



Inhalt

Sozialversicherung.....	2
Geplante Entlastung von Betriebsrentnern	2
Betriebliche Altersversorgung.....	3
Bestätigung und Weiterentwicklung des Drei-Stufen-Modells	3
Hinterbliebenenleistung bei Eheschließung vor Vollendung des 62. Lebensjahres	5
Eingriff in Versorgungszusage bei Betriebsübergang	7
Visa & Immigration	8
Europäisches Reiseinformations- und Reisegenehmigungs-System (ETIAS)	8
Pflicht zur Abmeldung bei Auslandsaufenthalten	10
Arbeitsrecht	12
Neue BAG-Rechtsprechung zur Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen ..	12
Scheinselbstständigkeit – Rahmenverträge	13
Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigung	15
Lohnsteuer	17
Unbelegte Brötchen sind kein Frühstück	17
Lohnsteuerpauschalierung bei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers	19
Reward & Benefits	22
PwC Vorstands- und Geschäftsführervergütung im Mittelstand (privater und öffentlicher Sektor)	22
HR Assurance & Compliance Services	25
Kurzarbeit	25
Löschkonzepte	27
Veranstaltungen.....	29
Internal Audit Roadshow	29
PwC Talk	29
Seminar	30
Weitere Veranstaltungen.....	30
Über uns.....	31
Ihre Ansprechpartner	31
Ihre Fachansprechpartner.....	31
Redaktion	32
Bestellung und Abbestellung.....	33

Sozialversicherung

Geplante Entlastung von Betriebsrentnern

Die Regierungskoalition hat eine Senkung der Krankenversicherungsbeiträge für Betriebsrentner durch die Schaffung von Freibeträgen ab Januar 2020 beschlossen

Betriebsrentner sollen ab dem kommenden Jahr durch geringere Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung deutlich entlastet werden. Hierzu hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn eine Gesetzesformulierung vorgelegt, welche auch in Zusammenhang mit der Einführung einer Grundrente steht, jedoch deutlich früher umgesetzt wird. Der Hintergrund hierfür ist, dass die Bundesregierung das Vertrauen in die betriebliche Altersversorgung stärken möchte und auch Anreize für die junge Generation setzen möchte, in die betriebliche Altersversorgung einzuzahlen.

Was bedeutet dies konkret für Betriebsrentner?

Entgegen früherer Ansätze wurden die Beitragssätze für Betriebsrentner nicht unmittelbar gesenkt. Es wird jedoch ab dem 1. Januar 2020 ein Freibetrag in Höhe von 159 Euro gelten. Dies heißt konkret, dass für die ersten 159 Euro der Betriebsrente dann keine Krankenversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden. Erst darüber hinaus gehende Beiträge unterliegen der Beitragspflicht. Bezieht eine Person beispielsweise eine Betriebsrente in Höhe von 200 Euro monatlich, unterliegen zukünftig nur 41 Euro der Beitragspflicht. Es tritt somit effektiv eine deutliche Entlastung der betroffenen Personen ein.

Bislang existierte lediglich eine Freigrenze von 155,75 Euro. Wer eine höhere Betriebsrente bezieht, musste auf die komplette Betriebsrente den vollständigen Beitrag zahlen. Die nun beschlossenen Neuerungen entlasten dagegen alle Betriebsrentner unabhängig von der tatsächlichen Höhe der Betriebsrente.

Die Regelung tritt ab dem 1. Januar 2020 für die Zukunft in Kraft. Eine rückwirkende Geltung ist nicht vorgesehen. Der Freibetrag soll jährlich in etwa mit der durchschnittlichen Lohnentwicklung steigen.

Kostentragung durch die Krankenkassen

Die entstehenden Mindereinnahmen in Höhe von etwa 1,2 Milliarden Euro jährlich sind durch die gesetzlichen Krankenkassen zu tragen. Um eine Überforderung zu vermeiden, sollen die Kosten zunächst schrittweise bis zum Jahr 2024 anteilig aus Reserven aus dem Gesundheitsfonds getragen werden. Eine Gegenfinanzierung aus Steuermitteln ist dagegen momentan nicht vorgesehen.

Von Pascal Lomb, Tel. +49 69 9585-1235
E-Mail: pascal.lomb@pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Bestätigung und Weiterentwicklung des Drei-Stufen-Modells

Der für das Betriebsrentenrecht zuständige 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hält mit seinem Urteil vom 19.03.2019 (Az. 3 AZR 201/17) an seiner ständigen Rechtsprechung fest, wonach Eingriffe in die Höhe von Versorgungsanwartschaften durch ablösende Betriebsvereinbarungen anhand des dreistufigen Prüfungsschemas zu beurteilen sind. Bezüglich der darzulegenden Eingriffsgründe unterscheidet das BAG also weiterhin danach, ob in den erdienten Besitzstand, eine erdiente Dynamik oder in künftige Zuwächse eingegriffen wird.

Sachverhalt

Die Klägerin war die Witwe eines Mitarbeiters, der von 1991 bis zu seinem Tod im Jahr 2013 bei der Beklagten beschäftigt war. Die Parteien streiten über ergänzende Versorgungsansprüche aus einer betrieblichen Witwenrente für den Zeitraum von Oktober 2013 bis Juni 2014. Das Arbeitsverhältnis des verstorbenen Ehemanns ging im Jahr 1994 und in 2003 jeweils im Wege eines Betriebsübergangs über. Im Jahr 2008 ging das Arbeitsverhältnis des verstorbenen Ehemanns infolge einer Umwandlung durch Abspaltung auf die Beklagte über. Die ursprüngliche Versorgungsordnung wurde in 2002 durch eine Betriebs- und in 2004 durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung jeweils abgeändert. Die Witwenrente wird aus dem Besitzstand dreier unterschiedlicher (Gesamt-) Betriebsvereinbarungen geleistet. Die Witwe hielt die Abänderungen für unwirksam und forderte eine entsprechend höhere Hinterbliebenenleistung aus der ursprünglichen Versorgungsordnung.

Entscheidung des BAG

Das BAG hält ausdrücklich an seiner Rechtsprechung zur Prüfung von verschlechternden Eingriffen in Versorgungsanwartschaften anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, präzisiert durch das dreistufige Prüfungsschema, fest. Daher kann in die bis zum Ablösestichtag erdienten Anwartschaften (1. Stufe) nach wie vor nur aufgrund zwingender Gründe eingegriffen werden. Eingriffe in die erdiente Anwartschaftsdynamik (2. Stufe) müssen durch triftige Gründe und noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwachsraten (3. Stufe) durch sachlich-proportionale Gründe gerechtfertigt sein.

Daneben stellt das BAG in dem Urteil erstmals heraus, dass bei der Anwendung des dreistufigen Prüfungsschemas auch berücksichtigt werden kann, ob eine abändernde Regelung durch die Betriebsparteien oder vom Arbeitgeber alleine (z. B. durch Kündigung einer Betriebsvereinbarung ohne Nachwirkung) getroffen wurde.

Zudem entschied das BAG, dass bei mehreren aufeinanderfolgenden Ablösungen von Versorgungsregelungen durch Betriebsvereinbarungen keine abschließende Gesamtwürdigung - bezogen auf die ursprüngliche Versorgungsordnung - vorzunehmen ist. Vielmehr sind die Ablösungen jeweils gesondert zu beurteilen.

Dabei ist die Wirksamkeit jeder Ablösung durch das dreistufige Prüfungsschema nur hinsichtlich der jeweils zuvor geltenden Versorgungsordnung zu bewerten. Sollte die zeitlich frühere Ablösung oder eine von mehreren Ablösungen nach dem Dreistufenschema unwirksam sein, erfolgt die Prüfung der nachfolgenden Ablösung anhand der jeweils ursprünglicheren Fassung der Versorgungsordnung.

Nach Ansicht des BAG war die Revision begründet und führte zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht (LAG). Dieses habe nicht ausreichend geprüft, ob nur ein Eingriff in die noch nicht erdienten Zuwachsraten (3. Stufe) vorlag oder aber auch in die bereits erdiente Dynamik (2. Stufe). Der Eingriff auf der 3. Stufe war für das BAG zudem grundsätzlich nicht hinreichend genug begründet (bezüglich des Vorliegens sachlich-proportionaler Eingriffsgründe), so dass das LAG den Parteien Gelegenheit zu weiterem Sachvortrag geben muss. In diesem Zusammenhang wies das BAG darauf hin, dass auch das Motiv der Generationengerechtigkeit (Stichwort: Vereinheitlichungsinteresse) im Rahmen der Abwägung eines sachlich-proportionalen Grundes bei der Eingriffsprüfung zu berücksichtigen ist. Dies gelte erst recht, wenn bisher unversorgte Mitarbeiter in das Versorgungswerk erstmals einbezogen werden.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das BAG bestätigt mit diesem Urteil seine ständige Rechtsprechung zu dem von ihm entwickelten dreistufigen Prüfungsschema bei Eingriffen in Versorgungsanwartschaften, obwohl seitens der Instanzgerichte Zweifel an dessen Praktikabilität geäußert wurden (vgl. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 08.05.2019 – 10 Sa 44/18).

Angesichts der außerordentlich langen Ausführungen in dem Urteil und den deutlichen Anweisungen an das LAG zur Durchführung der erneuten Eingriffsprüfung ist allerdings erkennbar, dass die Anwendung des Prüfungsschemas in Fällen wie dem vorliegenden ausgesprochen komplex ausfallen kann. Entscheidend neue Einsichten sind dem Urteil gleichwohl nicht zu entnehmen. Zwar weist das BAG darauf hin, dass eine ablösende Regelung unterschiedlich zu bewerten sein kann, je nachdem, ob es sich um eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers oder um eine der Betriebsparteien handelt. Das Gericht äußert sich jedoch nicht dazu, wie eine mit dem Betriebsrat einvernehmlich getroffene Regelung im Vergleich zu einer einseitigen Arbeitgeberentscheidung im Prüfungsschema konkret zu berücksichtigen bzw. zu gewichten ist.

Für Arbeitgeber heißt es auch nach diesem Urteil, dass bei einer Ablösung von Versorgungsregelungen die jeweilige Begründung und deren Umstände eine besondere Beachtung erfordern, die auch bei deren Dokumentation zu berücksichtigen ist.

