



## Inhalt

<b>Lohnsteuer</b> .....	2
COVID-19: BMF-Schreiben vom 9. April 2020; IV C 4 - S 2223/19/10003 – Steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für von der Corona-Krise Betroffene; Steuerbefreiung für Arbeitslohnspenden – Auswirkungen auf sonstige Gehaltsverzichts-/Stundungsmodelle.....	2
Bewertungsabschlag von einem Drittel gem. § 8 Abs. 2 S. 12 EStG bei unentgeltlicher oder verbilligter Wohnraumüberlassung an den Arbeitnehmer - gleichzeitige Anwendbarkeit der Steuerfreiheit von 1.000 Euro monatlich für die Zweitwohnung bei doppelter Haushaltsführung .....	4
<b>Arbeitsrecht</b> .....	8
Anhörung mehrerer örtlicher Betriebsräte zur Einstellung bei Personalverantwortung für Arbeitnehmer verschiedener Standorte .....	8
<b>Betriebliche Altersvorsorge</b> .....	10
Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers – Schadensersatz.....	10
<b>HR Assurance &amp; Compliance Services</b> .....	12
Digitale Personalakte .....	12
Interim Payroll .....	14
<b>Visa &amp; Immigration</b> .....	15
Neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ab dem 01.03.2020 - Wichtig: Fristgerechte Mitteilung über vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses beachten .....	15
<b>Über uns</b> .....	16
Ihre Ansprechpartner .....	16
Ihre Fachansprechpartner .....	16
Redaktion .....	17
<b>Bestellung und Abbestellung</b> .....	18

---

## Lohnsteuer

### COVID-19: BMF-Schreiben vom 9. April 2020; IV C 4 - S 2223/19/10003 – Steuerliche Maßnahmen zur Förderung der Hilfe für von der Corona-Krise Betroffene; Steuerbefreiung für Arbeitslohnspenden – Auswirkungen auf sonstige Gehaltsverzichts-/Stundungsmodelle

#### ***Steuerfreiheit von Arbeitslohnspenden – Spenden durch Gehaltsverzicht bleiben bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz***

Die Bewältigung der Corona-Krise stellt eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Das Bundesfinanzministerium hat deshalb mit BMF-Schreiben vom 9. April 2020 Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung des gesamtgesellschaftlichen Engagements bei der Hilfe der von der Corona-Krise Betroffenen beschlossen.

Die vom Bundesfinanzministerium veröffentlichten Maßnahmen umfassen neben Ausführungen zu Spenden sowie den hiermit im Zusammenhang stehenden Zuwendungsnachweisen auch Ausführungen betreffend Spendenaktionen, Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen und deren Behandlung beim Zuwendenden sowie dem jeweiligen Zuwendungsempfänger.

Von lohnsteuerlicher Relevanz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind insbesondere die Ausführungen zur sog. Arbeitslohnspende (Tz. V des o. g. BMF-Schreibens). Dabei verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns zugunsten der Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto. Die Arbeitslohnspende kann unter bestimmten Voraussetzungen bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz bleiben.

Diese Fallkonstellation musste das BMF mit Blick auf das lohnsteuerliche Zuflussprinzip (§ 11 Abs. 1 S. 1, § 38 Abs. 2 S. 2 EStG) tatsächlich regeln. Lohnzufluss tritt mit Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht ein. Verzichtet der Arbeitnehmer nämlich auf Arbeitslohn bei gleichzeitiger Festlegung, wie der Betrag verwendet werden soll (sog. Lohnverwendungsabrede), tritt wirtschaftliche Verfügungsmacht und damit Lohnzufluss ein. Dies hätte die individuelle Lohnversteuerung in Höhe des Verzichtsbetrages auf Ebene des verzichtenden Arbeitnehmers zur Folge.

Um in diesen Zeiten die Spendenbereitschaft der Arbeitnehmer steuerlich zu flankieren, lässt das o. g. BMF-Schreiben aus Billigkeits- und Vereinfachungsgründen zu, dass keine zum Lohnzufluss führende Lohnverwendungsabrede vorliegt, wenn die Arbeitslohnspende folgende Voraussetzungen erfüllt:

- der Verzicht des Arbeitnehmers betrifft die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder Teile eines angesammelten Wertguthabens,
- der Verzicht des Arbeitnehmers ist auf künftig fällig werdenden Arbeitslohn gerichtet,
- der Verzicht des Arbeitnehmers erfolgt zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung i.S.d. § 10d Abs. 1 S. 2 EStG zur Hilfe für von der Corona-Krise Betroffene,
- der Arbeitgeber erfüllt die Verwendungsaufgabe und dokumentiert dies,
- der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Lohnkonto aufgezeichnet, es genügt die schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers auf den Gehaltsverzicht mit Verwendungsaufgabe, die zum Lohnkonto zu nehmen ist, und
- die Arbeitslohnspende muss in der Zeit vom 1. März 2020 bis längstens zum 31. Dezember 2020 durchgeführt werden.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers anzugeben. Gleichzeitig darf der Arbeitnehmer die Arbeitslohnspende nicht im Rahmen der persönlichen Einkommensteuerveranlagung angeben.

