



Arendt Lunchbreak Lecture

Arendt House

27 June 2023

arendt.com

CONFIDENTIALITY REMINDER

This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.



Arendt Lunchbreak Lecture

Your contacts/speakers



Noemie Haller
Counsel
Employment Law,
Pensions & Benefits



Jan Neugebauer
Partner
Tax Law



Carsten Opitz
Partner
Private Equity & Real Estate;
Corporate Law, Mergers &
Acquisitions



Janine Powierski
Senior Associate
Investment
Management



Philippe Schmit
Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits



Stefan Staedter
Partner
Investment
Management

arendt.com





Übersicht

1. Gesetz vom 16. Mai 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen die Verstöße gegen das Unionsrecht melden
2. Gesetz vom 29. März 2023 zur Bekämpfung von Mobbing im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
3. Einblicke in die Welt der ELTIFs
4. Private Nutzung von Firmenwagen



Gesetz vom 16. Mai 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

1. Gesetz vom 16. Mai 2023 zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

Umfang des Schutzes

Was kann angezeigt werden?

Objektive Meldung



Subjektive Meldung

Was abgedeckt ist

Jede Verletzung* von nationalem oder europäischem Recht



Informationen über oder begründeter Verdacht auf Verstöße, die in einem **beruflichen Kontext** über **tatsächliche** oder **potenzielle, vergangene** oder sehr **wahrscheinlich** eintretende Verstöße erlangt wurden

Vernünftiger Grund zur **Annahme**, dass die Verletzung in den **Geltungsbereich** des Gesetzes fiel **UND wahr** war

Was ausgeschlossen wird

Nationale Sicherheit

Ärztliche Schweigepflicht

Strafverfahren

Geheimhaltung von Gerichtsverhandlungen

Berufsgeheimnis (Beziehungen Anwälte - Notar - Gerichtsvollzieher / Klienten)

* Handlungen oder Unterlassen, die rechtswidrig sind oder gegen den Zweck oder das Ziel unmittelbar geltender nationaler oder europäischer Rechtsvorschriften verstoßen.

Umfang des Schutzes

Wer kann den Schutz von Whistleblowern in Anspruch nehmen?



Öffentlich

Privat

Assoziativ

- Privatrechtlicher Arbeitnehmer
- Beamte
- Bezahlte oder unbezahlte Praktikanten
- Freiwillige
- Ehemalige Arbeitnehmer
- Personen im Einstellungsprozess

Arbeitnehmer



- Selbstständige Erwerbstätige
- Beschäftigte von Subunternehmern und Lieferanten
- Ehemalige Vertragspartner

Geschäftspartner



Schlagen nicht Alarm, genießen aber Schutz

- Aktionäre
- Mitglieder des Leitungs- oder Aufsichtsorgans
- Mitglieder des Verwaltungsorgans
- Nicht-exekutive Mitglieder

Mitglied der Governance



- Facilitators (diejenigen, die den Whistleblower in einem beruflichen Kontext unterstützen)
- Dritte, die mit den Whistleblowern in Verbindung stehen und denen Vergeltungsmaßnahmen drohen

Unterstützung von Whistleblowern



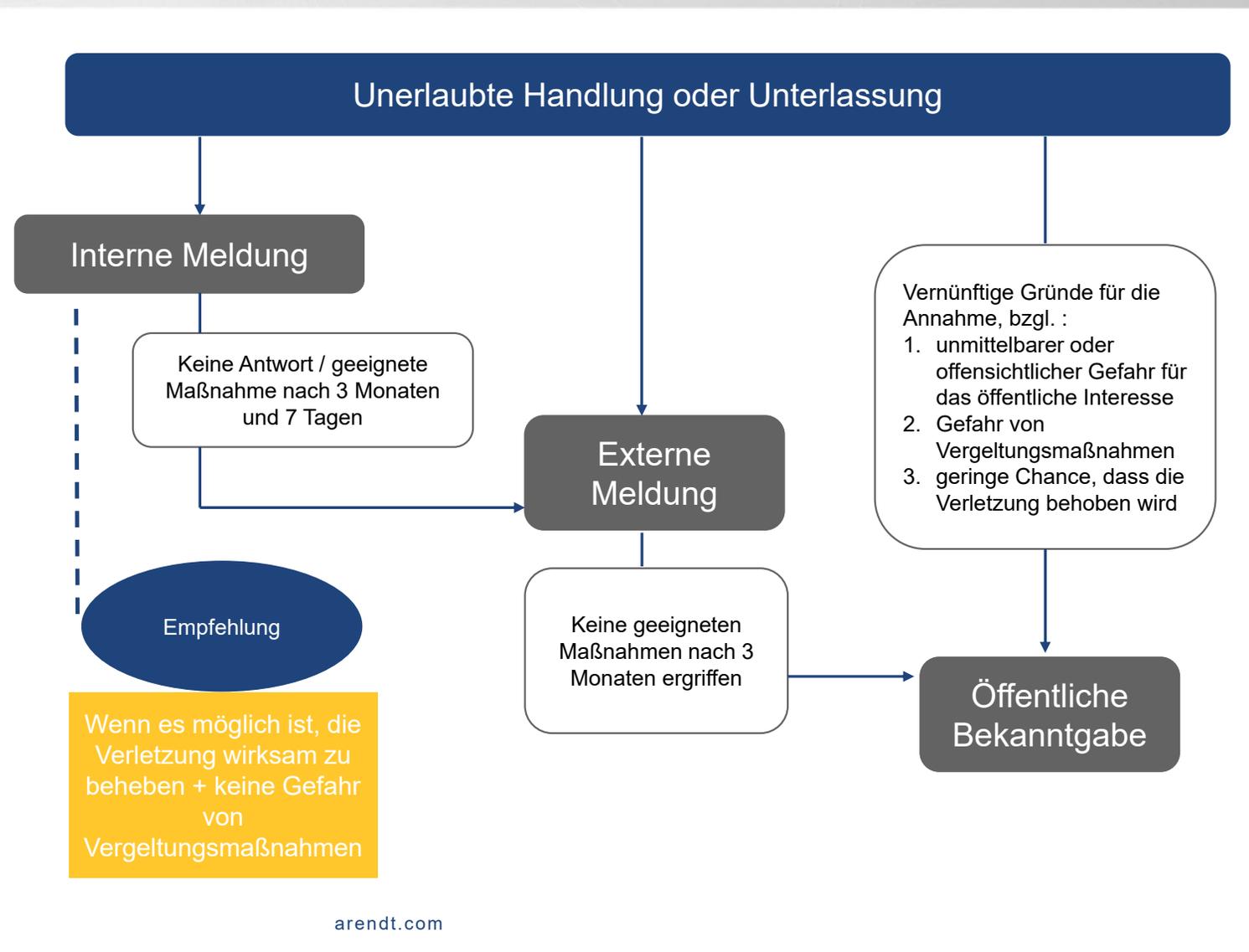
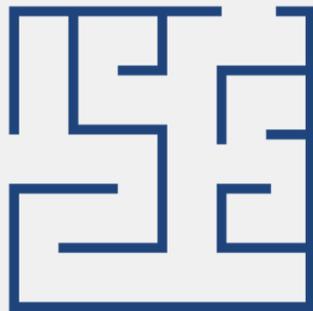
- Rechtsträger, die den Whistleblowern gehören

