



Inhalt

Lohnsteuer	2
Betriebliche Veranlassung von Tagungen mit untergeordnetem Eventcharakter (BFH-Beschluss vom 20. Februar 2019 – XI B 15/18)	2
Arbeitsrecht.....	4
BAG: Unverzüglichkeit des Ausspruchs der außerordentlichen Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts.....	4
Umsetzung der reformierten EU-Entsenderichtlinie (EU) 2018/957 nach dem 30. Juli.....	6
Betriebliche Altersvorsorge.....	7
Gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht bei Erteilung einer Gesamtversorgungszusage.....	7
HR Assurance & Compliance Services.....	9
COVID-19: Einfluss auf die Executive Vergütung	9
Visa & Immigration.....	12
Update zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) vom 01.03.2020 – Koordination und Vorgaben der Behörden; derzeitige Umsetzung aufgrund von Covid-19.....	12
Sozialversicherung	14
Agile Arbeitsmethoden und deren Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung.....	14
Beitragsrechtliche Klarstellung bei einer Übertragung von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung auf einen anderen Versorgungsträger.....	15
Veranstaltungen.....	16
Webinar am 26. Juni 2020	16
Über uns.....	17
Ihre Ansprechpartner	17
Ihre Fachansprechpartner	17
Redaktion.....	18
Bestellung und Abbestellung	19

Lohnsteuer

Betriebliche Veranlassung von Tagungen mit untergeordnetem Eventcharakter (BFH-Beschluss vom 20. Februar 2019 – XI B 15/18)

Bedeutung für die Praxis

Der BFH-Beschluss des XI. Senats erging im Verfahren der Beschwerde der Finanzverwaltung gegen die Nichtzulassung der Revision gegen das für die Finanzverwaltung nachteilige Urteil des FG Münster vom 09.11.2017, Az. 13 K 3518/15 K.

Dieses beinhaltet die Frage, ob und in welchem Umfang die Aufwendungen für eine Tagungsveranstaltung als Betriebsausgaben voll abzugsfähig, oder als Geschenk wegen Überschreitens der 35 Euro-Freigrenze gar nicht abzugsfähig oder als geschäftliche Bewirtung nur zu 70% abzugsfähig sind.

Das FG Münster kommt zu dem Ergebnis, dass trotz eines gewissen Erlebnisanteils der betriebliche Zweck der Veranstaltung deutlich im Vordergrund steht. Es liegt dann keine gemischt veranlasste Veranstaltung vor. Auf einen privaten Anteil entfallende gemischt veranlasste Geschenkaufwendungen handelt es sich dann auch nicht.

Hieraus ergeben sich unseres Erachtens Hinweise und Argumente für die lohnsteuerliche Praxis. Dies, wenn es darum geht, zu beurteilen, dass den Teilnehmern der Veranstaltung mangels eines Geschenkanteils kein geldwerter Vorteil zufließt.

Sachverhalt des Urteilsfalls

Ein Branchenverband lud im Sommer zu einer mehrtägigen Jahrestagung (Freitag bis Sonntag) ein, in dessen Rahmen gleichzeitig das 25-jährige Jubiläum des Verbandes gefeiert werden sollte. Teilnehmer der Tagung waren Vereinsmitglieder, Geschäftspartner sowie eigene Arbeitnehmer des Verbandes. Die Agenda sah neben betrieblichen Sitzungen und Mitgliederversammlungen, auch eine „Beach-Party mit Networking“, einen „Jubiläums-Markt mit Gewinnspiel“ sowie eine „Schiffahrt auf dem Rhein“ vor.

Nach Auffassung des Verbandes stand der berufliche Zweck, nämlich die Kontaktpflege und der fachliche Austausch, eindeutig im Vordergrund. Sämtliche Kosten wurden als Betriebsausgaben geltend gemacht. Auch auf eine Lohnversteuerung bei den Teilnehmern der Veranstaltung wurde verzichtet (z. B. keine Pauschalversteuerung gem. § 37b Abs. 1 und 2 EStG).

Die Finanzverwaltung vertrat im Rahmen der Betriebsprüfung die Auffassung, dass eine gemischt veranlasste Veranstaltung vorliegt. Dies führe dazu, dass z. B. gemischt veranlasste Aufwendungen zeitanteilig aufzuteilen seien. Die auf den privaten Erlebnisanteil entfallenden gemischten Aufwendungen seien dabei als Geschenk nicht abzugsfähig. Eine – nicht Streitgegenständliche – Lohnsteuer-Außenprüfung führte dann in diesem Sinne eine anteilige Lohnversteuerung für die Teilnehmer durch.

Beschlussfassung des BFH

Das erstinstanzliche Gericht, das FG Münster, kam unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles zu dem Ergebnis, dass der fachliche Austausch der Teilnehmer, die beruflichen Gespräche, Kontaktpflege und damit der berufliche Charakter der Veranstaltung deutlich im Vordergrund standen. Das Rahmenprogramm bestand in der Bewirtung und dem dazugehörigen Rahmen. Dieses ist untergeordnet. Die Bewirtung und der dazugehörige Rahmen dienten lediglich dazu, die Teilnehmer zum Erscheinen und zum Verbleib auf der Veranstaltung zu bewegen und damit die von dem Einladenden erwünschten und auch erwarteten Teilnehmerbeiträge in Form beruflicher und fachspezifischer Informations- und Kontaktgespräche zu fördern.

