

# P&O Newsletter

## aktuell

Aktuelle Informationen und neueste Entwicklungen

Ausgabe 5, November 2022

### Inhalt

<b>Arbeitsrecht</b> .....	2
Der Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes – Die wichtigsten Eckpunkte zum Umsetzungsgesetz der EU-Whistleblower-Richtlinie .....	2
<b>Betriebliche Altersversorgung</b> .....	5
Auslagerung von Pensionsverpflichtungen – ein Evergreen auch in Zeiten des Zinsanstiegs .....	5
<b>Lohnsteuer</b> .....	7
Keine dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers an den Entleiher bei nur befristeten Einsätzen im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses .....	7
<b>Lohnsteuer</b> .....	9
Konsequenzen aufgrund des „Zusätzlichkeitserfordernisses“ für die Steuerfreiheit von Lohnbestandteilen ..	9
<b>Reward &amp; Benefits</b> .....	12
Vergütungsstudie 2022 – Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Dax-160-Familie .....	12
<b>Reward &amp; Benefits</b> .....	13
PwC Vergütungsstudie öffentlicher Sektor 2022 – Geschäftsführung .....	13
<b>Sozialversicherung</b> .....	15
Kurzarbeitergeld .....	15
<b>Über uns</b> .....	17
Ihre Ansprechpartner .....	17
Ihre Fachansprechpartner .....	17
Redaktion.....	18

## Der Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes – Die wichtigsten Eckpunkte zum Umsetzungsgesetz der EU-Whistleblower-Richtlinie

**Das Whistleblowing hat sich mittlerweile auch in Deutschland als fester Bestandteil der Compliance etabliert. In Unternehmen und Behörden bemerken Beschäftigte Missstände oft schon sehr früh und können durch ihre Hinweise dazu beitragen, dass diese aufgedeckt, untersucht und behoben werden können.**

Der deutsche Gesetzgeber ist seiner Pflicht, die Richtlinie (EU) 2019/1937 bis zum 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzen, nicht nachgekommen. Deshalb hat die EU gegen Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet. Die deutsche Bundesregierung hat nun reagiert und einen Regierungsentwurf für das nationale Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verabschiedet.

Zweck des mit dem Regierungsentwurf angestrebten Gesetzes ist es, den Hinweisgebern (Whistleblowern) im Berufsumfeld einen weitreichenderen Schutz zu bieten. Dabei sollen interne und auch externe Meldestellen zur Meldung von Verstößen im Unternehmen oder in einer Behörde eingerichtet werden. Auch soll den Whistleblowern Schutz vor beruflichen Repressalien nach einer Meldung bzw. Offenlegung zukommen. Gesetzesinhalt sollen die essenziellen Anforderungen sowie Verfahren bei dem Hinweisgeberschutz sein.

Im Folgenden werden die wichtigsten Regelungen des Regierungsentwurfs dargestellt.

### Anwendungsbereich

Zunächst ist diesbezüglich der persönliche und sachliche Anwendungsbereich näher zu beleuchten. Beide Anwendungsbereiche sind in dem Regierungsentwurf weiter gefasst als in der EU-Richtlinie.

Der persönliche Anwendungsbereich bezieht sich auf sog. hinweisgebende Personen. Dies meint alle natürlichen Personen, die bereits im Vorfeld oder im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnisse über Verstöße erlangt haben und diese sodann den nach dem Regierungsentwurf zu errichtenden Meldestellen melden oder offenlegen. Dabei sind neben Arbeitnehmern auch Beamte, Anteilseigner, Mitarbeiter von Lieferanten, Selbstständige, Freiberufler und Personen, die bereits vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses Informationen über etwaige Verstöße erlangt haben, erfasst. Darüber hinaus sollen nach der Begründung des Entwurfs Personen, deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde sowie Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind, vom Anwendungsbereich eingeschlossen sein.

Im sachlichen Anwendungsbereich sieht der Regierungsentwurf – teilweise über die EU-Richtlinie hinausgehend – die Offenlegung von Verstößen gegen eine Vielzahl von Rechtsvorschriften vor. Hierzu zählen beispielhaft Verstöße gegen das Strafrecht sowie bestimmte Ordnungswidrigkeiten. Letztere werden jedoch nur insoweit erfasst, als sie dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder Rechten von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen. Ebenfalls erfasst werden Rechtsvorschriften, welche die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, die Verkehrs- sowie Produktsicherheit, den Verbraucherschutz sowie die Sicherheit von Netz- und Informationssystemen bezwecken.

## **Meldestellen**

Es obliegt der hinweisgebenden Person, ob sie sich für die Offenlegung von Verstößen an eine interne oder externe Meldestelle wendet. Diese Meldewege stehen gleichwertig nebeneinander.

Die Errichtung interner Meldestellen soll bei 50 bis 249 Arbeitnehmern ab dem 17.12.2023 für Unternehmen verpflichtend sein. Ab einer Arbeitnehmerzahl von 250 ist die Errichtungspflicht drei Monate nach Verkündung des HinSchG vorgesehen. Unabhängig von der Arbeitnehmerzahl soll u.a. für Börsenträger oder Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute diese Errichtungsverpflichtung bestehen. Bei 50 bis zu 249 Arbeitnehmern soll es mehreren privaten Unternehmen überdies möglich sein, gemeinsam Meldestellen zu errichten und zu betreiben.

Die interne Meldestelle soll geeignete Kanäle haben, die eine Meldung auf ihre Stichhaltigkeit überprüft sowie Folgemaßnahmen ergreift. Im Zeitraum von drei Monaten soll eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person über die geplanten und bereits ergriffenen Folgemaßnahmen sowie deren Gründe erfolgen.

