

## WGM Steuernews Februar 2015

**Rundschreiben Nr.: 045**

Berlin, 26. Februar 2015 ma/pa



### Inhalt

### Rechtsentscheidungen Steuerrecht

	Seite
1. (Teil-)Einspruchsentscheidung - Erneuter Einspruch innerhalb der Einspruchsfrist	5
2. Umsatzsteuervorauszahlung IV. Quartal, keine Verlängerung des Zeitraums "kurze Zeit" i. S. des § 11 EStG	5
3. Regelmäßige Arbeitsstätte in der Probezeit und bei befristeter Beschäftigung	5
4. Doppelte Haushaltsführung bei beiderseits berufstätigen Lebensgefährten	6
5. Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte bei den Gewinneinkünften	6
6. Vorlage der Originalrechnung als Voraussetzung des Antrages auf Vorsteuer- vergütung nach § 18 Abs. 9 UStG	6
7. Keine Anwendung des Meistbegünstigungsprinzips bei der Feststellung der Steuerermäßigung bei EaGB	7
8. Haftung des Gesellschafters für eine Gewerbesteuerschuld der GbR	7
9. Vorsteuerkorrektur bei Rabattgewährung innerhalb einer in einem anderen Mitgliedstaat beginnenden Lieferkette	8

	Seite
10. Keine Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG für ein Grundstück mit einem nicht bezugsfertigen Gebäude	8
11. Keine vGA durch Weiterleitung erstatteter Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung an Arbeitnehmer	8
12. EuGH-Vorlage zu den energiesteuerrechtlichen Folgen der Feststellung von Unregelmäßigkeiten	9
13. Vorsteuerabzug im Regelverfahren bei ungeklärter Ansässigkeit und offenem Umsatzsteuerausweis	9
14. Keine Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG für ein nicht vermietetes und nicht zur Vermietung bestimmtes Grundstück	10
Aufsätze	
15. Die negativen Zinsen als neue Herausforderung bei der Ertragsbesteuerung	10
16. Übersicht zur bisherigen Rechtsprechung zum Edelmetallhandel (neg. Progressionsvorbehalt)	10
17. Ertragsteuerliche Aspekte doppelstöckiger Personengesellschaften	11
18. Praktische Hinweise zur Vorbereitung auf Steuerprüfungen	11
19. Die Reform der strafbefreienden Selbstanzeige	11

## Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

1. Schadensersatz wegen unterlassener Pauschalbesteuerung - Aufklärungs- und Hinweispflicht des Arbeitgebers	12
2. Verhaltensbedingte Kündigung wegen Einschlafens am Arbeitsplatz	13
3. Außerordentliche Kündigung wegen sexuellen Missbrauchs eines Kindes	13
4. Außerordentliche Kündigung eines Bewerbers für den Wahlvorstand	14
5. Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung unzulässige Berufung auf (Vorrats-) Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers	14
6. Annahmeverzug – Zweistufige tarifliche Ausschlussfrist	15
7. Unzulässige Kettenbefristung wegen institutionellem Rechtsmissbrauch	15
8. Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung	16
9. Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeits Tagen	16
10. Außerordentliche Kündigung wegen sexueller Belästigung	17
11. Ordentliche Kündigung wegen falscher eidesstattlicher Versicherung gegen Arbeitgeber	18
12. Bewerbung - Entschädigung bei Benachteiligung wegen des Geschlechts	18
13. Kappungsgrenze bei Sozialplanabfindung	19
14. Weiterbildungsvertrag -mündliche Abrede über Gesamtkosten	19
15. Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses	19
16. Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters	20
17. Frage des Arbeitgebers nach der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gewerkschaft	21
18. Betriebliche Altersversorgung -Bestimmung der angemessenen Eigenkapitalverzinsung	21

	Seite
19. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Betriebsvereinbarung – betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	22
20. Bewerbung - Entschädigung bei Benachteiligung wegen des Geschlechts	22
<b>AUFSÄTZE</b>	
21. Betriebliche Altersversorgung – Bündelung der unternehmerischen Prüfungstermine	23
22. Zur Kündigungsbefugnis eines Personalleiters bei Gesamtprokura	24
23. Mitarbeiterbeteiligung in der Unternehmenskrise - Instrument zur Verbesserung der Kapitalstruktur und Liquiditätsausstattung	24

## Steuern und betriebliche Abgaben

1. Ausgangsvermerke im ATLAS-Verfahren	24
2. BMF-Schreiben zur Neuregelung der Lohnsteuerlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen	25
3. Steuerneutrale Nennkapitalrückzahlungen durch ausländische Kapitalgesellschaften an inländische Anteilseigner	25
4. Abziehbarkeit von Aufwendungen für eine Berufsausbildung oder ein Studium	26

## Bilanzrecht und Betriebswirtschaft

1. Unternehmen unterschätzen den demografischen Wandel	26
2. Aufstockung eines Investitionsabzugsbetrags in einem Folgejahr	27
3. Rechnungslegung	27
4. Fristablauf 31.3.2015 für Transparenzberichte 2015	27

## Wirtschaftsrecht

1. Neue Regeln zum Einsatz von Sachverständigen	28
2. Faktischer GmbH-Geschäftsführer als Täter einer Insolvenzverschleppung	28
3. CISG - zum Wegfall des Erfüllungsinteresses des Käufers wegen wesentlicher Vertragsverletzung - Aufrechnung von gegenseitigen Forderungen	29
4. Unternehmerische (Fehl-)Entscheidungen als Untreue?: Eine gefährliche (Fehl)- Entwicklung!	30
5. Zur Ablehnung eines Richters im Schiedsverfahren	30

## Finanzierung

1. Neue LED-Förderrichtlinien 30

## Literaturtipps

1. Änderungen im Steuer- und Wirtschaftsrecht 2014/2105 31

## Rechtsentscheidungen Steuerrecht

### 1. (Teil-)Einspruchsentscheidung -Erneuter Einspruch innerhalb der Einspruchsfrist

Amtlicher Leitsatz:

Erlässt das Finanzamt vor Ablauf der Einspruchsfrist eine (Teil-)Einspruchsentscheidung, ist ein nochmaliger Einspruch gegen die Steuerfestsetzung nicht statthaft, auch wenn er innerhalb der noch währenden Einspruchsfrist (§ 355 Abs. 1 AO) eingelegt worden ist.  
(GG Art. 19 Abs. 4; AO § 367 Abs. 2a, § 355 Abs. 1, § 348 Nr. 1, § 172 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 Buchst. a; FGO § 40 Abs. 1, § 44 Abs. 2, § 47 Abs. 2, § 63 ff.)

#### Weitere Informationen:

Urteil vom 18.9.2014- VI R 80/13:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/TeilEinspruchsentscheidung--Erneuter-Einspruch-innerhalb-der-Einspruchsfrist-25907>

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

### 2. Umsatzsteuervorauszahlung IV. Quartal, keine Verlängerung des Zeitraums "kurze Zeit" i. S. des § 11 EStG

1. Als "kurze Zeit" i. S. des § 11 EStG gilt ein Zeitraum von bis zu zehn Tagen (Bestätigung der Rechtsprechung).

2. Eine Verlängerung des Zehn-Tage-Zeitraums kommt auch im Hinblick auf die nach § 108 Abs. 3 AO hinausgeschobene Fälligkeit von Umsatzsteuervorauszahlungen nicht in Betracht.

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Umsatzsteuervorauszahlung-IV.-Quartal-keine-Verlaengerung-des-Zeitraums-kurze-Zeit-i.S.-des--11-EStG-25996>

### 3. Regelmäßige Arbeitsstätte in der Probezeit und bei befristeter Beschäftigung

Der in einer dauerhaften, ortsfesten betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers beschäftigte Arbeitnehmer ist nicht allein deshalb auswärts tätig, weil er eine Probezeit vereinbart hat, unbedingt versetzungsbereit oder befristet beschäftigt ist.

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Regelmaessige-Arbeitsstaette-in-der-Probezeit-und-bei-befristeter-Beschaeftigung-25982>

#### **4. Doppelte Haushaltsführung bei beiderseits berufstätigen Lebensgefährten**

1. Ob die außerhalb des Beschäftigungsortes gelegene Wohnung des Arbeitnehmers als Mittelpunkt seiner Lebensinteressen anzusehen ist und deshalb seinen Hausstand darstellt, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen.

2. Das gilt auch dann, wenn beiderseits berufstätige Ehegatten/Lebenspartner/Lebensgefährten während der Woche (und damit den weitaus überwiegenden Teil des Jahres) am Beschäftigungsort zusammenleben. Denn dieser Umstand allein rechtfertigt es nicht, dort den Lebensmittelpunkt des Steuerpflichtigen und seiner (Haupt)Bezugsperson zu verorten.

3. In der Regel verlagert sich indes der Mittelpunkt der Lebensinteressen eines Arbeitnehmers an den Beschäftigungsort, wenn er dort mit seinem Ehegatten/Lebenspartner/Lebensgefährten in eine familiengerechte Wohnung einzieht, auch wenn die frühere Wohnung beibehalten und zeitweise noch genutzt wird.

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

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Doppelte-Haushaltsfuehrung-bei-beiderseits-berufstaetigen-Lebensgefaehrten-25997>

#### **5. Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte bei den Gewinneinkünften**

1. Aufwendungen eines Erzielers von Gewinneinkünften für regelmäßige PKW-Fahrten zu seinem einzigen Auftraggeber sind nur .in Höhe der Entfernungspauschale als Betriebsausgaben abziehbar.

2. Betriebsstätte i. S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 EStG ist - abweichend von § 12 AO - bei einem im Wege eines Dienstvertrags tätigen Unternehmer, der nicht über eine eigene Betriebsstätte verfügt, der Ort, an dem oder von dem aus die beruflichen oder gewerblichen Leistungen erbracht werden (Bestätigung der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung).

3. Betrieblich genutzte Räume, die sich in der im Übrigen selbstgenutzten Wohnung des Steuerpflichtigen befinden, können wegen ihrer engen Einbindung in den privaten Lebensbereich nicht als Betriebsstätte i. S. des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 EStG angesehen werden.

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

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Fahrten-zwischen-Wohnung-und-Betriebsstaette-bei-den-Gewinneinkuenften-26042>

#### **6. Vorlage der Originalrechnung als Voraussetzung des Antrages auf Vorsteuer- vergütung nach § 18 Abs. 9 UStG**

1. Die Antragsfrist des § 18 Abs. 9 UStG ist eine Ausschlussfrist, die nur durch einen vollständigen, dem amtlichen Muster in allen Einzelheiten entsprechenden Antrag gewahrt wird, wobei dem Antrag die Rechnungen und Einfuhrbelege im Original beizufügen sind.

