



Inhalt

Lohnsteuer	2
Steuer- und sozialversicherungsfreie Outplacement Beratung in Zukunft einfacher möglich?	2
Arbeitsrecht	5
BAG, Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 4/19 - Die Geltung einer Betriebsvereinbarung kann nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden	5
BAG, Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 – Kein Anspruch auf Erhalt von Bruttoentgeltlisten	6
Betriebliche Altersvorsorge	7
Zum Ausschluss der Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsrenten ...	7
HR Assurance & Compliance Services	9
Endlich Business Traveller Compliance und Concur Travel Management aus einer Hand - Nie wieder ohne A1 und EU-Meldung!	9
Nebenleistungen neu gestalten: Ganzheitliche Mobilität & Compliance aus einer Hand	11
Visa & Immigration	13
Derzeitige Covid-19 bedingte Einreisebeschränkungen von Drittstaatlern in die EU - mit Ausnahme von bestimmten Nationalitäten, Fachkräften sowie bei Familienzusammenführung	13
Sozialversicherung	16
Erhöhung des Kindergeldes und Zahlung eines Kinderbonus	16
Über uns	17
Ihre Ansprechpartner	17
Ihre Fachansprechpartner	17
Redaktion	18
Bestellung und Abbestellung	19

Lohnsteuer

Steuer- und sozialversicherungsfreie Outplacement Beratung in Zukunft einfacher möglich?

§ 3 Nr. 19 EStG (eingeführt mit Wirkung ab VZ 2019 durch Gesetz v. 12.12.2019 (BGBl. I S. 2451)) - Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Absatz 1 u. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sowie Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen.

Gesetzliche Neuregelung

Der Gesetzgeber hat der lange Zeit unbesetzten Nr. 19 im § 3 des Einkommensteuergesetzes im Zuge des Jahressteuergesetzes 2019 mit erstmaliger Anwendung ab dem VZ 2019 sozusagen „neues Leben“ eingehaucht. Dies basiert auf der lt. Gesetzesbegründung „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ und der Intention, mit diesen Regelungen die Weiterbildungsmaßnahmen für die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmer auch steuerlich zu flankieren.

Regelungsinhalt

Die Vorschrift beinhaltet die Steuerfreiheit von Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers für Maßnahmen nach § 82 Absatz 1 und 2 des SGB III (§ 3 Nr. 19 Satz 1, 1. Alt. EStG). Darüber hinaus umfasst sie die Steuerfreiheit von Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen (§ 3 Nr. 19 Satz 1, 2. Alt. EStG). Im Satz 2 des neuen § 3 Nr. 19 EStG schränkt der Gesetzgeber die Steuerbefreiung dahingehend ein, als dass die Weiterbildungsleistung „keinen überwiegenden Belohnungscharakter“ für den Arbeitnehmer haben darf. Die nun gesetzlich geregelte Steuerfreiheit bedingt darüber hinaus eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

a) § 3 Nr. 19 Satz 1 Alt. 1 EStG

Wirft man demnach einen genaueren Blick auf die neuen Regelungen so wird klar, dass es sich bei der 1. Alt. (Maßnahmen nach § 82 Absatz 1 und 2 des SGB III) um die Schaffung von Rechtssicherheit handelt. Genauer gesagt, wird in dieser Vorschrift förmlich unterstellt, dass es sich bei den Maßnahmen, um ein ganz überwiegend eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers handelt. Dies bedeutet, dass die Leistungen des Arbeitgebers für derartige Maßnahmen nicht zur Einkommensteuer auf der Arbeitnehmerseite herangezogen werden und insoweit auch steuerfrei vom Arbeitgeber erstattet werden können.

Zu beachten ist ferner, dass die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 19 Satz 1, 1. Alt. EStG an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist, die sich aus § 82 Absatz 1 und 2 SGB III ergeben. Unterteilt ist diese Vorschrift nach inhaltlichen Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen (§ 82 Absatz 1 SGB III) wie z.B., dass Fertigkeiten, Kenntnisse und

Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen (§ 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III). Außerdem sind die Mindestförderungsgrößen des § 82 Abs. 2 SGB III einzuhalten.

b) § 3 Nr. 19 Satz 1 Alt. 2 EStG

Diese Vorschrift umfasst sonstige Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Beispielhaft führt die Gesetzesbegründung „Sprachkurse oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind“ an. Im Unterschied zu § 3 Nr. 19 Satz 1 Alt. 1 EStG können solche Weiterbildungsleistungen unabhängig von den Voraussetzungen des § 82 SGB III steuerfrei gewährt werden. Für die Anwendung ist lediglich ein bestehendes Arbeitsverhältnis sowie die Qualifizierung der Maßnahme als berufliche Weiterbildung erforderlich. Ferner ist grundsätzlich § 3 Nr. 19 Satz 2 entsprechend zu beachten.

Nicht unerwähnt lassen möchten wir, dass § 3 Nr. 19 Satz 2 EStG nach der Gesetzeslogik auf § 3 Nr. 19 Satz 1 EStG insgesamt Anwendung finden könnte, da keine der in Satz 1 genannten Alternativen explizit im Satz 2 ausgeschlossen wird.

