

P&O Newsletter aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 1, März 2022

Inhalt

Betriebliche Altersversorgung	2
Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung – Blick in die Werkstatt	2
HR Strategy, Systems, Processes & Compliance	4
HR der Zukunft: Chatbots – wie Sie Ihre Prozesse optimieren, Ihre HR Mitarbeiter:innen entlasten und die Zufriedenheit Ihrer Kund:innen nachhaltig steigern	4
Wohin geht der Trend? Unser Ausblick auf die HR- Chatbot Landschaft	7
Lohnsteuer	7
BMF-Schreiben zur Entfernungspauschale vom 18. November 2021	7
Reward & Benefits	10
Vergütungsstudie 2021 – Vorstands- & Aufsichtsratsvergütung der Dax-160- Familie	10
Sozialversicherung	11
(Schein)verträge mit ausländischen Staatsangehörigen sind auch keine Lösung (LSG Baden-Württemberg Urt. v. 25.10.2021 – L 8 BA 3118/20)	11
Über uns	15
Ihre Ansprechpartner	15
Ihre Fachansprechpartner	15
Redaktion	16

Betriebliche Altersversorgung

Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung – Blick in die Werkstatt

Seit dem 1. Januar 2022 besteht für Arbeitgeber nun auch für sogenannte Altfälle die Pflicht, Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung ihrer Arbeitnehmer zu bezuschussen.

Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz („BRSG“) die Pflicht des Arbeitgebers statuiert, infolge von Entgeltumwandlungen des Arbeitnehmers entstehende Sozialabgabenersparnisse mindestens in Höhe von 15 Prozent an diesen weiterzugeben. Diese gesetzliche Zuschusspflicht besteht für Versorgungszusagen, die über die externen Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung umgesetzt werden. Hierzu sind die mit den entsprechenden Versorgungsträgern bestehenden Vertragsverhältnisse entsprechend anzupassen, sofern diese die gesetzliche Neuregelung noch nicht berücksichtigen.

Gemäß § 26a BetrAVG besteht die Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungersparnis für alle Neuzusagen, die seit 2019 erteilt wurden, und seit dem 1. Januar 2022 auch für alle Versorgungszusagen zur Entgeltumwandlung, die vor dem 1. Januar 2019 zustande gekommen sind (sog. „Altverträge“).

Voraussetzung für den Anspruch auf Weitergabe der Ersparnisse

Voraussetzung für den Anspruch auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses i.H.v. mindestens 15 Prozent ist gem. § 1 a Abs. 1 a BetrAVG, dass (1) der Arbeitnehmer Entgeltumwandlung zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung betreibt und (2) der Arbeitgeber auf die umgewandelten Gehaltsbestandteile Sozialabgaben erspart.

Die Berechnung der Ersparnis ist jedoch kompliziert, die Grundlagen müssen aufwändig in der Personalabteilung des Arbeitgebers ermittelt werden. Denn der Arbeitgeber ist nur verpflichtet, den Zuschuss von 15 Prozent zu bezahlen, "soweit er durch die Entgeltumwandlungsvereinbarung Beiträge zur Sozialversicherung spart". Liegt das Einkommen des Arbeitnehmers über der Beitragsbemessungsgrenze, sodass es nicht zu einer Ersparnis kommt oder nur ein Teil der Entgeltumwandlung sich beitragsmindernd auswirkt, besteht daher keine Verpflichtung, einen Zuschuss zu zahlen (bzw. nur für den Teil der tatsächlichen Ersparnis). Manche Arbeitgeber führen in einem solchen Fall eine "Spitzabrechnung" durch und zahlen den Zuschuss nur in genau der Höhe, zu der sie gesetzlich verpflichtet sind, während andere Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer einheitlich einen Zuschuss von 15 Prozent zahlen.