Von RA Rainer Glaschy, LL.M., Tel.: +49 69 9585-7925

E-Mail: rainer.glaschy@pwc.com

Hinterbliebenenleistung bei Eheschließung vor Vollendung des 62. Lebensjahres

Die Frage, unter welchen Bedingungen eine Hinterbliebenenversorgung eingeschränkt bzw. ausgeschlossen werden kann, tritt überwiegend im Zusammenhang mit Direktzusagen auf und beschäftigt häufig die Gerichte. Zwar hat das BAG (Bundesarbeitsgericht) sich inzwischen mehrfach zu den sogenannten „Späteheklauseln“ geäußert, gleichwohl sind immer noch einige Fragen offen und die Linie des BAG ist nicht unbedingt immer vorhersehbar.

Während das BAG zuletzt zugunsten der hinterbliebenen Klägerin entschieden hatte (Urteil vom 19.02.2019, Az. 3 AZR 150/18; siehe People & Organisation Newsletter Ausgabe 3, Mai 2019), urteilte es in dieser Entscheidung (BAG, Urteil vom 22.01.2019 - 3 AZR 560/17) zugunsten der Arbeitgeberin.

Sachverhalt

Im Jahr 2013 begründete der Kläger mit dem 1943 geborenen und inzwischen verstorbenen Arbeitnehmer der Beklagten eine eingetragene Lebenspartnerschaft. Zu diesem Zeitpunkt war der ehemalige Mitarbeiter der Beklagten bereits 70 Jahre alt, sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten hatte kurz nach Vollendung des 62. Lebensjahres mit Eintritt in den Ruhestand geendet. Seit diesem Zeitpunkt bezog der ehemalige Arbeitnehmer eine betriebliche Altersrente.

Rechtsgrundlage für die Betriebsrente war eine Betriebsvereinbarung (BV). Sie sah unter anderem vor, dass der Mitarbeiter gem. § 7 BV mit Vollendung des 62. Lebensjahres (als Regelaltersgrenze) und mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb eine Altersrente erhält. Unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 BV war auch ein noch früherer Eintritt in den Ruhestand möglich.

Zudem stand der Witwe bzw. dem Witwer eines Mitarbeiters gem. § 10 Abs. 1 BV eine Rente zu, wenn die Ehe vor Vollendung des 62. Lebensjahres geschlossen wurde (§ 10 Abs. 2 BV). Nach dem Tod seines Lebenspartners forderte der Kläger die Zahlung einer betrieblichen Hinterbliebenenrente.

Entscheidung des BAG

Während die Vorinstanzen zu Gunsten des Klägers entschieden, verneinte das BAG einen Anspruch. Es wies zunächst auf die bereits bekannte Tatsache hin, dass eine eingetragene Lebenspartnerschaft behandelt werden müsse, als wäre sie eine Ehe. Andernfalls liege eine unzulässige Diskriminierung vor. Auch wenn die Versorgungszusage nur Witwe oder Witwer als Hinterbliebene erwähnt, fällt ein eingetragener Lebenspartner gleichermaßen in den Kreis der Versorgungsberechtigten.

Allerdings bestehe vorliegend für den Kläger kein Anspruch auf Zahlung einer Hinterbliebenenrente, da die eingetragene Lebenspartnerschaft erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde. Eine sogenannte „Späteheklausel“, wie sie in der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung vereinbart war, sei zwar eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters i. S. d. §§ 1, 3 Abs. 1 S. 1 AGG, sie sei jedoch nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt, wenn sie an die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung anknüpft. Es sei ein legitimes Ziel, dem unternehmerischen Interesse an einer begrenz- und kalkulierbaren Belastung durch die Begrenzung der Leistungspflichten in Versorgungsordnungen Rechnung zu tragen. Es sei daher ebenfalls angemessen, die Späteheklausel an die in der Versorgungsordnung enthaltene feste Altersgrenze anzuknüpfen.

Nicht erforderlich sei es jedoch, dass die zeitliche Begrenzung der Eheschließung an die gesetzliche Regelaltersgrenze anknüpft.

Auch hält das BAG weder einen Verstoß gegen das AGG noch gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 75 BetrVG dadurch für gegeben, dass Betriebsrentner mit Altersrentenbeginn vor dem vollendeten 62. Lebensjahr noch einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung erwerben können, während dies Mitarbeitern, die erst nach der Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand treten und danach heiraten, nicht möglich ist.

Praxishinweise & Auswirkungen

Das BAG knüpft mit der Entscheidung an die bisherige Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Spätehenklauseln an. Entscheidend für ihre Zulässigkeit ist, dass sie an betriebsrentenrechtliche Strukturprinzipien anknüpfen. Das ist stets gegeben, wenn sie auf eine in der Versorgungsordnung enthaltene feste Altersgrenze zur Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung abstellen.

Für Arbeitgeber ist insbesondere die Feststellung des BAG positiv, dass die feste Altersgrenze nicht an das gesetzliche Renteneintrittsalter gekoppelt sein muss und auch eine feste Altersgrenze, die auf die Vollendung des 60. oder eines späteren Lebensjahres abstellt, nicht zwangsläufig dazu führt, dass keine betriebliche Altersversorgung mehr vorliegt.

Von RAin Dr. Vera Hiller, Tel.: +49 211 981-1232

E-Mail: vera.hiller@pwc.com

Eingriff in Versorgungszusage bei Betriebsübergang

Bislang nur als Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts (Nr. 34/19)

Sachverhalt

Dem Kläger war von seiner ursprünglichen Arbeitgeberin, der Ü-AG, eine betriebliche Altersversorgung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung erteilt worden.

Durch Verschmelzung ging der Betrieb 1998 auf eine Rechtsvorgängerin der Beklagten über. Bei dieser existierten zu diesem Zeitpunkt bereits zwei geschlossene Ruhegeldordnungen (RGO I und II) sowie ein nicht geschlossenes Versorgungswerk (BV VO) in Gestalt von Gesamtbetriebsvereinbarungen. Im Jahr 2000 schloss die Betriebserwerberin mit den zuständigen Gewerkschaften einen Tarifvertrag (TV 2000). Dieser enthielt Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung für die ehemaligen Mitarbeiter der ursprünglichen Arbeitgeberin. Gemäß diesen tarifvertraglichen Regelungen sollten die RGO I und II einmalig geöffnet werden. Die übernommenen Arbeitnehmer sollten in diese Versorgungsordnungen so einbezogen werden, als hätten sie ihre gesamte Betriebszugehörigkeit bei der Erwerberin verbracht. Der Tarifvertrag ermächtigte die Betriebsparteien zur Regelung von Einzelheiten. Im Zuge dessen schlossen die Arbeitgeberin und der Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung für die übernommenen Arbeitnehmer (BV Überleitung).

Auf dieser Grundlage erhielt der Kläger zunächst eine monatliche betriebliche Altersrente. Im Juni 2014 teilte die Beklagte dem Kläger sowie einer Vielzahl anderer ehemaliger Mitarbeiter der ursprünglichen Arbeitgeberin mit, dass die Rentenleistungen unzutreffend berechnet worden seien. Ab Juli 2014 zahlte die Beklagte dem Kläger das von ihr neu ermittelte – geringere – Ruhegeld aus. Sie berief sich darauf, dass die ursprünglich beim Veräußerer geltende Versorgungsordnung wirksam abgelöst worden sei.

Der Kläger klagte auf die Rentenleistung in der Höhe, die bis zum Juni 2014 gezahlt worden war. Nachdem die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, hatte er mit der Revision Erfolg. Allerdings hat das BAG den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückverwiesen, damit das LAG die Höhe des Ruhegeldes neu ermittelt.

Entscheidung des BAG

Das BAG erklärte – bislang nur in einer Pressemitteilung –, dass die bei der Erwerberin bestehende BV VO nicht geeignet war, die bei der Veräußerin geltende Versorgungsordnung abzulösen. Da es sich um einen verschlechternden Eingriff handele, müsste sich dieser an den Vorgaben des dreistufigen Prüfungsschemas messen lassen. Diesen Vorgaben halte der Eingriff nicht stand.

Gerechtfertigt sind nach Auffassung des BAG erst die späteren Verschlechterungen, die aus dem TV 2000 resultieren. Die tariflichen Bestimmungen hielten sich im Rahmen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Während sich Betriebsvereinbarungen nach der Rechtsprechung des BAG an dem dreistufigen Prüfungsschema messen lassen müssen, unterliegen Eingriffe durch Tarifverträge nur einer eingeschränkten Überprüfung anhand des Grundsatzes des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit. Diese Grundsätze gelten auch, wenn eine Versorgungsordnung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch eine beim Erwerber bereits geltende Betriebsvereinbarung abgelöst wird.

Nach Ansicht des BAG waren in der BV Überleitung gegenüber dem TV 2000 weitere Verschlechterungen vorgenommen worden, die von dem Tarifvertrag nicht gedeckt waren. Insoweit erklärte es die BV Überleitung wegen des gesetzlich vorgesehenen Tarifvorrangs für teilunwirksam.

Praxishinweise & Auswirkungen

Zwar liegt zu der Entscheidung bislang nur eine Pressemitteilung vor und die Urteilsgründe sind nicht veröffentlicht. Gleichwohl zeigt die Entscheidung, wie wichtig es ist, dass im Rahmen eines Betriebsübergangs auch die Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung berücksichtigt werden. In diesem Kontext wird zudem deutlich, dass bei Eingriffen in Versorgungsanwartschaften durch Betriebsvereinbarung zwingend die Vorgaben des dreistufigen Prüfungsschemas einzuhalten sind. Ist ein Betriebsübergang geplant, sollte daher in jedem Falle geprüft werden, ob es dadurch zu einem verschlechternden Eingriff in die bestehenden Versorgungszusagen kommt. Andernfalls führt dies für den Erwerber zu erheblichen Haftungsrisiken, die sich ggfs. erst mit einem erheblichen zeitlichen Abstand, aber dafür mit hohen Summen, realisieren.

Von RAin Dr. Vera Hiller, Tel.: +49 211 981-1232

E-Mail: vera.hiller@pwc.com

Visa & Immigration

Europäisches Reiseinformations- und Reisegenehmigungssystem (ETIAS)

Bürger von ausgewählten Nicht-EU-Mitgliedsstaaten dürfen zu touristischen oder geschäftlichen Zwecken für 90 Tage innerhalb von 180 Tagen in den Schengenraum einreisen. Um Reisen innerhalb der EU sowie der Schengen-Zone sicherer zu gestalten, hat die EU-Kommission ein neues System vorgestellt – ETIAS.

