarkeit des Betriebsrentengesetzes mit expliziter Ausnahme des Abfindungsverbots gemäß § 3 BetrAVG vereinbart. Ab 2011 zahlte die Beklagte eine monatliche Betriebsrente an den Kläger. Die Gesellschafterversammlung beschloss 2013 die nach der Versorgungszusage mögliche Abwicklung der Versorgungsansprüche durch eine Abfindungszahlung. Auf die hiergegen gerichtete Anfechtungsklage erklärte das Landgericht den Gesellschafterbeschluss für nichtig. Das Berufungsgericht hat die Klage auf die Berufung der Gesellschaft abgewiesen.

Entscheidung des BGH

Die Revision des Klägers vor dem BGH hatte keinen Erfolg. Weder die Regelung zur Abfindung in der Versorgungszusage noch der diesbezügliche Beschluss der Gesellschafterversammlung ist nach Ansicht des BGH wegen Gesetzesverstoßes unwirksam.

Der Senat führt aus, dass § 17 Abs. 3 S. 3 BetrAVG zwar die Unzulässigkeit einer von § 3 BetrAVG negativ abweichenden Vereinbarung bestimmt. Er konnte dabei aber offen lassen, ob eine wie hier in der Versorgungszusage enthaltene Regelung, wonach eine laufende Rentenzahlung durch eine einmalige Kapitaleistung seitens der Gesellschaft abgefunden werden kann, überhaupt gegen das Abfindungsverbot nach § 3 BetrAVG verstoßen kann. Denn in der vorliegenden Versorgungszusage war § 3 BetrAVG jedenfalls ausdrücklich abbedungen.

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 21.04.2009 - 3 AZR 285/07, damals handelte es sich um eine Abweichung von § 16 BetrAVG in einer Zusage an ein Organ) geht der BGH davon aus, dass in Versorgungszusagen zum Nachteil des Organs einer Kapitalgesellschaft vom Betriebsrentengesetz in gleichem Umfang abgewichen werden kann, wie auch in Tarifverträgen Abweichungen gemäß § 17 Abs. 3 S.

1 BetrAVG erlaubt sind. Bei dem Kläger als Organmitglied sei zu berücksichtigen, dass typischerweise bei Aushandlung der Versorgungszusage keine „Verhandlungsunterlegenheit“ wie bei einem Arbeitnehmer vorliege. Seine Position sei daher der der Tarifparteien vergleichbar. Bei einer anderen Wertung würde die Unabdingbarkeit der Vorschriften des BetrAVG für Organmitglieder weiter gehen als bei Arbeitnehmern, die Organe würden folglich einen höheren Schutz genießen.

Wertung für die Praxis

Mit dieser Entscheidung hat der BGH seine Rechtsprechung hinsichtlich der Frage der Geltung des Abfindungsverbots für Organmitglieder nach § 3 BetrAVG konkretisiert, die er vor dem angesprochenen Urteil des BAG in 2009 noch offen gelassen hatte (BGH, Urteil vom 16.03.2009 - II ZR 68/08).

Damit ist nun auch im Bereich der für Streitigkeiten über Versorgungszusagen an Organmitglieder zuständigen ordentlichen Gerichtsbarkeit geklärt, dass die negative Abweichung von allen in § 17 Abs. 3 S. 1 BetrAVG genannten Regelungen in Organ-Versorgungszusagen möglich ist. Dies betrifft neben dem Abfindungsverbot etwa auch die Rentenanpassungspflicht nach § 16 BetrAVG, die Unverfallbarkeit der Anwartschaft der Höhe nach oder auch Anrechnungsmöglichkeiten. Hiermit eröffnen sich nun für Kapitalgesellschaften durch die Bestätigung in der Rechtsprechung gesicherte größere Gestaltungsspielräume bei Pensionszusagen.

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

Deutsches Mitbestimmungsrecht mit Unionsrecht vereinbar

Deutsches Mitbestimmungsrecht mit Unionsrecht vereinbar – Aktives und passives Wahlrecht von Arbeitnehmervertretern deutscher Aufsichtsräte darf auf in Deutschland arbeitende Arbeitnehmer beschränkt werden