Juristische Personen



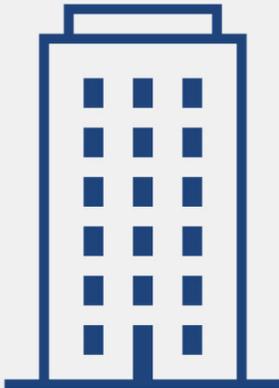
Übersicht über die Meldekanäle

Wie kann ich eine Meldung machen?



Verpflichtung, einen
internen
Meldekanal
einzurichten.

*Welche Arbeitgeber sind
betroffen?*



- 50 Arbeitnehmer

•Optional

+ 50 Arbeitnehmer

•Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldekanals ab dem 17. Dezember 2023

50 - 249
Arbeitnehmer

•Verpflichtung zur Einrichtung eines internen Meldekanals ab dem 17. Dezember 2023
•Möglichkeit der gemeinsamen Nutzung von Ressourcen bezüglich des Empfangs und der Verfolgung von Ausschreibungen

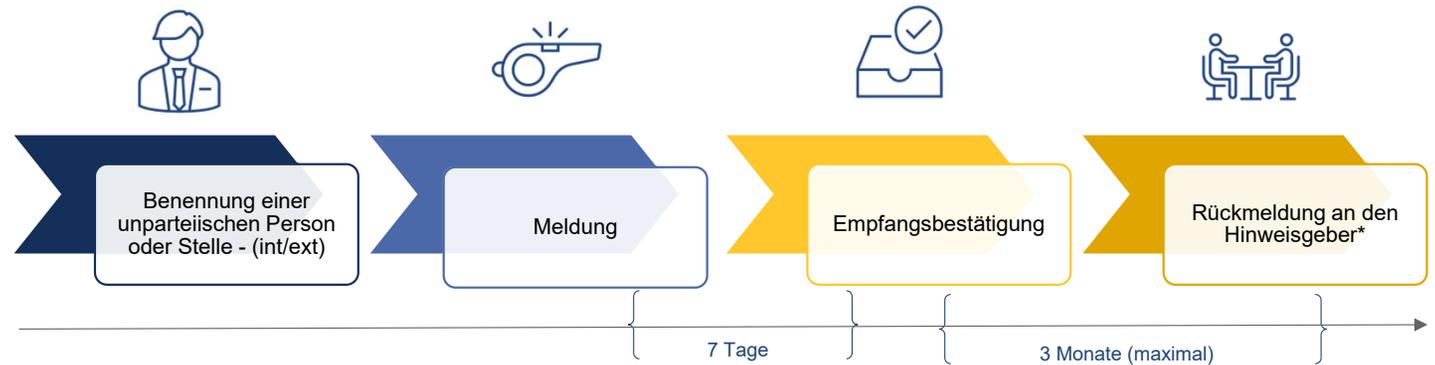
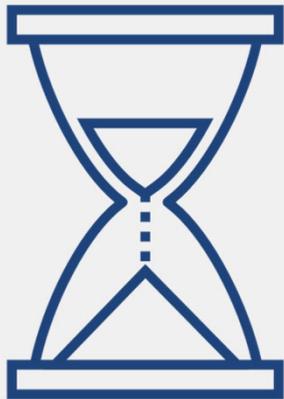
250 und mehr
Arbeitnehmer

•Verpflichtung gilt ab dem Inkrafttreten des Gesetzes (am 21. Mai 2023)



Verfahren für interne Meldungen

Welche Regeln sind zu beachten?