Die Errichtung der externen Meldestelle erfolgt durch den Staat und soll beim Bundesamt für Justiz angesiedelt sein. Diese Meldestelle soll die jeweils hinweisgebende Person von der Auseinandersetzung mit Zuständigkeitsfragen entbinden. Das Bundesamt für Finanzen soll für Meldungen bestimmter Verstöße (mitunter gegen Rechnungslegungsvorschriften) als externe Meldestelle dienen. Daneben dient das Bundeskartellamt als externe Meldestelle für Meldungen von Informationen hinsichtlich Verstöße gegen nationale sowie europäische Wettbewerbsvorschriften. Wie auch bei den internen Meldestellen soll es Aufgabe der externen Meldestellen sein, geeignete Meldekanäle zu betreiben, welche eine Meldung auf ihre Stichhaltigkeit überprüft und Folgemaßnahmen ergreift. Auch hier soll eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person erfolgen. Sofern die Bearbeitung jedoch umfangreich ist, beträgt die Rückmeldungsfrist maximal sechs Monate. Überdies soll die externe Meldestelle dem Hinweisgeber das Untersuchungsergebnis nach deren Abschluss unverzüglich mitteilen.

Sowohl bei Meldung an eine interne als auch an eine externe Meldestelle ist die Identität der hinweisgebenden Person grundsätzlich vertraulich zu behandeln. Es besteht – von spezialgesetzlichen Ausnahmen abgesehen – keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu konstruieren, dass anonyme Meldungen abgegeben werden können. Dennoch soll jede Meldestelle auch anonyme Meldungen bearbeiten.

## **Schutz für hinweisgebende Personen**

Als Folgemaßnahmen einer Meldung kommen interne Untersuchungen oder die Verfahrenseinstellung aus Mangel an Beweisen in Betracht. Sofern weitere Unter-

suchungen erfolgen sollen, kann das Verfahren an eine zuständige Arbeitseinheit oder eine zuständige Behörde abgegeben werden.

Hinweisgebende Personen sollen nach der Offenlegung grundsätzlich vor Repressalien beziehungsweise vor deren Versuch oder Androhung geschützt werden. Sofern es nach einer Meldung zu „Benachteiligungen“ einer hinweisgebenden Person im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit kommt, wird das Vorliegen von Repressalien vermutet. Die benachteiligende Person ist dahingehend beweislbelastet, dass diese Benachteiligung aufgrund hinreichend gerechtfertigter Gründe erfolgte oder dass die Offenlegung eines Verstoßes nicht Grundlage für Benachteiligung war. Damit tritt eine Beweislastumkehr zugunsten des Hinweisgebers ein. Repressalien können beispielsweise in Form von Kündigungen, Versetzungen, unterbliebener Entfristungen oder Beförderungen oder Rufschädigungen auftreten.

Hinweisgebende Personen, die Informationen der Öffentlichkeit preisgeben, sollen nur in bestimmten Fällen von dem Gesetz geschützt werden. Dieser Schutz ist dann anzunehmen, wenn trotz Meldung nicht gegen den Verstoß vorgegangen wird, die Gefahr irreversibler Schäden droht, bei externer Meldung Repressalien zu befürchten sind oder wenn geringe Aussichten bestehen, dass wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird.

## **Bußgelder**

Der Regierungsentwurf sieht bei Verstößen gegen das HinSchG hohe Bußgelder vor. So kann beispielsweise die unterlassene Errichtung einer internen Meldestelle mit bis zu EUR 20.000 geahndet werden. Wird die Pflicht zur Wahrung der Identität eines Hinweisgebers verletzt, drohen Bußgelder bis zu EUR 100.000.

## **Praxishinweise**

Es sollte angesichts des in naher Zukunft zu erwartenden Inkrafttretens des HinSchG von unternehmerischer Seite mit der Einrichtung eines internen Meldesystems begonnen werden. Denn wesentliche Änderungen des Regierungsentwurfs sind trotz der noch fehlenden Zustimmung des Bundestags insgesamt nicht zu erwarten. Bei bereits vorhandener eingerichteter interner Meldestelle ist zu überprüfen, ob diese den Erfordernissen des Regierungsentwurfs zum HinSchG genügt. Darüber hinaus sollten Prozesse und Zuständigkeiten festgelegt werden, wie Meldungen bearbeitet werden sollen. Werden Unternehmen bereits jetzt aktiv, haben sie ausreichend Zeit, um die umfangreichen Anforderungen des Gesetzes umzusetzen.

PwC bietet für Ihr Unternehmen eine standardisierte und digitalisierte One-Stop-Shop Lösung in Form des **Whistleblower and Ethics Reporting Channels** an. Dieser minimiert das Risiko auf Unternehmensseite (auch bei grenzüberschreitend tätigen Unternehmen), stellt die Compliance-Anforderungen sicher und erfordert keine teure Softwareapplikation. Kommen Sie gerne auf uns zu!

Von Patrick Kominiak

# Betriebliche Altersversorgung

## Auslagerung von Pensionsverpflichtungen – ein Evergreen auch in Zeiten des Zinsanstiegs

**Die Inflation steigt und damit auch die am Kapitalmarkt erzielbaren Zinsen. Für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen von Unternehmen scheint dies zunächst eine gute Entwicklung zu sein. Denn auch die Zinsen für die Bilanzierung von Pensionsrückstellungen sind davon betroffen und steigen. Der in der (Handels-) Bilanz auszuweisende Rückstellungswert sollte entsprechend sinken. Tatsächlich tritt aber die entlastende Wirkung bei Unternehmen mit vielen Leistungsbeziehern nicht ein. Der Trend, Rentnerbestände auf Externe auszulagern, setzt sich fort. So hat PwC im laufenden Jahr in zahlreichen Fällen die Eignung, Ausstattung und bilanzielle Wirkung der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf eine Rentnergesellschaft sowie Pensionsfonds- und Pensionsauslagerungen mit einem Volumen von mehreren 100 Mio. EUR beraten.**

Der HGB-Zins (10-Jahres-Durchschnitt), der prognostisch zum 31.12.2022 bei 1,79 % liegt, soll bereits zum 31.12.2024 bei 1,94 % liegen. Zinstrend steigend. Dies sollte für viele Unternehmen das Absinken der Pensionsrückstellungen bedeuten.

