

# P&O Newsletter aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 4, September 2022

## Inhalt

Arbeitsrecht.....	2
PwC's Whistleblower and Ethics Reporting Channel – Digitales Hinweisgebersystem nach EU-Whistleblower-Richtlinie.....	2
Arbeitsrecht.....	3
Mitarbeiterbeteiligung .....	3
Arbeitsrecht.....	5
Nachweisgesetz und die elektronische Personalakte .....	5
Arbeitsrecht.....	8
Vertrauensurlaub – Mittel zum employer branding? .....	8
Betriebliche Altersversorgung.....	10
Inflation und Rentenanpassung: Anstieg des VPI = Höhere Rentenanpassungen – Können Arbeitgebende dem entgegenwirken? .....	10
Lohnsteuer .....	12
Neueste Bestrebungen zur Besteuerung grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmender (Telearbeit, Homeoffice, Grenzpendler) .....	12
Über uns .....	15
Ihre Ansprechpartner .....	15
Ihre Fachansprechpartner .....	15
Redaktion.....	16

## PwC's Whistleblower and Ethics Reporting Channel – Digitales Hinweisgebersystem nach EU-Whistleblower-Richtlinie

### **Interne Meldestelle als Managed Service**

#### **Herausforderungen im Rahmen des Hinweisgebersystems**

Aufgrund der ab dem 17.12.2021 geltenden EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebenden (2019/1937, HinSch-RL) sind alle Unternehmen – unabhängig von der Rechtsform – und Dienststellen mit mehr als 249 Beschäftigten verpflichtet, einen sog. internen Meldekanal einzurichten, über welchen hinweisgebende Personen bestimmte Rechtsverstöße melden können. Ab dem 17.12.2023 gilt diese Verpflichtung dann für alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten.

Ungeachtet der Verpflichtung aus der HinSch-RL bzw. dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sind Hinweisgebersysteme wichtige Bausteine im Rahmen von Compliance-Management-Systemen. Sie helfen juristischen Personen des privaten und öffentlichen Sektors dabei, sicherzustellen, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten und Maßnahmen ergriffen werden, um Rechtsverstöße zu vermeiden.

### **Whistleblower and Ethics Reporting Channel als Managed Service**

Mit dem Whistleblower and Ethics Reporting Channel bietet PwC eine standardisierte und digitalisierte Lösung für die Einrichtung und den Betrieb einer internen Meldestelle als Managed Service an. Hierbei handelt es sich nicht einfach um eine neue Methode des Outsourcings, sondern um eine One-Stop-Shop Lösung, bei der das umfassende Geschäftsverständnis und Fachwissen aus den Professional Services mit tiefer Daten- und Technologiekompetenz kombiniert wird.

Der Whistleblower and Ethics Reporting Channel ermöglicht es Unternehmen, den gesamten internen Meldekanal an PwC auszulagern. Da die IT-Infrastruktur bei PwC liegt, sind keine neuen Strukturen zu schaffen. Auf diese Weise profitieren nicht nur Unternehmen von der Sicherheit, dass mit Hinweisen professionell und vertraulich umgegangen wird, sondern auch deren Mitarbeitenden. PwC agiert unabhängig, kümmert sich um Alles, garantiert absolute Rechtssicherheit sowie die Sicherstellung der Compliance-Anforderungen und bietet Hinweisgebenden bestmöglichen Komfort durch eine intuitive und selbsterklärende Benutzeroberfläche.

Neben der Einrichtung und dem Betrieb der internen Meldestelle werden auch weitere Leistungen, wie z. B. Folgemaßnahmen oder die Unterstützung bei der Implementation von Betriebsvereinbarungen, angeboten.

## **Die Vorteile des Whistleblower and Ethics Reporting Channel auf einen Blick**

- ✓ One-Stop-Shop Solution: Alle Leistungen aus einer Hand
- ✓ Sicherstellung der Compliance-Anforderungen
- ✓ Minimierung des Risikos auf Unternehmensseite
- ✓ Weltweites Netzwerk bei internationalen Hinweisen
- ✓ Keine Softwareapplikation im Unternehmen notwendig
- ✓ Unschlagbares Preis-Leistungs-Verhältnis

Weiterführende Informationen zum PwC Whistleblower and Ethics Reporting Channel sind im [PwC Store](#) zu finden.

Für die Beantwortung weiterführender Fragen oder einer Demo des Managed Services stehen Dr. Nicole Elert ([nicole.elert@pwc.com](mailto:nicole.elert@pwc.com)) und Arnulf Starck ([arnulf.starck@pwc.com](mailto:arnulf.starck@pwc.com)) gerne als Ansprechpartner zur Verfügung.

