



WGM-STEUERNEWS DEZEMBER 2019

13. Januar 2020

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
1. Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1.1.2020	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	3
2. Förderung von E-Dienstwagen verbessert.....	3
AUFSÄTZE	4
3. Rechtsprechungsreport Strom-/Energiesteuerrecht 2018/2019	4
4. Anzeigepflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungen: Ausgewählte Problemfelder aus Sicht der Finanzindustrie	4
5. Die gewerbesteuerliche Hinzurechnung von Aufwendungen für Infrastructure as a Service (IaaS)	4
6. Verrechnungspreise vs. Zoll – was ist nach dem EuGH-Urteil “Hamamatsu” zu tun?	5
ARBEITSRECHT	5
ENTSCHEIDUNGEN	5
1. Zum Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung	5
2. Kein Anspruch des Betriebsrats auf Aushändigung von Brutto-Entgeltlisten.....	6
3. Nachweispflichten bei Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit.....	6
4. Auskunftsanspruch des Betriebsrats bzgl. Schwangerschaft versus Arbeitnehmerdatenschutz.....	6
5. Eigenbeiträge in der betrieblichen Altersversorgung	7
6. Häusliche Umkleidezeiten als Arbeitszeit	7

7. Kein Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 TzBfG bei noch nicht laufendem Arbeitsvertrag	7
8. Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch benachteiligende Altersfreizeitregelung	8
9. Höhe der zu ersetzenden Reisekosten von unwirksamer Versetzung	8
10. Ersatz eines Personenschadens bei Unfall auf Betriebsgelände.....	9
11. Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten	9
AUFSÄTZE	10
12. Betriebsrat ohne Zeugnisverweigerungsrecht	10
13. Fehler- und Gefahrenquellen im Umgang mit leitenden Angestellten – Worauf Arbeitgeber achten sollten	10
14. Ausschluss des Gleichstellungsgrundsatzes durch die "freiwillige" Anwendung eines nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages	10
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	11
ENTSCHEIDUNGEN	11
1. Abfindungsklausel und Eindeutigkeitsgebot bei Pensionszusagen	11
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	11
2. Juncker-Plan unterstützt Online-Finanzierung für KMU in Deutschland	11
3. Juncker-Plan mobilisiert bereits Investitionen von über 450 Mrd. Euro	12
4. Investitionsbereitschaft von US-Unternehmen in Deutschland nimmt deutlich ab	12
5. Deutsche Unternehmen wollen trotz Abschwung verstärkt auf Fusionen und Übernahmen setzen ...	13
AUFSÄTZE	13
6. Kreditfinanzierung ohne Banken? – Zur aktuellen Entwicklung auf den Kreditmärkten	13
7. Kehrtwende in der BFH-Rechtsprechung zur grenzüberschreitenden Konzernfinanzierung	13
WIRTSCHAFTSRECHT	14
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	14
1. Annahme neuer Regeln für grenzüberschreitende Mobilität von Unternehmen befürwortet	14
AUFSÄTZE	14
2. Organisation der Inhaberfamilie und Ownership Management in Familienunternehmen – eine rechtliche Bestandsaufnahme	14
3. Zulieferkette in der industriellen Massenfertigung – Kauf- oder Werkvertrag mit Abnahmepflicht? ...	15

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 1.1.2020

Aufgrund des § 9 Abs. 4a S. 5 ff. Einkommensteuergesetz (EStG) werden im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder die in der anliegenden Übersicht ausgewiesenen Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten für beruflich und betrieblich veranlasste Auslandsdienstreisen ab 1.1.2020 bekannt gemacht (Fettdruck kennzeichnet die Änderungen gegenüber der Übersicht ab 1.1.2019 – BStBl. I 2018, 1354).

BMF, Schreiben vom 15.11.2019 – IV C 5 – S 2353/19/10010 :001

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Steuerliche-Behandlung-von-Reisekosten-und-Reisekostenverguetungen-bei-betrieblich-und-beruflich-veranlassten-Auslandsreisen-ab-1.1.2020-39744>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

2. Förderung von E-Dienstwagen verbessert

Der Finanzausschuss stimmte dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (19/13436, 19/13712) zu, nachdem die Koalitionsfraktionen zuvor über 30 Änderungen an dem Entwurf vorgenommen hatten. Zahlreiche Änderungsanträge, Entschließungsanträge und Anträge der Oppositionsfraktionen wurden von der Koalitionsmehrheit abgelehnt. Dem Gesetzentwurf in der vom Ausschuss geänderten Fassung stimmten die Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD zu. AfD- und FDP-Fraktion lehnten ab, während sich die Fraktionen Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen enthielten.

In dem Gesetz ist vorgesehen, die private Nutzung von Dienstwagen länger als bisher geplant zu fördern. Im vergangenen Jahr wurde für Elektro- und extern aufladbare Hybridfahrzeuge für die private Nutzung die Versteuerung auf ein Prozent des halben Listenpreises pro Monat befristet bis zum 31.12.2021 eingeführt. Diese Maßnahme soll bis zum Jahr 2030 verlängert werden, um nachhaltige Impulse für mehr Elektromobilität zu setzen und eine längerfristige Planungssicherheit zu schaffen. Zugleich wird die Mindestreichweite der geförderten Hybridfahrzeuge angehoben. Für die Anschaffung neuer rein elektrisch betriebener Lieferfahrzeuge wird eine Sonderabschreibung eingeführt. Ziel sei es, mehr E-Fahrzeuge in den Gebrauchtwagenmarkt zu bekommen, und das gehe am besten über die Fahrzeugflotten. Der innerstädtische Lieferverkehr solle Schritt für Schritt elektrifiziert werden. Die Regelung ist technologieoffen und bezieht auch die Wasserstofftechnologie mit ein. Allerdings fehlt die Förderung der synthetischen Kraftstoffe.

