

Aktuelle Informationen  
für das Personalwesen

Ausgabe 1,  
Januar 2017

# People & Organisation Newsletter

**pwc**

## Inhalt

<b>Internationales Steuerrecht</b> .....	2
Aus einzelnen Ländern .....	2
<b>Lohnsteuerrecht</b> .....	4
Steuerliche Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr .....	4
Amtliche Sachbezugswerte für Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2017 .....	7
Dienstwagenbesteuerung in Leasingfällen .....	8
Weihnachtsfeiern 2016: Keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei verspäteter Pauschalbesteuerung .....	9
<b>Arbeits- und Migrationsrecht</b> .....	10
Scheinpraktika .....	10
Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz liegt vor! .....	11
Planung des Einreisesystems ETIAS als Kampf gegen den internationalen Terrorismus .....	13
Mindestlohn .....	14
Publikationen .....	15
<b>HR Management</b> .....	15
People in Deals: Über Leadership Team Reviews zum erfolgreichen Managementteam .....	15
<b>Service</b> .....	18
Webinar .....	18
Internationale Mobilität .....	18
<b>Über uns</b> .....	19
Ihre Ansprechpartner .....	19
Ihre Fachansprechpartner .....	19
Redaktion .....	19
<b>Bestellung und Abbestellung</b> .....	20

## Internationales Steuerrecht

### Aus einzelnen Ländern

#### Australien

Erfreulicherweise wurde mit Beschluss vom 20. Oktober 2016 rückwirkend zum 01. Juli 2016 festgelegt, dass der Spitzensteuersatz von 37 Prozent nunmehr erst ab 87.000,00 AUD (vormals 80.000,00 AUD) beginnt. Diese Grenze gilt für beschränkt und unbeschränkt Steuerpflichtige.

Firmen mit entsandten Arbeitnehmern und Steuerausgleichsvereinbarungen sollten folgendes berücksichtigen:

- Die Höhe des hypothetischen Steuereinhalts bei Arbeitnehmern sinkt um 315,00 AUD p.a.
- Kostenhochrechnungen für den Entsendungszeitraum (sog. Cost Projections) reduzieren die Gesamtkosten

#### China

Firmen in China erhalten ab 1. September 2016 die Möglichkeit, die Vergütungspakete wertvoller Mitarbeiter zu optimieren. Die Regelungen basieren auf der „Notice on Enhancement of the Income Tax Policies for Equity Incentives and Equity Investment with Technology (Technology Investments)“ – Circular 101 –, das am 22. September verabschiedet wurde.

Diese Initiative unterstützt die von der Regierung ausgerufenen „Massen-Existenzgründung und Innovationen“-Strategie und fördert gleichzeitig die strukturelle Veränderung in der chinesischen Wirtschaft.

Die Regelungen begünstigen auf Eigenkapital basierte Vergütungen in der Gestaltung als Share Options, Restricted Shares und Share Awards. Die Begünstigungen beziehen sich

- auf die Verschiebung des Besteuerungszeitpunkt bis zum Verkauf sowie auf
- den Pauschalsteuersatz von 20 Prozent (zuvor bis zu max. 45 Prozent)

Bemessungsgrundlage ist hierbei die Differenz zwischen dem Marktpreis bei Verkauf und Anschaffung/Zuteilung.

Zusätzliche Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Vergünstigungen sind, dass

- die Pläne mindestens eine Laufzeit von 3 Jahren haben und
- der Arbeitgeber die Steuern bei Verkauf einbehält und entsprechende Erklärungen bei den Finanzbehörden einreicht.

Eine weitere verbessernde Maßnahme laut Circular 101 sieht vor, dass die Steuerzahlungen bei den qualifizierten Plänen auf bis zu zwölf Monate gestreckt werden können (zuvor waren maximal sechs Monate möglich). Auch eine Steuerstundung auf bis zu fünf Jahre für Investitionen im Technologiebereich (gilt für patentgeschützte Technologien, Software-Urheberrechte und Exklusivrechte für integrierte Schaltungslayouts) für inländische Firmen ist nunmehr möglich.

Die Regeln können von chinesischen Staatsbürger sowie von Steuerausländern in Anspruch genommen werden. Es empfiehlt sich, die Pläne zu überprüfen und mit den lokalen Steuerbehörden abzustimmen, um die Anwendbarkeit zu gewährleisten.

### **Mexico**

In Mexico wird in Kürze das sogenannte „Buzón Tributario“ (Steuer-Mailbox) als zwingendes Kommunikationssystem zwischen der Finanzverwaltung und dem Steuerpflichtigen eingerichtet. Das Programm kann über das Internetportal der Finanzverwaltung (Revenue Administration Service -STA) aufgerufen werden. Um Zugriff zu erhalten, muss sich jeder Steuerpflichtige dort freischalten. Der Steuerpflichtige ist verpflichtet, das Postfach regelmäßig zu prüfen und etwaige dort eingehende Anfragen entsprechend zu beantworten.

Dies betrifft insbesondere

- in Mexico ansässige Steuerpflichtige,
- mit einem insgesamt steuerpflichtigen Einkommen über 4 Millionen Peso (ca. 185.000,00 EUR) und
- mit Einkünften aus Vermietung und Verpachtung aus dem In- oder Ausland und/oder
- mit Einkünften aus Gewerbebetrieb und/oder
- mit Einkünften aus selbständiger Arbeit

Expats sollten die Teilnahme an der e-filing Mailbox überprüfen, da sie über die Zulagen häufig die Grenze des steuerpflichtigen Einkommens überschreiten.

Sofern Expats Mieteinkünfte im Heimatland haben, ist zu empfehlen, in der mexikanischen Einkommensteuererklärung den Ansatz der Einkünfte nach der Pauschalmethode anzusetzen, d.h. 65% der Brutto-Mieteinnahmen unterliegen der Besteuerung in Mexico. Der Vorteil ist, dass der Nachweis der tatsächlichen Ausgaben entfällt und sich somit die Rückfragen der Finanzbehörden reduzieren.

### **Singapur**

Aufgrund von wachsender Arbeitslosigkeit, Entlassungen in der zweiten Jahreshälfte und der nur langsam steigenden Beschäftigungsrate, steigt die Zahl der Ausreisen mobiler Arbeitnehmer. Dies erfordert, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Anforderungen des „Departure / Clearance Process“ nachkommen.

Der Arbeitgeber hat mindestens einen Monat vor dem Ende der Beschäftigung bzw. vor einem mindestens drei-monatigen Auslandsaufenthalts des nicht-singapurischen Staatsangehörigen die Erklärung „Form IR21“ einzureichen. Die Erklärung bezieht sich auf den Arbeitnehmer, der der sog. Tax Clearance unterliegt. Sofern der Arbeitgeber die Frist nicht einhält, werden Verspätungszuschläge von bis zu 1.000,00 SGD je Meldung festgesetzt.

Die in der Vergangenheit großzügige Beurteilung der Nicht-Einhaltung der Fristen bei sofortigem Rücktritt des Arbeitnehmers, einer sofortigen Weiter-Entsendung oder einer fristlosen Kündigung wird eingeschränkt, denn jeder Fall wird zukünftig gesondert beurteilt. Anträge auf Fristverlängerungen sind nicht möglich.