Der BFH hielt die Nichtzulassungsbeschwerde des Finanzamts für unbegründet. Es führte aus, dass die Beweiswürdigung Sache des erstinstanzlichen Gerichts sei, und dessen Entscheidung keine offensichtlichen materiellen oder formellen Rechtsfehler von erheblichem Gewicht erkennen lässt, dass die Entscheidung des FG Münster weder willkürlich oder greifbar gesetzwidrig erscheint.

Welche Folgen ergeben sich für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat nach Auffassung des Finanzgerichts für die steuerliche Beurteilung insbesondere glaubhaft zu machen, dass

- (a) die Kontaktpflege, berufliche Gespräche und fachlicher Austausch deutlich im Vordergrund stehen, auslösendes Moment und Zweck der Veranstaltung sind,
- (b) der Zweck auch Anlass der Bewirtung und der damit zusammenhängenden Aufwendungen ist,
- (c) das Rahmenprogramm nicht über die Bewirtung und die Schaffung des dazugehörigen Ambientes (im Urteilsfall: Schifffahrt Rhein, Beach-Party etc.) hinausgeht,
- (d) das Rahmenprogramm untergeordnet ist, keinen eigenen, unentgeltlichen Erlebniswert hat.

Dann gilt vorbehaltlich der Umstände des Einzelfalles, dass keine Geschenkaufwendungen vorliegen. Dies würde dann unseres Erachtens folgerichtig dazu führen, dass bei den Teilnehmern der Veranstaltung kein geldwerter Vorteil vorliegen würde, es sei denn, dass unmittelbar den Geschenkaufwendungen zuordenbaren Kosten gegeben sind (im Urteilsfall: Tischkicker, Fotobox etc.). In diesem Sinne kann jedenfalls auch nicht schon allein aufgrund der Agenda-Tagesordnungspunkte (z. B. Schifffahrt Rhein) auf einen Eventcharakter geschlossen werden.

Kritisch wäre es unserer Meinung nach allerdings auch nach Auffassung des Finanzgerichts, wenn das Rahmenprogramm neben der Bewirtung weitere Aufwendungen für Shows, spezielle Kunst- oder Musikdarbietungen etc. umfasst (was im Urteilsfall gerade nicht der Fall war).

Die Entscheidung des FG Münster ist rechtskräftig; ein BFH-Urteil musste nicht ergehen. Es ist davon auszugehen, dass die Finanzverwaltung bei einem ähnlichen Sachverhalt wie der, der dem FG Münster zur Entscheidung vorlag, eine andere Auffassung vertreten wird, und dass deshalb z. B. nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung der Rechtsweg vom Arbeitgeber erneut aufgenommen werden müsste.

Unsere Möglichkeiten für Sie

Gern stehen wir Ihnen bei der Ausgestaltung Ihrer Veranstaltungen unter steuerlichen Optimierungsgesichtspunkten als Ansprechpartner zur Verfügung. Gern unterstützen wir Sie bei Gesprächen und verbindlichen Abstimmungen mit dem für Sie zuständigen Finanzamt, insbesondere auch im Vorhinein der Veranstaltung.

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, Tel. +49 69 9585-5160, E-Mail stefan.sperandio@pwc.com
und Sven Wallraff, Tel. +49 211 981-2005, E-Mail sven.wallraff@pwc.com

Arbeitsrecht

BAG: Unverzüglichkeit des Ausspruchs der außerordentlichen Kündigung nach Zustimmung des Integrationsamts

Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gegen einen schwerbehinderten Menschen

Jede außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen wirksam ausgesprochen werden (§ 626 Abs.2 BGB). Diese Frist beginnt ab dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Handelt es sich um einen schwerbehinderten Menschen, kann die fristlose Kündigung gegen ihn nur nach erteilter Zustimmung des Integrationsamts ausgesprochen werden. Den Antrag auf Erteilung der Zustimmung kann der Arbeitgeber gemäß § 174 Abs.2 SGB IX innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung stellen. Ist die Zustimmung erteilt, hat der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung „unverzüglich“ auszusprechen (§ 174 Abs.5 SGB IX).

In welchem Verhältnis stehen die beiden Fristregelungen, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Schwerbehinderteneigenschaft oder die entsprechende Antragstellung erst am letzten Tag der Frist des § 626 Abs.2 BGB oder gar erst nach Ausspruch einer fristlosen Kündigung mitteilt?

Und welche Zeitspanne ist noch „unverzüglich“, wenn das Integrationsamt seine Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung erteilt hat?

Urteil des BAG vom 27.02.2020 2 AZR 390/19

Im vom BAG zu entscheidendem Fall hatte der Arbeitgeber (Beklagte) unter dem 16.03.2016 gegen eine Arbeitnehmerin (Klägerin) eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Am 28.3.2016 informierte die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber über ei-

nen im Februar 2016 von ihr gestellten Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung/Gleichstellung. Erst am 08.04.2016 stellt sodann der Arbeitgeber beim zuständigen Integrationsamt den Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung. Dem Antrag wurde entsprochen, was dem Arbeitgeber am 22.04.2016 mitgeteilt worden war. Am 28.04.2016 ging sodann der Arbeitnehmerin die (weitere) außerordentliche Kündigung vom 26.04.2016 zu.