Für die Weitergabe des Zuschusses an den Arbeitnehmer kommen folgende Varianten in Betracht:

1. Der bisherige Anteil des Arbeitnehmers bleibt unverändert, zusätzlich zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag von 15 Prozent. Das führt zu einer Erhöhung des Gesamtbeitrags um 15 Prozent (siehe Tabelle Zuschuss „Auf Hundert“)
2. Der bisher bestehende Beitrag bleibt in der Höhe unverändert, durch die Beteiligung des Arbeitgebers mindert sich der Anteil des Arbeitnehmers (siehe Tabelle Zuschuss „Im Hundert“)

1. Auf Hundert-> Gesamtbeitrag wird erhöht	Gehaltsverzicht Arbeitnehmer	Gesamtbeitrag bAV
$100 \cdot 0,15 = 15 \text{ EUR}$	100 EUR	115 EUR
2. Im Hundert -> Gesamtbeitrag bleibt gleich, Minderung des Gehaltsverzichts	Gehaltsverzicht Arbeitnehmer	Gesamtbeitrag bAV
$100 \cdot 0,15 / 1,15 = 13,04 \text{ EUR}$	$100 / 1,15 = 86,96 \text{ EUR}$	100 EUR

Einzelne Versorgungsträger zieren sich bei der Anpassung der Verträge – auch eine Folge des Niedrigzinses?

Auch wenn die zuständigen Versorgungsträger größtenteils bereits zu dieser Thematik tätig geworden sind, beobachten wir in der Beratungspraxis gerade bei kleineren Dienstleistern zum Teil hartnäckige Zurückhaltung.

Die vom Gesetzgeber beabsichtigte Förderung der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers sollte eigentlich zu der oben beschriebenen Erhöhung der Versorgung um 15 Prozent führen. Dazu muss allerdings der Vertrag mit dem Versorgungsträger entsprechend erweitert werden.

Leider weigern sich einige Versorgungsträger, diese Beträge auch anzunehmen, weil die von den Arbeitnehmern abgeschlossenen Verträge zum Teil hohe Garantiezins-Versprechen enthalten, die vor dem Hintergrund dauerhaft niedriger Zinsen anbieterseitig immer weiter eingedämmt werden.

Da die Versorgungsträger nicht zur Erhöhung der bestehenden Verträge verpflichtet sind, bleibt dann nur der Abschluss eines neuen Vertrages oder die Reduktion der Entgeltvereinbarung nach der oben gezeigten Variante 2.

Aufwandsarme Gestaltung für so genannte Matching-Modelle

Für Arbeitgeber, die sich zu einem über die Sozialversicherungsersparnis hinaus gehenden Arbeitgeberbeitrag entschließen können, besteht die Möglichkeit, Arbeitgeberleistungen dadurch zu begrenzen, dass diese gerade nur dann gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer auch von seinem Recht auf Entgeltumwandlung aus § 1 a Abs. 1 BetrAVG Gebrauch macht (sog. Matching - Modell). Die Arbeitgeberleistung kann bei neu erteilten Zusagen auf den gesetzlich geschuldeten Zuschuss angerechnet werden.

Dazu wäre eine Einführung oder eine Abänderung der Versorgungsordnung zur Entgeltumwandlung erforderlich und aus unserer Sicht empfehlenswert.

Von Dietmar Ketzer und Katja Röhlen

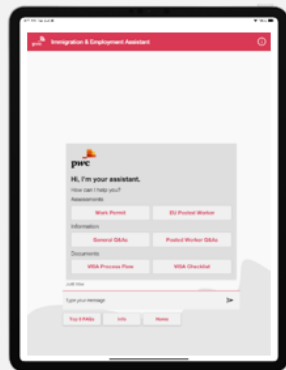
HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

HR der Zukunft: Chatbots – wie Sie Ihre Prozesse optimieren, Ihre HR Mitarbeiter:innen entlasten und die Zufriedenheit Ihrer Kund:innen nachhaltig steigern

Verbringen Ihre HR-Mitarbeiter:innen auch zu viel Zeit mit der Beantwortung von Standardfragen? Möchten Sie Ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geben, ihre HR spezifischen Fragen individuell und 24/7 beantwortet zu bekommen? Steht auch Ihre Personalabteilung vor der Herausforderung?

Die Digitalisierung der HR-Abteilungen rückt vermehrt in den Vordergrund, hierbei müssen zeitgleich Effizienzsteigerungen im Daily Business erreicht und die Kapazitäten der HR-Mitarbeiter:innen für die Bearbeitung von komplexen HR Fragestellungen beachtet werden. Projekte oder andere fachlich relevante Themen können oft nicht mit dem notwendigen Fokus oder ausreichenden Ressourcen bearbeitet werden. Gleichzeitig kommt es aufgrund des steigenden Workloads zu langen Wartezeiten auf Seiten der Fragestellenden, was in Frust auf beiden Seiten resultieren kann.