**Mitteilung über geplante oder ergriffene Maßnahmen sowie deren Begründung*

Interne Meldekanäle

*Welche Anforderungen
und Kriterien müssen
erfüllt werden?*



Verarbeitung personenbezogener
Daten *Achten Sie auf die Einhaltung
der Rechtsvorschriften*

Schutz der Identität und Geheimhaltungspflicht

*Was muss der Arbeitgeber
beachten?*



Keine Weitergabe der Identität des *Whistleblowers* ohne dessen ausdrückliche Zustimmung

Sofern keine anderslautende gesetzliche Verpflichtung besteht
(z. B. Wahrung der Verteidigungsrechte)

Angemessene Schutzmaßnahme bei Offenlegung der Identität
*Vorabinformation (außer wenn das laufende Verfahren gefährdet werden
könnte) - schriftliche Erklärung der Gründe für die Offenlegung*

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

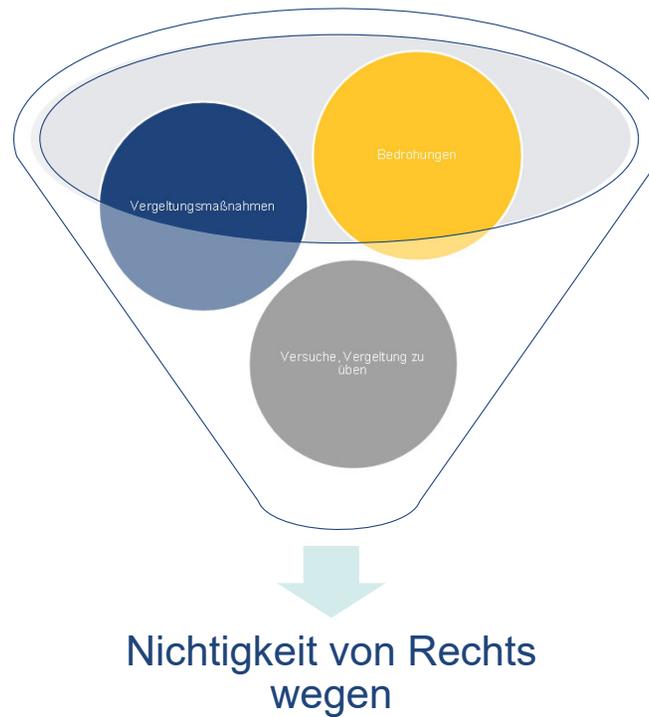
Wie ist der Schutz von Whistleblowern beschaffen?



“

Vergeltungsmaßnahme: Jede direkte oder indirekte Handlung oder Unterlassung, die in einem beruflichen Umfeld stattfindet, durch eine Meldung/Weitergabe ausgelöst wird und dem Whistleblower einen ungerechtfertigten Schaden zufügt oder zufügen kann.

”



1. Aussetzung des Vertrags, Suspendierung, Entlassung, Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags oder gleichwertige Maßnahmen
2. Rückstufung oder Verweigerung einer Beförderung
3. Übertragung von Funktionen, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeiten
4. Aussetzung der Ausbildung ;
5. Verhängte oder durchgeführte Disziplinarmaßnahmen, Verweis oder andere Sanktionen, einschließlich finanzieller Sanktionen
6. Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag, wenn der Arbeitnehmer berechtigterweise erwarten konnte, dass ihm eine unbefristete Stelle angeboten wird
7. Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung
8. Diskriminierung, benachteiligende oder ungerechte Behandlung
9. Negative Leistungsbewertung oder Arbeitsbescheinigung
10. Schaden, einschließlich Rufschädigung, insbesondere in sozialen Netzwerken, oder finanzielle Verluste, einschließlich Geschäfts- und Einkommensverlust
11. Aufnahme in eine schwarze Liste aufgrund einer formellen oder informellen Vereinbarung auf Branchen- oder Sektorebene, was bedeuten kann, dass die Person in Zukunft keine Beschäftigung auf Branchen- oder Sektorebene finden wird.
12. Vorzeitige Beendigung oder Stornierung eines Vertrags für Waren oder Dienstleistungen ;
13. Aufhebung einer Lizenz oder Erlaubnis ;
14. Überweisung an eine psychiatrische oder medizinische Behandlung

Administrative Bußgelder

Welche Sanktionen drohen den Arbeitgebern?



Behinderung oder versuchte Behinderung einer Meldung
Fehlende Konformität des internen Meldesystems

Weigerung, die von den Behörden verlangten Auskünfte zu erteilen, oder Erteilung falscher oder unvollständiger Auskünfte

Verletzung der Vertraulichkeit von Whistleblowern

Weigerung, einen festgestellten Verstoß zu beheben

Verweigerung oder fehlende Festlegung von Kanälen und Verfahren für interne Meldungen und deren Weiterverfolgung



€ 1.500 - € 250.000
Rückfall innerhalb von 5 Jahren = bis zu € 500.000

Strafrechtliche Sanktionen

Welche Geldstrafen drohen Arbeitgebern, die gegen Whistleblower vorgehen?



Vergeltungsmaßnahmen
oder
missbräuchliche Verfahren
gegen den Whistleblower



Geldstrafe € 1.250 - € 25.000



Gesetz vom 29. März 2023 zur Bekämpfung von Mobbing im Rahmen des Arbeitsverhältnisses

[arendt.com](https://www.arendt.com)

Bekämpfung von Mobbing im Rahmen des Arbeitsverhältnisses

2. Gesetz vom 29. März 2023 zur Bekämpfung von Mobbing im Rahmen des Arbeitsverhältnisses

Inkrafttreten am 9. April 2023

Neues Kapitel VI, Buch II, Teil IV über Mobbing im Arbeitsgesetzbuch

Neue Artikel L. 246-1 bis L. 246-7 Arbeitsgesetzbuch

Definition von Mobbing



“

*Jedes **Verhalten**, das durch **Wiederholung oder Systematisierung die Würde** oder die **seelische oder körperliche Unversehrtheit** einer Person **beeinträchtigt**, stellt **Belästigung/Mobbing** im Rahmen der Arbeitsbeziehungen im Sinne dieses Kapitels dar.*

*(2) Im Sinne von Absatz 1 sind **Dienstreisen, berufliche Fortbildung, Mitteilungen** im Zusammenhang mit oder als Folge der Arbeit in jeder Form, **auch außerhalb der normalen Arbeitszeit, Bestandteil der Arbeitsleistung**.*

”

Neue Pflichten des Arbeitgebers



Pflichten des Arbeitgebers



Unverzögliche Einstellung aller Belästigungen

Präventivmaßnahmen gegen Belästigung zum Schutz der
Mitarbeiter ergreifen

Durchführung einer internen Bewertung der Wirksamkeit von
Maßnahmen im Falle von Mobbing

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen das Opfer oder
einen Zeugen

Neue Pflichten des Arbeitgebers

Interne
Regelung?