Von Dr. Nicole Elert

# Arbeitsrecht

## **Mitarbeiterbeteiligung**

### **Win-Win für Unternehmen und Mitarbeitende**

Im Juli 2022 hat die Bundesregierung ihre Start-up Strategie vorgestellt, mit der die Resilienz sowie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Start-ups weiter ausgebaut werden soll. Die Bundesregierung hat damit Themen aufgegriffen, die – ob Start-up oder nicht – aktueller und dringender nicht sein könnten. Unternehmen sehen sich vor der Herausforderung ein widerstands- und leistungsfähiges Arbeitsumfeld mit stark unternehmerischem Spirit kreieren und leben zu wollen ohne im derzeitigen Arbeitnehmermarkt, dem War of Talents, außen vor zu bleiben. Dafür müssen die besten Talente geworben und langfristig gebunden werden; ein entsprechendes Employer Branding ist unabdingbar. Schließlich wollen solche Talente und Key Accounts nicht nur herausfordernd und sinnstiftend beschäftigt, sondern auch marktüblich vergütet werden; für Start-ups und Grown-ups gilt es entsprechend alternative Vergütungsmodelle anzubieten, etablierte Unternehmen suchen nach Vergütungskomponenten, die das gesamte Vergütungsmodell nicht in Frage stellen. Zurecht begegnen mehr und mehr Unternehmen diesen Herausforderungen mit der Implementierung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms – ein Win-Win für Unternehmen und Mitarbeitende.

### **Zielgruppen**

Die unterschiedlichsten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Modelle echter gesellschaftsrechtlicher Beteiligung, virtuelle Nachbildungen echter Beteiligung, Beteiligungsmodelle zur Finanzierung von Unternehmen ebenso wie klassische Bonus-

und Gewinnbeteiligungsprogramme sind längst nicht auf Start-ups oder Grown-ups begrenzt. Auch in KMUs sowie in großen Unternehmen gibt es zunehmend teilweise Venture Capital finanzierte Unternehmensbereiche bzw. solche, die ganz bewusst mit stark unternehmerischem Ansatz geführt werden sollen. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme kommen damit in Unternehmen aller Größenordnungen in Betracht.

## **VSOPs**

Viele Unternehmen entscheiden sich derzeit für die Implementierung eines VSOP, also eines Virtual Share Ownership Plans. Im Rahmen eines VSOP wird eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung an einem Unternehmen virtuell nachgebildet. Tritt mindestens eines der zu definierenden Ausübungsereignisse, ein Exit der echten Gesellschafter, Gewinnausschüttungen an die echten Gesellschafter oder das Erreichen bestimmter Performance KPIs ein, werden die teilnehmenden Mitarbeitenden an dem erzielten Exit-Erlös bzw. an den beschlossenen Gewinnausschüttungen wie echte Gesellschafter beteiligt. Im Kern steht hinter diesem Modell die Erwägung, die Grundvergütung des teilnehmenden Mitarbeitenden im Gegenzug für dessen Partizipation herabzusetzen, um damit auch solche Mitarbeitende zu gewinnen und halten zu können, die für das Unternehmen möglicherweise nicht bezahlbar sind. Kommt es sodann zu einem Exit oder zu Gewinnausschüttungen sollen die Einkommensdefizite der letzten Jahre nicht nur kompensiert, sondern überkompensiert werden („jetzt weniger verdienen, um später umso vielmehr zu verdienen“). Der Charme eines solchen Modells liegt auf der Hand, zumal Unternehmen effektive Entgeltkosten aus diesem Programm überhaupt nur dann entstehen, wenn ein Ausübungsereignis eintritt.

## **Herausforderungen**

Die weitaus größte Herausforderung bei der Implementierung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen besteht darin, aus einer Vielzahl möglicher Modelle der Mitarbeiterbeteiligung den „Best Fit“ für die aktuelle Stage der Unternehmensentwicklung zu finden. Das Programm muss zum Unternehmen passen. Ein „Best Fit“ ist ausreichend flexibel für zukünftige unternehmerische Entwicklungen, lässt dem Management bzw. den echten Gesellschaftern aber auch ausreichend Spielraum zur Steuerung des Unternehmens und des Programms. Zugleich müssen u. U. Banken- und Investoreninteressen bedient werden. Aus Sicht der Mitarbeitenden muss ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm attraktiv, fair, einfach und transparent sein.

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme berühren eine Vielzahl von verschiedenen Themenbereichen: Reward & Benefits, also den Bereich Vergütung und Kompensation, Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Lohn-/Einkommenssteuer, Sozialversicherung sowie die nachgelagerten Bereiche Planadministration, Unternehmensbewertung (Valuation) und schließlich Kommunikation. Ein gutes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ist ein rechtlich und steuerlich optimiertes Programm, das frühzeitig die Belange und den kostenmäßigen Aufwand externer oder interner Planadministration sowie eventueller Unternehmensbewertungen in den Blick nimmt, und zwar mit Blick auf einen möglichen Exit der Gesellschafter oder die nächste Banken- oder Finanzierungsrunde. Gleichzeitig ist die Einpassung des Programms in ein Vergütungssystem sowie ein Benchmarking der Vergütung unbedingt zu empfehlen. Schließlich sollte ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm entsprechend dem Employer Branding entwickelt und kommuniziert werden.

## **Unsere Möglichkeiten für Sie**

Wir bieten unseren Kunden interdisziplinäre Beratung und Expertise aus einer Hand. Wir begleiten Sie ausgehend von der Analyse Ihrer Zielvorstellungen sowie Ihres Vergütungssystems beim Designen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms, bei dessen rechtlicher und steuerlicher Optimierung bis hin zu Kommunikation und Implementierung sowie zuletzt bei der fortlaufenden Administration des Programms.