Hinweis: Die o. g. Grundsätze gelten entsprechend auch für Aufsichtsratsvergütungen (Tz. VI des o. g. BMF-Schreibens).

### **Auswirkungen auf sonstige Gehaltsverzichts-/Stundungsmodelle**

Liegt keine Arbeitslohnspende im Sinne der Ziffer I. vor, hat der Arbeitgeber die für Gehaltsverzichts-/Stundungsmodelle relevanten Grundsätze zum Lohnzufluss weiterhin zu beachten. Der Arbeitgeber muss die konkrete Vereinbarung und Abwicklung im Blick haben:

Der Arbeitgeber muss beurteilen, ob es sich etwa um einen echten (=bedingungslosen) Gehaltsverzicht oder vielmehr um einen Gehaltsverzicht mit Verwendungsaufgabe handelt.

Ggf. liegt gar kein (endgültiger) Gehaltsverzicht vor, sondern eine Stundungsabrede, bei der die Auszahlung des Arbeitslohns auf einen späteren Zeitpunkt hinausgeschoben werden soll.

All diese Konstellationen sind im Hinblick auf die Frage, ob/wann Lohnzufluss eintritt, zu würdigen, weil sie zu unterschiedlichen, ggf. unerwünschten Ergebnissen führen können.

### **Welche Folgen ergeben sich für Arbeitgeber?**

Die Arbeitslohnspende führt bei rechtzeitiger Verzichtserklärung zu einer Reduzierung der Steuerlast beim Arbeitnehmer. Gleichzeitig obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht zur korrekten Abführung der Spende auf das Spendenkonto der spendenempfangsberechtigten Einrichtung und zur Dokumentation und Aufzeichnung der Arbeitslohnspende im Lohnkonto.

Liegt keine Arbeitslohnspende vor, hat der Arbeitgeber die für Gehaltsverzichts-/Stundungsmodelle relevanten Grundsätze zum Lohnzufluss weiterhin in vollem Umfang zu beachten.

### **Unsere Möglichkeiten für Sie**

Wir unterstützen Sie bei der steuerrechtlichen Beurteilung und Umsetzbarkeit von Arbeitslohnspenden und sonstigen Gehaltsverzichts-/Stundungsmodellen mit Blick auf den Ansatz von Arbeitslohn.

Schauen Sie bei uns vorbei: <https://www.pwc.de/de/steuern/digital-services-tax-and-legal.html> oder sprechen Sie uns an.

Von Stefan Sperandio

## **Bewertungsabschlag von einem Drittel gem. § 8 Abs. 2 S. 12 EStG bei unentgeltlicher oder verbilligter Wohnraumüberlassung an den Arbeitnehmer - gleichzeitige Anwendbarkeit der Steuerfreiheit von 1.000 Euro monatlich für die Zweitwohnung bei doppelter Haushaltsführung**

### **Einführung**

Mit dem „Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ (JStG 2019) ist bei der unentgeltlichen oder verbilligten Wohnraumüberlassung an Arbeitnehmer für Lohnsteueranmeldungszeiträume ab Januar 2020 die neue Vorschrift des § 8 Abs. 2 S. 12 EStG zu beachten. Danach gilt:

*„Der Ansatz eines Sachbezugs für eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung unterbleibt, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts und dieser nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter ohne umlagefähige Kosten im Sinne der Verordnung über die Aufstellung von Betriebskosten beträgt.“*

Bis dahin galt die Vorschrift des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG, wonach die Bewertung von verbilligter oder unentgeltlicher Wohnraumüberlassung mit dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort erfolgte.

### **Neue Rechtsgrundlage**

Die unentgeltliche oder verbilligte Wohnraumüberlassung durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer stellt regelmäßig einen steuerpflichtigen Sachbezug dar (§ 19 Abs. 1 i.V.m. § 8 Abs. 2 EStG)

Als ortsüblicher Mietwert ist die Kaltmiete zuzüglich der nach der Betriebskostenverordnung (BetrKV) umlagefähigen Kosten anzusetzen, die für eine nach Baujahr, Art,

Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage vergleichbare Wohnung üblich ist (Vergleichsmiete). Ortsüblicher Mietwert ist auch der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen zuzüglich der nach der BetrKV umlagefähigen Kosten, die konkret auf die überlassene Wohnung entfallen.

Das Anknüpfen an den Mietspiegel in hochpreisigen Ballungsgebieten führt bei der Bewertung von Mietvorteilen verstärkt zu zusätzlichen Steuerbelastungen für den Arbeitnehmer. Ziel der Neuregelung des § 8 Absatz 2 Satz 12 EStG ist es, mögliche Steuerbelastungen bei der Bewertung von Mietvorteilen abzumildern. Dies geschieht dadurch, dass bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Sachbezugs aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ein Bewertungsabschlag von einem Drittel vom ortsüblichen Mietwert erfolgt (§ 8 Abs. 2 S. 12 EStG). Der Bewertungsabschlag wirkt wie ein Freibetrag, denn die nach Anwendung des Bewertungsabschlags ermittelte Vergleichsmiete ist Bemessungsgrundlage für die Bewertung der Mietvorteile. Das vom Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Entgelt für die Wohnung (tatsächlich erhobene Miete plus tatsächlich abgerechnete Nebenkosten) ist auf die Vergleichsmiete anzurechnen.