Rechtzeitigkeit der Antragstellung

Da der Arbeitnehmer seine Schwerbehinderung bzw. - sofern die Schwerbehinderung später rückwirkend anerkannt wird - eine noch rechtzeitig vor der Kündigung erfolgte Antragstellung auch nachträglich noch mit Erfolg gegenüber einer solchen in Unkenntnis erklärten Kündigung geltend machen kann, war die erste Kündigung vom 16.03.2016 allein aufgrund des Sonderkündigungsschutzes für schwerbehinderte Arbeitnehmer unwirksam und die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB bereits abgelaufen, als die Beklagte Kenntnis von der Antragstellung der Klägerin erlangte. Die Beklagte konnte den Antrag auf Zustimmung des Integrationsamtes damit notwendigerweise erst nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB stellen. In einer solchen Konstellation entspricht die Überwindung der Versäumung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB durch die Möglichkeit gem. § 174 Abs. 5 SGB IX, die Kündigung noch unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung zu erklären, uneingeschränkt dem Sinn und Zweck der Bestimmung.

Ob die Antragstellung beim Integrationsamt noch rechtzeitig erfolgte, bestimmt sich nach § 174 Abs.2 SGB IX. Und danach hat der Arbeitgeber 2 Wochen nach Kenntniserlangung über die kündigungsbegründenden Tatsachen Zeit, den Antrag zu stellen. Zu den Tatsachen gehört auch die Schwerbehinderteneigenschaft bzw. die Antragstellung. Der Antrag habe – so das BAG – nicht „unverzüglich“ in entsprechender Anwendung des § 174 Abs.5 SGB IX zu erfolgen, sondern binnen der gesetzlich angeordneten 2-Wochenfrist. Im Übrigen sei bei einer nachfolgenden Zustimmung des Integrationsamt zur beabsichtigten fristlosen Kündigung das Arbeitsgericht an dessen Entscheidung gebunden und eine gesonderte Überprüfung finde hier nicht mehr statt.

Rechtzeitigkeit der (weiteren) Kündigung vom 26.04.2016

Nach § 174 Abs.5 SGB IX kann eine außerordentliche Kündigung auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs.2, Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird. Der Ablauf der Frist des § 626 Abs.2, Satz 1 BGB ist Anwendungsvoraussetzung von § 174 Abs.5 SGB IX.

Nach der Entscheidung des BAG bedeutet „unverzüglich“ weder „sofort“ noch ist damit eine starre Zeitvorgabe verbunden. Vielmehr komme es auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Nach Ablauf einer Zeitspanne von mehr als einer Woche ist ohne das Vorliegen besonderer Umstände grundsätzlich keine Unverzüglichkeit mehr gegeben.

Relevanz für die Praxis

In den Fällen, in denen während des Lauf oder des Ablaufs der 2-Wochenfrist des §626 Abs.2 BGB der Arbeitgeber von der festgestellten Schwerbehinderung oder der entsprechenden Antragstellung des Arbeitnehmers Kenntnis erlangt, beginnt ab dieser Kenntnis die 2-Wochenfrist des § 174 Abs. 2 SGB IX für das Zustimmungsverfahren vor dem

Integrationsamt. Deren Einhaltung fällt grundsätzlich nicht in die Überprüfungskompetenz der Arbeitsgerichtsbarkeit.

Wird in diesen Fällen die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung durch das Integrationsamt erteilt und die Kündigung sodann durch den Arbeitgeber binnen einer (höchstens) einer Woche ausgesprochen, kann eine Unwirksamkeit der Kündigung wegen Nichteinhaltung der 2-Wochenfrist des § 626 Abs.2 BGB nicht mehr festgestellt werden.

Von RA und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Udo Wißwede Tel.: +49 89 5790-5466
E-Mail: udo.wisswede@pwc.com

Umsetzung der reformierten EU-Entsenderichtlinie (EU) 2018/957 nach dem 30. Juli

Die reformierte EU-Entsenderichtlinie hat einen verbesserten Schutz entsandter Arbeitnehmer innerhalb der EU zum Ziel. Wesentliche Regelungsinhalte sind insbesondere der „*Same Salary at same place of work*“ Grundsatz ohne das entsendebedingte Zulagen darauf anzurechnen wären sowie die maximale Entsendedauer von 12 Monaten, die nach Meldung verlängerbar auf 18 Monate ist. Nach Ablauf von spätestens 18 Monaten gilt das Arbeitsrecht des Einsatzlandes bis auf wenige Ausnahmen. Die Umsetzung der Richtlinie kann auch bereits Auswirkungen auf bereits laufende Entsendungen haben. In Deutschland wird es nach Ablauf der Umsetzungsfrist zum 31. Juli 2020 zu wesentlichen Änderungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes kommen. Wichtig ist dabei auch, dass die Änderungen auch bereits Auswirkungen auf bereits vor dem 31. Juli 2020 begonnene Entsendungen haben können.

Welcher Handlungsbedarf ergibt sich für internationale Mitarbeiterentsätze innerhalb der EU:

- Information zu Auswirkungen der Reform auf Entsendepraxis
- Überprüfung bestehender Entsendeverträge, Vergütungsstrukturen und Policies
- Meldung nach 12 Monaten Entsendedauer im Einsatzland berücksichtigen
- Folgen bei Langzeitentsendungen über 12/18 Monaten bedenken

Nutzen Sie zur näheren Information unser unter den Veranstaltungshinweisen in diesem Newsletter angeführte Webinar am 26. Juni 2020.

