

## WGM Steuernews November/Dezember 2014

**Rundschreiben Nr.: 245**

Berlin, 19. Dezember 2014 ma/pa



### Inhalt

#### Rechtsentscheidungen Steuerrecht

	Seite
1. PKW-Nutzung durch einen Unternehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte	5
2. Überlassung eines dem Unternehmen zugeordneten PKW an einen Gesellschafter-Geschäftsführer zur privaten Nutzung	5

#### Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

1. Probezeitkündigung ohne Angabe des Kündigungstermins	5
2. Abhilfe verhaltensbedingter Vertragsstörung durch technische bzw. organisatorische Vorkehrungen	6
3. Kündigung und Anfechtung des Arbeitsverhältnisses- unrichtige Angabe zu Vorstrafen bei der Anbahnung	6
4. Änderungskündigung - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und bestimmtes	

Änderungsangebot	7
5. Außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist	7
6. BAG: Strafbares außerdienstliches Verhalten- Eignungsmangel als in der Person des Arbeitnehmers liegender Kündigungsgrund	8
7. Anrechnung von Leistungen auf einen Mindestlohnanspruch	8
8. Vorsorgekur-Arbeitsunfähigkeit und Fortsetzungserkrankung	9
9. Ermittlung von Beschäftigungstagen -Treuwidrigkeit der Berufung auf unzureichenden Beschäftigungsumfang	10
10. Balkhauser Kotten -Arbeitsgericht sieht sich nicht im vollem Umfang für zuständig an	10
11. Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres	10
12. Betriebsrentenanpassung – Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG	11
13. Betriebsrentenanpassung -Rentnergesellschaft und Betriebsübergang	11
14. Kündigung zum "nächstzulässigen Termin"- Sonderkündigungsschutz einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Arbeitnehmer	12
15. ArbG Düsseldorf: Kündigung eines Mitarbeiters wegen Untreue anstatt wegen Sucht	13
16. Bezahlte Freistellung – Pflege erkrankter Kinder	13
17. Schulungskosten eines Betriebsratsmitglieds	14
18. Berlin-Brandenburg: Verhaltensbedingte Kündigung eines alkoholkranken Berufskraftfahrers	14
19. Kein Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers trotz fehlender Einladung zum Bewerbungsgespräch	15
20. Kein deutscher Mindestlohn bei öffentlichen Aufträgen für Unternehmen mit Sitz im Ausland	15
21. Vorübergehender Einsatz von Leiharbeitnehmern	15
22. ArbG Berlin: Erforderliche Abmahnung bei Kündigung wegen privater Internetnutzung	16
23. Keine Altersdiskriminierung durch die Staffelung der Kündigungsfristen nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in § 622 Abs. 2 S, 1 BGB	16
24. Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung	17
25. Mitteilung der Schwerbehinderung durch einen Bewerber	17
26. LAG Schleswig-Holstein: Unterlassungsanspruch mit Strafe wegen beleidigenden Worten	18
27. Interne Qualifizierungs- und Vermittlungsgesellschaft- (kein) Vorrang der Änderungskündigung	19
28. Betriebsratsmitglied - Befristung und Benachteiligung	19
29. Arbeitgeber muss Urlaub anordnen auch ohne Urlaubsantrag	20
30. Anfechtung einer Betriebsratswahl -Vorschlagsliste mit nur einer Wahlbewerberin	20
31. Ordentliche Kündigung - Zurückweisung mangels Vollmachtvorlage	20
32. Betriebsratsanhörung bei betriebsbedingter Kündigung – Überhangsmandat und Restmandat	21
33. Außerordentliche Kündigung bei Drohung	21
34. Urlaub- tariflicher Ausschluss der Obertragbarkeit in das Folgejahr bei Krankheit	22
35. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat	22
36. Zur Arbeitnehmereigenschaft des Geschäftsführers einer GmbH	23
37. Europäischer Begriff des individuellen Arbeitsvertrags	23
38. Arbeitsverhältnis eines in einer GmbH mitarbeitenden Gesellschafters	24
39. Kosten des Betriebsrats-Betriebsübergang	24

40. Schadenersatzansprüchen der Arbeitnehmer durch Supervision und Mediation	25
41. Anforderungen an eine außerordentliche Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen	25
42. Weiterbeschäftigungsanspruch Erfüllung und Vertragsschluss	26
43. Der Qualitätsrahmen für Praktika der Europäischen Kommission	26
44. Der Praktikant als Mindestlöhner	26
45. Mitbestimmungsrechte bei Provisionssystemen	27
46. Die Arbeitnehmerüberlassung ist endlich - was kommt dann?	27
47. Schnelle Mitbestimmungssicherung gegen die SE	27
48. Beginn und Ende der Wartezeit des allgemeinen Kündigungsschutzes	28

## Steuern und betriebliche Abgaben

1. Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften	28
2. Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2015	28
3. Lohnsteueränderungsrichtlinien 2014	28
4. Lohnsteuerbescheinigungen für Kalenderjahre ab 2015	29
5. Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen und weiterer Vorschriften	29
6. Muster der Umsatzsteuererklärung 2014	29
7. Vordruckmuster im Umsatzsteuervoranmeldung – Vorauszahlungsverfahren für das Kalenderjahr 2015	30
8. Änderung der Finanzverwaltungsgrundsätze zur umsatzsteuerlichen Behandlung der Hin- und Rückgabe von Transportbehältnissen	30
9. Vorsteuer-Vergütungsverfahren	31
10. ELStAM bei verschiedenen Lohnarten	31
11. Stellungnahme zum BMF-Schreiben zur Lifo-Methode	31
12. Entwurf eines BMF-Schreibens zu GoBD	32
13. Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD)	32
14. Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) – Kommentar	33
15. Strafbefreiende Selbstanzeige	33
16. EU-Arbeitspapier zum Mehrwertsteuersystem	34
17. Ergänztes BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts	34

## Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

1. Befreiungsmöglichkeiten für Tochterunternehmen nach §§ 264 Abs. 3, 264b HGB i.d.F. des BilRUG-RefE	35
2. Sind Erstausbildungen Werbungskosten?	36

## Wirtschaftsrecht

- |   |    |
|---|----|
| 1. Anspruch auf Erteilung einer Rechnung mit Umsatzsteuerausweis<br>und Zurückbehaltungsrecht | 36 |
| 2. Die SE als Rechtsform für den Mittelstand  | 37 |

## Rechtsentscheidungen Steuerrecht

### 1. PKW-Nutzung durch einen Unternehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte

Die Verwendung eines dem Unternehmen zugeordneten PKW für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte erfolgt nicht für Zwecke, die außerhalb des Unternehmens liegen, und ist mithin nicht als unentgeltliche Wertabgabe der Umsatzbesteuerung zu unterwerfen. BFH, Urteil vom 5.6.2014- XI R 36/12

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/PKW-Nutzung-durch-einen-Unternehmer-fuer-Fahrten-zwischen-Wohnung-und-Betriebsstaette-24859>

### 2. Überlassung eines dem Unternehmen zugeordneten PKW an einen Gesellschafter-Geschäftsführer zur .privaten Nutzung

1. Die PKW-Überlassung an einen Gesellschafter-Geschäftsführer zur privaten Nutzung unterliegt der Umsatzsteuer, wenn ein - im Einzelfall zu prüfender - Zusammenhang zwischen Nutzungsüberlassung und Arbeitsleistung im Sinne eines Entgelts besteht oder wenn die Voraussetzungen einer unentgeltlichen Wertabgabe (wie z. B. bei der PKW-Nutzung aufgrund eines Gesellschaftsverhältnisses) gegeben sind.

2. In beiden Fällen kann die Bemessungsgrundlage entsprechend den von der Finanzverwaltung getroffenen Vereinfachungsregelungen geschätzt werden; hierbei handelt es sich jeweils um eine einheitliche Schätzung, die der Unternehmer nur insgesamt oder gar nicht in Anspruch nehmen kann. BFH, Urteil vom 5.6.2014- XI R 2/12

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/ueberlassung-eines-dem-Unternehmen-zugeordneten-PKW-an-einen-Gesellschafter-Geschaeftsfuehrer-zur-privaten-Nutzung-24796>

## Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

### 1. Probezeitkündigung ohne Angabe des Kündigungstermins

Eine Kündigung "innerhalb der Probezeit" ohne Angabe des Kündigungstermins ist hinreichend bestimmt, wenn im Arbeitsvertrag die während der vereinbarten Probezeit geltende Kündigungsfrist ausdrücklich geregelt worden ist.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10.7.2014-5 Sa 98/14

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Probezeitkuendigung-ohne-Angabe-des-Kuendigungstermins-24726>

## 2. Abhilfe verhaltensbedingter Vertragsstörung durch technische bzw. organisatorische Vorkehrungen

1. Ist das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung eines aufgrund der §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG geschützten Arbeitsverhältnisses an das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gebunden (s. statt vieler BAG 11.7.2013 - 2 AZR 994/12 - NZA 2014, 250 -Rn. 20-21 ), so erschöpft sich seine Obliegenheit zur mutmaßlich schonenderen Abhilfe wegen verhaltensbedingter Vertragsstörungen nicht in personenadressierten Reaktionen wie etwa der Abmahnung. Kommen auch zumutbare technische und/oder organisatorische Vorkehrungen zur Verhütung künftiger Vertragsstörungen in Betracht, so kann der Arbeitgeber anstelle der Kündigung auch auf solche Reaktionen verweisbar sein (hier: Verbesserung der Unterscheidbarkeit von Behälterarten zur Verwendung bzw. Nichtverwendung im Reinraum von Medizinprodukten zum Schutz gegen Verwechslungs-/Kontaminationsgefahren).

2. Zur Identifikation einschlägiger Möglichkeiten entsprechenden technischen Gefahrenschutzes kann die Orientierung an der aus dem Medizinbetrieb herrührenden Empfehlung hilfreich sein, "Nicht ‚Wer war schuld?‘, sondern ‚Was war schuld?‘, habe man zu fragen" (Günther Jonitz; Ärztekammer Berlin).

ArbG Berlin, Urteil vom 6.6.2014 - 28 Ca 5695/14

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kuendigung--Abhilfe-verhaltensbedingter-Vertragsstoerung-durch-technische-bzw.-organisatorische-Vorkehrungen-24762>

## 3. Kündigung und Anfechtung des Arbeitsverhältnisses- unrichtige Angabe zu Vorstrafen bei der Anbahnung

1. Hat der Arbeitgeber neben einer ordentlichen Kündigung die Anfechtung des Arbeitsvertrags erklärt, hängt der Erfolg einer gegen die Kündigung gerichteten Kündigungsschutzklage auch von der Wirksamkeit der Anfechtung ab, wenn diese- ihre Berechtigung unterstellt - auf einen Zeitpunkt wirkt, der vor dem Auflösungsstermin der Kündigung liegt. Der Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage erfasst in einem solchen Fall auch die Frage, ob die Anfechtung durchgreift.

2. Der Arbeitgeber darf bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses Informationen zu Vorstrafen des Bewerbers einholen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies "erfordert", d. h. bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt. Ein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers besteht grundsätzlich nicht hinsichtlich solcher Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt sind.

3. Derartige Verurteilungen braucht der Bewerber bei unspezifizierter Frage nach Vorstrafen selbst dann nicht zu offenbaren, wenn er eine Tätigkeit im allgemeinen Justizvollzugsdienst anstrebt.

4. Ebenso wenig hat der öffentliche Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, Bewerber für eine solche Tätigkeit nach bereits eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren zu fragen. BAG, Urteil vom 20.03.2014 - 2 AZR 1071/12

### Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=17597>



#### **4. Änderungskündigung - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und bestimmtes Änderungsangebot**

1. Die Bestimmtheit eines mit der Kündigung unterbreiteten Änderungsangebots kann sich aus den anwendbaren Tarifverträgen ergeben (vgl. BAG vom 26.4.2004- 2 AZR 628/03 - BAGE 112, 58). Dazu ist die Wiedergabe der im Tarifvertrag enthaltenen Regelungen im Änderungsangebot nicht erforderlich (hier TV Ratio TDG).

2. Das Änderungsangebot kann auch auf einen Tarifvertrag verweisen, der nach seinen Regelungen vor der Kündigung schon in Kraft treten soll, aber erst nach Zugang der Kündigung wegen des Schriftformerfordernisses Wirksamkeit erlangt.

3. Zur rückwirkenden Abkürzung von Kündigungsfristen durch einen Tarifvertrag (wie BAG vom 18.9.1997- 2 AZR 614/96).

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.7.2014 -7 Sa 662/14

##### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Aenderungskueundigung---Verhaeltnismaessigkeitsgrundsatz-und-bestimmtes-Aenderungsangebot-24868>

#### **5. Außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist**

1. Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufrist kommt in Betracht, wenn der wichtige Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB darin liegt, dass der Arbeitgeber wegen des tariflichen Ausschlusses der ordentlichen Kündigung andernfalls gezwungen wäre, über Jahre hinweg am Arbeitsverhältnis festzuhalten und ggf. erhebliche Entgeltfortzahlungen zu erbringen, ohne dass dem eine nennenswerte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gegenüberstünde.

2. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit kann ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB sein. Regelmäßig ist dem Arbeitgeber aber die Einhaltung der Kündigungsfrist zuzumuten. Auch ist zu berücksichtigen, dass schon an eine ordentliche Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit ein strenger Maßstab anzulegen ist. Eine außerordentliche Kündigung kommt deshalb nur in eng begrenzten Fällen in Betracht, etwa wenn die ordentliche Kündigung aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen ausgeschlossen ist.

3. Nach § 17 Nr. 6.2 MTV kann einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb oder Unternehmen mindestens 15 Jahre angehört, nur noch aus in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers liegendem wichtigen Grund oder bei Vorliegen eines Sozialplans oder bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien gekündigt werden. Die Regelung ordnet keinen generellen Vorrang der ordentlichen Kündigung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien vor einer außerordentlichen Kündigung mit (notwendiger) Auslaufrist an. Die bloß hypothetische Möglichkeit, die Zustimmung der Tarifvertragsparteien zu einer ordentlichen personenbedingten Kündigung zu erreichen, hebt den Sonderkündigungsschutz nach § 17 Nr. 6.2 MTV nicht auf. Solange eine entsprechende Zustimmung nicht vorliegt, verbleibt es beim Ausschluss der ordentlichen Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers. Dem Arbeitgeber steht die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung offen, sofern die dafür erforderlichen materiell-rechtlichen Voraussetzungen vorliegen. BAG, Urteil vom 20.3.2014c 2 AZR 288/13

##### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ausserordentliche-Kuendigung-mit-Auslaufrist-24869>

## **6. BAG: Strafbares außerdienstliches Verhalten- Eignungsmangel als in der Person des Arbeitnehmers liegender Kündigungsgrund**

1. Außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers können auch dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt. Ein solcher Eignungsmangel kann etwa gegeben sein, wenn das außerdienstliche strafbare Verhalten die konkrete Besorgnis begründet, der Arbeitnehmer könne auch im dienstlichen Zusammenhang mit den gesetzlichen Vorgaben in Konflikt geraten.

2. Waren dem Arbeitgeber bei Zugang der Kündigung bestimmte Tatsachen nicht bekannt, darf er diese im Rechtsstreit zur Begründung der Kündigung zwar nachschieben, muss aber vorher den Personalrat zu ihnen - erneut - angehört haben. Einer weiteren Anhörung bedarf es nicht, wenn die neuen Tatsachen lediglich der Erläuterung und Konkretisierung der bisherigen, dem Personalrat bereits mitgeteilten Kündigungsgründe dienen. Das ist regelmäßig nicht der Fall, wenn die neuen Tatsachen dem mitgeteilten Kündigungssachverhalt erstmals das Gewicht eines Kündigungsgrundes geben oder weitere, selbständig zu würdigende Kündigungssachverhalte betreffen.

BAG, Urteil vom 10.4.2014- 2 AZR 684/13

### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Strafbares-ausserdienstliches-Verhalten--Eignungsmangel-als-in-der-Person-des-Arbeitnehmers-liegender-Kuendigungsgrund-24870>

## **7. Anrechnung von Leistungen auf einen Mindestlohnanspruch**

1. Durch die AbfallArbbV hat der Verordnungsgeber den Anwendungsbereich des Mindestlohnvertrags für die Branche Abfallwirtschaft nicht erweitert. Der Geltungsbereich nach § 1 AbfallArbbV - "Abfälle im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes" entspricht inhaltlich dem in § 2 Abs. 2 des Mindestlohnvertrags festgelegten betrieblichen Geltungsbereich.

2. Allein das Sortieren verschiedener Sorten von Altpapier stellt keine stoffliche Verwertung nach § 4 Abs. 3 Satz 1 KrW-/AbfG dar, welche die Abfalleigenschaft entfallen lässt. Es fehlt an der Gewinnung von Stoffen, deren Eigenschaften mit denen der zu substituierenden Primärrohstoffe identisch oder vergleichbar sind, wodurch abfalltypische Gefahrenlagen ausschneiden.

3. Bei der Erfüllungswirkung von Leistungen des Arbeitgebers auf Mindestlohnansprüche des Arbeitnehmers ist darauf abzustellen, welche (Gegen-)Leistung des Arbeitnehmers durch die Leistung des Arbeitgebers ihrem Zweck nach vergütet werden soll. Besteht zwischen dem Zweck der tatsächlich erbrachten Leistung und dem Zweck des tariflichen Mindestlohns, den der Arbeitnehmer als unmittelbare Leistung für die zu verrichtende Tätigkeit begehrt, eine funktionale Gleichwertigkeit, ist die erbrachte Leistung auf den zu erfüllenden Anspruch anzurechnen.

4. Die Richtlinie 96/71/EG enthält keine eigene inhaltliche Bestimmung des Mindestlohns. Nach der Rechtsprechung des EuGH bestimmt sich nach den Rechtsvorschriften und den nationalen Gepflogenheiten des Mitgliedsstaates, ob Zulagen und Zuschläge Bestandteil eines tariflich geregelten Mindestlohns sind.

5. Nach den Regelungen des Mindestlohnvertrags für die Branche Abfallwirtschaft ist ein angemessener Zuschlag für während der Nachtzeit geleistete Arbeitsstunden kein Bestandteil des vereinbarten Mindestlohns. Erbringt ein Arbeitnehmer unter den besonderen Bedin-



gungen der Nacharbeit seine Arbeitsleistung, kann der vom Arbeitgeber geleistete angemessene Zuschlag i. S. d. § 6 Abs. 5 ArbZG nicht auf den Mindestlohnanspruch angerechnet werden.

6. Vom Arbeitgeber erbrachte "vermögenswirksame Leistungen" i. S. d. Fünften VermBG können nicht auf einen Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers angerechnet werden, weil ihr Zweck der langfristigen Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand nicht funktional gleichwertig mit dem des Mindestlohns ist.

BAG, Urteil vom 16.4.2014-4 AZR 802/11

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Anrechnung-von-Leistungen-auf-einen-Mindestlohnanspruch-24871>

## **8. Vorsorgekur-Arbeitsunfähigkeit und Fortsetzungserkrankung**

1. Trifft eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation nach § 9 Abs. 1 EFZG mit einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach § 3 Abs. 1 EFZG zusammen, findet die Rechtsprechung zur sog. Einheit des Verhinderungsfalls keine Anwendung.

2. Erfolgt die Bewilligung einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation wegen desselben Grundleidens, das vor oder nach der Arbeitsverhinderung wegen der Kur zu einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit geführt hat, besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch innerhalb der Fristen des § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG nur für insgesamt sechs Wochen. Es gelten insoweit die für eine Fortsetzungserkrankung anwendbaren Grundsätze.

3. Ist der Arbeitnehmer innerhalb der Zeiträume des § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG länger als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, muss er bei Bestreiten des Arbeitgebers Tatsachen vortragen, die den Schluss ertauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Dies gilt auch, wenn ein Teil der Arbeitsverhinderung auf einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation nach § 9 Abs. 1 EFZG beruht. Hierzu hat der Arbeitnehmer den behandelnden Arzt und den Träger der Maßnahme von der Schweigepflicht zu entbinden. Die Beweislast für das Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung trägt aber nach der gesetzlichen Regelung der Arbeitgeber.

BAG, Urteil vom 10.9.2014-10 AZR 651/12

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Vorsorgekur--Arbeitsunfaehigkeit--Fortsetzungserkrankung-24872>

## **9. Ermittlung von Beschäftigungstagen -Treuwidrigkeit der Berufung auf unzureichenden Beschäftigungsumfang**

Als Beschäftigungstage i. S. d. § 6 Abs. 7 Nr. 3 TVaP gelten nur solche Kalendertage, für die Urlaubsentgelt tatsächlich beantragt und gezahlt wurde. Kalendertage, für die möglicherweise ein Zahlungsanspruch bestanden hätte, aber kein Urlaubsentgelt beantragt wurde, sind nicht zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 5.8.2014- 9 AZR 107

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ermittlung-von-Beschaeftigungstagen--Treuwidrigkeit-der-Berufung-auf-unzureichenden-Beschaeftigungsumfang-24873>

## **10. Balkhauser Kotten -Arbeitsgericht sieht sich nicht im vollem Umfang für zuständig an**

Das ArbG Solingen hat in Beschlüssen vom 30.9.2014 entschieden, dass es nur teilweise für den Rechtsstreit zuständig ist und das Verfahren wegen des vermeintlichen Zahlungsanspruchs an das Landgericht Wuppertal verwiesen. Ein abschließendes Urteil ist bislang nicht ergangen. Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin als Kustodin im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig war. Die Klägerin begehrt für das Jahr 2010 Vergütungsdifferenzen von mehreren Zehntausend Euro. Das ArbG Solingen ist im Rahmen des Beschlusses, der ohne nochmalige vorherige mündliche Verhandlung ergangen ist, zum Ergebnis gekommen, dass die Klägerin nicht die Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses vorgetragen hat. Zwar komme es für die rechtliche Einordnung nicht entscheidend auf die Bezeichnung im Rahmen eines schriftlichen Vertrages an, die von der Klägerin angeführten Umstände der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses sprächen aber nicht für ein Arbeitsverhältnis. Nach Meinung der Kammer sind insbesondere vorgegebene Öffnungszeiten nicht mit vorgegebenen Arbeitszeiten gleichzusetzen. Soweit die Klägerin die Feststellung beantragt, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, sei das Arbeitsgericht allein aufgrund der Antragsstellung zuständig. Den Parteien steht die Möglichkeit offen, gegen die Beschlüsse sofortige Beschwerde einzulegen.

ArbG Solingen, Beschluss vom 30.9.2014-1 Ca 479/14 (PM ArbG Solingen vom 10.10.2014)

## **11. Zusätzliche Urlaubstage nach Vollendung des 58. Lebensjahres**

Gewährt ein Arbeitgeber älteren Arbeitnehmern jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters unter dem Gesichtspunkt des Schutzes älterer Beschäftigter nach § 10 Satz 3 Nr. 1 AGG zulässig sein. Bei der Prüfung, ob eine solche vom Arbeitgeber freiwillig begründete Urlaubsregelung dem Schutz älterer Beschäftigter dient und geeignet, erforderlich und angemessen im Sinne von § 10 Satz 2 AGG ist, steht dem Arbeitgeber eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu. Die tarifgebundene Beklagte stellt Schuhe her. Sie gewährt ihren in der Schuhproduktion tätigen Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres jährlich 36 Tage Arbeitstage Erholungsurlaub und damit zwei Urlaubstage mehr als den jüngeren Arbeitnehmern. Die 1960 geborene Klägerin hat gemeint, die Urlaubsregelung sei altersdiskriminierend. Die Beklagte habe deshalb auch ihr jährlich 36 Urlaubstage zu gewähren. Die Vorinstanzen haben den hierauf gerichteten Feststellungsantrag der Klägerin abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat mit ihrer Einschätzung, die in ihrem Produktionsbetrieb bei der Fertigung von Schuhen körperlich ermüdende und schwere Arbeit leistenden Arbeitnehmer bedürften nach Vollendung ihres 58. Lebensjahres längerer Erholungszeiten als jüngere Arbeitnehmer/ihren Gestaltungs- und . Ermessensspielraum nicht überschritten. Dies gilt auch für ihre Annahme, zwei weitere Urlaubstage seien aufgrund des erhöhten Erholungsbedürfnisses angemessen, zumal auch der Manteltarifvertrag der Schuhindustrie vom 23.4.1997, der mangels Tarifbindung der Parteien keine Anwendung fand, zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 58. Lebensjahr vorsah.

BAG, Urteil vom 21.10.2014-9 AZR 956/12 (PM BAG vom 21.10.2014) \

## 12. Betriebsrentenanpassung – Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies *vor* dem nächsten Anpassungsstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nicht. § 16 BetrAVG fordert einen tatsächlichen Zugang der Rüge beim Arbeitgeber innerhalb der Rügefrist. Der Kläger bezieht seit 1993 eine Betriebsrente. Die Beklagte passte die Betriebsrente des Klägers zum Anpassungsstichtag 1.7.2008 unter Berufung auf die reallohnbezogene Obergrenze auf monatlich 1452,83 Euro an. Mit der per Telefax am 27.6.2011 sowie im Original am 28.6.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 6.7.2011 zugestellten Klage hat der Kläger die Anpassungsentscheidung der Beklagten angegriffen und die Zahlung einer höheren Betriebsrente verlangt. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kläger kann nicht verlangen, dass die Beklagte an ihn ab dem 1.7.2008 eine höhere Betriebsrente zahlt, da er die von der Beklagten zu diesem Anpassungsstichtag getroffene Anpassungsentscheidung nicht fristgerecht bis zum 30.6.2011 gerügt hat. Zwar ist die auf Zahlung einer höheren Betriebsrente gerichtete Klage *vor* Ablauf der Rügefrist beim Arbeitsgericht eingegangen. Sie wurde der Beklagten jedoch erst danach und damit verspätet zugestellt. Aus § 167 ZPO folgt nichts anderes. Die Auslegung von § 16 BetrAVG ergibt, dass die Rüge einer unzutreffenden Anpassungsentscheidung dem Arbeitgeber bis zum Ablauf des Tages zugegangen sein muss, der dem folgenden Anpassungsstichtag vorangeht. Der Arbeitgeber muss, um seine wirtschaftliche Lage zuverlässig beurteilen zu können, bereits am jeweils aktuellen Anpassungsstichtag wissen, ob und in wie vielen Fällen eine vorangegangene Anpassungsentscheidung gerügt wurde.