Personalvertreter

Information und
vorherige
Konsultation
(oder Mitarbeiter)

Mitentscheidungs-
befugnis?



Schutz des angeblichen Opfers

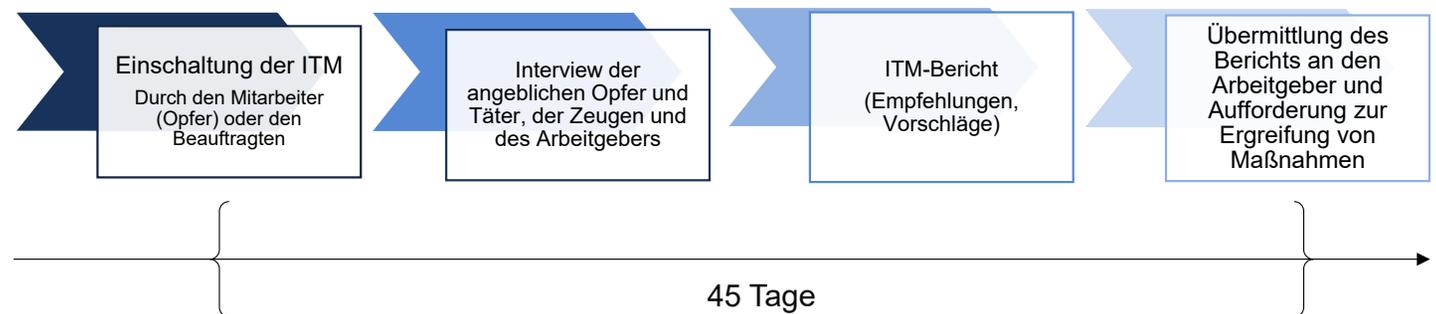


Neue Rolle der Arbeitsinspektion (ITM)



- Wenn das Mobbing nach der Umsetzung der Maßnahmen fortbesteht oder der Arbeitgeber keine angemessenen Maßnahmen ergreift, kann der Arbeitnehmer oder die Personalvertretung (mit Zustimmung des Arbeitnehmers) die ITM mit der Angelegenheit befassen.

- Das Verfahren ist dann wie folgt:



Neue Sanktionen



Administrative Geldstrafe

- € 25 à € 25.000
- Bei Nichtbefolgung der Anordnung der ITM

Strafrechtliche Geldstrafe

- € 251 à € 2.500
- Verdoppelt im Falle eines Rückfalls innerhalb von zwei Jahren



Einblicke in die Welt der ELTIFs

arendt.com

ELTIFs im Fokus

Überblick



89 ELTIFs



53 ELTIFs



21 ELTIFs



13 ELTIFs

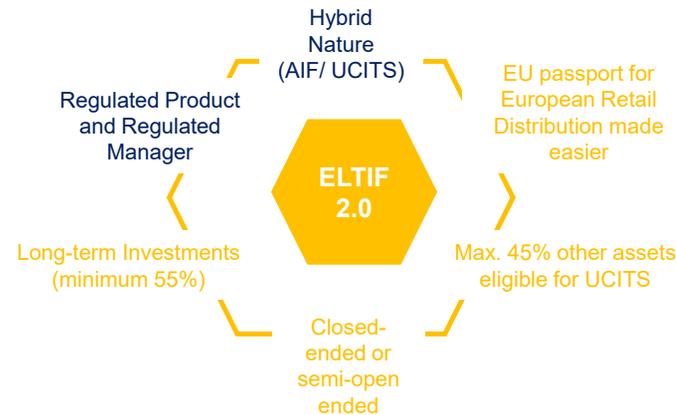
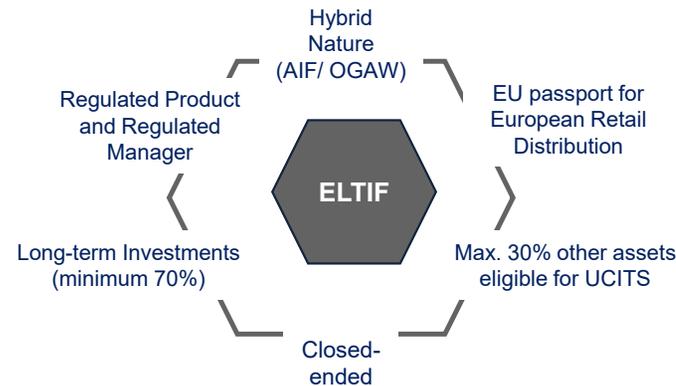


2 ELTIFs



ELTIFs im Fokus

Grundlagen ELTIF 2.0



More options for semi-open ended funds

Simplified distribution requirements; no minimum entry ticket

Fund-of-funds allowed (EU AIFs with EU-AIFMs investing in ELTIF eligible assets)

Master-feeder structures allowed, provided that the mater fund is also ELTIF

Clarification re. indirect investments and co-investments

Listed companies with max. EUR 1.5bn market capitalization are allowed

Borrowing limits extended to 50% NAV (excl. subscription facilities)