Von Martin Vollmann

# Arbeitsrecht

## Nachweisgesetz und die elektronische Personalakte

### **Auswirkungen durch die gesetzlichen Neuerungen**

Das Thema der dokumentarischen Anforderungen im Arbeitsrecht ist nicht erst seit den Veränderungen durch New Work ein Dauerbrennerthema. Aktuell waren hier die Vorgaben der Arbeitsbedingungenrichtlinie (EU-Richtlinie 2019/1152 vom 20.06.2019) durch die Mitgliedsstaaten umzusetzen. In Deutschland wurden hierfür Anpassungen insbesondere im Nachweisgesetz, aber auch in anderen Gesetzen wie z. B. dem Berufsbildungsgesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie in der Gewerbeordnung vorgenommen. Die Änderungen haben insgesamt das Ziel, eine transparente und vorhersehbarere Beschäftigung zu fördern und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu gewährleisten.

Mit den neuen Informationspflichten, insbesondere nach dem Nachweisgesetz, mussten sich alle Arbeitgebenden auch deshalb auseinandersetzen, weil sämtliche Arbeitsverhältnisse, einschließlich vorübergehender Aushilfen, ab dem 01.08.2022 von den Änderungen betroffen sind und die Nichtbeachtung der verschiedenen Informationspflichten als Ordnungswidrigkeit qualifiziert wurden (drohende Geldbuße bis zu 2.000 Euro). Die Informationspflichten gelten zusätzlich für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse vor dem 01.08.2022 bzw. bei Änderungen der Arbeitsbedingungen bestehender Verträge.

Überraschend vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung war bei der Umsetzung der EU-Richtlinie die Aufrechterhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform, in der den Arbeitnehmenden die Informationen zur Verfügung gestellt werden müssen. Einige Arbeitgebende haben die nunmehr nachzuweisenden Bedingungen des Arbeitsverhältnisses direkt in den Arbeitsvertrag integriert. Andere erstellen eine zusätzliche Wissenserklärung, um nicht mit den Informationspflichten auch gleich eine Änderung des Arbeitsvertrages herbeizuführen.

Falls Arbeitgebende die Arbeitsverträge bereits in der Vergangenheit in Papierform mit Originalunterschriften beider Parteien versehen haben, sind die Pflichten zur Erfüllung der Nachweispflichten zwar auch ein Mehraufwand; dieser ist jedoch überschaubar. Deutlich unangenehmer wird es für Arbeitgebende, die zuvor nur noch elektronisch signierte Arbeitsverträge ausgestellt haben. Insoweit werden Änderungen an Verfahrensabläufen erforderlich: Entweder entscheidet man sich dazu, den Arbeitsvertrag unter Wahrung der Schriftform zu vereinbaren oder man stellt neben einem elektronisch signierten Arbeitsvertrag ein zusätzliches schriftlich unterzeichnetes Dokument aus, in welchem die wesentlichen Vertragsbedingungen enthalten sind. In letzterem Fall sollte sich der Arbeitgebende den Erhalt der schriftlichen Vertragsbedingungen durch den Beschäftigten quittieren lassen, auch wenn das keine gesetzliche Vorgabe ist.

In manchen Unternehmen werden als Folge der fortschreitenden Digitalisierung insgesamt nur noch elektronische Personalakten geführt. Dass die Digitalisierung für den Gesetzgeber nicht fremd ist, zeigt sich beispielsweise daran, dass Prozessakten spätestens ab dem 01.01.2026 ausschließlich elektronisch geführt werden müssen. In bestimmten Verfahren ist die elektronische Aktenführung bereits seit einiger Zeit vorgeschrieben. Die elektronische Akte löst also die bisherige Aktenführung in Papierform ab, sodass Arbeitgebende einerseits dem Schriftformerfordernis des Nachweisgesetzes – aber auch von Kündigungen und Zeugnissen – nachkommen, andererseits sich an die Digitalisierung anpassen müssen. Ein schlichtes Einscannen von Papierunterlagen genügt in der Regel nicht. Deshalb sollten Arbeitgebende wissen, wie sie das Vorhalten eines Papierexemplars vermeiden können, ohne u.U. in einem Prozess beweisrechtliche Schwierigkeiten zu bekommen.

### **Auswirkung auf die elektronische Personalakte**

Unternehmen, welche die elektronische Personalakte bereits eingeführt haben, müssen gewissenhaft ihre internen Prozesse in Hinsicht auf die Einhaltung der neuen gesetzlichen Bestimmungen überprüfen. Es muss gewährleistet werden, dass die Prozesse zur Ablage von Dokumenten, welche der Schriftformerfordernis des Nachweisgesetzes unterliegen, vorhanden sind, respektive neu designed werden und eine Personalakte in Papierform wieder aufgebaut wird, ohne den digitalen Fortschritt zu hindern. Zudem müssen Unternehmen dahingehend sensibilisiert werden, dass die teilweise (Wieder-) Einführung einer Personalakte in Papierform zu Doppelungen oder mangelnden Vollständigkeiten führen kann, wenn die Prozesse nicht klar definiert sind. Hier sollte beachtet werden, dass die gemeinsame Nutzung von zwei Personalakten einen Prozess zur Kategorisierung der Personalakten beinhalten sollte. Das hat zur Folge, dass die Prozesse, welche die Archivierung von Akten in der elektronischen Personalakte betreffen, ebenfalls hinsichtlich der gesetzlichen Neubestimmungen überprüft und bei Bedarf angepasst werden sollten. Die Arbeitgebenden, die zurzeit noch eine Personalakte in Papierform führen, aber aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen in Zukunft die Einführung der elektronischen Personalakte vorbereiten, sollten bei der Gestaltung ihrer internen Prozesse die Einhaltung der verschiedenen gesetzlichen Anforderungen vor Augen haben und dabei die Möglichkeiten der fortschreitenden Digitalisierung nutzen.