Der Bewertungsabschlag kommt nicht zur Anwendung, wenn die ortsübliche Kaltmiete – ohne die nach der Betriebskostenverordnung umlagefähigen Kosten – mehr als 25 € je qm beträgt. Nach der Gesetzesbegründung dient diese feste Mietobergrenze u. a. der Vermeidung der steuerbegünstigten Vermietung von Luxuswohnungen.

Hinweis: Ab 2020 ist die 44-Euro-Freigrenze bei der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum nicht anzuwenden, wenn der Bewertungsabschlag von einem Drittel vorzunehmen ist. Dann geht die Bewertung nach § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG vor.

### **Beispiel**

Der Arbeitnehmer A bekommt von seinem Arbeitgeber B eine vergünstigte Wohnung zur Nutzung überlassen. Für Januar 2020 kann er die 120 qm Wohnung für 700,00 € monatlich zuzüglich 420,00 € Nebenkosten, beziehen. Der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels beträgt 14,00 € je qm (also nicht mehr als 25 € je qm).

Monatlicher Mietwert 120 qm x 14,00 € je qm = 1.680,00 € zuzüglich umlagefähige Nebenkosten in Höhe von 420,00 € ergibt insgesamt 2.100,00 € abzüglich 1/3 Bewertungsabschlag (=700 €) ergibt eine Bemessungsgrundlage von 1.400 € abzüglich der Zuzahlung des Mitarbeiters von 1.120,00 € (=700,00 € + 420,00 €) ergibt einen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil von 280,00 €.

### **Fragestellung 1**

Es stellt sich die Frage, ob dann, wenn der Arbeitnehmer Mietvertragspartei ist, noch eine Wohnraumüberlassung an den Arbeitnehmer i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 12 EStG denkbar ist.

Unstreitig ist, dass der 1/3-Bewertungsabschlag nur dann Anwendung finden kann, wenn es sich bei der Wohnraumgestaltung um einen Sachbezug handelt. Dafür spricht allein schon der Wortlaut der Regelung des § 8 Abs. 2 S. 12 EStG („Der Ansatz eines Sachbezugs ... unterbleibt ...“) und dessen Verortung in § 8 Abs. 2 EStG der Bewertungsvorschrift für Sachbezüge generell.

Unstreitig ist nach der Gesetzesbegründung weiterhin auch, dass der 1/3-Bewertungsabschlag nicht nur dann gilt, wenn der Arbeitgeber Eigentümer der Wohnung ist. Die Vorschrift gilt auch auf vom Arbeitgeber angemietete Wohnungen, die dem Arbeitnehmer zur Nutzung überlassen werden.

Was aber ist, wenn nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die Wohnung anmietet. Auch diese Fallkonstellation ist in der Praxis durchaus häufig vorzufinden. Gilt dann der 1/3-Bewertungsabschlag nicht?

Wir meinen, dass eine vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung auch dann vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer anmietet. Dies sollte insbesondere dann der Fall sein können, wenn entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer über die Wohnraumüberlassung und die Mietzinszahlung getroffen sind. Auch Sinn und Zweck der Regelung, die Steuerbelastung des Arbeitnehmers abzumildern, stehen dem nicht entgegen.

### **Fragestellung 2**

Es stellt sich weiterhin die Frage, ob die Regelung des § 8 Abs. 2 S. 12 EStG auch im Rahmen der steuerfreien Überlassung einer Zweitwohnung bei doppelter Haushaltsführung von bis 1.000 Euro monatlich Anwendung finden kann.

Unseres Erachtens ist dies zu bejahen: Der Gesetzeswortlaut wie auch der o. g. Sinn und Zweck der Regelung schränken die Anwendung des 1/3-Bewertungsabschlages nicht auf bestimmten Wohnraum ein. Auch gesetzessystematisch ist diese Lösung geboten, da die Frage der Bewertung eines Vorteils (hier: § 8 Abs. 2 S. 12 EStG) zuerst zu beantworten ist, und erst danach die Frage, ob der Vorteil steuerfrei ist (hier: § 3 Nr. 16 EStG für die doppelte Haushaltsführung).

Wie die Finanzverwaltung dies Fragestellungen 1 und 2 beurteilt, lässt sich nicht vorhersehen. Das erwartete BMF-Schreiben zur Neuregelung des § 8 Abs. 1 S. 2, 3 EStG, das die offizielle Meinung der Finanzverwaltung zur zweckgebundenen Geldleistung oder nachträglichen Kostenerstattung kundtut, ist noch nicht veröffentlicht. Auch ist vorstellbar, dass die Finanzverwaltung vortragen möchte, dass der 1/3-Bewertungsabschlag i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 12 EStG bei einer doppelten Haushaltsführung nicht auch noch anwendbar sein darf.