ETIAS, das elektronische „Europäische Reiseinformations- und Reisegenehmigungssystem“ (European Travel Information and Authorization System) soll ab 2021 einsatzbereit sein und Bürger von Nicht-EU-Mitgliedsstaaten, die visumfrei in die EU-Zone einreisen dürfen, müssen nach Einführung des Systems für die Einreise eine entsprechende ETIAS-Genehmigung vorweisen können. Wer bereits ein Schengen-Visum besitzt, braucht jedoch keine zusätzliche ETIAS-Genehmigung.

Das System unterzieht jeden Antragsteller einem gründlichen Sicherheitscheck. Es soll alle relevanten Daten über die Antragsteller erfassen, verfolgen und aktualisieren, um zu entscheiden, ob es sicher ist, sie in den Schengenraum einreisen zu lassen. Dafür ist es an verschiedene Datenbanken angeschlossen, mit deren Hilfe sich Informationen innerhalb von kürzester Zeit überprüfen lassen. Neben geschäftlichen Zwecken als Reisegrund erlaubt ETIAS die Einreise in den Schengenraum ebenfalls für medizinische Behandlungen oder zwecks Transits.

Zum Erhalt einer entsprechenden Genehmigung muss der Antragsteller im Rahmen eines Online-Verfahrens einen entsprechenden Antrag ausfüllen. Dafür wird nur ein gültiger Reisepass benötigt. Zusätzlich muss eine Bearbeitungsgebühr (geplant sind 7,00 Euro für Personen über 18 Jahre, Anträge unter 18-Jähriger bleiben gebührenfrei) per Lastschrift oder Kreditkarte bezahlt werden. Nach Zahlungseingang startet der ETIAS-Autorisierungsprozess.

Wird aufgrund der in ETIAS eingegebenen Daten kein Risiko ermittelt, wird der Antrag genehmigt. Wird ein Risiko ermittelt, wird das ETIAS-Antragsverfahren manuell durchgeführt. Der manuelle Prozess soll grundsätzlich vier Tage, maximal jedoch zwei Wochen, dauern. Ist ETIAS einmal genehmigt, gilt die Autorisierung für drei Jahre oder bis zum Ablauf des Reisepasses. Welcher Gültigkeitszeitraum gewährt wird, hängt von der Systembewertung der Informationen und des Risikos ab. Erhält der Antragsteller eine Ablehnungsbenachrichtigung, kann er aufgrund des Ablehnungsgrundes Beschwerde einlegen oder den Antrag anpassen, um ihn erneut zu stellen. Ist die ETIAS-Genehmigung bereits erteilt und es stellt sich zu einem späteren Zeitpunkt heraus, dass die Angaben unvollständig oder nicht wahrheitsgemäß eingegeben worden waren, wird sie widerrufen.

Nach Erhalt der ETIAS-Genehmigung ist es notwendig, zuerst in das Land zu reisen, für welches der Antrag gestellt und genehmigt wurde. Nach der Einreise in dieses Land darf der Reisende jedes beliebige Land im Schengenraum innerhalb des 90-Tages-Zeitraumes besuchen, vorausgesetzt, der Reisezweck ist auf Basis des bestehenden Visums erlaubt. Es ist jedoch zu beachten, dass allein der Besitz einer ETIAS-Reisegenehmigung nicht zwingend bedeutet, dass die Einreise in andere EU-Länder garantiert ist. Dies liegt im Ermessen der jeweiligen Grenzbeamten.

Praxishinweise Visa & Immigration – VIDEX für nationale Visa

VIDEX, eine Software der Bundesrepublik Deutschland, mit der bislang nur Antragsformulare für ein Schengen-Visum online ausgefüllt werden konnten, wird nun ebenfalls bei Anträgen auf Arbeitsvisa für Deutschland eingesetzt. In den USA sowie in Indien und China ist es mittels VIDEX nun auch möglich, Antragsformulare für nationale Visa zwecks Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (Visum Typ D) online auszufüllen. In Bangladesch ist dies zumindest nun auch schon für Studenten möglich.

Die Belehrung nach § 54 Abs. 2 Nr. 8 i. V. m. § 53 AufenthG ist in dem Onlineantrag enthalten und muss nicht nochmals vorgelegt werden.

Die persönliche Vorsprache beim zuständigen Deutschen Generalkonsulat bzw. bei der zuständigen Deutschen Botschaft wird durch Ausfüllen des Onlineantrages jedoch nicht ersetzt. Nach der Eingabe aller Datenfelder ist zu beachten, dass die Daten nicht nur gesichert werden, sondern zugleich ein Barcode generiert wird, der bei der persönlichen Vorsprache vorgelegt werden muss.

Durch die Einführung von VIDEX für nationale Visa können zumindest schon einmal Antragsteller in den o. g. Ländern profitieren. Es bleibt also abzuwarten, welche Konsulate und Botschaften nachziehen und ebenfalls eine Online-Eingabe des Visumantrags ermöglichen.

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 Nicole Eggert, Tel.: +49 40 6378-1092

E-Mail: DE_visa_immigration@pwc.com

Pflicht zur Abmeldung bei Auslandsaufenthalten

Nach § 17 Abs. 2 Bundesmeldegesetz (BMG) muss innerhalb von zwei Wochen nach dem Auszug aus einer Wohnung und wenn keine neue Wohnung im Inland bezogen wird, eine Abmeldung bei der Meldebehörde erfolgen.

Grundsätzlich muss jede Person ihren deutschen Wohnsitz abmelden, wenn sie ins Ausland zieht. Problematisch sind häufig allerdings die Fälle, in denen nur ein geringer Zeitraum im Ausland verbracht wird und der deutsche Wohnsitz beibehalten werden soll. In solchen Fällen muss geklärt werden, ob tatsächlich ein Auszug oder nur eine vorübergehende Abwesenheit vorliegt. Die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Bundesmeldegesetzes (BMGVwV) unterscheidet nämlich zwischen einem Auszug (= Abmeldung erforderlich) und einer vorübergehenden Abwesenheit (= Abmeldung nicht erforderlich).

Auszug bedeutet das tatsächliche, endgültige Verlassen einer Wohnung. Kein Auszug, sondern lediglich eine vorübergehende Unterbrechung der Benutzung einer Wohnung liegt vor, wenn die Absicht und die tatsächliche Möglichkeit bestehen, die Benutzung der Wohnung fortzusetzen. Von einem Auszug ist in der Regel auszugehen, wenn

- aus der Wohnung zur Benutzung erforderliche Einrichtungsgenstände entfernt werden oder
- die voraussichtliche Abwesenheit länger als ein Jahr ist.

Folglich muss sich zwingend abmelden, wer länger als ein Jahr ins Ausland zieht oder aus seinem deutschen Wohnsitz trotz Beibehaltens zur Benutzung erforderliche Einrichtungsgenstände entfernt. Die Abmeldung hat innerhalb von zwei Wochen nach dem Auszug bei der zuständigen Meldebehörde zu erfolgen und ist frühestens eine Woche vor Auszug möglich.

Soll der bestehende deutsche Wohnsitz während des Auslandsaufenthaltes untervermietet werden, sollte die Anwendbarkeit der vorstehenden Ausnahmeregelung mit der örtlich zuständigen Meldebehörde geklärt werden, da die deutschen Meldebehörden im Falle einer Untervermietung unterschiedliche Ansichten hinsichtlich der Anwendbarkeit der Ausnahmeregelung vertreten.

Praxishinweise Visa & Immigration zum Thema Praktikum:

Einem Bürger eines Nicht-EU-Mitgliedsstaates ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gestattet, sofern dies im Aufenthaltsgesetz bestimmt ist oder sein Aufenthaltstitel die Ausübung der Erwerbstätigkeit ausdrücklich erlaubt. Grundsätzlich gilt ein Praktikum als Erwerbstätigkeit. Folgende Praktika gelten jedoch nicht als Erwerbstätigkeit, sofern ihre Dauer 90 Tage in einem Zeitraum von zwölf Monaten nicht überschreitet:

1. Praktika, die von der Bundesagentur für Arbeit als Ferienbeschäftigung vermittelt wurden;
2. Praktika, die während eines Aufenthaltes zum Zweck der schulischen Ausbildung oder des Studiums, das vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung ist oder zur Erreichung des Ausbildungszieles nachweislich erforderlich ist, absolviert werden;
3. Praktika im Rahmen eines von der EU oder der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit finanziell geförderten Programms (wie z. B. Leonardo da Vinci, Sokrates, Tempus);
4. Praktika im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms von Verbänden, öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischen Organisationen an Studierende oder Absolventen ausländischer Hochschulen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit;
5. Regierungspraktika, die aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der EU oder internationaler zwischenstaatlicher Organisationen finanziert werden;
6. Fachpraktika während eines Studiums an einer ausländischen Hochschule, das nach dem vierten Semester studienfachbezogen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit ausgeübt wird.

Staatsangehörige, die für Besuchsreisen nach Deutschland ein Visum benötigen, brauchen grundsätzlich auch für die Ableistung eines Praktikums ein Visum und müssen dieses bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung vor ihrer Einreise beantragen.

Staatsangehörige, die für Besuchsreisen nach Deutschland kein Visum benötigen, brauchen für die vorgenannten Praktika nur ein Visum, wenn die Praktikumsdauer den Zeitraum von 90 Tagen überschreitet.

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 Nicole Eggert, Tel.: +49 40 / 6378-1092

E-Mail: DE_visa_immigration@pwc.com

Arbeitsrecht

Neue BAG-Rechtsprechung zur Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Das BAG hat eine im Grundsatz für alle kirchlichen, aber auch kirchennahen Arbeitgeber wichtige Entscheidung getroffen, die in ihren Arbeitsverträgen standardmäßig auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen verweisen. Das Urteil kann erhebliche Auswirkungen auf die Praxis haben, wenn mittels Bezugnahme Klausel auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen, hier konkret: die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO), verwiesen wird.

Ausweislich der bislang lediglich vorliegenden Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 36/19 zu dem Urteil vom 30.10.2019 (6 AZR 564/18) gibt es eine „gute“, aber auch eine „schlechte“ Nachricht. Die gute Nachricht zuerst: Das BAG bestätigt zunächst die Regel, dass arbeitsvertraglich vorgesehene Inbezugnahmen von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen grundsätzlich eine rechtswirksame Integration der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung in das jeweilige Arbeitsverhältnis bewirken. Die Inhalte der kirchlichen Arbeitsregelung werden also durch die Bezugnahme Bestandteil der jeweiligen Arbeitsverhältnisse. Der Arbeitnehmer konnte die geltend gemachten Ansprüche auf Nachzahlung von Vergütung daher nicht mit Erfolg durchsetzen, da die Ansprüche im entschiedenen Fall wegen der wirksam einbezogenen Ausschlussfrist der KAVO bereits verfallen waren.