BAG, Urteil vom 21.10.2014-3 AZR 690/12 (PM BAG vom 21.10.2014)

## 13. Betriebsrentenanpassung -Rentnergesellschaft und Betriebsübergang

1. Überträgt der Versorgungsschuldner sein operatives Geschäft im Wege des Betriebsübergangs auf einen Erwerber und wird so zu einer Rentnergesellschaft, kann er sich auch dann auf eine für eine Betriebsrentenanpassung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG nicht ausreichende Leistungsfähigkeit berufen, wenn die Rentnergesellschaft nicht so ausgestattet wurde, dass sie auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist.

2. § 16 Abs. 1 BetrAVG sieht nur eine Anpassungsprüfung vor, die auch die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners berücksichtigt. Dabei kommt es auf die tatsächliche wirtschaftliche Lage und nicht auf eine fiktive Lage an, die bestanden hätte, wenn Unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Eine fiktive Fortschreibung früherer wirtschaftlicher Verhältnisse kommt nicht in Betracht. Andernfalls müsste der Versorgungsschuldner die Anpassung ggf. aus der Vermögenssubstanz finanzieren. Dies will § 16 Abs. 1 BetrAVG jedoch verhindern.

3. Eine andere Beurteilung ist auch dann nicht geboten, wenn die für eine Betriebsrentenanpassung nicht hinreichende wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners auf Einflussmaßnahmen aufgrund konzernrechtlicher Verflechtungen beruht. Derartige Umstände können allenfalls einen Berechnungsdurchgriff auf die günstige wirtschaftliche Lage eines anderen Konzernunternehmens zur Folge haben.

4. Wird der Versorgungsschuldner durch Veräußerung seines operativen Geschäfts an einen Erwerber im Wege eines Betriebsübergangs zu einer Rentnergesellschaft und ist die Rentnergesellschaft nicht so ausgestattet worden, dass sie auch zu den in § 6 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG vorgesehenen Anpassungen in der Lage ist, können die Betriebsrentner eine Betriebsrentenanpassung grundsätzlich nicht im Wege des Schadensersatzes verlangen. Den versorgungspflichtigen Arbeitgeber trifft in diesem Fall keine Verpflichtung, die Rentnergesellschaft so auszustatten, dass sie nicht nur zur Zahlung der laufenden Betriebsrenten, sondern auch zu den gesetzlich vorgesehenen Anpassungen imstande ist.

5. Eine solche Verpflichtung folgt nicht aus § 613a BGB. Die Grundsätze, die der Senat mit Urteil vom 11.3.2008 (- 3 AZR 358/06 – BAGE 126, 120) zur Ausstattung einer Rentnergesellschaft entwickelt hat, auf die Versorgungsverbindlichkeiten im Wege der Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz übertragen wurden, sind auf eine Rentnergesellschaft, die durch Übertragung ihres operativen Geschäfts im Wege des Betriebsübergangs auf einen Betriebserwerber entsteht, nicht anwendbar.

BAG, Urteil vom 17.6.2014- 3 AZR 298/13

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Betriebsrentenanpassung-.Rentnergesellschaft-und-Betriebsuebergang-24966>

## 14. Kündigung zum "nächstzulässigen Termin"- Sonderkündigungsschutz einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Arbeitnehmer

1. Eine "hilfsweise" oder "vorsorglich" erklärte Kündigung steht unter der - zulässigen - auflösenden Rechtsbedingung i. S. v. § 158 Abs. 2 BGB, dass das Arbeitsverhältnis nicht schon aufgrund eines anderen Umstands endet. Ihre Wirkung erlischt, wenn feststeht, dass das Arbeitsverhältnis bereits durch den anderen Beendigungsstatbestand aufgelöst worden ist.

2. Eine Kündigung "zum nächstzulässigen Termin" oder "nächstmöglichen Zeitpunkt" ist typischerweise dahin zu verstehen, dass der Kündigende die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt erreichen will, der sich bei Anwendung der einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen und/oder vertraglichen Regelungen als rechtlich frühestmöglicher Beendigungstermin ergibt. Sie ist jedenfalls dann hinreichend bestimmt, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn ohne umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen feststellbar ist.

3. Die Anhörung des Arbeitnehmers vor einer Kündigung ist de lege lata - außer bei der Verdachtskündigung - keine Wirksamkeitsvoraussetzung.

4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers, der mit einem Grad von weniger als 50 behindert ist, bedarf nach § 85 SGB IX i. V. m. § 68 Abs. 1 und 3, § 2 Abs. 3 SGB IX nur dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts, wenn der Arbeitnehmer i. S. d. § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt ist. Die Gleichstellung erfolgt gemäß § 68 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen durch eine Feststellung der Bundesagentur für Arbeit nach § 69 SGB IX. Im Unterschied zu den kraft Gesetzes geschützten Personen, bei denen durch die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch der schon bestehende Schutz nur festgestellt wird, wird der Schutz des Behinderten durch die Gleichstellung erst begründet. Die Gleichstellung wird gemäß § 68 Abs. 2 Satz 2 SGB IX mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam.

5. Die kündigungswirtschaftlich unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50 und schwerbehinderten Arbeitnehmern i. S. v. § 2 Abs. 2 SGB IX stellt keine Diskriminierung der weniger stark behinderten Arbeitnehmer nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

(ABI. Nr. L 303 5. 16) dar. Die weniger stark behinderten Arbeitnehmer erfahren nicht "wegen ihrer Behinderung" eine ungünstigere Behandlung. Sie werden nicht weniger günstig als nicht behinderte Arbeitnehmer behandelt, sondern weniger günstig als stärker behinderte. BAG, Urteil vom 10.4.2014-2 AZR 647/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kuendigung-zum-naechstzulaessigen-Termin---Sonderkuendigungsschutz-einem-schwerbehinderten-Menschen-gleichgestellter-Arbeitnehmer-24967>

## **15. ArbG Düsseldorf: Kündigung eines Mitarbeiters wegen Unteue anstatt wegen Sucht**

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund von insgesamt 33 Tat- bzw. Verdachtskündigungen. Der Kläger war seit ca. 23 Jahren im Ordnungsamt der beklagten Stadt Hilden als Verwaltungsfachangestellter beschäftigt. Die Beklagte wirft dem Kläger vor, gebührenpflichtige Erlaubnisse, z. B. zum Betrieb einer Schankwirtschaft und zur gewerbsmäßigen Aufstellung von Spielgeräten, erteilt und die- zum Teil überhöht festgesetzten - Gebühren -selbst vereinnahmt zu haben. Die insgesamt veruntreute Summe beläuft sich auf mehr als 100 000,00 Euro. Der Kläger hat die ihm zur Last gelegten Taten eingeräumt, aber die Ansicht vertreten, die Beklagte habe ihm gleichwohl nicht kündigen dürfen. Aufgrund seiner Spielsucht fehle ihm die Impuls- und Steuerungsfähigkeit, so dass Ihm die Handlungen nicht vorwerfbar seien. Entsprechend einer bei ihr geltenden „Dienstvereinbarung Sucht“ sei die Beklagte verpflichtet gewesen, vor dem Ausspruch einer Kündigung zunächst ein abgestuftes Verfahren, bestehend aus Erstgespräch, Zweitgespräch, Ermahnung, 1. Abmahnung und weiterer Abmahnung, zu durchlaufen. Die Beklagte, für die seine Spielsucht offensichtlich gewesen sei, habe ihre Kontroll- und Überwachungspflichten verletzt. Das Arbeitsgericht hat die gegen die Kündigungen gerichtete Klage abgewiesen. Es hält die „Dienstvereinbarung Sucht“ für nicht einschlägig. Die Auslegung der Vereinbarung ergebe, dass das darin geregelte abgestufte Sanktionsverfahren Pflichtverletzungen wie z. B. Verspätungen oder qualitative Fehlleistungen betreffe, die auf typischen, suchtbedingten Ausfallerscheinungen beruhten, nicht aber strafbare Handlungen, Die Darlegungen des Klägers zu seiner angeblichen Steuerungsunfähigkeit seien nicht hinreichend konkret. Insbesondere sei nicht nachvollziehbar erklärt worden, warum der Kläger seine Pflichten immer wieder auch ordnungsgemäß habe erfüllen können.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 21.10.2014-2 Ca 3420/14 (PM ArbG Düsseldorf vom 21.10.2014)

## **16. Bezahlte Freistellung – Pflege erkrankter Kinder**

1. Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte können nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst bb LV. m. Satz 2 TVöD zur Pflege eines schwer erkrankten Kindes unter zwölf Jahren bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden.

2. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst e Doppelbuchst bb TVöD begrenzt den Anspruch auf bezahlte Freistellung bei Erkrankung mehrerer Kinder unter zwölf Jahren. im selben Kalenderjahr nicht auf höchstens vier Arbeitstage. Diese Tarifvorschrift bestimmt keine Belastungsobergrenze bei schwerer Erkrankung mehrerer Kinder.

3. Lediglich § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD beschränkt den Freistellungsanspruch auf eine Gesamtbelastungsobergrenze von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.

BAG, Urteil vom 5.8.2014-9 AZR 878/12



**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Bezahlte-Freistellung--Pflege-erkrankter-Kinder-25055>

## **17. Schulungskosten eines Betriebsratsmitglieds**

1. Die Tätigkeit eines Betriebsratsmitglieds in der Einigungsstelle gehört nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats und seiner Mitglieder. Sie kann daher die Erforderlichkeit einer Schulung nicht begründen.
2. Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Verhandlungen in der Einigungsstelle zu begleiten und sich mit Vorschlägen der Einigungsstelle kritisch auseinanderzusetzen. Um diese Aufgabe in eigener Kompetenz wahrnehmen zu können, kann auch die Schulung eines - in die Einigungsstelle - entsandten Betriebsratsmitglieds erforderlich sein.
3. Ungeeignet für den Zweck, eine kritische Begleitung der Einigungsstelle zu gewährleisten, und damit nicht erforderlich i. S. v. § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG ist die Schulung durch die in die Einigungsstelle entsandten externen Beisitzer.  
BAG, Urteil vom 20.8.2014- 7 ABR 64/12

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Schulungskosten-eines-Betriebsratsmitglieds-25054>

## **18. Berlin-Brandenburg: Verhaltensbedingte Kündigung eines alkoholkranken Berufskraftfahrers**

Ein Berufskraftfahrer verletzt seine arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten in erheblichem Maße, wenn er das ihm überlassene Kraftfahrzeug im öffentlichen Straßenverkehr unter Alkoholeinfluss führt. Beruht dieses Verhalten jedoch auf einer Alkoholabhängigkeit, ist dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Vertragspflichtverletzung kein Schuldvorwurf zu machen. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist dann nur möglich, wenn anzunehmen ist, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Alkoholabhängigkeit seinen arbeitsvertraglichen Pflichten dauerhaft nicht nachkommen kann. Hieran fehlt es, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung ernsthaft zu einer Alkoholtherapie bereit war. Im Übrigen kann bei einer bestehenden Therapiebereitschaft von dem Arbeitgeber in der Regel erwartet werden, das Fehlverhalten abzumahnern und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Dies hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden und damit eine entgegenstehende Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin geändert. Der Arbeitnehmer wurde als Berufskraftfahrer beschäftigt. Er verursachte mit seinem Lkw unter Alkoholeinfluss (0,64 ‰) einen Unfall, bei dem der Unfallgegner verletzt wurde und ein größerer Sachschaden entstand. Im Betrieb bestand ein absolutes Alkoholverbot. Das Arbeitsgericht hat die daraufhin ausgesprochene ordentliche Kündigung wegen der Schwere der Pflichtverletzung auch ohne Ausspruch einer Abmahnung für sozial gerechtfertigt gehalten. Die Alkoholkrankung könne den Arbeitnehmer nicht entlasten; Ihm sei weiterhin vorzuwerfen, eine Fahrt mit dem Kraftfahrzeug unter Alkoholeinfluss angetreten und hierdurch andere gefährdet zu haben. Dem ist das LAG nicht gefolgt. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.8.2014-7 5a 852/14 (PM LAG Berlin-Brandenburg vom 28.10.2014)



## 19. Kein Entschädigungsanspruch eines schwerbehinderten Bewerbers trotz fehlender Einladung zum Bewerbungsgespräch

Schreibt ein öffentlicher Arbeitgeber eine wegen Altersteilzeit frei gewordene Stelle nur für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte aus, benachteiligt er allein dadurch keine schwerbehinderten Bewerber, die eine Anstellung haben. Er muss sie nicht zum Bewerbungsgespräch einladen. Nachdem an ihrer Universität wegen Altersteilzeit ein Arbeitsplatz frei geworden war, schrieb die Beklagte diese Stelle nur für arbeitslos Gemeldete oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte aus, um eine aufstockende Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz in Anspruch nehmen zu können. Der fachlich für die Tätigkeit zweifelsfrei geeignete Kläger bewarb sich unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung und stellte auf Nachfrage klar, dass er nicht arbeitslos und auch nicht von Arbeitslosigkeit bedroht sei. Daraufhin wurde er im Auswahlverfahren nicht weiter berücksichtigt und verlangte nun mit seiner Klage von der beklagten öffentlichen Arbeitgeberin 30 000,00 Euro Entschädigung nach dem Antidiskriminierungsgesetz (AGG). Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Aus der Tatsache, dass die Stelle eingeschränkt ausgeschrieben war, lässt sich keinerlei Zusammenhang ableiten, dass die Nichtberücksichtigung des Klägers an dessen Behinderung anknüpfte oder durch diese motiviert war. Im Übrigen muss ein öffentlicher Arbeitgeber geeignete schwerbehinderte Bewerber zwar grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Geschieht dies nicht, ist das in der Regel ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Behinderung. Lädt ein öffentlicher Arbeitgeber aber einen Bewerber mit Behinderung ausschließlich deshalb nicht zum Vorstellungsgespräch ein, weil dieser die formalen Voraussetzungen der beschränkten Ausschreibung nicht erfüllt, ist die Indizwirkung widerlegt.