AUFsätze

3. Rechtsprechungsreport Strom-/Energiesteuerrecht 2018/2019

Strom- und Energiesteuerrecht sind sowohl auf Unionsebene (Energiesteuerrihtlinie) als auch auf nationaler Ebene überaus komplex geregelte Rechtsmaterien, die durch die vom deutschen Gesetz- und Verordnungsgeber für notwendig gehaltenen häufigen Änderungen und Ergänzungen nicht leichter handhabbar werden. Sie sind zudem durch zahllose – teils umwelt-, teils wirtschaftspolitisch motivierte – Ausnahmeregelungen mit teilweise erheblichen Steuerbegünstigungen doppelt streitanfällig. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über eine Reihe grundsätzlich bedeutsamer Gerichtsentscheidungen aus den Jahren 2018 und 2019.

Weitere Informationen:

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

4. Anzeigepflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungen: Ausgewählte Problemfelder aus Sicht der Finanzindustrie

Nach der Veröffentlichung des Referentenentwurfs des BMF vom 26.9.2019 wurde am 9.10.2019 der Regierungsentwurf zur Mitteilungspflicht von grenzüberschreitenden Steuergestaltungen verabschiedet. Es handelt sich hierbei um die ersten Schritte zur Umsetzung der Richtlinie 2018/822/EU (6. Änderung zur EU-Amtshilfe-Richtlinie 2011/16/EU – kurz: DAC6) in deutsches Recht. Die Anzeigepflichten sollen in den neuen §§ 138d–k AO geregelt werden. Aus dem Regierungsentwurf ergeben sich umfangreiche Pflichten für Intermediäre und Nutzer von grenzüberschreitenden Steuergestaltungen, zu denen auch Finanzinstitute gehören können. Der Beitrag befasst sich mit den daraus resultierenden Problemfeldern aus Sicht der Finanzindustrie.

Weitere Informationen:

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

5. Die gewerbsteuerliche Hinzurechnung von Aufwendungen für Infrastructure as a Service (IaaS)

Die Bedeutung von sog. Cloud-Services hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Hiermit einher gehen unterschiedlichste Zweifelsfragen und Auseinandersetzungen mit der Finanzverwaltung im Rahmen von Betriebsprüfungen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass regelmäßig große Unsicherheit auf drei Ebenen besteht: Es ist erstens für die Steuerabteilung oder den Berater nur schwer nachvollziehbar, welche konkreten Leistungen sich hinter einem Begriff wie "Cloud-Aufwendungen" verbergen und wie diese Leistungen technisch erbracht werden. Auf einer zweiten Ebene herrscht regelmäßig Unsicherheit im Hinblick auf die zivilrechtliche Kategorisierung entsprechender Verträge und Leistungsbeziehungen. Schließlich ist auf einer dritten Ebene regelmäßig unklar, wie sich die steuerliche Behandlung darstellt. Das kann unter anderem Themen wie Quellensteuereinbehalt/beschränkte Steuerpflicht, die Hinzurechnungsbesteuerung oder auch die gewerbsteuerliche Hinzurechnung betreffen. Der vorliegende Beitrag widmet sich letzterer und hierbei insbesondere der sog. Infrastructure as a Service (IaaS) als einer wesentlichen Art von Cloud-Diensten.

Weitere Informationen:

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

6. Verrechnungspreise vs. Zoll – was ist nach dem EuGH-Urteil “Hamamatsu” zu tun?

Der Beitrag möchte die inhaltliche Diskussion um das Zusammenspiel von Zoll und Verrechnungspreisen substanziell voranbringen. Trotz der Vielzahl von Veröffentlichungen nach dem EuGH-Urteil vom 20.12.2017 greift die Diskussion nach wie vor zu kurz und Auswege für Praktiker in den Unternehmen werden selten aufgezeigt. Jahresendadjustierungen verursachen nicht nur Zollkonflikte, sie lösen eine regelrechte Kette von Problemen aus. Um die Komplexität des Themas zu durchdringen, ist das Verstehen der Hintergründe dieser rückwirkenden Anpassungen aus Sicht des operativen Verrechnungspreismanagements elementar. Ist diese Basis einmal geschaffen, offenbaren sich auch Lösungsansätze. Effiziente konzerninterne Überwachungs- und Lenkungsprozesse können fremdübliche Margen und Transaktions- bzw. Zollwerte über den gesamten Jahresverlauf sicherstellen. Denn wären konzerninterne Produktpreise und Gewinnverteilungen laufend unter Kontrolle, gäbe es keine Abweichungen und Risiken am Jahresende. Dies läge sowohl im Interesse der Unternehmen als auch im Interesse der Zoll- und Finanzverwaltungen in aller Welt.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zum Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung

