

P&O Newsletter aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 1, Januar 2023

Inhalt

Arbeitsrecht.....	2
PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel - Aktuelles zum Hinweisgeberschutzgesetz	2
Arbeitsrecht.....	5
BAG-Urteil zu Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen - Welche Risiken auf Arbeitgeber nun zukommen	5
Arbeitsrecht.....	8
BAG Grundsatzurteil zur Arbeitszeiterfassungspflicht in Deutschland – Was Arbeitgeber nun tun müssen ..	8
Arbeitsrecht.....	10
Unterschätztes Haftungsrisiko in Deals: Der Beschäftigendatenschutz.....	10
Betriebliche Altersversorgung	12
Wegfall der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten und Anhebung der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.01.2023: Mehr Flexibilität auch für die betriebliche Altersversorgung?.....	12
Lohnsteuer	16
Neuregelung der Lohnsteuerermittlung bei zeitweiser Tätigkeit im Inland (R 39b.5 Abs. 2 LStR 2023)	16
Über uns	18
Ihre Ansprechpartner	18
Ihre Fachansprechpartner	18
Redaktion.....	19

PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel - Aktuelles zum Hinweisgeberschutzgesetz

Kurz vor dem Jahreswechsel, am 16.12.2022, hat der Bundestag das „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (Hinweisgeberschutzgesetz, im Folgenden HinSchG) verabschiedet und damit die sog. Whistleblower-Richtlinie (EU) 2019/1937 umgesetzt. Dadurch soll ein einheitlicher Schutzstandard für alle Hinweisgeber:innen gewährleistet werden.

Was ist neu?

Im Rahmen unseres November-Beitrages berichteten wir bereits über die wichtigsten Eckpunkte des Gesetzentwurfs für das HinSchG. Zwischenzeitlich hat der Bundestag das Gesetz beschlossen. Jetzt muss noch der Bundesrat zustimmen. Die nächste Plenarsitzung des Bundesrats findet am 10.02.2023 statt. Ein Inkrafttreten des Gesetzes ist drei Monate nach Verkündung, also voraussichtlich schon im Mai 2023, zu erwarten.

Ab diesem Zeitpunkt sind Beschäftigungsgeber mit regelmäßig mindestens 249 Beschäftigten verpflichtet, eine interne Meldestelle vorzuhalten, über welche hinweisgebende Personen Rechtsverstöße melden können. Beschäftigungsgeber mit regelmäßig mindestens 50 und weniger als 249 Beschäftigten sind ab dem 17.12.2023 hierzu verpflichtet. Institutionen des öffentlichen Sektors sind durch die Whistleblower-Richtlinie bereits jetzt zum Hinweisgeberschutz verpflichtet. Die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen richtet sich für kommunale oder kommunal kontrollierte Unternehmen in öffentlich- oder privatrechtlicher Rechtsform nach dem jeweiligen Landesrecht.

Der Hinweisgeberschutz umfasst einen umfangreicheren Katalog als lediglich die Meldung von Verstößen gegen das Unionsrecht. Der sachliche Schutzbereich wurde neben den bisher in § 4 HinSchG genannten, auch nationalen, Regelungen um zwei Anwendungsbereiche erweitert. Darunter fallen nunmehr auch die Meldung und Offenlegung von Informationen über Verstöße gegen den sog. Digital Markets Act (DMA; Gesetz über digitale Märkte), der ein umfassendes Regulierungskonzept für große Digitalunternehmen darstellt. Neu im sachlichen Schutzbereich des HinSchG ist auch, dass die Meldung von verfassungsfeindlichen Äußerungen von Beamten:innen – auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle – künftig unter den Hinweisgeberschutz fällt.

Hervorzuheben ist, dass ab dem 01.01.2025 anonyme Meldungen zwingend zu bearbeiten sind. Beschäftigungsgeber haben hierfür Meldekanäle vorzuhalten, die die anonyme Kontaktaufnahme und die für die hinweisgebende Person anonyme Kom-

munikation zwischen ihr und der internen Meldestelle ermöglichen. Im Regierungsentwurf war zuvor lediglich vorgesehen, dass anonyme Meldungen bearbeitet werden „sollten“, ohne eine Pflicht zu begründen.

Das HinSchG verbietet alle ungerechtfertigten Nachteile, die eine hinweisgebende Person infolge ihrer Meldung oder Offenlegung von Rechtsverstößen erleidet. Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien besteht eine Schadenersatzpflicht für den Verursacher - jetzt auch wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist. Somit wird der Schutz für Hinweisgeber:innen komplettiert.

Die Meldestellen haben alle eingehenden Meldungen zu dokumentieren und dürfen diese nun erst drei (anders als im Regierungsentwurf nicht mehr nur zwei) Jahre nach Abschluss des Verfahrens löschen.

Meldungen sind mündlich, in Textform oder im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft möglich, wobei mit Einwilligung der hinweisgebenden Person die Zusammenkunft nun auch im Wege der Bild- und Tonübertragung stattfinden kann.

Was bietet Ihnen unser PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel?

Beschäftigungsgeber sollen Anreize dafür schaffen, dass sich hinweisgebende Personen vor einer Meldung an eine externe Meldestelle zunächst an die interne Meldestelle wenden. Wir übernehmen diese Aufgabe für Sie und stellen Ihnen sowie Ihren Beschäftigten wie auch Kunden unseren attraktiven **PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel** bereit. Sie können die interne Meldestelle Ihres Unternehmens auf PwC Deutschland „outsourcen“ und erhalten ein unabhängiges und zentrales Hinweisgeberschutzsystem, das Sie rechtssicher dabei unterstützt, Missstände in Ihrem Unternehmen aufzudecken und zu beheben. Auch konzernverbundene Unternehmen können zur Konzentration von Ressourcen sowie gezielteren Erfassung konzernweiter Probleme eine gemeinsame Stelle einrichten, die gleichzeitig für mehrere selbständige Unternehmen in dem Konzern tätig ist. Wichtig ist, dass die originäre Verantwortung für Folgemaßnahmen immer bei der jeweiligen beauftragenden Konzerngesellschaft verbleibt.