Das Urteil ist (noch) nicht rechtskräftig.

ArbG Kiel, Urteil vom 19.9.2014-öD2Ca1194c/14 (PM LAG Schleswig-Holstein vom 22.10.2011\)

## 20. Kein deutscher Mindestlohn bei öffentlichen Aufträgen für Unternehmen mit Sitz im Ausland

In einer Situation wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, in der ein Bieter beabsichtigt, einen öffentlichen Auftrag ausschließlich durch Inanspruchnahme von Arbeitnehmern auszuführen, die bei einem Nachunternehmer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als dem, dem der öffentliche Auftraggeber angehört, beschäftigt sind, steht Art. 56AEUV der Anwendung von Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, dem dieser öffentliche Auftraggeber angehört, entgegen, die diesen Nachunternehmer verpflichten, den genannten Arbeitnehmern ein mit diesen Rechtsvorschriften festgelegtes Mindestentgelt zu zahlen.

Urteil vom 18.9.2014- C-549/13

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kein-deutscher-Mindestlohn-bei-oeffentlichen-Auftraegen-fuer-Unternehmen-mit-Sitz-im-Ausland-24699>

## 21. Vorübergehender Einsatz von Leiharbeitnehmern

Der Begriff "Vorübergehend" in § 1 Abs. 1 AÜG ist arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 2.5.2014-14 TaBV 184/14

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Voruebergehender-Einsatz-von-Leiharbeitnehmern-24700>

## 22. ArbG Berlin: Erforderliche Abmahnung bei Kündigung wegen privater Internetnutzung

I. Auch die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen (an sich untersagter) privater Internetnutzung kommt nach dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit in aller Regel erst nach vergeblicher Abmahnung des Arbeitnehmers (bildhaft: "gelbe :arte") in Betracht (s. BAG, 19.4.2012 - 2 AZR 86/11 - AP § 14 KSchG 1969 Nr. 13).

II. Eine Abmahnung ist nicht bereits deshalb entbehrlich, weil der betreffende Arbeitnehmer nicht ernsthaft mit Billigung, Gestattung oder Duldung einer privaten Internetnutzung habe rechnen können. Die Frage entsprechender "Bösgläubigkeit" entspricht zwar dem historischen Ursprung des Abmahnungsgebots im deutschen Dienstvertragsrecht (s. RG 14.1.1897- VI277/96- RGZ 38, 114~119). Sie erschöpft aber nicht seinen Geltungsgrund, der heute neben besagtem "Vertrauensschutz" im schon erwähnten Prinzip der Verhältnismäßigkeit liegt (s. statt vieler BAG 12.12.2006 -2 AZR 179/05-AP § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 54 Rn. 56; 19.4.2012 a. a. O. Rn. 22). Danach ist die Abmahnung allenfalls dann entbehrlich, wenn nach den Umständen des Falles auch die mit ihr verlautbarte ultimative Missbilligung der privaten Internetnutzung eine künftig einschlägig störungsfreie Vertragserfüllung des Arbeitnehmers nicht erwarten lässt.

III. Zu Konsequenzen des Prognoseprinzips im Kündigungsschutzrecht und zu normativen und empirischen Fragen der Wiederherstellbarkeit gestörten Vertrauens.

ArbG Berlin, Urteil vom 9.5.2014-28 Ca 4045/14

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Erforderliche-Abmahnung-bei-Kuendigung-wegen-privater-Internetnutzung-24701>

## 23. Keine Altersdiskriminierung durch die Staffelung der Kündigungsfristen nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in § 622 Abs. 2 S, 1 BGB

Die vom Arbeitgeber einzuhalten.de gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum Fünfzehnten oder Ende eines Kalendermonats und verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB bei längerer Betriebszugehörigkeit in mehreren Stufen. Diese Staffelung der Kündigungsfristen verletzt das Verbot der mittelbaren Altersdiskriminierung nicht. Die Beklagte betreibt eine Golfsportanlage und beschäftigt nicht mehr als zehn Arbeitnehmer. Das Kündigungsschutzgesetz fand auf das Arbeitsverhältnis der Parteien darum keine Anwendung. Die 1983 geborene Klägerin war seit Juli 2008 als Aushilfe bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 20.12.2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BGB zum 31.1.2012. Die Klägerin zieht die prinzipielle Wirksamkeit dieser Kündigung nicht in Zweifel. Sie ist jedoch der Auffassung, die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit begünstige ältere Arbeitnehmer, weil langjährig beschäftigte Arbeitnehmer naturgemäß älter seien. Jüngere Arbeitnehmer wie sie würden dagegen benachteiligt. Darin liege eine von der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RI2000/78/EG) untersagte mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Dies habe zur Folge, dass die in § 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB vorgesehene längst mögliche Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats für alle Arbeitnehmer unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten müsse. Darum habe das Arbeitsverhältnis erst mit dem 31.7.2012 geendet. Die Vorinstanzen haben die

Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Zwar führt die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB verfolgt jedoch das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreu, typischerweise älteren Arbeitnehmern durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Verlängerung auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich i. S. d. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i) RI 2000/78/EG. Darum liegt keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor. BAG, Urteil vom 18.9.2014-6 AZR 636/13 (PM BAG vom 18.9.2014)

## 24. Benachteiligung wegen des Geschlechts bei einer Bewerbung

Bei einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts kann die besondere Benachteiligung des einen Geschlechts durch ein dem Anschein nach neutrales Kriterium mit einem Verweis auf statistische Erhebungen dargelegt werden. Die herangezogene Statistik muss aussagekräftig, d. h. für die umstrittene Fallkonstellation gültig sein. Die Beklagte betreibt einen lokalen Radiosender und suchte im Frühjahr 2012 für eine Vollzeitstelle eine Buchhaltungskraft mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung. Die Klägerin bewarb sich auf diese Stelle im April 2012, im beigefügten Lebenslauf wies sie auf ihre Ausbildungen als Verwaltungsfachfrau und zur Bürokauffrau hin. Außerdem gab sie dort an "Familienstand: verheiratet, ein Kind". Anfang Mai 2012 erhielt die Klägerin eine Absage, auf dem zurückgesandten Lebenslauf war der Angabe zum Familienstand hinzugefügt "7 Jahre alt!", dies und die von der Klägerin stammende Angabe "ein Kind" war unterstrichen. Die Klägerin sieht sich als Mutter eines schulpflichtigen Kindes, die eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt, benachteiligt. Die Notiz der Beklagten auf ihrem Lebenslauf spreche dafür, dass die Beklagte Vollzeittätigkeit und die Betreuung eines siebenjährigen Kindes nicht oder nur schlecht für vereinbar halte. Die Beklagte hat eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts abgelehnt. Sie hat darauf verwiesen, eine junge verheiratete Frau eingestellt zu haben, die über eine höhere Qualifikation verfüge. Die Revision der Beklagten, die vom Landesarbeitsgericht wegen mittelbarer Benachteiligung der Klägerin zu einer Entschädigung i. H. v. 3000,00 € verurteilt worden war, hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die vom Berufungsgericht herangezogene Statistik (Mikrozensus) für den Anteil von Ehefrauen mit Kind an der Gesamtzahl der Vollbeschäftigten lässt keine Aussagen für den Fall der Klägerin zu. Das Landesarbeitsgericht als Tatsachengericht wird aber zu prüfen haben, ob in dem Verhalten der Beklagten nicht eine unmittelbare Benachteiligung der Klägerin als Frau zu sehen ist, was eine Auslegung des Vermerks auf dem zurückgesandten Lebenslauf erfordert.

BAG, Urteil vom 18.9.2014- 8 AZR 753/13 (PM BAG vom 18.9.2014)

## 25. Mitteilung der Schwerbehinderung durch einen Bewerber

Ein schwerbehinderter Mensch, der bei seiner Bewerbung um eine Stelle den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen will, muss die Eigenschaft, schwerbehindert zu sein, grundsätzlich im Bewerbungsschreiben mitteilen. Eine solche Mitteilung muss bei jeder Bewerbung erfolgen. Auf Erklärungen bei früheren Bewerbungen kommt es nicht an. Der Kläger ist schwerbehinderter Mensch mit einem GdB von 50. Im Juni 2010 bewarb er sich erstmalig bei der Beklagten. Dieses Bewerbungsverfahren, zu dem auch die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen worden war, blieb erfolglos. Ende Juli 2010 bewarb sich der Kläger für eine andere, neu ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten.

Die Bewerbung wurde bei der Beklagten von einer anderen personalführenden Stelle als die erste Bewerbung bearbeitet. Weder im Bewerbungsanschreiben noch im Lebenslauf wies der Kläger auf seine Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch hin. Allerdings hatte er einem Konvolut von Anlagen (Umfang 29 Blatt) als Blatt 24 eine Fotokopie seines Schwerbehindertenausweises beigefügt. Auch diese Bewerbung scheiterte, ohne dass der Kläger von der Beklagten, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Der Kläger verlangt eine Entschädigung, weil er sich wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt sieht. Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes hätte ihn die Beklagte aufgrund seiner Schwerbehinderung in jedem Fall zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen. Anders als in den Vorinstanzen hatte die Klage vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Auf die Schwerbehinderteneigenschaft ist gegebenenfalls im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf hinzuweisen. Unauffällige Informationen oder eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises sind keine ausreichende Information des angestrebten Arbeitgebers (Senat 26.9.2013-8 AZR 650/12- Rn. 30). Die Mitteilung hat bei jeder einzelnen Bewerbung erneut zu erfolgen. Entscheidend ist die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des SGB IX im Zeitpunkt der Bewerbung, nicht zu einem früheren Zeitpunkt. Auch ist das Datenschutzrecht zu berücksichtigen. Es liegt in der Entscheidung des schwerbehinderten Menschen, ob er die Schwerbehinderung bei der Bewerbung nach SGB IX berücksichtigt haben will oder nicht. BAG, Urteil vom 18.9.2014-8 AZR 759/13

**Weitere Informationen:**

<http://www.arbrb.de/37888.htm>

## **26. LAG Schleswig-Holstein: Unterlassungsanspruch mit Strafe wegen beleidigenden Worten**

Wer im Zusammenhang mit einer einmaligen Eskalation bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen Arbeitgeber beleidigt, ist nicht immer verpflichtet, eine strafbewehrte Unterlassungserklärung abzugeben. Die klagende Arbeitgeberin kündigte der in einer kleinen Filiale beschäftigten verklagten Arbeitnehmerin innerhalb der Probezeit und stellte sie sofort frei. Trotz Arbeitsunfähigkeit bestand sie auf sofortige Herausgabe von Firmeneigentum. Bei der Übergabe soll die Arbeitnehmerin in Anwesenheit des Shopleiters zu ihrer neu eingestellten Nachfolgerin u. a. gesagt haben, sie werde auch nur verarscht und angelogen. Den abwesenden Geschäftsführer bezeichnete sie mindestens sinngemäß als "Arschloch". Die Arbeitnehmerin war nach der Übergabe nie wieder in der Filiale und hatte keine Berührungspunkte mehr zur Firma. Die Arbeitgeberin verlangte von ihr, eine sog. strafbewehrte Unterlassungserklärung abzugeben. Darin sollte sie sich verpflichten, konkret bezeichnete, aber streitige Äußerungen wörtlich oder sinngemäß zu unterlassen und für jeden einzelnen Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe von mehr als 5000,00 Euro zu zahlen. Dazu war die Arbeitnehmerin nicht bereit. Daraufhin erhob die Arbeitgeberin vor dem ArbG Klei eine entsprechende Unterlassungsklage. Sie meinte, hier bestünde Wiederholungsgefahr, wie sich schon aus der Weigerung, die Erklärung abzugeben, zeige. Die verklagte Arbeitnehmerin hat im Rahmen des Rechtsstreits wiederholt versichert, dass sie sich über die Arbeitgeberin und deren Geschäftsführer seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr geäußert habe und auch nicht mehr äußern werde, und verteidigt sich gegen die Klage. Die Klage der Arbeitgeberin war vor dem ArbG und dem LAG nicht erfolgreich. Die Gerichte haben die Unterlassungsklage mangels Wiederholungsgefahr abgewiesen. Sind Äußerungen bereits einmal gefallen, wird zwar an sich das Vorliegen einer Wiederholungsgefahr vermutet. Liegt aber eine einmalige eskalierende Situation vor, in der etwaige ehrverletzende Äu-

Berungen über den Arbeitgeber abgegeben wurden, noch dazu bei beendetem Arbeitsverhältnis, spricht das gegen eine Wiederholungsgefahr. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmerin sich weigert, eine strafbewehrte Unterlassungserklärung abzugeben und sich gegen eine Unterlassungsklage verteidigt. Alle Einzelumstände des Falles und auch das Prozessverhalten müssen betrachtet werden. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 27.8.2014- 3Sa153/14 (PM LAG Schleswig-Holstein vom 19.9.2014)

## **27. Interne Qualifizierungs- und Vermittlungsgesellschaft- (kein) Vorrang der Änderungskündigung**

1. Eine Kündigung ist dann nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt, wenn ein anderer Arbeitsplatz zu vergleichbaren oder schlechteren Bedingungen vorhanden und frei ist und der Arbeitnehmer - sei es auch erst nach einer dem Arbeitgeber zumutbaren Fortbildung oder Umschulung - das Anforderungsprofil der betreffenden Stelle erfüllt.

2. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmöglichkeiten anzubieten, besteht nur, wenn im Kündigungszeitpunkt feststeht, dass spätestens nach Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme ein geeigneter Arbeitsplatz im Unternehmen vorhanden und frei ist. Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer allein zum Zwecke der Qualifikation weiter zu beschäftigen.

3. Hält der Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Einheit Stellen vor, die ausschließlich der Qualifizierung und Vermittlung an andere Unternehmen innerhalb und außerhalb des Konzerns dienen, handelt es sich nicht um freie Arbeitsplätze i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 KSchG.

Lehnt der Arbeitnehmer einen Wechsel in die betriebliche Einheit ab, ist der Arbeitgeber deshalb kündigungsrechtlich nicht verpflichtet, ihm nach Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes eine dieser Stellen zur Vermeidung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wege der Änderungskündigung anzubieten.

BAG, Urteil vom 8.5.2014-2 AZR 1001/12

### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Interne-Qualifizierungs--und-Vermittlungsgesellschaft--kein-Vorrang-der-Aenderungskueundigung-24785>

## **28. Betriebsratsmitglied - Befristung und Benachteiligung**

1. Die nach § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern enden ebenso wie diejenigen anderer Arbeitnehmer grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Befristung.

2. Wird mit einem Betriebsratsmitglied während dessen Amtszeit eine - weitere - Befristungsabrede getroffen, kann diese unwirksam sein, wenn dem Betriebsratsmitglied nur wegen seiner Betriebsratstätigkeit lediglich ein befristetes statt eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses angeboten wird.

3. Benachteiligt der Arbeitgeber ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied, indem er wegen dessen Betriebsratstätigkeit den Abschluss eines Folgevertrags ablehnt, kann das Betriebsratsmitglied gemäß § 78 Satz 2 BetrVG i.V. m. § 280 Abs. 1, § 249 Abs. 1 BGB den Abschluss des Folgevertrags als Schadensersatz beanspruchen. § 15 Abs. 6 AGG steht einem solchen Anspruch nicht entgegen.

4. Grundsätzlich trägt das Betriebsratsmitglied, das den Arbeitgeber auf Abschluss eines Folgevertrags in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer



unzulässigen Benachteiligung. Es kommen aber die Grundsätze der abgestuften Darlegungs-, Einlassungs- und Beweislast zur Anwendung.  
BAG, Urteil vom 25.6.2014-7 AZR 847/12

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Betriebsratsmitglied--Befristung-und-Benachteiligung-24787>

## 29. Arbeitgeber muss Urlaub anordnen auch ohne Urlaubsantrag

Amtliche Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch von sich aus zu erfüllen.
2. Der Arbeitgeber muss Urlaub und Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit ausdrücklich anordnen und festlegen; Tätigkeitslosigkeit allein führt nicht zum Freizeitausgleich bzw. Urlaubsverbrauch.
3. Hat der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht rechtzeitig erfüllt, wandelt sich der Urlaubsanspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres in einen Schadensersatzanspruch auf Ersatzurlaub.
4. Kann der Ersatzanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er nach § 251 Abs. 1 BGB abzugelten.  
BuriG § 7 Abs. 3, § 7 Abs. 4; BGB § 280 Abs. 1, § 280 Abs. 3, § 283, § 249 Abs. 1, § 151 Abs. 1; EGRL 88/2003 Art. 7  
LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.6.2014-21 Sa 221/14

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Arbeitgeber-muss-Urlaub-anordnen--auch-ohne-Urlaubsantrag-24834>

## 30. Anfechtung einer Betriebsratswahl -Vorschlagsliste mit nur einer Wahlbewerberin

1. Eine Vorschlagsliste für eine Betriebsratswahl ist selbst dann gültig, wenn sie lediglich einen Wahlbewerber aufweist.
2. Bleibt bei einer Betriebsratswahl die Zahl der Wahlbewerber unterhalb der Zahl der gemäß § 9 BetrVG zu wählenden Betriebsratsmitglieder, so findet § 11 BetrVG entsprechende Anwendung. Für die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist dann die nächstniedrigere Betriebsgröße zugrunde zu legen.
3. In diesem Fall bedarf es keiner Nachfristsetzung durch den Wahlvorstand zur Einreichung (weiterer) gültiger Vorschlagslisten. § 9 der Wahlordnung findet weder unmittelbar noch analog Anwendung: LAG Düsseldorf, Beschluss vom 4.7.2014 - 6 TaBV 24/14

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Anfechtung-einer-Betriebsratswahl--Vorschlagsliste-mit-nur-einer-Wahlbewerberin-25158>

## 31. Ordentliche Kündigung - Zurückweisung mangels Vollmachtvorlage

1. Ein In-Kennntnis-Setzen i. S. v. § 174 Satz 2 BGB liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Mitarbeiter- z. B. durch die Bestellung zum Prokuristen, Generalbevollmächt-



tigten oder Leiter der Personalabteilung- in eine Stelle berufen hat, mit der üblicherweise ein internes Kündigungsrecht verbunden ist.

2. Eine Zurückweisung der Kündigung nach § 174 Satz 2 BGB scheidet auch dann aus, wenn der kündigende Personalleiter zugleich (Gesamt-)Prokurist ist und die im Handelsregister publizierte Prokura sein alleiniges Handeln nichtdeckt. Es genügt, dass der Kündigungsempfänger aufgrund der ihm bekannten Stellung des Kündigenden als Personalleiter von einer ordnungsgemäßen Bevollmächtigung zum alleinigen Ausspruch von Kündigungen ausgehen muss. Ob der Personalleiter zugleich eine ausreichende Vertretungsmacht als (Gesamt-)Prokurist besitzt, ist daneben ohne Belang.

3. Das gilt auch dann, wenn der Personalleiter und Gesamtprokurist das Kündigungsschreiben mit dem Zusatz "ppa." unterzeichnet. Der Zusatz nach § 51 HGB soll zwar klarstellen, dass der Erklärende als Prokurist für den Inhaber handelt. Daraus lässt sich aber nicht schließen, er habe als Personalleiter keine alleinige Kündigungsbefugnis. Ein Gesamtprokurist zeichnet selbst dann mit dem gewöhnlichen Prokurazusatz, wenn er nur mit interner Zustimmung des anderen Gesamtprokuristen handelt.

SAG, Urteil vom 25.9.2014- 2 AZR 567/13

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ordentliche-Kuendigung--Zurueckweisung-mangels-Vollmachtvorlage-25159>

### 32. Betriebsratsanhörung bei betriebsbedingter Kündigung - Überhangsmandat und Restmandat

1. Der Betriebsrat behält das ihm durch Wahl übertragene Vollmandat zur Vertretung der dem Betrieb zugehörigen Arbeitnehmer und zur Wahrung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben, wenn der Betrieb als Ganzer gemäß § 613a BGB durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Arbeitgeber übergeht. 2. Widerspricht in einem solchen Fall der Arbeitnehmer wirksam dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses (§ 613a Abs. 6 BGB), endet seine Zugehörigkeit zu dem auf den Erwerber übergegangenen Betrieb. Eine nach Betriebsübergang durch den Betriebsveräußerer erklärte Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf nicht der Anhörung des im übergegangenen Betrieb fortbestehenden Betriebsrats (§ 102 BetrVG). Dieser besitzt insoweit weder ein Übergangsmandat (§ 21a BetrVG) noch ein Restmandat (§ 21 b BetrVG). BAG, Urteil vom 8.5.2014- 2 AZR 1005/12

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Betriebsratsanhoerung-bei-betriebsbedingter-Kuendigung--ueberhangsmandat-und-Restmandat-25160>

### 33. Außerordentliche Kündigung bei Drohung

1. Droht der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nachteilige Folgen mit dem Ziel an, umstrittene eigene Forderungen durchzusetzen, kann darin -je nach den Umständen des Einzelfalls - eine erhebliche, die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigende Verletzung seiner Pflicht liegen, auf berechnete Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

2. Ein Arbeitnehmer handelt nicht rechtswidrig, wenn er sich bei zweifelhafter Rechtslage dem Arbeitgeber gegenüber auf einen objektiv vertretbaren Rechtsstandpunkt stellt, um diesen zum Einlenken in einem Kündigungsschutzprozess zu bewegen. Die Ankündigung, einen Schriftsatz bestimmten Inhalts bei Gericht einzureichen, um den Abschluss eines Vergleichs zu erreichen, ist allenfalls dann widerrechtlich, wenn in dem Schriftsatz bewusst o-

der leichtfertig falsche Tatsachenbehauptungen aufgestellt werden oder der darin eingenommene rechtliche Standpunkt gänzlich unvertretbar ist.

3. Ein Arbeitnehmer darf sich nicht ohne Einverständnis des Arbeitgebers diesem gehörende betriebliche Unterlagen aneignen oder entsprechende Schriftstücke und/oder Daten für betriebsfremde Zwecke vervielfältigen. Ob eine rechtswidrige und schuldhaftige Zuwiderhandlung gegen diese Vorgabe einen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bildet, hängt insbesondere von der Motivation des Arbeitnehmers und möglichen nachteiligen Folgen für den Arbeitgeber ab. BAG, Urteil vom 8.5.2014- 2 AZR 249/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ausserordentliche-Kuendigung-bei-Drohung-25161>

### **34. Urlaub- tariflicher Ausschluss der Übertragbarkeit in das Folgejahr bei Krankheit**

1. In Tarifverträgen kann von den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes auch zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden. Dies gilt nach § 13 Abs. 1 Satz 1 nicht für Abweichungen von den §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 BUrlG.

2. Bei unionsrechtskonformer Auslegung ergibt sich bereits aus den §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch von 24 Werktagen grundsätzlich nicht am Ende des Urlaubsjahres verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatte, ihn in Anspruch zu nehmen.

3. Eine Tarifnorm, nach der "der nicht gewährte Urlaub auf das nächste Jahr nur übertragen werden kann, wenn die Gewährung aus außergewöhnlichen betrieblichen Gründen bis zum Ablauf des alten Urlaubsjahres nicht möglich war", ist gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 I. V. m. §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG insoweit unwirksam, als sie den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch trotz der Unmöglichkeit der Inanspruchnahme wegen Krankheit, heit am Jahresende zum Erlöschen bringen soll.

4. Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubsansprüche, die darüber hinausgehen, frei regeln.

5. Ist eine eigenständige Tarifregelung im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub unwirksam, kann sie für den vom gesetzlichen Urlaub abtrennbaren Teil der einheitlich geregelten Gesamturlaubsdauer, den tariflichen Mehrurlaub, wirksam bleiben.

BAG, Urteil vom 5.8.2014- 9 AZR 77/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Urlaub--tariflicher-Ausschluss-der-uebertragbarkeit-in-das-Folgejahr-bei-Krankheit-25162>

### **35. Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat**

1. Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Verweigert der Arbeitgeber eine solche Vereinbarung trotz der Erforderlichkeit der Hinzuziehung des Sachverständigen, so kann der Betriebsrat die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung ersetzen lassen.

2. Ein Rechtsanwalt kann Sachverständiger im Sinne des Gesetzes sein. Seine Heranziehung setzt voraus, dass er dem Betriebsrat spezielle Rechtskenntnisse vermitteln soll, die in der konkreten Situation, in der der Betriebsrat seine Aufgaben zu erfüllen hat, als erforderlich anzusehen sind.

3. Nicht erforderlich ist die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen, wenn sich der Betriebsrat die fehlende Sachkunde kostengünstiger als durch die Beauftragung des Sachverständigen verschaffen kann.

4. Einem Anspruch des Betriebsrats auf Abschluss einer Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann nicht entgegengehalten werden, die Beauftragung eines Sachverständigen sei grundsätzlich nicht erforderlich, wenn der Betriebsrat seine Mitglieder stattdessen an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG teilnehmen lassen könne. Ein Grundsatz, dass sich ein Betriebsrat zunächst das "Rüstzeug" für die Wahrnehmung seiner Aufgaben durch Schulungen seiner Mitglieder verschaffen muss, bevor er einen Sachverständigen hinzuziehen kann, entspricht nicht den unterschiedlichen Funktionen der beiden Regelungen.