Von Nadja Roß-Kirsch, Tel.: +49 69 958-55512
E-Mail: nadja.simone.ross-kirsch@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht bei Erteilung einer Gesamtversorgungszusage

In dem Verfahren (Urteil vom 19.11.2019 – 3 AZR 281/18) hat das Bundesarbeitsgericht („BAG“) entschieden, dass Bezugsobjekt der Anpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG die vom Arbeitgeber geschuldete und gezahlte Betriebsrente und nicht eine zugesagte Gesamtversorgung ist, die sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers und anderen Renteneinkünften des Arbeitnehmers zusammensetzt.

Sachverhalt

Die Parteien stritten über die Höhe der Anpassung einer von der Beklagten (ehemalige Arbeitgeberin) dem Kläger (ehemaliger Arbeitnehmer) gewährten Betriebsrente. Nach dem betrieblichen Versorgungswerk („BVW“) der Beklagten war dem Kläger eine Gesamtversorgung zugesagt worden, bestehend aus der gesetzlichen Altersrente, der Rente aus einer Versorgungskasse und der betrieblichen Pensionsergänzung gemäß BVW. Das BVW sah vor, dass eine Anpassung der Gesamtversorgung gemäß der Entwicklung der gesetzlichen Renten vorzunehmen sei. Daneben war geregelt, dass der Vorstand der Beklagten nach Anhörung der zuständigen Betriebsverfassungsorgane dem Aufsichtsrat einen Vorschlag unterbreiten kann, wie anders verfahren werden könnte, wenn er die (reguläre) Anpassung für nicht vertretbar hält. Das Arbeitsverhältnis endete durch Aufhebungsvertrag im Jahr 1997 und vor Eintritt des Versorgungsfalls. Abweichend von den Regeln im BVW wurde im Aufhebungsvertrag vereinbart, dass der Kläger eine monatliche Rente erhält, die „nach den betrieblichen Bestimmungen“ angepasst werden sollte. Mit Eintritt in den Altersruhestand erhielt der Kläger neben der gesetzlichen Rente die Betriebsrente und die Rente aus der Versorgungskasse. Die gesetzliche Altersrente wurde in den Jahren 2015 und 2016 jeweils um einen konkreten Prozentsatz erhöht. Die Beklagte nahm keine Erhöhung der Gesamtversorgung um den entsprechenden Wert vor und erhöhte die Pensionsergänzung, aber nur um einen deutlich geringeren Wert. Der Kläger forderte die Anpassung der Pensionsergänzung analog der gesetzlichen Rentensteigerung, eine entsprechende Anpassung der Gesamtversorgung und eine Nachzahlung der Differenzbeträge.

Das Arbeitsgericht gab der Klage in Bezug auf die vertragliche Anpassung statt und wies sie im Übrigen ab. Das Landesarbeitsgericht wies infolge der Berufung der Beklagten die Klage insgesamt ab.

Entscheidung

Das BAG sieht die Revision des Klägers als teilweise begründet an und hat entschieden, dass die Beklagte verpflichtet sei, die Pensionsergänzung entsprechend den Steigerungswerten in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erhöhen. Darüber hinaus habe der Kläger keinen Anspruch eine weitere Erhöhung zu fordern. Mit dem Aufhebungsvertrag haben die Parteien die Regelungen zur Gesamtversorgung nach dem BVW abbe-

dungen. Die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarte Betriebsrente werde gerade unabhängig von der Höhe außerbetrieblicher Leistungen oder Leistungen der Versorgungskasse gewährt. Dadurch sei nur die Anpassung der Pensionsergänzung und nicht der Gesamtversorgung geschuldet. Die Anpassung sei wegen des Verweises in dem Aufhebungsvertrag auf „betriebliche Bestimmungen“ nach dem BVW vorzunehmen. Der dort maßgebliche, die Gesamtversorgung (d.h. die Erhöhung der gesetzlichen Renten) betreffende Steigerungssatz soll auch für die Anpassung der Pensionsergänzung gelten.

Eine Pflicht zur Erhöhung der Gesamtversorgung folge auch nicht aus § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG. Die gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht knüpfe nicht an die Gesamtversorgung an, sondern an die Leistungen, welche der Arbeitgeber aufgrund der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Versorgungszusage versprochen habe. Eine Anknüpfung an andere, dem Versorgungsgläubiger gegenüber Dritten aus einem anderen Rechtsgrund zustehende Leistungen sehe die Bestimmung ebenso wenig vor wie eine Anknüpfung an eine Gesamtversorgung, die sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und den nach dem Inhalt der Versorgungszusage gegebenenfalls zu berücksichtigenden Leistungen Dritter zusammensetze.

Praxishinweis & Auswirkungen

Das Urteil des BAG führt deutlich vor Augen, wie sorgfältig die Vertragsparteien bei der Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages zu arbeiten haben, insbesondere in Bezug auf die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung und auf den Schutz des Wertes der verdienten Versorgungsanwartschaft. Die Art und Weise, speziell die Höhe einer Anpassung von Versorgungsleistungen sind regelmäßig Gegenstand einer Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Die gesetzliche Anpassungspflicht (§ 16 BetrAVG) bezweckt den Schutz der zum Versorgungsfall geschuldeten Betriebsrente vor Auszehrung. Die Bestimmung hat aber nicht den Sinn und Zweck, den Wert anderer Leistungen zu sichern.