Orientierungssätze

1. Das Verbot einer sachgrundlosen Befristung im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG greift nicht, wenn seine Anwendung für die Parteien unzumutbar wäre. Der Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist in diesem Fall im Wege der verfassungskonformen Auslegung der Vorschrift einzuschränken.
2. Das Verbot ist unzumutbar, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Dazu genügt allein ein Zeitablauf von etwa neun Jahren nicht.
3. Handelte es sich bei dem vorangegangenen Arbeitsverhältnis um eine nur geringfügige Nebenbeschäftigung während der Schul-, Studien- oder Ausbildungszeit, kann dies die Annahme rechtfertigen, das Verbot der sachgrundlosen Befristung sei nicht erforderlich, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

BAG, Urteil vom 12.6.2019 – 7 AZR 429/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Sachgrundlose-Befristung--Vorbeschaeftigung-39687>

2. Kein Anspruch des Betriebsrats auf Aushändigung von Brutto-Entgeltlisten

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Das Einblicksrecht des Betriebsrates nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG stellt eine speziellere Regelung dar, die den Anspruch des Halbsatzes 1 auf Zurverfügungstellung von Unterlagen für den Bereich der Löhne und Gehälter verdrängt.
2. Soweit nunmehr § 13 Abs. 2 Satz 1 Entgelttransparenzgesetz bestimmt, der Betriebsausschuss habe die Listen über Bruttolöhne und -gehälter "einzuzeigen und auszuwerten", ergibt sich auch daraus kein Anspruch auf Aushändigung der Entgeltlisten in irgendeiner Form.
3. Auch Unionsrecht zwingt nicht dazu, § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz BetrVG, 13 Abs. 2 Satz 1 Entgelttransparenzgesetz im Sinne eines Anspruchs auf Aushändigung auszulegen. Unionsrecht wird aber bei der Auslegung des Umfangs des Aufbereitungsanspruches des Betriebsausschusses nach § 13 Abs. 3 Satz 3 EntgTranspG zu berücksichtigen sein.

LAG Berlin-Brand., Beschluss vom 1.8.2019 – 5 TaBV 313/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Kein-Anspruch-des-Betriebsrats-auf-Aushaendigung-von-Brutto-Entgeltlisten-39689>

3. Nachweispflichten bei Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit

LEITSATZ DER REDAKTION

Es obliegt dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass eine Arbeitsunfähigkeit nicht Anlass der Kündigung gewesen ist, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kündigt, um den verlängerten Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 8 EFZG zu vermeiden.

LAG Nürnberg, Urteil vom 4.7.2019 – 5 Sa 115/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Nachweispflichten-bei-Kuendigung-im-zeitlichen-Zusammenhang-mit-Arbeitsunfaehigkeit-39690>

4. Auskunftsanspruch des Betriebsrats bzgl. Schwangerschaft versus Arbeitnehmerdatenschutz

AMTLICHER LEITSATZ

Umfasst ein allgemeiner Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine besondere Kategorie personenbezogener Daten (sensitive Daten im datenschutzrechtlichen Sinn), ist Anspruchsvoraussetzung, dass der Betriebsrat zur Wahrung der Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmer angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen trifft.

BAG, Beschluss vom 9.4.2019, 1 ABR 51/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Schutzmassnahmen-bzgl.-Arbeitnehmerdaten-bei-einem-Auskunftsanspruch-des-Betriebsrats-38788>

5. Eigenbeiträge in der betrieblichen Altersversorgung

AMTLICHER LEITSATZ

Besteht im ursprünglich zugesagten, aber nicht umsetzbaren Durchführungsweg die Pflicht des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers zur Leistung eines Eigenbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, kann der Arbeitnehmer einen an diese Versorgungszusage anknüpfenden Verschaffungsanspruch nur unter Berücksichtigung eines entsprechenden Eigenbeitrags verlangen.

BAG, Beschluss vom 22.10.2019 – 3 AZN 934/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Eigenbeitraege-in-der-betrieblichen-Altersversorgung-39737>

6. Häusliche Umkleidezeiten als Arbeitszeit

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Das Umziehen im Betrieb, soweit eine auffällige Bekleidung anzulegen ist, ist nach der Rechtsprechung des BAG auf jeden Fall fremdnützig, da es sich um eine Tätigkeit handelt, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Die ausschließliche Fremdnützigkeit entfällt nach hiesiger Ansicht jedenfalls dann nicht, wenn sich der Arbeitnehmer zu Hause umzieht und ihm eine zumutbare betriebliche Umkleidemöglichkeit durch den Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt wird.

2. Der Arbeitsweg wird selbst dann nicht ausschließlich fremdnützig zurückgelegt, wenn wegen unzumutbarer Umkleidemöglichkeiten vor Ort die Uniform schon zu Hause angelegt werden muss. Der Arbeitsweg bleibt insofern mindestens auch eigennützig.