5. Der Betriebsrat kann gegen den Willen des Arbeitgebers die Zuziehung eines Rechtsanwalts als Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG nicht in Fällen beanspruchen, in denen zwischen den Betriebsparteien ein konkreter Streit über das Bestehen und den Umfang von Mitbestimmungsrechten hinsichtlich eines bestimmten Regelungsgegenstands besteht. Vielmehr ist in einer solchen Situation der betriebsverfassungsrechtlich für den Betriebsrat vorgesehene Weg die ihm durch § 40 Abs. 1 BetrVG eröffnete Beauftragung eines Rechtsanwalts, der im Rahmen eines solchen Mandats zunächst das Bestehen und den Umfang des in Betracht kommenden Mitbestimmungsrechts prüft. Dadurch wird regelmäßig dem berechtigten Interesse des Betriebsrats an der Klärung einer zwischen ihm und dem Arbeitgeber streitigen betriebsverfassungsrechtlichen Frage weniger zeitaufwändig, effizienter und in der Regel auch kostensparender Rechnung getragen.

BAG, Beschluss vom 25.6.2014- 7 ABR 70/12

#### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Hinzuziehung-eines-Sachverstaendigen-durch-den-Betriebsrat-25165>

### **36. Zur Arbeitnehmereigenschaft des Geschäftsführers einer GmbH**

1. Mit der Abberufung aus der Organschaft bzw. mit deren Eintragung in das Handelsregister entfällt die gesetzliche Fiktion des § 5 I 3 ArbGG.

2. Nach dem Wegfall der Fiktion des § 5 I 3 ArbGG ist anhand des Anstellungsverhältnisses zu prüfen, ob der abberufene Geschäftsführer einer GmbH deren Arbeitnehmer ist mit der Folge der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte gem. § 2 I Nr. 3a ArbGG.

OLG München, Urteil vom 27.10.2014- 7 w 2097/14

#### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Zur-Arbeitnehmereigenschaft-des-Geschaeftsfuehrers-einer-GmbH--25248>

### **37. Europäischer Begriff des individuellen Arbeitsvertrags**

1. Der Begriff des individuellen Arbeitsvertrags im Sinne von Art. 18 Abs. 1 EuGWO ist nicht Beschwerde nach nationalen Kriterien, sondern als genuiner Begriff des Gemeinschaftsrechts auszulegen. Unerheblich ist die Einordnung als arbeitnehmerähnliche Person (§ 5 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 ArbGG § 2 Satz 2 BurlG) oder als rentenversicherungspflichtiger Selbständiger (§ 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI) nach deutschem Recht.

2. Kernelement des europäischen Begriffs des individuellen Arbeitsvertrags ist die Weisungsgebundenheit. Eine analoge Anwendung der Art. 18 bis 21 EuGWO auf Selbständige, die zu gleich sozial schutzbedürftig sind und nur für einen Auftraggeber arbeiten, d. h. wirtschaftlich abhängige Personen, kommt nicht in Betracht.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Versorgungsordnung-mit-Hochstversorgung--Vereinbarkeit-mit-Vertrauensschutz-25249>

### **38. Arbeitsverhältnis eines in einer GmbH mitarbeitenden Gesellschafters**

1. Im ersten Rechtszug ergeht auch der Beschluss über die Abhilfe oder Nichtabhilfe der sofortigen Beschwerde nach § 17a Abs. 4 GVG gemäß § 48 . Abs. 1 Nr. 2 ArbGG, sofern er nicht lediglich die örtliche Zuständigkeit zum Gegenstand hat, stets durch die Kammer unter Beteiligung der ehren amtlichen Richter.

2. Der absolute Revisionsgrund der nicht vorschriftsmäßigen Besetzung des Gerichts (§ 547 Nr. 1 ZPO) ist ein grundsätzlich nicht von Amts wegen zu beachtender Verfahrensmangel, der gemäß § 576 Abs. 3, § 577 Abs. 2 Satz 3 ZPO auch im Rechtsbeschwerdeverfahren nur auf Rüge hin beachtet werden darf. Auch Gesellschafter einer GmbH können in einem Arbeitsverhältnis zu dieser Gesellschaft stehen. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn ein Gesellschafter als Kapitaleigner einen so großen Einfluss auf die Führung der Gesellschaft hat, dass er über seine Gesellschafterstellung letztlich auch die Leitungsmacht hat.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Arbeitsverhaeltnis-eines-in-einer-GmbH-mitarbeitenden-Gesellschafters-25250>

### **39. Kosten des Betriebsrats-Betriebsübergang**

1. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren richtet sich die Beteiligung gemäß § B3 Abs. 3 ArbGG nach materiellem Recht, ohne dass es einer darauf gerichteten Handlung der Person oder Stelle oder des Gerichts bedarf. Berührt der Verfahrensgegenstand eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsposition des "Arbeitgebers" - sei es als Verpflichteter, sei es als Rechtsinhaber und geht im Laufe des Verfahrens der Betrieb auf einen Erwerber über, nimmt dieser als neuer Inhaber auch ohne entsprechende Prozessklärung der Verfahrensbeteiligten automatisch die verfahrensrechtliche Stellung des bisherigen Rechtsträgers ein.

2. Obwohl sich die Beteiligtenstellung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nach der materiellen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung richtet, sind dennoch auch diejenigen beteiligt, die ein betriebsverfassungsrechtliches Recht für sich in Anspruch nehmen oder gegen die im Verfahren Ansprüche gerichtet werden.

3. Die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach § 40 Abs. 1 BetrVG geht bei einem Betriebsübergang auf den Betriebserwerber über. Der bisherige Betriebsinhaber haftet nicht neben dem neuen Betriebsinhaber gesamtschuldnerisch.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kosten-des-Betriebsrats--Betriebsuebergang-25251>

#### 40. Schadenersatzansprüchen der Arbeitnehmer durch Supervision und Mediation

In einer Kindertagesstätte gab es zwischen der klagenden Arbeitnehmerin und der Leiterin verschiedene Konflikte, in deren Folge die Arbeitnehmerin bis ihrer Eigenkündigung ununterbrochen arbeitsunfähig krank war. Nachdem die Arbeitnehmerin während ihrer Krankenschreibung der Arbeitgeberseite eine Abmahnung wegen fünf konkret aufgeführter Konflikte erteilt und sie aufgefordert hatte, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen und die Leiterin anzuweisen, sich in Zukunft korrekt zu verhalten, kündigte die Arbeitnehmerin dann wegen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht aus wichtigem Grund das Arbeitsverhältnis, nachdem die Arbeitgeberin den Vorwurf, sie habe ihre Fürsorgepflicht verletzt, zurückgewiesen hat. Die Arbeitnehmerin forderte mit ihrer Klage Schadenersatz gem. § 628 Abs. 2 BGB i.V. m. §§ 9, 10 KSchG in Höhe von rund € 22 000 sowie eine Entschädigung wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch Mobbing in Höhe von € 10 000. Noch vor der Arbeitsunfähigkeit hat die Beklagte in einer Teambesprechung eine Supervision/Mediation unter fachkundiger Leitung eines Mediators angeboten, die die Klägerin aus Krankheitsgründen abgesagt hat. Das LAG lehnte einen Schadenersatzanspruch gemäß § 628 Abs. 2 BGB wegen vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers ab, weil es nach den fünf in der Abmahnung genannten Vorfällen keine weiteren mehr gab und diese wegen der Abmahnung als Kündigungsgrund verbraucht waren. Auch eine Fürsorgepflichtverletzung verneinte das Gericht, denn durch das Angebot einer Team-Mediation mit einem fachkundigen Mediator habe die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht ausreichend genügt, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt krank war oder nicht. Da die Krankheit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gedauert habe, hatte die Arbeitgeberin gar keine Möglichkeit mehr, ggf. einen erneuten Termin anzubieten. Allein die Zurückweisung der Abmahnung und Fürsorgepflichtverletzung stelle keine Fürsorgepflichtverletzung dar. Hingegen stelle die angebotene Mediation eine geeignete und angemessene Maßnahme dar, den Konflikt in der Kindertagesstätte zu lösen und ein gedeihliches Miteinander herbeizuführen. Die Arbeitgeberseite habe analog § 12 AGG einen Ermessensspielraum, mit welchen Maßnahmen sie auf die auftretenden Konflikte reagiere. Auch eine Geldentschädigung komme nicht in Betracht, denn es liege kein Mobbing im Sinne einer systematischen Anfeindung und/oder schikanösen oder diskriminierenden Verhaltens vor, sondern nur um typische Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz, die grundsätzlich nicht geeignet sind, eine Entschädigungspflicht und eine Persönlichkeitsrechtsverletzung zu begründen.

##### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Vermeidung-von-Schadenersatzanspruechen-der-Arbeitnehmer-durch-Supervision-und-Mediation-25255>

#### 41. Anforderungen an eine außerordentliche Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen

Leitsätze der kommentierten Entscheidung:

1. Eine prognostizierte Arbeitsunfähigkeit von einem Drittel der Jahresarbeitszeit genügt nicht für die Annahme eines wichtigen Grundes (§ 626 Abs. 1 BGB) bei einer außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung.
2. Häufige Kurzerkrankungen können einen Dauertatbestand darstellen, auch wenn sie nicht auf demselben Grund leiden, sondern auf einer dauernden Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers beruhen.
3. Solange eine dauernde Krankheitsanfälligkeit anzunehmen ist, wird die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB fortwährend neu in Gang gesetzt.  
BGB § 626 Abs. 1, Abs. 2



**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Krankheitsbedingte-ausserordentliche-Kuendigung-24106>

Der vollständige Artikel/Kommentar kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## **42. Weiterbeschäftigungsanspruch Erfüllung und Vertragsschluss**

1. Stellt ein Arbeits- oder Landesarbeitsgericht fest, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Befristungsabrede nicht beendet wurde, ist der Arbeitgeber aufgrund des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs grundsätzlich auch dann für die weitere Dauer des Rechtsstreits zur Beschäftigung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer die Verurteilung des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung nicht beantragt hatte und die Parteien weder ausdrücklich noch konkludent einen Vertrag über die Weiterbeschäftigung geschlossen haben.

2. Kommt der Arbeitgeber dieser materiell-rechtlichen Verpflichtung nach und weist er den Arbeitnehmer darauf hin, dass er nur dessen Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllen und weder das Arbeitsverhältnis über das Befristungsende hinaus fortsetzen noch ein neues Arbeitsverhältnis begründen will, hindert dies die Annahme einer vereinbarten Prozessbeschäftigung. BAG, Urteil vom 22.7.2014- 9 AZR 1066/

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Weiterbeschaeftigungsanspruch--Erfuellung-und-Vertragsschluss-25390>

## **43. Der Qualitätsrahmen für Praktika der Europäischen Kommission**

Europäische Ansätze zur Steigerung der Qualität und von grenzüberschreitenden Praktika

Als Teil ihrer publikumswirksamen „Jugendgarantie“ hat die EU-Kommission im Dezember 2013 ihren Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zu einem Qualitätsrahmen für Praktika vorgestellt (COM(2013) 857 final). Angesichts hoher Jugendarbeitslosigkeit und einem in ihren Augen zu hohen Anteil an minderwertigen Praktika, beabsichtigt die Kommission im Wege einer *Empfehlung des Rates*, die Praktikumsbedingungen zu verbessern. Die in Deutschland bereits seit einigen Jahren geführte (rechts-)politische Diskussion über die Regulierung von Praktika dürfte also auch künftig durch Einflüsse des Unionsgesetzgebers befeuert und gelenkt werden. Inzwischen hat der Rat diese Empfehlung angenommen und den Mitgliedsstaaten ausgesprochen. Nach seinem Abs. 19 soll der Qualitätsrahmen schnellstmöglich, spätestens jedoch bis Ende 2014, umgesetzt werden. Auch wenn der Bundesgesetzgeber im neuen MiLoG Stellung zu Praktika genommen hat, lohnt sich dennoch eine Beschäftigung mit dem Qualitätsrahmen ("QR"), weil sich deutsches und europäisches Verständnis von Praktika weiterhin nicht decken.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## **44. Der Praktikant als Mindestlöhner**

Die Einführung eines Mindestlohnes gehört zu den zentralen Handlungsfeldern auf arbeitsrechtlichem Gebiet, auf die sich die Große Koalition in ihrem Koalitionsvertrag verständigt



hatte. Wie man seine Einführung auch immer beurteilen mag, er musste also kommen. Nicht jedoch im Koalitionsvertrag erwähnt war die Erstreckung des Mindestlohnes auf Praktikanten. Diese musste also nicht kommen. Nun aber haben wir sie dennoch. Der folgende Beitrag beschäftigt sich damit und grenzt vom MILOG erfasste Praktikantenverhältnisse von anderen Rechtsverhältnissen zur Sammlung berufspraktischer Erfahrungen ab.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

#### **45. Mitbestimmungsrechte bei Provisionssystemen**

Als Leistungsanreiz werden Vertriebsmitarbeitern regelmäßig neben ihrer Grundvergütung auch Provisionszahlungen in erheblichem Umfang für die von ihnen vermittelten Geschäftsabschlüsse zugesichert. Der Individualrechtlichen Ausgestaltung sind hierbei durch zwingende Arbeitnehmerschutzrechte Grenzen gesetzt (vgl. *Gründel/Butz* in BB 2014, 1210ff.). Darüber hinaus sind aber auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten. Dies beispielsweise dann, wenn für die Belegschaft ein Provisionssystem eingeführt und ausgestaltet werden soll. Reichweite und Grenzen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden von den Betriebsparteien regelmäßig unterschiedlich beurteilt. Nachfolgend sollen daher für die Praxis die Reichweite und Grenzen der Mitbestimmungsrechte bei Provisionssystemen dargestellt werden.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