Die mit den Aufgaben einer (innerbetrieblich organisierten) internen Meldestelle beauftragten Personen müssen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein, können aber neben ihrer Tätigkeit hierfür auch andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen, wenn diese zu keinem Interessenkonflikt führen. Um jedoch die Neutralität, Unabhängigkeit und damit die Funktionsfähigkeit der Meldestelle zu wahren und auch den Anschein einer Beeinflussung zu vermeiden, sollten entsprechende potentielle Interessenkonflikte von vornherein ausgeschlossen werden. Benennen Sie unseren **PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel** als interne Meldestelle, damit Sie potenzielle Interessenskonflikte ausschließen können. Das Vertrauen und die Bereitschaft von Beschäftigten zur Nutzung eines Meldekanals ist erwartungsgemäß höher, wenn diese die Meldestelle auch subjektiv als tatsächlich „unabhängig“ wahrnehmen. Dies gilt insbesondere, wenn sich der Hinweis auf z.B. Führungskräfte des entsprechenden Unternehmens bezieht oder in sehr hierarchisch organisierten Unternehmen.

Mit unserer standardisierten und digitalen Lösung als Managed Service erfüllen Sie rechtssicher und ohne eine aufwendige IT-Implementierung die Anforderungen der Whistleblower-Richtlinie und des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Wir bieten Ihnen neben umfassenden personellen Ressourcen mit Branchenerfahrung und spezifischem Fachwissen:

- die Einrichtung des Hinweisgebersystems und den Betrieb des Whistleblower-Systems
- verschiedene Kommunikationskanäle wie Webformular, Whistleblower Hotline und einen Online-Briefkasten
- Nachverfolgung des Status des abgegebenen Hinweises auf Seiten der Hinweisgeber:innen
- die Dokumentation und Stichhaltigkeitsprüfung aller eingegangenen Hinweise
- das Verwalten und Erfüllen gesetzlicher Fristen, absolute Rechtssicherheit sowie die Sicherstellung der Compliance-Anforderungen
- Transparenz über alle abgegebenen Hinweise durch das bereitgestellte Dashboard auf Unternehmensseite
- Handlungsempfehlungen unserer PwC-Expert:innen für das Ergreifen von Folgemaßnahmen

Nutzen Sie unseren PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel. Mit unserem Tool implementieren und managen wir den internen Meldekanal für Sie unter Einhaltung aller Regularien. Wir ermöglichen Ihnen, systematisches Fehlverhalten im Unternehmen zu erkennen, um das Risiko für Image- und finanzielle Schäden zu reduzieren, und stärken die Verantwortung und Integrität Ihres Unternehmens. Sicherheit geben. Vertrauen erfahren. Profitieren Sie von den Vorteilen unseres Managed Services. Kommen Sie gerne auf uns zu.

Von Arnulf Starck und Duygu Özcan

BAG-Urteil zu Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen - Welche Risiken auf Arbeitgeber nun zukommen

„Wenn das ganze Jahr Urlaub wäre, wäre die Erholung so mühsam wie die Arbeit; doch wenn der Urlaub nur selten ansteht, so ist er lange ersehnt und nichts ist erfreulicher als seltene Ereignisse.“ – So ließ bereits William Shakespeare seinen Charakter Prinz Hal, den späteren Heinrich V., König von England, seine Wertschätzung über die arbeitsfreie Zeit im Jahr ausdrücken (freie Übersetzung), wenngleich die Sorge über zu viel Urlaub anklingt. Wenn auch nicht annähernd so blumig wie der englische Dramatiker unterstrich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 20.12.2022 (BAG – 9 AZR 266/20) kürzlich die Wichtigkeit des gesetzlichen Mindesturlaubs – mit signifikanten Folgen für Arbeitgeber:

„Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.“ (BAG-Pressemitteilung 48/22)

Keine Verjährung bei unterlassenem Hinweis auf Verfall des Urlaubsanspruchs

Damit setzt das BAG die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus einem vorangegangenen Vorabentscheidungsverfahren (vgl. BAG, Vorlagebeschluss v. 29.09.2020 – 9 AZR 266/20 (A) sowie EuGH, Urt. v. 22.09.2022 – C-120/21) um. Demnach verjährt der gesetzliche Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers nur dann nach Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit gegenüber dem Arbeitnehmer nachgekommen ist, diesen also auf den drohenden Verfall des Urlaubsanspruchs hingewiesen und zur Inanspruchnahme des Resturlaubs aufgefordert hat. Kommt der Arbeitgeber dieser Pflicht nicht nach, beginnt die Verjährung nicht zu laufen. In der Folge kann Urlaub aus weit zurückliegenden Jahren gegebenenfalls in signifikantem Umfang geltend gemacht werden.

Die Entstehungsgeschichte

Die Tragweite dieser Entscheidung wird bei einem Blick auf die Gesetzeslage, konkret auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), deutlich: Gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG verfällt der im aktuellen Kalenderjahr erdiente und nicht genommene Urlaub zum Jahresende, spätestens aber zum 31. März des Folgejahres. Einfach ausgedrückt: Nimmt der Arbeitnehmer seinen Urlaub nicht im selben Jahr oder unter bestimm-

ten Umständen in den ersten drei Monaten des Folgejahres, so verliert er den Anspruch auf Resturlaub.

Im Gegensatz dazu kennen die Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) sowie die Charta der Grundrechte der Europäischen Union einen solchen Verfallsmechanismus nicht. So begründete der EuGH in der Vergangenheit bereits eine Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers im Hinblick auf den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen. Das BAG hat diese Rechtsprechung umgesetzt (vgl. BAG, Urt. v. 19.02.2019 – 9 AZR 423/16). Der Arbeitgeber muss nach richtlinienkonformer Auslegung konkret und in völliger Transparenz dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, seinen Jahresurlaub zu nehmen. Hierzu hat erforderlichenfalls eine förmliche Aufforderung an den Arbeitnehmer zu ergehen, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht rechtzeitig nimmt. Damit verlagerte der EuGH das Schicksal des Resturlaubs aus der Einflussosphäre des Arbeitnehmers zu einem signifikanten Teil in die Sphäre des Arbeitgebers.