LAG Berlin-Brand., Urteil vom 21.8.2019 – 15 Sa 575/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Haeusliche-Umkleidezeiten-als-Arbeitszeit-39741>

7. Kein Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 TzBfG bei noch nicht laufendem Arbeitsvertrag

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung knüpft an den Bestand eines Arbeitsverhältnisses an. Das Arbeitsverhältnis entsteht zu dem Zeitpunkt, zu dem die wechselseitigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten begründet werden sollen, also im Regelfall erst mit dem arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbeginn. Daher steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG der Vereinbarung einer Befristung ohne Sachgrund nicht entgegen, wenn die Laufzeit eines von den Vertragsparteien zuvor geschlossenen Arbeitsvertrags noch nicht begonnen hat.

2. Eine Vertragsverlängerung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 TzBfG nur dann zulässig, wenn dem Ausgangsvertrag, um dessen erste oder wiederholte Verlängerung es geht, das Verbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegengestanden hat.

3. Die nachträgliche Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf wegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eines sachlichen Grundes. Das gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst kurze Zeit bestanden hat.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Vorbeschaeftigungsgverbot-nach-14-TzBfG-bei-noch-nicht-laufendem-Arbeitsvertrag-39249>

8. Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch benachteiligende Altersfreizeitregelung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG regelt kein absolutes Benachteiligungsverbot. Eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten kann nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Allein das unterschiedliche Arbeitspensum berechtigt allerdings nicht zu einer unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften.

2. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Sie verfügen im Rahmen ihrer Normsetzungskompetenz aus Art. 9 Abs. 3 GG über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung sowie über eine Einschätzungsprärogative bezüglich der Bewertung der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen, die eine differenzierende Regelung sachlich rechtfertigen können. Der grundrechtlich geschützte Gestaltungsspielraum berechtigt die Tarifvertragsparteien allerdings nicht, das in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG geregelte Verbot der Diskriminierung in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer auszuhöhlen.

3. Die nach § 2a Ziffer 1 Abs. 1 Satz 1 MTV iVm. § 2a Ziffer 1 Abs. 2 Satz 2 MTV vorgesehene Beschränkung des Anspruchs auf eine ab Vollendung des 57. Lebensjahrs zu gewährende bezahlte tarifliche Altersfreizeit auf Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit mehr als 35 Stunden beträgt, verstößt auch unter Berücksichtigung des den Tarifvertragsparteien zustehenden Gestaltungsspielraums gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG.

4. Als Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, durch eine "Anpassung nach oben" bezahlte Altersfreizeit nach § 2a Ziffer 1 Abs. 1 Satz 1 MTV in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

BAG , Urteil vom 23.7.2019 , 9 AZR 372/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Keine-Diskriminierung-von-Teilzeitbeschaeftigten-durch-benachteiligende-Altersteilzeitregelung-39482>

9. Höhe der zu ersetzenden Reisekosten von unwirksamer Versetzung

Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Wege des Schadensersatzes Erstattung der Kosten verlangen, die ihm durch die Benutzung seines privaten PKW entstanden sind, können die Tatsachengerichte bei der Schadensschätzung nach § 287 Abs. 1 ZPO die Regelungen des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes (JVEG) über den Fahrkostenersatz heranziehen.

Der Kläger ist bei der Beklagten langjährig als Metallbaumeister beschäftigt. Nachdem er zunächst am Betriebssitz der Beklagten in Hessen gearbeitet hatte, versetzte diese ihn ab November 2014 "für mindestens 2 Jahre, ggf. auch länger" in ihre Niederlassung in Sachsen. Hiergegen erhob der Kläger vor dem Arbeitsgericht Klage, kam allerdings der Versetzung nach. Im Mai 2016 erklärte das Landesarbeitsgericht die Versetzung für unwirksam. Gleichwohl arbeitete der Kläger in der Zeit von Juni bis September 2016 weisungsgemäß weiter in Sachsen. Für die wöchentlichen Fahrten zwischen seinem Hauptwohnsitz in Hessen und seiner Wohnung in Sachsen nutzte er seinen privaten PKW. Der Kläger hat die Beklagte mit seiner Klage u. a. auf Ersatz der Fahrtkosten für die Monate Juni bis September 2016 in Anspruch genommen. Er hat die Auffassung vertreten, er könne entsprechend den steuerrechtlichen Regelungen für jeden gefahrenen Kilometer ein Kilometergeld i. H. v. 0,30 Euro beanspruchen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage u. a. wegen der Fahrkostenerstattung stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts insoweit teilweise abgeändert und dem Kläger Reisekosten lediglich i. H. d. nach der Trennungsgeldverordnung (TGV) zu erstattenden Kosten für die Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und dies auch nur für Heimfahrten alle zwei Wochen zugesprochen. Mit der Revision verfolgt der Kläger u. a. sein Begehren auf Zahlung eines Kilometergeldes i. H. v. 0,30 Euro pro gefahrenem Kilometer weiter.

BAG, Urteil vom 28.11.2019 – 8 AZR 125/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Hoehe-der-zu-ersetzenden-Reisekosten-von-unwirksamer-Versetzung-39861>

10. Ersatz eines Personenschadens bei Unfall auf Betriebsgelände

Zugunsten des Arbeitgebers greift gegenüber dem Schadensersatzverlangen eines Beschäftigten, der infolge eines Versicherungsfalls einen Personenschaden erlitten hat, das Haftungsprivileg nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII ein, es sei denn, der Arbeitgeber hat den Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg (Wegeunfall). Für die Annahme der vorsätzlichen Herbeiführung eines Versicherungsfalls ist ein "doppelter Vorsatz" erforderlich. Der Vorsatz des Schädigers muss sich nicht nur auf die Verletzungshandlung, sondern auch auf den Verletzungserfolg beziehen.