### **Beispiel**

Der Arbeitnehmer A bekommt von seinem Arbeitgeber B unentgeltlich eine 100 qm-Zweitwohnung am Ort seiner ersten Tätigkeitsstätte zur Nutzung überlassen. Der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels beträgt 12,00 € je qm (also nicht mehr als 25 € je qm). Die umlagefähigen Nebenkosten betragen 300,00 € je Monat. Arbeitnehmer A erfüllt die Voraussetzungen der doppelten Haushaltsführung.

Monatlicher Mietwert 100 qm x 12,00 € je qm = 1.200,00 € zuzüglich umlagefähige Nebenkosten in Höhe von 300,00 € ergibt insgesamt 1.500,00 € abzüglich 1/3 Bewertungsabschlag (=500 €) ergibt eine Bemessungsgrundlage von 1.000 €. Da der Arbeitnehmer keine Zuzahlung leistet, beläuft sich der geldwerte Vorteil auf 1.000,00 €. Da der Arbeitgeber A im Rahmen der doppelten Haushaltsführung Übernachtungskosten

von monatlich 1.000,00 € steuerfrei erstatten kann, muss unseres Erachtens keine Lohnsteuer gezahlt werden.

### ***Unsere Möglichkeiten für Sie***

Wir unterstützen Sie dabei, die Wohnungsüberlassung an Mitarbeiter steuerlich zu optimieren. Wir helfen gern dabei, dass Sie die Wohnungsüberlassung so regeln und abwickeln, dass günstige Bewertungsvorschriften sowie nach Möglichkeit daneben auch Steuerbefreiungsvorschriften genutzt werden können. Dies spart sowohl dem Mitarbeiter als auch dem Arbeitgeber Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Wohnungsüberlassungen gehören gerade bei Mitarbeiterentsendungen regelmäßig zu den klassischen Zulagen. Hier trägt sogar der Arbeitgeber bei Nettolohnvereinbarungen die Steuerlast, das bedeutet erhebliches Einsparpotential.

Wenn Sie dann auch darüber nachdenken, ihre Vergütungsstruktur zu flexibilisieren, um als Arbeitgeber attraktiver zu werden, Mitarbeiter zu binden und zu motivieren, sollten Sie Zuwendungen, mit denen Sie sich von der Konkurrenz abgrenzen, wie die Wohnungsüberlassung im Blick haben, sei es als Zusatzleistung oder durch Gehaltsumwandlung.

Darüber hinaus sorgen wir dafür, dass lohnsteuerliche Aspekte der Mitarbeiterbindung im Rahmen Ihres Tax Compliance Management Systems ausreichend Berücksichtigung finden.

Schließlich unterstützen wir Sie dabei, letzte Zweifelsfragen bei der Nutzung der steuerlichen Vorteile mit dem zuständigen Finanzamt verbindlich abzustimmen (z. B. Anwendbarkeit des § 8 Abs. 2 S. 12 EStG bei Miete durch den Arbeitnehmer oder auch Möglichkeit der Anwendung des 1/3-Bewertungsabschlages im Rahmen der doppelten Haushaltsführung).

Von Stefan Sperandio

## Arbeitsrecht

### Anhörung mehrerer örtlicher Betriebsräte zur Einstellung bei Personalverantwortung für Arbeitnehmer verschiedener Standorte

**Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 22.10.2019 (1 ABR 13/18) klargestellt, dass bei der Einstellung eines Abteilungsleiters, der Personalverantwortung für Arbeitnehmer an mehreren Standorten erhält, alle örtlichen Betriebsräte gem. § 99 BetrVG zu beteiligen sind. Die Anhörung nur eines örtlichen Betriebsrates bzw. des Gesamtbetriebsrates hält das BAG für nicht ausreichend.**

#### **Sachverhalt**

Die Arbeitgeberin stellte den Arbeitnehmer D als Leiter für den Geschäftsbereich „End-2-End-Services“ ein. In Nr. 1.1 des Arbeitsvertrags wurde als Arbeitsort M vereinbart.

Herr D hat Personalverantwortung in fachlicher und disziplinarischer Hinsicht sowohl für in M tätige Arbeitnehmer als auch für zwei in H tätige Mitarbeiter. Seine Aufgaben nimmt Herr D jeweils an unterschiedlichen Tagen pro Woche in M und in H wahr, wobei er aber nur in M ein eigenes Büro erhält.

Der für den Betrieb M gebildete Betriebsrat stimmte der Einstellung von Herrn D zu. Den für den Betrieb H gebildeten Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin nicht.

Der Betriebsrat für H hat in allen Instanzen geltend gemacht, die Arbeitgeberin hätte auch seine Zustimmung nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG einholen müssen. Herr D sei durch die Übertragung von Personalverantwortung gegenüber den im Betrieb H beschäftigten beiden Arbeitnehmern auch in diesen Betrieb eingestellt und eingegliedert worden.

