



# WGM-STEUERNEWS

## MÄRZ 2017

31. März 2017

### Inhalt

STEUERRECHT .....	5
ENTSCHEIDUNGEN .....	5
1. Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bei Nutzung durch mehrere Steuerpflichtige .....	5
2. Höchstbetrag bei Nutzung eines Arbeitszimmers zur Einkünfteerzielung durch mehrere Steuerpflichtige .....	5
3. Berichtigung im Insolvenzfall .....	6
4. Insolvenzzrechtliches Aufrechnungsverbot bei unberechtigtem Steuerausweis i.S.d. § 14c Abs. 2 UStG .....	6
5. Die Zahlung von Verwarnungsgeldern wegen Falschparkens durch den Arbeitgeber kein Arbeitslohn .....	6
6. Pilotversuch eAkte ist gestartet .....	7
7. Gehaltsverzicht als im Wege einer verdeckten Einlage zugeflossener Arbeitslohn .....	7
8. Zufluss von Zinsen aus einem Lebensversicherungsvertrag nach Änderung des Vertrages mit Festlegung eines späteren Fälligkeitszeitpunkts .....	7
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG .....	8
10. Änderung des Energiesteuer- und des Stromsteuergesetzes .....	8
11. Zweifelsfragen zu Investitionsabzugsbeträgen .....	9
12. Ermittlung des Arbeitslohns nach den DBA sowie nach dem Auslandstätigkeitserlass .....	9
13. Gesetz zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie beschlossen .....	9
14. EU-Kommission: Begrüßung der Entscheidung der Finanzminister gegen Steuervermeidung .....	10
15. Standard für den automatischen Austausch von Finanzinformationen in Steuersachen .....	10

16. Anhebung der Schwelle bei geringwertigen Wirtschaftsgütern geplant .....	10
AUFSÄTZE .....	10
17. Ermäßigte Besteuerung nach der. Fünftelregelung von Einmalzahlungen der betrieblichen Altersversorgung - Anmerkungen zum BFH-Urteil vom 20.9.2016- X R 23/15.....	10
18. Verdeckte Gewinnausschüttung wegen unentgeltlicher Nutzung einer in Spanien gelegenen Immobilie? .....	11
19. BB-Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2015/2016 (Teil 1).....	11
20. BB-Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2015/2016 (Teil II).....	12
21. Internationale Unternehmensbesteuerung in Deutschland nach dem Anti-BEPS-Umsetzungsgesetz .....	12
22. Aufwendungen eines GmbH-Geschäftsführers für eine Geburtstagsfeier als Werbungskosten .....	12
23. Steuerreform oder Steuerrevolution? .....	12
ARBEITSRECHT .....	13
ENTSCHEIDUNGEN .....	13
1. Unangemessene Benachteiligung durch Beschränkung der Hinterbliebenenversorgung auf die "jetzige" Ehefrau.....	13
2. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns.....	14
3. Besonderer Erfüllungseinwand des Arbeitgebers bei Lohnsteuerabzug.....	14
4. Auslegung einer Bezugnahmeklausel bei Vertragsschluss vor der Schuldrechtsreform.....	14
5. Erlaubte Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten aufgrund einer Betriebsvereinbarung .....	15
6. Gegenstandswert bei Weiterbeschäftigungsantrag als unechter Hilfsantrag .....	15
7. Zulässige Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber bei tariflicher Stufenzuordnung.....	15
8. Einordnung zwischen Eingangs- und Endwert nach Rückkehr in eine alte Vergütungsgruppe .....	16
9. Marginal zeitlich verspätete Versetzung kann noch dieselbe Versetzung sein .....	16
10. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns .....	16
11. Beweis- bzw. Sachvortragsverwertungsverbot von "Zufallsfund" im Rahmen einer verdeckten Videoüberwachung .....	17
12. Grenze von sachgrundlosen Befristungen aufgrund eines Tarifvertrags.....	17
13. Institutioneller Rechtsmissbrauch bei Sachgrundbefristungen zur Vertretung .....	17
14. Eingruppierung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Entgeltordnung TV-L .....	18
15. Auskunftspflicht des Entleihers bezüglich "equal pay" bei fehlenden vergleichbaren Stammarbeitnehmern .....	19