Von RA Rainer Glaschy, LL.M, Tel.: +49 69 9585 7925,
E-Mail: rainer.glaschy@pwc.com

HR Assurance & Compliance Services

COVID-19: Einfluss auf die Executive Vergütung

Die Corona-Krise dominiert die Wirtschaft derzeit stark. Die Einführung von stringen-ten Maßnahmen zur Entschleunigung der Virus-Verbreitung hat weitreichende Konse- quenzen für Unternehmen und stellt sie vor neue Herausforderungen. Nachdem es an der Börse für einzelnen Branchen zu sehr deutlichen Kursverlusten gekommen ist, zie- hen Unternehmen weitreichende Maßnahmen in Betracht, um den Schaden zu begren- zen. Einige reduzieren die Auszahlungen von Dividenden, manche streichen die Divi- denden-auszahlung komplett. Beides hat sowohl direkten als auch indirekten Einfluss auf aktienkursbasierte Vergütungsprogramme. Das Management vieler Unternehmen zeigt sich immer häufiger solidarisch mit der Belegschaft und reagiert mit gekürzten Grundvergütungen. An anderer Stelle wird eine Gehaltskürzung auf Vor-standsebene auch durch die Regulierung gefordert oder von Seiten des Staates, sofern staatliche Un- terstützungsmaßnahmen greifen.

Im Folgenden erhalten Sie eine Übersicht¹ über deutsche börsennotierte Unternehmen der DAX-Familie und deren Maßnahmen bzgl. Dividenden-streichung oder Kürzungen² sowie Vorstands- und Managementvergütung aufgrund von COVID-19. Die Informatio- nen zu den nachfolgenden Abbildungen und Auflistungen wurden auf Basis einer detail- lierten Online-Recherche verlässlicher Quellen der Tagespresse zusammengestellt.



¹ Diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit (Stand 16.06.2020)

² Unter Vorbehalt der Hauptversammlung

Änderungen Organ- und Managementvergütung	
Adidas	Vorstand: Bis auf Weiteres – Verzicht auf 50 % der monatlichen Grundvergütung
Continental	Vorstand: April – Verzicht auf 10 % der monatlichen Grundvergütung
Daimler	Vorstand und Aufsichtsrat: Für 9 Monate – Verzicht auf 20 % der Grundvergütung
Deutsche Bank	Initiative der Geschäftsführung und hochrangiger Manager zum Verzicht auf ein Monatsgehalt. Aktuell wird diskutiert, die Initiative noch auszuweiten.
Elmos Semi-conductor	Vorstand und leitende Mitarbeiter: Verzicht auf 10 % der monatlichen Grundvergütung
Lufthansa	Vorstand und Aufsichtsrat: bis September – Verzicht auf 25 % /20 % der Grundvergütung
Puma	Vorstand: – Verzicht auf 100 % der monatlichen Grundvergütung
Softwareanbieter S&T	Vorstand will auf 20% seines Gehalts verzichten
ThyssenKrupp	Vorstand: Mai bis Juli – Verzicht auf 10 % der monatlichen Grundvergütung
TUI	Vorstand: Bis auf Weiteres – Verzicht auf 30 % der monatlichen Grundvergütung

Tabella: Übersicht börsennotierter Unternehmen mit Änderungen der Vorstands- und Managementvergütung

COVID-19 und die Auswirkungen auf den Financial Service Sektor

Unsicherheit und Volatilität sind aktuell die beherrschenden Faktoren auf den Finanzmärkten. Das wirtschaftliche Umfeld ändert sich bedingt durch Covid-19 noch schneller und auch Prognosen werden in immer kürzeren Abständen revidiert.

Regierungen, Aufsichtsbehörden und Zentralbanken haben kurzfristig reagiert, doch die Wirkung dieser Maßnahmen ist noch nicht in allen Facetten abzusehen. Im Anschluss an den Aufruf seitens der EZB auf die Ausschüttung von Dividenden und auf Aktienrückkäufe zu verzichten¹, rücken nun auch bei der EU-Bankenaufsichtsbehörde EBA die Erfolgsprämien in den Fokus.

¹ https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Meldung/2020_Corona_andereBehoerden/meldung_2020_03_27_corona_virus20_EZB_Dividenden.html; https://www.bankingsupervision.europa.eu/ecb/legal/pdf/oj_c_2020_102i_full_en_txt.pdf

Die EBA hat in diesem Zusammenhang die weitere Aufschiebung von Zahlungen oder die Umwandlung in Aktien ins Spiel gebracht¹. Da es sich hierbei um Empfehlungen der EU-Aufsichtsbehörden handelt, müssen betroffene Institute nicht verbindlich handeln, jedoch müssen sie im Falle einer ungeschmälernten Auszahlung von variablen Vergütungen damit rechnen, dass sie von der lokalen Finanzaufsicht (Bundesbank und die Finanzaufsicht Bafin für Deutschland) darauf angesprochen werden.

Die Commerzbank hat bereits bekanntgegeben, auf eine Dividendenausschüttung für das abgelaufene Jahr zu verzichten.

Weitere Institute prüfen derzeit, wie angesichts der aktuellen Situation die Ausschüttung von Dividenden und die Leistung variabler Vergütungen an das Management und die übrigen Mitarbeiter angemessen gestaltet werden können.

Zusammenfassung

Deutlich wird, dass die weitreichenden Entscheidungen aufgrund des wirtschaftlichen Einbruchs und die daraus resultierenden Maßnahmen keine Einzelfallentscheidungen mehr sind.