Allerdings führte das BAG sodann aus, dass der Arbeitnehmer u. U. einen – wertgleichen – Schadensersatzanspruch wegen Verstoßes gegen die Vorgaben des Nachweisgesetzes gegen den Arbeitgeber haben könnte! Eine Ausschlussfrist stellt eine „wesentliche Arbeitsbedingung“ i. S. v. § 2 Abs.1 S. 1 NachwG dar, auch wenn diese in der Aufzählung des § 2 Abs.1 S. 2 NachwG nicht aufgeführt ist. Als solche müsse diese in der in § 2 Abs.1 NachwG vorgesehenen Form (elektronische Form ausgeschlossen! vgl. § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG) nachgewiesen werden, also dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin in Form einer unterzeichneten schriftlichen Niederschrift ausgehändigt werden.

Dies gilt nach § 3 S. 1 NachwG auch für die – spätere – Änderung solcher wesentlichen Arbeitsbedingungen. Arbeitsvertragsbedingungswerke wie die weit verbreiteten Arbeitsvertragsbedingungen bzw. -richtlinien stellen zwar „ähnliche Regelungen“ i. S. d. § 3 Abs.2 S. 2 NachwG dar, so dass das Nachweiserfordernis des Satz 1 bei der Änderung von solchen Arbeitsvertragswerken nicht gilt. Aber: Bei dem unterbliebenen formgerechten Nachweis des Arbeitsvertragsbedingungswerks bei der Einstellung handelt es sich nicht um eine „Änderung“ in diesem Sinne so das BAG.

Unterbleibt der formgerechte Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen, wie z. B. einer Ausschlussfrist, so kommt ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers in Betracht, wenn aufgrund der Ausschlussfrist an und für sich begründete Ansprüche verfallen sind.

Praxishinweis:

Diese Entscheidung und die zu ihrer Begründung herangezogenen rechtlichen Erwägungen sind u. E. nicht nur für unmittelbar kirchliche Arbeitgeber, sondern auch für den Kirchen nahestehende Arbeitgeber relevant, die auf kirchliche Arbeitsbedingungen Bezug nehmen. Alle Arbeitsvertragsbedingungen bzw. -richtlinien beinhalten regelmäßig Ausschlussfristen, so dass sich bei allen diese Regelwerke anwendenden Arbeitgebern die vom BAG behandelte und entschiedene Fragestellung nach möglichen Schadensersatzansprüchen der Arbeitnehmer bei verfallenen Ansprüchen stellen kann. Auch wenn diese Inbezugnahme der Arbeitsvertragsbedingungen grundsätzlich unproblematisch rechtswirksam ist und gesichert zum Erlöschen verspätet geltend gemachter Ansprüche führt, muss nun gesagt werden, dass hier – je nach Sachverhalt – noch ein erhebliches Risiko bestehen kann. Wenn die Arbeitsvertragsbedingungen bzw. -richtlinien und damit u. a. auch die dort enthaltenen Ausschlussfristen nicht gemäß den Vorgaben des Nachweisgesetzes zugänglich gemacht wurden, steht ein entsprechender Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber im Raum. Es sollte daher überprüft werden, ob die zur Anwendung gelangenden Arbeitsvertragsbedingungen bzw. -richtlinien jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin unter Beachtung der Vorgaben des Nachweisgesetzes zugänglich gemacht worden sind. Dabei ist zu beachten, dass eine „Zugänglichmachung“ per Email oder durch Einstellen ins Intranet wegen § 2 Abs. 1 S. 3 NachwG unzureichend ist. Sollte es am formgerechten Nachweis fehlen, wird empfohlen dies – nachweislich – zeitnah nachzuholen, um dieses Risiko auszuschließen. Hierbei unterstützen wir Sie gerne.

Von RA Dr. Oliver Lücke, Tel.: +49 89 / 5790-5649
E-Mail: oliver.luecke@pwc.com

Scheinselbstständigkeit – Rahmenverträge

Rahmenverträge sind bei Freelancern beliebt, regeln sie doch ganz allgemein die grundsätzliche Ausgestaltung der Geschäftsbeziehung zwischen selbstständig Tätigem und Auftraggeber. Aber taugen sie auch als Abgrenzungsmerkmal? Ja, meint erfreulicherweise das Bundesarbeitsgericht (BAG) und hält sie sogar für „typisch“, sofern bestimmte Vorgaben eingehalten werden.

Allgemeine Rechtsgrundsätze und der neue § 611a BGB

Ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Rechtsverhältnis eines selbstständig Tätigen vorliegt, richtet sich nach dem Grad der persönlichen Abhängigkeit, in dem sich der Verpflichtete befindet. Hierzu hat die Rechtsprechung in Anlehnung an § 84 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 HGB Rechtsgrundsätze entwickelt, die sich seit April 2017 (endlich) auch in dem neuen § 611a BGB widerspiegeln. Im Wesentlichen geht es dabei um die Frage weisungsgebundener fremdbestimmter Arbeit. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Maßgeblich ist eine Gesamtwürdigung aller Umstände. Dabei muss der wirkliche Geschäftsinhalt ermittelt werden, der sich aus der getroffenen Vereinbarung und der tatsächlichen Durchführung ergibt. Widersprechen sich allerdings Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgeblich. Mit anderen Worten: Letztlich kommt es auf die gelebte Praxis an – egal, was im Vertrag steht!

Das Urteil des BAG vom 21. Mai 2019 – 9 AZR 117/17

Es ist natürlich nicht das erste Urteil des BAG zu der Frage der Abgrenzung von sog. Freelancern. Mit seiner jüngsten Entscheidung stellt es nun den Rahmenvertrag in den Vordergrund:

Um was geht es? Der Kläger, der seit einigen Jahren von der Beklagten als Übersetzer beschäftigt wurde, wehrt sich gegen die Kündigung seines Vertragsverhältnisses und beruft sich hierzu auf den Bestand eines angeblichen Arbeitsverhältnisses. Der zuletzt zwischen den Parteien geschlossene, als „Honorarvertrag“ überschriebene, Vertrag war als Rahmenvertrag konzipiert und legte somit nur die Rahmenbedingungen für die einzelnen Übersetzungsaufträge fest. Der Beklagten wurde durch den Vertrag zwar ein Konkretisierungsrecht hinsichtlich der einzelnen Aufträge eingeräumt, Weisungen durfte sie jedoch nicht erteilen. Außerdem sah der Honorarvertrag eine Vergütung nach Stunden vor, wobei die zeitliche und örtliche Bestimmung der Arbeitsleistung in der Verantwortung des Klägers lag. Zur Erbringung der Tätigkeit nutzte der Kläger die Räumlichkeiten und einen Computer der Beklagten.

In gewohnter Manier hat das BAG zur Beurteilung des Vertragsverhältnisses sowohl die vertragliche Ausgestaltung als auch die gelebte Praxis berücksichtigt.

Im Hinblick auf die Vertragsgestaltung hat das BAG mit seiner Entscheidung erstmals ausdrücklich klargestellt, dass Rahmenverträge, die die geschuldete Leistung nicht im Einzelnen explizit festlegen, nicht per se auf ein Weisungsrecht des Vertragspartners schließen lassen. Gerade das Recht der selbstständigen Leistungserbringung kenne solche, nur die grundsätzliche Ausgestaltung regelnde, Rahmenverträge. Bereits in der Vergangenheit hat das BAG solche Verträge mehrfach als Verträge mit Selbstständigen gewertet (z. B. Urteil BAG vom 21.11.2017 – 9 AZR 117/17).

Entscheidend für die Abgrenzung sei, ob der Vertragspartner künftige Einzelverträge auch ablehnen könne. Sofern er frei über die Annahme der Einzelverträge entscheiden, der andere Vertragspartner die Leistung also nicht einseitig und verbindlich festlegen könne, spreche dies für eine selbstständige Tätigkeit. Etwas Anderes gelte nur dann, wenn der Vertragspartner zur Annahme von Einzelverträgen verpflichtet sei. Dies sei wiederum ein Indiz für ein Arbeitsverhältnis, da es dem Vertragspartner das für Arbeitsverträge typische Weisungsrecht einräume.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg aufgehoben und zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen.

Fazit

Das jüngste Urteil des BAG stellt zweifelsfrei klar, dass Rahmenverträge typisch für Vertragsverhältnisse mit Selbstständigen sind. Für die unternehmerische Praxis bedeutet dies, dass Rahmenverträge mit Freelancern bei überlegter Vertragsgestaltung empfehlenswert sind. Um den Freelancer-Einsatz so rechtssicher wie möglich zu regeln, sollten Unternehmen insbesondere darauf achten, die Entscheidungsgewalt über die Annahme von Aufträgen stets dem Freelancer zu überlassen. Doch dies genügt nicht: Diese Freiheit muss vor allem auch gelebt werden, denn hierauf kommt es maßgeblich an. Im Ergebnis handelt es sich also um ein weiteres Indiz, das im Rahmen der Gesamtwürdigung zu Gunsten der selbstständigen Tätigkeit gehen kann.

Das BAG hat allerdings in seinem Urteil nochmal klargestellt, dass im Streitfall – sofern eine eindeutige Zuordnung des Vertragstypus nicht möglich ist – die Entscheidung der Vertragsparteien, d. h. die Bezeichnung des Vertrags, zu berücksichtigen ist. Auch hierauf kommt es also an!

Von RAin Silvia Kast, Tel.: +49 30 2636-4583
E-Mail: silvia.kast@pwc.com

Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigung

Das BAG hat mit Urteil vom 12.06.2019 - 7 AZR 548/17 zur Frage des Bestandes eines Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG bei einer sachgrundlosen Befristung Stellung genommen. Entscheidend ist hiernach nicht, dass ein Arbeitsverhältnis in Vollzug gesetzt wurde. Vielmehr entsteht ein Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt, zu dem die wechselseitigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten begründet werden sollen, also im Regelfall mit dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbeginn. Daher steht § 14 Abs 2 S. 2 TzBfG der Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund nicht entgegen, wenn die Laufzeit eines von den Vertragsparteien zuvor geschlossenen Arbeitsvertrages noch nicht begonnen hat. Eine Vertragsverlängerung ist nach § 14 Abs. 2 S. 1 nur dann zulässig, wenn dem Ausgangsvertrag, um dessen Verlängerung es geht, das Verbot des § 14 Abs 2 S. 2 TzBfG nicht entgegensteht.