## **Auswirkung auf die elektronische sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung**

In Vorbereitung auf die ab dem 01.01.2023 angebotene elektronische Betriebsprüfung zur Sozialversicherung sind seit dem 01.01.2022 die begleitenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form vorzulegen.

Direkte Relevanz für die betriebliche Altersversorgung ergibt sich insbesondere aus dem § 2 Abs. 1 Nr. 13 NachwG, wonach der Arbeitgebende im Falle der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers anzugeben hat. Zudem unterliegen auch die arbeitgeberfinanzierten Arbeitsentgeltzuschüsse grundsätzlich der Nachweispflicht nach dem NachwG.

In diesem Zusammenhang sieht sich die Praxis vor einem Folgeproblem: Die relevanten Unterlagen sind gemäß § 8 Abs. 2 BVV in elektronischer Form zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Die Nr. 6 der BVV spricht davon, die Niederschrift nach § 2 des NachwG in elektronische Form zu überführen. Der Nachweis nach § 2 NachwG sieht demgegenüber ein deutlich strengeres Schriftformerfordernis vor und schließt, wie bereits beschrieben, die elektronische Form aus.

Demnach stellt sich die Frage, wie der Papiernachweis gemäß NachwG für die elektronische Betriebsprüfung zur Sozialversicherung aufbewahrt werden könnte. Die Spitzenverbände schreiben dabei vor, dass, insofern die Unterlagen in die elektronische Form überführt werden sollten, zwingend eine fortgeschrittene elektronische Signatur des Dokumentes vorgeschrieben wird.

Für die Praxis bedeutet dies, dass, um sowohl den Verstoß nach dem NachwG als auch den Verstoß nach dem BVV zu vermeiden, der Arbeitgebende verpflichtet wird, diese Unterlagen sowohl in Papier als auch in der elektronischen Form vorzuhalten.

### **Ausblick – Änderung in der Praxis**

Aufgrund der Änderungen ist eine arbeitsrechtliche wie auch prozessuale Prüfung der (digitalen) Personalakten im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen geboten. Vor allem mit Blick auf die elektronische Akte sowie bei der Digitalisierung insgesamt besteht aktuell ein erhöhtes Risiko und entsprechend dringender Handlungsbedarf für Arbeitgebende.

Kommen Sie gerne auf uns zu!

Von Manuel Klingenberg, Stephan Weber und Natalia Römer-Koshcheeva

## Vertrauensurlaub – Mittel zum employer branding?

**Vertrauensurlaub, oder auch "unlimited paid time off", ist ein Konzept, welches auf Vertrauensbasis beruht und daraus besteht, dass Arbeitnehmende ihren Jahresurlaub selbstständig nehmen. Das umfasst zum einen die Anzahl der Urlaubstage, die von den Arbeitnehmenden selbst festgelegt wird. Zum anderen können Arbeitnehmende - in eigenständiger Absprache mit der Kollegschaft selbst festlegen, wann sie den Urlaub nehmen. Der Grundgedanke dahinter ist, dass Arbeitnehmende unterschiedliche Erholungsphasen haben und auch verschiedene Erholungszeiten benötigen. Manche Arbeitnehmende benötigen deutlich weniger Zeit zur Regeneration als andere. Durch das Prinzip des Vertrauensurlaubs wird diesem Umstand Rechnung getragen, indem jeder Arbeitnehmende individuell den eigenen Erholungsbedürfnissen gerecht werden kann.**

### **Vorteile des Vertrauensurlaubs**

Der Vertrauensurlaub birgt vielfältige Vorteile für Arbeitgebende: Insbesondere zu Zeiten des Fachkräftemangels in der aktuellen Arbeitswelt sind Flexibilität und Selbstständigkeit für viele Arbeitnehmende ausschlaggebende Punkte bei einem Arbeitgebenden. Dieser kann den Vertrauensurlaub im Rahmen des employer branding nutzen, um sich von anderen Arbeitgebenden hervorzuheben. Der Arbeitgebende wirkt zudem dadurch im Wettbewerb um neue Fachkräfte nicht nur attraktiver, es kann auch weiterer Grund sein, in dem Unternehmen zu verbleiben, bei dem eine solche Regelung besteht.

Zusätzlich kann sich die Einführung von Vertrauensurlaub positiv auf die Motivation und damit auch auf die Leistung der Mitarbeitenden auswirken, denn durch die eigenständige Koordination und die Unbegrenztheit des Urlaubs kommen sie mehr den individuellen Erholungsbedürfnissen nach, sind erholter und arbeiten damit auch fokussierter und konzentrierter.

Zuletzt schafft es auch eine Erleichterung für den Arbeitgebenden: denn der Verwaltungsaufwand, der mit der Urlaubsplanung einhergeht, verlagert sich auf die Arbeitnehmenden, wodurch die ansonsten notwendigen Kapazitäten anderweitig sinnvoll eingesetzt werden können.

### **Konkrete Umsetzung**

Bei einer Einführung sind die rechtlichen Rahmenbedingungen zu evaluieren. Bei einer Tarifbindung muss die Vereinbarkeit der Regelung mit dem Tarifwerk bestehen.