Unterschied / Abgrenzung zu R 19.7 LStR

Interessant ist auch der Vergleich mit der für dieses Themenfeld lohnsteuerrechtlich einschlägigen Richtlinie 19.7 LStR, die bislang die Auffassung der Finanzverwaltung zu derartigen Fragestellungen widerspiegelte. Der Fiskus setzt hier ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers voraus, damit eine berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistung nicht zu Arbeitslohn beim Arbeitnehmer führt, und nennt dort auch Fälle, bei denen ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse des Arbeitgebers vorliegt.

Von einem „ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ kann unseres Erachtens wohl grundsätzlich dann ausgegangen werden, wenn das betriebliche Interesse einen Anteil von mehr als 90 Prozent ausmacht. Das bedeutet dann nämlich im Umkehrschluss, dass das private Interesse des Arbeitnehmers an der Weiterbildungsmaßnahme vollständig untergeordnet und lediglich als Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Umstände anzusehen sein muss.

Bemerkenswert ist allerdings der Vergleich der Richtlinie 19.7 LStR zum neuen § 3 Nr. 19 Satz 2 EStG mit besonderem Augenmerk auf § 3 Nr. 19 Satz 1, 2. Alt. EStG. In der gesetzlichen Neuregelung ist die Steuerfreiheit (erst) bei einem „überwiegenden Belohnungscharakter“ ausgeschlossen. Daraus könnte man im Umkehrschluss ableiten, dass nunmehr bereits ein lediglich überwiegendes betriebliches Interesse (mehr als 50%) ausreicht anstatt wie bisher ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse (mehr als 90%), um insoweit in die Steuerfreiheit zu kommen.

Als konkreter Anwendungsbereich bieten sich unseres Erachtens u.a. Kosten für Outplacement Beratungen an, die mittlerweile durchaus regelmäßig Teil von Abfindungsvereinbarungen und Sozialplänen sind. Solche Leistungen des Arbeitgebers stellen grundsätzlich Arbeitslohn dar, wenn sie nicht im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgen. Grund Arbeitslohn anzunehmen, ist dabei dann,

dass es durch den Kreis der für solche Maßnahmen in Frage kommenden - nämlich ausscheidende Arbeitnehmer - an dem „ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ mangelt. Sowohl die Finanzverwaltung als auch die Rechtsprechung unterstellen vorbehaltlich des Einzelfalls bei derartigen Leistungen des Arbeitgebers grundsätzlich ein zumindest nicht vernachlässigbares persönliches Interesse des Arbeitnehmers gerade in Bezug auf die schnellstmögliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Genau an diesem Punkt kann unseres Erachtens die neue Regelung des § 3 Nr. 19 Satz 1 Alt. 2 i.V.m. Satz 2 EStG durch die soeben erklärte Abmilderung des erforderlichen Grades des eigenbetrieblichen Interesses mit Blick auf eine mögliche Steuerfreiheit positiv für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken. Jedoch ist eine Einzelfallprüfung, gerade aufgrund der vielfältigen Ausgestaltungen solcher Outplacement Beratungen nach unserem Verständnis unabdingbar, um zumindest das überwiegende Interesse des Arbeitgebers zu analysieren und zu dokumentieren.

Dem Vernehmen nach ist die Frage, ob bei Leistungen des Arbeitgebers in Form von Outplacement Beratungen Arbeitslohn vorliegt, und dieser in den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 19 EStG fällt, auf Ebene der Lohnsteuerreferatsleiter der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder erörtert worden. Danach führen Outplacement Beratungen grundsätzlich zu Einnahmen, die aber ggf. nach § 3 Nr. 19 EStG steuerfrei sein können, wobei je nach Fall jede Teilleistung separat danach zu beurteilen sein kann, ob die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit vorliegen.

Fazit

§ 3 Nr. 19 EStG eröffnet dem Vernehmen nach auch nach Meinung der Finanzverwaltung - grundsätzlich die Möglichkeit einer zumindest anteiligen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Befreiung von Kosten für eine Outplacement Beratung. Dies gilt nicht pauschal, sondern vorbehaltlich der erbrachten Outplacement Beratung und ist deshalb zu prüfen. Dies bietet allerdings gerade aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage gute Anknüpfungspunkte auch im Hinblick auf eine entsprechende Kommunikation und Abstimmung mit einzelnen Finanzämtern.

Unsere Möglichkeiten für Sie

Gerne unterstützen wir Sie bei etwaigen Fragestellungen zur Umsetzung der neuen Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 19 EStG. Insbesondere bietet es sich an, den Fokus auf die lohnsteuerliche Einordnung von Kosten für Outplacement Beratungen zu richten. Zur Erlangung von Rechtssicherheit unterstützen wir Sie selbstverständlich auch bei der Abstimmung mit den Finanzbehörden z.B. in Form einer fallbezogenen Lohnsteueranrufungsauskunft.

Von Sebastian Dirk, Tel.: +49 15152846522, Email: sebastian.dirk@pwc.com und
Simon Küpper, Tel.: +49 151 64005454, Email: simon.kuepper@pwc.com

Arbeitsrecht

BAG, Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 4/19 - Die Geltung einer Betriebsvereinbarung kann nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden

Eine solche Regelung widerspricht der Betriebsverfassung. Der gewählte Betriebsrat repräsentiert die Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist nicht an Weisungen der Arbeitnehmer gebunden. Das Handeln des Betriebsrats bedarf gerade nicht der Zustimmung der Belegschaft

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin schloss 2007 mit dem in ihrem Betrieb gebildeten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu variablen Vergütungsbestandteilen der im Lager beschäftigten Arbeitnehmer. Diese Betriebsvereinbarung sollte aber nur unter der Bedingung in Kraft treten, dass ihr „80 % der abgegebenen Stimmen“ der betroffenen Arbeitnehmer bis zum Ablauf einer von der Arbeitgeberin gesetzten Frist „einzelnvertraglich“ schriftlich zustimmen.