Unsere Chatbots bieten Ihnen als Managed Service bei genau diesen Herausforderungen Lösungen. Entlasten Sie Ihre HR-Abteilungen und machen Sie Platz für Begeisterung statt Frustration.



Recruiting, Onboarding & Development Assistant

Anwendungsbereiche:

Onboarding von Neueintritten im Unternehmen

Beispielhafte Inhalt:

- Generische HR-Fragen zu u.a. folgenden Themen:
 - Urlaubsanspruch
 - Elternzeit
 - Datenschutz
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - Home Office
 - Reisemanagement
 - Abrechnung
 - Arbeitszeit
 - Recruiting
 - Krankheit

Fragen-/ Antworten-Volumen:

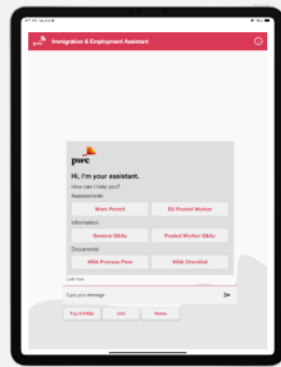
> 200 Fragen & Antworten

Sprachen:

Standard: Deutsch & Englisch

Individuelle Vorteile:

Erste Anlaufstelle für Personaler, damit sie schnell die gewünschten Informationen erhalten und sich damit wieder auf die tiefgreifenden HR-Themen konzentrieren können



HR Short-time Assistant

Anwendungsbereiche:

Unternehmen, die von der Kurzarbeit betroffen sind

Beispielhafte Inhalt:

- Beantragung von Kurzarbeitergeld
- Berechnungsgrundlagen
- Höhe des Kurzarbeitergeldes
- Anspruchsvoraussetzungen
- Urlaubsansprüche während der Kurzarbeit
- Krankheit während der Kurzarbeit
- Leistungssätze
- Maximaldauer der Kurzarbeit

Fragen-/ Antwortenvolumen:

> 100 Fragen & Antworten

Sprachen:

Standard: Deutsch & Englisch

Individuelle Vorteile:

Mitarbeiter:Innen bekommen einen direkten Zugang zu dem Thema wodurch erste Fragen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit geklärt werden können

Auf den Punkt: Welche Vorteile bieten die HR-Chatbots allgemein?



Niedriger Implementierungsaufwand



Effizienzsteigerung Ihrer HR-Abteilung



Benutzerfreundliche und interaktive User Experience



Bereitstellung hochwertiger Expertise mit einfach zu verstehenden Erklärungen



Funktionsumfang individuell anpassbar



Beitrag zur unternehmensinternen Digitalisierung



Innovative Serviceleistungen in Echtzeit, 24/7 und weltweit

Wohin geht der Trend? Unser Ausblick auf die HR- Chatbot Landschaft

Mit innovativen Ideen wie zum Beispiel Recruiting oder HR-Service und Admin Assistenten wollen wir den Weg weitergehen, Informationen einfach zu verarbeiten und gemeinsam mit Ihnen die User Journey zu verbessern, wobei ein echtes persönliches Serviceerlebnis für Ihre Belegschaft garantiert ist.

Wenn gewünscht gehen wir gerne auf Ihre individuellen Wünsche und Fragen ein und nehmen relevante Informationen aus angeschlossenen Systemen mit auf.

Sie werden sich in Zukunft auf viele neue virtuelle Assistenten von PwC freuen dürfen.

Für weitere Fragen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Von Stephan Weber und Lisa Kreutzburg

Lohnsteuer

BMF-Schreiben zur Entfernungspauschale vom 18. November 2021

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit dem Schreiben vom 18.11.2021 (Aktenzeichen: IV C 5 - S 2351/20/10001 :002) Stellung zu gesetzlichen Änderungen genommen, wie zum Beispiel im Zusammenhang mit der Förderung der Elektromobilität. Im Folgenden wollen wir Ihnen einige wichtige Änderungen bzw. Klarstellungen gegenüber dem bisherigen BMF-Schreiben vom 31.10.2013 darstellen. Zu Einzelheiten möchten wir Sie gern auf das o. g. BMF-Schreiben im Weiteren verweisen.