16. Stellvertretender Datenschutzbeauftragter - nachwirkender Kündigungsschutz und Bestellopflicht.....	19
17. Umkleidezeiten als Arbeitszeit.....	19
18. Verwertung von Bildern einer verdeckten Videoüberwachung als Beweismittel.....	20
19. AGB-Kontrolle bei einer Änderungsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung.....	20
20. Ungerechtfertigte Bereicherung des Arbeitnehmers bei versehentlicher voller "Bruttoauszahlung".....	21
21. Rechtsmissbräuchlichkeit des Berufens auf eine tarifliche Ausschlussfrist.....	21
22. Unbestimmtes Vertragsangebot bei einer personenbedingten Änderungskündigung.....	22
23. Anordnung eines Personalgesprächs während der Arbeitsunfähigkeit nur im Ausnahmefall möglich.....	22
24. Verträge über Berufsunfähigkeitsversicherung teilweise intransparent.....	23
25. Darlegungs- und Beweislast eines Kraftfahrers bei der Geltendmachung von Überstunden.....	23
26. Umkleidezeiten als Arbeitszeit.....	24
AUFSÄTZE.....	24
27. Mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern?- Bundeskabinett beschließt Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes.....	24
28. Kartellanten und Böllerwerfer - Bußgeldregress beim Verursacher.....	25
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT.....	25
ENTSCHEIDUNGEN.....	25
1. Zur Bilanzierung nach Fortführungswerten bei Bestehen eines Insolvenzgrunds für eine Kapitalgesellschaft.....	25
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG.....	26
2. Aktualisierung der Bilanzierung der Leistungen zur Altersvorsorge.....	26
STUDIEN.....	26
3. EU-Kommission: Frauen in Führungspositionen - Deutschland im EU-Vergleich weit hinten.....	26
4. Frauenanteil im Mittelstand steigt langsam - noch schwerer tun sich börsennotierte Unternehmen.....	27
5. Einzug von Frauen in mittelständische Führungsetagen gerät ins Stocken - auch bei Gründern Rückgang des Frauenanteils.....	27
6. KPMG: M&A-Deals brechen zunehmend Branchen auf.....	28
7. Nutzung von Cloud Computing in Unternehmen boomt.....	28
AUFSÄTZE.....	29
8. Ergänzungsbilanzen bei der Umwandlung einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft.....	29

9. Aufteilung der Gesamtanschaffungskosten bei Umwandlungen mit gemischten Gegenleistungen .....	29
10. IFRS 9 - Herausforderungen für Nichtbanken bei der künftigen Bilanzierung von Finanzinstrumenten .....	29
11. BB-Rechtsprechungs-, Gesetzgebungs-, Standards- und Verwaltungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2016/2017 .....	30
WIRTSCHAFTSRECHT .....	30
ENTSCHEIDUNGEN .....	30
1. Auskunftsanspruch des Vertragshändlers über Unternehmervorteile zur Berechnung des Ausgleichsanspruchs?.....	30
2. Aufnahme einer Forderung in die Insolvenztabelle.....	30
3. Aufnahme eines Bewerbers in die von dem Insolvenzrichter geführte Vorauswahlliste .....	31
4. Insolvenzanfechtungsrecht - GmbH & Co, KG als nahestehende Person gegenüber einer GmbH.....	31
5. Filesharing-Verfahren – Anforderungen an die Nachforschungspflicht des Anschlussinhabers.....	31
6. Haftung für Verlust bei multimodalem Transport.....	32
7. Beendigung der atypisch stillen Gesellschaft - Fälligkeit des Anspruchs auf Auszahlung des Auseinandersetzungsguthabens .....	32
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG .....	33
8. Datenbereitstellungsdienste – Entgegennahme von Antragsentwürfen ab 1.3.2017.....	33
9. Meldepflicht nach MiFIR - Legal Entity Identifier ab 2018 Pflicht .....	33
AUFSÄTZE .....	33
10. Präventive Dokumentationsobliegenheiten von Gesellschaftsorganen zur Minimierung von Haftungsrisiken und Beweisschwierigkeiten .....	33
11. Vorsicht bei Patronatserklärung – Haftung des Patrons auch bei späterer Insolvenzanfechtung.....	34

# STEUERRECHT

## ENTSCHEIDUNGEN

### 1. Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer bei Nutzung durch mehrere Steuerpflichtige

#### AMTLICHE LEITÄTZE

1. Nutzen mehrere Steuerpflichtige ein häusliches Arbeitszimmer gemeinsam, kann jeder Nutzende die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer, die er getragen hat, einkünftermindernd geltend machen, sofern die Voraussetzungen des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 2 EStG in seiner Person vorliegen (Änderung der Rechtsprechung).
2. Der Abzug der Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer setzt voraus, dass dem jeweiligen Steuerpflichtigen in dem Arbeitszimmer ein Arbeitsplatz in einer Weise zur Verfügung steht, dass er ihn für seine betriebliche/berufliche Tätigkeit in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise tatsächlich nutzen kann.
3. Nutzen Ehegatten bei hälftigem Miteigentum ein häusliches Arbeitszimmer gemeinsam, sind die Kosten jedem Ehepartner grundsätzlich zur Hälfte zuzuordnen.