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die ein Seniorenpflegeheim betreibt, langjährig als Pflegefachkraft beschäftigt. Das Gebäude des Seniorenpflegeheims hat zwei Eingänge, einen Haupt- und einen Nebeneingang. An beiden Eingängen befinden sich Arbeitszeiterfassungsgeräte. Der Haupteingang ist beleuchtet, der Nebeneingang nicht. Im Dezember 2016 erlitt die Klägerin kurz vor Arbeitsbeginn um etwa 7:30 Uhr einen Unfall auf einem Weg, der sich auf dem Betriebsgelände des Seniorenpflegeheims befindet und dort zum Nebeneingang führt. Es war noch dunkel, als sie ihr Fahrzeug auf einem Parkplatz außerhalb des Betriebsgeländes abstellte und sich zu Fuß zum Nebeneingang begab. Kurz bevor sie diesen erreichte, rutschte sie auf dem Weg aus. Dabei erlitt sie eine Außenknöchelfraktur. Bei dem Unfall der Klägerin handelte es sich um einen Versicherungsfall iSv. § 7 SGB VII; die Klägerin erhielt Verletztengeld. Die Klägerin hat von der Beklagten Schmerzensgeld und Ersatz materieller Schäden verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

BAG, Urteil vom 28.11.2019 – 8 AZR 35/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Ersatz-eines-Personenschadens-bei-Unfall-auf-Betriebsgelaende-39867>

11. Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten

AMTLICHER LEITSATZ

Die Berechtigung des Betriebsausschusses oder eines nach § 28 BetrVG gebildeten Ausschusses gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen, ist nicht auf anonymisierte Listen beschränkt.

BAG, Beschluss vom 7.5.2019, 1 ABR 53/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Einblicksrecht-des-Betriebsrats-in-Bruttoentgeltlisten-39079>

AUFsätze

12. Betriebsrat ohne Zeugnisverweigerungsrecht

Steht einem Betriebsrat, dem ein Arbeitnehmer unter dem Siegel der Verschwiegenheit etwas anvertraut, ein Zeugnisverweigerungsrecht in einem behördlichen oder gerichtlichen Verfahren zu? Auf den ersten Blick möchte man angesichts des Vertrauensverhältnisses eine Verschwiegenheitspflicht und ein Zeugnisverweigerungsrecht annehmen. Tatsächlich ist die Rechtslage anders. Insbesondere in Strafverfahren steht Betriebsräten kein Zeugnisverweigerungsrecht zu, auch wenn die Beteiligten regelmäßig darauf vertrauen. Die Probleme, die daraus entstehen können, sind offensichtlich. Es ist damit zu rechnen, dass diese verstärkt auftreten werden, wenn – wie im Regierungsentwurf für ein Verbandssanktionengesetz vorgesehen – Betriebsräte zunehmend als Vertrauenspersonen der Arbeitnehmer in unternehmensinterne Aufklärungen einbezogen werden. Der vorliegende Beitrag will aus arbeits- und strafrechtlicher Sicht alle Beteiligten für das Dilemma des Betriebsrats sensibilisieren und Lösungswege aufzeigen.

Weitere Informationen

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

13. Fehler- und Gefahrenquellen im Umgang mit leitenden Angestellten – Worauf Arbeitgeber achten sollten

In der arbeitsrechtlichen Praxis ist festzustellen, dass Arbeitgeber den Begriff des leitenden Angestellten zu leichtfertig benutzen und die gesetzlichen Anforderungen an den Status eines leitenden Angestellten vielfach nicht gegeben sind. Diese Fehleinschätzung kann erhebliche negative Konsequenzen auf Seiten des Unternehmens nach sich ziehen. Der nachfolgende Beitrag soll dem Arbeitgeber als Übersicht dienen und auf häufige Fehlerquellen im Umgang mit leitenden Angestellten und insbesondere auf die gefahrenträchtigen Rechtsfolgen einer falschen Einstufung hinweisen.

Weitere Informationen

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

14. Ausschluss des Gleichstellungsgrundsatzes durch die "freiwillige" Anwendung eines nicht einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrages

Seit dem 1.4.2017 ist der Gleichstellungsgrundsatz hinsichtlich des Entgelts grundsätzlich nur noch für eine Überlassung des Leiharbeitnehmers bis zum vollendeten 9. Monat der Überlassung an einen Entleiher möglich. Ab diesem Zeitpunkt hat dieser gegen den Verleiher einen Anspruch auf die Zahlung des Entgelts, das ein vergleichbarer Stammbeschäftigter im Betrieb des Entleihers erhält ("gesetzliches Equal Pay"). Eine Ausnahme davon sieht das Gesetz bei der Anwendung eines sog. Branchenzuschlagstarifvertrages vor; durch das darin vorgesehene "tarifliche Equal Pay" kann die gesetzliche Regelung zur Gleichstellung hinsichtlich des Entgelts dauerhaft abbedungen werden. Gilt dies aber auch, wenn der Verleiher freiwillig tarifliche Branchenzuschläge an die überlassenen Leiharbeitnehmer zahlt, obwohl der Kundenbetrieb nicht unter den (fachlichen) Geltungsbereich eines Branchenzuschlagtarifvertrages fällt? Nachfolgend wird die Frage untersucht, ob dies dazu führt, dass der Gleichstellungsgrundsatz hinsichtlich des Entgelts ausgeschlossen werden kann. Dabei wird beispielhaft die Anwendung des TV BZ Chemie unterstellt. Der Leiharbeitnehmer wird in einem nicht-