- Analyse des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 18.07.2017 -

Sachverhalt

Die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache C-566/15 (Erzberger/TUI) war lange erwartet worden und beseitigt Unklarheiten im Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung. Das Kammergericht hatte dem EuGH die Frage vorgelegt, ob es sich mit dem Unionsrecht verträgt, dass den Arbeitnehmern, die in ausländischen Tochtergesellschaften in anderen EU-Mitgliedsstaaten tätig sind, das aktive und passive Wahlrecht im Rahmen der deutschen Unternehmensmitbestimmung versagt ist. Angestoßen hatte das Verfahren der Aktionär der TUI AG, Konrad Erzberger. Er machte gerichtlich eine fehlerhafte Zusammensetzung des paritätisch besetzten Aufsichtsrats der TUI AG geltend. Das MitbestG verletze Unionsrecht, indem es das aktive und passive Wahlrecht bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat nur den im Inland beschäftigten Arbeitnehmern einräume. Dies verstoße gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot aus Gründen der Staatsangehörigkeit, da die im Ausland tätigen Arbeitnehmer i. d. R. nicht deutsche Staatsangehörige seien. Darüber hinaus sei der Verlust der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat bei einer Versetzung von Deutschland in einen anderen Mitgliedstaat geeignet, die Arbeitnehmer davon abzuhalten, von der Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch zu machen.

Damit wurde angegriffen, was seit Jahrzehnten das Grundverständnis im Recht der unternehmerischen Mitbestimmung in Deutschland ist: Nach der ganz herrschenden Ansicht in der deutschen Rechtsprechung und Literatur beruht das MitbestG auf dem Territorialitätsprinzip, so dass nur in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen. Die außerhalb von Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer sind nach dieser Ansicht weder berechtigt die

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zu wählen oder gewählt zu werden, noch sind sie bei der Berechnung der Schwellenwerte mit zu zählen („weder wählen noch zählen“).

Dieses Grundverständnis ist vor allem durch die Entscheidung des Landgerichts Frankfurt am Main (Beschluss vom 16.02.2015 - 3/16 O 1/14 – „Deutsche Börse“) ins Wanken geraten: Dieses hat entschieden, dass bei der Ermittlung der für die Anwendung der Regeln über die Unternehmensmitbestimmung maßgebliche Unternehmensgröße die im Ausland beschäftigten Mitarbeiter, insbesondere auch die ausländischer Konzernunternehmen, mit zu berücksichtigen seien. Das OLG Frankfurt am Main als Beschwerdeinstanz hat das Verfahren ausgesetzt, um die Entscheidung des EuGH vom 18.07.2017 abzuwarten.

Entscheidung des EuGH schafft Klarheit

Die Entscheidung des EuGH schafft in einer recht kurzen Urteilsbegründung deutliche Klarheit: Der EuGH urteilt, dass Deutschland den Anwendungsbereich des MitbestG in zulässiger Weise auf inländische Betriebe beschränken darf. Das Unionsrecht hindere einen Mitgliedstaat nicht daran, für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorzusehen, dass die von ihm erlassenen Gesetze nur auf die Arbeitnehmer inländischer Betriebe Anwendung finden. Darüber hinaus sei auch der Verlust der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat nach einer (freiwilligen) Versetzung in einen anderen Mitgliedstaat nur Folge dieser legitimen Entscheidung Deutschlands.

Diese klaren Worte des EuGH lassen dennoch ein paar Fragen bzw. Fallkonstellationen ungeklärt:

(1) Der EuGH behandelt nicht die Fallkonstellation derjenigen Arbeitnehmer, welche in ausländischen unselbständigen Betrieben einer deutschen Gesellschaft tätig sind. Der EuGH beschränkt sich auf die Konstellationen, in denen die (nicht wahlberechtigten) Arbeitnehmer in einer ausländischen Tochtergesellschaft arbeiten. Ob es inhaltlich darauf ankommt, dass ein Konzern im Ausland eigenständige juristische Personen hat, bei denen die (nicht wahlberechtigten) Arbeitnehmer tätig sind, beantwortet der EuGH jedoch nicht weiter.

(2) Ebenfalls nicht entschieden vom EuGH, weil nicht Bestandteil der Vorlagefrage des Kammergerichts, ist die Frage nach dem „Mitzählen“ von Arbeitnehmern ausländischer Mitgliedstaaten. Ob die im Ausland tätigen Arbeitnehmer auch für die Schwellenwerte mitzuzählen sind, ist dafür maßgeblich, ob das DrittelbG bzw. das MitbestG anzuwenden ist, d.h. ob die Schwelle von 500 bzw. 2.000 Arbeitnehmern überschritten wird. Die Berücksichtigung ausländischer Arbeitnehmer für die Schwellenwerte würde dazu führen, dass ein erheblich größerer Anteil deutscher Gesellschaften aufgrund der plötzlich mitzuzählenden Arbeitnehmer im europäischen Ausland drittelparitätisch bzw. paritätisch mitbestimmt sein würde.