Erhöhung der Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer

Für den Zeitraum 2021 bis 2023 erhöht sich die Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer von 0,30 Euro/km auf 0,35 Euro/km. Ab 2024 bis einschließlich 2026 steigt die Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer sogar weiter an auf 0,38 Euro/km. Für die ersten 20 Kilometer verbleibt es jedoch weiterhin bei den bisherigen 0,30 Euro/km.

In einer Vielzahl von Beispielen führt das BMF aus, wie sich die Erhöhung der Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer auf die insgesamt zu ermittelnde Entfernungspauschale auswirkt.

Neu sind hierbei z. B. die Ausführungen zu der Berechnung der Entfernungspauschale bei der Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel für den täglichen Weg zur Arbeit. Beispielsweise ist die Gesamtstrecke in Teilstrecken der jeweiligen Verkehrsmittel aufzuteilen. Die Entfernungspauschale von 0,30 € für die ersten 20 km ist vorrangig bei der Teilstrecke der öffentlichen Verkehrsmittel/ Fußwege/ Fahrrad anzusetzen. Während die erhöhte Entfernungspauschale ab dem 21. Entfernungskilometer vorrangig bei der Teilstrecke berücksichtigt wird, die mit einem eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kraftwagen zurückgelegt wird. Da für die mit einem Kraftfahrzeug gefahrenen Wege keine Beschränkung der Entfernungspauschale auf 4.500 Euro Anwendung findet, ergibt sich durch die von dem BMF dargestellte Berechnungsweise ein höheres Absetzungspotenzial für den Steuerpflichtigen.

Weitere Beispiele der Finanzverwaltung betreffen unter anderem auch den unterjährigen Wechsel des Fortbewegungsmittels und die Berechnung der Entfernungspauschalen bei mehreren Arbeitsverhältnissen.

Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf die Entfernungspauschale

Ergänzend zu den bisherigen Ausführungen in dem Schreiben vom 31.10.2013 hat das BMF ausgeführt, dass bspw. steuerfreie Sachbezüge nach § 3 Nummer 37 EStG die Entfernungspauschale nicht mindern. Nach § 3 Nummer 15 EStG steuerfreie Arbeitgeberleistungen bspw. sind jedoch auf die Entfernungspauschale anzurechnen.

Abgeltungswirkung der Entfernungspauschalen

Das BMF stellt in dem Schreiben klar, dass zu den neben der Entfernungspauschale berücksichtigungsfähigen Unfallkosten sowohl mit dem Unfall zusammenhängende fahrzeug- und wegstreckenbezogene Aufwendungen als auch Aufwendungen im Zusammenhang mit der Beseitigung oder Linderung von Körperschäden infolge des Unfalls gehören. Voraussetzung ist, dass der Unfall auf einer beruflich veranlassten Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eingetreten ist. Diese Aufwendungen gelten somit als nicht bereits durch die Entfernungspauschale abgegolten.

Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 EStG in der ab 01. Januar 2021 geltenden Fassung

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Lohnsteuer für Sachbezüge in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Beförderung eines Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die nicht unter § 3 Nr. 15 EStG fallen, pauschal nach **§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG** mit 15 % zu erheben. Die Grenze für den pauschalierungsfähigen Betrag ist die Summe an Werbungskosten, die der Arbeitnehmer für die Entfernungspauschale nach § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 und Abs. 2 EStG geltend machen kann. Für die Ermittlung dieser Grenze sind für die Jahre 2021 bis 2026 die jeweils gültigen Entfernungspauschalen nach § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 S. 8 EStG anzuwenden. Somit ist ab dem 21. Kilometer die erhöhte Entfernungspauschale zu berücksichtigen. Legt der Arbeitnehmer an dem jeweiligen Arbeitstag nur einen Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (also entweder nur Hin- oder Rückweg) zurück, darf auch für die Höhe der nach § 40 EStG pauschal besteuerten Sachbezüge oder Zuschüsse nur die Hälfte der Entfernungspauschale je Entfernungskilometer und Arbeitstag berücksichtigt werden.

Als Vereinfachungsregel kann für die Berechnung der Höhe der pauschal besteuerten Sachbezüge und Zuschüsse unterstellt werden, dass an 15 Arbeitstagen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erfolgen. Diese Vereinfachungsregel kann jedoch nicht angewandt werden, wenn der Arbeitgeber bei der Überlassung eines Kraftwagens bei der Ermittlung des Sachbezugs die tatsächliche Anzahl der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zugrunde gelegt hat. Ist der Arbeitnehmer typischerweise an weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche aufgrund von dienst- oder arbeitsrechtlichen Anweisungen tätig, so ist der pauschale Wert von 15 Arbeitstagen entsprechend zu kürzen.