Um den Druck auf die Steuerpflichtigen zur rechtzeitigen Abgabe der Erklärungen zu erhöhen, werden folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Regelmäßige Erinnerungsschreiben der Behörden bzgl. der Anforderungen an den Tax Clearance Prozess
- Abgleich der abgelaufenen bzw. annullierten Arbeitsgenehmigungen („employment pass including ENTRE, S, PEP“ mit eingereichten „Tax Clearance Returns“ sowie
- die Festsetzung von Verspätungszuschläge bei Fristversäumnis; Verspätungszuschläge stellen nicht abzugsfähige Betriebsausgaben dar

**Empfehlung:**

Der Arbeitgeber ist angehalten, seine internen Prozesse anzupassen, um die Frist bei der Ausreise bzw. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einzuhalten. Dies ist umso wichtiger, wenn es um kurzfristige Personalanpassungen geht.

Wir verweisen auch auf unseren Newsletter vom November 2016, bei dem wir die Meldungen bei kurzfristigen Auslandsaufenthalten bis zu sechs Monaten kommentiert haben.

**Vietnam**

Auch vietnamesische Staatsbürger und Arbeitnehmer von internationalen Unternehmen können seit Ende Juni 2016 an Aktienplänen teilnehmen. Bisher war dies nur möglich, sofern keine Finanzmittel ins Ausland transferiert wurden.

Für die Teilnahme an ausländischen Aktienplänen müssen von dem vietnamesischen Unternehmen und Arbeitnehmer folgende Punkte erfüllt sein:

- Das vietnamesische Unternehmen muss sich registrieren lassen und die Genehmigung der State Bank of Vietnam (SBV) erhalten, dass dieser Aktienplan implementiert werden darf
- Alle Ein- und Auszahlungen aufgrund der Aktienpläne müssen über ein Bank Konto des vietnamesischen Unternehmens laufen und
- Eine Aufstellung der an den Plänen teilnehmenden vietnamesischen Arbeitnehmer ist bei den Behörden einzureichen. Ausländische Staatsbürger unterliegen nicht der Meldepflicht.

Von Anne König, +49 69 9585-6194, [anne.koenig@de.pwc.com](mailto:anne.koenig@de.pwc.com)

---

## Lohnsteuerrecht

### Steuerliche Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr

**Mit Datum vom 16. November 2016 wurde das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität im Straßenverkehr verkündet. Es trat am 17. November 2016 in Kraft. Mit dem Gesetz werden insbesondere weitere Steuererleichterung für den Bereich E-Mobility eingeführt. Aus diesem Anlass stellen wir nachfolgend die lohnsteuerlich relevanten Vergünstigungen dar.**

**Hintergrund**

Nach Ansicht der Bundesregierung ist die Zukunft der Mobilität vor allem elektrisch. Grund dafür ist, dass Deutschland das Ziel verfolgt, bis zum Jahr 2020 seinen CO<sub>2</sub>-Ausstoß gegenüber dem Jahr 1990 um mindestens 40 Prozent zu senken (vgl. BT-Drs. 18/9688 vom 21. September 2016). Dies erfordert eine Minderung der Emissionen auch im Bereich des Verkehrssektors. Dabei wird die Steigerung des Anteils der Elektrofahrzeuge als zentrale Maßnahme angesehen, um eine entsprechende Dekarbonisierung zu erreichen. Die Bundesregierung hat in diesem Zusammenhang am 18. Mai 2016 ein Maßnahmenpaket beschlossen. Zu diesem Paket gehört eine Prämie für Neufahrzeuge (sog. Umweltbonus). Doch auch schon im Jahr 2013 wurden durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 26. Juni 2013 (BStBl. I. S. 802) Anreize in Form einkommensteuerlicher Sonderregelungen für Elektrofahrzeuge und extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge erlassen. Hierbei ging es – vor dem Hintergrund höherer Anschaffungskosten – um die Minderung der Bemessungsgrundlage für den

steuerlich zu erfassenden Nutzungswert solcher Fahrzeuge sowie den anzusetzenden geldwerten Vorteil im Rahmen von Firmenwagengestellungen. Diesbezüglich verweisen wir auf unseren ausführlichen Beitrag in Human Resource News Ausgabe 7, Juli 2014. Mit den neueren gesetzlichen Regelungen treten nun weitere steuerliche Anreize hinzu.

### **Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG**

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität im Straßenverkehr vom 16. November 2016 wurde der Katalog der Steuerbefreiungen in § 3 EStG um eine Nr. 46 erweitert. Nach dieser Vorschrift sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens (§ 15 AktG) steuerfrei. Gleiches gilt für zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtungen.

Mit diesen Steuerfreistellungen soll ein Anreiz für Arbeitgeber geschaffen werden, sich stärker am Ausbau einer Ladeinfrastruktur zu beteiligen.

Die Vorschrift begünstigt das Aufladen privater Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge. In einem BMF-Schreiben vom 14. Dezember 2016 (IV C 5 – S 2334/14/10002-03) wird dazu klarstellend ausgeführt, dass folgende Codierungen im Feld 10 der Zulassungsbescheinigung ein Elektro- bzw. ein Hybridelektrofahrzeug ausweisen:

- Elektrofahrzeug: 0004 und 0015
- Hybridelektrofahrzeug: 0016 bis 0019 und 0025 bis 0031

Die Steuervergünstigung erfasst auch E-Bikes oder Pedelecs, die zulassungspflichtig sind (motorunterstützte Höchstgeschwindigkeit über 25 Stundenkilometer). Nicht begünstigt sind damit Elektrofahrräder, wenn diese verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen sind. Dies ist z.B. der Fall, wenn keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht besteht.

Die Steuerbefreiung greift nicht nur für private, sondern auch für betriebliche Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge. Wenn der lohnsteuerpflichtige Nutzungswert nach der Fahrtenbuch-Methode ermittelt wird, bleiben die Kosten für das elektrische Aufladen im Betrieb des Arbeitgebers und für die zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung dementsprechend außer Ansatz. Bei Anwendung der Bruttolistenpreis-Methode ergeben sich hingegen keine Auswirkungen. Im Rahmen dieser streng typisierenden Regelung besteht kein Raum für eine Steuervergünstigung, da alle Vorteile mit der entsprechenden Pauschale abgegolten sind.

Klarstellend führt das BMF in oben genanntem Schreiben aus, dass das Aufladen bei einem Dritten oder an einer von einem fremden Dritten betriebenen Ladeeinrichtung sowie das Aufladen beim Arbeitnehmer nicht von der Steuerbefreiung erfasst wird. Demgegenüber werden jedoch auch Leiharbeitnehmer, die Strom im Betrieb des Entleihers beziehen, von der Steuerbefreiung erfasst.