Auch wenn sich der EuGH mit diesen beiden Fragen bzw. Fallkonstellationen nicht explizit auseinandersetzt, so sehen die meisten Stimmen nach dem EuGH-Urteil diese Fragen als geklärt an. Die knappen Entscheidungsgründe des EuGH enthalten hinreichend klare Aussagen, dass das Unionsrecht Deutschland nicht daran hindert, den Geltungsbereich des MitbestG auf inländische Betriebe und ihre Arbeitnehmer zu beschränken. Diese eindeutigen Formulierungen lassen wohl erkennen, dass das gesamte MitbestG zulässigerweise auf Arbeitnehmer in inländischen Betrieben beschränkt werden kann. Hinsichtlich der Berücksichtigung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern bei den Schwellenwerten für die Mitbestimmung wird teilweise ein „Erst-Recht-Schluss“ gezogen: Wenn bereits der Ausschluss vom „Mitwählen“ unproblematisch ist, muss dies erst Recht für das „Mitzählen“ gelten.

Praxishinweise & Auswirkungen

Die Praxis reagiert in allen „Lagern“ mit großer Erleichterung und will mit diesem Urteil des EuGH sämtliche Fragen rund um das Thema der Berücksichtigung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern beantwortet sehen. Man rechnet nicht damit, dass die nunmehr

kommenden Entscheidungen des OLG Frankfurt a.M. („Deutsche Börse“) oder des Kammergerichts („TUI“) zu Überraschungen führen. Die Gefahr, dass aufgrund einer anderen Zählweise kurzfristig massenhaft drittel oder hälftig mitbestimmte Aufsichtsräte errichtet werden müssen, scheint wohl gebannt.

Ob dieses Thema nach der Bundestagswahl im Rahmen der neuen Legislaturperiode aufgegriffen wird, ist derzeit ungewiss. Es gibt zahlreiche Stimmen in der deutschen Wirtschaft, die für eine Europäisierung der deutschen Aufsichtsräte werben. Derzeit besteht insoweit jedoch kein Handlungsbedarf.

Die Entscheidung des EuGH ändert jedoch nichts an der Verantwortung der Unternehmensleitungen, sich regelmäßig mit der rechtmäßigen Zusammensetzung eines bestehenden Aufsichtsrats oder der Erforderlichkeit der (erstmaligen) Wahl eines Aufsichtsrats zu beschäftigen. Die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) kann vielfach eine interessante Alternative sein.

Von Dr. Andreas Eckhardt, Tel.: 040 6378 1293, Andreas.Eckhardt@de.pwc.com

Publikationen

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

Service

Webinar

Webinar – Onlineveranstaltung am 28.09.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Visa & Immigration: ICT Richtlinie in Kraft seit 1. August 2017 - Grundsätzliches und erste Erfahrungen – Referentin: Theresa Anna Rzeppa

Webinar – Onlineveranstaltung am 26.10.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Digitalisierung von HR Prozessen – Referent: Dirk Burkamp

Webinar – Onlineveranstaltung am 14.12.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – Referentin: Isabella Kothen

Webinar – Onlineveranstaltung am 25.01.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr

Blaue Karte - Wissenswertes über die Erteilung und den Prozess des neuen Aufenthaltstitels – Referentin: Kim Turner-Fehlau

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

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 2636-5363

sabine.ziesecke@de.pwc.com

Düsseldorf

Marco Libudda

Tel.: +49 211 981-7109

marco.libudda@de.pwc.com

München

Matthias Schmitt

Tel.: +49 89 5790-6308

matthias.schmitt@de.pwc.com

Frankfurt am Main

Aline Kapp

Tel.: +49 69 9585-6469

aline.kapp@de.pwc.com

Hamburg

Manuela Vickermann

Tel.: +49 40 6378-2396

manuela.vickermann@de.pwc.com

Stuttgart

Matthias Schmitt

Tel.: +49 89 5790-6308

matthias.schmitt@de.pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Arbeitsrecht

Dr. jur. Nicole Elert

Tel.: +49 211 981-4196

nicole.elert@de.pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Jürgen Helfen

Tel.: +49 211 981-4362

juergen.helfen@de.pwc.com

Vergütung

Nicole Fischer

Tel.: +49 511 5357-5823

nicole.fischer@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.

© September 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.