Allerdings sinken die Rückstellungswerte nicht in den Fällen, in denen der Bestand der Berechtigten von vielen Leistungsbeziehern geprägt ist, denen das Unternehmen eine Anpassung ihrer Rentenleistung nach dem Verbraucherpreisindex (VPI) schuldet. Die VPI-Entwicklung deutet darauf hin, dass bei vielen Unternehmen, die Anpassungen im 3-Jahres-Turnus praktizieren, die Betriebsrenten zum nächsten Anpassungstichtag aufgrund der akkumulierten Inflationsraten wohl mit 15 % oder mehr anzuheben sind. Gerade jetzt kann der richtige Moment für eine Auslagerung der Verpflichtungen sein.

Durch die steigenden Zinsen sinkt aber die Höhe der von externen Versorgungsträgern aufgerufenen Einlösebeträge zur Übernahme der Pensionsverpflichtungen. Sofern aktuell oder auf absehbare Zeit also hinreichend Liquidität oder andere finanzielle Mittel vorhanden sind, kann das steigende Zinsniveau ein Grund sein, sich gerade deshalb für die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen zu entscheiden. Pensionsverpflichtungen aus Direktzusagen können zum Beispiel auf einen **Pensionsfonds** ausgelagert werden. Ferner kommt die Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf eine **Rentnergesellschaft** in Betracht.

Der rechtliche Unterschied in den verschiedenen Möglichkeiten liegt insbesondere in der gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Umsetzung, dem erforderlichen Dotierungsvolumen sowie der Nachhaftung des auslagernden Unternehmens.

Bei der stark verbreiteten Auslagerung auf einen Pensionsfonds bleibt das auslagernde Unternehmen in der Nachhaftung gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Das Risiko der subsidiären Inanspruchnahme lässt sich allerdings weitestgehend reduzieren, zum Beispiel in dem eine versicherungsförmige Durchführung, ein etablierter Anbieter und ein konservativer Tarif gewählt wird.

Eine Alternative ist die Gründung und der Verkauf einer Rentnergesellschaft. Hier werden die Verpflichtungen in einem ersten Schritt umwandlungsrechtlich auf die Rentnergesellschaft übertragen. In einem zweiten Schritt wird die Rentnergesellschaft an einen Dritten veräußert, der außerhalb des Unternehmens-/Konzernverbundes steht. Bei ausreichender Ausstattung der Rentnergesellschaft entfällt eine Nachhaftung des auslagernden Unternehmens mit dem Ablauf von 10 Jahren vollständig.

### **Outsourcing und De-Risking durch Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf externe Versorgungsträger**

Die Motive für die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsträger sind vielfältig. Im Mittelpunkt steht immer die Übertragung von Risiken und Kosten an einen Dritten sowie die bilanzielle Entlastung des auslagernden Unternehmens, etwa im Vorfeld einer Unternehmenstransaktion.

Im Einzelnen:

Die Auslagerung beziehungsweise die Abspaltung von Pensionsverpflichtungen verfolgt stets eines oder mehrere der folgenden Ziele:

- Reduzierung von Verwaltungskosten und -aufwand
- Beseitigung auf biometrischen Risiken beruhender Unsicherheiten, insbesondere in Bezug auf das biometrische Risiko „Langlebigkeit“
- Vermeidung oder Verringerung der Anpassungsverpflichtung gemäß § 16 BetrAVG
- Beiträge zum PSVaG zu reduzieren
- Zur Verkürzung der (Handels-)Bilanz
- Zur Bündelung von Versorgungsverpflichtungen bei einem externen Dritten

### **(Arbeits-)rechtliche Implikationen bei der Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen**

Für welchen Weg der Auslagerung Sie sich als Unternehmen entscheiden, wird durch die finanzielle Zielsetzung (Dotierungsvolumen, Liquiditätsbelastung, Ergebniswirkung und Steuergestaltung) bestimmt. Die rechtliche Gestaltung leitet sich daraus ab.

Aus rein arbeitsrechtlicher Sicht sind die folgenden Themen bei der Entscheidung über die Form der Auslagerung zu beachten.

Bei einer Übertragung einer Direktzusage auf einen Pensionsfonds ist zu prüfen, ob eine Arbeitnehmerzustimmung erforderlich ist und welche Versorgungsberechtigten davon betroffen sind. In einigen Direktzusagen findet sich zum Beispiel auch eine Zusage zur Einhaltung des konkret gewählten Durchführungswegs. In einem solchen Fall ist in der Regel die Zustimmung der Arbeitnehmer (-vertretung) erforderlich.

Die Übertragung von Versorgungsverpflichtungen auf eine Rentnergesellschaft ist hingegen ohne Zustimmung einseitig durch unternehmerische Entscheidung umsetzbar. Hier stellen sich eher Fragen über die richtige (ausreichende) Ausstattung.