Was ist neu?

Vor dem Hintergrund dieser Entstehungsgeschichte mutet das nun ergangene Urteil des BAG auf den ersten Blick nicht besonders überraschend an. Gleichwohl zeichnen sich weitreichende Folgen ab. Während die Rechtsprechung sich in der Vergangenheit mit den Voraussetzungen des bloßen Verfalls des Urlaubsanspruchs am Jahresende beschäftigt hat, wird der Verfall nun im Kontext der gesetzlichen Verjährung diskutiert. Während eine unterbliebene Aufklärung über den drohenden Verfall nach der EuGH-Rechtsprechung zuvor zur Mitnahme des Urlaubs in das Folgejahr führte, verneinen die Gerichte nun auch den Beginn der Verjährung von Urlaubsansprüchen. Zwar finden die Vorschriften der Verjährung auch weiterhin auf den gesetzlichen Mindesturlaub Anwendung. Gleichwohl beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nicht wie üblich mit dem Ende des Jahres zu laufen, in dem der Urlaub entstanden und nicht genommen wurde, sondern mit dem Ende des Jahres, in dem der Arbeitgeber erstmalig seiner Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit nachgekommen ist. Der EuGH lässt damit den Zweck der Verjährung – die Gewährung der Rechtssicherheit – hinter den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers, der durch die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub gewährleistet wird, zurücktreten. Arbeitgeber können sich demnach nicht auf ihr Bedürfnis nach Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis berufen, wenn sie ihrer Aufklärungspflicht nicht ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Was müssen Arbeitgeber nun beachten?

Arbeitgeber mussten bereits in der Vergangenheit sicherstellen, dass Arbeitnehmer gegen Ende des Jahres über die Höhe des verbleibenden Urlaubs sowie den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen und zur zeitnahen Inanspruchnahme derselben aufgefordert werden. Dies gilt weiterhin. Das finanzielle Risiko der Nichteinhaltung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit fällt nun jedoch ungleich höher aus.

Es erscheint nicht abwegig, dass sich Arbeitgeber mit Anspruchs- bzw. Klagewellen konfrontiert sehen könnten.

Zwar lässt sich die Einhaltung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit nachholen, allerdings beginnt damit nur der Lauf der Verjährung. Das Risiko der Inanspruchnahme für die Vergangenheit bleibt demgemäß für die folgenden drei Jahre

(beginnend am Ende des Jahres, in dem der Hinweisobliegenheit nachgekommen wurde) erhalten. Dabei umfasst die Rechtsprechung Urlaubsansprüche aus der Vergangenheit in zeitlich unbegrenztem Umfang. Es sind also auch solche Ansprüche umfasst, die vor der erstmaligen Erwähnung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit durch den EuGH im Jahr 2018 verdient worden sind.

Eine Nachholung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit erfordert dabei gerade die Nennung der nicht genommenen Urlaubstage. Damit kann das Urteil des BAG immensen Verwaltungs- und Nachforschungsaufwand für Unternehmen verursachen (sofern solche Informationen überhaupt noch in der Personalabteilung vorliegen).

Sollte die Rechtsprechung auch auf den Urlaubsabgeltungsanspruch gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses übertragbar sein, sind insbesondere im Zusammenhang mit der Abwicklung gekündigter Arbeitsverhältnisse Forderungen der Arbeitnehmer für die Vergangenheit nicht auszuschließen. Zudem könnten auch bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer auf die Idee kommen, ausstehende Urlaubsabgeltung einzufordern.

Arbeits- und tarifvertragliche Ausschlussfristen, sollten sie denn wirksam vereinbart worden sein, waren nicht Gegenstand der diskutierten Entscheidung. Als adäquates Mittel, den Verfall von Urlaubsansprüchen sicherzustellen, können sie jedoch nicht dienen, denn auch sie müssen sich der richtlinienkonformen Auslegung unterordnen.

Infolgedessen bleibt Arbeitgebern nur, die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit gegenüber ihren Arbeitnehmern in jedem Jahr konsequent einzuhalten und den Verjährungslauf dementsprechend aufzuzeichnen, um gegen verspätete Forderungen von Arbeitnehmern gerüstet zu sein.

Die diskutierte Entscheidung betrifft lediglich den gesetzlichen Mindesturlaub im Sinne des § 3 Abs. 1 BUrlG. Der Verfall des arbeits- oder tarifvertraglich gewährten Urlaubsanspruchs bedarf einer gesonderten Regelung, die vor dem Hintergrund der Rechtsprechung umso mehr zu überprüfen ist.

Zudem bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen die BAG-Rechtsprechung auf die im Rahmen der Bilanzierung zu bildenden Urlaubsrückstellungen haben wird.

Unser Beratungsansatz

Gerne unterstützen wir Sie bei der Ermittlung der offenen Urlaubsansprüche und der damit verbundenen Risiken für die Vergangenheit (ggf. auch unter Prüfung und Anpassung der in Ihrem Unternehmen verwendeten Arbeitsvertragsklauseln). Dabei nutzen wir neben unserer arbeitsrechtlichen Expertise unsere Data & Analytics-Methoden, um Ihnen mit Hilfe von Dashboards Risiken und Kosten aufzuzeigen. Darüber hinaus sind wir beim Aufsetzen neuer HR-Prozesse zur Einhaltung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit als Teil Ihrer jährlichen HR-Compliance-Prozesse behilflich.

Von Thomas Peter

BAG Grundsatzurteil zur Arbeitszeiterfassungspflicht in Deutschland – Was Arbeitgeber nun tun müssen

Nach dem „Paukenschlag“ am 13.09.2022 hat das Bundesarbeitsgericht am 04.12.2022 nun die langersehnte Begründung der Entscheidung zur Arbeitszeiterfassungspflicht veröffentlicht. Jedes Unternehmen, jeder Betrieb muss jetzt Regelungen zur Arbeitszeiterfassung unter Beachtung der Mitbestimmungs- und Datenschutzvorgaben aufsetzen und einführen.