Sachverhalt

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Parteien schlossen am 22./28.05.2014 für den Zeitraum 01.10.2014 bis 30.09.2015 ein befristetes Arbeitsverhältnis. Bevor dieses in Vollzug gesetzt wurde, schlossen die Parteien am 01.08.2014 einen Änderungsvertrag. Demnach wurde das Arbeitsverhältnis rückwirkend ab dem 14.07.2014 befristet bis zum 13.07.2015 vereinbart. Mit Änderungsvertrag vom 13.03.2015 vereinbarten die Parteien eine Verlängerung bis zum 31.01.2016. Mit der am 09.02.2016 eingegangenen Klage wird die Unwirksamkeit der Befristung zum 31.01.2016 geltend gemacht. Der Kläger verweist insoweit darauf, dass mit dem Vertragsschluss vom 22./28.05.2014 bereits vor dem 01.08.2014 ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG bestanden habe. Die Beklagte trägt vor, dass wegen der fehlenden Invollzugsetzung des Arbeitsvertrages vom 22./28.05.2014 keine Vorbeschäftigung bestanden habe.

Entscheidungsgründe

Das ArbG und LAG haben die Klage abgewiesen mit der Begründung, dass das Vorbeschäftigungsverbot nur greife, wenn die Parteien zuvor tatsächlich gearbeitet hätten. Dies sei vorliegend bei Arbeitsbeginn aufgrund der zweiten aber zeitlich früheren Vereinbarung vom 01.08.2014 gerade nicht der Fall gewesen. Diese Würdigung hält vor dem BAG nicht stand, so dass die Revision zur Aufhebung und Zurückverweisung führte. Zur Begründung verweist das BAG darauf, dass es für das Vorbeschäftigungsverbot nicht darauf ankommt, ob ein Arbeitsverhältnis tatsächlich in Vollzug gesetzt wurde und ob die Parteien tatsächlich zusammengearbeitet hätten. Entscheidend sei, ob ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies ergibt sich laut BAG daraus, dass § 14 TzBfG an den Bestand des Arbeitsverhältnisses, nicht aber an die Beschäftigung anknüpft. Ebenso verbiete § 14 Abs. 2 S. 2 nicht die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung, wenn die Laufzeit eines von den Vertragsparteien zuvor geschlossenen Arbeitsvertrages noch nicht begonnen hat. Dies wird sowohl mit dem Wortlaut der Bestimmung als auch mit dem Zweck der Verhinderung von Kettenbefristungen bei Neueinstellungen begründet.

Praxishinweise

Die Entscheidung stellt klar, dass die Frage der Vorbeschäftigung bei sachgrundlosen Befristungen wesentlich ist und die sachgrundlose Befristung als der Ausnahmefall angesehen werden muss. Der Regelfall ist das unbefristete Beschäftigungsverhältnis, das der sozialen Sicherung und der Altersversorgung von Arbeitnehmern dient. Das sachgrundlos befristete Beschäftigungsverhältnis ist hiervon eine Ausnahme. Dem Arbeitgeber soll eine Möglichkeit gegeben werden, flexibel auf eine unsichere und schwankende Auftragslage mit Neueinstellungen zu reagieren aber gleichzeitig soll dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Bewährung für ein Dauerarbeitsverhältnis eingeräumt werden.

Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung ist in diesem Lichte als doppelte Ausnahme zu sehen, da der Regelfall das unbefristete Dauerarbeitsverhältnis Ziel der Regelungen ist und bestimmte Sachgründe zu einer Befristung führen können und eine interessengerechte Abwägung dokumentieren. Die Entscheidung zeigt erneut, dass insbesondere die Gefahr von Kettenbefristungen in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten gebannt werden soll und reiht sich so auch in die Entscheidung des BAG vom 17.04.2019 - 7 AZR 323/17 ein. Hier wurde bei der Beurteilung, ob eine Vorbeschäftigung "sehr lang" zurückliegt, "ganz anders" geartet oder "von kurzer Dauer" war, auf die Unzumutbarkeit des Verbotes der sachgrundlosen Befristung abgestellt und eine Dauer von 15 Jahren zu einem früheren Arbeitsverhältnis als kein sehr langer Zeitraum gewertet.

Von RA Hansjörg Eger, Tel.: +49 711 25034-5212
E-Mail: hansjoerg.eger@pwc.com

Lohnsteuer

Unbelegte Brötchen sind kein Frühstück

In einem Urteil vom 3. Juli 2019 (Az.: VI R 36/17) hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass es sich bei unbelegten Brötchen nebst Heißgetränk, die zum sofortigen Verzehr im Betrieb vom Arbeitgeber angeboten werden, nicht um ein Frühstück, sondern um eine nicht steuerbare Aufmerksamkeit handelt.

Speisen und Getränke, die ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern zur Verfügung stellt, sind in aller Regel als Sachbezug mit dem um übliche Preisabschläge verminderten üblichen Endpreis lohnsteuerlich zu erfassen. Für arbeitstägliche Mahlzeiten ist nach den Bestimmungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) eine Bewertung mit dem jeweiligen amtlichen Sachbezugswert vorzunehmen. Aufmerksamkeiten und Bewirtungen anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes qualifizieren demgegenüber nicht als Arbeitslohn.

Streitfall

Die Klägerin bestellte arbeitstäglich eine bestimmte Anzahl unterschiedlicher Brötchen und Stullen. Diese unbelegten Backwaren standen in der Kantine den gesamten Tag zum unentgeltlichen Verzehr durch Mitarbeiter und Kunden bzw. Gäste der Klägerin zur Verfügung. In der Kantine befand sich weiterhin ein Automat, an dem sich die vorgenannten Personen mit Heißgetränken bedienen konnten. Vormittags wurde den Arbeitnehmern eine halbstündige bezahlte Pause gewährt, die sie zur Kommunikation, Kontaktpflege und einer schnellen, abteilungsübergreifenden Problemlösung nutzen sollten. Während dieser Zeit wurde der Großteil der zur Verfügung gestellten Backwaren verzehrt.

Die Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat die Ansicht, dass es sich bei den überlassenen Backwaren und der Möglichkeit, sich mit einem Heißgetränk zu bedienen, um ein Frühstück handelt, das mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten und pauschal nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG lohnzuversteuern sei.

Nach erfolglosem Einspruch gab das Finanzgericht der Klägerin in erster Instanz statt.

Entscheidung

Der BFH wies die vom beklagten Finanzamt eingelegte Revision als unbegründet zurück. In der Urteilsbegründung führt der Lohnsteuer-Senat aus, dass die kostenlose Verpflegung zwar einen Vorteil darstelle. Dieser sei jedoch keine Gegenleistung für die von den Arbeitnehmern erbrachten Arbeitsleistungen. Dafür spreche insbesondere, dass die Backwaren und Heißgetränke zum sofortigen Verzehr im Betrieb allen Arbeitnehmern bereitgestellt wurden. Weiterhin war entscheidungserheblich, dass der Verzehr grundsätzlich nicht in der Pause, sondern während der Arbeitszeit stattfand.

Mithin verfolge der klagende Arbeitgeber keine Entlohnungsabsicht, sondern – so die weitere Begründung des BFH – wollte mit dem Angebot vielmehr einen Beitrag für die Schaffung günstiger Arbeitsbedingungen leisten. Aus diesen Überlegungen heraus habe der BFH auch schon in anderen Fällen die unentgeltliche Abgabe von Getränken an Arbeitnehmer zum Verbrauch im Betrieb als nicht steuerbare Aufmerksamkeit angesehen. Auch die Finanzverwaltung folge in R 19.6 Abs. 2 S. 1 LStR dieser Ansicht.

Solange es sich also um die Zuwendung von Vorteilen in geringem Ausmaß handele, hält der BFH auch weiterhin am Vorliegen nicht steuerbarer Aufmerksamkeiten fest.

Abschließend stellt der BFH klar, dass es sich auch nicht um eine Mahlzeit i. S. d. SvEV handele, die nach § 8 Abs. 2 S. 6 EStG mit dem jeweiligen amtlichen Sachbezugswert zu bewerten ist. Denn nach der Verkehrsauffassung müsse für die Annahme eines Frühstücks jedenfalls ein Aufstrich oder ein Belag zu den Backwaren hinzutreten.

Fazit

Die Entscheidung des BFH ist zu begrüßen. Denn mit der pragmatischen Klarstellung, dass unbelegte Backwaren – gleich welcher Art – zusammen mit einem Heißgetränk noch keine steuerlich zu erfassenden Mahlzeiten darstellen, wird letztlich ein Beitrag zum Abbau von Bürokratie geleistet.

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 17. Oktober 2019 (Az.: I ZR 44/19) betreffend die Ladenöffnungszeiten am Sonntag entschieden, dass auch unbelegte Backwaren als „zubereitete Speisen“ zu werten seien. Darin ist jedoch wohl kaum ein Verstoß gegen das Postulat der Einheit der Rechtsordnung zu sehen. Denn das Bundesverfassungsgericht hat schon in mit Beschluss vom 26. März 1969 (1 BvR 512/66) entschieden, dass „es (...) von der Verfassung her nicht geboten [sei], dass die Finanzgerichte unter dem Gesichtspunkt der Einheit der Rechtsordnung (...) die zur Anwendung kommenden Begriffe (...) stets und ausschließlich nach ihrem bürgerlichrechtlichen Gehalt auslegen.“

Von RA Gero Björn Dollmeier, Tel.: +49 30 2636-5639

E-Mail: gero.bjoern.dollmeier@pwc.com

Lohnsteuerpauschalierung bei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers

Mit Urteil vom 1. August 2019 (Az.: VI R 32/18) hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass ohnehin geschuldeter Arbeitslohn der Lohn sei, den der Arbeitgeber verwendungsfrei und ohne eine bestimmte Zweckbindung erbringe. Dementsprechend liege zusätzlicher Arbeitslohn vor, wenn dieser verwendungs- bzw. zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werde. Unter Änderung der bisherigen Rechtsprechung komme es nunmehr für das Zusätzlichkeitserfordernis nicht mehr darauf an, ob der Arbeitnehmer auf den zusätzlichen Lohn einen arbeitsrechtlichen Anspruch habe.

Das Einkommensteuergesetz enthält zahlreiche Begünstigungen, die entweder eine Pauschalierung der Lohnsteuer oder die Steuerfreiheit der jeweiligen Leistung davon abhängig machen, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Nach der bisherigen Rechtsprechung (Urteile vom 19. September 2012, Az.: VI R 54/11 und VI R 55/11) galten als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen nur solche, auf die der Arbeitnehmer keinen zivilrechtlichen Anspruch hatte. Diese Auffassung gibt der BFH mit dem Besprechungsurteil auf.