### **PwC Legal und PwC Pension Consulting berät Sie aus einer Hand**

Sie sind Unternehmenseigentümer, Vorstand oder verantwortlich für den Finanzbereich Ihres Unternehmens? Sofern Ihr Unternehmen Pensionsverpflichtungen trägt, evaluieren wir, PwC Legal, gemeinsam mit unseren Kolleg:innen von PwC Pension Consulting, welche Gestaltungsmöglichkeiten sich für Ihr Unternehmen anbieten und begleiten Ihre Auslagerung vollumfänglich.

Von Dietmar Ketzer und Katja Röhlen

## Lohnsteuer

### Keine dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers an den Entleiher bei nur befristeten Einsätzen im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses

**Mit Urteil vom 12.05.2022 – VI R 32/20 hat der Bundesfinanzhof (BFH) im Revisionsverfahren das Urteil des Niedersächsischen Finanzgerichts (FG) vom 28.5.2020 – 1 K 382/16 aufgehoben und kam zu folgender Einschätzung: Der Verleiher nach dem AÜG ist lohnsteuerlicher Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers. Denn dieses Arbeitsverhältnis ist geprägt von der Verpflichtung des Arbeitnehmers nach Weisung des Arbeitgebers bei verschiedenen Entleihern zu arbeiten. Der Verleiher legt durch einseitige Bestimmung den jeweiligen Empfänger der Arbeitsleitung fest. Insofern ist dieses Arbeitsverhältnis das maßgebliche Arbeitsverhältnis für die Frage, ob der Arbeitnehmer einer betrieblichen Einrichtung i. S. d. § 9 Abs. 4 S. 1-3 EStG dauerhaft zugeordnet ist. Im Falle eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer und wiederholten, aber (jeweils auf nicht mehr als 48 Monaten) befristeten Einsätzen des Leiharbeitnehmers beim Entleiher, fehlt es an einer solchen dauerhaften Zuordnung beim Entleiher i.S.d. § 9 Abs. 4 S. 3 EStG.**

Der BFH hatte sich mit der Frage der dauerhaften Zuordnung zu einem Einsatzort beim Entleiher zur Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte nach § 9 Abs. 4 S. 1 EStG eines Arbeitnehmers mit einem unbefristeten Leiharbeitsvertrag zum Verleiher zu befassen.

Im vorliegenden Sachverhalt überließ der Verleiher den Kläger als Leiharbeitnehmer an den Entleiher im Streitjahr 2014 wiederholt befristet (wie auch schon die Jahre davor seit Beginn des Arbeitsverhältnisses in 2012). Der Kläger war im gesamten Streitjahr 2014 (wie auch schon die Jahre davor) tatsächlich nur bei dem

Entleiher tätig. Nach dem ersten befristeten Einsatz war ein weiterer Einsatz davon abhängig, dass eine weitere (befristete) Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Verleiher und Entleiher begründet wurde. Zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter bestand ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Vertragliche Vereinbarungen des Klägers zu dem Entleiher waren nicht vorhanden.

Nach Ansicht des Niedersächsischen FG war der Leiharbeiter dauerhaft dem Entleiher (Dritten) zugeordnet und damit die erste Tätigkeitsstätte i. S. d. § 9 Abs. 4 S. 1 EStG am Einsatzort des Entleihers.

Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass nach § 9 Abs. 4 S. 1 EStG die erste Tätigkeitsstätte die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten ist, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist.

Eine Zuordnung erfolgt vorrangig durch dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung sowie durch die ausfüllenden Absprachen und Weisungen des Arbeitgebers (andernfalls nach quantitativen Kriterien). Von einer dauerhaften Zuordnung ist insbesondere dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll (§ 9 Abs. 4 S. 3 EStG).

Aus der Sicht des Niedersächsischen FG waren die wesentlichen Verträge von vornherein so ausgestaltet worden, dass der Kläger bis auf Weiteres und damit unbefristet beim Entleiher tätig werden sollte, und der Kläger dann ja auch seit Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher ausschließlich dort beim Entleiher tätig war.

Der BFH stellte hierzu fest, dass für die Beurteilung einer Zuordnung zur ersten Tätigkeitsstätte grundsätzlich nicht die zwischen dem Ver- und Entleiher, sondern die zwischen dem Verleiher (als lohnsteuerlichem Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen maßgebend sind. Hierbei handelte es sich aus einer ex ante Sicht nach dem eindeutigen Wortlaut der Verträge im vorliegenden Fall lediglich um befristete Einsätze beim Entleiher, die nach Ablauf der Frist zu einer weiteren befristeten Überlassung führten. Unschädlich ist nach Ansicht des BFH dabei, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nur für den Entleiher tätig wurde. Vereinbarungen über andere Einsätze mit anderen Kunden des Verleihers könne es erst geben, wenn ein entsprechender Einsatz bei einem anderen Kunden anstünde. Nach den wiederholenden Festlegungen des Arbeitgebers war der Kläger also zwar dem Entleiher zugeordnet. Es handelte sich aber eben nicht um eine dauerhafte Zuordnung auf Grund der jeweiligen befristeten Überlassung, wobei aus einer ex-ante Betrachtung die jeweilige einzelne Abordnung an den Entleiher auch nicht einen Zeitraum von mehr als 48 Monate umfasste.

Der BFH hob somit folgerichtig mit seinem Urteil vom 12.05.2022 die Entscheidung des Niedersächsischen FG auf. Eine erste Tätigkeitsstätte des Klägers lag somit nicht am Einsatzort des Entleihers vor und die Fahrtkosten dorthin waren insofern nach Dienstreisegrundsätzen zu beurteilen.