Die durch den Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 EStG pauschal besteuerten Bezüge mindern die beim Arbeitnehmer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung abziehbaren Werbungskosten.

Weiterhin wurden die Vorschriften zur Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 S. 2 und 3 EStG an die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG angepasst. Der Arbeitgeber hat nun die Möglichkeit, anstelle der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG die Lohnsteuer für alle durch die Vorschrift erfassten Bezüge eines Kalenderjahres nach **§ 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG** mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % zu erheben. Mit Ausnahme der Voraussetzung, dass der Bezug zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden muss, müssen alle Voraussetzungen des § 3 Nr. 15 EStG für die Anwendung der Pauschalierungsvorschrift erfüllt sein. Bezüge, die nach § 40 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 EStG pauschal besteuert werden, mindern die abziehbaren Werbungskosten nicht.

Anwendungsregelung

Grundsätzlich ist das BMF-Schreiben mit Wirkung ab dem 01. Januar 2021 anzuwenden. Für einzelne Regelungen gelten jedoch gesonderte Anwendungszeiträume.

Bei Fragen rund um die verkehrsmittelbezogene Mitarbeitermobilität, den neuen gesetzlichen Regelungen und dem Anwendungsschreiben sprechen Sie uns gerne an. Wir freuen uns, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen.

Von Stefan Sperandio und Klaus Hoppe

Vergütungsstudie 2021 – Vorstands- & Aufsichtsratsvergütung der Dax-160-Familie

PwC veröffentlicht seit mehreren Jahren die Studie zur Vergütung in Vorständen und Aufsichtsräten börsennotierter Aktiengesellschaften. Unsere Auswertung umfasst die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der 160 Unternehmen der DAX-Familie (Dax, MDax, SDax, TecDax) von 2014-2020.

Die Analyse untersucht die Vergütung der 160 Unternehmen, die zum Stichtag, den 31. Dezember 2020, in Dax, MDax, SDax und TecDax gelistet waren. Nicht berücksichtigt hat PwC die seit September 2021 veränderte Indexzusammensetzung, um die Analyse konsistent auf das Geschäftsjahr 2020 zu beziehen. Die Vergütungsstudie von PwC erscheint seit 2016 jährlich.

Mit Blick auf die einzelnen Indizes ging die Vergütung bei den Dax-Vorstandsvorsitzenden (CEO) im Median am stärksten zurück. Hauptgrund: Etwa 11 Prozent der Dax-CEOs verzichteten aufgrund der Corona-Pandemie auf Teile ihrer Vergütung. Im SDax gab es ebenfalls starke Einbußen für die Vorstandsvorsitzenden (-11,6 Prozent), im MDax blieb die Vergütung annähernd auf dem Vorjahresniveau (+0,6 Prozent). Im TecDax hingegen stieg die Vergütung der Vorstandsvorsitzenden gegenüber 2019 deutlich um 13,6 Prozent.

Bei den weiteren Mitgliedern der Vorstände (CXO) zeigt die Studie eine ähnliche Entwicklung: Im Median sank im Dax und MDax deren Vergütung. Im SDax blieb die Vergütung in etwa auf Vorjahresniveau und der TecDax entwickelte sich mit einer steigenden Vergütung um etwa 6,5 Prozent im Median gegenläufig zum Trend.

In der Aufsichtsratsvergütung ist festzustellen, dass Vorsitzende in Aufsichtsräten im Jahr 2020 mehr Vergütung als 2019 erhielten, und zwar in allen Indizes. Im Vergleich zu ihren Kolleg:innen bezogen Vorsitzende im Dax das 1,5-Fache im Vergleich zum MDax, gegenüber denen im SDax sogar das ca. 3,3-Fache und gegenüber denen im TecDax das ca. 2,5-Fache.

Der Frauenanteil lag in Aufsichtsräten über alle Indizes hinweg bei 31 Prozent – und damit in etwa auf dem Niveau der Vorjahre. Im Jahr 2020 waren im Dax 16 Prozent der CXO weiblich, im MDax 15 Prozent und im SDax 7 Prozent. Der Vorsitzenden-Posten war demgegenüber – sowohl in Aufsichtsräten als auch in Vorständen – vergleichsweise selten mit einer Frau besetzt (7 Prozent über alle Indizes).