Worum ging es bei der Entscheidung?

Das BAG hatte die Frage zu klären, ob der Betriebsrat eines Gemeinschaftsbetriebs zweier Unternehmen ein Initiativrecht im Hinblick auf die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung hat oder nicht.

Nach anfänglichen Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und dem Betriebsrat über die Einführung eines solchen Arbeitszeiterfassungssystems wurden die Gespräche erfolglos abgebrochen. Der Betriebsrat drängte jedoch weiterhin auf die Einführung eines Zeiterfassungssystems und rief die Einigungsstelle, um die Verhandlungen wieder aufnehmen zu können. Nachdem die beiden Unternehmen die Zuständigkeit gerügt hatten, leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren ein, um feststellen zu lassen, dass ihm das beanspruchte Initiativrecht zusteht.

Dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht zu

Das BAG verneinte das Initiativrecht und begründete dies damit, dass einem Mitbestimmungsrecht und damit auch dem Initiativrecht der Gesetzesvorbehalt im Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) entgegenstehe. Denn die Unternehmen sind schon kraft Gesetzes verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden. Deshalb kann sich ein Initiativrecht des Betriebsrats nicht auf die Einführung auf die Arbeitszeiterfassung an sich – also das „Ob“ – beziehen.

Arbeitgeber müssen Arbeitszeit erfassen

Das BAG sieht die gesetzliche Regelung aber weder in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) noch im Arbeitszeitgesetz selbst, sondern vielmehr im Arbeitsschutzgesetz, nämlich in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.

Darin ist geregelt, dass der Arbeitgeber zur Sicherung des Gesundheitsschutzes „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ hat. Das umfasse auch die Verpflichtung, ein System zur Erfassung der von den Arbeitnehmer:innen geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen. Erfassen

muss ein solches System den Beginn und das Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden.

Die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit gilt nach dem BAG für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen, also damit auch für leitende Angestellte, da das BAG die Arbeitszeiterfassungspflicht aus dem Arbeitsschutzgesetz und nicht aus dem Arbeitszeitgesetz herleitet. Die Einschränkung aus dem Arbeitszeitgesetz für leitende Angestellte sowie besondere Personengruppen gemäß den §§ 18 ff. Arbeitszeitgesetz greifen daher in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung nicht. Ob dies in der Zukunft so bleibt, ist derzeit offen, da insoweit der Gesetzgeber eine neue Regelung erlassen muss.

Die Verpflichtung der Arbeitgeber beschränkt sich nicht darauf, die Nutzung eines Arbeitszeiterfassungssystems den Beschäftigten zu überlassen, so das BAG weiter. Es muss von dem System auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden. Allerdings kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit an die Arbeitnehmer:innen delegiert werden. In welcher Form schreibt das BAG ebenfalls nicht fest, da der Gesetzgeber aktuell zur Form keinerlei Regelungen getroffen hat und das System nach den Vorgaben des EuGH lediglich „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sein muss. Papieraufzeichnungen sind also möglich, wenn auch aus Gründen der Verlässlichkeit nicht zu empfehlen.

Fazit und Praxishinweise

Mit der Veröffentlichung der Entscheidungsgründe steht jetzt fest, dass es eine gesetzliche Pflicht gibt, sämtliche Arbeitszeiten zu erfassen. Eine Übergangsfrist gibt es nicht. Die Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung gilt dabei aktuell auch für leitende Angestellte.

Jedes Unternehmen muss jetzt für sich die Überlegung anstellen, wie und für welche Arbeitnehmer:innen die Arbeitszeit erfasst wird. Nutzen Sie hierfür unsere Quick-Check Lösung. Dabei erfassen wir den aktuellen Stand Ihrer vorhandenen Arbeitszeitmodelle/-Richtlinien im Hinblick auf Zeitarten/ Zeitkonten und Umsetzung in Abrechnungs- und Urlaubssystemen sowie deren Übertragungsaufwand durch einen fokussierten PwC Fragebogen. Unsere Analyse bietet damit einen gezielten Überblick auf Ihre bestehenden Strukturen unter juristischen, prozessualen sowie technischen Aspekten. So erhalten Sie eine schnelle Transparenz über die Rechtslage in Ihrem Unternehmen, die notwendige Compliance, den Status quo und identifizieren den konkreten Handlungsbedarf.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, besteht hinsichtlich der Auswahl und der näheren Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung ein Spielraum. Wir beraten Sie bei der Umsetzung des Handlungsbedarfs je nach den Erfordernissen:

- Modifikation bestehender Systeme und Prozesse sowie Anpassung bestehender IT-Betriebsvereinbarungen
- Einführung von temporären technischen Lösungen für eine Minstdokumentation
- Auswahl, Konfiguration und beratende Begleitung der Implementierung eines neuen Zeiterfassungssystems: Dies umfasst eine Markt- und Anforderungsanalyse, eine Schnittstellenanpassung, die Datenmigration,

die Provider Governance sowie die arbeitsrechtliche Umsetzung inklusive Gestaltung von passenden IT-Betriebsvereinbarungen.

Von Dr. Nicole Elert und Manuel Klingenberg

Arbeitsrecht

Unterschätztes Haftungsrisiko in Deals: Der Beschäftigtendatenschutz

Die Frage, wie es um die „beschäftigtendatenschutzrechtliche Compliance“ des zu erwerbenden Unternehmens (sog. Target), Betriebs oder Betriebsteils steht, ist von einem seriösen Risikomanagement im Rahmen eines M&A-Deals nicht mehr wegzudenken.