Zudem sind die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Der Vertrauensurlaub ist zwar gesetzlich nicht geregelt, jedoch bestimmt das Bundesurlaubsgesetz den gesetzlichen Mindesturlaub. Dieser beträgt bei einer 5-Tage Woche 20 Urlaubstage im Kalenderjahr, bei einer 6-Tage Woche 24 Urlaubstage im Kalenderjahr. Da bezüglich des Mindesturlaubs strengere gesetzliche Vorgaben gelten, ist es ratsam, den Mindesturlaub separat von dem Vertrauensurlaub zu regeln. Denn der Mindesturlaub ist unabdingbar, das heißt dieser muss von den Mitarbeitenden tatsächlich genommen werden. Aufgrund dessen ist es zudem wichtig festzulegen, dass bei einer Inanspruchnahme von Urlaub die Tage zunächst auf den gesetzlichen Mindesturlaub angerechnet werden.

### **Sinnvolle Einschränkungen**

Sinnvolle Schranken bei einer Regelung zum Vertrauensurlaubs sind sicherlich der erfolgreiche Abschluss der Probezeit, Ausschluss von Vertrauensurlaub nach Ausspruch einer Kündigung oder Ausschluss von Vertrauensurlaub im Zusammenhang mit dem Mutterschutz oder einer Krankmeldung.

Auch ist es sinnvoll, einen Vorhalt dahingehend einzubauen, dass der Arbeitgebende abweichende Vorgaben machen kann, wenn der ordnungsgemäße Betriebsablauf bedroht ist. Alternativ lassen sich Höchstgrenzen für bestimmte Urlaubszeiträume wie Sommerferien oder eine Mindestbesetzung von Beschäftigten in den einzelnen Abteilungen definieren.

Berücksichtigt werden muss zudem, dass der Arbeitgebende zwar eigenständig entscheiden kann, ob er den Vertrauensurlaub einführt. Sobald er sich dafür entscheidet, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der Umsetzung des Urlaubs. Denn es werden dabei allgemeine Urlaubsgrundsätze gem. § 87 I Nr. 5 BetrVG aufgestellt.

### **Risiken des Vertrauensurlaubs**

Hinsichtlich der organisatorischen Umsetzung ist das Modell nicht für jede Abteilung und jedes Unternehmen geeignet. Denn beim Vertrauensurlaub sollen die Arbeitnehmenden die Planung eigenständig durchführen. Hierbei ist eine soziale Kompetenz der Arbeitnehmenden gefragt, um sich abzusprechen und Vertretungen zu organisieren. Sofern der Arbeitgebende die Sorge hat, dass in gewissen Zeiträumen der Urlaub zu stark ausgeschöpft wird, kann er mit Höchstgrenzen in gewissen Zeiträumen und der Vorgabe einer Mindestbesetzung der jeweiligen Abteilungen gegenwirken.

Falls dennoch zunächst Zweifel an der Regelung bestehen, kann Vertrauensurlaub zunächst auch erstmal im Rahmen einer Testphase eingeführt und dessen Nutzen nach einer gewissen Zeit überprüft werden.

### **Zwischen Vertrauen und Missbrauchsgefahr**

Zwar besteht eine Missbrauchsgefahr durch die Mitarbeitenden aufgrund der eigenständigen Durchführung. Jedoch sind die Mitarbeitenden schon durch die anfallenden Aufgaben bei der Inanspruchnahme begrenzt.

Da aber eine Missbrauchsgefahr nicht vollständig ausgeschlossen werden kann, ist es ratsam, den Vertrauensurlaub mit einem Widerrufsvorbehalt zu versehen. Dann

kann der Arbeitgebende, sollte es zu einem Missbrauch kommen, die Regelung widerrufen.

### **Fazit**

Sofern das eigene Unternehmen dafür geeignet ist, kann es für den Arbeitgebenden durchaus sinnvoll sein, die positiven Aspekte des Vertrauensurlaubs für sich und damit auch in Zeiten des Fachkräftemangels für ein employer branding des Unternehmens zu nutzen.

Von Myria Schuster

# Betriebliche Altersversorgung

## Inflation und Rentenanpassung: Anstieg des VPI = Höhere Rentenanpassungen – Können Arbeitgebende dem entgegenwirken?

**Die Inflation steigt und damit der Verbraucherpreisindex (VPI). Für Arbeitgebende, die Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG turnusmäßig unter Berücksichtigung des VPI anpassen müssen, bedeutet das steigende Kosten für die betriebliche Altersversorgung. Um die Kosten für die Rentenanpassung möglichst gering zu halten, kommen für Arbeitgebende ein Wechsel des Prüfungsmaßstabs vom VPI zur Nettolohnanpassung sowie die anfängliche oder nachträgliche Einführung der Mindestanpassung von 1 % in Betracht.**

### **Wechsel des Anpassungsprüfungsmaßstabs vom VPI zu den Nettolöhnen vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens**

§ 16 Abs.2 BetrAVG sieht als Maßstab für die Anpassungsprüfung durch Arbeitgebende den VPI oder die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens vor. Welchen Maßstab Arbeitgebende wählen, ist grundsätzlich ihnen überlassen. Auch ein Wechsel des Prüfungsmaßstabs ist im Grunde jederzeit möglich. Wird der Anpassungsbedarf der Renten aktuell mittels des VPI's berechnet, kann das für Arbeitgebende zu höheren Anpassungskosten führen, als wenn der Anpassungsbedarf im Wege des Nettolohnvergleichs ermittelt wird, denn die Löhne wurden ggf. noch nicht an die Inflation angepasst. Erwägen Arbeitgebende aus diesem Grund einen Wechsel des Prüfungsmaßstabs vom VPI hin zur Nettolohnanpassung, müssen sie tatsächliche (wirtschaftliche) und rechtliche Voraussetzungen beachten. Insbesondere müssen die folgenden Punkte geprüft werden.