Die Arbeitgeberin hält den Betriebsrat in H für die Einstellung für unzuständig, da Herr D nicht in den Betrieb in H eingegliedert sei. Allenfalls hält sie eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für denkbar.

#### **Entscheidung**

Das BAG hat entschieden, dass sowohl der Betriebsrat in M als auch der Betriebsrat in H bei der Einstellung des Herrn D hätte beteiligt werden müssen.

Das BAG stellt zunächst klar, dass der Gesamtbetriebsrat im vorliegenden Fall nicht zuständig sei. Dem Gesamtbetriebsrat könne nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung solcher Angelegenheiten zugewiesen werden, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffe. Eine etwaige Einstellung von Herrn D in den Betrieb H und M betrifft jedoch nicht mehrere Betriebe, sondern nur die Betriebe in H und M, die gem. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hätten beteiligt werden müssen.

Der Antrag des Betriebsrats aus H ist somit begründet. Die Arbeitgeberin ist somit nach § 101 Satz 1 BetrVG verpflichtet, die Einstellung des Herrn D in den Betrieb H aufzuheben, da sie ohne Zustimmung des Betriebsrats aus H erfolgt ist.

Nach § 101 Satz 1 BetrVG kann ein Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine personelle Maßnahme iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufzuheben, wenn dieser die personelle Maßnahme ohne seine Zustimmung durchführt. Ein solcher Aufhebungsantrag dient der Beseitigung eines betriebsverfassungswidrigen Zustands, der dadurch eingetreten ist, dass der Arbeitgeber eine konkrete personelle Einzelmaßnahme ohne die erforderliche Zustimmung des zuständigen Betriebsrats durchführt oder aufrechterhält. Mit der Rechtskraft eines dem Antrag nach § 101 Satz 1 BetrVG stattgebenden Beschlusses wird der Arbeitgeber dann verpflichtet, den betriebsverfassungswidrigen Zustand durch Aufhebung der personellen Einzelmaßnahme mit Wirkung für die Zukunft zu beseitigen.

Nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten und dessen Zustimmung zu beantragen. Eine Einstellung iSd. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt demnach vor, wenn eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern dessen arbeitstechnischen Zweck durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Die für eine Einstellung erforderliche Eingliederung in die Betriebsorganisation erfordert nach dem BAG nicht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeiten auf dem Betriebsgelände oder innerhalb der Betriebsräume verrichtet. Vielmehr kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber mit Unterstützung des eingestellten Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des jeweiligen Betriebs verfolgt. Unerheblich für die Annahme einer Eingliederung ist zudem, wie häufig die zur Verwirklichung des Betriebszwecks durchgeführten Tätigkeiten erfolgen oder wieviel Zeit diese letztendlich in Anspruch nehmen.

Herr D ist aufgrund seiner Funktion eines Leiters für den Geschäftsbereich „End-2-End-Services“ für zwei Arbeitnehmer im Betrieb H fachlich und disziplinarisch weisungsbefugt und kann damit zumindest mittelbar auch auf die Arbeitsabläufe oder Arbeitsinhalte der beiden in H tätigen Arbeitnehmer Einfluss nehmen. Damit ist Herr D in die dort zu erfüllenden Arbeitsprozesse nach Meinung des BAG ausreichend eingebunden. Zudem verwirklicht er mit der Wahrnehmung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben gegenüber den in H tätigen Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs H.

Der Umstand, dass Herr D auch in den Betrieb M eingegliedert ist, steht der Annahme, er werde durch die Wahrnehmung einer Vorgesetztenfunktion im Betrieb H eingegliedert, nach Meinung des BAG nicht entgegen. Das Betriebsverfassungsgesetz schließt nicht aus, dass eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht gleichzeitig in mehreren Betrieben möglich ist.

### **Praxistipp**

Vor jeder Einstellung ist genau zu prüfen, welcher örtliche Betriebsrat gem. § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

Sollten sich in Zweifelsfällen Anknüpfungspunkte zu mehreren örtlichen Betriebsräten ergeben und die Zuständigkeit nicht eindeutig bestimmen lassen, kann die Beteiligung von mehreren örtlichen Betriebsräten sinnvoll sein.

Von Ulla Mauer

---

## **Betriebliche Altersvorsorge**

### **Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers – Schadensersatz**

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Verfahren (Urteil vom 18.2.2020 – 3 AZR 206/18) entschieden, dass der „Arbeitgeber keine allgemeine Pflicht hat, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Erteilt er aber Auskünfte, ohne dazu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.“**

#### **Sachverhalt**

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt und trat 2014 in den Ruhestand. Die Beklagte unterzeichnete einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung mit einer Pensionskasse, nachdem im Jahr 2003 der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) in Kraft trat. Im April 2003 fand eine Betriebsversammlung bei der Beklagten statt, auf der ein Fachberater der örtlichen Sparkasse die Arbeitnehmer – und den teilnehmenden Kläger – über Chancen und Möglichkeiten der Entgeltumwandlung als Vorsorge über die Pensionskasse informierte. Im September 2003 schloss der Kläger eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Kapitalwahlrecht ab. Zu Beginn des Jahres 2015 ließ sich der Kläger die Pensionskassenrente als einmaligen Kapitalbetrag auszahlen. Infolge einer Gesetzesänderung, die bereits im Jahr 2003 stattfand, hatte der Kläger Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung für die einmalige Kapitalzahlung der Pensionskassenleistung zu entrichten.