Simplification of conditions for investments in real assets

Simplification of conditions for investments in third countries

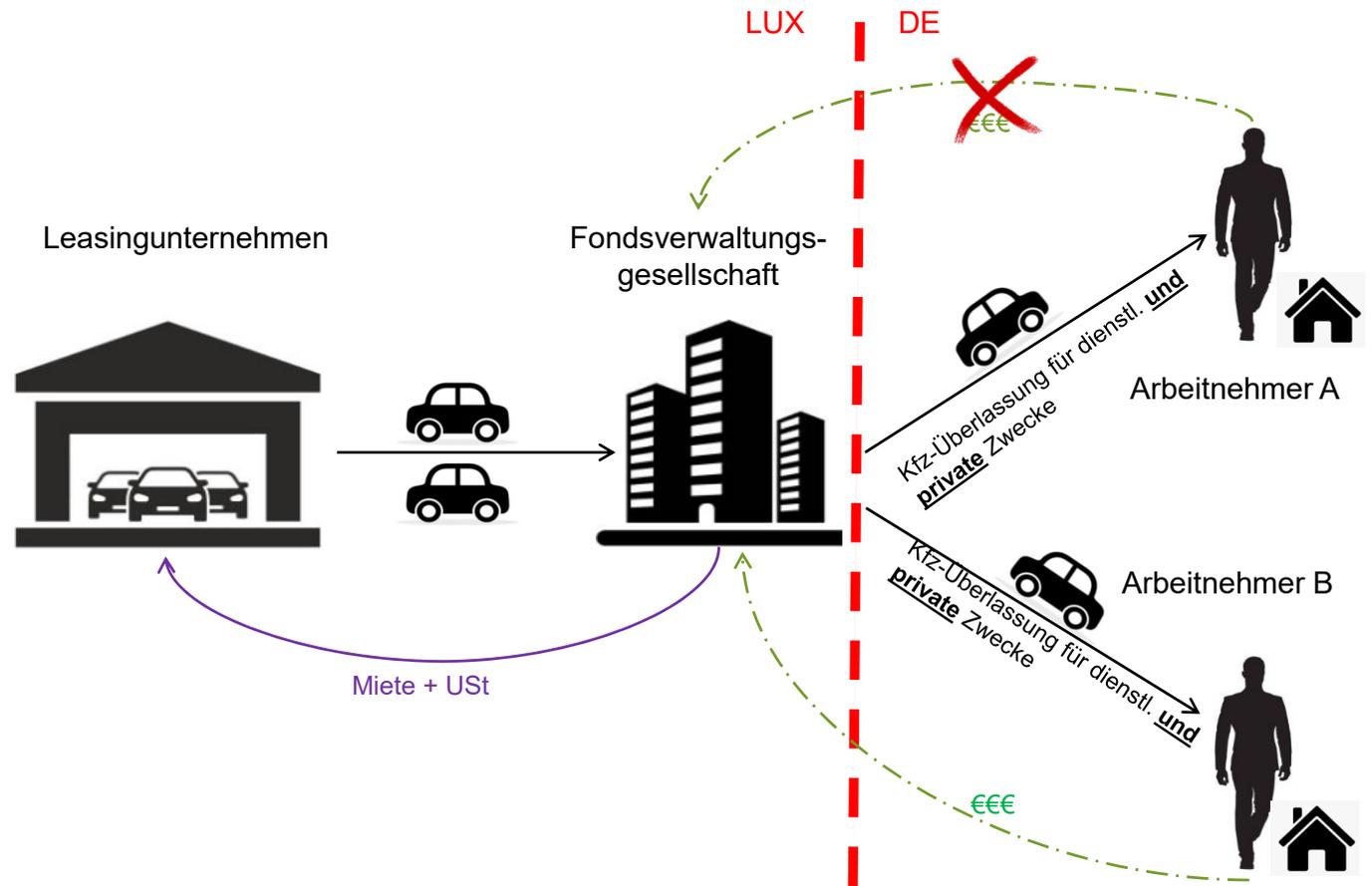
New eligible investments: UCITS, securitisation vehicles, green bonds, fintechs