2. Das Verlangen nach Vorlage der Originalrechnung mit dem Vergütungsantrag kann unverhältnismäßig sein, wenn das Unvermögen des Antragstellers zur fristgerechten Vorlage der Originalrechnung vom Antragsteller nicht zu vertreten ist.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Vorlage-der-Originalrechnung-als-Voraussetzung-des-Antrages-auf-Vorsteuerverguetung-nach--18-Abs.-9-UStG-26043>

## **7. Keine Anwendung des Meistbegünstigungsprinzips bei der Feststellung der Steuerermäßigung bei EaGB**

Die Aufteilung des festgesetzten Gewerbesteuermessbetrags für Zwecke der Feststellung der Steuerermäßigung gemäß § 35 EStG erfolgt ausschließlich nach dem Verhältnis des der Steuerermäßigung unterliegenden Gewinns zu dem gesamten Gewinn aus Gewerbebetrieb. Eine fiktive Zuordnung des Freibetrags nach § 11 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 GewStG zu den nicht der Steuerermäßigung unterliegenden Gewinnen unter Heranziehung des Meistbegünstigungsprinzips kommt nicht in Betracht.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Keine-Anwendung-des-Meistbequenstigungsprinzips-bei-der-Feststellung-der-Steuerermaessigung-bei-EaGB-26047>

## **8. Haftung des Gesellschafters für eine Gewerbesteuerschuld der GbR**

1. Durch einen wirksam bekanntgegebenen und bestandskräftig gewordenen GewSt-Messbescheid wird für die Verwaltungsgerichte u. a. verbindlich geregelt, ob eine GbR durch Übertragung aller Gesellschaftsanteile mit der Wirkung einer Gesamtrechtsnachfolge des Erwerbers beendet wurde oder hinsichtlich der GewSt-Schuld als Steuerpflichtige fiktiv fortbesteht.

2. Der Gesellschafter einer GbR haftet gem. § 128 HGB analog für GewSt-Schulden der Gesellschaft auch nach der Beendigung oder Abwicklung der Gesellschaft.

3. Der Gesellschafter kann im Haftungsverfahren nach Rechtskraft des gegen die Gesellschaft ergangenen Urteils keine Einwände mehr gegen die Gesellschaftsschuld geltend machen.

4. Die für die Gesellschafterhaftung nach § 191 Abs. 4 AO maßgebliche 3-jährige Verjährungsfrist des § 195 BGB beginnt erst mit dem späteren Erlass des Steuerbescheids und nicht etwa bereits mit der früheren Entstehung des zivilrechtlichen Haftungsanspruchs zur Zeit der Verwirklichung des Besteuerungstatbestands.

5. Eine Begrenzung der Nachhaftung des Gesellschafters i. S. v. §§ 159, 160 HGB findet nicht statt, solange die Gesellschaft zur Abwicklung ihrer steuerrechtlichen Verhältnisse fiktiv fortbesteht und daher weder eine Auflösung der Gesellschaft noch ein Ausscheiden des Gesellschafters zu berücksichtigen ist.

6. Eine fehlerhafte vorangegangene Aufhebung des Steuerbescheids wegen vermeintlich fehlender Steuerpflicht der Gesellschaft ist nicht geeignet, zugunsten des Gesellschafters

einen Vertrauenstatbestand i. S. einer Verwirkung des Haftungsanspruchs zu begründen, solange die Gesellschaft noch als Steuerschuldnerin in Anspruch genommen werden kann.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Haftung-des-Gesellschafters-fuer-eine-Gewerbesteuerschuld-der-GbR-26056>

## **9. Vorsteuerkorrektur bei Rabattgewährung innerhalb einer in einem anderen Mitgliedstaat beginnenden Lieferkette**

1. Die Vorsteuerberichtigung nach § 7 Abs. 1 Satz 4 UStG setzt - ebenso wie die des § 17 Abs. 1 Satz 2 UStG - eine Änderung der Bemessungsgrundlage für einen steuerpflichtigen Umsatz voraus.

2. Gewährt der in einem anderen Mitgliedstaat ansässige erste Unternehmer einer Lieferkette, der eine steuerfreie innergemeinschaftliche Lieferung an einen im Inland ansässigen Unternehmer erbringt, dem letzten Unternehmer der Lieferkette einen Rabatt, so ändert sich dadurch weder die Bemessungsgrundlage für die innergemeinschaftliche Lieferung des ersten Unternehmers noch für den damit korrespondierenden innergemeinschaftlichen Erwerb seines Abnehmers.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Vorsteuerkorrektur-bei-Rabattgewaehrung-innerhalb-einer-in-einem-anderen-Mitgliedstaat-beginnenden-Lieferkette-26130>

## **10. Keine Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG für ein Grundstück mit einem nicht bezugsfertigen Gebäude**

1. Eine Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG scheidet aus, wenn von Todes wegen ein Grundstück mit einem nicht bezugsfertigen Gebäude erworben wird.

2. Für die Beurteilung, ob die Voraussetzungen der Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG erfüllt sind, ist entscheidend auf die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Entstehung der Steuer abzustellen.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Keine-Steuerbeguenstigung-nach--13c-ErbStG-fuer-ein-Grundstueck-mit-einem-nicht-bezugsfertigen-Gebaeude-26132>

## **11. Keine vGA durch Weiterleitung erstatteter Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung an Arbeitnehmer**

Die Weiterleitung erstatteter Arbeitgeberanteile zur Rentenversicherung durch den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH an dessen in der GmbH beschäftigte Ehefrau, für deren Altersversorgung die Arbeitgeberanteile irrtümlich gezahlt wurden, ist keine Zuwendung des Arbeitgebers, die dem Gesellschafter-Geschäftsführer als vGA i. S. des § 20 Abs. 1 Nr. 1 Satz 2 EStG zuzurechnen ist, wenn das Arbeitsverhältnis fremdüblich vereinbart und tatsächlich durchgeführt wurde.



**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Keine-vGA-durch-Weiterleitung-erstatteter-Arbeitgeberanteile-zur-Rentenversicherung-an-Arbeitnehmer-einer-GmbH-26186>

## **12. EuGH-Vorlage zu den energiesteuerrechtlichen Folgen der Feststellung von Unregelmäßigkeiten**

1. Ist Art. 10 Abs. 4 Richtlinie 2008/118/EG dahingehend auszulegen, dass dessen Voraussetzungen nur dann erfüllt sind, wenn die gesamte Menge der in einem Verfahren der Steueraussetzung beförderten Waren nicht an ihrem Bestimmungsort eingetroffen ist, oder kann die Regelung unter Berücksichtigung von Art. 10 Abs. 6 Richtlinie 2008/118/EG auch auf Fälle angewendet werden, bei denen nur eine Teilmenge der unter Steueraussetzung beförderten verbrauchsteuerpflichtigen Waren nicht am Bestimmungsort eintrifft?

2. Ist Art. 20 Abs. 2 Richtlinie 2008/118/EG dahingehend auszulegen, dass die Beförderung verbrauchsteuerpflichtiger Waren in einem Verfahren der Steueraussetzung erst dann endet, wenn der Empfänger das bei ihm eingetroffene Transportmittel vollständig entladen hat, so dass die Feststellung einer Fehlmenge während des Entladevorgangs noch während der Beförderung erfolgt?

3. Steht Art. 10 Abs. 2 i.V. m. Art. 7 Abs. 2 Buchst. a Richtlinie 2008/118/EG einer nationalen Vorschrift entgegen, nach der die Erhebungskompetenz des Bestimmungsmitgliedstaats (neben dem Ausschluss der in Art. 7 Abs. 4 Richtlinie 2008/118/EG geregelten Fälle) allein von der Feststellung des Eintritts einer Unregelmäßigkeit und der Unmöglichkeit der Ermittlung des Orts, an dem die Unregelmäßigkeit begangen worden ist, abhängig gemacht wird, oder ist zusätzlich die Feststellung erforderlich, dass die verbrauchsteuerpflichtigen Waren durch ihre Entnahme aus dem Verfahren der Steueraussetzung in den steuerrechtlich freien Verkehr überführt worden sind?

4. Ist Art. 7 Abs. 2 Buchst. a Richtlinie 2008/118/EG dahingehend auszulegen, dass bei der Feststellung einer Unregelmäßigkeit nach Art. 10 Abs. 2 Richtlinie 2008/118/EG eine Überführung der in einem Verfahren der Steueraussetzung beförderten und am Bestimmungsort nicht eingetroffenen verbrauchsteuerpflichtigen Waren in den steuerrechtlich freien Verkehr in sämtlichen Fällen anzunehmen ist, in denen der in Art. 7 Abs. 4 Richtlinie 2008/118/EG vorgesehene Nachweis der vollständigen Zerstörung oder des unwiederbringlichen Verlustes der festgestellten Fehlmenge nicht erbracht werden kann?

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/EuGH-Vorlage-zu-den-energiesteuerrechtlichen-Folgen-der-Feststellung-von-Unregelmäßigkeiten-Fehlmengen-nach--14-Abs.-3-EnergieStG-26188>

## **13. Vorsteuerabzug im Regelverfahren bei ungeklärter Ansässigkeit und offenem Umsatzsteuerausweis**

Ist unklar, ob ein Unternehmer, der Windkraftanlagen im Inland betreibt, im in- oder Ausland ansässig ist, kann er Vorsteuerbeträge im allgemeinen Besteuerungsverfahren geltend machen, wenn er trotz möglicher Umkehr der Steuerschuldnerschaft nach § 13b UStG Rechnungen mit Umsatzsteuerausweis erstellt hat und er deshalb ohnehin verpflichtet ist,

die nach § 14c Abs. 1 UStG geschuldete Umsatzsteuer im allgemeinen Besteuerungsverfahren zu erklären (Anschluss an BFH-Urteil vom 28.8.2013 XI R 5/11, BFHE 243, 51, BStBl. II 2014, 497, entgegen Abschn. 18.15. UStAE).

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Vorsteuerabzug-im-Regelverfahren-bei-ungeklaerter-Ansaessigkeit-und-offenem-Umsatzsteuerausweis-26189>

#### **14. Keine Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG für ein nicht vermietetes und nicht zur Vermietung bestimmtes Grundstück**

1. Eine Steuerbegünstigung nach § 13c ErbStG scheidet aus, wenn das von Todes wegen erworbene Grundstück zum Zeitpunkt der Entstehung der Erbschaftsteuer weder zu Wohnzwecken vermietet noch zu einer solchen Vermietung bestimmt ist.