produzierenden Einsatzbetrieb eines Unternehmens bzw. eines Konzerns eingesetzt, das bzw. der der chemischen bzw. pharmazeutischen Industrie zuzuordnen ist. Dieses Beispiel ist freilich zwanglos auf andere Branchenzuschlagstarifverträge zu übertragen.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Abfindungsklausel und Eindeutigkeitsgebot bei Pensionszusagen

AMTLICHE LEITSÄTZE

Pensionszusagen sind auch nach Einfügung des sog. Eindeutigkeitsgebots (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 Halbsatz 2 EStG) anhand der geltenden Auslegungsregeln auszulegen, soweit ihr Inhalt nicht klar und eindeutig ist. Lässt sich eine Abfindungsklausel nicht dahin auslegen, dass die für die Berechnung der Abfindungshöhe anzuwendende sog. Sterbetafel und der maßgebende Abzinsungssatz ausreichend sicher bestimmt sind, ist die Pensionsrückstellung unter dem Gesichtspunkt eines schädlichen Vorbehalts (§ 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG) steuerrechtlich nicht anzuerkennen.

BFH, Urteil vom 23.7.2019, XI R 48/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Abfindungsklausel-und-Eindeutigkeitsgebot-bei-Pensionszusagen-39857>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

2. Juncker-Plan unterstützt Online-Finanzierung für KMU in Deutschland

Der Europäische Investitionsfonds (EIF) investiert 30 Mio. Euro in kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland. Er beteiligt sich als Ankerinvestor an einem neuen diversifizierten Kreditfonds, der creditshef Aktiengesellschaft, einem Pionier in der Online-Finanzierung von KMU in Deutschland. Die Investition des EIF ist durch den Europäischen Fonds für strategische Investitionen (EFSI) – das Kernstück der Investitionsoffensive für Europa ("Juncker-Plan") – besichert. Der EIF beteiligt sich mit einer Ankerinvestition von 30 Mio. Euro am creditshef-Kreditfonds, einem diversifizierten Kreditfonds, der KMU und kleinen Midcap-Unternehmen in Deutschland vorrangige Finanzierungen bereitstellt, die creditshef über seine deutsche Online-Finanzierungsplattform arrangiert. Bei dem Fonds handelt es sich um einen geschlossenen Private-Debt-Fonds für qualifizierte Investoren, die sich für diese Anlageklasse interessieren. Sein Zielvolumen beträgt bis zu 150 Mio. Euro, die in über 150 Kredite an deutsche KMU investiert werden sollen. Der Fonds wird neben den bestehenden institutionellen Anlegern von creditshef die Plattform nutzen. Somit werden den KMU-Darlehensnehmern von creditshef mehr Finanzierungsmittel zur Verfügung stehen. Mit creditshef unterstützt der EIF erstmals eine Online-Kreditplattform, die sich speziell auf den deutschen Markt

konzentriert. Im Rahmen des neuen EFSI-Produkts für Kreditfonds "Private Credit für KMU" will der EIF in diversifizierte KMU-Kreditpools investieren.

3. *Juncker*-Plan mobilisiert bereits Investitionen von über 450 Mrd. Euro

Nach den jüngsten Zahlen vom November 2019 wird die Europäische Investitionsoffensive ("*Juncker*-Plan") voraussichtlich 450,6 Mrd. Euro an Investitionen in der EU generieren. Im November beliefen sich die im Rahmen des *Juncker*-Plans genehmigten Finanzierungen auf 83,2 Mrd. Euro in den 28 Mitgliedstaaten, die etwa das Fünffache an privaten Investitionen freisetzen. Mehr als eine Million (1 042 890) Start-ups und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sollten von einem besseren Zugang zu Finanzmitteln profitieren. Derzeit sind Griechenland, Estland, Portugal, Bulgarien, Polen und Portugal die fünf Länder mit den höchsten Investitionen im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung. Die makroökonomischen Auswirkungen der im Rahmen des *Juncker*-Plans finanzierten EIB-Investitionen sind deutlich spürbar. So stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) der EU um 0,9 % und schuf 1,1 Mio. neue Arbeitsplätze im Vergleich zum Basisszenario. Bis 2022 wird das BIP der EU durch den *Juncker*-Plan um 1,8 % gewachsen sein und 1,7 Mio. Arbeitsplätze geschaffen haben. In Deutschland beläuft sich das Gesamtfinanzierungsvolumen aus dem Europäischen Fonds für strategische Investitionen (EFSI) auf 7,3 Mrd. Euro und soll 31,2 Mrd. Euro an Folgeinvestitionen mobilisieren. Aufbauend auf den Erfolg des *Juncker*-Plans soll das Folgeprogramm "InvestEU" aus dem nächsten langfristigen EU-Haushalt Investitionen, Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa weiter ankurbeln und mindestens weitere 650 Mrd. Euro an zusätzlichen Investitionen freisetzen. Das Programm führt den Europäischen Fonds für strategische Investitionen und 13 weitere EU-Finanzierungsinstrumente, die derzeit Investitionen in der EU fördern, unter einem Dach zusammen, wodurch der Zugang zu EU-Mitteln einfacher und effizienter wird.