Entscheidung

Der Betriebsrat hat die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung gerichtlich geltend gemacht. Die Vorinstanzen haben das Begehren des Betriebsrats stets abgewiesen. Aber die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats war vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich.

Das BAG führt hierzu aus, dass die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden darf. Eine solche Regelung widerspreche den Prinzipien der Betriebsverfassung. Nach den gesetzlichen Regelungen der Betriebsverfassung, ist ein gewählter Betriebsrat Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft seines Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Arbeitnehmer gebunden noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. Eine vom Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt somit kraft Gesetzes und zwar unmittelbar und zwingend.

Eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung gestaltet unabhängig vom Willen oder der Kenntnis der Parteien das Arbeitsverhältnis und gilt damit auch für später eintretende Arbeitnehmer.

Die Entscheidung des BAG (die Langversion des Urteils liegt noch nicht vor) betont welche verantwortungsvolle Position einem Betriebsrat in der betrieblichen Praxis zukommt.

BAG, Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19 – Kein Anspruch auf Erhalt von Bruttoentgeltlisten

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz auf Erhalt von physischen Bruttoentgeltlisten in bestimmten Dateiformaten, sofern der Arbeitgeber die Aufgabe zur Beantwortung der Entgeltauskünfte der Beschäftigten selbst übernommen hat.

Sachverhalt

Im zugrundeliegenden Fall hatte der Betriebsrat vom Arbeitgeber nach § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTransG verlangt, ihn Bruttoentgeltlisten in physischer (bestimmte elektronische Dateiformate) zur eigenen Auswertung zur Verfügung zu stellen. Nur so könne der Betriebsrat die Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz effektiv erfüllen und die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen im betroffenen Betrieb durchsetzen.

Zuvor hatte der Arbeitgeber (Telekommunikationsunternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern) aber von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Verpflichtung zur Erfüllung von Auskunftsverlangen der Beschäftigten generell selbst zu übernehmen. Über die gestellten Auskunftsverlangen der Beschäftigten wurde der Betriebsrat jeweils mittels speziell vom Arbeitgeber aufbereiteten Entgeltlisten informiert.

Entscheidung

Die Vorinstanzen hatten das Begehren des Betriebsrats zuvor bereits abgewiesen und auch die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats hatte vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Gericht führt hierzu klarstellend aus, dass das Einsichts- und Auswertungsrecht in § 13 Abs. 2 Satz 1 EntgTranspG mit der nach der Grundkonzeption des EntgTranspG dem Betriebsrat zugewiesenen Aufgabe korrespondiere, individuelle Auskunftsansprüche von Beschäftigten zu beantworten.

Demnach bestehe das Einsichts- und Auswertungsrecht des Betriebsrats aber gerade nicht, wenn - wie im vorliegenden Fall - der Arbeitgeber diese Aufgabe im Betrieb selbst erfüllt.

Praxistipp

Das Entgelttransparenzgesetz trat 2017 in Kraft und ist somit längst in der betrieblichen Praxis angekommen. Dennoch können immer noch Diskussionen aufkommen, welche Betriebspartei eine Aufgabe übernimmt und welche Information hierfür zwingend erforderlich ist. Die Entscheidung (die bisher nur als Pressemitteilung und nicht als ausführlicher Langtext vorliegt) zeigt, dass Arbeitgeber sorgfältig abwägen sollten, ob ggf. bestimmte Aufgaben nach dem Entgelttransparenzgesetz selbst übernommen werden.

Von Carmen Meola, Tel.: +49 711 25034 1589, Email: carmen.meola@pwc.com und Arne Ferbeck, Tel.: +49 211 98 14776, Email: arne.ferbeck@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Zum Ausschluss der Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsrenten

Mit Urteil vom 10.12.2019 (AZ.: 3 AZR 122/18) hat sich das Bundesarbeitsgericht („BAG“) mit der Rentenanpassung einer Pensionskassenrente durch Überschussverwendung auseinandergesetzt und dadurch die Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (der sog. Escape-Klausel) konkretisiert. Dabei entschied es, welche Vorgaben erfüllt sein müssen, damit der Arbeitgeber von der gesetzlichen Prüfpflicht befreit ist, Betriebsrenten zu erhöhen. Dem BAG zufolge sei hierfür erforderlich, dass bei Beginn der Betriebsrentenleistung eine diesbezügliche unabdingbare vertragliche Regelung bestehe. Für die vertragliche Regelung sei es ausreichend, dass diese zwischen Arbeitgeber und Pensionskassen getroffen worden sei und ohne Zustimmung des Betriebsrentners nicht geändert werden dürfe.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente der Klägerin. Die Klägerin stand seit April 1983 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, einer Bank. Im November 1983 wurde ihr durch die Beklagte eine Versorgungszusage erteilt, die über die Pensionskasse des Bankenversicherungsvereins („BVV“) durchgeführt wurde. Seit Oktober 2011 bezieht die Klägerin ihre Betriebsrente vom BVV. Die Klägerin beehrte mit ihrer Klage die Anpassung ihrer Betriebsrente durch den Arbeitgeber zum Stichtag 01.10.2014. Die Beklagte lehnt eine Anpassung unter Hinweis auf § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wegen der Absicherung über den BVV ab. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Revision zum BAG war teilweise erfolglos, da die Klägerin ihre Forderungen falsch berechnet hatte und führte zur Rückverweisung zum Landesarbeitsgericht („LAG“).