2. Ein bebautes Grundstück ist im Steuerentstehungszeitpunkt zur Vermietung zu Wohnzwecken bestimmt, wenn eine konkrete Vermietungsabsicht des Erblassers bestanden hat und mit deren Umsetzung begonnen worden ist. Erforderlich ist, dass die Vermietungsabsicht des Erblassers und der Beginn deren Umsetzung anhand objektiv nachprüfbarer Tatsachen erkennbar geworden sind.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Kei-Steuerbeguenstig-nac--13c-Erb-fue-ein-nic-vermietete-und-nic-zur-Vermiet-bestimm-Grundstu---Wiedereinsatz-bei-verspaete-Ant-auf-Verlaenger-der-Revis-26190>

## AUFSÄTZE

#### **15. Die negativen Zinsen als neue Herausforderung bei der Ertragsbesteuerung**

Die bahnbrechende Entscheidung der EZB, erstmals einen sog. Negativen Einlagezins für Banken z1.1 verlangen, stellt für Banken und für einen immer größer werdenden Kundenkreis eine wirtschaftliche, aber auch steuerliche Herausforderung dar. Bisher hat sich die Steuerliteratur noch nicht mit dem neu auftretenden wirtschaftlichen Phänomen befasst. Dabei drängen sich sowohl bei der steuerlichen Qualifikation als auch in der Folgebehandlung sog. negativer Einlagezinsen wichtige Fragen auf. Der nachfolgende Beitrag nimmt auf Grundlage anerkannter Auslegungsmethoden eine erste ertrag- und umsatzsteuerliche Einordnung vor.

**Weitere Informationen:**

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

#### **16. Übersicht zur bisherigen Rechtsprechung zum Edelmetallhandel (neg. Progressionsvorbehalt)**

Der folgende Beitrag stellt die bisherigen finanzgerichtlichen Entscheidungen zu den Goldfinger-Strukturen dar und zeigt auf, dass ein Großteil der bisherigen Streitpunkte zu Recht im Interesse des Steuerpflichtigen entschieden wurde. Lediglich die Frage der Gewerblichkeit

wurde von den Finanzgerichten nicht einheitlich gesehen. Im folgenden Beitrag sollen die wesentlichen Aspekte der bisherigen Rechtsprechung zur sog. Goldfinger-Struktur dargestellt und kommentiert werden. Die Frage der originären Gewerblichkeit der Tätigkeit wird dabei die wichtigste Rolle spielen, da diese durch die Finanzgerichte unterschiedlich beurteilt worden ist und die Finanzverwaltung dem Vernehmen nach auf dieser Basis aktuell auch Fälle mit industriellem Hintergrund aufgreift, die von den ohnehin individuell unterschiedlich gelagerten Goldfinger-Sachverhalten abzugrenzen sind.

**Weitere Informationen:**

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

## **17. Ertragsteuerliche Aspekte doppelstöckiger Personengesellschaften**

Die Personengesellschaft ist eine zunehmend attraktive Rechtsform. Von 2006 bis 2013 nahm die Zahl der im Handelsregister eingetragenen Personengesellschaften von 414 000 auf 449 000 um 8,45% zu. Durch die Anerkennung der doppelstöckigen Personengesellschaft schuf der BFH mit Urteil vom 25.2.1991 (GrS 7/89, BStBI.111991, 691) eine Rechtsform, die im heutigen Mittelstand weit verbreitet vorzufinden ist. Allerdings existieren weiterhin viele Unklarheiten bei der Ertragsbesteuerung. Der Beitrag greift die strittigen Fragen auf und beleuchtet die Ursache für die unterschiedlichen Herangehensweisen der Finanzverwaltung, Literatur und Praxis.

**Weitere Informationen:**

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

## **18. Praktische Hinweise zur Vorbereitung auf Steuerprüfungen**

In der steuerrechtlichen Literatur werden viele Einzelfragen mit großem gedanklichem Einsatz wissenschaftlich aufbereitet und immer wieder diskutiert. Deutlich weniger Einsatz wird darauf verwendet, den Laien an das Recht heranzuführen und das Recht für ihn zu "übersetzen". Das erscheint aber besonders wichtig in komplizierten Rechtsbereichen. Zu denen gehört unbestritten das Steuerrecht. Dessen Auswirkungen und die Einhaltung der Steuervorschriften überprüft die Finanzverwaltung regelmäßig auch vor Ort. Der Verfasser gibt deshalb hier Hilfestellungen zur praktischen Vorbereitung von Steuerprüfungen und das nicht für die Fachwelt, sondern für die konkret Betroffenen, für Steuerpflichtige, Unternehmer und Privatpersonen.

**Weitere Informationen:**

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

## **19. Die Reform der strafbefreienden Selbstanzeige**

Das Gesetz zur Änderung der Abgabenordnung und des Einführungsgesetzes zur Abgabenordnung vom 22.12.2014 ist mit Wirkung zum 1.1.2015 in Kraft getreten (BGBl. I 2014, 2415). Nachdem die Voraussetzungen für die wirksame Abgabe einer strafbefreienden Selbstanzeige bereits durch das Schwarzgeldbekämpfungsgesetz vom 28.4.2011 (BGBl. I 2011, 676) eine deutliche Verschärfung erfahren haben, sind die Hürden nunmehr erneut

merklich höher gelegt worden. Nach Presseberichten verzeichneten die Finanzämter prompt einen "Selbstanzeige-Rekord" zum Jahresende. Die Zahl der 2014 abgegebenen Selbstanzeigen mit Bezug Schweiz übertraf nach Angaben des Finanzministeriums Nordrhein-Westfalen die Anzahl der Selbstanzeigen aus den Jahren 2012 und 2013 bei Weitem. Ob die Selbstanzeige in Zukunft angesichts der Verschärfung der geeignete Weg zur "Steuererlichkeit" bleibt, wird die Praxis zeigen. Der Selbstanzeigewillige muss sich darauf einstellen, dass die erhoffte Strafbefreiung bzw. das Absehen von Strafverfolgung in Zukunft deutlich teurer wird. Aufgrund der gesteigerten Anforderungen an den Berichtigungsumfang ist die Selbstanzeige außerdem mit erheblichen Unsicherheiten im Hinblick auf die Wirksamkeit behaftet. Dennoch enthält die Neuregelung wegen der Sonderbestimmung für Umsatzsteuervor- und Lohnsteueranmeldungen auch Erleichterungen für die Unternehmenspraxis. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die Neuregelungen mit besonderem Augenmerk auf die Auswirkungen im unternehmerischen Bereich.

#### **Weitere Informationen:**

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

## Rechtsentscheidungen Arbeitsrecht

### **1. Schadensersatz wegen unterlassener Pauschalbesteuerung - Aufklärungs- und Hinweispflicht des Arbeitgebers**

Nicht amtliche Leitsätze:

1. Nach § 40a Abs. 2 EStG besteht bei geringfügiger Beschäftigung eine Wahlmöglichkeit des Arbeitgebers zwischen der Pauschalbesteuerung und der individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerkarte. Die Bestimmung enthält keine Regelung einer Einschränkung der arbeitgeberseitigen Wahlmöglichkeit. Eine diesbezügliche Aufklärungs- oder Hinweispflicht des Arbeitgebers ist weder in § 40a Abs. 2 EStG noch anderweitig gesetzlich geregelt.

2. Dem Arbeitgeber obliegt es grundsätzlich nicht, bei geringfügiger Beschäftigung darauf hinzuweisen, dass nicht von der Möglichkeit im Rahmen des § 40a Abs. 2 EStG Gebrauch gemacht werden soll, statt der individuellen Besteuerung nach Lohnsteuerkarte die Pauschalbesteuerung zu wählen. Eine nicht gewählte und daher nicht zur Anwendung kommende Abweichung von der Regelbesteuerungsart bedarf keines Hinweises. Ein Arbeitnehmer, der besonderen Wert darauf legt, dass diese Sonderbesteuerungsart für sein Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt, hat die Möglichkeit, von sich aus nachzufragen und ggf. eine entsprechende Vereinbarung vorzuschlagen. (BGB § 241 Abs. 2, §§ 242, 280 Abs. 1; EStG § 38 Abs. 2 Satz 1, § 40 Abs. 3 Satz 2, § 40a Abs. 2, § 42d Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 Satz 1)

#### **Weitere Informationen:**

Urteil vom 13.11.2014 – 8 AZR 817/13:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Schadensersatz-wegen-unterlassener-Pauschalbesteuerung--Aufklaerungs--und-Hinweispflicht-des-Arbeitgebers-25940>

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

## 2. Verhaltensbedingte Kündigung wegen Einschlafens am Arbeitsplatz

Die Klägerin ist seit 2008 Stewardess im Bordservice von Schnellzügen und ordentlich gekündigt worden, weil sie während der Dienstzeit eingeschlafen ist. Der Arbeitgeber hatte sie zuvor dreimal abgemahnt, davon zweimal, weil sie den Dienstbeginn verschlafen hatte. Die Arbeitnehmerin hatte zu Dienstbeginn ihrer Zugchefin und ihrer Restaurantleiterin mitgeteilt, ihr ginge es nicht gut, sich aber nicht beim zuständigen Service-Center arbeitsunfähig gemeldet. Die Restaurantleiterin hat zugesagt, die Klägerin zu wecken, sobald der Bistrobetrieb es erfordert. Tatsächlich ist die Klägerin nicht geweckt worden und hat erst auf der Rückfahrt ihren Dienst ordnungsgemäß versehen, sie geht auf der Hinfahrt von einer Arbeitsunfähigkeit aus. Das Gericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Es hat den Arbeitgeber verpflichtet gesehen, die Arbeitsfähigkeit der Klägerin zu beweisen. Nur dann hätte es die für das vorgeworfene Verhalten notwendigen Abmahnungen als einschlägig angesehen. Ob das Verhalten tatsächlich pflichtverletzend war, hat das Gericht offen gelassen.

### Weitere Informationen:

[https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arbq\\_koeln/j2014/7\\_Ca\\_2114\\_14\\_Urteil\\_20141119.html](https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/arbq_koeln/j2014/7_Ca_2114_14_Urteil_20141119.html)

## 3. Außerordentliche Kündigung wegen sexuellen Missbrauchs eines Kindes

1. Die in einem strafrichterlichen Urteil enthaltenen Feststellungen sind für die zu derselben Frage erkennenden Zivilgerichte grundsätzlich nicht bindend. Sie können gleichwohl im Rahmen der freien Beweiswürdigung des Zivilrichters i. S. v. § 286 Abs. 1 ZPO Berücksichtigung finden. Das Strafurteil ist, wenn eine Partei sich zu Beweis Zwecken darauf beruft, im Wege des Urkundenbeweises gemäß §§ 415, 417 ZPO zu verwerten.

2. Der Zivilrichter darf die vom Strafgericht getroffenen Feststellungen nicht unbesehen übernehmen. Er hat die in der Beweisurkunde dargelegten Feststellungen einer eigenen kritischen Überprüfung zu unterziehen und den Beweiswert der früheren, lediglich urkundlich im Urteil des Strafgerichts belegten Aussage sorgfältig zu prüfen.