- Versicherungsmathematisch ist zu ermitteln, ob ein Wechsel des Anpassungsmaßstabs tatsächlich finanziell vorteilhaft für Arbeitgebende ist.

- Die im Vergleich zur letzten Position des Versorgungsberechtigten im Unternehmen vergleichbare Arbeitnehmergruppe muss bestimmt werden.
- Der Prüfungszeitraum muss konkret und richtig bestimmt werden. Arbeitgebende müssen dabei die Nettolohnentwicklung der vergleichbaren Arbeitnehmenden für die Zeit vom Rentenbeginn bzw. dem letzten Anpassungsstichtag bis zum aktuellen Stichtag betrachten.
- Der zu vergleichende Nettolohn muss definiert werden. Ausgangspunkt sind die Bruttolöhne der vergleichbaren Arbeitnehmenden, jedoch können z. B. die Abzüge innerhalb der Vergleichsgruppe individuell verschieden sein (z. B. je nach Steuergruppe).
- Zu prüfen ist auch, ob in naher Zukunft ein Anstieg der (Netto-)Löhne zu erwarten ist. So wird ein inflationsbedingter Lohnausgleich aktuell insbesondere für Tariflöhne diskutiert und erwartet.

Wenngleich ein Wechsel des Prüfungsmaßstabs grundsätzlich jederzeit möglich ist, müssen dennoch die weiteren rechtlichen Aspekte beachtet werden:

- Der Prüfungsmaßstab kann nicht beliebig oft, je nach Günstigkeit, gewechselt werden. Arbeitgebende sollten daher überlegen, welcher Maßstab für sie auf längere Zeit wirtschaftlich sinnvoll sein könnte.
- Ist der Prüfungsmaßstab in der Versorgungszusage festgelegt, bedarf der Wechsel des Prüfungsmaßstabs grundsätzlich der Zustimmung der Arbeitnehmenden(-vertretung). Ggf. können aber bereits ausgeschiedene Arbeitnehmende oder Rentenbeziehende rein tatsächlich nicht erreicht werden, um ihre Zustimmung zu erteilen.

Wird der Prüfungsmaßstab gewechselt, so ist laut BAG der Anpassungsbedarf immer von Rentenbeginn an zu prüfen, auch wenn ggf. im laufenden Rentenbezug gewechselt wird.

Dies zeigt: Ja, es kann ein Wechsel des Prüfungsmaßstabs vom Anstieg des VPI zum Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmenden im Unternehmen erfolgen. Ob das wirtschaftlich sinnvoll und rechtlich möglich ist, bedarf jedoch einer detaillierten Prüfung.

### **Anfängliche oder nachträgliche Einführung der 1 % Mindestanpassung**

Für Arbeitgebende ist es ebenfalls möglich, sich bereits bei Erteilung der Versorgungszusage oder nachträglich für die 1 %- Mindestanpassung gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG zu entscheiden. Wenn sich Arbeitgebende zur 1 % Anpassung verpflichten, werden sie von der Pflicht zur Anpassungsprüfung gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG befreit, d. h. es erfolgt weder eine Anpassung der Renten anhand des VPI noch anhand der Nettolöhne.

Die 1 %-Mindestanpassung bietet den Vorteil, dass keine Anpassungsprüfung erfolgen muss, was z. B. Verwaltungskosten spart. Ferner kann die konstante 1 %-Anpassung gerade in Zeiten hoher Inflation vorteilhaft sein und geringere Anpassungen als die Anpassung nach VPI oder Nettolöhnen bedeuten. Auch für die Arbeitnehmenden ist eine konstante Anpassung ihrer Renten aufgrund der dadurch gewonnen Kalkulationssicherheit attraktiv.

Bei erstmaliger Erteilung einer Versorgungszusage können Arbeitgebende frei darüber entscheiden, ob sie die Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG oder die 1 % Mindestanpassung wählen. Arbeitnehmende oder ihre Vertretung haben kein Mitspracherecht.

Existiert bereits eine Versorgungszusage und möchten Arbeitgebende nachträglich die 1 %-Anpassung einführen, gelten die allgemeinen Regelungen zur Vertragsanpassung. Haben sie sich zuvor zu einer bestimmten Art der Anpassung verpflichtet, ist die Einführung der 1 % Anpassung ggf. nur mit Zustimmung der Arbeitnehmenden(-vertretung) möglich.

Einschränkungen bei der nachträglichen Einführung der 1 % Anpassung kann es gemäß § 30 c Abs. 1 BetrAVG für Zusagen geben, die vor dem 31.12.1998 erteilt wurden. Hier ist eine nachträgliche Einführung der Mindestanpassung ggf. nicht möglich, was im Einzelfall zu prüfen ist.