Sachverhalt

Der klagende Arbeitgeber schloss mit einigen seiner Arbeitnehmer eine Vereinbarung, nach der in einem ersten Schritt der Bruttolohn um einen bestimmten Betrag herabgesetzt wurde. Weiterhin wurde vereinbart, dass der Bruttolohn vor Herabsetzung als sog. „Schattengehalt“ für zukünftige Gehaltsanpassungen, Abfindungsansprüche für die Zukunft fortgeschrieben wird. In einem weiteren Schritt vereinbarte der Kläger mit einigen Arbeitnehmern, die Zahlung eines Zuschusses zu den Aufwendungen für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und mit anderen Arbeitnehmern einen pauschalen Zuschuss für die Internetnutzung. In den Vereinbarungen wurde weiter ausgeführt, dass diese zusätzlichen Leistungen nicht unter den Freiwilligkeitsvorbehalt fielen. In 2014 wurde mit den jeweiligen Arbeitnehmern, die sich an dem Modell beteiligten, eine Freiwilligkeitsvereinbarung geschlossen, wonach die Zuschüsse ab dem 1. Januar 2014 freiwillig gewährt würden und keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers begründeten.

Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat der Prüfer die Auffassung, dass es sich bei der Neugestaltung der Arbeitsverträge um eine steuerschädliche Gehaltsumwandlung handele. Somit sei die Pauschalversteuerung für die geleisteten Zuschüsse zu den Fahrtkosten bzw. zur Internetnutzung nicht möglich, denn es fehle an zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers.

Nach erfolglosem Einspruchs- und Klageverfahren rügte der Kläger mit seiner Revision die Verletzung materiellen Rechts und beantragte die Aufhebung des Lohnsteuernachforderungsbescheids.

Entscheidung

Nach Ansicht des BFH war die Revision des Klägers begründet.

Die in der Rechtssache VI R 32/18 strittige Frage, ob es sich bei den Zuschüssen um zusätzliche Leistungen des Klägers handelte wurde nach der bisherigen Rechtsprechung des BFH allein danach entschieden, dass geprüft wurde, worauf der Arbeitnehmer einen Anspruch hatte. Denn als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn wurden nur solche Leistungen qualifiziert, auf die der Arbeitnehmer keinen arbeitsrechtlichen Anspruch hatte.

Diese Rechtsauffassung gibt der BFH mit der aktuellen Entscheidung auf.

In der Urteilsbegründung führt der Lohnsteuersenat aus, dass der ohnehin geschuldete Arbeitslohn der Lohn sei, der verwendungsfrei vom Arbeitgeber gewährt werde. Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn seien somit Lohnbestandteile, die der Arbeitgeber verwendungs- bzw. zweckgebunden leiste. Somit komme es bei der Prüfung, ob Begünstigungsnormen wie z. B. § 3 Nr. 33 EStG oder § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG, die das Zusätzlichkeitskriterium voraussetzen, nicht mehr darauf an, ob der Arbeitnehmer auf die fragliche Leistung einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat oder nicht.

Das Zusätzlichkeiterfordernis sei auf den Zeitpunkt der Lohnzahlung zu beziehen. Dementsprechend sei ein arbeitsvertraglich vereinbarter Lohnformenwechsel nicht schädlich im Sinne der begünstigenden Vorschriften. Wenn demnach Arbeitgeber und Arbeitnehmer den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für künftige Lohnzahlungszeiträume arbeitsrechtlich wirksam herabsetzen, könne der Arbeitgeber diese Minderung durch verwendungsgebundene Zusatzleistungen steuerbegünstigt ausgleichen.

In der weiteren Urteilsbegründung führt der BFH aus, dass der Sinn und Zweck der mit dem Zusatzerfordernis versehenen Begünstigungsnormen einerseits in der Verfahrensvereinfachung und andererseits in der Förderung der verwendungsbezogenen Zwecke zu sehen sei.

Auch die Intention des Gesetzgebers, eine Umwandlung von Arbeitslohn in steuerbegünstigte Zusatzleistungen zu verhindern, schließe die Anerkennung eines Lohnformwechsels nicht aus. Denn anderenfalls könnten die begünstigten Leistungen entweder nur von Beginn des jeweiligen Arbeitsverhältnisses an oder im Rahmen von Gehaltserhöhungen in Anspruch genommen werden. Für eine solche Interpretation sieht der BFH jedoch keinen Raum. Gerade aus der Begründung zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Elektromobilität (BTDrucks 18/5864 S. 1) sei nach Ansicht des BFH erkennbar, dass die mit der steuerlichen Begünstigung verfolgte Zielsetzung keinesfalls allein durch neue Anstellungsverträge oder durch Gehaltserhöhungen erreicht werden könne.

Als steuerschädlich qualifiziert der Lohnsteuersenat jedoch Gestaltungen, bei denen im Wege der Anrechnung oder Verrechnung auf einen unverändert bestehenden Lohnanspruch Leistungen gewährt werden. Denn in solchen Fällen werde nicht zusätzlich, sondern ersatzweise anstelle des vereinbarten Arbeitslohns geleistet.

Weil der Kläger im Streitfall mit den jeweiligen Arbeitnehmern den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn arbeitsrechtlich wirksam herabgesetzt und im Gegenzug die Zahlung von Fahrtkostenzuschüssen und Zuschüssen zur Internetnutzung vereinbart hatte, erkannte der BFH nicht auf eine steuerschädliche Gehaltsumwandlung. Dies auch vor dem Hintergrund, dass in den ergänzenden Vereinbarungen nicht vorgesehen war, dass der Kläger bei Wegfall einer Zusatzleistung den zuvor reduzierten Lohnbetrag durch eine Gehaltserhöhung auszugleichen hatte.

Fazit

Mit der Änderung der Rechtsmeinung erweitert der BFH den Anwendungsbereich der gesetzlich vorgesehenen Begünstigungsnormen zur Gewährung von lohnsteuerfreien oder pauschal zu besteuern den Leistungen. Wesentlich dabei ist, dass die Gewährung in Form eines Lohnformenwechsels erfolgt. Das bedeutet, dass die begünstigten Leistungen nicht durch Anrechnung auf oder durch Verrechnung mit dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Vielmehr muss zunächst eine arbeitsrechtlich wirksame Herabsetzung des verwendungsfreien – mithin dem ohnehin geschuldeten – Arbeitslohn vereinbart werden.

Weil die Finanzverwaltung – gestützt auf die alte Rechtsmeinung des BFH – eine abweichende Auffassung vertritt, bleibt mit Spannung abzuwarten, wie sie auf das neue Urteil reagieren wird.

Von StB Manfred Karges, Tel.: +49 211 981-7110

E-Mail: manfred.karges@pwc.com

Reward & Benefits

PwC Vorstands- und Geschäftsführervergütung im Mittelstand (privater und öffentlicher Sektor)

Stichworte: Executive Pay, Vorstandsvergütung, Geschäftsführungsvergütung, Mittelstand, Öffentlicher Sektor

PwC hat in den letzten 12 Monaten zwei Studien zur Vergütung des Vorstands und der Geschäftsführung durchgeführt. Die erste Studie hat im Umfeld des kommunalen Sektors, die zweite im Umfeld des privaten Mittelstands stattgefunden. Unsere harmonisierte Datenauswertung beider Studien umfasst die Vorstands- und Geschäftsführungsvergütung von fast 900 Teilnehmern

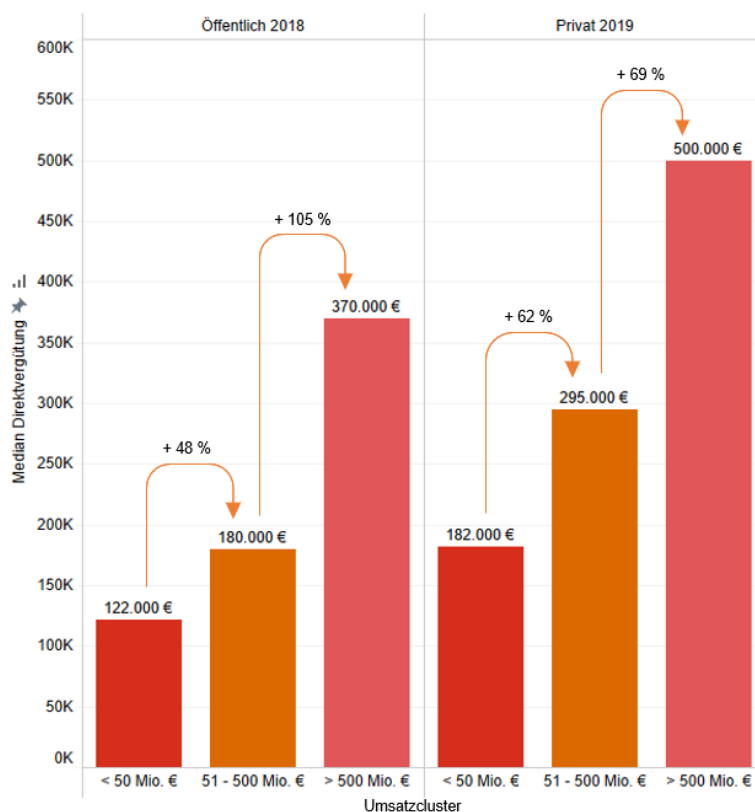
Die wesentlichen Erkenntnisse auf Basis der Daten:

- Unternehmensgröße ist der stärkster Einflussfaktor auf die Höhe der Direktvergütung;
- Die Vergütung der Position des Vorsitzes ist im Mittelstand deutlich niedriger als in den großen börsennotierten Unternehmen;
- Vorstandsmitglieder von AGs werden besser vergütet als Mitglieder von GmbH-Geschäftsführungen;
- Topmanager kommunaler Unternehmen sind deutlich geringer vergütet als ihre Pendants im Privatsektor;
- Leichte Unterschiede in den zwei wesentlichen Nebenleistungen zwischen den Sektoren;
- Der Anteil weiblicher Studienteilnehmer generell gering, aber im öffentlichen Sektor doppelt so hoch wie im privatwirtschaftlichen Sektor.