### **Hinweis:**

Der BFH hatte mit Urteil vom 10.4.2019 – VI R 6/17 entschieden, dass bei einem befristeten Leiharbeitsverhältnis eine unbefristete Zuordnung beim Entleiher nach dem Wortlaut des § 9 Abs. 4 S. 3 EStG nicht und eine Zuordnung beim Entleiher



für die Dauer des Arbeits- oder Dienstverhältnisses gemäß § 9 Abs. 4 S. 3 Alt. 2 EStG aus einer maßgeblichen ex ante Sicht nur dann in Betracht kommt, wenn sie für die gesamte Dauer des befristeten Arbeits- oder Dienstverhältnisses Bestand haben soll.

### **Handlungsempfehlung:**

Maßgeblich sind die wesentlichen Vereinbarungen zwischen dem Verleiher als lohnsteuerlichem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, ob ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis vorliegt, und ob aus einer ex-ante Betrachtung heraus der Einsatz im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses erkennen lässt, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Einsatz beim Entleiher handelt.

Insbesondere die Finanzverwaltung geht von einer ersten Tätigkeitsstätte auf Grund einer dauerhaften Zuordnung zum Entleiher aus, wenn eine Überlassung „bis auf Weiteres“ zu diesem erfolgt (BMF- Schreiben. v. 25.11.2020 – IV C 5 - S 2353/19/10011:006, Rn. 21 Bsp. 9 Abwandlung).

Die Gesamthematik hat aus Arbeitgebersicht insbesondere und allgemein, nicht nur im Falle von Leiharbeitnehmern, sondern für alle Arbeitnehmer Relevanz, die sich auf einer beruflichen Auswärtstätigkeit befinden, und sich die Frage regelmäßig stellt, ob ein steuerfreier Reisekostenersatz in Betracht kommt.

Sprechen Sie uns gern an, wenn Sie Unterstützung bei der der lohnsteuerlichen Prüfung Ihrer Vertragsgestaltungen oder bei Feststellungen der Lohnsteuerprüfer zur Thematik der ersten Tätigkeitsstätte benötigen.

Von Johanna Wolter

## Lohnsteuer

### Konsequenzen aufgrund des „Zusätzlichkeitserfordernisses“ für die Steuerfreiheit von Lohnbestandteilen

**Das „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“, das Grundlage für die Inflationsausgleichsprämie ist, wurde zwischenzeitlich am 25.10.2022 im Bundesgesetzblatt verkündet; es tritt rückwirkend zum 01.10.2022 in Kraft.**

Das „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“, das Grundlage für die Inflationsausgleichsprämie ist, wurde zwischenzeitlich am 25.10.2022 im Bundesgesetzblatt verkündet; es tritt rückwirkend zum 01.10.2022 in Kraft.

In diesem Rahmen wurde zugleich der steuerbegünstigte Auszahlungszeitraum der Inflationsausgleichsprämie im § 3 Nr. 11 Buchstabe c EStG konkretisiert bzw. geregelt. Danach gilt, dass „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom

Arbeitgeber in der Zeit vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Betrag von 3.000 Euro“ steuerfrei sind. Im Übrigen verweisen wir in o. g. Sache auf unseren Newsflash vom 9.10.2022.

Die Mechanismen sollen vergleichbar zu den Vorgaben zur Corona-Sonderzahlungen sein. Ein FAQ Katalog des BMF wird bis Ende November hierzu erwartet. Als gesetzliches Erfordernis zur Gewährleistung der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit ist demnach auch hier jedenfalls die erwähnte "Zusätzlichkeit".

Steuerfreie oder sonstige steuerlich begünstigte Lohnbestandteile sind zunehmend an dieses Erfordernis der Zusätzlichkeit geknüpft. Jüngste/relevante Beispiele neben den beiden gerade genannten sind

- Sachbezüge im Rahmen der monatlichen 50-EUR-Grenze,
- Kindergartenzuschüsse,
- Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten,
- Übereignung von Diensträdern und E-Bikes und
- Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte etc.

Leistungen werden nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht (automatisch) erhöht wird (vgl. § 8 Abs 4 Satz 1 EStG).

Schädlich sind demnach insbesondere sog. Rückfallklauseln, wonach der Mitarbeitende die Möglichkeit hat, anstelle der bisher zugesagten Leistungen eine Erhöhung der laufenden Bezüge zu verlangen.

Eine „zusätzliche“ Zahlung kann folglich bei der Umwandlung einer Sonderzahlung in eine steuerfreie oder pauschalierungsfähige Leistung nur dann vorliegen, wenn ein arbeitsvertraglicher Anspruch hierauf nach keiner der oben genannten Anspruchsgrundlagen entstanden ist. Die Finanzverwaltung erkennt eine zusätzliche Leistung bspw. auch dann grundsätzlich an, wenn sie unter Anrechnung auf eine andere freiwillige Sonderzahlung (z. B. freiwillig geleistetes Weihnachtsgeld) erbracht wird.

### **Mögliche Folgen bei Nichtvorliegen der Zusätzlichkeit:**

Die steuergesetzliche Definition der Zusätzlichkeit existiert ab dem Veranlagungszeitraum 2020 (die Sozialversicherung orientiert sich hieran, hat jedoch teils differenziertere Bewertungsmaßstäbe). Es zeichnet sich bereits ab, dass Lohnsteuer- außenprüfungen (und Sozialversicherungsprüfungen) diesen Punkt tiefergehend beleuchten und diskutieren werden, mit dem möglichen Ergebnis entsprechender Nachforderungen über den gesamten Prüfungszeitraum.

Dies gilt nicht nur bei den aktuell spezielleren Sonderzahlungen (Corona-Sonderzahlung/Inflationsausgleichsprämie), sondern vor allem bei bestehenden Mit-

arbeiterprogrammen, die unter gewissen Voraussetzungen steuerfreie und steuerbegünstigte Lohnbestandteile anbieten, bzw. generell im Falle der Lohnoptimierung.