#### **46. Die Arbeitnehmerüberlassung ist endlich - was kommt dann?**

Seit dem 1.12.2011 regelt das AÜG, dass eine Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nur noch vorübergehend erfolgen darf. Wie das BAG nunmehr wiederholt zutreffend festgestellt hat, handelt es sich hierbei nicht um einen bloßen Programmsatz. Vielmehr ist aufgrund der Neuregelung eine Arbeitnehmerüberlassung nur noch in zeitlich begrenztem Maße möglich. Wenngleich eine gesetzliche Konkretisierung dieser zeitlichen Begrenzung bislang nach wie vor fehlt und zahlreiche Fragen in diesem Zusammenhang ungeklärt sind, ist somit klar: die Arbeitnehmerüberlassung als Modell des dauerhaften Fremdpersonaleinsatzes hat - zumindest vorerst - ausgedient. Ausgehend hiervon stellt sich die Frage nach möglichen Alternativen.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

#### **47. Schnelle Mitbestimmungssicherung gegen die SE**

Die SE wirkt mitbestimmungsvermeidend. Die Zahl paritätisch mitbestimmter Unternehmen sinkt. Der Macht-"Besitzstand" der Gewerkschaften in den Aufsichtsräten ist bedroht. "Helfen" kann nur eine Absenkung der Schwellenwerte-im Wettlauf mit den Unternehmen, die schneller als der Gesetzgeber "hilft"- in die SE entschwinden.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## **48. Beginn und Ende der Wartezeit des allgemeinen Kündigungsschutzes**

Allgemeiner Kündigungsschutz nach § 1 I KSchG besteht erst, wenn die sog. Wartezeit abgelaufen ist, das Arbeitsverhältnis also länger als sechs Monate bestanden hat. Dieser Wartezeit kommt für den Arbeitgeber besondere Bedeutung zu, muss er doch nach Ablauf der Wartezeit seine Kündigung sozial rechtfertigen. Wie bei jeder Frist ergeben sich in der betrieblichen Praxis immer wieder Zweifelsfragen hinsichtlich des Beginns, des Endes und einer etwaigen Unterbrechung. Der vorliegende Beitrag nimmt eine Entscheidung des BAG aus dem Oktober 2013 zum Anlass, die dogmatischen Grundlagen aufzuzeigen und die praxisrelevanten Fragen rund um die Wartezeit einer Lösung zuzuführen.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## **Steuern und betriebliche Abgaben**

### **1. Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften**

Die Bundesregierung hat am 24. September 2014 den Gesetzentwurf zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften beschlossen.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D1 - Gesetzentwurf Bundesregierung

### **2. Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2015**

Am 29. August 2014 hat das BMF das Muster der Lohnsteuer-Anmeldung für Lohnsteuer-Anmeldungszeiträume ab Januar 2015 gemäß § 51 Abs. 4 Nr. 1d des EStG sowie eine Übersicht der länderunterschiedlichen Werte in der Lohnsteueranmeldung 2015 bekannt gegeben.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 - D2 – Muster Lohnsteueranmeldung 2015

### **3. Lohnsteueränderungsrichtlinien 2014**

Der Bundesrat hat der allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien 2013 (LStÄR 2015) zugestimmt. Damit werden u. a. ab 1. Januar 2015 die Frei-

grenzen von 40 Euro auf 60 Euro für Aufmerksamkeiten, Arbeitsessen und Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen angehoben. Die Richtlinie zu den Betriebsveranstaltungen (R 19.5) bleibt unverändert. Hierzu ist im Zollkodexanpassungsgesetz eine gesetzliche Regelung geplant.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 - D3 - Lohnsteueränderungsrichtlinie BR-Beschluss vom 10.10.14

#### **4. Lohnsteuerbescheinigungen für Kalenderjahre ab 2015**

Das BMF-Schreiben vom 15. September 2014 regelt die Ausstellung von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen ab 2015 und die Ausstellung von Besonderen Lohnsteuerbescheinigungen durch den Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung für Kalenderjahre ab 2015. Es nimmt Bezug auf das BMF-Schreiben vom 28. August 2013 (IV C 5 - S 2378/13/10002; BStBl I Seite 1132).

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 - D4 - BMF-Schreiben besond. elektron. Lohnsteuerbesch. vom 15.09.14

#### **5. Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen und weiterer Vorschriften**

Das Bundesministerium der Finanzen hat den Referentenentwurf für eine Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen und weiterer Vorschriften vorgelegt. Geändert werden u. a. die Einkommensteuer-Durchführungsverordnung, die Erbschaftsteuer-Durchführungsverordnung, die Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung. Ergänzt werden die anzeigepflichtigen Angaben in der ErbStDV um die steuerliche Identifikationsnummer gemäß 139b AO. In der UStDV werden u. a. die Voraussetzungen zur Anwendung des Vorsteuer-Vergütungsverfahrens kargestellt, die Regelungen zum Vorsteuer-Vergütungsverfahren bezüglich der möglichen Anzahl von Anträgen im Ausland ansässiger Unternehmer an das Unionsrecht angepasst, eine Regelung zur Anrechnung von festgesetzten Zinsen auf Prozesszinsen im Vorsteuervergütungsverfahren sowie Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung von Vorsteuervergütungsanträgen von dem Drittlandsgebiet ansässigen Unternehmen eingeführt.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 - D5 - Referentenentwurf vom 09.10.2014

#### **6. Muster der Umsatzsteuererklärung 2014**

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 30. September 2014 die Vordruckmuster für die Umsatzsteuererklärung 2014 sowie die Anlagen UR und UN sowie die Anleitung Steuererklärung 2014 bekannt gegeben

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 - D6 - Muster Ust-Erklärung 2014

## **7. Vordruckmuster im Umsatzsteuervoranmeldung – Vorauszahlungsverfahren für das Kalenderjahr 2015**

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 6. Oktober 2014 die Muster der Vordrucke im Umsatzsteuervoranmeldung- und -Vorauszahlungsverfahren für das Kalenderjahr 2015 bekannt gegeben. Dies betrifft die Vordruckmuster USt 1A Umsatzsteuervoranmeldung 2015, USt 1 H mit dem Antrag auf Dauerfristverlängerung und Anmeldung der Sondervorauszahlung 2015 sowie den Vordruck USt 1 E der Anleitung zur Umsatzsteuervoranmeldung 2015.

Die Vordruckmuster werden unter anderem an das Gesetz zur Anpassung des nationalen Steuerrechts an den Beitritt Kroatiens zur EU und zur Änderung weiterer steuerliche Vorschriften angepasst. Im USt-Voranmeldungsformular für 2015 ist für die Voranmeldung der Umsatzsteuer für Metalle und unedle Metalle nach § 13b Abs. 2 Nr. 11 UStG in Zeile 52 die Bemessungsgrundlage und die Steuer zu deklarieren, Vorsteuerbeträge sind in Zeile 59 anzumelden (s. auch Erläuterungen).

### **Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D7 – Vordruckmuster Umsatzsteuervoranmeldung 2015

## **8. Änderung der Finanzverwaltungsgrundsätze zur umsatzsteuerlichen Behandlung der Hin- und Rückgabe von Transportbehältnissen**

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben vom 20.10.2014 die Regelungen der Finanzverwaltung zur umsatzsteuerlichen Behandlung der Hin- und Rückgabe von Transporthilfsmitteln (z. B. Rollcontainer, Paletten) geändert. Damit reagiert die Finanzverwaltung auf Beschwerden, die vor allem von Seiten der Industrie, des Großhandels und der Landwirtschaft vorgebracht wurden. Die wesentliche Neuerung besteht darin, dass die Rückgabe eines Transporthilfsmittels und Rückzahlung des Pfandgeldes zu einer Entgeltminderung führt. Bisher ging die Finanzverwaltung im BMF-Schreiben vom 05.11.2013 davon aus, dass die Rückgabe eines Transporthilfsmittels einen steuerpflichtigen Umsatz darstellt, was insbesondere bedeutete, dass hierfür eine Rechnung mit ausgewiesener Umsatzsteuer zu stellen war. Mit der geänderten Sichtweise hat die Finanzverwaltung die von BGA und HDE sowie weiteren Wirtschaftsverbänden mit Eingabe vom 23.07.2014 vorgetragene gemeinsame Position (siehe Rundschreiben 13/2014 vom 1. August 2014) aufgegriffen. Die nunmehr vorliegende Erlassregelung entschärft die mit der bisherigen Behandlung der Rückgabe als eigenen Umsatz verbundenen Praxisprobleme und stellt eine anwender- und praxisfreundliche Verfahrensregelung für die Hin- und Rückgabe von Transporthilfsmitteln dar. Festgehalten wird an der bisherigen Sichtweise, wonach die Hingabe von Transporthilfsmitteln gegen Pfand eine eigenständige Lieferung darstellt, die dem Regelsatz nach § 12 Abs. 1 UStG unterliegt. Ebenfalls unverändert bleibt es für Warenumschiebungen (z. B. Flaschen und Getränkekisten). Anders als bei Transporthilfsmitteln stellt die Hingabe keinen selbständigen Umsatz sondern eine Nebenleistung zur eigentlichen Hauptleistung (z. B. Getränkeliieferung) dar. Damit unterliegt das Pfandgeld dem Steuersatz, der für die Ware gilt, die in der Warenumschiebung verkauft wird. Bei Rückgabe und Rückzahlung des Pfandgeldes muss die Entgeltminderung dem für die ursprüngliche Warenlieferung geltenden Steuersatz zugeordnet werden. Die bisher für Warenumschiebungen geltende Vereinfachungsregelung nach Abschnitt 10.1 Abs. 8 UStAE wird nunmehr ausdrücklich auf Transporthilfsmittel ausgedehnt. Auch wird darauf hingewiesen, dass Transporthilfsmittel beispielweise in der ersten Stufe

gegen Pfandgeld überlassen und in einer folgenden Stufe der Lieferkette in ein Tauschsystem integriert sein kann. Damit wird insbesondere den Verhältnissen im Euro Pool-System Rechnung getragen. Die Grundsätze des neuen BMF-Schreibens sind in allen offenen Fällen anzuwenden. Es wird von der Finanzverwaltung jedoch nicht beanstandet, wenn für Umsätze, die vor dem 01.07.2015 getätigt werden, nach den bisherigen Grundsätzen des BMF-Schreibens vom 05.11.2013 verfahren wird, d. h. insbesondere die Rückgabe von Transporthilfsmitteln als Rücklieferung behandelt wird. Diese Regelung ist wichtig für Unternehmen, die bereits auf die Regelungen des BMF-Schreibens vom 05.11.2013 umgestellt haben.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D8 – BMF-Transporthilfsmittel

## 9. Vorsteuer-Vergütungsverfahren

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 17. Oktober 2014 ein BMF-Schreiben herausgegeben, mit dem die Verzeichnisse der Drittstaaten, bei denen die Voraussetzung der Gegenseitigkeit gemäß § 18 Abs. 9 S. 4 UStG vorliegen bzw. nicht vorliegen, ersetzt werden.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D9 – BMF Ust-Vorsteuer-Vergütungsverfahren Gegenseitigkeit 17.10.14

## 10. ELStAM bei verschiedenen Lohnarten

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 23. Oktober 2014 ein BMF-Schreiben zum Lohnsteuerabzug im Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale herausgegeben. Damit wird die bisher nur für Kalenderjahre 2013 und 2014 geltende Nichtbeanstandungsregelung einer besonderen Lohnsteuererhebung bei verschiedenartigen Bezügen für das Kalenderjahr 2015 verlängert.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D10 – Lohnsteuerabzugsverfahren verschiedenartige Bezüge Lohnarten 23.10.14

## 11. Stellungnahme zum BMF-Schreiben zur Lifo-Methode

Der Wirtschaftsverband Großhandel Metallhalbzeug (WGM) und der Verband deutscher Metallhändler haben in einer gemeinsamen Stellungnahme zum Entwurf des BMF-Anwendungsschreibens zur Lifo-Methode reagiert.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Rundschreiben - WGM-Rundschreiben RS 214 vom 13. November 2014

## 12. Entwurf eines BMF-Schreibens zu GoBD

Das Bundesministerium der Finanzen hat den zur Veröffentlichung vorgesehenen Entwurf eines BMF-Schreibens zu den Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff am 4. November 2014 vorgelegt. Mit diesem Entwurf wird der im April 2014 ins Internet eingestellte Entwurf weitergehend geändert. Neben redaktionellen und inhaltlichen Änderungen ist insbesondere hervorzuheben, dass sich die Anforderungen an der Betriebsgröße sowie an der Komplexität der Geschäftstätigkeit orientieren. Zudem wurde eine Anwendungsregelung aufgenommen. Danach ist das Schreiben erst auf Veranlagungszeiträume anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2014 beginnen.

### Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D11 – Entwurf BMF-Schreiben zu GoBD sowie D12 Anlage 1 und D13 Anlage 2

## 13. Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD)

Das Bundesministerium der Finanzen hat das BMF-Schreiben vom 14. November 2014 zu Grundsätzen zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) versandt. Das BMF-Schreiben befasst sich mit folgenden Aspekten:

- allgemeine Erläuterungen zu den GoBD,
- Verantwortlichkeitsfragen,
- allgemeinen Anforderungen,
- das Belegwesen,
- Aufzeichnung von Geschäftsvorfällen,
- Internes Kontrollsystem (IKS),
- Datensicherheit
- Unveränderbarkeit, Protokollierung von Änderungen,
- Aufbewahrung,
- Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit,
- Datenzugriff,
- Zertifizierung,
- Software-Testate,
- Anwendungsregelungen.