Auf Basis unserer Erkenntnisse aus den Vergütungsstudien und unserer Expertise erkennen wir Trends frühzeitig und können unsere Kunden in Bezug auf die Vergütung evidenzbasiert Beratungsservices anbieten. Neben der Vergütungsberatung, wie z. B. in Form der Erstellung von Angemessenheitsgutachten bzw. Benchmarks der Vorstands- und Geschäftsführungsvergütung, der Überprüfung und Überarbeitung von Vergütungssystemen, der EQUAL-SALARY Zertifizierung, oder Beratung im Bereich der Vergütungsregulatorik für Finanzinstitute, bietet P&O weitere Capabilities innerhalb PwC an, die einen holistischen HR Beratungsansatz ermöglichen. Gerne beraten wir Sie rund um das Thema Vergütung, damit Sie sich langfristig und wettbewerbsfähig positionieren können.

Von Pia Isabel Pleines-Müller und David Nowacki

Sozialversicherung

(Schein)verträge mit ausländischen Staatsangehörigen sind auch keine Lösung (LSG Baden-Württemberg Urt. v. 25.10.2021 – L 8 BA 3118/20)

Ein Hersteller von Betonprodukten arbeitete seit Jahren mit rumänischen Staatsangehörigen, die Gesellschaften bürgerlichen Rechts bestehend aus jeweils zwei oder mehr Personen gründeten. Diese wurden von ihm als selbstständige Unternehmer angesehen. In einem Musterverfahren entschied das baden- württembergische Landessozialgericht, dass dies ausschließlich zur Umgehung der Sozialversicherungspflicht erfolgt war. Dort sind noch 28 Parallelverfahren anhängig

Sachverhalt

Die klagende GmbH beschäftigt sich mit der Herstellung und dem Vertrieb von Baustoffartikeln und Bauelementen für den Hoch- und Tiefbau. Für sie sind seit Jahren hauptsächlich rumänische Staatsangehörige tätig, die von ihr als selbstständige Unternehmer angesehen werden. Von den rumänischen Staatsangehörigen wurden insgesamt zehn Gesellschaften bürgerlichen Rechts (=GbRs), bestehend aus jeweils zwei oder mehr Personen gegründet. Dabei hatten alle Gesellschaftsverträge denselben Wortlaut und das identische Schriftbild. Des Weiteren war die Geschäftsanschrift der GbRs identisch mit der Wohnanschrift der Gemeinschaftsunterkunft aller rumänischen Gesellschafter.

Gemäß den Gesellschaftsverträgen hatten die Gesellschafter ihre gesamte Arbeitskraft, anstatt Sach- und Bareinlagen einzubringen. Mit den GbRs schloss die Klägerin Rahmen- und Werkverträge. Die Klägerin stellte für die Arbeiten Anlagen, Betriebsmittel und Zubehör zur Verfügung.

Der Mittelsmann M war einer der Gesellschafter der betroffenen GbRs und Ansprechpartner für Verhandlungen zwischen der Klägerin und allen GbRs.

Die Klägerin beantragt Statusfeststellung der Gesellschafter

Im Oktober 2015 beantragte die Klägerin die Statusfeststellung hinsichtlich der Gesellschafter der GbRs, unter anderem der V-GbR, deren Gesellschafter der Beigeladene ist. Die Klägerin war der Auffassung, alle Gesellschafter seien selbstständig. Dies begründete sie unter anderem damit, dass die Gesellschafter ihre Aufträge selbstständig delegieren, sie nur bei ordnungsgemäßer Erfüllung ihrer Aufgaben bezahlt werden und für Schäden selbst haften. Außerdem trete die GbR werbend am Markt auf. Auch hätten die Gesellschafter keine festen Arbeitszeiten der Klägerin erhalten. Dass die Gesellschafter auf dem Betriebsgelände der Klägerin tätig waren und dabei ihre Arbeitsmaterialien nutzten, sei für die Arbeits erledigung nicht zu vermeiden gewesen. Die GbRs hätten ihre eigenen Arbeitszeiten gehabt und keiner Kontrolle seitens der Klägerin unterlegen. Vielmehr handelten die GbRs aus Sicht der Klägerin mit eigenem Unternehmerrisiko. Die GbRs hätten eigene Arbeitnehmer beschäftigt und erschienen immer in eigener Arbeitskleidung. Es gab ihrer Ansicht nach auch keine Zusammenarbeit der Mitarbeiter der Klägerin und der Gesellschafter der GbRs.