Die folgenden (nicht abschließenden) Beispiele sollen eine erste lohnsteuerliche Einschätzung ermöglichen, welches Vorgehen möglich, zu überprüfen, zu vermeiden und gegebenenfalls zu korrigieren ist:

**Sachverhalte, die zu vermeiden und – wenn bereits vorliegend – zu korrigieren sind:**

- Umwandlung vertraglich vereinbarter Bonuszahlung/Sonderzahlung
- Umwandlung von vertraglich vereinbarter Überstundenabgeltung
- Bruttolohnersatz bei Wegfall von steuerbegünstigter Lohnart

**Sachverhalte, die möglich, aber insbesondere rechtlich zu überprüfen sind:**

- Sonderzahlungen unter wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt (oftmals nicht wirksam geregelt)

**Sachverhalte, die möglich, aber insbesondere auf ordnungsgemäße Dokumentation zu überprüfen sind:**

- Abgeltung von Überstunden, wenn lediglich Möglichkeit des Freizeitausgleichs vereinbart
- „neue“ (einmalige) Leistung ohne Bezug zu bestehenden Bestandteilen (gilt auch dann, wenn zusätzliche Leistung einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Besoldungsgesetz festgelegt)

**Wie können wir Sie unterstützen:**

Wir begleiten und unterstützen Sie

- bei der Kontrolle Ihrer Dokumentation und vertraglichen/betrieblichen Regelungen zu den relevanten Leistungen hinsichtlich des ggf. einzuhaltenden Zusatzlichkeitserfordernisses,
- bei der Kontrolle Ihrer Lohnabrechnung der entsprechenden Lohnbestandteile, die Sie Ihren Arbeitnehmenden steuerfrei/steuerbegünstigt gewähren,
- bei der nötigenfalls erforderlichen Korrektur und bei Bedarf
- bei der Implementierung von Sicherungsmechanismen, um hier für kommende Prüfungen besser gewappnet zu sein.

Kommen Sie gerne auf uns zu, wenn wir Ihnen mit unserer Erfahrung und unserem ganzheitlichen Wissen und Lösungsansatz zur Seite stehen können.

Von Nikolaus Kastenbauer

# Reward & Benefits

## Vergütungsstudie 2022 – Vorstands- und 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 bis 2021.**

Analysiert wird die Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Unternehmen, die zum Stichtag, dem 31.12.2021, im Dax, MDax, SDax und TecDax gelistet waren. Berücksichtigt wird hierbei die neue Offenlegung der Vergütung nach § 162 Aktiengesetz (AktG). Die Regelungen kommen für die Berichterstattung beginnend ab dem 31.12.2020 zum Einsatz.

Nach § 162 AktG entspricht die „gewährte Vergütung“ grundsätzlich der faktisch zugeflossenen Vergütung. Diese kann jedoch auf zwei unterschiedliche Arten ausgelegt werden. Demzufolge gilt die Angabe der „gewährten Vergütung“ als sachgerecht, wenn:

1. eine Vergütung erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben ist, in dem sie tatsächlich zufließt und damit in das Vermögen des Organmitglieds übergeht (Auslegung 1)
2. eine Vergütung bereits im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr angegeben ist, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (Auslegung 2).

Die „geschuldete Vergütung“ ist diejenige Vergütung, der eine rechtliche Zahlungsverpflichtung zugrunde liegt, die aber noch nicht erfüllt ist.

Da die „gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG“ mit ihren verschiedenen Auslegungsarten erst seit dem Jahr 2022 greift, kann ein Vergleich mit der Vergütung aus den Vorjahren nicht mehr durchgeführt werden. Zusätzlich zu den Offenlegungsarten nach § 162 AktG legen viele Unternehmen jedoch weiterhin die Zielvergütung offen, welche weiterhin den Daten der Vorjahre gegenübergestellt werden kann.

Grundsätzlich zeigen die Analysen, dass die Unternehmensgröße (Indexzugehörigkeit) in allen Auslegungsarten einer der Haupttreiber der Vergütungshöhen ist. So liegt die Gesamtvergütung für Organmitglieder im Dax deutlich höher als im MDax oder SDax. Die Gesamtvergütung im TecDax liegt aufgrund seiner Zusammensetzung in der Vergütungshöhe tendenziell zwischen MDax und SDax. Ein weiterer Treiber der Vergütungshöhen ist die Funktion innerhalb des Organs. So verdient

ein(e) Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzende(r) eines Index grundsätzlich mehr als weitere Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieder desselben Index.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zielgesamtvergütung sowohl für Vorstandsvorsitzende als auch für weitere Vorstandsmitglieder in allen Indizes außer dem TecDax gesunken. Der Rückgang fällt im SDax mit 40 % für Vorstandsvorsitzende und 11 % für weitere Vorstandsmitglieder am höchsten aus. Für den Aufsichtsrat kann aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit der Offenlegungsart mit dem Vorjahr leider im Erstjahr der Anwendung keine entsprechende Analyse der Vergütungsentwicklung erfolgen.

Weitere spannende Analysen, unter anderem zu den Anteilen der Geschlechter innerhalb der Organe oder zu den geschlechtsspezifischen Vergütungsunterschieden, finden Sie in der PwC Vorstands- und Aufsichtsratsvergütungsstudie der Dax-Familien 2022 und unserem Board Remuneration Analyser, der mit seinen diversen Filtermöglichkeiten dynamische Einblicke in die Vergütungsanalysen ermöglicht. Wenden Sie sich bei Fragen oder Interesse gerne an die unten aufgeführten Ansprechpartner:innen oder informieren Sie sich hier auf unserer PwC Website.