In unserer aktuellen Studie zur Vorstandsvergütung ist bereits vor der Corona Krise ein Rückgang in der ausgezahlten Gesamtvergütung gegenüber den Vorjahren erkennbar. Für 2020 erwarten wir nochmal ein deutliches Absinken der ausgezahlten Vorstandsvergütung in den meisten Branchen. Unsere Vergütungsstudien finden Sie kostenfrei in unserem Digital Store: <https://store.pwc.de/de>.

Bei Fragen zu vergütungsrelevanten Themen ist unser PwC People & Organisation Reward Consulting Team für Sie da.

PwC People & Organisation (P&O) hat eine Covid-19 Taskforce etabliert, die unsere Kunden laufend rund um die aktuelle Situation informiert und bei Entscheidungen und Handeln in der Krise Unterstützung bietet.

Weitere HR-relevante Informationen haben wir für Sie auf unserer PwC Homepage zusammengefasst. Hier erhalten Sie kompakt wertvolle Hinweise und Vorschläge in Zeiten von Covid-19. Unter anderem informieren wir unsere Kunden regelmäßig in einer kostenlosen Webcast-Serie zu den neusten Entwicklungen.

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

¹ <https://eba.europa.eu/eba-provides-additional-clarity-on-measures-mitigate-impact-covid-19-eu-banking-sector>

Visa & Immigration

Update zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) vom 01.03.2020 – Koordination und Vorgaben der Behörden; derzeitige Umsetzung aufgrund von Covid-19

Wie bereits in der 2. Ausgabe unseres P&O Newsletters im April vorgestellt, ist am 1. März 2020 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, wobei sich der Fokus häufig auf das damit in Verbindung stehende beschleunigte Verfahren und die Möglichkeiten der Berufsanerkennung richtet. Das beschleunigte Verfahren richtet sich grundsätzlich an Personen mit einem Hochschulabschluss oder einer qualifizierten Berufsausbildung. Voraussetzung ist, dass eine Anerkennung durch die in Deutschland zuständige Stelle der ausländischen Qualifikation vorliegt. Nun lässt sich nach rund drei Monaten eine erste Zwischenbilanz ziehen, unter Berücksichtigung der anhaltenden Covid-19 Ausnahme Situation.

Drei Monate hatten die über 500 Ausländerbehörden in Deutschland nun Zeit, ihre Prozesse an die Herausforderungen des neuen FEG anzupassen. Ausländerbehörden großer Städte haben hier vor allem zentrale Teams und Anlaufstellen zusammengestellt, die sich ausschließlich mit dem beschleunigten Verfahren befassen. Die Fachkraft aus dem Drittstaat sowie das Unternehmen selbst können die Ausländerbehörde per Vollmacht beauftragen, bei dem Verfahren zu unterstützen (Kosten dafür sind 411 EUR pro Antragssteller). In diesem Zusammenhang muss ein Rahmenvertrag zwischen Unternehmen und Behörde unterzeichnet werden. Vorlagen für die Vollmachten und den Rahmenvertrag wurden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Verfügung gestellt. Durch sogenannte Untervollmachten können auch externe Dienstleister wie z. B. die PwC Legal AG Rechtsanwaltsgesellschaft die Fachkraft und das Unternehmen bei den Prozessen unterstützen. Allerdings: Um den Rahmenvertrag mit der Ausländerbehörde abschließen zu können, ist ein Termin zur persönlichen Vorsprache und Unterschrift nötig (z.B. in Berlin oder Frankfurt). Scans per E-Mail werden hier nicht akzeptiert. Durch die derzeitige Schließung der Behörden (auch der Botschaften im Ausland) sowie durch die Kontaktbeschränkungen in Deutschland, können solche persönlichen Termine nicht vereinbart werden. Daher haben die Ausländerbehörden bis auf weiteres keine wertvolle Praxiserfahrung hierbei sammeln können. Dies führt auch dazu, dass die Verfahren und Prozesse bis auf weiteres verzögert oder zeitweise komplett eingestellt werden müssen. Auch stellt die Bezahlung der Gebühren vor Ort in Höhe von 411 EUR pro Antrag teilweise ein Problem dar, da beispielsweise die o.g. Behörden nur eine Bezahlung in bar oder per EC-Karte akzeptieren. Zum jetzigen Zeitpunkt ist keine generelle Einführung einer Online-Bezahlungsmethode bekannt (z.B. Überweisung).

Eine weitere Neuerung ist, dass die Bundesländer jeweils mindestens eine zentrale Ausländerbehörde einrichten sollen (§ 71 Abs. 1 S. 5 AufenthG-n. F.). In Berlin zum Beispiel wurde aus der „Ausländerbehörde“ das „Landesamt für Einwanderung“. Einige zentrale Ausländerbehörden (z.B. Kaiserlautern für Rheinland-Pfanz oder Bonn für NRW) werden ihre vollumfängliche Tätigkeit 2021 aufnehmen, um so die kleineren Behörden zu entlasten.

Praxishinweise:

Beendigung Rechtmäßigkeit des Aufenthaltes bei Ausreisen aus dem Bundesgebiet

Grundsätzlich erlischt der Aufenthaltstitel eines Ausländers innerhalb von **sechs Monaten**, wenn er nicht innerhalb dieser Frist wieder in das Bundesgebiet einreist. Bei Inhabern einer Blauen Karte EU oder Aufenthaltstitel im Rahmen der Familienzusammenführung beträgt die gesetzliche Frist **12 Monate**.