Datenschutz als Haftungsrisiko

Der Beschäftigtendatenschutz wurde jahrelang in vielen Unternehmen vernachlässigt. 2018 trat die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) in Kraft, die in Art. 83 Bußgelder für Unternehmen in empfindlicher Höhe vorsieht. Die Sanktionspraxis der Datenschutzbehörden in den letzten Jahren zeigt dabei, dass diese Bußgeldregelung kein „Papiertiger“ ist, sondern rigoros zur Anwendung kommt. Dabei werden nicht nur Verstöße im Umgang mit Kundendaten, sondern auch im Zusammenhang mit Daten von Beschäftigten sanktioniert. So wurde etwa gegen das Textilunternehmen H&M ein Bußgeldbescheid über 35 Millionen Euro wegen rechtswidriger Sammlung privater Informationen von Mitarbeitern erlassen.

Geschäftsführer und Vorstände persönlich in der Pflicht

Für Arbeitgeber hat sich das Beschäftigtendatenschutzrecht zu einer Herausforderung entwickelt: Die digitale Arbeitswelt wächst, weshalb Unternehmen immer anspruchsvollere Datenschutzkonzepte bei einer behördlichen Überprüfung vorlegen können müssen. Gleichzeitig haften Geschäftsführungsorgane nach neuerer Rechtsprechung (OLG Dresden, Urteil vom 30.11.2021 – 4 U 1158/21, zitiert in NZG 2022, 335) sogar persönlich für Defizite im Umgang mit dem Datenschutz. Auch die betriebliche Mitbestimmung bereitet Probleme: Betriebsräte verweigern ihre Zustimmung zu technischen Einrichtungen, sofern mit ihnen eine Überwachung der Belegschaft einhergehen kann. Genau diese ist nach der Rechtsprechung (OLG Nürnberg, Urteil vom 30.3.2022 – 12 U 1520/19, zitiert in NZG 2022, 1058) jedoch erforderlich, damit Vorstände und Geschäftsführer ihren Überwachungs- und Organisationspflichten nachkommen. In der Gesamtschau bilden das Datenschutz-, Arbeits-, Betriebsverfassungs- und Organhaftungsrecht deshalb ein Pflichtengefüge, das in seiner Komplexität zunimmt und ernstzunehmende Haftungsrisiken für Unternehmen und deren CEOs birgt. Besondere Vorsicht ist deshalb bei Unternehmenskäufen und -beteiligungen geboten, da der Erwerber der Gefahr ausgesetzt ist, sich insuffiziente Datenschutzkonzepte und damit betriebliches Konfliktpotential sowie unübersehbare Haftungsrisiken einzukaufen.

Datenschutz in der Due Diligence

Zur Vorbereitung einer möglichen Unternehmenstransaktion muss sich der Interessent zunächst ein Bild von dem Zielunternehmen machen. Im Rahmen der Due Diligence wird das Target aus mehreren Perspektiven beleuchtet. Der Beschäftigtendatenschutz ist hier in zweierlei Hinsicht von Belang: Der Veräußerer möchte einerseits dem Informationsinteresse des Interessenten an der Datenschutzkonformität des Unternehmens gerecht werden, um möglichst die Vertragsverhandlungen nicht zu gefährden, andererseits aber bei der Weitergabe von Informationen nicht gegen datenschutzrechtliche Vorschriften verstoßen.

Bei M&A-Transaktionen geben personenbezogene Daten der Beschäftigten einschließlich der wesentlichen Eckdaten des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses sowie die Arbeitsbedingungen von Führungskräften und Organmitgliedern Aufschluss über die wirtschaftliche und (arbeits-) rechtliche Situation des Targets. Dazu zählen etwa auch die Bedingungen, unter denen Arbeits- oder Dienstverträge der Führungskräfte des Zielunternehmens beendet werden können. Der in den vergangenen Jahren – auch europaweit – gestiegene Wert von Daten für Unternehmen und insbesondere die strengere Verfolgung von Verstößen gegen das nunmehr verschärfte Datenschutzrecht machen den Beschäftigtendatenschutz zu einem wichtigen Bestandteil jeder Unternehmenstransaktion. Datenschutzrechtlich relevante Sachverhalte gelangen immer mehr in den Fokus, da diese aufgrund der drohenden hohen Bußgelder ein erhöhtes Haftungsrisiko darstellen. Bei Verstößen gegen bestimmte Datenschutzregelungen können durch die Datenschutzaufsichtsbehörden Geldbußen von bis zu 20.000.000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs verhängt werden.

Potentielle Käufer von Unternehmen müssen daher den Umgang mit Beschäftigtendaten sowie deren gesamte Datenschutzorganisation im Blick haben, um Haftungsrisiken, Unruhe innerhalb der Belegschaft und nicht zuletzt Imageschäden zu vermeiden. Während bei nicht datenschutzkonform weitergegebenen personenbezogenen Daten u.U. sowohl gegen den Veräußerer als auch den Erwerber Bußgelder verhängt werden können, betreffen eventuelle Sicherheitslücken und datenschutzrechtliche Risiken nach dem Erwerb eines Unternehmens regelmäßig nur noch den Käufer.

Unsere Vorgehensweise

Wir unterstützen Sie bei der Untersuchung des Targets im Rahmen der Due Diligence auch mit besonderem Blick auf den Beschäftigtendatenschutz und ermöglichen eine Einschätzung der datenschutzrechtlichen Risiken in der von Ihrem Auftrag abhängigen Prüfungstiefe. Die Untersuchung ermöglicht dabei eine Beurteilung, ob das Zielunternehmen seine Beschäftigtendaten betreffend ausreichend datenschutzkonform aufgestellt ist oder für Sie ein Haftungsrisiko darstellen kann. Sprechen Sie uns gerne an und lassen uns gemeinsam vorgehen.

Von Dr. Frank Degenhardt, Duygu Özcan, Dr. Thomas Götz

Betriebliche Altersversorgung

Wegfall der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten und Anhebung der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.01.2023: Mehr Flexibilität auch für die betriebliche Altersversorgung?

Wie bereits im aktuellen P&O-Newsflash angekündigt, ist am 01.01.2023 das 8. Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze (im Folgenden „Neuregelungen“) in Kraft getreten. Die bisher geltende kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene gesetzliche Altersrenten¹ ist aufgehoben worden. Erleichterungen ergeben sich auch für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten. Mit der Neuregelung möchte der Gesetzgeber mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand schaffen und somit dem bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenwirken.