Vergütung von Vorständen und Geschäftsführern hängt stark vom Unternehmensumsatz ab

Je größer das Unternehmen, desto höher die Direktvergütung (Summe aus Grundvergütung und variabler Vergütung). Diese steigt in der Privatwirtschaft zum nächsthöheren Umsatzcluster deutlich um jeweils mehr als 60 Prozent. Konkret bedeutet das: Im Median verdienen Vorstände und Geschäftsführer kleiner Unternehmen mit bis zu 50 Millionen Euro Jahresumsatz 182.000 Euro. Bei einem Jahresumsatz zwischen 50 und 500 Millionen Euro erhöht sich die Vergütung auf 295.000 Euro. Große Unternehmen mit mehr als einer halben Milliarde Euro Jahresumsatz zahlen ihren Vorständen bzw. Geschäftsführern 500.000 Euro. Dabei gibt es noch einmal deutliche Unterschiede zwischen den Vergütungshöhen zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor.

Bild: Direktvergütung von Geschäftsführern im öffentlichen und privaten Sektor nach Umsatzclustern



Vorstands- und Geschäftsführungsvorsitzende verdienen auch im Mittelstand mehr

Vorstände und Geschäftsführungen im privatwirtschaftlichen Mittelstand erhalten über alle Größencluster im Median einen Aufschlag von gut 20 Prozent für die Position des Vorsitzes. Vorstandsvorsitzende im mittleren Umsatzcluster erhalten – mit im Median 450.000 Euro – sogar 25 Prozent mehr als die weiteren Vorstandsmitglieder. Interessant ist hier auch der Vergleich unserer Mittelstandsstudien mit der Studie zur Vorstandsvergütung von börsennotierten Unternehmen. Während der Vorsitzende im Mittelstand nur 20 bis 25 Prozent mehr verdient als weitere Vorstände oder Geschäftsführer, erhält ein Vorsitz im Dax einen Aufschlag von 50 bis 100 Prozent.

Vorstände hängen GmbH-Geschäftsführer im Mittelstand finanziell ab

Neben der Umsatzgröße beeinflusst auch die Rechtsform der Unternehmen die Vergütungshöhe: Vorstandsmitglieder einer AG im nicht börsennotierten Mittelstand erhalten je nach Größencluster im Median eine um etwa 25 Prozent höhere Direktvergütung als Geschäftsführungsmitglieder einer vergleichbar großen GmbH. Im mittleren Größencluster liegt die Vergütung von Vorstandsmitgliedern im Median fast 100.000 Euro und damit sogar über 35 Prozent höher (bei 360.000 Euro) als bei den befragten Geschäftsführungsmitgliedern.

Im öffentlichen Sektor liegen Vergütungen von Vorsitzenden und weiteren Mitgliedern deutlich näher beieinander

Im öffentlichen Sektor werden Vorsitzende von Geschäftsführungen (überwiegend von GmbHs geprägt) des mittleren Umsatzclusters im Median mit rund 178.500 Euro vergütet – und damit nur 5 Prozent höher als die weiteren Geschäftsführungsmitglieder. Betrachtet man den Vergütungsunterschied über alle Umsatzcluster hinweg, beträgt der Aufschlag etwa 7 Prozent. Die Analyse der Vergütungen zwischen Vorstandsvorsitzenden und weiteren Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften (Anteil im Datensatz gering) im kommunalen Bereich ergibt einen Unterschied in den Vergütungshöhen von etwa 20 Prozent.

Variable Vergütung trennt den privaten Mittelstand deutlich vom öffentlichen Sektor

Während der deutsche Mittelstand in der Top-Management-Vergütung auf variable Vergütung setzt (80 Prozent der Unternehmen nutzen einen Bonus oder einen Long-Term Incentive Plan), setzt der öffentliche Sektor noch mehr auf die reine Fix-Vergütung (nur 30 Prozent haben ein variables Element).

Der variable Anteil an der Vergütung in den Topmanagement-Etagen liegt in der Privatwirtschaft bei ca. 25 Prozent (Median) der Direktvergütung. Mit steigender Unternehmensgröße wächst auch hier der Anteil deutlich. Neben der geringen Verbreitung der variablen Vergütung in kommunalen Unternehmen ist auch der Anteil an der Direktvergütung mit ca. 10 Prozent gering.

In den wesentlichen Nebenleistungen nähern sich der öffentliche und der private Sektor an

Zusätzlich zur Direktvergütung erhalten die Mitglieder der befragten Vorstände und Geschäftsführungen zwei wesentliche Nebenleistungen: Die betriebliche Altersversorgung (bAV) und den Firmenwagen. Auf letzteres haben neun von zehn der Umfrageteilnehmer in der Privatwirtschaft einen Anspruch. 71 Prozent können einen Wagen der oberen Mittelklasse wählen (z. B. 5er BMW, Mercedes E-Klasse, Audi A6 oder SUV-Äquivalent), rund 14 Prozent nutzen einen Oberklasse-Firmenwagen. Im öffentlichen Sektor haben 85 Prozent der Studienteilnehmer einen Anspruch auf einen Firmenwagen, wobei dort etwa jeweils die Hälfte der Begünstigten einen Mittelklassewagen und die andere Hälfte ein Modell der oberen Mittelklasse fährt. Oberklassewagen wurden kaum genannt.

Die bAV ist im öffentlichen Sektor etwas stärker vertreten

Noch knapp die Hälfte der Befragten privatwirtschaftlicher Unternehmen gab an, auch Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV) zu haben. Rund drei Viertel der Befragten erhalten dabei eine beitragsorientierte Zusage. Nur 17 Prozent erhalten noch eine leistungsorientierte Zusage. Im kommunalen Sektor ist der Anteil mit 70 Prozent für eine bAV signifikant höher. Aber auch hier bekommen nur noch 23 Prozent eine leistungsorientierte Zusage. Unabhängig vom Sektor werden Neuverträge heute in der Regel nur noch in Form einer beitragsorientierten Form abgeschlossen.

Frauen sind weiterhin kaum vertreten

Nur 5 Prozent der für diese Vergütungsstudie befragten Personen aus privatrechtlichen Unternehmen sind weiblich. In der Analyse der kommunalen Unternehmen sind es 10 Prozent.

Der Link zu unserer Website mit den verschiedenen kostenfreien PwC Vergütungsstudien lautet: www.pwc.de/verguetungsstudie

Für Vorstandsvergütungsinformationen von börsennotierten Unternehmen in Deutschland empfiehlt sich ebenfalls der Besuch dieser Webseite. Dort finden Sie neben den PDF-Versionen unserer Mittelstandsstudie auch eine dynamische Online-Analyse mit der Vorstandsvergütung der Unternehmen aus Dax, MDax, SDax, TecDax mit individuellen Filtermöglichkeiten.

Bei Fragen oder Anregungen wenden Sie sich gerne direkt an:

Von Axel Schütte, Tel.: +49 171 2039903

E-Mail: axel.schuette@pwc.com

HR Assurance & Compliance Services

Kurzarbeit

Im Rahmen einer ganzheitlichen Betreuung bieten wir unseren Mandanten vor dem Hintergrund von Kurzarbeit Unterstützung bei den Themen Prozessoptimierung, Prozesskostenanalyse, Business Process Outsourcing für Payroll sowie Aufbau und Sicherstellung des internen Kontrollsystems an.

Angesichts der Tatsache einer schwächelnden Konjunktur in diversen Industriezweigen, insbesondere in der Automobilindustrie und einem damit einhergehenden Rückgang der Auftragslage, sind Unternehmen zunehmend gezwungen, Kurzarbeit anzumelden. In diesem Zusammenhang sehen sich diese Unternehmen damit konfrontiert, etwaige Prozesse zu optimieren, Business Process Outsourcing für Payroll in Erwägung zu ziehen oder das interne Kontrollsystem aufzubauen und/oder sicherzustellen.

Unsere Mandanten können in diesem Fall vor der Herausforderung stehen, an dieser Stelle das für sie richtige und passende Konzept zu finden. Wir können hierbei praxiserprobte und effiziente Lösungsansätze bereitstellen und auf fundiertes Fachwissen zurückgreifen.

In Bezug auf das Thema Kurzarbeit unterstützen wir Unternehmen im Kontext des Payroll Business Process Outsourcing dabei, die Personalverwaltung und -abrechnung an spezialisierte externe Dienstleister auszulagern, um so langfristig die Kosten im Personalwesen zu reduzieren und die Prozesse und Services zu verbessern.

Hierbei übernehmen wir für unsere Mandanten diverse Schritte: Von der Aufnahme der Anforderungen, der Analyse und Dokumentation der HR-Systeme und Prozesse bis hin zur Entwicklung der Sourcing Strategie, der Auswahl des Providers, der Begleitung der Datenmigration sowie des Aufbaus eines Aktivitäten-Splits und die Dienstleistungssteuerung/Governance.

Zudem profitiert das Unternehmen im Rahmen der Prozessoptimierung von einer erhöhten Transparenz und Effizienz. An diesem Punkt übernehmen wir die Aufnahme und Analyse der Ist-Prozesse und der Systemlandschaft, würdigen die bisher vom Mandanten in diesem Zusammenhang stehenden erstellten Dokumentationen und zeigen Optimierungsmöglichkeiten auf, indem wir zum Beispiel einen Maßnahmenkatalog zur Umsetzung bereitstellen. Im Rahmen der Prozessoptimierung unterstützen wir unsere Mandanten auch bei der Analyse und der Kostenstrukturen innerhalb der Prozesse und der Identifikation von Fehlleistungskosten. In diesem Zusammenhang übernehmen wir auch die Ausarbeitung und Implementierung von Controllinginstrumenten (Prozess-KPIs).

Auch im Hinblick auf unsere Services rund um das interne Kontrollsystem können sich Unternehmen auf unsere Erfahrung bzgl. der Effizienz der betrieblichen Abläufe und des Reportings sowie einzuhaltender Compliance Kriterien stützen. Die Komponenten, die im Zusammenhang mit dem internen Kontrollsystem stehen und mit denen wir unsere Mandanten unterstützen, umfassen demnach das Kontrollumfeld, die Risikobewertung, die Kontrollaktivitäten, die Information & Kommunikation sowie die Überwachung.

Unser Team verfügt über eine umfassende Vielfalt von Best-Practice-Lösungen und branchenübergreifende Expertise, um auf dieser Grundlage eine solide Unterstützung für Ihr Unternehmen bieten zu können.