Die Erkenntnisse aus den Vergütungsstudien werden in Verbindung mit unserer Expertise genutzt, um unsere Kund:innen evidenzbasiert zu beraten. Neben der Vergütungsberatung, wie beispielsweise in Form von Angemessenheitsgutachten bzw. Benchmarks der Vorstands- und Geschäftsführungsvergütung, der Überprüfung und Überarbeitung von Vergütungssystemen, der EQUAL-SALARY Zertifizierung zum Thema Equal Pay, oder der Beratung im Bereich der Vergütungsregulierung für Finanzinstitute, bietet P&O weitere Capabilities (bspw. Leadership, Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung) 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 Jannick Dietz, Paul Geschinski, Pia Pleines-Müller und Jonathan Zelz

## Reward & Benefits

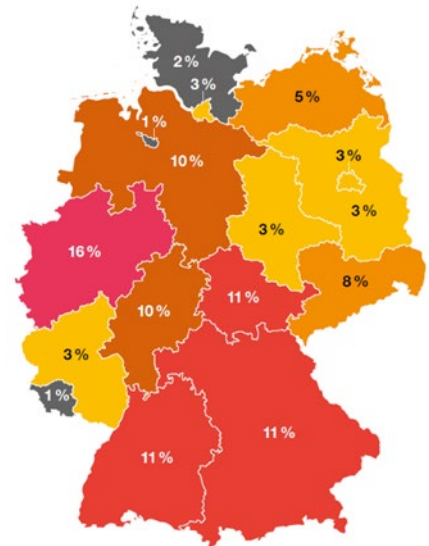
### PwC Vergütungsstudie öffentlicher Sektor 2022 – Geschäftsführung

#### **Die neue PwC-Studie zur Vergütung von Geschäftsführungen im öffentlichen Sektor ist veröffentlicht.**

Neben der Studie zur Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung der Dax-160 Unternehmen erstellt PwC seit Jahren Marktvergleiche und Vergütungsgutachten für Vorstands- und Geschäftsführungspositionen sowohl im privatwirtschaftlichen als auch im öffentlichen Sektor. Alle zwei Jahre erhebt PwC die Vergütungsdaten von Geschäftsführungen öffentlicher Unternehmen und vergleicht diese mit der Entwicklung der vergangenen Jahre. Für öffentliche Unternehmen sind diese Daten aufgrund des Fachkräftemangels und der regulatorischen Vorgaben durch den Public Corporate Governance Kodex (PCGK) relevant. Hierbei ist allerdings zu

beachten, dass der PCGK nur zum Teil verbindlich gilt, da Unternehmen von den Vorgaben abweichen können, wenn sie diese Abweichungen erklären. Dies folgt dem sogenannten „Comply-or-Explain“-Prinzip. Dennoch zeigt sich die besondere Relevanz insbesondere im PCGK Musterkodex, in dem eine angemessene Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds festgeschrieben ist. Daneben steigert ein attraktives Vergütungssystem die Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um Top-Führungskräfte.

Die Vergütungsstudie für Geschäftsführungen des öffentlichen Sektors beinhaltet in der aktuellen Fassung für das Erhebungsjahr 2022 Daten von Unternehmen aus allen Bundesländern, welche nach Umsatz in kleine, mittlere und große Unternehmen unterteilt werden. Detailliert betrachtet werden unter anderem die Festvergütung, die kurz- und langfristige variable Vergütung sowie die Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung. Daneben werden dieses Jahr zusätzlich coronabedingte Auswirkungen auf das Vergütungsmanagement erfasst und der Fragenkatalog um spezifische Fragen rund um das Thema ESG in der variablen Vergütung ergänzt.



*Verteilung der Studienteilnehmenden nach Bundesland*

Bei den beiden Positionen des Geschäftsführungsvorsitzes und der weiteren Geschäftsführungsmitglieder ist in der Regel ein Aufschlag auf die Vergütung zwischen Vorsitzenden und weiterem Mitglied zu beobachten. In großen Unternehmen des öffentlichen Sektors erhält beispielsweise der Geschäftsführungsvorsitz im Median fast 20.000 Euro mehr als das weitere Geschäftsführungsmitglied.

Der Trend zu einem höheren Anteil von variabler Vergütung ist nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im öffentlichen Sektor zu beobachten.

Als wesentlicher Bestandteil der Geschäftsführungsvergütung gilt weiterhin die betriebliche Altersversorgung und die Gewährung eines Firmenwagens. Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch die Verbreitung der Altersversorgung. Am häufigsten ist hier die beitragsorientierte Form der Altersversorgung zu finden. Firmenwagen werden in vier von fünf Unternehmen der Geschäftsführung gewährt.

Weitere Informationen zur Studie finden Sie hier auf der PwC Website <https://www.pwc.de/de/strategie-organisation-prozesse-systeme/aktuelle-verguetungsstudien.html>. Bei weiteren Fragen und Interesse an der Studie kontaktieren Sie gerne eine:n der dort aufgelisteten Ansprechpartner:innen.

Von Jannick Dietz, Paul Geschinski, Pia Pleines-Müller und Jonathan Zelz

## Kurzarbeitergeld

### Prüfung und Rückforderungsrisiko

Die aktuellen Entwicklungen sorgen in vielen Branchen weiterhin für wirtschaftliche Planungsunsicherheit, so dass auch das Thema Kurzarbeitergeld an Aktualität nicht verliert. Die Geltungsdauer der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung ist aufgrund dessen bis zum 31.12.2022 verlängert worden. Die Abschlussprüfung zum Kurzarbeitergeld kommt jetzt auf alle Unternehmen zu, die diesen Schutzschild zur Krisenbewältigung nutzen oder genutzt haben. Die Agentur für Arbeit prüft alle Nachweise und Unterlagen, die zuvor übermittelt wurden, da Kurzarbeitergeld grundsätzlich nur vorläufig bewilligt und ausgezahlt wird. Die Bundesagentur für Arbeit hatte in ihrer Geschichte allerdings noch nie eine solche Menge von Prüfungen durchzuführen wie jetzt mit der Corona-Krise.