3. Die Vernehmung von Zeugen darf im Zivilprozess nicht unter Hinweis auf die strafgerichtlichen Feststellungen abgelehnt werden. Eine Verwertung der früheren, im Strafurteil wiedergegebenen Aussagen im Wege des Urkundenbeweises anstelle der beantragten Anhörung ist unzulässig, wenn eine Partei zum Zwecke des unmittelbaren Beweises die Vernehmung des Zeugen verlangt.

4. Das Zivilgericht muss sich grundsätzlich einen persönlichen Eindruck von einem Zeugen verschaffen, wenn es auf dessen (Un-)Glaubwürdigkeit abstellen möchte. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die für die Würdigung maßgeblichen Umstände in den Akten festgehalten worden sind und die Parteien Gelegenheit hatten, sich dazu zu erklären.

5. Vor der Erhebung eines auf Indizien gestützten Gegenbeweises muss der Tatrichter prüfen, ob die dafür angeführten Indizien - ihre Richtigkeit unterstellt - in ihrer Gesamtschau, ggf. im Zusammenhang mit dem Übrigen Prozessstoff, seine Überzeugung von der Wahrheit der Haupttatsache erschüttern würden.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ausserordentliche-Kuendigung-wegen-sexuellen-Missbrauchs-eines-Kindes-25989>

#### **4. Außerordentliche Kündigung eines Bewerbers für den Wahlvorstand**

1. Ein Arbeitnehmer, der für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidiert oder vorgeschlagen wird, ist kein "Wahlbewerber" i. S. v. § 103 BetrVG, § 15 Abs. 3 KSchG. Die außerordentliche Kündigung .des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bedarf deshalb zu ihrer Wirksamkeit nicht der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats oder deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht. Das Arbeitsverhältnis eines. "Kandidaten" für den Wahlvorstand ist grundsätzlich ordentlich kündbar.

2. Ein Arbeitnehmer verletzt seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn er über seinen Arbeitgeber, seine Vorgesetzten oder Kollegen bewusst wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen aufstellt, insbesondere wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen. Ein solches Verhalten kann- je nach den Umständen-einen wichtigen Grund zur Kündigung i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB bilden. Gleiches gilt für. eine bewusste und gewollte Geschäftsschädigung, die geeignet ist, bei Geschäftspartnern Misstrauen in die Zuverlässigkeit des Arbeitgebers hervorzurufen.

3. Auch im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl darf ein Arbeitnehmer nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Tatsachenbehauptungen über die betrieblichen Verhältnisse aufstellen und über digitale Medien verbreiten oder verbreiten lassen. Sachbezogene Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten kann jedoch von der Meinungsäußerungsfreiheit des Arbeitnehmers gedeckt sein. Für die Grenzziehung kommt es auf den Inhalt und den Kontext der Äußerungen an.

4. Um der Meinungsfreiheit gerecht zu werden, dürfen Gerichte einer Äußerung keine Bedeutung beilegen, die sie objektiv nicht hat. Bei Mehrdeutigkeit dürfen Äußerungen wegen eines möglichen Inhalts nicht Grundlage für nachteilige Folgen sein, ohne dass eine Deutung, die zu einem von der Meinungsfreiheit gedeckten Ergebnis führen würde, mit überzeugenden Gründen ausgeschlossen worden ist.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ausserordentliche-Kuendigung-eines-Bewerbers-fuer-den-Wahlvorstand-25990>

#### **5. Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung unzulässige Berufung auf (Vorrats-) Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers**

Amtliche Leitsätze:

Eine als "Werkvertrag" bezeichnete Arbeitnehmerüberlassung kann im Einzelfall trotz Vorliegens einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu einer Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher führen. Dies ist dann der Fall, wenn sowohl dem Verleiher als auch dem Entleiher positiv bekannt ist, dass der Arbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers. eingegliedert werden soll und der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Entleihers unterliegen soll. Dies gilt jedenfalls dann, wenn zugleich der Charakter der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber dem Arbeitnehmer verschleiert wird. Die Berufung auf das Vor-

liegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis stellt sich dann als ein treuwidriges widersprüchliches Verhalten dar. Dürfen sich Verleiher und Entleiher aber nicht auf die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers berufen, gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Entleiher als zustande gekommen gem. §§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG. AÜG §§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1-Satz 1

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Unzulaessige-Berufung-auf-Vorrats-Arbeitnehmerueberlassungserlaubnis-des-Verleihers--Verdeckte-Arbeitnehmerueberlassung-26012>

## 6. Annahmeverzug – Zweistufige tarifliche Ausschlussfrist

1. Ein Arbeitnehmer macht mit Erhebung einer Bestandsschutzklage die von deren Ausgang abhängigen Vergütungsansprüche "gerichtlich geltend" und wahrt damit die zweite Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist (wie BAG 19.9.2012 – 5 AZR 627/11).

2. Bezugspunkt der Geltendmachung ist nicht die Dauer des Bestandsstreits, sondern die Dauer des durch die unwirksame Kündigung ausgelösten Annahmeverzugs. Daher erfasst die Geltendmachung auch erst nach Ende des Bestandsstreits entstehende Annahmeverzugsansprüche solange, bis der Annahmeverzug etwa durch das vorbehaltlose Angebot eines vertragsgerechten Arbeitsplatzes seitens des Arbeitgebers endet.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Annahmeverzug--zweistufige-tarifliche-Ausschlussfrist-26072>

## 7. Unzulässige Kettenbefristung wegen institutionellem Rechtsmissbrauch

1. Zwar ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einem ständigen Vertretungsbedarf durch Vorhaltung einer Personalreserve zu begegnen. Entscheidet er sich insoweit aber zum Abschluss befristeter Kettenarbeitsverträge – jeweils unter Berufung auf den Sachgrund vorübergehenden Vertretungsbedarfs –, ist im Rahmen einer Missbrauchskontrolle unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob nicht ein institutioneller Rechtsmissbrauch vorliegt.

2. Indizien für einen institutionellen Rechtsmissbrauch können nicht nur Anzahl und Gesamtdauer der Befristungen sein, sondern ebenso ein häufiges und deutliches Zurückbleiben der Befristungsdauer hinter dem jeweiligen Vertretungsbedarf, eine fortdauernde Vertretung trotz zwischenzeitlicher Rückkehr des zu Vertretenden, ein mehrjähriger Einsatz als Klassenlehrer trotz wechselnder zu vertretender Lehrkräfte, eine Vertretungstätigkeit an Schulen, an denen die zu vertretende Lehrkraft gar nicht tätig war (deren bloße abstrakt-hypothetische Umsetzbarkeit genügt dem Erfordernis der erkennbaren gedanklichen Zuordnung nicht) oder eine Vertragsgestaltung, nach der sich das arbeitgeberseitige Direktionsrecht auf eine Vielzahl an Schulen, Orten und Schulformen bezieht.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Unzulaessige-Kettebefristung-wegen-institutionellem-Rechtsmissbrauch-26073>

## 8. Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist. Nach § 1 BUrlG setzt die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Vergütung voraus. Deshalb gewährt ein Arbeitgeber durch die Freistellungserklärung in einem Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt. Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1.10.1987 beschäftigt. Mit Schreiben vom 19.5.2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sofortiger Wirkung und hilfsweise fristgemäß zum 31.12.2011. Im Kündigungsschreiben heißt es im Falle der Wirksamkeit der hilfsweise fristgemäßen Kündigung werden Sie mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freigestellt." Im Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien einen Vergleich, in dem sie die wechselseitigen Ansprüche regelten. Das ArbG hat die Klage abgewiesen, mit der der Kläger die Abgeltung von 15,5 Urlaubstagen verlangt. Das LAG hat der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar hat die Beklagte mit der Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben den Anspruch des Klägers auf bezahlten Erholungsurlaub mangels einer vorbehaltlosen Zusage von Urlaubsentgelt nicht erfüllt. Die Klage war jedoch abzuweisen, weil die Parteien in dem vor dem ArbG geschlossenen Vergleich ihre Ansprüche abschließend regelten. BAG, Urteil vom 10.2.2015-9 AZR 455/13 (PM BAG vom 10.2.2015)

## 9. Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen Urlaub nicht nehmen, darf nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde bei einer solchen Kürzung nicht vermindert, weil er - in Urlaubswochen ausgedrückt - unverändert bleibe, hat der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter ausdrücklich verworfen. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des BAG nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte: Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Der Kläger wechselte ab dem 15.7.2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an fünf, sondern nur noch an vier Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub. Die Beklagte hat gemeint, dem Kläger stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftagewoche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihr gewährten Urlaubstage zu (30 Urlaubstage geteilt durch fünf mal vier). Der Kläger hat die Ansicht vertreten, eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs sei für die Monate Januar bis Juni 2010 nicht zulässig, sodass er im Jahr 2010 Anspruch auf 27 Urlaubstage habe (für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen, mithin 15 Urlaubstage, zuzüglich der von ihm



für das zweite Halbjahr verlangten zwölf Urlaubstage). Das ArbG hat festgestellt, die Beklagte habe dem Kläger drei weitere Urlaubstage zu gewähren. Das LAG hat die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des BAG Erfolg. Zwar regelt § 26 Abs. 1 TVöD u. a., dass sich der für die Fünftagewoche festgelegte Erholungsurlaub nach einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche vermindert. Die Tarifnorm ist jedoch wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert. BAG, Urteil vom 10.2.2015-9 AZR 53/14 (F) (PM vom 10.2.2015)

## 10. Außerordentliche Kündigung wegen sexueller Belästigung

1. Eine sexuelle Belästigung i. S. v. § 3 Abs. 4 AGG kann eine außerordentliche Kündigung - abhängig von den Umständen des Einzelfalls - rechtfertigen.

2. Eine sexuelle Belästigung i. S. v. § 3 Abs. 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Bereits eine einmalige sexuell bestimmte Verhaltensweise kann den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen. Für das "Bewirken" genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Auf vorsätzliches Verhalten kommt es nicht an. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweisen objektiv erkennbar war.

3. - Beruht eine Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 i.V. m. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich auch für den Arbeitnehmer erkennbar ausgeschlossen ist.

4. Der bei der Prüfung einer (außerordentlichen) Kündigung zu beachtende Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wird auch durch § 12 Abs. 3 AGG konkretisiert. Danach hat der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Verbot sexueller Belästigungen i. S. v. § 3 Abs. 4 AGG im Einzelfall die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen - wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung - zu ergreifen. Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen - des Einzelfalls ab. Geeignet im Sinne der Verhältnismäßigkeit sind nur solche Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d. h. eine Wiederholung ausschließen.

5. Ein Irrtum des Arbeitnehmers über die Unerwünschtheit seiner Verhaltensweisen kann bei der Interessenabwägung auch dann zu seinen Gunsten berücksichtigt werden, wenn er die Fehleinschätzung hätte vermeiden können.