Da die GoBD vorsehen, dass im Rahmen einer Außenprüfung auf Verlangen der Finanzverwaltung - neben den aufzeichnungs- und aufbewahrungspflichtigen Daten - auch alle zur Auswertung der Daten notwendigen Strukturinformationen in maschinell auswertbarer Form



durch das geprüfte Unternehmen bereit gestellt werden müssen und die angeforderten Strukturinformationen vor allem kleineren und mittleren Unternehmen häufig nicht bekannt sind, hat das BMF Informationen zur Datenträgerüberlassung als Hilfe bereitgestellt.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D14 – BMF-Schreiben vom 14.10.2014 und - D15 – Ergänzende Informationen zur Datenüberlassung

## **14. Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) - Kommentar**

Problem:

Die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) lagen bislang nicht zusammenhängend vor. Das Schreiben vom 14.11.2014 - behandelt Aspekte des Zugriffs der Finanzbehörden auf die Daten des Steuerpflichtigen, die bislang nur in einem Fragen-Antworten-Katalog des BMF vom 22.1.2009 behandelt waren, und - ersetzt die bislang in zwei verschiedenen BMF-Schreiben niedergelegten Grundsätze ordnungsmäßiger DV-gestützter Buchführungssysteme (GoBS) von 1995 und die Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen (GDPdU) von 2001/2012. Damit sind all diese thematisch zusammengehörigen Aspekte nun in einem BMF-Schreiben vereint. Ebenfalls am 14.11.2014 hat das BMF dazu ergänzende Informationen zur Datenträgerüberlassung" herausgegeben. Damit hat es die bereits seit langem bestehende Forderung, GoBS/GDPdU an die aktuellen technischen Entwicklungen und damit Verbundene neue Fragestellungen anzupassen, endlich umgesetzt.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel/Kommentar kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## **15. Strafbefreiende Selbstanzeige**

Anlässlich der Anhörung des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages am 12. November 2014 haben die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft gemeinsam zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Änderung der Abgabenordnung und des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung gemeinsam Stellung genommen. Mit dem Gesetz sollen die Regelungen zur strafbefreienden Selbstanzeige verschärft werden. Die Verbände sprechen sich in ihrer Stellungnahme dafür aus, dass nachträgliche Korrekturen von Steuererklärungen und Steueranmeldungen im Unternehmensbereich sanktionsfrei möglich sein müssen. Positiv heben sie hervor, dass der Gesetzentwurf die praktischen Schwierigkeiten der Selbstanzeige im Bereich der An-meldesteuern aufgreift. Sie halten jedoch auch entsprechende Korrekturmöglichkeiten bei den Jahressteuererklärungen für erforderlich.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D16 – Stellungnahme Verbände vom 05.11.2014

## 16. EU-Arbeitspapier zum Mehrwertsteuersystem

Die EU-Kommission hat ein Arbeitspapier mit Datum vom 29. Oktober 2014 zur Einführung des endgültigen Mehrwertsteuersystems für den Handel in der EU veröffentlicht. Darin werden die Arbeitsergebnisse der MwSt-Expertengruppe und das weitere Vorgehen erläutert. Für die praktische Umsetzung des Bestimmungslandprinzips werden fünf Möglichkeiten aufgezeigt, die in einer Auswirkungsstudie weiter analysiert werden sollen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Ansätze:

- Der Lieferant versteuert in dem Mitgliedstaat, in dem die Ware an-kommt.
- Der Lieferant versteuert in dem Mitgliedstaat, in dem der Kunde seinen Sitz hat.
- Der Empfänger versteuert die Warenlieferung nach den Regeln des Sitzstaates.
- Der Empfänger versteuert nach den Regeln, die in dem Land gelten, in dem die Lieferung endet.
- Beibehaltung des Status Quo mit einzelnen Erleichterungen bzw. Präzisierungen für Kon-signationslager, Reihen- und Streckengeschäfte.

Gestartet werden soll beim grenzüberschreitenden Austausch von Gütern zwischen Unternehmen (B2B).

### Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D17 – EU-Arbeitspapier VAT vom 29.10.2014

## 17. Ergänztes BMF-Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts

Das BMF hat mit Schreiben vom 24. Oktober 2014 Ergänzungen zum BMF-Schreiben zur Reisekostenreform vom 30. September 2013 (Rundschreiben 14/2013 vom 18. Oktober 2013) veröffentlicht. Die Änderungen sind hervor-gehoben. Folgende Klarstellungen wurden u. a. aufgenommen, die in der Praxis immer wieder zu Nachfragen führten: Mahlzeiten: Eine Mahlzeit liegt vor, wenn mit dem Essen ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen ersetzt wird. Daher kann auch ein belegtes Brötchen ein Mittagessen sein. Ob eine Mahlzeit ersetzt wird, entscheidet u. a. der Arbeitgeber. Kommt dieser zum Ergebnis, dass ein Mahlzeitener-satz vorliegt, muss eine gezahlte Verpflegungspauschale gekürzt werden. Flugzeugmahlzei-ten führen zur Kürzung der Verpflegungspauschale, wenn es sich um ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen handelt und der Arbeitgeber den Flug bezahlt. Dies dürfte nur bei Mittel- und Langstreckenflüge der Fall sein. Die Mahlzeit muss nicht extra auf dem Buchungsbeleg ausgewiesen sein, der Buchungsbeleg reicht als Arbeitgeberrechnung aus. Ein Snack (Scho-koriegel, Laugenstange, Kekse) z. B. auf innerdeutschen Flügen ist keine Mahlzeit, weil es sich nicht um den Ersatz einer Mahlzeit handelt. Mahlzeiten, die von Dritten bezahlt werden, sind weiter keine arbeitgeberveranlassten Mahlzeiten, eine Kürzung ist nicht erforderlich.

Verpflegungspauschale: *Ende und Beginn einer Dienstreise an einem Tag*

Beispiel: Arbeitnehmer M unternimmt eine 3-tägige Dienstreise nach München mit Anreise am Montag und Abreise am Mittwoch. Nach Rückkehr am Mittwoch um 14 Uhr fährt M gleich zu einer weiteren Dienstreise nach Hamburg bis Freitag weiter. Die Abrechnung der Verpfle-gungspauschalen sieht wie folgt aus: Montag 12 €, Dienstag 24 €, Mittwoch 24 €, weil M durchgehend 24 Stunden von seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte abwesend war, Donnerstag 24 €, Freitag 12 €.

Abwandlung: Nach Rückkehr am Mittwoch in Berlin sucht M erst seine Wohnung bzw. erste Tätigkeitsstätte auf und tauscht dort die Unterlagen und Kleidung. Aufgrund der Rückkehr zur Wohnung bzw. der ersten Tätigkeitsstätte ist M keine 24 Stunden abwesend und es dürfen keine 24 € für Mittwoch gezahlt werden. Auch wenn am Mittwoch sowohl eine Abreise als auch eine Anreise vorliegen, dürfen 12 € nicht zusammenaddiert werden, weil die Verpflegungspauschale immer kalendertagsbezogen betrachtet wird. Hier ist insbesondere bei der Abrechnung zu beachten, dass in der Regel 2 Abrechnungen für 2 Reisen erfolgen.

*Ende der Dienstreise am Folgetag des Abreisetages*

Beispiel: Arbeitnehmer M. unternimmt eine 3-tägige Dienstreise mit Anreise am Montag und Abreise am Mittwoch. Die Reise erfolgt mit der Bahn. Auf-grund eines technischen Defekts der Bahn und entsprechender Verspätung erreicht M seine Wohnung erst am Donnerstag um 1:20 Uhr. Abrechnung: Montag 12 €, Dienstag und Mittwoch 24 €, Donnerstag 12 €. Änderungen zur bisherigen Praxis sollten ab 01.01.2015 angewandt werden.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 01.12.2014 – D18 – BMF-Schreiben vom 24.10.2104

## Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

### 1. Befreiungsmöglichkeiten für Tochterunternehmen nach §§ 264 Abs. 3, 264b HGB i.d.F. des BilRUG-RefE

Der Referentenentwurf (RefE) des Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetz (BilRUG) des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) vom 27.7.2014 sieht materielle Änderungen der Tatbestandsvoraussetzungen für die Inanspruchnahme der Befreiungsmöglichkeiten nach §§ 264 Abs. 3, 264b HGB vor. Die Autoren setzen sich kritisch mit den vorgesehenen Änderungen auseinander und machen Vorschläge, wie die Regelungen im Zuge des BilRUG-RegE präzisiert werden können. Schwerpunkt der Untersuchung bilden Inhalt und zeitlichen Reichweite des neu eingefügten Erfordernisses einer Haftungsübernahme des Mutterunternehmens für die Verpflichtungen des Tochterunternehmens nach § 264 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 HG B-E. Außerdem wird die für Bilanzierende zentrale Frage erörtert, ob eine Verlustübernahmeverpflichtung nach § 302 AktG der künftig vorgesehenen Haftungsübernahme gleichwertig ist. Ferner wird dargelegt, dass für haftungsbeschränkte Personenhandels-gesellschaften der Anwendungsbereich der Befreiungsvorschrift in § 264b HGB durch die vorgeschlagene Neuregelung stark eingeschränkt wird, ohne dass sich dies aus der EU-Bilanz-Richtlinie (RL) ergibt.

Barbara Reitmeier, WP/StB, und Michael Deubert, WB/StB

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## 2. Sind Erstausbildungen Werbungskosten?

Amtlicher Leitsatz:

Es wird eine Entscheidung des BVerfG darüber eingeholt, ob § 9 Abs. 6 EStG i.d.F. des BeitrRLUMsG vom 7.12.2011 (BGBl. I 2011, 2592) insoweit mit dem GG vereinbar ist, als danach Aufwendungen des Steuerpflichtigen für seine erstmalige Berufsausbildung oder für ein Erststudium, das zugleich eine Erstausbildung vermittelt, keine Werbungskosten sind, wenn diese Berufsausbildung oder dieses Erststudium nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet und auch keine weiteren einkommensteuerrechtlichen Regelungen bestehen, nach denen die vom Abzugsverbot betroffenen Aufwendungen die einkommensteuerliche Bemessungsgrundlage mindern. EStG § 9 Abs. 6; GG Art. 3 Abs. 1

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Vorlag-a-da-BVerf-Ausschluss-de-Werbungskostenabzug-fue-Berufsausbildungskoste---rueckwirkend-Geltun-de-Neuregelun-de-Abzug-vo-Berufsausbildungskoste-25121>

Der vollständige Artikel/Kommentar kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.

## Wirtschaftsrecht

### 1. Anspruch auf Erteilung einer Rechnung mit Umsatzsteuerausweis und Zurückbehaltungsrecht

Amtliche Leitsätze:

a) Besteht ein Anspruch auf Erstellung einer Rechnung nach § 14 UStG, kann der Leistungsempfänger das von ihm geschuldete Entgelt grundsätzlich nach § 273 Abs. 1 BGB zurückhalten, bis der Leistende ihm die Rechnung erteilt (Anschluss an BGH, Urteil vom 27.10.2011 - I ZR 125/ 10, GRUR 2012,711 Rn. 44- Barmen Live; Beschluss vom 8.3.2005 VIII ZB 3/04, NJW-RR 2005, 1005, 1 006). b) Ist ernstlich zweifelhaft, ob die Leistung der Umsatzsteuer unterliegt, kann der Leistungsempfänger die Erteilung einer Rechnung nach § 14 UStG mit gesondert ausgewiesener Steuer nur verlangen, wenn die zuständige Finanzbehörde den Vorgang bestandskräftig der Umsatzsteuer unterworfen hat (Anschluss an BGH, Urteil vom 10.11.1988-VII ZR 137/87, NJW 1989, 302, 303; Urteil vom 24.2.1988 VIII ZR 64/ 87, BGHZ 103, 284, 291 ff.). c) Einer bestandskräftigen Unterwerfung kommt es im Ergebnis gleich, wenn einer Klage des Leistungsempfängers gegen das für die Umsatzsteuerfestsetzung gegenüber dem leistenden zuständige Finanzamt auf Feststellung, dass der betreffende Umsatz steuerbar und steuerpflichtig ist, durch rechtskräftige Entscheidung stattgegeben wird (vgl. BFHE 183, 288, 2941. BGB § 273 Abs. I; UStG § 14) BGH, Urteil vom 26.6.2014- VII ZR 247/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/collection/Erteilung-einer-Rechnung-nach--14-UStG--23844>

### 2. Die SE als Rechtsform für den Mittelstand

Die Rechtsform der Societas Europaea (SE) feiert dieses Jahr ihren 10. Geburtstag und erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Während die SE häufig als Rechtsform für große, international tätige Konzerne eingeordnet wird, haben in den letzten Jahren auch immer mehr

mittelständische Unternehmen einen Rechtsformwechsel in die SE vollzogen. Gerade für mittelständische Familienunternehmen bietet die SE gegenüber der Aktiengesellschaft interessante Gestaltungsmöglichkeiten. Diese beleuchtet der Beitrag.

**Weitere Informationen:**

Der vollständige Artikel kann in der WGM-Geschäftsstelle abgerufen werden.