Der Kläger forderte von der Beklagten Schadensersatz für die gezahlten Sozialversicherungsbeiträge. Der Kläger war der Ansicht, die Beklagte hätte ihn über das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer Beitragspflicht auch für Einmalkapitalzahlungen vor dem Abschluss seiner Entgeltumwandlungsvereinbarung im Jahr 2003 unterrichten müssen. Er hätte dann eine andere Form der Altersversorgung gewählt.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hatte der Klage stattgegeben.

### *Entscheidung*

Die Beklagte war mit ihrer Revision vor dem BAG erfolgreich. Das BAG hob das Berufungsurteil des LAG auf. In der Sache kann es nach dem BAG offen bleiben, ob den Arbeitgeber überhaupt weitere Hinweispflichten auf erfolgende Gesetzesänderungen oder entsprechende Gesetzesvorhaben treffen, die bis zum Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zu Lasten des Arbeitnehmers gehen, wenn er bereits – überobligatorisch – richtige Informationen über betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung erteilt hat. Für das BAG setzte eine solche Verpflichtung jedenfalls voraus, dass der Arbeitnehmer konkret über diejenigen Sachverhalte informiert worden ist, die durch die (geplante) Gesetzesänderung zu seinen Lasten geändert wurden. Das BAG war der Ansicht, dass dieser Umstand im vorliegenden Verfahren nicht zutraf. Im Rahmen der Betriebsversammlung wurden die Arbeitnehmer nämlich nicht über die Beitragspflichten zur Sozialversicherung informiert. Damit kann es für das BAG dahinstehen, ob dem beklagten Arbeitgeber das Verhalten des Fachberaters der Sparkasse zuzurechnen ist.

### *Praxishinweis*

Das Urteil ist bislang nicht veröffentlicht. Der Pressemitteilung dazu kann aber entnommen werden, dass das BAG die Ansicht vertritt, dass es im Rahmen der Entgeltumwandlung keine besondere Aufklärungspflicht des Arbeitgebers gibt, durch die Hinweise zu einer Gesetzesänderung geschuldet sind.

Erteilt der Arbeitgeber jedoch freiwillig und in einem besonderen Maße („überobligatorisch“) Auskunft zu einem Sachverhalt (wie hier der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge), kann dies nach den Umständen des Einzelfalls auch eine Auskunftspflicht über (geplante) Gesetzesänderungen umfassen. Es bleibt abzuwarten, ob die Urteilsbegründung nähere Anhaltspunkte dazu enthält, unter welchen Umständen eine solche Hinweispflicht zu geplanten Gesetzesänderungen besteht.

Unbeschadet dessen gilt weiterhin als Maßstab, dass erteilte Auskünfte richtig, eindeutig und vollständig sein müssen, auch wenn keine Pflicht zur Auskunftserteilung bestand.

Von RA Rainer Glaschy

## HR Assurance & Compliance Services

### Digitale Personalakte

Personaldaten sind sensible Informationen, die jederzeit aktuell und verfügbar sein müssen. Insbesondere die aktuelle Corona-Krise, in der ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Home-Office arbeiten, stellt die HR-Abteilung beim Zugriff auf die Personaldaten vor besonderen Herausforderungen. Papierbasierte Personalakten erfüllen diese Voraussetzung nur bedingt. Zudem lässt jeder Vorgang – vom Eingang des Lebenslaufs über den Abschluss des Anstellungsvertrags bis hin zur Erstellung eines Zeugnisses – die Personalakte weiter anschwellen.

Die Kapazitäten von Aktenarchiven sind jedoch begrenzt. In einem zeitgemäßen HR-Management bestimmen daher elektronische Dokumente die Prozesse. Die digitale Personalakte als Alternative zur zeit- und platzaufwendigen Papierpersonalakte ist dabei mehr als nur eine digitale Dokumentensammlung.

Die Vorteile einer digitalen Personalakte sind vielfältig: sie spart Lager- und Transportkosten und optimiert Recherchezeiten. Mit der Anbindung der digitalen Personalakte an ein führendes Personalwirtschaftssystem können alle in der Personalverwaltung vorhandenen Mitarbeiterinformationen jederzeit digital abgerufen werden. Unsere Experten begleiten Sie bei der Einführung der digitalen Personalakte von Anfang an. Gemeinsam definieren wir Ziele und entwickeln ein effizientes und rechtskonformes Sollkonzept. Außerdem unterstützen wir Sie bei der Auswahl der erforderlichen Software sowie ihrer Einführung und Integration in das bestehende Personalprozessmanagement. Darüber hinaus helfen wir Ihnen bei der Durchführung von revisionssicheren und GoBD- sowie DSGVO-konformen Digitalisierungsprojekten.