6. Auch wenn entschuldigendes Verhalten erst unter dem Eindruck einer - drohenden - Kündigung gezeigt wird, kann es die Annahme, es bestehe keine Wiederholungsgefahr, jedenfalls dann stützen, wenn es sich um die Bestätigung einer bereits zuvor gezeigten Einsicht handelt.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ausserordentliche-Kuendigung-wegen-sexueller-Belaestigung-26118>

## **11. Ordentliche Kündigung wegen falscher eidesstattlicher Versicherung gegen Arbeitgeber**

1. Gibt der Arbeitnehmer im Prozess gegen seinen Arbeitgeber eine falsche eidesstattliche Versicherung ab, kann dies die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitnehmer in einem Gerichtsverfahren mit dem Arbeitgeber leichtfertig Tatsachenbehauptungen aufstellt, deren Unhaltbarkeit auf der Hand liegt.

2. Tauglicher Gegenstand einer eidesstattlichen Versicherung i. S. v. § 294 Abs. 1 ZPO können nur tatsächliche Behauptungen, nicht aber Werturteile sein. Eine Tatsachenbehauptung zeichnet sich dadurch aus, dass die Erklärung einer Überprüfung auf ihre Richtigkeit mit Mitteln des Beweises zugänglich ist. Ob das Tatsachengericht eine Äußerung zutreffend als Tatsachenbehauptung oder als Werturteil angesehen hat, unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung.

3. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines behinderten Arbeitnehmers, der einem schwer behinderten Menschen gleichgestellt ist, bedarf gemäß § 85 SGB IX der Zustimmung des Integrationsamts. Die Gleichstellung erfolgt nach § 68 Abs. 2 SGB IX auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit. Die behördliche Entscheidung ist für die Rechtsposition des Betroffenen konstitutiv. Die Wirkung der Gleichstellung tritt rückwirkend auf das Datum des Antrags auf Gleichstellung ein. Ein erst nach Zugang der Kündigung bei der Bundesagentur für Arbeit angebrachter Antrag kann demzufolge - auch bei positivem Bescheid - den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX für die fragliche Kündigung nicht begründen.

4. Ein rechtzeitig vor Zugang einer Kündigung beim Versorgungsamt gestellter Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung vermag den Sonderkündigungsschutz nach § 85 SGB IX nur zu begründen, wenn objektiv eine Schwerbehinderung vorliegt. Ist der Arbeitnehmer mit einem Grad von weniger als 50, zumindest aber 30 behindert, kann er besonderen Kündigungsschutz nur aufgrund einer Gleichstellung erlangen. Den entsprechenden Antrag kann er vorsorglich neben dem Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung anbringen. Ohne entsprechende Erklärung wiederum kann in dem Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch nicht ein gleichzeitiger Antrag auf Gleichstellung erblickt werden.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Ordentliche-Kuendigung-wegen-falscher-eidesstattlicher-Versicherung-gegen-Arbeitgeber-26119>

## **12. Bewerbung - Entschädigung bei Benachteiligung wegen des Geschlechts**

1. Eine unmittelbare Benachteiligung einer Bewerberin wegen ihres Geschlechts liegt zwar immer vor, wenn sie wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG eine ungünstigere Behandlung erfährt, jedoch ist die unmittelbare Benachteiligung einer Bewerberin nicht auf diese Fälle beschränkt.

2. Der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung i. S. d. § 3 Abs. 2 AGG setzt das Vorliegen dem Anschein nach neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren voraus. Neutral in diesem Sinne sind die bezeichneten Regelungen stets dann, wenn sie nicht an einen verbotenen Anknüpfungsgrund nach § 1 AGG unmittelbar oder verdeckt zwingend anknüpfen.

3. Die dem Anschein nach neutrale Regelung muss die Bewerberin wegen ihres Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Dafür ist ein statistischer Nachweis nicht zwingend erforderlich.

4. Jedoch können sich auch aus Statistiken grundsätzlich Indizien für eine Geschlechtsdiskriminierung ergeben, also dafür, dass im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung scheinbar neutrale Regelungen/Vorschriften, Leistungen, Maßnahmen oder Kriterien nur eine Gruppe von Merkmalsträgern, z. B. nur das eine Geschlecht überwiegend betreffen. Die statistischen Daten müssen aber diesbezüglich aussagekräftig sein.

5. Es ist stets vorrangig zu prüfen, ob eine verbotene unmittelbare Benachteiligung vorliegt. Diese schließt eine dem „Anschein nach neutrale“ Regelung aus.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Bewerbung--Entschaedigung-bei-Benachteiligung-wegen-des-Geschlechts-26120>

### **13. Kappungsgrenze bei Sozialplanabfindung**

Jedenfalls, wenn sich die Abfindung in einem Sozialplan nach Einkommen und Betriebszugehörigkeit bestimmt, stellt die Festlegung eines absoluten Höchstbetrages für eine Abfindung (sogenannte Kappungsgrenze) keine Benachteiligung wegen des Alters dar.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kappungsgrenze-bei-Sozialplanabfindung-26180>

### **14. Weiterbildungsvertrag -mündliche Abrede über Gesamtkosten**

In Ergänzung eines schriftlichen Weiterbildungsvertrages können die Vertragspartner hinsichtlich der kalkulierten oder gedeckelten Gesamtkosten der Weiterbildung eine wirksame mündliche Abrede treffen. Damit wird dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB genügt.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Weiterbildungsvertrag--muendliche-Abrede-ueber-Gesamtkosten-26181>

### **15. Verdachtskündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses**

Der dringende Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Auszubildenden kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG darstellen, wenn der Verdacht auch bei Berücksichtigung der Besonderheiten des

Ausbildungsverhältnisses dem Ausbildenden die Fortsetzung der Ausbildung objektiv unzumutbar macht. Der Kläger absolvierte bei der Beklagten ab dem 1.8.2010 eine Berufsausbildung zum Bankkaufmann. Am 20.6.2011 zählte er das sich in den Nachttresor-Kassetten einer Filiale befindliche Geld. Später wurde ein Kassenfehlbestand von 500,00 Euro festgestellt. Nach Darstellung der Beklagten nannte der Kläger in einem Personalgespräch von sich aus die Höhe dieses Fehlbetrags, obwohl er nur auf eine unbezifferte Kassendifferenz angesprochen worden war. Die Beklagte hat das Berufsausbildungsverhältnis wegen des durch die Offenbarung von Täterwissen begründeten Verdachts der Entwendung des Fehlbetrags gekündigt. Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Ein Berufsausbildungsverhältnis könne nicht durch eine Verdachtskündigung beendet werden. Auch fehle es u. a. an seiner ordnungsgemäßen Anhörung. Ihm sei vor dem fraglichen Gespräch nicht mitgeteilt worden, dass er mit einer Kassendifferenz konfrontiert werden solle. Auf die Möglichkeit der Einschaltung einer Vertrauensperson sei er nicht hingewiesen worden. Zudem habe die Beklagte Pflichten aus dem Bundesdatenschutzgesetz verletzt. Die Vorinstanzen haben nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Die Revision hatte vor dem Sechsten Senat des BAG keinen Erfolg. Die Verdachtskündigung hat das Ausbildungsverhältnis beendet. Das LAG hat in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise die Umstände des Falles gewürdigt und insbesondere die Anhörung des Klägers zu Recht als fehlerfrei angesehen. Es bedurfte weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bzgl. der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson. Auch Datenschutzrecht stand der Beweiserhebung und -Verwertung nicht entgegen.

**BAG**, Urteil vom 12.2.2015- 6 AZR 845/13, (PM BAG vom 12.2.2015)

## 16. Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Renteneintrittsalters

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien nach Erreichen des Renteneintrittsalters des Arbeitnehmers die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, kann die Befristung sachlich gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Einarbeitung einer Nachwuchskraft dient. Der am 21.1.1945 geborene Kläger, der seit Vollendung seines 65. Lebensjahres am 21.1.2010 gesetzliche Altersrente bezieht, war bei der Beklagten langjährig beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah keine .Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters vor. Am 22.1.2010 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis am 31.12.2010 ende. Dieser Vertrag wurde zweimal verlängert. Nachdem der Kläger um eine Weiterbeschäftigung gebeten hatte, vereinbarten die Parteien zuletzt am 29.7.2011, dass der Arbeitsvertrag ab 1.8.2011 mit veränderten Konditionen weitergeführt werde und am 31.12.2011 ende. Der Vertrag enthält die Abrede, dass der Kläger eine noch einzustellende Ersatzkraft einarbeitet. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass sein Arbeitsverhältnis nicht durch die Befristung am 31.12.2011 geendet hat. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des BAG Erfolg. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen. Der Bezug von gesetzlicher Altersrente allein rechtfertigt die Befristung des Arbeitsverhältnisses aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG) nicht. Erforderlich ist in diesem Fall vielmehr zusätzlich, dass die Befristung einer konkreten Nachwuchsplanung der Beklagten diene. Hierzu hat das LAG bislang keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. **BAG**, Urteil vom 11.2.2015- 7 AZR 17/13 (PM BAG vom 11.2.2015)

## **17. Frage des Arbeitgebers nach der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gewerkschaft**

1. Gegen eine rechtswidrige Beeinträchtigung der nach Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten kollektiven Koalitionsfreiheit kann sich eine Koalition mit einer auf § 1004 Abs. 1 Satz 2, § 823 Abs. 1 BGB i.V. m. Art. 9 Abs. 3 GG gestützten Unterlassungsklage wehren.
2. Der sich auf alle koalitionsspezifischen Betätigungsweisen erstreckende Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG umfasst insbesondere die Tarifautonomie. Ihre Aufgabe ist es, den von der staatlichen Rechtsetzung frei gelassenen Raum des Arbeitslebens durch Tarifverträge sinnvoll zu ordnen. Dazu versuchen die Koalitionen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite in gemeinsamen Verhandlungen zu einem Interessenausgleich zu gelangen und die jeweils andere Seite zur Übernahme der selbst für richtig befundenen Position ganz oder in Teilen zu bewegen.
3. Die Verhandlungsstärke einer Arbeitnehmerkoalition hängt im Wesentlichen von der Zahl ihrer Mitglieder ab. Ihr Organisationsgrad und die Verteilung ihrer Mitglieder in den Betrieben des jeweiligen Tarifgebiets sind bestimmend für die Wahl der Mittel, die eine Arbeitnehmerkoalition einsetzen kann, um in Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberseite zum Abschluss zu gelangen. Ein solches Mittel ist auch der Arbeitskampf. Welches Arbeitskämpfungsmittel die Arbeitnehmerorganisation in welchem Umfang einsetzt und welches Kampfgebiet sie hierfür wählt, geben vor allem der Organisationsgrad und die betriebliche Zuordnung ihrer Mitglieder vor. Die Ungewissheit des sozialen Gegenspielers über die tatsächliche Durchsetzungskraft der Arbeitnehmerkoalition in einer konkreten Verhandlungssituation ist grundlegend dafür, dessen Verhandlungsbereitschaft zu fördern und ihn zu einem angemessenen Interessenausgleich zu bewegen. Daher schützt Art. 9 Abs. 3 GG eine Gewerkschaft auch darin, diese Angaben der Arbeitgeberseite in einer konkreten Verhandlungsführt vorzuenthalten.