#### I. Ablauf der Prüfung

Unternehmen stehen nun vor unterschiedlichen Fragen. Haben Sie alle rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen ordnungsgemäß und vollständig geprüft? Sind die Zahlungen zutreffend berechnet und antragsgemäß erfolgt? Welche Regelungen sind in Zusammenhang mit den kommenden Prüfungen durch Arbeitsagenturen zu beachten?

Im ersten Schritt der Abschlussprüfung fordert die Agentur für Arbeit die Unternehmen schriftlich auf, bestimmte Unterlagen zu übermitteln. Angefordert werden beispielsweise folgende Unterlagen:

- Arbeitszeitznachweise und Arbeitszeitkonto
- Entgeltabrechnungen (Gehalts- oder Lohnabrechnung)
- Kündigungsschreiben und/oder Aufhebungsverträge etc.

Im Nachgang wird die Agentur für Arbeit alle Unterlagen sichten und überprüfen, ob sie vollständig sind.

Geprüft wird zum Beispiel, ob

- Soll- und Ist-Entgelt sowie Entgelte für Feiertage korrekt berechnet wurden,
- ungeschützte Arbeitszeitguthaben und Urlaub zunächst aufgebraucht wurden, um Kurzarbeit zu vermeiden,
- Kurzarbeitergeld für Personen abgerechnet wurde, deren Beschäftigungsverhältnis endete.

Mit den Prüfungen möchte die Agentur für Arbeit sicherstellen, dass die Leistungen in der korrekten Höhe ausgezahlt wurden.

Nach Beendigung der Abschlussprüfung wird ein Abschlussbescheid erteilt.

## **II. Mögliche Folgen und Risiken der Abschlussprüfung**

### **1. Korrektur der Entgeltabrechnungen**

Die Abschlussprüfung der Agentur für Arbeit kann ergeben, dass die Entgeltabrechnungen (sprich die Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge) korrigiert werden müssen. Dies kann zu Nachzahlungen oder Erstattungen führen. Sollte eine maschinelle Korrektur durch das Entgeltabrechnungsprogramm nicht mehr möglich sein, müssen die Angaben "per Hand" geändert und gemeldet werden.

### **2. Rückzahlung des Kurzarbeitergeldes**

Wurde zu viel Kurzarbeitergeld ausgezahlt, wird die Agentur für Arbeit den Betrag von den Betroffenen zurückfordern. Auch die erhaltenen Beträge und die erstatteten Sozialversicherungsbeiträge sind vollständig zurückzuzahlen. Unter bestimmten Voraussetzungen kommen jedoch Zahlungserleichterungen in Betracht.

### **3. Nachzahlung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit**

Wurde hingegen zu wenig Kurzarbeitergeld ausgezahlt, wird die Agentur für Arbeit mit den betroffenen Unternehmen Kontakt aufnehmen und den zustehenden Betrag im Rahmen eines Korrekturantrages nachzahlen.

### **4. Strafrechtliche Folgen**

Nicht nur finanzielle Risiken können bestehen. Seit Beginn der Pandemie erhielt die Bundesagentur für Arbeit bereits mehrere tausende Hinweise auf Betrug beim Kurzarbeitergeld. Jedem einzelnen Hinweis will die Bundesagentur nachkommen und meldet die Sachverhalte an das Hauptzollamt. Dies gilt erst recht auch beim Verdacht, der während der nachträglichen Prüfungen entsteht. Auch die betroffenen Arbeitnehmer sind nicht vom Strafvorwurf geschützt. Laufen die Ermittlungen erst einmal an, hinterfragt die zuständige Behörde, welche Rolle der Arbeitnehmer beim möglichen Betrug des Arbeitgebers gespielt hat und leitet auch hier die Ermittlungen ein. Auch sich ergebende steuerstrafrechtliche Risiken wegen möglicher Lohnsteuerverkürzung sind zu beachten.

Sollte auch Ihr Unternehmen nun von einer Abschlussprüfung zum Kurzarbeitergeld betroffen sein und Sie haben Fragen zur Abschlussprüfung durch die Agentur für Arbeit, so unterstützt Sie unser interdisziplinäres Team, bestehend aus Consulting, Tax und Law Kolleginnen, sehr gerne.

Nach intensiver Prüfung erhalten Sie von uns eine visuelle Stellungnahme/ Ergebnisdarstellung mit entsprechenden Empfehlungen. Mit Hilfe unseres dynamischen Tools zur Nachberechnung des Kurzarbeitergeldes (Szenarien, Lohnstrukturen etc.) quantifizieren wir für Sie schnell und zuverlässig die finanziellen Risiken, die auf Sie infolge der Prüfung zukommen werden.

Wir helfen Ihnen mit innovativen, automatisierten und benutzerfreundlichen Lösungen weiter.

Von Natalia Römer-Koshcheeva



# 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**

**Nikolaus Kastenbauer**

Tel.: +49 89 57905160

[nikolaus.kastenbauer@pwc.com](mailto:nikolaus.kastenbauer@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)

**Patrick Kominiak**

Tel.: +49 170 6067439

[patrick.kominiak@pwc.com](mailto:patrick.kominiak@pwc.com)

### **Betriebliche Altersversorgung**

**Dietmar Ketzer**

Tel.: +49 69 95852787

[dietmar.ketzer@pwc.com](mailto:dietmar.ketzer@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](mailto: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.

©November 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)