Private Nutzung von Firmenwagen

arendt.com

Sachverhalt des EuGH-Falls

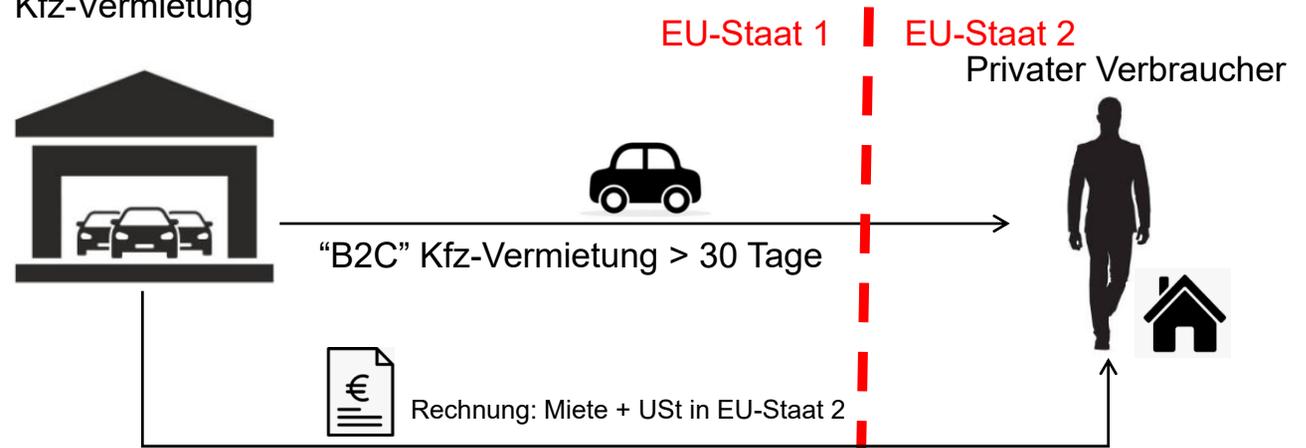


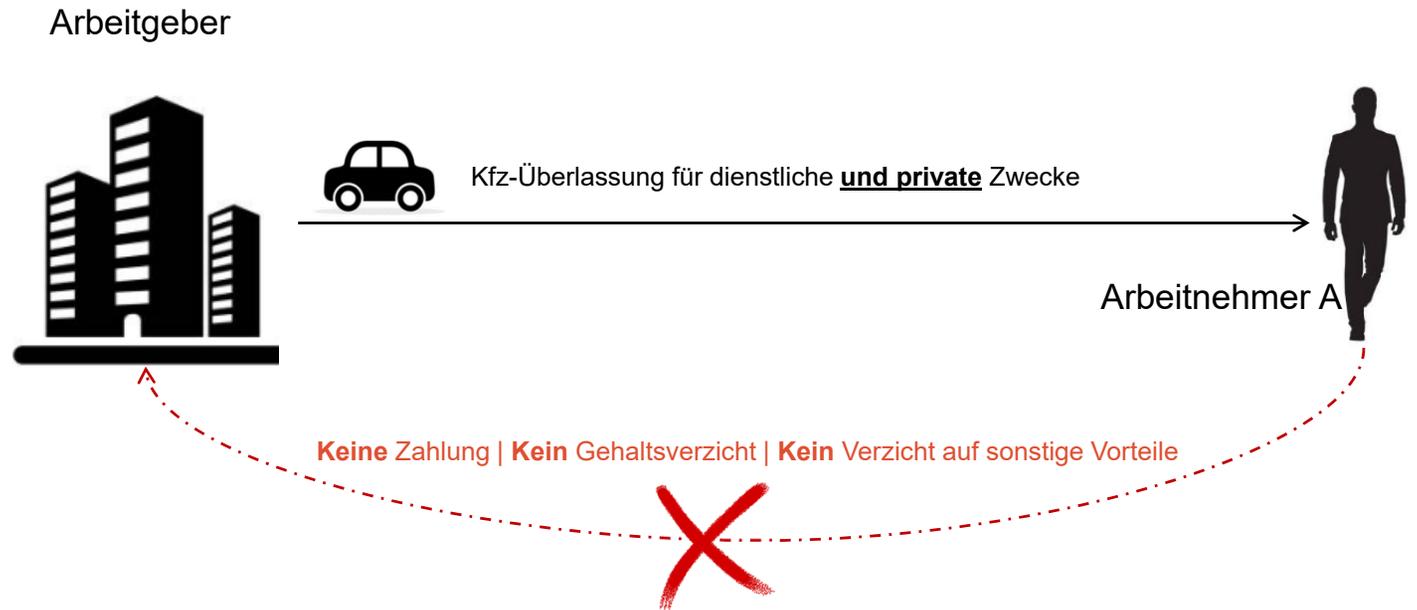
Besondere Leistungsortregel für langfristige Fahrzeugvermietung:

Artikel 56 Abs. 2 der MwSt-Systemrichtlinie (EU):

„Als Ort der Vermietung eines Beförderungsmittels an Nichtsteuerpflichtige, ausgenommen die Vermietung über einen kürzeren Zeitraum, gilt der Ort, an dem der Dienstleistungsempfänger ansässig ist oder seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort hat.“

Kfz-Vermietung





„Kfz-Vermietung“ durch Arbeitgeber an Arbeitnehmer?

→ **Nein**, denn der Arbeitnehmer zahlt keine Miete.

→ Keine Analogie zur Einkommensteuer (quantifizierbarer geldwerter Vorteil bedeutet nicht automatisch teilweisen Gehaltsverzicht in entsprechender

Höhe).

→ Die besonderen USt-Regeln für Langzeitvermietung von Kfz finden keine Anwendung.