Die Bindung qualifizierter Fachkräfte kann auch ein Anreiz für Arbeitgeber sein, ihren älteren Mitarbeitern mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu ermöglichen. So könnten Arbeitgeber aufgrund der Neuregelungen ihren älteren Mitarbeitern ermöglichen, weiterzuarbeiten und gleichzeitig eine gesetzliche und ggf. auch eine betriebliche Altersversorgung (im Folgenden „bAV“) zu beziehen.

Leider hat der Gesetzgeber mit den Neuregelungen die bAV nicht vollumfänglich mitbedacht. Arbeitgeber, die qualifizierte Fachkräfte binden möchten, sollten sich deshalb proaktiv mit Fragen, die sich aufgrund der Neuregelungen im Betriebsrentenrecht nun stellen, beschäftigen und ihre Versorgungsordnungen auf einen Anpassungsbedarf hin überprüfen.

¹ Als **vorgezogene Altersrenten** im Sinne dieses Artikels sind alle gesetzlichen Renten, deren Rentenbeginn vor Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze (vollendetes 67. Lebensjahr ab Jahrgang 1964) liegt, gemeint. Dies umfasst folgenden Altersrentenarten: *Altersrente für langjährig Versicherte*, *Altersrente für besonders langjährig Versicherte* und *Altersrente für schwerbehinderte Menschen*.

Welche kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen galten vor dem 01.01. 2023?

Vor der Corona-Pandemie galt in Bezug auf vorgezogene gesetzliche Altersrenten eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro. Wurde diese überschritten, bestand ein Anspruch auf Teilrente. Die Teilrente wurde berechnet, indem der kalenderjährliche Hinzuverdienst, der über der Hinzuverdienstgrenze liegt, zunächst durch zwölf geteilt und zu 40 % von der monatlichen Vollrente abgezogen wurde.

Ferner gab es einen sog. Hinzuverdienstdeckel, damit durch Rente und Hinzuverdienst kein höheres Einkommen als vor dem Rentenbezug erzielt wurde.

Durch das erste Corona-Sozialschutzpaket wurde die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in 2020 von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Der Hinzuverdienstdeckel fand zudem keine Anwendung mehr. Diese Regelung galt zunächst befristet bis zum 31.12.2021, wurde aber bis zum 31.12.2022 mit der Maßgabe verlängert, dass die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze auf 46.060 Euro angehoben wurde.

Bei der gesetzlichen Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wurde die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze individuell berechnet; zuletzt betrug sie mindestens ca. 15.990 Euro. Bei voller Erwerbsminderung galt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro.

Was hat sich im Hinblick auf die kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen zum 01.01.2023 geändert?

- Die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen gesetzlichen **Altersrenten** wurde aufgehoben. Mit dem Bezug einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente kann nunmehr – wie bislang erst ab Erreichen der Regelaltersgrenze – unbeschränkt hinzuverdient werden.
- Bei der gesetzlichen Rente wegen teilweiser bzw. voller **Erwerbsminderung** werden die Hinzuverdienstgrenzen nun individuell berechnet und knüpfen an die monatliche Bezugsgröße in der Sozialversicherung an. Im Jahr 2023 betragen die Mindesthinzuverdienstgrenzen bei teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung ca. 35.650 bzw. ca. 17.820 Euro.

Wie wirken sich die Neuregelungen auf die Unternehmen, deren bAV und sonstige Vorruhestandsmodelle aus?

Die Neuregelung führt dazu, dass gesetzliche Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Kürzung aufgrund von Hinzuverdienst (aus Weiterbeschäftigung) bezogen werden können.

Neben dieser Verbesserung aus Arbeitnehmersicht kommt es bei einigen vorgezogenen gesetzlichen Altersrenten ² weiterhin zu Abschlagskürzungen (0,3 % pro Monat). Abschläge sind jedoch für die Arbeitnehmer erst nach langer Rentenbezugsdauer nachteilhaft, da der vorzeitige Bezug zwar zu einer Reduktion des Ren-

² Altersrente für langjährig Versicherte und Altersrente für schwerbehinderte Menschen

tenzahlbetrags führt, umgekehrt die Rente aber bereits ausgezahlt und damit länger bezogen wird. Die Altersrente für besonders langjährig Versicherte (sog. „Rente mit 63“) ist dagegen abschlagsfrei.

Es wird allgemein damit gerechnet, dass die Arbeitnehmer in Zukunft vermehrt vorgezogene gesetzliche Altersrenten, vor allem die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte, beantragen und dann – je nach persönlicher Einkommenssituation – gleichzeitig, ggf. in Teilzeit, weiterarbeiten.

Dementsprechend besteht bei Bezug einer gesetzlichen Altersrente als Vollrente gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ein Anspruch auf eine vorzeitige betriebliche Altersversorgung, wenn ferner die sonstigen Leistungsvoraussetzungen der bAV-Zusage, wie z.B. die Wartezeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, erfüllt sind. Da insbesondere das Ausscheideerfordernis in den meisten betrieblichen Versorgungszusagen³ Voraussetzung für den Leistungsbezug ist, dürften Arbeitnehmer mit Betriebsrentenanwartschaften zukünftig eher später ihre Betriebsrente beanspruchen, da sie aufgrund der Neuregelung künftig einen Anreiz haben, länger im Arbeitsverhältnis zu bleiben.

Eine regelmäßig spätere Inanspruchnahme der Betriebsrente würde perspektivisch eine Heraufsetzung des bAV-Finanzierungsendalters in der Handelsbilanz zur Folge haben. Ein höheres Endalter kann je nach Zusage und Finanzierung der bAV unterschiedliche finanzielle wie bilanzielle Implikationen für die Unternehmen haben:

- Bei „klassischen“ Rentenzusagen, deren Leistungshöhe oftmals ab einer bestimmten Dienstzeit gedeckelt ist, ergibt sich unterm Strich eine Ersparnis für den Arbeitgeber, weil er sich einerseits mehrere Jahre Rentenauszahlungen einspart und andererseits kaum (ggf. Aufschläge) bzw. keine weiteren Betriebsrentenanwartschaften hinzukommen.
- Bei beitragsorientierten Zusagen mit Kapitalisierungsoption müsste der Arbeitgeber über die längere Beschäftigungsdauer mehr Beiträge in den Versorgungsplan einzahlen.