§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG lässt die Anpassungsprüfung und -entscheidung dann entfallen, wenn die Versorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Ob die Voraussetzungen der sog. Escapeklausel für den vorliegenden Fall erfüllt sind, stehe aufgrund der Feststellungen des LAG noch nicht fest.

Das BAG konkretisierte, dass die Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG bei Eintritt des Versorgungsfalles rechtlich feststehen müssen. Dies könne aufgrund vertraglicher Vereinbarung oder gesetzlicher Ansprüche der Fall sein. Auch eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse wurde für ausreichend angesehen, da sie einen Vertrag zugunsten des Versorgungsberechtigten darstellt, der nicht ohne dessen Zustimmung geändert werden kann (sog. Vertrag zugunsten Dritter i.S.v. § 328 Abs. 1 BGB). Aus dem Zweck der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und

Pensionskasse, nämlich betriebliche Altersversorgung durchzuführen, folge, dass eine Vertragsänderung ohne Zustimmung des Versorgungsberechtigten nicht möglich ist. Das schließe eine einvernehmliche Änderung der Vertragsbedingungen zwischen dem Arbeitgeber und der Versicherung zulasten des Versorgungsberechtigten aus.

Im vorliegenden Fall sah die Satzung des BVV vor, dass die genannten Regelungen der Satzung und der Versicherungsbedingungen mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde auch mit Wirkung für bestehende Versicherungsverhältnisse geändert werden können und damit eine Änderungsmöglichkeit auch für Zeiten nach Eintritt des Versorgungsfalles, also des Rentenbeginns, besteht.

Das BAG entschied, dass solche Änderungsvorbehalte in Versorgungsregelungen zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse der Anwendbarkeit von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht entgegenstehen, wenn ihre Auslegung oder eine Anwendungskontrolle ergibt, dass die Erfüllung der Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG gesichert ist. Wenn dies der Fall sei, entfällt eine Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG. Auch erlauben Änderungsvorbehalte in Versorgungsregelungen – auch mit Zustimmung der BaFin – keine strukturelle Veränderung der maßgeblichen Bestimmungen.

Zudem hat das BAG Feststellungen dazu getroffen, wann Überschüsse i.S.v. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auf den Rentenbestand entfallen.

Als erste Voraussetzung müssen die Überschüsse nach den rechtlichen Verpflichtungen verursachungsorientiert zusammengefasst sein. Das ist der Fall, wenn gleichartige Versicherungsverträge nach anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen zu Bestandsgruppen und Gewinnverbänden zusammengefasst werden können und sich die Verteilung des Überschusses daran orientiert, in welchem Umfang die Gruppe oder der Gewinnverband zur Entstehung des Überschusses beigetragen hat.

Entscheidend sei laut BAG also nicht, welche Überschussanteile auf die einzelne Versicherung des Betriebsrentners entfallen, sondern welche auf den Bestand entfallen. Dabei werden die Überschüsse innerhalb des Rentenbestandes dem einzelnen Vertrag entsprechend seinem rechnerischen Anteil zugeschrieben.

Zuletzt müssen Überschüsse, um auf den Rentenbestand zu entfallen, innerhalb des Bestandes der Betriebsrentner und Anwärter gleichbehandelt werden. Dies ergebe sich aus dem in § 138 Abs. 2 VAG niedergelegten versicherungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser gebe den Betriebsrentnern, auch wenn sie nicht Versicherungsnehmer sind, einen unmittelbar gegen die Pensionskasse durchsetzbaren Rechtsanspruch.

Das BAG entschied ebenfalls, dass innerhalb des Bestandes rechtlich sichergestellt sein müsse, dass Überschussanteile im versicherungsrechtlichen Sinne – wenn solche anfallen – weder dem Arbeitgeber noch der Pensionskasse, sondern den Betriebsrentnern und Versicherten zustehen. Das kann sich auch aus Versorgungsregelungen zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse ergeben. Änderungsvorbehalte in den Versorgungsregelungen ermächtigen – auch mit Zustimmung der BaFin – keine Entziehung der Rechte der Betriebsrentner. Die gesetzlichen Vorgaben für die Überschussberechnung kann der Betriebsrentner unmittelbar gegenüber der Pensionskasse durchsetzen.

Weiter hat das BAG Feststellungen zu den Erhöhungen der Überschüsse getroffen. Die Überschüsse werden zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet, wenn sicher-

gestellt ist, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen dauernden und vorübergehenden Erhöhungen bestehe. Ferner dürfen befristete Erhöhungen keinen unangemessen hohen Anteil an der Betriebsrente insgesamt haben.