### **Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Frage-des-Arbeitgebers-nach-der-Zugehoerigkeit-zu-einer-bestimmten-Gewerkschaft-26183>

## **18. Betriebliche Altersversorgung -Bestimmung der angemessenen Eigenkapitalverzinsung**

1. Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers i. S. v. § 16 Abs. 1 BetrAVG ist eine zukunftsbezogene Größe, umschreibt seine künftige Belastbarkeit und setzt eine Prognose voraus. Beurteilungsgrundlage ist die bisherige Entwicklung des Unternehmens über einen längeren in der Regel drei Jahre umfassenden - Zeitraum.
2. Für die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers maßgeblich. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden ist.
3. Die bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage im Rahmen der Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG zu ermittelnde Eigenkapitalverzinsung besteht aus einem Basiszins und einem Risikozuschlag.

4. Der Basiszins entspricht der jeweiligen Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand im Beurteilungszeitraum und ist nicht anhand der auf der Grundlage von § 253 Abs. 2 HGB erlassenen Rückstellungsabzinsungsverordnung zu bestimmen.

5. Der Risikozuschlag beträgt für alle werbend am Markt tätigen Unternehmen einheitlich 2 v. H.

**Weitere Informationen:**

[http://betriebs-berater.ruw.de/suche/?i\\_q=ONLINE+BBL2015%C2%B7500-3&x=0&y=0&OK=suchen](http://betriebs-berater.ruw.de/suche/?i_q=ONLINE+BBL2015%C2%B7500-3&x=0&y=0&OK=suchen)

## **19. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Betriebsvereinbarung – betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz**

Eine Betriebsvereinbarung, die den Ausschluss ordentlicher betriebsbedingter Kündigungen vorsieht, darf hiervon Arbeitnehmer, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf einen Rechtsnachfolger widersprochen haben, nicht ausnehmen. Eine derartige Regelung verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist rechtsunwirksam. Dies hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden. Die Beklagte betreibt in Berlin eine Bank. Sie übertrug unter Vereinbarung eines Personalüberleitungsvertrags einen Geschäftsbereich auf ein anderes Kreditinstitut. Ferner schloss sie mit dem Betriebsrat einen Sozialplan ab, der den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vorsah. Von diesem Ausschluss sollten Arbeitnehmer nicht erfasst werden, die - wie die Klägerin - dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber des Geschäftsbereichs widersprochen hatten. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen. Das LAG hat die Kündigung für rechtsunwirksam gehalten. Die Klägerin könne sich trotz ihres Widerspruchs auf den durch den Sozialplan geregelten Ausschluss einer ordentlichen Kündigung berufen. Es verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG), nur einem Teil der von dem Sozialplan erfassten Arbeitnehmer einen erweiterten Kündigungsschutz einzuräumen. Die getroffene Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit bzw. ohne Kündigungsschutz diene nicht dem Zweck, entstehende Nachteile auszugleichen oder zu mindern; vielmehr würde gerade den Arbeitnehmern der Kündigungsschutz verwehrt, denen wegen ihres Widerspruchs gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses in besonderer Weise eine betriebsbedingte Kündigung drohe. Die Ausübung des gesetzlichen Widerspruchsrechts (§ 613a Abs. 5 BGB) könne den Arbeitnehmern nicht zum Nachteil gereichen. Ein sachlicher Grund für den teilweisen Ausschluss des Kündigungsschutzes liege nicht vor; er sei deshalb rechtsunwirksam. Das LAG hat die Revision an das BAG wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zugelassen. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.2.2015-7Sa 1619/14 (PM LAG Berlin-Brandenburg vom 17.2.2015)

## **20. Bewerbung - Entschädigung bei Benachteiligung wegen des Geschlechts**

Nichtamtliche Leitsätze:

1. Eine unmittelbare Benachteiligung einer Bewerberin wegen ihres Geschlechts liegt zwar immer vor, wenn sie wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft i. S. d. § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG eine ungünstigere Behandlung erfährt, jedoch ist die unmittelbare Benachteiligung einer Bewerberin nicht auf diese Fälle beschränkt.

2. Der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung i.S.d. § 3 Abs. 2 AGG setzt das Vorliegen dem Anschein nach neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren voraus. Neutral in

diesem Sinne sind die bezeichneten Regelungen stets dann, wenn sie nicht an einen verbotenen Anknüpfungsgrund nach § 1 AGG unmittelbar oder verdeckt zwingend anknüpfen.

3. Die dem Anschein nach neutrale Regelung muss die Bewerberin wegen ihres Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Dafür ist ein statistischer Nachweis nicht zwingend erforderlich.

4. Jedoch können sich auch aus Statistiken grundsätzlich Indizien für eine Geschlechtsdiskriminierung ergeben, also dafür, dass im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung scheinbar neutrale Regelungen/Vorschriften, Leistungen, Maßnahmen oder Kriterien nur eine Gruppe von Merkmalsträgern, z. B. nur das eine Geschlecht überwiegend betreffen. Die statistischen Daten müssen aber diesbezüglich aussagekräftig sein.

5. Es ist stets vorrangig zu prüfen, ob eine verbotene unmittelbare Benachteiligung vorliegt. Diese schließt eine dem "Anschein nach neutrale" Regelung aus. AGG § 3 Abs. 1, § 3 Abs. 2, § 15 Abs. 2

#### **Weitere Informationen:**

BAG Urteil vom 18.9.2014- 8 AZR 753/13

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Bewerbung--Entschaedigung-bei-Benachteiligung-wegen-des-Geschlechts-26120>

## AUFSÄTZE

### **21. Betriebliche Altersversorgung – Bündelung der unternehmerischen Prüfungstermine**

Nicht amtliche Leitsätze:

1. Der von § 16 Abs. 1 BetrAVG vorgesehene Drei-Jahresturnus zwingt den Versorgungsschuldner nicht zu, starren, individuellen Prüfungsterminen. Eine Bündelung der im Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Termin im Kalenderjahr ist zulässig.

2. Für die Versorgungsempfänger darf sich die erste Anpassungsprüfung um höchstens sechs Monate verzögern. Eine weitere Verzögerung der ersten Anpassungsprüfung ist nicht zulässig und steht nicht zur Disposition des Versorgungsempfängers.

BetrAVG § 16 Abs. 1, § 17 Abs. 3; BGB § 242

#### **Weitere Informationen:**

Urteil vom 11.11.2014- 3 AZR 117/13:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Betriebliche-Altersversorgung--Buendelung-der-unternehmerischen-Pruefungstermine-25941>

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

## 22. Zur Kündigungsbefugnis eines Personalleiters bei Gesamtprokura

Personalleiter, die zugleich Gesamtprokura erteilt bekommen haben, können den Arbeitgeber grundsätzlich nur mit einem weiteren Prokuristen wirksam vertreten. Dies gilt grundsätzlich auch für den Ausspruch einer Kündigung, was jedoch in der Praxis zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten führen kann. Für Personalverantwortliche ist daher eine Entscheidung des BAG aus der jüngeren Vergangenheit bedeutsam, wonach der Leiter der Personalabteilung die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses - entgegen § 48 Abs. 2 HGB - auch allein erklären kann. Sofern der die Kündigung empfangende Arbeitnehmer über die Stellung des kündigende Personalleiters i. S. d. § 174 S. 2 BGB in Kenntnis gesetzt worden ist, kann er diese nicht nach § 174 S. 1 BGB zurückweisen.

### Weitere Informationen:

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

## 23. Mitarbeiterbeteiligung in der Unternehmenskrise - Instrument zur Verbesserung der Kapitalstruktur und Liquiditätsausstattung

Mitarbeiterbeteiligungen sind in Deutschland vor allem als zusätzlicher Anreiz und Vergütungsbestandteil für Führungskräfte bekannt. Dass sie auch ein probates Mittel zur Überwindung einer Unternehmenskrise sein können, wird häufig übersehen. Durch bedarfsgerechte Ausgestaltung eines Beteiligungsprogramms können Arbeitgeber durch Kapital- oder Erfolgsbeteiligungen der Belegschaft an "ihrem" Unternehmen die Eigenkapitalquote und damit das eigene Rating verbessern sowie zusätzliche Liquidität generieren. Gegenüber den klassischen Sanierungsmaßnahmen wie Stellenabbau, Kurzarbeit oder dem Verkauf von Vermögenswerten werden derartige Maßnahmen häufig mehr Akzeptanz innerhalb des Mitarbeiterkreises finden und gleichzeitig zu einer stärkeren Identifikation mit dem Arbeitgeber führen. Auch vor dem Hintergrund aktueller Gesetzesnovellen kann die Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung aus Unternehmenssicht daher besonders attraktiv sein.

### Weitere Informationen:

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

## Steuern und betriebliche Abgaben

### 1. Ausgangsvermerke im ATLAS-Verfahren

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 23. Januar 2015 ein BMF-Schreiben zur Umsatzsteuerbefreiung für Ausfuhrlieferungen herausgegeben, mit dem die Finanzverwaltung neben dem klassischen Ausgangsvermerk bzw. Alternativ-Ausgangsvermerk auch andere im IT-Verfahren ATLAS erzeugte Ausgangsvermerke als Nachweis der Umsatzsteuerbefreiung für Ausfuhrlieferungen nach § 4 Nr. 1 Buchstabe a, § 6 UStG anerkennt. Dazu wird Abschnitt 6.7a. des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses (UStAE) eingefügt. Die Grundsätze des BMF-Schreibens gelten in allen offenen Fällen. Als Ausfuhrnachweis demnach anerkannt werden folgende Ausgangsvermerke, die im IT-



Verfahren ATLAS durch die Ausfuhrzollstellen (AfZSt) an den Anmelder/Ausführer übermittelt werden:

- Ausgangsvermerk auf Grund einer monatlichen Sammelanmeldung nach Artikel 285a Abs. 1a Zk-DVO, soweit sich aus den begleitenden Dokumenten und aus der Buchführung die Ausfuhr der Ware eindeutig und leicht nachprüfbar ergibt,
- Ausgangsvermerk auf Grund einer nachträglichen Ausfuhranmeldung im Notfallverfahren nach Artikel 787 Abs. 2 ZK-DVO,
- Ausgangsvermerk auf Grund einer nachträglichen Ausfuhranmeldung nach Artikel 795 ZK-DVO,
- Ausfuhrmerk auf Grund einer nachträglichen Ausfuhranmeldung bei vorheriger ganz oder teilweise unrichtiger Ausfuhranmeldung,