Lohnsteuerfrei gestellt wird mit der Neuregelung auch die Überlassung einer betrieblichen Ladeeinrichtung zur privaten Nutzung durch den Arbeitnehmer. Dabei ist zu beachten, dass der aus einer solchen Ladeeinrichtung bezogene Strom nicht unter die Steuerbefreiung fällt. Als Ladevorrichtung gelten nach den Ausführungen des BMF die gesamte Ladeinfrastruktur einschließlich Zubehör sowie die in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen. Diese Begriffsdefinition gilt i. Ü. auch für die nachfolgend beschriebene Pauschalierung.

### ***Pauschalversteuerung bei Übereignung von Ladevorrichtungen - § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 6 EStG***

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität im Straßenverkehr wurde des Weiteren ein neuer § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 6 EStG geschaffen. Danach kann ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil aus einer – zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgenden – unentgeltlichen oder verbilligten Übereignung einer Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge pauschal versteuert werden. Die Pauschalversteuerung kann mit 25 Prozent (zzgl. Annexsteuern) erfolgen. Das Gleiche gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung dieser Ladevorrichtung gezahlt werden.

Aus Vereinfachungsgründen kann nach Verwaltungssicht bei der Übereignung einer Ladevorrichtung auf die Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung einschließlich Umsatzsteuer angestellt werden.

Für eine vom Arbeitnehmer erworbene Ladevorrichtung, ist der pauschalierbare Zuschuss des Arbeitgebers begrenzt auf die Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung der Ladevorrichtung. Will der Arbeitgeber einen pauschalen Zuschuss zu den Aufwendungen der Ladevorrichtung leisten, müssen die dem Arbeitnehmer entstandenen Aufwendungen zunächst für einen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachgewiesen werden.

### ***Zusätzlichkeitserfordernis***

Sowohl die Steuerbefreiung als auch die neu eingeführte Pauschalierungsmöglichkeit setzen voraus, dass es sich jeweils um Leistungen handelt, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Damit soll schlicht die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung ausgeschlossen werden.

### ***Anwendungszeitraum und Dokumentationsanforderungen***

Die besprochenen Neuregelungen gelten ab dem 1. Januar 2017. Die Regelungen sind bis Ende des Jahres 2020 befristet.

Leistungen, die nach § 3 Nr. 46 EStG lohnsteuerfrei bleiben, brauchen aus Vereinfachungsgründen nicht im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufgezeichnet zu werden. Im Fall der Lohnsteuerpauschalierung sind die Aufwendungen des Arbeitgebers bzw. die bezuschussten Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb der Ladevorrichtung nachzuweisen und als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

### ***Kraftfahrzeugsteuer***

Als weiterer Vorteil für den Bereich Elektromobilität wurde das Kraftfahrzeugsteuergesetz mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität im Straßenverkehr nochmals geändert und die Befreiung von der Kraftfahrzeugsteuer für Elektrofahrzeuge verlängert (nach dem Gesetzeswortlaut gilt dies nicht für Hybridelektrofahrzeuge). Gemäß § 3d des Kraftfahrzeugsteuergesetzes wird die Steuerbefreiung bei erstmaliger Zulassung des Elektrofahrzeugs in der Zeit vom 18. Mai 2011 bis 31. Dezember 2020 für zehn Jahre ab dem Tag der erstmaligen Zulassung gewährt.

### ***Fazit***

Zu den oben aufgeführten Steuervergünstigungen tritt hinzu, dass die Bundesregierung die Richtlinie zur Förderung des Absatzes elektrisch betriebener Fahrzeuge beschlossen hat. Diese regelt den zur Förderung der Elektromobilität eingeführten sog. Umweltbonus für Elektrofahrzeuge. Die Richtlinie ist am 2. Juli 2016 in Kraft getreten. Sie gilt rückwirkend ab dem 18. Mai 2016. Danach kann eine Prämie von 4.000,00 EUR für rein elektrisch betriebene Fahrzeuge und in Höhe von 3.000,00 EUR für Hybridelektrofahrzeuge in Anspruch genommen werden, wenn die Förderungsvoraussetzungen vorliegen. Dies erfordert u.a., dass ein Fahrzeug mit einem Nettolistenpreis für das Basismodell von unter 60.000,00 EUR vorliegt. Antragsberechtigt sind Privatpersonen, Unternehmen, Stiftungen, Körperschaften sowie Vereine, auf die ein Neufahrzeug im Sinne der Richtlinie zugelassen wird.

In Zusammenschau mit den Steuervergünstigungen aus dem Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz vom 26. Juni 2013 lässt sich feststellen, dass die Förderung der Elektromobilität durch die Bundesregierung in vielen Bereichen angestoßen wurde und wird. Außersteuerlich bleibt mit Spannung abzuwarten, ob das Maßnahmenpaket Früchte tragen wird und wie sich der Sektor Elektromobilität entwickeln wird.

Eine Befreiung von der Umsatzsteuerpflicht ist gegenwärtig nicht vorgesehen, so dass es diesbezüglich zu Abweichungen in der lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung kommen wird.

Von RA Gero B. Dollmeier, MBA, +49 30 2636-5639,  
[gero.bjoern.dollmeier@de.pwc.com](mailto:gero.bjoern.dollmeier@de.pwc.com)

## Amtliche Sachbezugswerte für Mahlzeiten ab Kalenderjahr 2017

**Mit Schreiben vom 8. Dezember 2016 weist das BMF auf eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) vom 21. November 2016 hin. Mit dieser wurden unter anderem die amtlichen Sachbezugswerte für Mahlzeiten ab dem Kalenderjahr 2017 angepasst.**

### *Sachbezugswerte 2017*

Die amtlichen Sachbezugswerte für Mahlzeiten, die ab dem Kalenderjahr 2017 teilentgeltlich oder unentgeltlich an Mitarbeiter abgegeben werden, betragen für ein

- Frühstück 1,70 EUR und für ein
- Mittag- oder Abendessen jeweils 3,17 EUR.

### *Anwendungsfälle*

Die neuen amtlichen Sachbezugswerte sind insbesondere für die Abgabe arbeitstäglich Mahlzeiten in einer eigen- oder fremdbewirtschafteten Kantine relevant. Bei Arbeitgebern, die die tägliche Verköstigung ihrer Mitarbeiter mittels Essenmarken unterstützen ist darauf zu achten, dass der Verrechnungswert für ab dem 1. Januar 2017 gültige Essenmarken den Wert von 6,27 EUR nicht übersteigt. Weitere Details zu diesen beiden Fallgruppen finden sich in R 8.1 Abs. 7 LStR.

Weiterhin kommen die amtlichen Sachbezugswerte bei der Gewährung von üblichen Mahlzeiten anlässlich von Dienstreisen oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung zum Ansatz. In Höhe des jeweiligen amtlichen Sachbezugswerts ist ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil zum Beispiel dann zu erfassen, wenn sich ein Mitarbeiter auf einer eintägigen Dienstreise befindet, bei der er nicht mehr als acht Stunden außerhalb seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist. Gleiches würde gelten, wenn der Mitarbeiter längerfristig an derselben Tätigkeitsstätte eingesetzt ist und ihm nach Ablauf der sog. Dreimonatsfrist keine Verpflegungspauschalen lohnsteuerfrei ausgezahlt werden können.