Arbeitgeber



Kfz-Überlassung für dienstliche **und private** Zwecke



Arbeitnehmer A

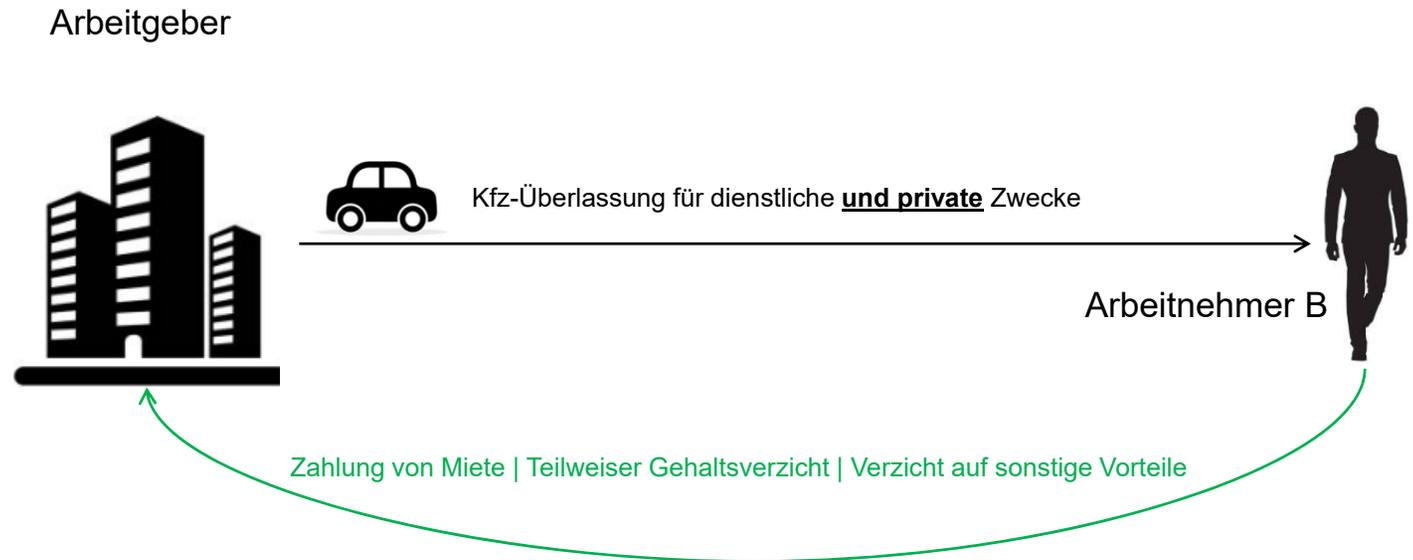


Keine Zahlung | Kein Gehaltsverzicht | Kein Verzicht auf sonstige Vorteile

Also keine USt-Pflicht bei kostenloser Kfz-Überlassung?

- Zwar keine „Vermietung“ im Wohnsitzland des Arbeitnehmers;
- Aber kostenlose Kfz-Überlassung kann im Sitzstaat des Arbeitgebers eine „Entnahme von Betriebsvermögen“ zu betriebsfremden (privaten) Zwecken darstellen.* Mögliche Folge: Gleichstellung mit umsatzsteuerpflichtiger Fahrzeugüberlassung im Land des Arbeitgebers.

Kfz- * Wenn der Arbeitgeber die Vorsteuer in Abzug gebracht hat, die er im Rahmen des Kfz-Erwerbs zahlen muss bzw. die er im Rahmen des Leasings zahlt..



Erbringt der Arbeitgeber eine Dienstleistung gegen Entgelt?

→ **Ja**, denn der Arbeitnehmer leistet einen finanziellen Beitrag.

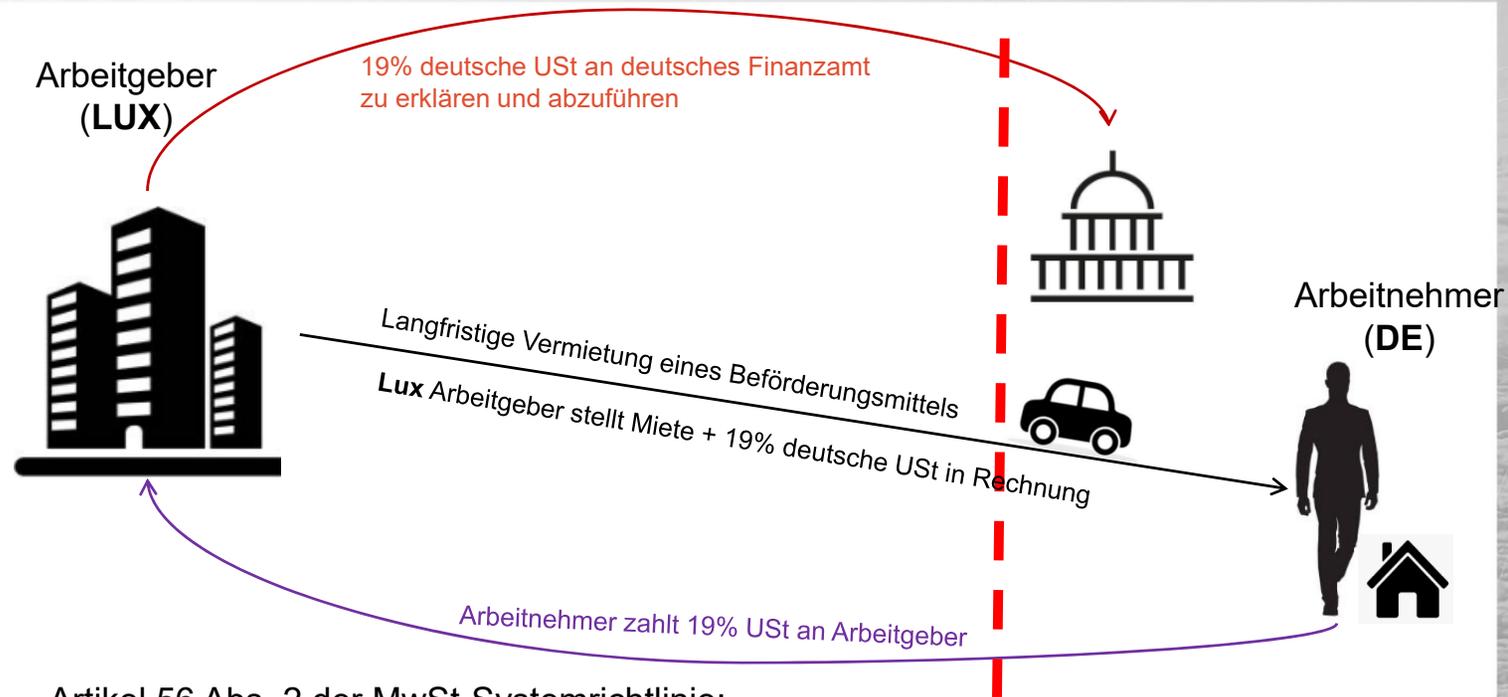
Handelt es sich um eine langfristige Fahrzeugvermietung (Art. 56 Abs. 2 MwSt-Systemrichtlinie)?