Reist der Inhaber eines Aufenthaltstitels jedoch aus einem seiner Natur nach nur vorübergehendem Grund aus, kann die Ausländerbehörde eine sogenannte **Nicht-erlöschensbescheinigung** ausstellen. Diese bescheinigt eine längere Frist nach dem Ermessen der Ausländerbehörde. So könnten dann beispielsweise Entsendungen für 1-2 Jahre abgedeckt werden und bei Rückkehr aus dem Ausland muss kein neuer Aufenthaltstitel beantragt werden.

Gleichwertigkeit Universitätsabschluss mit Antragsziel Blaue Karte EU

Was tun, wenn die **Gleichwertigkeit** eines ausländischen **Universitätsabschlusses** nicht festgestellt werden konnte, sonst aber alle Voraussetzungen zur Beantragung einer Blauen Karte EU vorliegen? Hierfür gibt es seit recht langer Zeit die Lösung der Zeugnisanerkennung, die vielen unbekannt ist. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bietet ein Zeugnisbewertungsverfahren an, um gegenüber der Ausländerbehörde nachzuweisen, dass der ausländische Hochschulabschluss einem deutschen Hochschulabschluss entspricht. Hierfür muss der Antragsteller Unterlagen und Antragsformulare einreichen und bekommt nach eingehender Prüfung und bei Anerkennung des Abschlusses oder Universität ein Zertifikat ausgestellt, das die Gleichwertigkeit bescheinigt.

Die Verfahrensdauer beträgt ungefähr **zwei Wochen** in Bezug auf Anerkennungsverfahren für einen späteren Antrag auf die Blaue Karte EU. Die Kosten hierfür betragen 200 EUR für den ersten Antrag und 100 EUR für jeden weiteren Antrag.

Familiennachzug bei Kurzzeitentsendungen in das Bundesgebiet

Aufenthaltstitel im Rahmen der Familienzusammenführung werden von vielen Ausländerbehörden nur dann erteilt, wenn die geplante Dauer des Aufenthaltes **mindestens ein Jahr** beträgt. Dies ergibt sich aus den gesetzlichen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes zum Familiennachzug. Ist der Ausländer, zu dem der Familiennachzug stattfinden soll, jedoch Inhaber eine ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte, wird der Familienzusammenführung auch wenn die Entsendung unter ein Jahr beträgt ausnahmslos zugestimmt. Die **ICT-Karte** ist somit der einzige Aufenthaltstitel für Kurzzeitentsendung bei dem ein Familiennachzug stattfinden kann.

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 folgenden Link kann das Buch bestellt werden:

<https://www.degruyter.com/view/title/505415>

Von Theresa Anna Rzeppa, Tel: +49 69 9585-5162;

E-Mail: de_vis_a_immigration@pwc.com

Sozialversicherung

Agile Arbeitsmethoden und deren Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Die Scrum-Methode als neue Form der Projekt- und Arbeitsorganisation auf dem rechtlichen Prüfstand

In der modernen Arbeitswelt setzen sich mehr und mehr sog. agile Arbeitsmethoden vor allem im Projektmanagement durch. Agiles Projektmanagement ist eine Antwort auf die zunehmende Geschwindigkeit, mit der Projekte abgewickelt werden müssen, und auf die Erkenntnis, dass in vielen Projekten Abweichungen vom Plan eher die Regel als die Ausnahme sind. Die bisherigen Strukturen mit feststehenden Fachabteilungen werden aufgelöst und an ihre Stellen treten individuell zusammengesetzte, sich selbst organisierende Teams.

Neben anderen Methoden hat sich hierbei die Scrum Methode bewährt. Denn dieses Verfahren ist besonders dafür geeignet, komplexe Entwicklungsprojekte flexibel zu bewältigen. Dabei gibt es verschiedene Akteure: den Product Owner, das Development Team und den Scrum-Master. Das Development Team organisiert sich eigenständig und führt die Entwicklungsarbeit aus. Der Product Owner ist als Projektverantwortlicher für die Konzeption, die Abnahme sowie den wirtschaftlichen Erfolg des Projektes zuständig. Der Scrum Master sorgt für den reibungslosen Ablauf des Prozesses und unterstützt das Development Team in seiner gruppenspezifischen Entwicklung. Außerdem gibt es noch Stakeholder; dies sind Rollen außerhalb des Scrum Teams, z. B. der Kunde, der Anwender oder auch das Management, das dem Scrum Master bei der Beseitigung von Störfällen hilft.

Hierbei stellt sich oft die Frage, ob die beauftragten Personen, die meistens nicht zum Stammpersonal gehören, als **Selbstständige oder abhängig Beschäftigte** einzustufen sind. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind nach § 7 SGB IV die nichtselbständige Arbeit als eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nur bei dieser Fallgruppe sind Sozialversicherungsbeiträge durch den Auftraggeber - dann Arbeitgeber - abzuführen.

Die Deutsche Rentenversicherung vertritt dabei in den Informationen für Arbeitgeber die Meinung, dass mehr Argumente für eine abhängige Beschäftigung sprechen:

- Es existieren ständige Rückkoppelungen unter den einzelnen Akteuren und zwar nach und durch den Scrum Master auch während aller Arbeitsteilabschnitte.
- Gerade auch der Product Owner beziffert nicht nur zu Beginn Eckpunkte der Tätigkeit, sondern gibt Konkretisierungen nach jedem Sprint. Es werden demnach fortlaufend Vorgaben zur Art und Weise der Auftragsbearbeitung erteilt.
- Alle Mitglieder des Development-Teams haben die gleichen Entscheidungskompetenzen und -verantwortlichkeiten. Es wird „Hand in Hand“ zusammengearbeitet.
- Darüber hinaus findet über das tägliche Daily Scrum (eine tägliche Besprechung zwischen den Akteuren) eine enge Einbindung in den Arbeitsprozess statt.
- Der Auftraggeber gibt in der Regel den Arbeitsort und die zu verwendenden Arbeitsmittel konkret vor.
- Es liegt insgesamt ein erhöhtes Maß an Eingliederung der Externen in die Strukturen des Betriebes vor.