Praxishinweis & Auswirkungen

Die Anwendbarkeit der Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ist für die Überschussbeteiligungssysteme von Pensionskassen und Direktversicherungen regelmäßig gegeben. Das BAG stellt klar, dass grundlegende arbeitsrechtliche Anforderungen an die Überschussbeteiligung bereits durch versicherungsrechtliche Vorschriften gewährleistet werden. Kurzum zusammengefasst erleichtert die Konkretisierung der Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG die Umsetzung in der Praxis.

Von Rainer Glaschy, LL.M, Tel.: +49 69 9585 7925, E-Mail: rainer.glaschy@pwc.com
und Peter Steinbacher, Tel.: +49 69 9585 5125, E-Mail: peter.steinbacher@pwc.com

HR Assurance & Compliance Services

Endlich Business Traveller Compliance und Concur Travel Management aus einer Hand - Nie wieder ohne A1 und EU-Meldung!

Im Rahmen einer ganzheitlichen Betreuung bieten wir unseren Mandanten Beratung beim Aufbau eines Concur Travel & Expense Managements, dass auch Ihre Business Traveller Compliance verbessert.

Reisen zu Ausbildungszwecken, innerhalb der Unternehmensgruppe oder zum Kunden gehören zur täglichen Routine eines international tätigen Unternehmens. Ein gut funktionierendes Travel Management, das relevante Aspekte der Compliance abdeckt, ist unerlässlich.

Wir bieten Ihnen eine ganzheitliche Begleitung Ihres Vorhabens - von Einhaltung der Compliance über Design Ihrer Prozesse und Dokumentationen bis hin zur Implementierung Ihres neuen Reisemanagement - und Reisekostenverwaltungssystems. Hier greifen wir u.a. auf das Travel Management Marktführersystem von SAP Concur zurück. Auf diese Weise können Sie von einer Beschleunigung Ihres Workflows, von Fehlerreduktion und Transparenz in allen Ausgabedaten sowie von einer erhöhten Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit profitieren. Außerdem setzen Sie im Unternehmen die gesetzlichen Compliance Anforderungen bei internationalen Dienstreisen um, implementieren betriebliche Standards, um nie mehr mit Sanktionen und unerwarteten Kosten konfrontiert zu werden.

Zu unserer integrierten Vorgehensweise gehört folgendes Spektrum:

- Aufnahme der relevanten IT-System- und Prozesslandschaften mittels Stakeholder-, System-, Daten-, Prozess und Risikoanalyse

Im Zuge der Risikoanalyse stellen wir fest, welche Risiken Ihre derzeitigen Travelprozesse bergen. Wir bewerten diese entsprechend und zeigen Ihnen auf, wie Sie richtig darauf reagieren können.

Außerdem wissen Sie anhand der Reise- und Risikoanalyse Ihre Reisevolumen und Ihr unternehmenstypisches Risikoprofil. Unabhängig von Ihrem Reisevolumen können wir dann zusammen die passenden Lösungen für Ihr Unternehmen finden, da sie dann wissen, wer, wann und wie lange zu welchem Zweck ins Ausland reist und ob sich daraus für Sie als Arbeitgeber Compliance-Verpflichtungen ergeben.

- Erarbeitung und Darstellung von Optimierungspotentialen
- Erstellung von Reise- bzw. Reisekostenrichtlinien und Verfahrensanweisungen
- Design entsprechender EU-DSGVO-konformer Datenschutzkonzepte (inkl. Löschkonzepte) für Prozesse und Systeme
- Vereinheitlichung relevanter Prozesse und Übersicht der Reiseaktivitäten in Ihrem Unternehmen
- Implementierung durch unsere Concur Travel Management Experten als End-to-End Reisekostenprozess, sowie Einbettung des Tools in gesamte IT-Architektur
- Ermittlung und Umsetzung der Arbeitgeber-Verpflichtungen in Bezug auf Business Traveller Compliance (z.B. zu Visa & Arbeitsgenehmigung, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, EU-Meldepflichten, Steuern)
- Unterstützung im Ausschreibungsprozess von der Vorbereitung bis zur Auswahl
- Überblick und Beratung zu passenden Providern/Software Systemen im Hinblick auf Business Traveller Compliance sowie auf Wunsch die Einführung oder Begleitung der Implementierung
- Erarbeitung von individuell zu Ihnen passenden Lösungen

Unser Team verfügt über ein breites Prozesswissen in verschiedenen Bereichen. Wir können Ihnen ein perfekt auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Team aus dem Bereichen Concur Travel & Expense Management und Business Traveller Compliance (u.a. Visa & Immigration, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, EU-Meldepflichten, Payroll, HR Prozesse, Steuern) zur Seite stellen – und zwar von der Beratung bis hin zur Implementierung.