Bei einem Ausgangsvermerk auf Grund einer nachträglichen Ausfuhranmeldung nach Carnet ATA ohne Wiedereinfuhr nach Artikel 798 ZK-DVO handelt es sich nach dem BMF-Schreiben nicht um eine Ausfuhrlieferung, sondern um ein rechtsgeschäftsloses Verbringen, in dessen Anschluss eine Lieferung im Drittland erfolgt.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 10.02.2015 – D2 – BMF-Schreiben vom 29.01.2015

## **2. BMF-Schreiben zur Neuregelung der lohnsteuerlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen**

Die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft haben unter Beteiligung des BGA am 19. Februar 2015 dem Bundesministerium der Finanzen Hinweise zur Erstellung eines Entwurfs eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Neuregelung in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG (Betriebsveranstaltungen) gesandt. Angesprochen werden darin:

- Zu berücksichtigende Zahl der Arbeitnehmer Teilnahme von Familienangehörigen
- Teilnahme von Arbeitnehmern von verbundenen Unternehmen
- Teilnahme von Zeitarbeitnehmern
- Teilnahme von „Fremden“
- Behandlung der Veranstaltung nach R 19.3 LStR
- Behandlung von Geschenken
- Behandlung von Reisekosten
- Pauschalierung nach § 40 Abs. 2 EStG
- Geltung der R 19.5 LStR
- 44-Euro-Freigrenze
- Umsatzsteuer

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 10.02.2015 – D3 - Stellungnahme der Spitzenverbände vom 19.02.2015

### **3. Steuerneutrale Nennkapitalrückzahlungen durch ausländische Kapitalgesellschaften an inländische Anteilseigner**

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben unter Beteiligung des BGA am 18. Februar 2015 gegenüber dem Bundesministerium der Finanzen eine Stellungnahme zur Auffassung der Finanzverwaltung zu steuerneutralen Nennkapitalrückzahlungen durch ausländische Kapitalgesellschaften an inländische Anteilseigner (Anwendung des § 27 Abs. 8 KStG) abgegeben. Anlass hierfür ist, dass seit 16. Dezember 2014 Informationen hierzu auf der Homepage des Bundeszentralamts für Steuern (BZSt) veröffentlicht sind. Danach soll die Norm auch bei „reinen“ Nennkapitalrückzahlungen anwendbar sein. Die Verbände warnen, dass, wenn diese Auffassung in der Praxis Bestand hätte, gravierende steuerliche Nachteile für die betroffenen inländischen Gesellschafter ausländischer Beteiligungsgesellschaften zu befürchten sind. Die Wirtschaftsverbände appellieren daher an die Finanzverwaltung, ihre Auffassung zur Anwendung nochmals kritisch zu überprüfen und zu revidieren.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 10.02.2015 – D4 - Stellungnahme der Spitzenverbände vom 18.02.2015

### **4. Abziehbarkeit von Aufwendungen für eine Berufsausbildung oder ein Studium**

Das Bundesministerium der Finanzen informiert im BMF-Schreiben vom 20. Februar 2015 über die vorläufige Steuerfestsetzung nach § 165 Absatz 1 AO im Hinblick auf anhängige Musterverfahren und zur Aussetzung der Vollziehung nach § 361 AO, § 69 Absatz 2 FGO zu anhängigen Rechtsverfahren zur Prüfung Verfassungsmäßigkeit der Regelungen zur Abziehbarkeit von Aufwendungen für eine Berufsausbildung oder ein Studium.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 10.02.2015 – D5 - BMF-Schreiben vom 20.02.2015

## **Bilanzrecht und Betriebswirtschaft**

### **1. Unternehmen unterschätzen den demografischen Wandel**

90% der deutschen Unternehmen erwarten starke Auswirkungen des demografischen Wandels erst in sieben bis zehn Jahren. Nur 69% haben heute schein im Blick, wie sich die alternde Gesellschaft auf ihre Zielgruppen und deren Bedürfnisse auswirkt. Dabei trifft der demografische Wandel die Wirtschaft in Deutschland bereits heute spürbar. V. a. der Mangel an qualifizierten Fachkräften spitzt sich immer weiter zu. 80% der Unternehmen sehen deshalb zunächst nur Handlungsbedarf im Bereich Personal. Das verbleibende Fünftel der Un-

ternehmen hat nach eigenen Angaben bisher jedoch noch keinerlei Maßnahmen ergriffen, um sich auf die Alterung unserer Gesellschaft einzustellen. Ansatzpunkte für eine Lösung der Personalsorgen sehen 75 % der Unternehmen in flexiblen Arbeitszeiten sowie in Beschäftigungsmodellen, die den Bedürfnissen von Familien entgegenkommen. Dagegen ziehen nur 28% der befragten Unternehmen in Betracht, gezielt Mitarbeiter einzustellen, die älter als 50 Jahre sind. Das sind die Ergebnisse einer aktuellen Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC, für die im Herbst 2014 mehr als 200 Manager von Unternehmen jeder Größe und aus verschiedenen Branchen der deutschen Wirtschaft zu den Herausforderungen des demografischen Wandels befragt wurden.

**Weitere Informationen:**

[www.pwc.de/demografischer-wandel](http://www.pwc.de/demografischer-wandel)

## 2. Aufstockung eines Investitionsabzugsbetrags in einem Folgejahr

Amtlicher Leitsatz:

Ein für ein bestimmtes Wirtschaftsgut in einem Vorjahr gebildeter Investitionsabzugsbetrag kann in einem Folgejahr innerhalb des dreijährigen Investitionszeitraums bis zum gesetzlichen Höchstbetrag aufgestockt werden (gegen BMF-Schreiben vom 20.11.2013, BStBl. I 2013, 1493, Rz. 6). EstG § 7g, FGO § 127

**Weitere Informationen:**

BFH, Urteil vom 12.11.2014- X R 4/13

<http://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/collection/Aufstockung-eines-Investitionsabzugsbetrags-in-einem-Folgejahr-26107>

## 3. Rechnungslegung

Der International Accounting Standards Board (IASB) hat den Entwurf "IASB ED/2015/1 Classification of Liabilities" veröffentlicht, der Vorschläge zur Klärung hinsichtlich der Unterscheidung von Kurz- und Langfristigkeit von Verbindlichkeiten in IAS 1 "Darstellung des Abschlusses" beinhaltet. Der Schwerpunkt der Klarstellung bezieht sich auf eingeräumte Rechte zur Aufschiebung der Fälligkeit einer Verbindlichkeit. Stellungnahmen zu dem Entwurf werden in elektronischer Form erbeten und sind bis zum 10.6.2015 auf der Internetseite des IASB [www.ifrs.org](http://www.ifrs.org) (hier: Comment on a Proposal) einzureichen. ([www.drsc.de](http://www.drsc.de))

**Weitere Informationen:**

*Der Text des Entwurfs und die englischsprachige Pressemitteilung der IASB dazu finden Sie unter [www.ifrs.org](http://www.ifrs.org).*

## 4. Fristablauf 31.3.2015 für Transparenzberichte 2015

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, die Abschlussprüfungen bei Unternehmen von öffentlichem Interesse (§ 319a Abs. 1 S. 1 HGB) durchführen, haben jährlich spätestens drei Monate nach Ende des Kalenderjahres einen Transparenzbericht auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen oder, falls eine elektronische Veröffentlichung nicht möglich ist, bei der Wirtschaftsprüferkammer zu hinterlegen (§ 55c WPO). Die Wirtschaftsprüferkammer (WPK) macht darauf aufmerksam, dass diese Frist am 31.3.2015 endet. Die Trans-

parenzberichte 2015 müssen dementsprechend mit Ablauf des 31.3.2015 entweder auf der jeweiligen Internetseite veröffentlicht oder, falls eine elektronische Veröffentlichung nicht möglich ist, zur Hinterlegung bei der WPK eingereicht worden sein. Im Fall einer elektronischen Veröffentlichung des Transparenzberichts ist die WPK vom Verpflichteten hierüber zu unterrichten (§ 55c Abs. 2 Satz 2 WPO). (Neu auf wpk.de vom 12.2.2015)

#### Weitere Informationen:

zur Gestaltung von Transparenzberichten finden Sie auf der WPK-Homepage.: [www.wpk.de](http://www.wpk.de)

## Wirtschaftsrecht

### 1. Neue Regeln zum Einsatz von Sachverständigen

Am 1.2.2015 sind die neuen "Expert Rules" der Internationalen Handelskammer (ICC) in Kraft getreten. Diese Regeln sollen dazu beitragen, grenzüberschreitende Handelsstreitigkeiten durch den Einsatz von Sachverständigen und neutralen Dritten zeit- und kosteneffizient beizulegen. Die Sachverständigen beurteilen Probleme aus allen denkbaren Bereichen, sei es z. B. Technik oder Finanzen bzw. auch rechtliche oder prozessuale Fragestellungen. Sie sind ausgewiesene Experten auf ihrem jeweiligen Fachgebiet und oft besonders für internationale Streitigkeiten qualifiziert. Diese Sachverständigen können beispielsweise auch bei der Bewertung eines Unternehmens vor dem Hintergrund eines Verkaufs einbezogen werden oder Aussagen über die Qualität gelieferter Waren und Dienstleistungen treffen. Sofern sich die Parteien darauf einigen, kann dieses Gutachten vertraglich bindender Natur sein. Unternehmen können durch Hinzuziehen eines Sachverständigen zu einem frühen Zeitpunkt das Entstehen von Streitigkeiten vermeiden. Ebenso können Sachverständige mit ihrer Expertise bei einem Streitbeilegungsverfahren eingebunden werden. Die neuen Regeln wurden von einer Arbeitsgruppe innerhalb der \CC-Kommission für Schiedsgerichtsbarkeit und ADR (Alternative Dispute Resolution) entwickelt. Dieses \CC-Gremium für den Bereich der Streitbeilegung zählt insgesamt mehr als 700 Mitglieder aus rund 90 Ländern. Die für die Verwaltung aller Streitbeilegungsverfahren unter den \CC-Sachverständigenregeln zuständige Abteilung Innerhalb der \CC ist das /CC *International Centre for ADR* mit seinem Hauptsitz in Paris. Die \CC hat ihre neuen *Expert Rules* in drei Regelwerke aufgeteilt, um die unterschiedlichen Anwendungsbereiche zu verdeutlichen, d. h. die *Expert Rules* umfassen:

1. Regeln zum Vorschlag von Sachverständigen und neutralen Dritten (*Proposals of Experts and Neutrals*);

2. Regeln zur Bestellung von Sachverständigen und neutralen Dritten (*Appointment of Experts and Neutrals*); 3. Regeln zur Verwaltung von Sachverständigenverfahren (*Administration of Expert Proceedings*). Jedem der Regelwerke ist ein Vorwort voran gestellt, das erläutert, in welchem Zusammenhang die Nutzung dieser Regeln sinnvoll sein kann. Insbesondere die Regeln zum Vorschlag von Sachverständigen und neutralen Dritten beschreiben, wie Unternehmen, Einzelpersonen, juristische Personen, Gerichte oder Schiedsgerichte diesen Service in Anspruch nehmen können. Die neuen Sachverständigenregeln können unabhängig von oder in Verbindung mit anderen Verfahren der \CC-Streitbeilegung angewandt werden. Ohne zusätzliche Kosten können beispielsweise Schiedsrichter in einem Verfahren der \CC-Schiedsordnung das International Centre for ADR darum bitten, einen qualifizierten Experten vorzuschlagen, der dann zum vom Schiedsgericht ernannten Sachverständiger

gewählt werden kann. Verfügbar sind die neuen Regeln derzeit in den Sprachen Englisch, Spanisch und Französisch.