→ **Ja**, wenn:

- (i) dauerhaftes Recht zur privaten Nutzung;
- (ii) Recht, andere von der Kfz-Benutzung auszuschließen;
- (iii) Zahlung von Miete (bzw. Gehalts- oder Vorteilsverzicht);
- (iv) vereinbarte Nutzung für mehr als 30 Tage.

Muss der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer USt in Rechnung stellen?

→ **Ja**, es besteht USt-Pflicht – **im Wohnsitzland des Arbeitnehmers!**



Artikel 56 Abs. 2 der MwSt-Systemrichtlinie:

Ort der Vermietung = Wohnsitzland des Arbeitnehmer

Konsequenz:

- Arbeitgeber muss
- sich im Wohnsitzland des Arbeitnehmers zur USt registrieren (oder Nutzung des One-Stop-Shops „OSS“ ab Juli 2021),
 - ausl. USt in Rechnung stellen (DE: 19% / FR: 20% / BE: 21%),
 - die Umsätze im Ausland erklären und die USt an das ausl. Finanzamt abführen (ggf. durch den „OSS“ ab Juli 2021).

Zusammenfassung Überlassung von Firmenwagen an Angestellte zur privaten Nutzung

Circular 807 and EuGH C-288/19

■ Unentgeltliche Kfz-Überlassung

- Keine Einstufung als *langfristige Vermietung eines Beförderungsmittels*; im grenzüberschreitenden Fall keine USt-Pflicht im Wohnsitzland des Arbeitnehmers.
- USt-Pflicht kann sich u.U. dennoch ergeben (im Sitzstaat des Arbeitgebers) infolge Einstufung als *Entnahme von Betriebsvermögen zu unternehmensfremden Zwecken* (wenn der Arbeitgeber die Vorsteuer in Abzug gebracht hat, die im Rahmen des Kfz-Erwerbs angefallen ist bzw. die im Rahmen des Leasings anfällt).

■ Entgeltliche Kfz-Überlassung

- Einstufung als *langfristige Vermietung eines Beförderungsmittels*, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:
 - ✓ Dauerhaftes Recht zur privaten Nutzung
 - ✓ Recht, andere von der Kfz-Benutzung auszuschließen
 - ✓ Zahlung von Miete (bzw. Gehalts- oder Vorteilsverzicht (807bis: auch bei Wahl zwischen verschiedenen Optionen)
 - ✓ vereinbarte Nutzung für mehr als 30 Tage
- USt-Pflicht im Wohnsitzland des Arbeitnehmers.
- Zusätzliche USt-Compliance-Verpflichtungen für den Arbeitgeber (sofern Arbeitnehmer im Ausland wohnhaft) und ggf. zusätzliche Kosten für Arbeitnehmer.

Neues Rundschreiben 807bis



- Bestimmung der Berechnungsgrundlage der Umsatzsteuer
 - Die vom Vermieter erhalten Miete; oder
 - In einer AG / AN Beziehung, “normale Wert”/”Marktwert” der geleisteten Dienstleistung, pro rata um lediglich die persönliche Nutzung des Dienstwagens in Betracht zu ziehen;
 - Minimalbeträge:
 - Bei Leasing durch AG: Leasingraten des AG an Leasingunternehmen
 - Bei Eigentum des AG: Abschreibung über 5 Jahre des Fahrzeuges sowie vom AG getragene Kosten des Fahrzeuges.
 - Kein Vorsteuerabzugsrecht bei umsatzbefreiter Tätigkeit des AG.

- Retroaktive Korrektur in grenzüberschreitenden Sachverhalten
 - Rundschreiben 807 : in einem grenzüberschreitenden SV (Grenzgänger, u.ä), hat der AG im Wohnsitzstaates die ordnungsgemässe VAT festzustellen, erklären und zu zahlen.
 - Rundschreiben 807Bis : nachträgliche Korrektur der Umsatzsteuererklärung für Luxemburger Unternehmer für bis zu 5 Jahre.

Lohnsteueraspekte



- Die Überlassung eines Firmenwagens an einen Arbeitnehmer, der ihn auch für private Zwecke nutzt, gilt als steuerpflichtiger Sachbezug. Trägt der Arbeitnehmer einen festen Betrag zu den Leasingkosten, kann diese Beteiligung bis zu einer Höhe von 20 % der vom Arbeitgeber getragenen Kosten vom steuerpflichtigen geldwerten Vorteil abgezogen werden.
- Wenn der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Mehrwertsteuer erhebt, sind diese Kosten normalerweise nicht von der steuerpflichtigen Sachleistung abzugsfähig und müssen vom Nettolohn abgezogen werden.
- Übernimmt der Arbeitgeber den Mehrwertsteuerbetrag im Namen des Arbeitnehmers, so wird davon ausgegangen, dass es sich um eine zusätzliche steuerpflichtige Leistung für den Arbeitnehmer handelt.
- im Rahmen des neuen Rundschreibens sind viele Fragen aufgetaucht, die derzeit von den wichtigsten Interessengruppen diskutiert werden



Arendt contacts



Noemie Haller
Counsel

noemie.haller@arendt.com
+352 40 78 78 9343



Carsten Opitz
Partner

carsten.opitz@arendt.com
+352 40 78 78 691



Philippe Schmit
Partner

philippe.schmit@arendt.com
+352 40 78 78 240



Jan Neugebauer
Partner

jan.neugebauer@arendt.com
+352 40 78 78 377



Janine Powierski
Senior Associate

janine.powierski@arendt.com
+352 40 78 78 765



Stefan Staedter
Partner

stefan.staedter@arendt.com
+352 40 78 78 53 52