Unser holistischer Ansatz ermöglicht es uns eine effiziente und heterogene IT Lösung, die optimalen Mehrwert für Ihr Unternehmen schafft, zu designen. Durch eine Cloud Readiness Analyse können wir die Bereitschaft Ihrer Organisation in Bezug auf erfolgskritische Enabler evaluieren und den Status Quo in interaktiven Workshops ermitteln. Die Analyse von lokalen oder internationalen Anforderungen ermöglicht die Harmonisierung von bestehenden Prozessen und gibt uns die Möglichkeit Ihre IT-Lösung bestmöglich zu konfigurieren. Dabei koordinieren wir nicht nur Ihre Konfiguration, sondern führen Trainings durch und übernehmen die gesamte Stakeholder Kommunikation, um eine einwandfreie T&E Lösung zu gewährleisten. Unsere Concur Softwareimplementierung führen wir nach unserem bewährten PwC Transform Ansatz inkl. interaktivem Prototyping & Change Management durch. Auch nach der erfolgreichen Implementierung unterstützen wir Sie noch durch Hypercare und Systemüberwachungen in den ersten Wochen nach dem Go-Live.

Von Stephan Weber, Tel. +49 151 14711918, Email: stephan.weber@pwc.com,

Nebenleistungen neu gestalten: Ganzheitliche Mobilität & Compliance aus einer Hand

Entgegen vieler Medienberichte hat nach unserer Erfahrung der Dienstwagen als Vergütungselement in Deutschland nicht ausgedient. Allerdings sind die Möglichkeiten für HR heute weitaus vielfältiger und sollten für ein gutes Compensation & Benefit (C&B) Management gerade jetzt besser genutzt werden. Mit dem richtigen Konzept überwiegen die Vorteile und die Administration hält sich in akzeptablen Grenzen.

Viele Unternehmen in Deutschland überarbeiten, auch im Hinblick auf Covid-19, gerade das Vergütungsangebot mit Blick auf die Nebenleistungen. Statt das Nebenleistungspaket innerhalb von C&B nach starren Vorstellungen zu designen, ermöglichen heutzutage insbesondere flexible Technologieplattformen das Angebot rechtssicher für die Mitarbeiter zu erweitern

Regelmäßige Umfragen nach den aktuellen Nebenleistungswünschen der Mitarbeiter werden damit obsolet. Die Mitarbeiter können je nach Jobprofil, Alter, Lebensphase oder Wohnort individuell darüber entscheiden, ob sie ein Auto benötigen, lieber ein Dienstfahrrad bzw. den ÖPNV nutzen wollen oder zu Fuß laufen und deshalb das Geld lieber in ein anderes Vergütungselement umschichten. Ändern sich die Bedürfnisse der Mitarbeiter, können sie sich zu bestimmten Zeitpunkten flexibel für eine andere Nebenleistung entscheiden.

Erfahrungsgemäß funktionieren solche Modelle am besten auf nationaler Ebene. Eine europäische oder gar globale Lösung mit dieser Flexibilität ist aktuell noch sehr herausfordernd. Wir empfehlen daher, wie für Nebenleistungen üblich, eine Optimierung auf Länderebene. Ziel unserer Projekte ist es, eine einheitliche Mobilitäts-Richtlinie zu erstellen, die alle Angebote einheitlich darstellt.

Die zu meisternden Herausforderungen sehen wir für die HR- und C&B-Abteilung insbesondere in folgenden Themen:

- Entwicklung angemessener Budgets und Auswahlmöglichkeiten je Stellenwertigkeit und Funktionsbereich
- Kostenmanagement und Simulation bei der Entwicklung des neuen Nebenleistungselements
- Implementierung einer Technologie zur effizienten Administration
- Sicherstellung der Compliance in Bezug auf Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge
- Festlegung der Prozesse und Dokumentation z. B. im Hinblick auf die Abschlussprüfung und zur Erreichung einer entsprechenden Revisionsicherheit
- Kommunikation zur Sicherstellung der Optimierung des positiven Einflusses auf die Elemente „*Attract, Retain and Motivate*“ durch das neue Nebenleistungsangebot
- Arbeitsrechtliche Fallstricke in der Implementierung frühzeitig erkennen und vermeiden
- Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
- Erstellung und Verhandlung einer Betriebsvereinbarung „Mobilität“, die auf Ihr Unternehmen passen
- Gestaltung von arbeitsvertraglichen Individualvereinbarungen (Nutzungsrechte und Pflichten, Gestaltung von Störfällen, bspw. Rückgabepflichten bei Verlassen des Unternehmens)
- Beratung bei der Umsetzung der neuen Nebenleistungen im individuellen Entgeltabrechnungsprozess (Anpassung der Lohnarten, Erstellen von Handbüchern)
- Aufnahme und Dokumentation der neuen Incentivierungs-Prozesse
- Suche eines geeigneten Incentivierungs-Partners (Tech-Plattform, Agentur, Leasinganbieter) und Prüfung der Vertragskonditionen

PwCs P&O Capabilities

Unsere Experten der P&O Capabilities unterstützen Sie gerne bei der Umsetzung eines solchen Projekts mit umfangreicher Fachexpertise und Praxiserfahrung. Wir entwickeln mit Ihnen eine Gesamtlösung, die Ihre Arbeitgeberattraktivität steigert, die Kosten im Blick behält und in der Praxis realisierbar ist.

Wir bringen Menschen und organisatorische Fähigkeiten mit den umfassenden Kompetenzen von PwC zusammen, um maßgeschneiderte Lösungen und klaren Mehrwert zu schaffen.