Mahlzeiten, die mit dem amtlichen Sachbezugswert bewertet werden können, können pauschal mit 25 Prozent lohnversteuert werden.

Von StB Manfred Karges, +49 211 981-7110, [manfred.karges@de.pwc.com](mailto:manfred.karges@de.pwc.com)

## Dienstwagenbesteuerung in Leasingfällen

**Mit Schreiben vom 15. Dezember 2016 nimmt das BMF Stellung zur Anwendung des BFH-Urteils zum sog. „Behördenleasing“ (Urteil vom 18. Dezember 2014, VI R 75/13).**

Mit vorgenanntem Urteil hatte der BFH entschieden, dass ein vom Arbeitgeber geleastes Fahrzeug dann nicht nach der Fahrtenbuch- oder der Bruttolistenpreis-Methode zu bewerten ist, wenn es dem Arbeitnehmer aufgrund einer Sonderrechtsbeziehung (wirtschaftlich) zuzurechnen sei. Dies könne z.B. der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die wesentlichen Rechte und Pflichten eines Leasingnehmers habe.

Das BMF stellt nunmehr nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder klar, dass eine solche Sonderrechtsbeziehung nicht vorliege, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

Der Anspruch auf die Dienstwagenüberlassung resultiert

1. aus dem Arbeitsvertrag oder
2. aus einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage.

In der zweiten Variante differenziert das BMF weitergehend in den Fall, dass der Anspruch auf Dienstwagenüberlassung im Rahmen einer anzuerkennenden Gehaltsumwandlung mit Wirkung für die Zukunft vereinbart wird oder dass er arbeitsvertraglicher Vergütungsbestandteil ist.

Bei einer Gehaltsumwandlung muss der Arbeitnehmer unter Änderung des Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichten und stattdessen muss ihm der Arbeitgeber Sachlohn in Form der Pkw-Nutzung gewähren.

Als Vergütungsbestandteil kann sich ein Anspruch auf Pkw-Überlassung z.B. auch daraus ergeben, dass die Beförderung in eine höhere Gehaltsklasse mit der Überlassung eines Dienstwagens verbunden ist.

Die für die Bewertung eines Nutzungsvorteils nach der Fahrtenbuch- oder der Bruttolistenpreis-Methode zwingende Voraussetzung, dass ein betriebliches Kraftfahrzeug überlassen werden muss, setzt nach Verwaltungsmeinung in Leasingfällen weiter voraus, dass der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer den Leasingvertrag schließt.

Die Klarstellungen sind in allen noch offenen Fällen anzuwenden.

### **Fazit**

Die Sichtweise der Finanzverwaltung ist zu begrüßen, denn das BMF-Schreiben stellt klar, dass das Urteil zum sog. „Behördenleasing“ für die Arbeitgeberpraxis nahezu keine Bedeutung hat. Wenn demnach der Arbeitgeber zivilrechtlicher Vertragspartner der Leasinggesellschaft ist und das Fahrzeug im Rahmen einer steuerlich anzuerkennenden Gehaltsumwandlung überlassen wird, sollte der Bewertung des Nutzungsvorteils nach der Brutto-Listenpreis-Methode nichts im Wege stehen. Wenn Sie zu diesem Thema Rückfragen haben, stehen Ihnen die Experten des PwC-Lohnsteuerteams gern zur Verfügung.

Von StB Manfred Karges, Tel.: +49 211 981-7110, [manfred.karges@de.pwc.com](mailto:manfred.karges@de.pwc.com)



## Weihnachtsfeiern 2016: Keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bei verspäteter Pauschalbesteuerung

**Nach einer Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) muss die pauschale Lohnsteuer spätestens bis zum 28. Februar im Folgejahr abgeführt werden, um die Beitragsfreiheit zu erhalten.**

### ***Neuregelung der beitragsrechtlichen Behandlung bei Pauschalierung***

In Beiträgen der People & Organisation News Ausgabe März 2016 und Ausgabe Mai 2016 hatten wir bereits über die Auswirkungen der nachträglichen Pauschalbesteuerung auf die beitragsrechtliche Behandlung in der Sozialversicherung berichtet, die sich aus der Neufassung des § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV und einer hierzu am 20. April 2016 getroffenen Vereinbarung der Spitzenverbände der Sozialversicherung ergeben.

Infolge der Änderung des § 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV reicht die bloße Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Zuwendungen dementsprechend nicht mehr aus, um Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung zu bewirken. Seit Mai 2015 ist es zwingend erforderlich, dass eine Pauschalbesteuerung für

- sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG, die nicht einmalig gezahltes Entgelt nach § 23a SGB IV sind,
- Einnahmen nach § 40 Abs. 2 EStG,
- zusätzlich gewährte Beträge nach § 40b EStG (in der bis Ende 2004 geltenden Fassung) und
- Sachprämien nach § 37a EStG

tatsächlich durchgeführt wird.

Die tatsächliche Durchführung der Pauschalierungsmöglichkeit hat entweder im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum oder – so die Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherung – spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigungen am letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres zu erfolgen. Demnach entfaltet eine nach dem 28. Februar des Folgejahres durchgeführte Pauschalversteuerung keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

### ***Praxishinweis***

Gerade mit Blick auf die gegen Ende des letzten Jahres durchgeführten Weihnachtsfeiern muss sichergestellt werden, dass sämtliche Eingangsrechnungen, die Teilnehmerliste und ggf. die Agenda vorliegen, damit eine zeitnahe lohnsteuerliche Würdigung vorgenommen wird und die ggf. anfallenden Pauschalsteuern noch vor dem 1. März 2017 an das zuständige Finanzamt abgeführt werden.

Von StB Manfred Karges, Tel.: +49 211 981-7110, [manfred.karges@de.pwc.com](mailto:manfred.karges@de.pwc.com)

## Arbeits- und Migrationsrecht

### Scheinpraktika

**Ein „Praktikum“ ist nur dann kein Arbeitsverhältnis, wenn ein Ausbildungszweck im „Vordergrund“ steht.**

**Praktika von Absolventen eines einschlägigen Studiums, die lediglich dem Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen, jedoch überwiegend mit üblichen Arbeitsaufgaben von Arbeitnehmern verbunden sind, sind Scheinpraktika und Arbeitsverhältnisse.**

#### **Sachverhalt**

Die Klägerin war von November 2013 bis September 2014 bei der Beklagten, einer Beteiligungsgesellschaft, die unter anderem ein international verlegtes „Lifestyle-Magazin“ herausgibt, als „Redaktionspraktikantin“ beschäftigt.

Die Klägerin schloss Anfang des Jahres 2014 ihr Studium des Modejournalismus ab.

Sie erhielt eine Praktikantenvergütung in Höhe von 400,00 EUR brutto monatlich. Der als Praktikantenvertrag bezeichnete Vertrag sah eine tägliche „Ausbildungszeit“ von acht Stunden vor.