### Ihre Vorteile der digitalen Personalakte



#### Archivraum

- Einsparung von Archivraum



#### Prozesse

- sicher, effizient, ordnungsgemäß und nachvollziehbar gestaltete Geschäftsprozesse



#### IT-Sicherheit

- Verarbeitungssicherheit der IT-Systeme durch Sicherstellung der Integrität und Verfügbarkeit der Daten



#### IKS

- verlässliches internes Kontrollsystem zur Vermeidung von Fehlern in der Rechnungslegung und von Vermögensverlusten



#### interne und externe Kommunikation

- Verlässlichkeit der generierten Informationen für die interne und externe Kommunikation



#### Aktenablage

- Beschleunigung der Ablageprozesse
- direkte Ablage digital erzeugter oder eingegangener Dokumente
- Vermeidung von Medienbrüchen



#### Aktenstrukturierung

- systematische, einheitliche Ablagestruktur
- Vermeidung von Mehrfachaktenführung
- Vermeidung des Verlustes von Dokumenten



#### vereinfachte Akteneinsicht

- schneller Zugriff auf Dokumente
- Vereinfachung des Zugangs zur Personalakte, insbesondere bei räumlich verteilten Unternehmen (dezentraler Organisation)
- Beschränkung des Zugriffs auf berechtigte Personen (Berechtigungskonzept)
- direkter und paralleler Zugang zur Personalakte durch mehrere Berechtigte



#### Abläufe/Prozesse

- Unterstützung und Optimierung der Personalverwaltung/-prozesse
- schnellere Prozessabläufe
- Vermeidung von Dokumententransporten
- keine Aktensuche oder Botengänge

***Unsere HR-Services helfen und unterstützen Sie bei der Einführung der digitalen Personalakte.***

Unser Team verfügt über eine breite und branchenübergreifende Vielfalt von HR Lösungen für Prüfungs- und Beratungsleistungen sowie jahrelange Expertise hinsichtlich der Formierung von Best Practice Lösungen, um auf dieser Grundlage fundierte Unterstützung bieten zu können. Dabei gehören die folgenden Services zu unseren Kerndienstleistungen:

- Auswahl einer unternehmensspezifischen Software für die digitale Personalakte (SaaS vs. On Premises Lösung)
- Entwicklung einer geeigneten Aktenstruktur für die digitale Personalakte
- Erstellung spezifischer Berechtigungskonzepte
- Durchführung von Gap-Analysen und Begleitung eines „Clean-Ups“
- Design eines Soll-Prozesses für die digitale Personalakte
- Übernahme der PMO-Funktion und Erstellung der relevanten Projektunterlagen/Konzepte
- Produktivsetzung
- Upskilling der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Begleitung des Change-Prozesses
- Qualitätssichernde Begleitung im Rahmen der Einführung der digitalen Personalakte
- Governance-Aufbau für einen externen Provider

Wir unterstützen Sie bei der Strukturierung und Bewältigung Ihrer Herausforderungen und bieten individuell zugeschnittene Lösungsansätze im Rahmen der Einführung einer digitalen Personalakte.

Von Stephan Weber und Samir Abbou

## Interim Payroll

**Viele HR-Organisationen machen sich Gedanken über die Auslagerung der Payroll-Prozesse. Im Rahmen dieser Überlegungen entstehen kurzfristige Bedarfe für einen Interim-Support bei operativen Tätigkeiten.**

Dem reibungslosen Ablauf der Payroll-Prozesse wird von Unternehmen große Bedeutung zugeschrieben, denn so kann die Mitarbeiterzufriedenheit drastisch gesteigert werden. Viele Unternehmen erwägen das Outsourcing in diesem Bereich, um aus einer strategischen Sichtweise die eigene Risikoexposition zu reduzieren und sich auf die organisationsspezifischen Kernkompetenzen zu konzentrieren.

Das HR Assurance & Compliance Team bei PwC ist seit mehr als 25 Jahren führender Beratungsdienstleister für Personalprozesse – insbesondere für die Prozesse der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Unser Team setzt sich aus erfahrenen und qualifizierten HR-Prüfern und -Beratern zusammen und bietet ein breites Spektrum an Dienstleistungen. Unsere Expertise kennzeichnet sich durch umfangreiche Erfahrung in der Gestaltung und Optimierung von HR-Prozessen. Daher verfügen wir über Best-Practice-Ansätze, mit welchen wir unseren Mandanten zum erfolgreichen Projektabschluss verhelfen.

Im Rahmen unserer Interim Payroll Services stehen wir unseren Mandanten für alle anfallenden operativen Tätigkeiten zur Verfügung. Dabei beraten wir über alle Prozessebenen und -arten hinweg. Im Fokus unserer Tätigkeiten steht die effiziente Abwicklung der Entgeltabrechnung sowie die Personalbetreuung vom Eintritt bis zum Austritt. Das dynamische HR-Umfeld lässt die Sicherung einer rechtskonformen Prozesslandschaft zu einer komplexen Herausforderung werden. Daran setzen wir an und passen jegliche Payroll-Prozesse an gesetzliche, tarifliche und betriebliche Anforderungen an. Das Ergebnis ist eine Payroll-Prozesslandschaft, die allen internen und externen Compliance-Anforderungen gerecht wird. Des Weiteren führen wir Zeitkonten und steuern verschiedene Zeitwirtschaftsmodelle und -systeme. Auch im Themenbereich Travel & Expenses verfügen wir über umfangreiches Know-How und gestalten auch diese Prozesse DSGVO-konform.