In der Steuerbilanz ergibt sich mit der Neuregelung keine Veränderung, da dort trotz eines etwaigen Trends zu einem späteren Renteneintritt weiterhin das frühestmögliche Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung angesetzt werden darf.

Hingegen haben ehemalige Mitarbeiter, die vormals mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem jeweiligen Unternehmen ausgeschieden sind, nach § 6 BetrAVG die Möglichkeit, ihre bAV mit dem zukünftig tendenziell früheren Bezug der gesetzlichen Rente geltend zu machen. Gleiches gilt für Versorgungszusagen, die das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der bAV vorsehen (insb. bei Direktversicherungen der Fall).

Hinsichtlich anderer Vorruhestandsmodelle wie z.B. Wertguthabenmodelle könnten sich durch die Neuregelung weitere interessante Kombinationsmöglichkeiten für rentennahe Arbeitnehmer ergeben. So wäre z.B. eine längere Freistellungs- oder Teilzeitphase als bisher durch eine Kombination

³ Betrachtet werden hier die Implikationen auf unmittelbare Versorgungszusagen (Direktzusagen).

aus Freistellungs- und/oder Teilzeitgehalt sowie gesetzlicher (Teil-)rente möglich. Bestehende Vereinbarungen sollten grundsätzlich im Hinblick auf die Neuregelung überprüft und mitunter angepasst werden.

Fazit und Ausblick

Der Gesetzgeber hat mit den Neuregelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Folgen für die bAV der Unternehmen – bewusst oder unbewusst – nicht ausreichend mitbedacht.

Deshalb sollten sich Arbeitgeber, die ihren älteren Mitarbeitern die Weiterarbeit neben dem Bezug einer vorzeitigen betrieblichen Altersversorgung ermöglichen möchten, mit Fragen, welche sich aufgrund der Neuregelungen im Betriebsrentenrecht nun stellen, proaktiv beschäftigen.

Solche Fragen können beispielsweise sein:

- Entstehen durch die späteren bAV-Renteneintritte Einsparungen oder Aufwände?
- Ergibt eine Änderung der Versorgungszusage im Hinblick auf einen bAV-Rentenbezug bei gleichzeitiger Weiterbeschäftigung Sinn?
- Welche Regelungen sehen die bestehenden Versorgungsordnungen und Altersvorsorgeprodukte / Versorgungsträger in Bezug auf gesetzliche Renten, Hinzuverdienst und Ausscheiden vor? Besteht in dieser Hinsicht ein Anpassungsbedarf?
- Ob und welche Anpassungen sind in laufenden Altersteilzeit- bzw. Wertguthabenvereinbarungen notwendig? Wie lassen sich verschiedene Vorruhestandsangebote sinnvoll miteinander kombinieren?

Es bietet sich für Arbeitgeber an, solche Fragen durch externe Rechtsberater und Altersvorsorgespezialisten im Hinblick auf rechtliche und bewertungs-/bilanzierungsrelevante Auswirkungen überprüfen und Versorgungssysteme auf einen Anpassungsbedarf analysieren zu lassen.

Von Michael Goulios und Mario Mitrovic

Neuregelung der Lohnsteuerermittlung bei zeitweiser Tätigkeit im Inland (R 39b.5 Abs. 2 LStR 2023)

Die neuen Lohnsteuerrichtlinien 2023 (LStR 2023) sehen u. a. Änderungen bei der Lohnsteuerermittlung bei tageweise im Inland tätigen Arbeitnehmenden vor. Dies führt im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 2023 bei gleichem Sachverhalt regelmäßig zu einer höheren Lohnsteuerzahlung an die Finanzverwaltung.

Zum 01.01.2023 treten die neuen LStR 2023 der Finanzverwaltung in Kraft. Es handelt sich um allgemeine Verwaltungsvorschriften, die sich an die Finanzverwaltung richten. Sie sollen gewährleisten, dass die Finanzämter bei der Erhebung der Lohnsteuer nach einheitlichen Grundsätzen verfahren. Die LStR binden unmittelbar die Verwaltung. Sie haben dadurch zwar mittelbare Außenwirkung gegenüber dem Steuerpflichtigen. Gegenüber den Finanzgerichten entfalten die LStR allerdings keine Bindungswirkung.

Die Finanzverwaltung sah in ihren bisherigen LStR 2015 vor, dass bei einem nur zeitweise in einem Kalendermonat in Deutschland tätigen Arbeitnehmenden, dessen Dienstverhältnis fortbesteht, auch solche in den Lohnzahlungszeitraum fallende Arbeitstage mitzuzählen sind, für die der Arbeitnehmende keinen im Inland steuerpflichtigen Arbeitslohn bezieht (R 39b.5 Abs. 2 Satz 3 LStR 2015). Es entstand somit kein Teillohnzahlungszeitraum, wenn bspw. ein unbeschränkt Steuerpflichtiger eine Auslandstätigkeit, die nach einem Doppelbesteuerungsabkommen oder dem Auslandstätigkeitserlass steuerfrei war, in einem Monat begann oder beendete. Auch nahm die Finanzverwaltung bspw. bislang dann keinen Teillohnzahlungszeitraum an, wenn ein beschränkt Steuerpflichtiger nur zeitweise in einem Monat im Inland tätig war, und hierfür steuerpflichtigen Arbeitslohn erzielte.