Die Klägerin hat vorgetragen, dass eine Betreuung und Ausbildung nicht stattgefunden habe und sie vielmehr als vollwertige Arbeitskraft im Redaktionsbereich eingesetzt worden sei. Die Beklagte hingegen war der Ansicht, dass die Klägerin die Gelegenheit erhalten habe, unter Anleitung und Aufsicht der zuständigen Mitarbeiter in allen Bereichen des Unternehmens mitzuarbeiten.

Die Klägerin macht geltend, dass sie die Tarifmerkmale einer Redakteurin im Sinne des Einzeltarifvertrages Buchhandels erfülle und fordert den Tariflohn für Redakteurinnen im ersten Berufsjahr gemäß dem Gesamttarifvertrag (GTV) Zeitschriften in Höhe von über 3.000,00 EUR.

Die Vorinstanz hat der Klage stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von 20.500,00 EUR nebst Zinsen verurteilt. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung der Beklagten.

#### **Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Mai 2016, 6 Sa 1787/15**

Die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg als unbegründet zurückgewiesen. Demnach lag ein Arbeitsverhältnis vor, war die Vergütung in Höhe von 400,00 EUR sittenwidrig und folge der Anspruch auf die Vergütungsdifferenz aus dem Vertrag in Verbindung mit §§ 611, 612 Abs. 2 BGB und §§ 134, 138 BGB.

Die Referenzvergütung sei die einer Redakteurin des GTV Zeitschriften mit über 3.000,00 EUR brutto monatlich.

Die Vergütungsvereinbarung in Höhe von 400,00 EUR brutto monatlich sei als wucherähnliches Geschäft im Sinne des § 138 Abs. 1 BGB nach § 134 BGB nichtig, da ein auffälliges Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung sowie eine verwerfliche Gesinnung der Beklagten gegeben seien.

Begründet wird diese Entscheidung vor allem damit, dass zwischen den Parteien tatsächlich kein Praktikumsverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis gemäß § 611 BGB vorgelegen habe.

Erforderlich für die Annahme eines Praktikums sei sowohl nach der Rechtsprechung als auch nach der neuen Definition in § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG, dass der Ausbildungszweck im Vordergrund stünde. Dabei sei der „Praktikant“ für das Vorliegen des behaupteten Arbeitsverhältnisses darlegungs- und beweispflichtig, den Arbeitgeber treffe jedoch unter bestimmten Umständen eine sekundäre Darlegungs- und Beweislast.

Ist die Vertragsdauer entgegen § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 und 3 MiLoG – wie im entschiedenen Fall – nicht mehr „vorübergehend“ und enthält der Vertrag typische Arbeitnehmerpflichten, wie zum Beispiel eine Anwesenheitspflicht von acht Stunden, ein Weisungsrecht und die Pflicht eine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen, indiziere dies – so das LAG - bereits das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Den Arbeitgeber treffe bei dieser „Vertragslage“ dann eine sekundäre Darlegungslast dahingehend, dass kein Arbeitsverhältnis vorliege. Auch der Zeitpunkt des „Praktikums“ zum Ende des Studiums, ohne dass es von der Studienordnung vorgeschrieben wäre, spreche gegen den geforderten vordergründigen Ausbildungszweck.

Im entschiedenen Fall hatte die Beklagte ihrer sekundären Beweislast nicht genügt, insbesondere führe auch die von der Beklagten behauptete weitgehende Unbrauchbarkeit der Arbeitsergebnisse nicht zur Annahme eines Praktikumsverhältnisses. So etwas sei auch in einem Arbeitsverhältnis eines Berufsanfängers nicht unüblich.

Da die vereinbarte Vergütung in Höhe von 400,00 EUR brutto monatlich nur ca. 13 % der Referenzvergütung nach dem GTV Zeitschriften in Höhe von 3.000,00 EUR brutto monatlich darstellt, sei ein auffälliges Missverhältnis gegeben und die Vergütungsabrede über 400 EUR daher nichtig. Der Vergütungsanspruch folge in diesem Fall der Referenzvergütung einer Redakteurin gemäß GTV Zeitschriften.

Es sei der Klägerin auch nicht nach § 242 BGB verwehrt, sich auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu berufen, da eine fehlende frühere Geltendmachung des Anspruchs der Zwangslage der Klägerin geschuldet sei.

### **Praxishinweise & Auswirkungen**

Auch unter Geltung des § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG kommt dieser Entscheidung eine weitreichende Bedeutung im Hinblick auf Vergütungsansprüche von Scheinpraktikanten zu. Denn bei Vorliegen einer sittenwidrigen Vergütungsvereinbarung ist nicht lediglich die Differenz zum gesetzlich geregelten Mindestlohn, sondern die häufig erheblich höhere verkehrübliche Vergütung einer vergleichbaren Arbeitskraft zu zahlen. Arbeitgeber sollten daher für jeden Einzelfall gesondert prüfen, ob tatsächlich ein Praktikumsverhältnis vorliegt, anderenfalls drohen erhebliche Vergütungsnachzahlungen.

Von RA´in Elena Schenkel, +49 89 5790-5832, [elena.schenkel@de.pwc.com](mailto:elena.schenkel@de.pwc.com) und RA, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Dr. Oliver Lücke, +49 89 5790-5649, [oliver.luecke@de.pwc.com](mailto:oliver.luecke@de.pwc.com)

## **Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz liegt vor!**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium der Finanzen (BMF) haben am 04. November 2016 einen gemeinsamen Referentenentwurf für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgelegt. Die Neuregelungen betreffen das Arbeits- und Sozialrecht sowie steuerliche und versicherungsaufsichtsrechtliche Regelungen.

### Hintergrund

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist gerade im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) nach wie vor nicht ausreichend, vor allem bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt auf eine Steigerung der Durchdringung und auf ein höheres Versorgungsniveau durch kapitalgedeckte Zusatzrenten ab. Das Inkrafttreten der Neuregelungen ist für den 01. Januar 2018 geplant.