### **Fazit**

Durch die Wahl des Prüfungsmaßstabs bzw. der Mindestanpassung kann die Kostenlast der Arbeitgebenden für die betriebliche Altersversorgung gesteuert werden. Es empfiehlt sich aber eine sorgfältige Prüfung und Auswahl des konkreten Prüfungsmaßstabs.

Von Katja Röhlen

## Lohnsteuer

### Neueste Bestrebungen zur Besteuerung grenzüberschreitend tätiger Arbeitnehmender (Tearbeit, Homeoffice, Grenzpendler)

**Die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU im Bundestag (BT-Drucks. 20/2797 vom 02.08.2022) gibt Aufschluss über mögliche zukünftige Regelungen hinsichtlich Homeoffice bei Grenzpendlern. Auslösendes Ereignis ist das Auslaufen vieler Konsultationsvereinbarungen zum 30.06.2022, die aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie kurzfristig getroffen wurden. Daneben hatte der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) erst kürzlich am 13.07.2022 eine Stellungnahme (ECO/585) zur Besteuerung grenzüberschreitend tätiger Telearbeiter und ihrer Arbeitgebenden veröffentlicht.**

Im Rahmen der o. g. Kleinen Anfrage wurde u. a. gefragt, ob die Bundesregierung Maßnahmen im Anschluss an das Auslaufen der verschiedenen Konsultationsvereinbarungen zum Thema Homeoffice und Grenzpendler plant.

Die lohnsteuerliche Relevanz dieser Frage ergibt sich aus dem Umstand, dass in vielen bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“) keine Regelungen zum Homeoffice vereinbart wurden. Insbesondere in solchen DBA, die Grenzgängerregelungen beinhalten, sind im Homeoffice verbrachte Tage schädlich für die Eigenschaft als Grenzgänger, da an diesen Tagen kein Grenzübertritt stattfindet. Die Regelungen gehen meist nach wie vor davon aus, dass der Arbeitnehmende seinen Ansässigkeitsstaat zu Arbeitsbeginn verlässt und ihn nach Arbeitsende wieder betritt. Der fehlende Grenzübertritt führt kumulativ zum Wegfall der Grenzgängereigenschaft und damit zu einem veränderten Besteuerungsrecht der Vertragsstaaten.

Als Antwort auf diese Frage gibt die Bundesregierung zunächst an, dass sie zwischen kurzfristigen und langfristigen Maßnahmen unterscheide. Da es sich bei den kurzfristigen Maßnahmen um solche aufgrund eines unvorhergesehenen Ereignisses wie der COVID-19-Pandemie handelt, soll der Fokus vor allem auf den langfristigen und dauerhaften Maßnahmen liegen. Ungeachtet dessen möchte die Bundesregierung das Pandemiegeschehen jedoch weiterhin genau beobachten, sodass auch in Zukunft kurzfristige Regelungen mit Nachbarstaaten getroffen werden könnten.

Nach Angaben der Bundesregierung befinde sich die steuerliche Situation von grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmenden sowie flexibles Arbeiten einschließlich einer verstärkten Nutzung des Homeoffice in ihrem Blickfeld. Hierzu seien dauerhafte Regelungen angedacht, deren Kern insbesondere drei zentrale Fragestellungen umfassen. Neben der Frage, ob Bagatellregelungen für Aufenthaltstage sachgerecht sind, stellt sich die Frage, ob der bisherige internationale Standard der Aufteilung der Besteuerungsrechte anzupassen ist, sowie die Frage, welche Klarstellungen bzw. Anpassungen bei bestehenden Grenzgängerregelungen erforderlich oder notwendig sind.

Eine Bagatellregelung hat Deutschland bisher nur mit Luxemburg im Umfang von 19 Tagen im Kalenderjahr vereinbart. Diese Art Regelungen führen bei einer nur kurzzeitigen Tätigkeit außerhalb des „üblichen“ Tätigkeitsstaats (bspw. im Homeoffice in Deutschland außerhalb des üblichen Tätigkeitsstaats Luxemburg) nicht zu einem Besteuerungsrecht des Wohnsitzstaates, wenn die festgelegte Anzahl an Tagen nicht überschritten wird.

Aus Sicht der Bundesregierung ist der Maßstab solcher Grenzen, dass ein gewisser Verlust an Steuersubstraten hingenommen wird, um eine Verwaltungsvereinfachung zu erreichen. Weil die Einbußen für die empfangenden Stellen tragbar sein müssen, wird von der Bundesregierung eine Bagatellregelung von bis zu max. 24 Tagen im Kalenderjahr als angemessen angesehen.

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss („EWSA“) als beratende Institution der EU hingegen schlägt vor, dass bei grenzüberschreitender Telearbeit (bspw. im Homeoffice in einem anderen Land) einem Vertragsstaat überhaupt erst dann ein Besteuerungsrecht zustehen soll, wenn der Arbeitnehmende mehr als 96 Tage pro Kalenderjahr in dem betreffenden Staat arbeitet.

Zur Frage des bisherigen internationalen Standards der Aufteilung der Besteuerungsrechte sind sich die Bundesregierung und die EWSA einig, dass dies auf internationaler Ebene diskutiert werden sollte. Sowohl die EU als auch die OECD

haben bekundet, sich mit diesem Thema befassen zu wollen. Die Bundesregierung verspricht, sich aktiv und konstruktiv an etwaigen Diskussionen zu beteiligen.