Von Stephan Weber, Tel.: +49 711 25034-1750

E-Mail: stephan.weber@pwc.com

und

Michaela Wagner, Tel.: +49 69 9585-3151

E-Mail: michaela.wagner@pwc.com

Löschkonzepte

Data Deletion Concept - Implementierung von Löschkonzepten

Der Startschuss für die Anwendbarkeit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) liegt schon fast eineinhalb Jahre zurück. Doch was ist seitdem passiert? Einige Unternehmen haben erste Anforderungen umgesetzt – beispielsweise in Form der Erstellung von Verfahrensverzeichnissen oder der Einsatz von Datenschutzbeauftragten. Diese Maßnahmen decken allerdings nur einen Teil der umzusetzenden Anforderungen auf dem Weg zu einer umfassenden DSGVO bzw. Konformität ab DSGVO.

Ein zentrales Thema, welches Unternehmen noch immer vor große Herausforderungen stellt, ist die rechtskonforme Löschung personenbezogener Datenbestände aus den Systemen. Die Komplexität der Thematik ergibt sich hierbei nicht nur aus der eigentlichen Löschung der Daten aus dem System, welches das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bei Entfall des Datenerhebungszwecks vorschreibt. Je nach nationaler Rechtslage sind Unternehmen angehalten, bestimmte personenbezogene Daten (bspw. wenn diese Rechnungslegungsrelevanz haben) für einen bestimmten Zeitraum aufzubewahren. Unternehmen stehen hier im Spannungsfeld zwischen der Umsetzung der DSGVO-Anforderungen und der Einhaltung z. B. des Wirtschafts- und Steuerrechts des jeweiligen Landes.

Überwunden werden kann diese Komplexität nur durch die Konzeptionierung und Implementierung von fundierten prozessualen und technischen Löschkonzepten, welche alle rechtlichen Anforderungen würdigen und einbeziehen. Besonders die HR-Abteilungen von Unternehmen sehen sich vor dieser Herausforderung: Sie speichern und verarbeiten im Normalfall die größte Anzahl personenbezogener Daten und stehen damit auch im besonderen Fokus der europaweit eingesetzten DSGVO Prüfer.

Wie kann PwC helfen?

Unser interdisziplinäres HR Assurance & Compliance Services Team setzt sich sowohl aus HR-Prozess- und IT-Experten als auch aus zertifizierten Datenschützern zusammen, die auf die komplexe Thematik der Konzeptionierung und technische Implementierung von Löschkonzepten im HR-Bereich spezialisiert sind. Mithilfe eines eigenentwickelten „Data Privacy“ Framework, das sich generisch auf HR-Prozesse und HR IT-Systeme anwenden lässt, unterstützen wir Unternehmen bei einer fundierten und nachhaltigen Umsetzung der DSGVO Anforderungen im Personalbereich.

Unsere bewährte Methodologie setzt auf einen holistischen Ansatz – von der IST-Analyse über die Entwicklung einer Umsetzungsstrategie bis zur technischen Implementierung der Maßnahmen und Löschkonzepte:

- Wir identifizieren relevante HR-Systeme und HR-Prozesse und Länder im Scope.
- Wir binden alle relevanten Stakeholder von Anfang an ein und definieren Verantwortlichkeiten.
- Wir betrachten die aktuell geführte interne Datenschutzdiskussion und setzen auf bereits geleisteten Vorarbeiten/Dokumentationen auf.
- Wir designen und konzeptionieren sowohl Grobkonzepte (Löschkonzept) als auch technische Feinkonzepte (technisches Löschkonzept).
- Wir designen standardisierte Löschrprozesse und Prozesskontrollen in Unternehmen und implementieren diese in die unternehmensweite Prozesslandschaft. Dadurch werden eine fortlaufende DSGVO-konforme Löschung und das entsprechende Monitoring dieser sichergestellt.
- Wir kennen die technischen Fallstricke bei der Implementierung von Löschkonzepten und bringen unser Knowhow von Beginn an mit ein.
- Unsere HR IT-Experten implementieren Löschkonzepte in allen marktführenden HR IT-Systemen: sowohl in cloudbasierten Lösungen wie SuccessFactors und Workday, als auch in on premise Lösungen wie bspw. SAP HCM über den SAP Information Lifecycle Manager (ILM).

Wir möchten auch Sie beim Aufbau einer datenschutzkonformen HR Prozess- und HR IT-Landschaft unterstützen und freuen uns jederzeit über Ihre Fragen und Anmerkungen!

Von Stephan Weber, Tel.: +49 711 25034-1750

E-Mail: stephan.weber@pwc.com

und

Verena Werner, +49 89 5790-5414

E-Mail: verena.werner@pwc.com

Veranstaltungen

Internal Audit Roadshow

Interne Revision und Forensik

24. Januar 2020, Stuttgart

7. Februar 2020, Frankfurt am Main

Dienstagmorgen, 6:05 Uhr – Sie werden vom Telefon geweckt. Ein Kollege, der vor Kurzem als Führungskraft ins Unternehmen eingestiegen ist, berichtet Ihnen von offenbar erheblichen Unregelmäßigkeiten in der Beschaffung und im Rechnungswesen. Er verdächtigt mehrere Personen, sich auf Kosten des Unternehmens zu bereichern. Bleiben Sie trotzdem entspannt und trinken noch einen Kaffee, weil Sie wissen, was zu tun ist?

Wir laden Sie herzlich zu unserem Round Table „Interne Revision und Forensik“ ein, der im Dezember 2019 sowie im Januar und Februar 2020 an vier PwC-Standorten stattfindet.

Auf unserer Veranstaltung vermitteln wir Ihnen unsere Erfahrungen aus der Praxis und gehen dabei unter anderem auf die Zulässigkeit interner Ermittlungen durch die Interne Revision, die Einbindung von Datenschutz und Betriebsrat, zu beachtende Schnittstellen zu anderen Funktionsbereichen, den Umfang der Kooperation mit Behörden sowie die Einbindung von Forensik Spezialisten ein.

Im Anschluss an die Vorträge von Unternehmens- und PwC-Experten haben Sie die Gelegenheit, mit den Referenten und anderen Teilnehmern ins Gespräch zu kommen.

Anmeldung: <https://www.pwc-events.com/tms/frontend/index.cfm?l=5004&modus=>

PwC Talk

People & Organisation - Der rechtssichere Einsatz von Freelancern

11. Dezember 2019, Berlin

Der Einsatz von Freelancern ist für viele Unternehmen mittlerweile unerlässlich und der Anteil der freien Mitarbeiter wird in der Zukunft weiter zunehmen. Diese Art der Beschäftigung bringt jedoch auch einige Herausforderungen mit sich, nicht zuletzt, weil häufig Unsicherheiten in Bezug auf die Rechtssicherheit der Arbeitsverhältnisse bestehen.

Wir laden Sie herzlich zu unserer Veranstaltung „People & Organisation – Der rechtssichere Einsatz von Freelancern“ ein, die im November und Dezember 2019 an mehreren PwC-Standorten stattfindet. Bei unserer Veranstaltung möchten wir Ihnen rechtssichere Prozesse vorstellen und die wichtigsten sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen sowie lohn- und umsatzsteuerlichen Aspekte der Beschäftigung von Freelancern erläutern. Darüber hinaus stellen wir Ihnen neben unserer eigens entwickelten App, die dabei hilft, künftige Einsätze zu bewerten und zu gestalten, auch Möglichkeiten vor, wie Ihre Personalprozesse weiter vereinfacht und automatisiert werden können.

Anmeldung: <https://www.pwc-events.com/pandoroadshow>

Seminar

Endabrechnungen nach EEG/KWKG: Herausforderungen für Energieunternehmen

28. Januar 2020, Stuttgart

29. Januar 2020, Nürnberg

30. Januar 2020, Berlin

Auch wenn der Gesetzgeber der Energiebranche dieses Jahr nach aktuellem Stand eine kleine „Verschnaufpause“ zu gönnen scheint, haben alle Beteiligten sicher noch die teilweise sehr kurzfristig umzusetzenden Neuerungen des letzten Jahres in Erinnerung – insbesondere hinsichtlich der Regelungen des Energiesammelgesetzes. Darüber hinaus rückt das Auslaufen der ersten EEG-Förderungen mit großen Schritten näher, was ebenfalls für viele Marktakteure Veränderungen und Fragen aufwirft, aber auch Chancen mit sich bringt.

Wir laden Sie herzlich zu unserem Seminar „Endabrechnungen nach EEG/KWKG: Herausforderungen für Energieunternehmen“ ein, das im Januar 2020 bundesweit an vier Standorten stattfindet.

Alle weiteren Informationen zur Roadshow entnehmen Sie bitte der Anmeldeseite.

Wir würden uns freuen, Sie auf einer unserer Veranstaltungen begrüßen zu dürfen.

Anmeldung: <https://www.pwc-events.com/EEG-KWKG>

Weitere Veranstaltungen

Informationen zu o. g. und weiteren Veranstaltungen finden Sie auch im PwC-Veranstaltungskalender: <https://www.pwc.de/de/veranstaltungen.html>

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 2636-5363

sabine.ziesecke@pwc.com

Düsseldorf

Petra Raspels

Tel.: +49 211 981-7680

petra.raspels@pwc.com

München

Matthias Schmitt

Tel.: +49 89 5790-6308

matthias.schmitt@pwc.com

Frankfurt am Main

Aline Kapp

Tel.: +49 69 9585-6469

aline.kapp@pwc.com

Hamburg

Manuela Vickermann

Tel.: +49 40 6378-2396

manuela.vickermann@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux

Tel.: +49 711 25034-3450

therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Betriebliche Altersversorgung

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 981-4776

E-Mail: arne.ferbeck@pwc.com

Visa & Immigration

Dr. jur. Nicole Elert

Tel.: +49 151 12228930

E-Mail: nicole.elert@pwc.com

Arbeitsrecht

Dr. jur. Nicole Elert

Tel.: +49 151 12228930

E-Mail: nicole.elert@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 981-4776

E-Mail: arne.ferbeck@pwc.com

HR Assurance & Compliance Service

Stephan Weber

Tel.: +49 151 147 11 918
E-Mail: stephan.weber@pwc.com

Michaela Wagner

Tel.: +49 151 6752 69 565
E-Mail: michaela.wagner@pwc.com

Verena Werner

Tel.: +49 170 109 4034
E-Mail: verena.werner@pwc.com

Lohnsteuer

Manfred Karges

Tel.: +49 211 981-7110
E-Mail: manfred.karges@pwc.com

Reward & Benefits

Axel Schütte

Tel.: +49 69 9585-3791
E-Mail: axel.schuette@pwc.com

Redaktion

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

Valerie du Plooy

Tel.: +49 30 2636-4175
valerie.du.plooy@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. Wir übernehmen keine Verantwortung für Inhalte von externen Dritten.

© Dezember 2019 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.