### Wesentliche Neuerungen durch den Entwurf:

- Im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) finden sich die arbeitsrechtlichen Grundregeln für die betriebliche Altersversorgung (bAV). Der bAV ist bislang stets immanent gewesen, dass der Arbeitgeber unmittelbar oder zumindest subsidiär bei Nichtleistung eines eingeschalteten Versorgungsträgers für die Erfüllung der zugesagten Versorgung haftet. In Ergänzung dieses Systems wird nun eine neue Zusageform geschaffen, die erstmals eine **reine Beitragszusage** auf tarifvertraglicher Grundlage bedeutet. Eine Mindest- bzw. Garantieleistung der durchführenden Einrichtung oder des Arbeitgebers wird es nicht geben, es gilt der Grundsatz „**pay and forget**“: der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, die zugesagten Beiträge an den externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) zu zahlen. Dafür soll es einen – bisher noch nicht näher definierten – **Sicherungsbeitrag** des Arbeitgebers geben als Ausgleich dafür, dass seine Einstandspflicht wegfällt. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendbarkeit für sie einschlägiger Tarifvertragsregelungen vereinbaren.
- Wird **Entgeltumwandlung** über die Beitragszusage betrieben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 15 Prozent des wegen der Entgeltumwandlung sozialversicherungsfreien Entgelts als **Arbeitgeberzuschuss** dazuzugeben.
- Die Sozialpartner können tarifvertraglich außerdem ab 2018 ein für die Arbeitgeber verpflichtendes „**Opting-Out-Modell**“ einführen betreffend eine automatische Entgeltumwandlungsregelung für die Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer müssen dann die Entgeltumwandlung aktiv abwählen, wenn sie nicht daran teilnehmen möchten, wovon man sich eine höhere Durchdringung erhofft. Möglich ist aber auch, dass in Tarifverträgen nur die Grundlage geschaffen wird für die Arbeitgeber, ein solches Modell in ihren Unternehmen zu etablieren.
- Da ein Ziel der Reform die Förderung von **Geringverdienern** ist, wird es im Einkommensteuergesetz eine Neuregelung über einen „**bAV-Förderbetrag**“ für Arbeitnehmer geben, deren Entgelt 2.000,00 EUR monatlich nicht übersteigt. Zahlt der Arbeitgeber jährlich mindestens 240,00 EUR zu seinen Gunsten an den Versorgungsträger, so kann er hiervon 30 Prozent (max. 144,00 EUR) von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten. Der Förderbeitrag wirkt sich nicht auf die Riester-Förderung aus und mindert auch nicht den Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG.
- Die **Höchstgrenze** für steuerfreie Beiträge an **Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen** werden im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes nach langem Ringen erhöht: zukünftig liegt die Grenze einheitlich bei **7 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West), der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800,00 EUR für Neuzusagen entfällt. Einziges Manko: Sozialabgabenfrei bleiben weiterhin nur Beiträge bis zu 4 Prozent der BBG.
- Gleichzeitig wird auch die Grundzulage in der **Riester-Förderung** auf **165,00 EUR** jährlich angehoben. Außerdem wird künftig die Fünftelungsregelung nach § 34 Abs. 1 EStG auf Leistungen aus Riester-Verträgen anwendbar sein. Nicht zuletzt wird die **Beitragspflicht** zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Auszahlungsphase **entfallen**.
- Auch in der **Grundsicherung** wird es Erleichterungen geben, vor allem in Form eines **Freibetrags** von **100,00 EUR** monatlich aus zusätzlicher Altersversorgung (bAV, Riester, Rürup, freiwillige GRV) zzgl. **30 %** des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersversorgung (gedeckt).

### **Ausblick**

Im nächsten Schritt wird der Entwurf nun ins Bundeskabinett zur Verabschiedung gegeben, im Frühjahr 2017 soll das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen sein. Dann wird man sehen, inwieweit die Tarifvertragsparteien die Umsetzung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen angehen werden.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat durchaus Potential eine weitere Verbreitung der bAV zu bewirken, insbesondere durch die Berücksichtigung der Geringverdiener, der Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen sowie durch die (allerdings tarifvertragsexklusive) Etablierung der reinen Beitragszusage und der Möglichkeit eines Opting-Out-Modells.

Die reine Beitragszusage entlastet aufgrund des Ausschlusses der betriebsrentenrechtlichen Einstandspflicht den Arbeitgeber und soll über die jeweils auszuhandelnden Branchenlösungen gerade für KMU eine einfache und risikofreie Lösung der bAV. Nicht zuletzt ist die der reinen Beitragszusage immanente Kostensicherheit ein großer Vorteil für die Arbeitgeber. In Zeiten der anhaltenden Niedrigzinsphase schwinden Garantien in Versicherungsprodukten zusehends, so dass die fehlenden Garantien in den Produkten für die Beitragszusage eine Chance sein könnten.

Von RA'in Isabella Kothen, LL.M., +49 211 981-2303, [isabella.kothen@de.pwc.com](mailto:isabella.kothen@de.pwc.com)

## **Planung des Einreisesystems ETIAS als Kampf gegen den internationalen Terrorismus**

Die EU soll ab 2020 ein Einreisesystem nach dem US-Vorbild „ESTA“ mit dem Namen ETIAS (EU Travel Information and Authorisation System) bekommen. Dieses Registrierungssystem soll für nicht visumpflichtige Einreisende zur Einreise in den Schengenraum dienen.

Ziel der Einführung von ETIAS ist der Kampf gegen den internationalen Terrorismus und somit die Sicherheit innerhalb der EU. Die Überprüfung von Nicht-EU-Bürgern vor der Einreise soll dazu dienen, festzustellen, ob diese ein Risiko für illegale Migration, für die Sicherheit oder für die öffentliche Gesundheit darstellen. Risikopassagiere sollen so vor Erreichen der Grenze erkannt werden. Damit soll das „Management der Außengrenzen“ (EU-Innenkommissar Dimitris Avramopoulos) verbessert werden. Dies soll auch die Verweigerung der Einreisen an den Grenzen selbst minimieren.

Die Registrierung soll vor Einreise online erfolgen und damit der Vorab-Kontrolle möglicher Sicherheitsrisiken durch Einreisende dienen. Das Ausfüllen der erforderlichen Daten soll nicht länger als zehn Minuten dauern und für Einreisende ab 18 Jahren fünf EUR kosten. Die Gültigkeitsdauer beträgt fünf Jahre. Die Registrierung soll unter anderem mit Kreditkarte bezahlt werden können und mehrere Reisen sollen möglich sein. Die Bestätigung der Einreiseerlaubnis soll spätestens 72 Stunden nach Ausfüllen der Registrierung erfolgen. Die in den einzelnen Mitgliedstaaten zuständigen Behörden fällen die Entscheidung über eine Reise genehmigung, bei der sie auf zahlreiche Datenbanken wie Europol, das Schengen-Informationssystem oder das Europäische Strafregister-Informationssystem zurückgreifen können sollen. Sobald die Einreisenden die Grenze zum Schengenraum überschritten haben, können sie innerhalb des Schengenraums frei die nationalen Grenzen überschreiten.

Dem Brexit folgend wurden Vorschläge gemacht, dass britische Staatsbürger sich ebenso bei einem ETIAS ähnlichen System registrieren müssen, um die Grenze des Schengenraums überschreiten zu können, falls die Anwendbarkeit der Freizügigkeitsregelungen zwischen Großbritannien und der EU in den Verhandlungen zurückgewiesen wird. Derartige Änderungen müssten aber mit den einzelnen EU-

Staaten verhandelt werden und werden in den nächsten Jahren kaum (wenn überhaupt) umgesetzt werden.

Von Kim Allison Turner, + 49 69 9585-3966; [visa.immigration.germany@de.pwc.com](mailto:visa.immigration.germany@de.pwc.com)

## Mindestlohn

**Zum Jahreswechsel wird der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 EUR auf 8,84 EUR brutto je Zeitstunde erhöht. Dies gilt auch für nach Deutschland entsandte Mitarbeiter ohne deutschen Arbeitsvertrag.**

Damit wird die Entscheidung der Mindestlohnkommission umgesetzt und verbindlich gemacht. Die Verordnung soll zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Die Kommission hat sich bei ihrer Entscheidung in der Jahresmitte nachlaufend an der Tarifentwicklung der vergangenen 15 Monate orientiert.