Weiterhin stellte sich die Frage nach einer eventuellen Anpassung von Grenzgängerregelungen. Die DBA mit Österreich, Frankreich und der Schweiz enthalten entsprechende Regelungen. Eine Anpassung könnte über Konsultationsvereinbarungen erreicht werden, wie vor Kurzem im Rahmen des DBA Schweiz geschehen (BMF-Schreiben v. 26.07.2022 - IV B 2 – S- 1301-CHE/21/10019: 016), wonach im Homeoffice verbrachte Arbeitstage nicht schädlich für die Grenzgängerregelung sein sollen und nicht als Nichtrückkehrtage gelten.

Nach Ansicht des EWSA sind weitere Aktualisierungen der Steuersysteme notwendig, bspw. wird eine Überprüfung der internationalen Steuervorschriften für natürliche Personen hinsichtlich Telearbeit empfohlen. Die Regelungen sollten dabei einfach gehalten werden, was durch Bagatellregelungen erreicht werden könnte. Daneben empfiehlt der EWSA die Einrichtung von zentralen Anlaufstellen für die Meldung der Arbeitstage am Wohnsitz. Zwar sollten die Besteuerungsgrundsätze für grenzüberschreitende Telearbeit vorzugsweise auf internationaler Ebene festgelegt werden, jedoch erkennt der EWSA auch das Recht der Nationalstaaten an, in ihrem Hoheitsgebiet Steuern und Steuersätze festzulegen. Angesichts der Binnenmobilität innerhalb der EU ist es nach Ansicht des EWSA jedoch empfehlenswert, das Problem zunächst auf europäischer Ebene anzugehen.

Bei der Gesamthematik ist insbesondere auch die Lösung von unbeabsichtigten Gründungen von Betriebsstätten v. a. bei leitend Angestellten der Geschäftsführung in den Blick zu nehmen, um den sich hieraus ergebenden, ungewollten Konsequenzen zu begegnen (z. B. Einkünfteermittlung, Melde-/Steuerpflichten für Betriebsstätten im In- und Ausland).

Gespannt darf man die weiteren Entwicklungen und Spezifizierungen abwarten.

Gern weisen wir in diesem Zusammenhang auf unseren „Remote Work Assistant“ hin. Eine digitale Lösung, wenn Sie Ihren Arbeitnehmenden ein temporäres Arbeiten im Ausland („Workation“) und dabei die (steuer-)rechtlichen Risiken im Blick behalten möchten.

Von Johanna Wolter und Simeon Wahl

# Über uns

## Ihre Ansprechpartner

### **Berlin**

**Sabine Ziesecke**

Tel.: +49 30 26365363

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

### **Düsseldorf**

**Petra Raspels**

Tel.: +49 211 9817680

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

### **München**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

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

### **Frankfurt am Main**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

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

### **Hamburg**

**Sven Rindelaub**

Tel.: +49 40 63781439

[sven.rindelaub@pwc.com](mailto:sven.rindelaub@pwc.com)

### **Stuttgart**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

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

## Ihre Fachansprechpartner

### **Arbeitsrecht**

**Dr. Nicole Elert**

Tel.: +49 211 9814196

[nicole.elert@pwc.com](mailto:nicole.elert@pwc.com)

**Manuel Klingenberg**

Tel.: +49 69 95857842

[manuel.klingenberg@pwc.com](mailto:manuel.klingenberg@pwc.com)

### **Betriebliche Altersversorgung**

**Alexander Schaub**

Tel.: +49 30 26361376

[alexander.schaub@pwc.com](mailto:alexander.schaub@pwc.com)

**Katja Röhlen**

Tel.: +49 211 98125744

[katja.roehlen@pwc.com](mailto:katja.roehlen@pwc.com)

### **HR Strategy, Systems, Processes & Compliance**

**Stephan Weber**

Tel.: +49 151 14711918

[stephan.weber@pwc.com](mailto:stephan.weber@pwc.com)

**Stephan Rekop**

Tel.: +49 151 59013279

[stephan.rekop@pwc.com](mailto:stephan.rekop@pwc.com)

### **Leadership**

**Anja Sbanski**

Tel.: +49 151 73069416

[anja.sbanski@pwc.com](mailto:anja.sbanski@pwc.com)

**Maria Epstein**

Tel.: +49 15161565715

[maria.epstein@pwc.com](mailto:maria.epstein@pwc.com)

### **Lohnsteuer**

**Stefan Sperandio**

Tel.: +49 69 95855160

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

**Johanna Wolter**

Tel.: +49 30 26361135

[johanna.wolter@pwc.com](mailto:johanna.wolter@pwc.com)

## Reward & Benefits

**Pia Isabel Pleines-Müller**

Tel.: +49 89 57906808

[pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com](mailto:pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com)

**Carolina Jahn**

Tel.: +49 69 95853183

[Carolina.jahn@pwc.com](mailto:Carolina.jahn@pwc.com)

## Sozialversicherung

**Iris Brandes**

Tel.: +49 211 9812419

[iris.brandes@pwc.com](mailto:iris.brandes@pwc.com)

**Natalia Römer-Koshcheeva**

Tel.: +49 211 9812769

[natalia.roemer-koshcheeva@pwc.com](mailto: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.

©September 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](http://www.pwc.de)