4. Investitionsbereitschaft von US-Unternehmen in Deutschland nimmt deutlich ab

US-Unternehmen in Deutschland beurteilen ihre wirtschaftliche Lage und die Zukunftsaussichten ambivalent. Das zeigt die neue KPMG-Umfrage "US-Business in Germany 2020", für die 100 US-amerikanische Unternehmen in Deutschland befragt wurden. Demnach ist und bleibt Deutschland ein attraktiver Standort, die Investitionsbereitschaft der US-Unternehmen ist jedoch deutlich gedämpft. Während 2017 noch rund die Hälfte (47 %) angab, in den kommenden drei Jahren hierzulande zehn Mio. Euro oder mehr investieren zu wollen, stellen dies jetzt nur noch knapp ein Viertel in Aussicht. Ein deutliches Signal – zumal 77 % ihre aktuelle wirtschaftliche Lage als gut oder sehr gut einschätzen und fast ebenso viele – nämlich 73 % – auch für die kommenden drei Jahre optimistisch sind. Jedes fünfte Unternehmen (21 %) sieht die Attraktivität des Standorts Deutschland in Bezug auf Steuern und Abgaben im EU-Vergleich auf einem der letzten fünf Plätze. Auch bei der Innovationsfähigkeit hat Deutschland nach Ansicht der hierzulande tätigen US-Unternehmen Luft nach oben. Dazu kommt: Nicht einmal jedes fünfte Unternehmen (17 %) fühlt sich in Deutschland optimal dabei unterstützt, sich neu anzusiedeln oder verstärkt zu investieren. Zudem verliert Deutschland deutlich beim Standortfaktor Infrastruktur: Nur noch 60 % bewerten die Infrastruktur in Deutschland als einer der besten fünf in der EU, und damit 12 Prozentpunkte weniger als noch 2017 (72 %). US-Unternehmen, die Investitionen in Deutschland planen, wollen diese vor allem in ihrem Kerngeschäft tätigen (70 %). Jedes zweite US-Unternehmen beabsichtigt auch Investitionen in die Digitalisierung, und jedes dritte will in Zukunftstechnologien investieren.

5. Deutsche Unternehmen wollen trotz Abschwung verstärkt auf Fusionen und Übernahmen setzen

Die Konjunktur lahmt, die politischen Unsicherheiten weltweit nehmen zu – und die deutschen Großunternehmen sehen immer pessimistischer in die Zukunft: Zwar gehen noch zwei von drei (68 %) Unternehmen davon aus, dass sich die Weltwirtschaft kurzfristig, also etwa bis Jahresende, positiv entwickelt. Aber mittelfristig überwiegt eindeutig der Pessimismus: 80 % der deutschen Großunternehmen rechnen mit einer Eintrübung der Wirtschaftslage bis spätestens 2022. Weltweit ist die Stimmung in der Wirtschaft deutlich besser: Von den 2600 weltweit befragten Unternehmen rechnet nur knapp die Hälfte (46 %) mit einer mittelfristigen Konjunkturuntrübung. Trotz der zunehmenden Besorgnis gerade unter deutschen Managern erreicht der Übernahmeappetit einen neuen Höchststand: 65 % der befragten Unternehmen in Deutschland planen, in den kommenden zwölf Monaten Zukäufe zu tätigen – der höchste Wert seit dem Jahr 2010, als die Befragung zum ersten Mal durchgeführt wurde. Weltweit ging der Anteil zwar ebenfalls nach oben, liegt mit 52 % aber noch deutlich unter dem Spitzenwert von 2015, als 59 % der Unternehmen Zukäufe tätigen wollten. Das sind Ergebnisse des aktuellen "Capital Confidence Barometer" der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY (Ernst & Young). Basis der Studie ist eine Umfrage unter 2600 Managern in Großunternehmen weltweit, davon 144 in Deutschland. In Deutschland geht aktuell mehr als jeder dritte Konzern davon aus, dass die Zahl der abgeschlossenen Transaktionen in den kommenden zwölf Monaten höher ausfallen wird als im vergangenen Jahr – nur sechs Prozent rechnen mit einer gegenläufigen Entwicklung. Weltweit planen nur 25 % der Unternehmen, mehr Transaktionen abzuschließen als vor einem Jahr.