Von Axel Schütte, Tel.: +49 69 95853791, Email: axel.schuette@pwc.com und
Simone Kriegel, Tel.: +49 69 95853722, Email simone.kriegel@pwc.com

Visa & Immigration

Derzeitige Covid-19 bedingte Einreisebeschränkungen von Drittstaatlern in die EU - mit Ausnahme von bestimmten Nationalitäten, Fachkräften sowie bei Familienzusammenführung

Auch wenn die weltweite Reisewarnung nach wie vor bis zum 31. August 2020 bestehen bleibt, hat die EU bereits seit dem 2. Juli 2020 die Einreisebeschränkungen für Drittstaatler schrittweise gelockert. Zu diesem Zeitpunkt hat Deutschland die Einreisebeschränkungen auf Grundlage der Empfehlung der EU Kommission zunächst für Drittstaatler aus zehn Ländern plus China aufgehoben. Im Zuge der weiteren Entwicklungen wurde die Liste jedoch erneut verschärft. Die Einreiseregeln für Drittstaatler sind nun äußerst komplex und vielschichtig geworden.

Zum 2. Juli 2020 hat das Bundesinnenministerium eine Liste von Personen, die in bestimmten Drittstaaten ansässig sind, veröffentlicht, denen die Einreise nach Deutschland ohne näheren Reisegrund gestattet wird. Zum 17. Juli 2020 wurde diese Liste erneut beschränkt und Einreisen nach Deutschland sind aktuell nur noch für 7 Staaten ohne Einschränkungen möglich. Diese Länder sind: Australien, Georgien, Kanada, Neuseeland, Thailand, Tunesien und Uruguay.

Für die Gebietsansässigen der anderen Drittstaaten gilt nach wie vor, dass sie nur einreisen können, wenn sie in Deutschland ansässig sind, eine wichtige Funktion ausüben oder ihre Reise zwingend notwendig ist. Unter diesen Punkt fallen auch „ausländische Fachkräfte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer, deren Beschäftigung aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist und deren Arbeit nicht aufgeschoben oder im Ausland ausgeführt werden kann“.

Dies trifft insbesondere auf die folgenden Fachkräfte zu:

- Fachkräfte mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot, das durch die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis nachgewiesen wird
- Wissenschaftler/Forscher
- Entsendungen und Intra-Company Transfers beschränkt auf Führungskräfte und Spezialisten
- Führungskräfte
- IT-Spezialisten
- Beschäftigungen in besonderem öffentlichem Interesse
- qualifizierte Werkvertragsarbeitnehmer

Auch wenn ein gültiges Visum bereits von der deutschen Vertretung im Ausland erteilt wurde, ist die Einreise nach Deutschland weiterhin nicht sicher garantiert. Insbesondere wird in Einzelfällen bei Einreise ein Nachweis verlangt, der die Präsenzplicht darlegt und begründet. Dies kann z.B. durch die Vorlage des Arbeitsvertrages und die Vorlage einer gültigen Arbeitgeberbescheinigung des deutschen Unternehmens erfolgen.

Die Vorgaben gelten weiterhin auch für die Fachkräfte, die auf Grund ihrer Nationalität nach Deutschland visumfrei einreisen und den entsprechenden Aufenthaltstitel im Inland beantragen können.

Einreisende Drittstaatsangehörige müssen in jedem Fall die jeweiligen Quarantäne-Bestimmungen der Bundesländer einhalten, die nach wie vor gültig sind. Hierzu bekommen Reisende direkt vor Ort bei der Grenzkontrolle weitere Informationen.

Am 10. August 2020 hat das Bundesinnenministerium außerdem die Einreise von unverheirateten Partnern zu in Deutschland lebenden Deutschen, Unionsbürger, Staatsangehörigen Islands, Liechtensteins, Norwegens, der Schweiz, Großbritanniens oder Drittstaatsangehörigen mit bestehendem Aufenthaltsrecht in Deutschland erleichtert. Insofern die Partner aus Drittstaaten nicht auf der „Positivliste“ stehen, ist die kurzfristige Besuchsreise in Deutschland grundsätzlich möglich, insofern es sich um eine längerfristige Beziehung handelt. Dafür müssen verschiedene Dokumente bei der Einreise vorgelegt werden wie bspw. ein Einladungs- und Erklärungsschreiben.

Praxishinweise - Entsendebedingte Zulagen – Anerkennung als Arbeitsentgelt

Änderungen ergeben sich zum 30. Juli 2020 auch bei der Berechnung von entsendungsbedingten Zulagen. Durch die Neufassung des Arbeitnehmerentsendegesetzes mit Wirkung zum 30. Juli 2020 ist nach Deutschland entsandten Arbeitnehmern, die Entlohnung zu bezahlen, die sich aus Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben. Entlohnung sind dabei alle Bestandteile der Vergütung, die ein Arbeitnehmer in Geld oder als Sachleistung für geleistete Arbeit erhält. Die Regelung umfasst dabei sowohl die Grundvergütung als auch Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze. Soweit die Zulage allerdings zur Erstattung von Entsendekosten, insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt wird, kann dies zukünftig nicht mehr auf die zu zahlende Entlohnung angerechnet werden.

Auswirkung hat diese Änderung vor allem in Bereich von Drittstaatsangehörigen, da mit Einführung einer neuen Weisungsvorschrift, entsendungsbedingte Zulagen für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten nicht mehr als Gehaltsbestandteil für die Prüfung der vergleichbaren Arbeitsbedingungen - wozu insbesondere das Arbeitsentgelt zählt – anerkannt werden.