Wir raten unseren Mandanten jedoch in Zweifelsfällen immer das gesetzlich zur Verfügung stehende Anfrageverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV einzuleiten. Nur hier kann rechtssicher über den sozialversicherungsrechtlichen Status solcher Personen entschieden werden. Gerne initiieren wir dieses Verfahren für Sie und/oder begleiten Sie hierbei. Sollten Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Von Iris Brandes +49 211 981-2419, E-Mail iris.brandes@pwc.com und
Marianna Schmaus +49 211 981-7643, E-Mail marianna.schmaus@pwc.com

Beitragsrechtliche Klarstellung bei einer Übertragung von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung auf einen anderen Versorgungsträger

Der Spitzenverband der Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) hat in einem aktuellen Rundschreiben die beitragsrechtliche Bewertung im Fall einer Übertragung von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auf einen anderen Versorgungsträger konkretisiert.

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gelten Renten der betrieblichen Altersversorgung sowie entsprechende Kapitalleistungen als Versorgungsbezüge.

Ein Versorgungsbezug ist per gesetzlicher Definition eine mit der Rente vergleichbare, Einnahme. Ein solcher Versorgungsbezug liegt in der Regel vor, sobald der vertraglich vereinbarte Anspruch auf eine Versorgungsleistung entsteht, z.B. durch Erreichen der jeweiligen Altersgrenze. Eine vor Eintritt des vertraglich vereinbarten Versicherungsfalles ausgezahlte Kapitalleistung einer bAV, z.B. wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verliert durch die frühzeitige Beendigung beitragsrechtlich nicht ihren Charakter als Versorgungsbezug.

Wechsel des Versorgungsträgers

Rechtlich unklar war bislang jedoch die Frage, ob die Einstufung als Versorgungsbezug beeinflusst wird, sofern eine Übertragung von Anwartschaften aus der bAV auf einen anderen Versorgungsträger erfolgt. Der GKV-Spitzenverband hat für die Fälle, in denen die bAV nicht beendet, sondern die Anwartschaften an einen anderen Versorgungsträger übertragen werden, nun klargestellt, dass es sich hierbei nicht um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt. Gleichzeitig liegt zum Zeitpunkt der Übertragung aber auch noch kein Versorgungsbezug vor. Erst die spätere gesamte Leistung unterliegt bei Auszahlung als Versorgungsbezug der Beitragspflicht.

Es ist damit sichergestellt, dass eine doppelte Verbeitragung ausgeschlossen ist. Voraussetzung für die vorgenannten Ausführungen ist, dass die Anwartschaften aus der bAV in voller Höhe auf den anderen Versorgungsträger übertragen werden.

Eine Meldung im Rahmen des Zahlstellenverfahrens gegenüber der Krankenkasse ist in diesen Fällen nicht notwendig.

Von Alessa Kornprobst, Tel.: +49 89 5790-6401,
E-Mail alessa.kornprobst@pwc.com

Veranstaltungen

Webinar am 26. Juni 2020

Der Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie hat weitreichende Auswirkungen auf Langzeitsendungen. Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen müssen geklärt und unternehmensinterne Richtlinien und Prozesse überarbeitet werden.

Wir möchten auf unserer Veranstaltung auf die wichtigsten Aspekte eingehen und praktische Lösungsvorschläge anhand von Fallbeispielen präsentieren. Darüber hinaus beantworten wir alle Ihre Fragen rund um dieses aktuelle Thema und Sie haben Gelegenheit, sich mit den anderen Teilnehmern auszutauschen.

Das Webinar findet statt von 8:30 bis 11:00 Uhr am

Freitag, 26. Juni 2020

Die Teilnahme ist für Sie kostenfrei.

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich auf den neuesten Stand zu bringen. Hier der Link zur Anmeldung: <https://www.pwc-events.com/PandORoadshow>

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

Jan-Hinrich Meyer
Tel.: +49 40 6378-2470
jan-hinrich.meyer@pwc.com

Stuttgart

Therese Faralisch-Berdux
Tel.: +49 711 25034-3450
therese.faralisch-berdux@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Lohnsteuer

Stefan Sperandio
Tel.: +49 69 9585-5160
stefan.sperandio@pwc.com

Arbeitsrecht

Ulla Mauer
Tel.: +49 711 25034-3108
ulla.mauer@pwc.com

Visa & Immigration

Theresa Anna Rzeppa
Tel.: 49 69 9585-5162
visa.immigration.germany@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

RA Rainer Glaschy
Tel.: +49 69 9585-7925
rainer.glaschy@pwc.com

Service

Stephan Weber

Tel.: +49 711 25034-1750
stephan.weber@pwc.com

Samir Abbou

Tel.: +49 69 9585-2183
samir.abbou@pwc.com

Michaela Wagner

Tel.: +49 69 9585-3151
michaela.wagner@pwc.com

Sozialversicherung

Pascal Lomb

Tel.: +49 69 9585-1235
pascal.lomb@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

Bestellung und Abbestellung

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

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

© Juni 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.