AUFSÄTZE

6. Kreditfinanzierung ohne Banken? – Zur aktuellen Entwicklung auf den Kreditmärkten

In den letzten Jahren haben alternative Kreditinstrumente deutlich an Fahrt aufgenommen. Neben Schuldscheindarlehen und Private-Debt-Fonds gibt es mittlerweile auch zahlreiche, oft von Fintechs vorangetriebene Initiativen. Diese zielen zum einen auf eine Erweiterung der Refinanzierungsmöglichkeiten von Banken ab, zum anderen ermöglichen sie Unternehmen einen zur klassischen Bankfinanzierung alternativen oder zumindest ergänzenden Zugang zu Fremdkapital. Im nachfolgenden Beitrag wird untersucht, welche Faktoren für diese Entwicklung ursächlich waren und welche Strukturen und Instrumente sich am Markt mittlerweile entwickelt haben. Zudem wird aufgezeigt, welche Schlussfolgerungen insbesondere mittelständische Unternehmen aus dieser Entwicklung ziehen können.

Weitere Informationen

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

7. Kehrtwende in der BFH-Rechtsprechung zur grenzüberschreitenden Konzernfinanzierung

Durch drei Entscheidungen vom 27.2.2019 hat der I. Senat des BFH bisher geltende Grundsätze grenzüberschreitender Konzernfinanzierungen aufgegeben und eine Neuausrichtung vorgenommen. Dies betrifft einerseits die Tatbestandsmäßigkeit der Einkünftekorrekturvorschrift in § 1 AStG und andererseits die "Sperrwirkung" des Art. 9 Abs. 1 OECD-MA gegenüber der nationalen Einkünftekorrektur. Betroffen von der Rechtsprechungswende sind nicht nur langfristige Konzerndarlehen, sondern auch andere Finanzierungsformen, wie z. B. Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und

Bürgschaften. Die Rechtsprechung hat eine immense Tragweite für Steuerpflichtige und führt zu dringendem Handlungsbedarf. Nachfolgend wird die Rechtsprechung einer kritischen Würdigung unterzogen, und es werden die wesentlichen Praxisauswirkungen untersucht.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

1. Annahme neuer Regeln für grenzüberschreitende Mobilität von Unternehmen befürwortet

Die EU-Mitgliedstaaten haben am 18.11.2019 neue Vorschriften angenommen, die europäischen Unternehmen Zusammenschlüsse, Spaltungen oder Umzüge erleichtern sollen und gleichzeitig strenge Schutzbestimmungen vorsehen. Gesellschaften werden künftig von einem umfassenden Paket europäischer Vorschriften profitieren, die den Umzug von einem Mitgliedstaat in einen anderen oder grenzüberschreitende Aufspaltungen in mehrere Gesellschaften regeln. Gleichzeitig können die nationalen Behörden dank der neuen Vorschriften künftig grenzüberschreitende Geschäfte stoppen, wenn diese missbräuchlichen oder betrügerischen Zwecken, die zur Vermeidung oder Umgehung von nationalem oder EU-Recht führen, oder kriminellen Zwecken dienen. Ferner werden solide Garantien zum Schutz von Arbeitnehmern – insbesondere was ihre Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung anbelangt – sowie von Minderheitsgesellschaftern und Gläubigern bei grenzüberschreitenden Geschäften geschaffen. Im Vergleich zur derzeitigen Situation mit uneinheitlichen Vorschriften und mangelnder Rechtssicherheit wird dies den Schutz der Beteiligten erheblich verbessern. Die Richtlinie tritt 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft. Die Mitgliedstaaten haben dann 36 Monate Zeit, die für ihre Umsetzung erforderlichen Maßnahmen einzuleiten.

AUFSÄTZE

2. Organisation der Inhaberfamilie und Ownership Management in Familienunternehmen – eine rechtliche Bestandsaufnahme

Für das langfristige Funktionieren eines Familienunternehmens kommt es nicht nur auf dessen Corporate Governance an. Mindestens ebenso wichtig ist die sog. Family Governance, verstanden als sachgerechte (Selbst-)Organisation der Inhaberfamilie. Der Beitrag stellt verschiedene Organisationsmodelle für Mehr-Generationen-Familienunternehmen vor und erläutert ihre jeweiligen Vor- und Nachteile. Zugleich zeigt er, wie Vertrags-, Gesellschafts-, Familien- und Erbrecht in ihrem Zusammenspiel für einen stabilen Organisationsrahmen sorgen können. Neben kautelarjuristischen Gestaltungsoptionen geht es schließlich auch um äußere Gestaltungsgrenzen des Ownership Managements.

Weitere Informationen

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

3. Zulieferkette in der industriellen Massenfertigung – Kauf- oder Werkvertrag mit Abnahmepflicht?

Heutige Produkte zeichnen sich durch eine erhebliche Komplexität aus. Bestes Beispiel hierfür ist der Deutschen liebstes Kind, das Auto, welches aus bis zu 10 000 Einzelteilen bestehen kann. Einen Großteil dieser Teile stellen Autobauer nicht mehr selber her, sondern beziehen sie von spezialisierten Zulieferfirmen. Hieraus ergibt sich eine mehrschichtige Zuliefererkette, die auch anderen Branchen (z. B. Weißwaren) nicht unbekannt ist. Die Arbeitsvorgänge innerhalb dieser Zuliefererketten können sowohl die Herstellung eines Bauteils umfassen als auch lediglich dessen Bearbeitung. In all diesen Fällen stellt sich die Frage, ob der Bearbeitungsvorgang auf kaufrechtlicher Basis erfolgt, oder ob es sich hierbei um eine werkvertragliche Leistung handelt, die nach § 640 BGB abgenommen werden muss.

Weitere Informationen

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