## 2. Faktischer GmbH-Geschäftsführer als Täter einer Insolvenzverschleppung

Amtlicher Leitsatz:

Der faktische Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung kann Täter einer Insolvenzverschleppung nach § 15a Abs. 4 InsO sein. InsO § 15a Abs. 4

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/collection/Faktischer-GmbH-Geschaeftsfuehrer-als-Taeter-einer-Insolvenzverschleppung--25933>

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

## 3. CISG - zum Wegfall des Erfüllungsinteresses des Käufers wegen wesentlicher Vertragsverletzung - Aufrechnung von gegenseitigen Forderungen

Amtliche Leitsätze:

a) Für die Beurteilung, ob eine wesentliche Vertragsverletzung vorliegt, ist, wenn die Vertragswidrigkeit auf einer Abweichung von der vertraglich vereinbarten Beschaffenheit (Art. 35 Abs. 1 CISG) oder auf einer sonstigen Mangelhaftigkeit (Art. 35 Abs. 2 CISG) beruht, nicht allein die Schwere der Mängel entscheidend, sondern vielmehr, ob durch das Gewicht der Vertragsverletzung das Erfüllungsinteresse des Käufers im Wesentlichen entfallen ist. Kann er die Kaufsache, wenn auch unter Einschränkungen, dauerhaft nutzen, wird eine wesentliche Vertragsverletzung vielfach zu verneinen sein (Fortführung von BGH, Urteil vom 3.4.1996 - VIII ZR 51/95, BGHZ 132, 290, 297ff.).

b) Bei der Prüfung, ob eine Vertragsverletzung des Verkäufers das Erfüllungsinteresse des Käufers im Wesentlichen entfallen lässt, ist in erster Linie auf die getroffenen Parteivereinbarungen abzustellen. Fehlen ausdrückliche Vereinbarungen, ist vor allem auf die Tendenz des UN-Kaufrechts Rücksicht zu nehmen, die Vertragsaufhebung zugunsten der anderen in Betracht kommenden Rechtsbehelfe, insbesondere der Minderung oder des Schadensersatzes zurückzudrängen. Die Rückabwicklung -soll dem Käufer nur als letzte Möglichkeit (ultima ratio) zur Verfügung stehen, um auf eine Vertragsverletzung der anderen Partei zu reagieren, die so gewichtig ist, dass sie sein Erfüllungsinteresse im Wesentlichen entfallen lässt (im Anschluss an BGH, Urteil vom 3.4.1996 - VIII ZR 51/95, a.a.O.). Die Aufrechnung von gegenseitigen Geldforderungen, die aus demselben dem UN-Kaufrecht unterliegendem Vertragsverhältnis entspringen, beurteilt sich nach konventionsinternen Verrechnungsmaßstäben. Folge der konkludent oder ausdrücklich zu erklärenden Aufrechnung ist, dass die gegenseitigen Geldforderungen – sofern keine Aufrechnungsausschlüsse vereinbart worden sind - durch Verrechnung erlöschen, soweit sie betragsmäßig übereinstimmen (Weiterentwicklung von BGH, Urteile vom 23.6.2010 - VIII ZR 135/08, WM 2010, 1712 Rn. 24; vom 14.5.2014 - VIII ZR 266/13, WM 2014, 1509 Rn. 18). CISG Artt. 4, 7 Abs. 2, 25, 49 Abs. 1 Buchst a

**Weitere Informationen:**

**BGH**, Urteil vom 24.9.2014- VIII ZR 394/12

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/collection/CISG--zum-Wegfall-des-Erfuellungsinteresses-des-Kaeufers-wegen-wesentlicher-Vertragsverletzung--Aufrechnung-von-gegenseitigen-Forderungen-26106>

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

## AUFSÄTZE

### **4. Unternehmerische (Fehl-)Entscheidungen als Untreue?: Eine gefährliche (Fehl-)Entwicklung!**

In jüngster Zeit werden zunehmend Unternehmerische Fehlentscheidungen im Nachhinein durch Ermittlungsbehörden und Strafgerichte einer strafrechtlichen Kontrolle unterzogen. Dieser Beitrag dient dazu, diese Tendenz darzustellen (dazu I.) und in die bisherige Rechtsprechung einzuordnen (dazu II.). Ziel des Aufsatzes ist es zudem, die ganz erheblichen, negativen Konsequenzen dieser Ausweitung des Untreuetatbestandes sowohl für die betroffenen Manager (dazu III.) als auch für die Volkswirtschaft insgesamt (dazu IV.) aufzuzeigen und erste Lösungsansätze zu entwickeln, wie diese vermieden werden können (dazu V.).

#### **Weitere Informationen:**

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

### **5. Zur Ablehnung eines Richters im Schiedsverfahren**

In einem staatlichen Gerichtsverfahren leitet sich das Recht, einen Richter wegen der Besorgnis der Befangenheit abzulehnen, unmittelbar aus Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG ab. Aber auch und gerade in einem Schiedsverfahren ist das Recht auf Ablehnung eines Schiedsrichters zwingend geboten, da hier die Gefahr größer ist, dass zumindest ein parteibenannter Schiedsrichter der ihn benennenden Partei näherstehen könnte, als dies einer objektiven Entscheidung guttut. Der Schwerpunkt der vorliegenden Betrachtung liegt vor allem auf verfahrensrechtlichen Aspekten der Ablehnung von Schiedsrichtern. Dieses Verfahren verfolgt den Zweck, die Ausgewogenheit und Fairness des Schiedsverfahrens sicherzustellen und damit den Bestand und die Vollstreckbarkeit eines Schiedsspruches zu gewährleisten.

#### **Weitere Informationen:**

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

## Finanzierung

### **1. Neue LED-Förderrichtlinien**

Ab 1. Januar 2015 tritt eine Anzahl von neuen Förderrichtlinien zum Thema Energieeffizienz in Kraft. Positiv ist dabei eine Verlängerung der LED-Förderung als Einzelmaßnahme anzusehen. Die Erneuerung von Beleuchtungssystemen mit einem Investitionsvolumen von bis zu 30.000 Euro durch LED-Beleuchtung wird unter folgenden Kriterien weiterhin gefördert:

- Die zunächst bis zum 31. Dezember 2014 geltende Maßnahme wird bis zum 30. April 2015 verlängert.
- Der generelle Fördersatz von bisher 30 Prozent ist auf 20 Prozent reduziert.
- Ausgenommen von der Förderung sind LED-Leuchtmittel, sog. Retrofits.

Innerhalb der sog. Systemischen Optimierung, d. h. ab einem Investitionsvolumen in Höhe von 30.000 Euro mit einer Bezuschussung von bis zu 100.000 Euro bei Einsatz von mindestens zwei Querschnittstechnologien, bleibt der Fördersatz von 30 Prozent erhalten. Neuerungen gibt es im Bereich der Förderung von Energieberatungen im Mittelstand. Auch wurde eine neue Richtlinie zur Förderung von Beratungen zum Energiespar-Contracting am 19. Dezember 2014 veröffentlicht.

#### Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Themen und Downloads / Steuern 10.02.2015 – D1 – SVEA-Merkblatt Bafa Förderung

## Literaturtipps

### 1. Änderungen im Steuer- und Wirtschaftsrecht 2014/2105

*Änderungen im Steuer- und Wirtschaftsrecht 2014/2105 – Erläuterungen, Analysen und Empfehlungen: Dr. Ulrike Höreth Rechtsanwältin und Fachanwältin für Steuerrecht, Brigitte Stelzer, Rechtsanwältin/Steuerberaterin; Herausgeber: BDI /Ebner Stolz; Verlag Stollfuß Medien GmbH & Co. KG, kartoniert, 303 Seiten, Preis: 34,80 Euro, ISBN: 978-3-08-318451-5*

Das Jahr 2014 war geprägt durch zahlreiche gesetzgeberische Entwicklungen im Bereich des Steuer- und Wirtschaftsrecht. An oberster Stelle der öffentlichen Diskussion standen 2014 die Maßnahmen zur Ausnutzung des Internationalen Steuergefälles, die zum 1. Januar 2015 vorgesehenen Verschärfungen im Rahmen der strafbefreiende Selbstanzeige, die Zukunft des Erbschaftsteuerrechts sowie die Offenlegung nichtfinanzieller Information im Rahmen der Lageberichterstattung. Bereits in der ersten Hälfte 2014 wurde das sog. Steueränderungs- und Anpassungsgesetz Kroatien mit zahlreichen Einzeländerungen im Steuerrecht verabschiedet.

Die gesetzgeberischen Aktivitäten nahmen nach der Sommerpause weiter an Fahrt auf: So enthalten das Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur

Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften, Die gesetzgeberischen Aktivitäten nahmen nach der Sommerpause weiter an Fahrt auf: So enthalten das Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften, das Gesetz zur Änderung der Abgabenordnung und des Einführungsgesetzes zu Abgabenordnung sowie der Entwurf eines Bilanzrichtlinie-Umsetzungsgesetzes zahlreiche für die Praxis bedeutsame Regelungen.

Der Ratgeber beinhaltet eine Bewertung der steuer- und wirtschaftsrechtlichen Entwicklungen im Jahr 2014 aus Sicht der Unternehmen zuwandte deutschen Industrie und informiert praxisnah unverständlich sowohl über diesem Jahr 2014 verabschiedeten gesetzlichen, als

auch über die 2015 zu erwartenden Rechtsänderungen im Steuer- und Wirtschaftsrecht. Umfassend ausgewertet wurden zudem bedeutende Neuerungen und der Rechtsprechung, wesentliche Verlautbarung der Finanzverwaltung sowie maßgebliche Vorgaben der berufsständischen Organisationen der Wirtschaftsprüfer. Der hiermit verbundene Handlungsbedarf wird nebst Praxis- und Gestaltungsüberlegungen, insbesondere zum Jahreswechsel 2014/2015, aufgezeigt