Die V-GbR beantragt ebenfalls Statusfeststellung der Gesellschafter

Daraufhin beantragten die beiden Gesellschafter der V-GbR ebenfalls die Statusfeststellung. Sie waren der Auffassung, ab Mitte Oktober 2015 abhängig beschäftigt gewesen zu sein, weshalb eine Sozialversicherungspflicht seitens der Klägerin besteht. Ihrer Auffassung nach wurden die Tätigkeiten auf dem Betriebsgelände und mit den Arbeitsmaterialien der Klägerin durchgeführt. Sie hätten ihre Arbeitszeiten vielmehr nicht selbständig wählen können und wären auch sonst in die Arbeitsorganisation der Klägerin eingegliedert gewesen. Ihre Vergütung sei von der tatsächlich erbrachten Leistung abhängig gewesen. Dass sie auch für andere Auftraggeber tätig gewesen war und somit eine Gewerbeanmeldung bestand, sei ihrer Auffassung nach nicht maßgeblich, da die Gewerbeaufsicht das Vorliegen einer Beschäftigung nicht überprüfte.

Die Klägerin erhebt Klage beim Sozialgericht (=SG) Freiburg

Im November 2017 hat die Klägerin Klage beim Sozialgericht Freiburg erhoben und dabei ihre oben bereits erwähnten Argumente vorgebracht. Die Klage wurde im September 2020 mit Urteil abgewiesen.

Das SG vertrat die Auffassung, dass die Gesellschafter der V-GbR ab Mitte Oktober 2015 jeweils abhängig Beschäftigte der Klägerin gewesen waren und mithin eine Sozialversicherungspflicht bestand. Die V-GbR seien jeweils nur zum Schein gegründet worden. Dies ergibt sich nach Ansicht der SG vor allem aufgrund der Aussagen des Beigeladenen. Demnach habe er selbst keine Kenntnis hinsichtlich einer GbR gehabt, da er lediglich arbeiten und Geld verdienen wollte. Des Weiteren habe die Klägerin alle Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt und die Gesellschafter sind in ihren Betrieb eingegliedert gewesen. Er wurde zudem lediglich für seine Arbeitskraft bezahlt, ohne dass er selbst Einfluss auf den Gewinn hatte. Auch sei er weisungsgebunden gewesen, da im Rahmenvertrag sehr detaillierte Vorgaben für seine Tätigkeit vorlagen.

Die Klägerin erhebt Berufung beim Landessozialgericht Baden-Württemberg (=LSG)

Die Klägerin hat im Oktober 2020 Berufung beim LSG eingelegt. Zur Begründung hat sie ihrerseits wiederholt vorgetragen, dass die V-GbR selbstständig sei, da sie eigenständig am Wirtschaftsleben teilnimmt und auch Steuersubjekt ist. Da die Gesellschafter hauptsächlich aus Rumänien kamen und ihr Ziel in Deutschland zu arbeiten war, hätten sie sehr wohl mit einem Rechtsbindungswillen die V-GbR gegründet, da sie nur so ihr Ziel hinsichtlich einer Arbeit in Deutschland erreichen konnten. Die V-GbR sei mithin keinesfalls nur zum Schein gegründet worden. Auch habe der Beigeladenen entgegen der Ansicht des SG sehr wohl ein unternehmerisches Risiko getragen und sei in den Betriebsablauf nicht eingegliedert gewesen.

Entscheidungsgründe:

Das LSG entschied, dass die Gesellschafter der V-GbR jeweils abhängig Beschäftigte der Klägerin waren.

Die selbständige Tätigkeit liegt nicht vor

Die Voraussetzungen einer selbstständigen Tätigkeit sind nicht gegeben. Die Gesellschafter waren nämlich persönlich von der Klägerin abhängig, da sie in den Betrieb der Klägerin eingegliedert waren und dabei einem in Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung umfassenden Weisungsrecht ihrerseits unterlagen.