### ***Für wen gilt das neue Mindestlohngesetz nicht?***

Der Mindestlohn von 8,84 EUR gilt für alle Erwerbstätigen mit Ausnahme von Langzeitarbeitslosen während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit. Der gesetzliche Mindestlohn gilt ferner nicht für Auszubildende, Absolventen eines Pflichtpraktikums oder Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten erfolgt.

### ***Weitere Erhöhung des generellen Mindestlohns***

Für in- und ausländische Arbeitnehmer, die in regulierten Branchen auf deutschem Territorium arbeiten, wird der Mindestlohn häufig durch allgemeinverbindliche Tarifverträge oder Rechtsverordnungen erhöht. Das betrifft beispielsweise die Zeitarbeits- und Pflegebranche, Baubranche, die Fleischwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, die ostdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie sowie Großwäschereien.

In einigen dieser Branchen ist zur Zeit aufgrund von tariflichen Vereinbarungen bzw. Rechtsverordnungen eine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohnes zu verzeichnen. Hierzu zählen u.a. die Fleischwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau etc. Für die Textil- und Bekleidungsindustrie gilt ab 1. Januar 2017 ein Mindestlohn von 8,84 EUR, mindestens aber der durch die Rechtsverordnung vereinbarte Lohn von 8,75 EUR bis zum 31. Dezember 2017.

Ab dem 1. Januar 2017 soll jedoch in allen Branchen mindestens der Mindestlohn von 8,50 EUR gelten.

Durch die relativ neue Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages der Elektro- und Handwerkbranche vom 1. August 2016 gilt dort ab dem 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 ein Mindestlohn von 10,40 bzw. 10,65 EUR (neue Bundesländer/alte Bundesländer).

Der Mindestlohn für Leiharbeitnehmer beträgt derzeit 9,00 EUR (Westdeutschland) und 8,50 EUR (Ostdeutschland) bis zum 31. Dezember 2016. Ob es eine Folgevereinbarung gibt, hängt vom Ergebnis der Tarifverhandlungen ab, bis dahin gilt ab dem 1. Januar 2017 der gesetzliche Mindestlohn von 8,84 EUR.

### ***Ab 2018 keine Ausnahme mehr***

Ab dem 1. Januar 2018 müssen alle Beschäftigten dann mindestens den erhöhten gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 EUR bekommen.

Von RA'in und Fachanwältin für Arbeitsrecht Julia Rosemann, +49 69 9585-3620, [julia.rosemann@de.pwc.com](mailto:julia.rosemann@de.pwc.com)

## Publikationen

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

### HR Management

## People in Deals: Über Leadership Team Reviews zum erfolgreichen Managementteam

**Im Rahmen von Transaktionen entsteht häufig die Notwendigkeit, das Managementteam neu zusammenzusetzen. Entscheidend ist dabei, die Auswahlkriterien für das Managementteam an der neuen Strategie und den sich daraus ergebenden benötigten Managementkompetenzen zu orientieren. Wie stellt man aber fest, welche Mitglieder des bestehenden Managementteams die benötigten Kompetenzen mitbringen? Um in dieser Situation fundierte Entscheidungen zu treffen, bieten wir Leadership Team Reviews an.**

Das Management ist entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Unternehmensstrategie und so ein wichtiger Hebel in Transaktionsprozessen. Anhand der Strategie lassen sich die erforderlichen Kompetenzen des Managements definieren. PwC arbeitet entlang eines fünfstufigen Prozesses (siehe Abbildung 1), der im ersten Schritt die Festlegung der neuen Strategie und im zweiten Schritt die Ableitung der Kompetenzen des Managements umfasst. Im dritten Schritt geht es darum, über Leadership Team Reviews die beste Besetzung des Managementteams zu identifizieren durch eine strukturierte Beurteilung entlang der erforderlichen Kompetenzen. Basierend auf den Einschätzungen durch Experten von PwC und ggf. den Käufer wird im vierten Schritt die Entscheidung für die Besetzung des neuen Managementteams getroffen. Im letzten Schritt stehen die Ausarbeitung eines Retentionmanagements und Entscheidungen über Abfindungszahlungen an.



Abbildung 1: Schritte zum zukünftigen Managementteam

### **Wichtige Kompetenzen während Transaktionen**

Je nach Branche und der spezifischen Situation des Unternehmens sind andere Kompetenzen im Managementteam gefragt. Oft gibt es aber Kernkompetenzen, die für Managementteams während und in der Zeit nach Transaktionen relevant sind. Abbildung 2 illustriert mögliche relevante Kompetenzen. Strategische Kompetenzen und Führungskompetenzen sind beispielsweise unabkömmlich und werden in allen Fällen erfasst. Angepasst an das Unternehmen im Fokus werden Geschäftskompetenzen oder technische Kompetenzen erfragt und beurteilt. Der Situation der Transaktion geschuldet sollte besonderes Augenmerk auf den Erfahrungen der Kandidaten mit größeren Veränderungen liegen und gleichzeitig aber auch die Absicht, im Unternehmen zu bleiben, erfasst werden. Als persönliche Kompetenz ist dann auch die generelle

Veränderungsbereitschaft des Kandidaten und seine Resilienz, also die Fähigkeit, gut mit stressvollen Situationen umzugehen, wichtig für den Erfolg des potentiellen Managers und letztlich des Unternehmens. Wir beraten bezüglich wichtiger Kompetenzen und sind in der Lage, ein breites Spektrum an gefragten Kompetenzen diagnostisch versiert zu erfassen.



Abbildung 2: Mögliche Kompetenzen und Einstellungen, die via Interviews erfasst werden

### **Beurteilung von Kandidaten**

Aufbauend auf den definierten Kompetenzen werden in Interviews die Kandidaten befragt und beurteilt. Unsere Berater sind diagnostisch geschult und verwenden wissenschaftlich fundierte Konzepte zur Beurteilung der Kandidaten. Als Rückmeldung erstellen wir einerseits eine klare quantitative Einschätzung als auch ausführliche qualitative Begründungen der Hintergründe der quantitativen Einschätzung. Die Antworten der Kandidaten werden bezüglich der einzelnen Kompetenzen ausgewertet und es wird eine Gesamteinschätzung bezüglich der zu besetzenden Position getroffen. Abbildung 3 zeigt eine beispielhafte Übersicht über die Gesamtergebnisse, wobei zusätzlich ausführliche Hintergrundinformationen geliefert werden, um ein genaues Verständnis zu vermitteln, welche Informationen zum Gesamtergebnis geführt haben.

Nachdem die Entscheidung über das neue Managementteam gefallen ist, unterstützt PwC im fünften Schritt beim Umgang mit dem vorhandenen Management Board. Das heißt, wir beraten bezüglich des Retentionmanagements für die gewünschten Kandidaten und bei den Abfindungszahlungen für Mitglieder des Managementteams, die nicht übernommen werden sollen.

### **Praxis-Beispiel**

Im Rahmen der möglichen Veräußerung eines Minderheitsanteils eines etablierten mittelständischen Unternehmens an eine private Equity Firma, möchte diese eine aktive Rolle übernehmen und das Management unterstützen, dem Unternehmen zu einem Turnaround zu verhelfen und die Digitalisierung voranzutreiben.