Die neuen LStR regeln ab 2023 nunmehr, dass Arbeitstage bei der Bestimmung des Lohnzahlungszeitraums nicht mitzuzählen sind, an denen der Arbeitnehmende Arbeitslohn bezieht, der nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt, z. B. infolge des Bezugs von steuerfreiem Arbeitslohn nach einem DBA oder tageweiser Beschäftigung im Inland (R 39b.5 Abs. 2 Satz 4 LStR 2023). Dadurch kommt es zu einem Teillohnzahlungszeitraum.

Dies führt im Regelfall zu einer deutlich höheren lohnsteuerlichen Belastung (Anwendung der „Tageslohnsteuertabelle“ anstelle der „Monatslohnsteuertabelle für tageweise in einem Monat im Inland tätige Arbeitnehmer): So ergibt sich in 2023 bspw. für einen beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmenden mit Steuerklasse 1 (ohne KiSt und Kinder) bereits bei einem Arbeitslohn von nur 500,00 EUR (für 1 Arbeitstag) bei Anwendung der Tageslohnsteuertabelle eine Lohnsteuer von 165,39 EUR und ein SolZ von 9,09 EUR (Lohnsteuertarif 2023), bei der Monatslohnsteuer

ertabelle entsteht hingegen gar keine Lohnsteuer. Mit höherem Arbeitslohn werden die unterschiedlichen steuerlichen Ergebnisse noch deutlicher.

Hiervon betroffen sind v. a. zeitweise Entsandte (bspw. multi-state-worker) oder Arbeitnehmende deutscher Arbeitgeber, die tageweise (auch) auf ausländischen Betriebsstätten arbeiten oder Arbeitnehmende ausländischer Arbeitgeber, die tageweise auf inländischen Betriebsstätten tätig sind, aber auch sonst Arbeitnehmende, die im Ausland ansässig sind und tageweise im Inland arbeiten (und damit tageweise im Inland steuerpflichtigen Arbeitslohn erzielen).

Die geänderte Meinung der Finanzverwaltung kann sich weder auf eine zwischenzeitlich erfolgte Gesetzesänderung noch auf geänderte Rechtsprechung stützen. Der Hinweis der Finanzverwaltung, dass eine zutreffende Lohnbesteuerung nur durch eine tageweise Lohnsteuerberechnung sichergestellt werden könne, und dem Prinzip der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit entspreche, ist deshalb zweifelhaft und überzeugt nicht. Die Neuregelung ist kritisch zu sehen. Lohnzahlungszeitraum i. S. d. § 39b EStG ist nach allgemeinem Verständnis die Zeitspanne, für die dem Arbeitnehmenden der laufende Arbeitslohn ausgezahlt wird. Für die Bestimmung des Lohnzahlungszeitraums sind dabei die arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden maßgebend (sprich Monatslohn), und ob vom Arbeitgeber dann auch ein vollständiger Monatslohn ausgezahlt wird.

Handlungsempfehlung

Wir empfehlen Ihnen deshalb, dem lohnsteuerlichen Betriebsstättenfinanzamt nach Prüfung Ihrer Sachverhalte die (weitere) Anwendung der günstigen Monatslohnsteuertabelle anstelle der Tageslohnsteuertabelle bei Durchführung des Lohnsteuerabzugs in geeigneter Form mitzuteilen.

Dies auch, da eine nachträgliche Lohnsteuererstattung durch einen Lohnsteuer-Jahresausgleich (§ 42b EStG) oder eine Einkommensteuerveranlagung im Einzelfall rechtlich nicht möglich sein wird und auch nicht zum steuerlich gewünschten Ergebnis führt. Auch eine individuelle Steuerübernahme oder – wenn möglich – eine 30%-Pauschalversteuerung des Arbeitgebers bei Arbeitnehmenden von ausländischen Betriebsstätten (§ 40a Abs. 7 EStG) führt zu unerwünschten, höheren Steuerkosten beim Arbeitgeber.

Unsere Lohnsteuerexperten freuen sich auf den Austausch mit Ihnen. Wir unterstützen Sie sehr gern. Sprechen Sie uns an.

Von Johanna Wolter

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Berlin

Sabine Ziesecke

Tel.: +49 30 26365363

sabine.ziesecke@pwc.com

Düsseldorf

Petra Raspels

Tel.: +49 211 9817680

petra.raspels@pwc.com

München

Nikolaus Kastenbauer

Tel.: +49 89 57905160

nikolaus.kastenbauer@pwc.com

Frankfurt am Main

Stefan Sperandio

Tel.: +49 69 95855160

stefan.sperandio@pwc.com

Hamburg

Sven Rindelaub

Tel.: +49 40 63781439

sven.rindelaub@pwc.com

Stuttgart

Stefan Sperandio

Tel.: +49 69 95855160

stefan.sperandio@pwc.com

Ihre Fachansprechpartner

Arbeitsrecht

Dr. Nicole Elert

Tel.: +49 211 9814196

nicole.elert@pwc.com

Patrick Kominiak

Tel.: +49 170 6067439

patrick.kominiak@pwc.com

Betriebliche Altersversorgung

Dietmar Ketzer

Tel.: +49 69 95852787

dietmar.ketzer@pwc.com

Katja Röhlen

Tel.: +49 211 98125744

katja.roehlen@pwc.com

HR Strategy, Systems, Processes & Compliance

Stephan Weber

Tel.: +49 151 14711918

stephan.weber@pwc.com

Stephan Rekop

Tel.: +49 151 59013279

stephan.rekop@pwc.com

Leadership

Anja Sbanski

Tel.: +49 151 73069416

anja.sbanski@pwc.com

Maria Epstein

Tel.: +49 15161565715

maria.epstein@pwc.com

Lohnsteuer

Stefan Sperandio

Tel.: +49 69 95855160

stefan.sperandio@pwc.com

Johanna Wolter

Tel.: +49 30 26361135

johanna.wolter@pwc.com

Reward & Benefits

Pia Isabel Pleines-Müller

Tel.: +49 89 57906808

pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com

Carolina Jahn

Tel.: +49 69 95853183

Carolina.jahn@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.

Britta Ludwig

Tel.: +49 211 9817432

<mailto:britta.ludwig@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.

©Januar 2023 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