Maßgeblich bei der Beurteilung ist zwar zunächst das vertraglich Vereinbarte, wenn jedoch die tatsächliche Ausführung davon abweicht, sind die tatsächlichen Verhältnisse ausschlaggebend. Genauso war es laut LSG im vorliegenden Fall.

V-GbR ist lediglich eine „leere Hülse“

Die V-GbR ist nach Ansicht des LSG nur zum Schein gegründet worden, weshalb keine wirksame Rechtsbeziehung zwischen der Klägerin und der V-GbR vorliegt. Aus der Aussage des Beigeladenen ergab sich, dass er aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse überhaupt nicht verstanden hat, dass eine GbR Gründung stattfand und er Gesellschafter wurde. Sein Hauptziel war es eine Arbeit zu erlangen, weshalb er einfach alles unterschrieben habe, was ihm durch den Mittelsmann T vorgelegt wurde.

Der Mittelsmann T trat für alle GbRs auf, so dass die eigentlichen Gesellschafter keine Kenntnisse über die Geschäfte der GbR hatten, diese mithin lediglich zum Schein gegründet wurden.

Die Gesellschafter der betroffenen GbRs waren in den Betrieb der Klägerin eingegliedert und unterlagen ihren Weisungen. Die wesentlichen Arbeitsmittel wurden von der Klägerin gestellt. Diese konnte auch entscheiden an welchen Betriebsort die Gesellschafter tätig werden sollen, so dass die Klägerin laut LSG ohne neue Vertragsverhandlungen über die Arbeitskraft der Gesellschafter verfügen konnte, was nach Ansicht des LSG eindeutig gegen eine Selbständigkeit spricht. Auch im Punkt des mangelnden unternehmerischen Risikos bestätigte das LSG die Entscheidung des SG.

Infolgedessen besteht laut LSG eine Sozialversicherungspflicht.

Praxishinweise & Auswirkungen

Der Anteil der Freelancer an der Gesamtbeschäftigung aufgrund der mangelnden Arbeitskräfte steigt stetig. Die Suche nach einer weiteren Möglichkeit der Zusammenarbeit gewinnt für den betrieblichen Alltag an Bedeutung.

Die Abgrenzung zur abhängigen Beschäftigung stellt Unternehmer häufig vor eine Herausforderung, da die Grenzen fließend sind. Eine entsprechende vertragliche Vereinbarung, dass man kein Beschäftigungsverhältnis anstrebt, hilft bei der Abgrenzung nicht. Wie das Urteil zeigt, stellt auch eine vertragliche Vereinbarung mit einer Gesellschaft keine rechtssichere Lösung dar.

Eine fehlerhafte Einordnung birgt jedoch hohe Risiken. Die Diskrepanz zwischen Vertrag und gelebter Praxis kann sozialversicherungs-, lohn- und umsatzsteuerliche, arbeitsrechtliche sowie straf- und ordnungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Aus diesem Grund ist eine regelmäßige und rechtzeitige Überprüfung der Sachverhalte zwingend notwendig.

Von Iris Brandes und Natalia Römer-Koshcheeva

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

Betriebliche Altersversorgung

Dietmar Ketzer

Tel.: +49 69 95852787
dietmar.ketzer@pwc.com

Katja Röhlen

Tel.: +49 211 9812574
katja.roehlen@pwc.com

HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

Stephan Weber

Tel.: +49 151 14711918
stephan.weber@pwc.com

Lisa Kreutzburg

Tel.: +49 160 1445425
lisa.kreutzburg@pwc.com

Lohnsteuer

Stefan Sperandio

Tel.: +49 69 95855160
stefan.sperandio@pwc.com

Klaus Hoppe

Tel.: +49 211 9811271
klaus.hoppe@pwc.com

Reward & Benefits

Pia Isabel Pleines-Müller

Tel.: +49 89 57906808
pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com

David Nowacki

Tel.: +49 69 95856375
david.nowacki@pwc.com

Sozialversicherung

Iris Brandes

Tel.: +49 211 9812419
iris.brandes@pwc.com

Natalia Römer-Koshcheeva

Tel.: +49 211 9812769
natalia.roemer-koshcheeva@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 57906130
heike.hollwedel@pwc.com

Die Beiträge dieser Publikation sind zur Information unserer Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

©März 2022 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.

www.pwc.de