Frühere Regelungen in Entsendeverträgen zu Zulagen für Unterbringungen (z.B. housing allowances) sind daher zukünftig mit Vorsicht zu genießen und sollten vermieden werden.

Neue Antragsformulare der Bundesagentur im Zuge der Inkraftsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

Seit dem 1. Juli 2020 fordert die Bundesagentur für die Beantragung von Arbeitsgenehmigung die Einreichung neuer Antragsformulare im Rahmen des Vorabzustimmungsprozess zur Beschleunigung der Visaantragstellung für Drittstaatsangehörige. Für Entsendungen nach Deutschland müssen demnach nun zwei unterschiedliche Formulare eingereicht werden. In diesen neuen Formularen wird nicht mehr explizit nach dem vergleichbaren Gehalt eines lokalen Arbeitnehmers in Deutschland gefragt. Es muss dennoch sichergestellt werden, dass das vergleichbare Gehalt eingehalten wird und dieses auch ausbezahlt wird.

PwC wird Sie laufend zu diesem sowie anderen aktuellen Themen informieren und nützliche Tipps zu Visa&Immigration herausgeben. Weitere Informationen und Praxishinweise finden Sie in dem Praxisbuch 'Expats in Germany - Inbound and Outbound'. Unter folgendem Link kann das Buch bestellt werden: <https://www.degruyter.com/view/title/505415>.

Von Manuel Klingenberg, Tel: +49 69 9585 7842, EMail: manuel.klingenberg@pwc.com

Sozialversicherung

Erhöhung des Kindergeldes und Zahlung eines Kinderbonus

Die Bundesregierung hat am 29.07.2020 den Entwurf für ein Zweites Familienentlastungsgesetz beschlossen, welches Familien durch eine Kindergelderhöhung sowie der Erhöhung der Kinderfreibeträge entlasten soll. Zudem wurde am 29.06.2020 die Zahlung eines Kinderbonus verabschiedet, welcher Familien in Folge der Corona-Krise finanziell unterstützen soll.

Erhöhung des Kindergelds sowie der Kinderfreibeträge

Durch das Familienentlastungsgesetz soll das Kindergeld **ab Januar 2021** erhöht werden. Demnach erhält eine Familie für jedes Kind 15 Euro mehr ausgezahlt. Folgende Tabelle veranschaulicht dabei die alten sowie die neuen Kindergeldbeträge:

	bis 30.06.2019	ab 01.07.2019	ab 01.01.2021
Erstes Kind	194 EUR	204 EUR	219 EUR
Zweites Kind	194 EUR	204 EUR	219 EUR
Drittes Kind	200 EUR	210 EUR	225 EUR
Jedes weitere Kind	225 EUR	235 EUR	250 EUR

Des Weiteren werden ebenfalls ab dem Jahr 2021 die zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Freibeträge von derzeit 7.812 Euro um 576 Euro auf einen Betrag in Höhe von 8.388 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind erhöht. Dies soll einer steuerlichen Entlastung dienen und dabei die Aufwendungen von Eltern für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder berücksichtigen.

Kinderbonus, um Familien in der Corona-Krise finanziell zu unterstützen

Eine weitere finanzielle Leistung erhalten Familien in Form des Kinderbonus‘ in Höhe von 300 Euro, welcher die Familien in Folge der Corona-Krise finanziell unterstützen soll. Den Kinderbonus gibt es für jedes Kind, für welches in mindestens einem Monat im Jahr 2020 ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Die Auszahlung in Form von 2 Raten erfolgt automatisch und muss daher **nicht** beantragt werden:

- Für Kinder mit Anspruch auf Kindergeld im Monat September 2020 erfolgt die Auszahlung im September 2020 in Höhe von 200 Euro und im Oktober 2020 in Höhe von 100 Euro
- Für Kinder mit Anspruch auf Kindergeld in einem anderen Monat im Jahr 2020 erfolgt die Auszahlung zu einem anderen Zeitpunkt, jedoch nicht vor September 2020

Die Zahlung des Kinderbonus wird nicht gemeinsam mit dem Kindergeld vorgenommen, sondern erfolgt separat. Zudem wird der Bonus nicht auf Sozialleistungen angerechnet.

Sollten Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Von Sebastian Kula, Tel.: +49 160 96577177, Email: sebastian.k.kula@pwc.com
und Manuel Tietze, Tel.: +49 151 44894182, Email: manuel.tietze@pwc.com

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

Carmen Meola

Tel.: +49 711 250341589
carmen.meola@pwc.com

Arne Ferbeck

Tel.: +49 211 9814776
arne.ferbeck@pwc.com

Visa & Immigration

Theresa Anna Rzeppa

Tel.: 49 69 9585-5162

visa.immigration.germany@pwc.com

Betriebliche Altersvorsorge

Rainer Glaschy

Tel.: +49 69 9585-7925

rainer.glaschy@pwc.com

Peter Steinbacher

Tel.: +49 69 95855125

peter.steinbacher@pwc.com

Service

Stephan Weber

Tel.: +49 151 14711918

stephan.weber@pwc.com

Caroline Klotzek

Tel.: +49 170 2238475

caroline.klotzek@pwc.com

Michaela Wagner

Tel.: +49 151 67529565

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.

© September 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.