Bei diesem Ziel unterstützte PwC im Rahmen einer Due-Diligence-Untersuchung bei der Entscheidung, welche Manager der ersten und zweiten Ebene damit betraut werden sollten, das Unternehmen auf die nächste Stufe der „Operational Excellence“ zu führen.



PwC unterbreitete ein Kompetenzmodell, anhand dessen Manager auf ihre Eignung für das neue Managementteam getestet werden sollten. PwC Experten interviewten sechs Manager der ersten und zweiten Ebene. Der Bericht der Interviewbeobachtungen und –ergebnisse mit konkreten Entscheidungsempfehlungen fand großen Anklang bei dem Kunden.

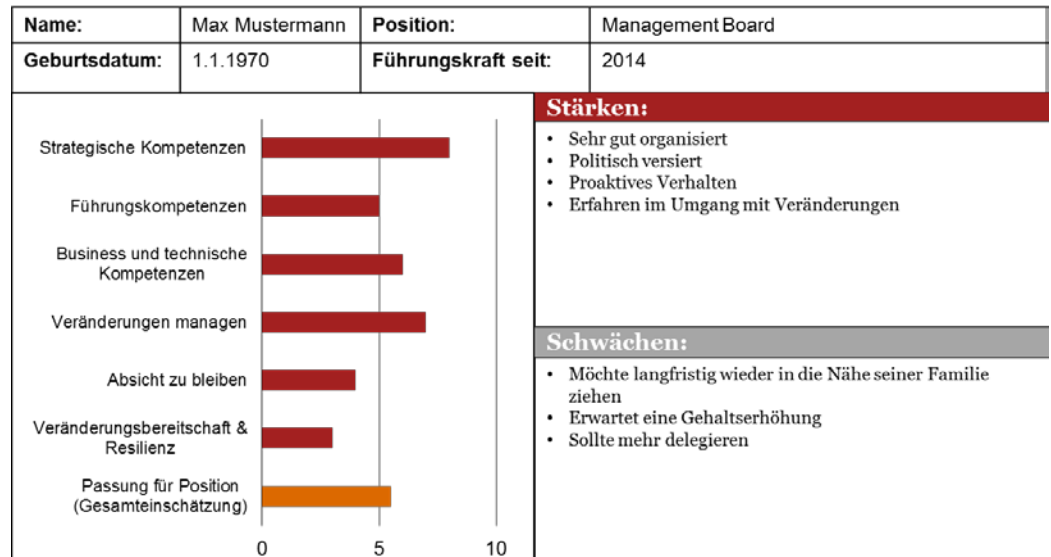


Abbildung 3: Beurteilung entlang der Kompetenzen mit qualitativen Zusatzinformationen

**Fazit**

Das Managementteam ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg von Transaktionen. Um die richtigen Personen für das Managementteam zu identifizieren, bieten wir Leadership Team Reviews an, die strukturiert und fundiert die relevanten Kompetenzen beurteilen und auf dieser Basis Empfehlungen für die Besetzung des neuen Managementteams geben.

Bitte kontaktieren Sie uns bei Fragen zu diesem Artikel oder dazu, wie wir Sie beim Thema HR Transactions / Management Assessments unterstützen können.

Von Dr. Sandra Düsing, +49 211 981-2238, [sandra.duesing@de.pwc.com](mailto:sandra.duesing@de.pwc.com) und Dr. Claudius Wamlek, +49 89 5790-5633, [claudius.wamlek@de.pwc.com](mailto:claudius.wamlek@de.pwc.com) und Dr. Caroline Kranabetter, +49 211 981-1483, [caroline.kranabetter@de.pwc.com](mailto:caroline.kranabetter@de.pwc.com)

---

## Service

### Webinar

#### **Webinar – Onlineveranstaltung am 26.01.2017 von 09:00 Uhr bis 09:30 Uhr**

"AÜG" - Referentin Julia Rosemann  
Aktuelle Hinweise zum Stand der Gesetzgebung

#### **Webinar – Onlineveranstaltung am 23.02.2016 von 09:00 Uhr bis 09:15 Uhr**

**Managementbeteiligungen in der Rechtsprechung der Finanzgerichte, quo vadis?** – Referent: Erik Muscheites

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

### Internationale Mobilität

#### **Internationale Mobilität**

18. und 19. Januar 2017, Essen

(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](mailto:thomas.kausch@de.pwc.com)

#### **Organisatorische Informationen erfragen Sie bitte bei:**

Claire Kiwus, Tel.: +49 89 5790-5767, [claire.kiwus@de.pwc.com](mailto:claire.kiwus@de.pwc.com)

Weitere Termine werden folgen:

28. – 29. März 2016, Frankfurt am Main

16. – 17. Mai 2017, Berlin

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

[http://www.pwc-events.com/internationale\\_mobilitaet\\_2017](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](mailto:sabine.ziesecke@de.pwc.com)

#### **Düsseldorf**

**Marco Libudda**

Tel.: +49 211 981-7109

[marco.libudda@de.pwc.com](mailto:marco.libudda@de.pwc.com)

#### **München**

**Matthias Schmitt**

Tel.: +49 89 5790-6308

[matthias.schmitt@de.pwc.com](mailto:matthias.schmitt@de.pwc.com)

#### **Frankfurt am Main**

**Aline Kapp**

Tel.: +49 69 9585-6469

[aline.kapp@de.pwc.com](mailto:aline.kapp@de.pwc.com)

#### **Hamburg**

**Manuela Vickermann**

Tel.: +49 40 6378-2396

[manuela.vickermann@de.pwc.com](mailto:manuela.vickermann@de.pwc.com)

#### **Stuttgart**

**Simone Klein**

Tel.: +49 711 25034-3133

[simone.klein@de.pwc.com](mailto:simone.klein@de.pwc.com)

### Ihre Fachansprechpartner

#### **Arbeitsrecht**

**Dr. jur. Nicole Elert**

Tel.: +49 211 981-4196

[nicole.elert@de.pwc.com](mailto:nicole.elert@de.pwc.com)

#### **Betriebliche Altersversorgung**

**Jürgen Helfen**

Tel.: +49 211 981-4362

[juergen.helfen@de.pwc.com](mailto:juergen.helfen@de.pwc.com)

#### **Vergütung**

**Remo Schmid**

Tel.: +49 69 9585-2916

[schmid.remo@de.pwc.com](mailto:schmid.remo@de.pwc.com)

#### **HR Management**

**Dr. Sandra Düsing**

Tel.: +49 211 981-2238

[sandra.dusing@de.pwc.com](mailto:sandra.dusing@de.pwc.com)

**Dr. Ralf Laghzaoui**

Tel.: +49 69 9585-2932

[ralf.laghzaoui@de.pwc.com](mailto: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](mailto:pia-rosa.stein@de.pwc.com)

---

## ***Bestellung und Abbestellung***

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

**SUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM**

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

**UNSUBSCRIBE PEOPLE ORGANISATION@DE.PWC.COM**

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Januar 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.