Wir sind zuverlässiger Partner für das Interim Payroll Management und implementieren innovative Prozesslösungen in der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Während unserer Beratungstätigkeit halten wir unsere Mandanten, hinsichtlich Entwicklungen der HR-Trends und der gesetzlichen Anforderungen, auf dem Laufenden. So verfügen sie jederzeit über eine praxiserprobte Wissensbasis, die zur richtigen Entscheidungsfindung verhilft.

Von Stephan Weber und Michaela Wagner

## Visa & Immigration

### Neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) ab dem 01.03.2020 - Wichtig: Fristgerechte Mitteilung über vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses beachten

**Am 01. März 2020 ist das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft getreten. Ziel und Zweck des FEG ist es, die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Ländern außerhalb der EU nach Deutschland zu erleichtern. Während sich häufig dabei das Augenmerk auf damit in Verbindung stehende beschleunigte Verfahren und die Möglichkeiten der Berufsankennung richtet, zeigt die Praxis, dass viele Unternehmen die mit dem FEG neu einhergehende Pflicht zur Mitteilung über die vorzeitige Beendigung der Entsendung oder des Arbeitsverhältnisses noch nicht auf dem Radar haben. Bei Nichtbeachtung drohen allerdings recht hohe Bußgelder.**

Aus dem FEG ergibt sich eine neue, sehr wichtige Änderung in Bezug auf die vorzeitige Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Ab dem 1. März 2020 muss der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis der vorzeitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses schriftlich mitgeteilt werden, dass die Beschäftigung vorzeitig beendet wurde bzw. wird, vgl. dazu § 4a Abs. 5 AufenthG n.F. Dies ist insofern neu, da diese Mitteilungspflicht bis dato in dieser Form nicht existierte. Sollte der Arbeitgeber dieser Mitteilungspflicht nicht nachkommen, droht der Erlass eines Ordnungsgeldes gegen den Arbeitgeber in Höhe von bis zu 30.000 EUR. Dies betrifft sowohl lokale Anstellungen als auch Entsendungen von Drittstaatsangehörigen.

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

Von Theresa Anna Rzeppa

## Über uns

### Ihre Ansprechpartner

#### **Berlin**

**Sabine Ziesecke**

Tel.: +49 30 2636-5363

[sabine.ziesecke@pwc.com](mailto:sabine.ziesecke@pwc.com)

#### **Düsseldorf**

**Petra Raspels**

Tel.: +49 211 981-7680

[petra.raspels@pwc.com](mailto:petra.raspels@pwc.com)

#### **München**

**Matthias Schmitt**

Tel.: +49 89 5790-6308

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

#### **Frankfurt am Main**

**Aline Kapp**

Tel.: +49 69 9585-6469

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

#### **Hamburg**

**Jan-Hinrich Meyer**

Tel.: +49 40 6378-2470

[jan-hinrich.meyer@pwc.com](mailto:jan-hinrich.meyer@pwc.com)

#### **Stuttgart**

**Therese Faralisch-Berdux**

Tel.: +49 711 25034-3450

[therese.faralisch-berdux@pwc.com](mailto:therese.faralisch-berdux@pwc.com)

### Ihre Fachansprechpartner

#### **Lohnsteuer**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 9585-5160

[stefan.sperandio@pwc.com](mailto:stefan.sperandio@pwc.com)

#### **Arbeitsrecht**

**Ulla Mauer**

Tel.: +49 711 25034-3108

[ulla.mauer@pwc.com](mailto:ulla.mauer@pwc.com)

#### **Visa & Immigration**

**Theresa Anna Rzeppa**

Tel.: 49 69 9585-5162

[visa.immigration.germany@pwc.com](mailto:visa.immigration.germany@pwc.com)

#### **Betriebliche Altersvorsorge**

**RA Rainer Glaschy**

Tel.: +49 69 9585-7925

[rainer.glaschy@pwc.com](mailto:rainer.glaschy@pwc.com)

### **Service**

**Stephan Weber**

Tel.: +49 711 25034-1750  
[stephan.weber@pwc.com](mailto:stephan.weber@pwc.com)

**Samir Abbou**

Tel.: +49 69 9585-2183  
[samir.abbou@pwc.com](mailto:samir.abbou@pwc.com)

**Michaela Wagner**

Tel.: +49 69 9585-3151  
[michaela.wagner@pwc.com](mailto:michaela.wagner@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.

**Heike Hollwedel**

Tel.: +49 89 5790-6130  
[heike.hollwedel@pwc.com](mailto:heike.hollwedel@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](mailto: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](mailto: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.

© April 2020 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.