BFH, Urteil vom 15.12.2016- VI R 53/12

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Aufwendungen-fuer-ein-haeusliches-Arbeitszimmer-bei-Nutzung-durch-mehrere-Steuerpflichtige-32150>

### 2. Höchstbetrag bei Nutzung eines Arbeitszimmers zur Einkünfterzielung durch mehrere Steuerpflichtige

#### AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Nutzen Miteigentümer ein Arbeitszimmer gemeinsam zur Erzielung von Einkünften, kann jeder die seinem Anteil entsprechenden von ihm getragenen Aufwendungen als Werbungskosten abziehen. Dasselbe gilt für Mietzahlungen für eine durch Ehegatten oder Lebenspartner gemeinsam gemietete Wohnung. Auf den jeweiligen Nutzungsumfang kommt es nicht an.
2. Der Höchstbetrag des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b . EStG ist personenbezogen zu verstehen. Er kann daher von jedem Steuerpflichtigen ausgeschöpft werden, sofern die Voraussetzungen des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG in seiner Person vorliegen.
3. Macht der Steuerpflichtige Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer geltend, hat das FG grundsätzlich Art und Umfang der Nutzung des Zimmers aufzuklären. Denn nur auf diese Weise kann es beurteilen, ob dort überhaupt, eine Tätigkeit zur Erzielung von Einnahmen entfaltet wird und wenn ja ob der Umfang der im Zimmer verrichteten Tätigkeiten zur Erzielung von Einnahmen es glaubhaft erscheinen lässt, dass der Steuerpflichtige hierfür ein häusliches Arbeitszimmer vorhält.

BFH, Urteil vom 15.12.2016- VI R 76/13

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Hoehchstbetrag-bei-Nutzung-eines-Arbeitszimmers-zur-Einkuenfterzielung-durch-mehrere-Steuerpflichtige-32152>

### 3. Berichtigung im Insolvenzfall

#### AMTLICHER LEITSATZ

Führt die Insolvenzanfechtung nach §§ 129 ff. InsO aufgrund einer Rückzahlung an den Insolvenzverwalter zu einer Berichtigung des Vorsteuerabzugs gemäß § 17 Abs. 2 Nr. 1 Satz 2 UStG, ist der sich hieraus ergebende Steueranspruch nach § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO Teil der Masseverbindlichkeit für den Besteuerungszeitraum der Berichtigung.

BFH, Urteil vom 15.12.2016-V R 26/16

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/-Berichtigung-im-Insolvenzfall-32153>

### 4. Insolvenzzrechtliches Aufrechnungsverbot bei unberechtigtem Steuerausweis i.S.d. § 14c Abs. 2 UStG

#### AMTLICHER LEITSATZ

Für die Anwendung des § 96 Abs. 1 Nr. 1 InsO im Fall einer Steuerberichtigung nach § 14c Abs. 2 UStG ist entscheidend, wann die Gefährdung des Steueraufkommens beseitigt worden ist; die Steuerberichtigung wirkt insolvenzrechtlich nicht auf den Zeitpunkt der Rechnungsausstellung zurück.

BFH, Urteil vom 8.11.2016- VII R 34/15

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Insolvenzzrechtliches-Aufrechnungsverbot-bei-unberechtigtem-Steuerausweis-i.-S.-d.-14c-Abs.-2-UStG-32272>

### 5. Die Zahlung von Verwarnungsgeldern wegen Falschparkens durch den Arbeitgeber kein Arbeitslohn

#### LEITSÄTZE DER REDAKTION

Zahlt der Arbeitgeber Verwarnungsgelder wegen Verstößen von Arbeitnehmern (vorliegend: Mitarbeiter eines Paketdienstes) gegen Park und Haltevorschriften, da keine Ausnahmegenehmigung zum kurzfristigen Halten vorliegt, erfüllt er eine eigene Verbindlichkeit. Die Verwarnungsgelder werden unmittelbar ihm gegenüber als Halter der Fahrzeuge festgesetzt. Da nur so der reibungslose Betriebsablauf im Interesse der Kunden gewährleistet werden kann, bestehen beachtliche betriebsfunktionale Gründe, so dass ein überwiegendes eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers anzunehmen ist. Es kommt zu keinem Zufluss von Arbeitslohn auf Seiten der Arbeitnehmer. Das Unternehmen hat auch keine Regressansprüche gegenüber den Fahrern.

FG Düsseldorf, Urteil vom 4.11.2016-1 K 2470114 L

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Die-Zahlung-von-Verwarnungsgeldern-wegen-Falschparkens-durch-den-Arbeitgeber-kein-Arbeitslohn-32274>

## 6. Pilotversuch eAkte ist gestartet

An den drei nordrhein-westfälischen Finanzgerichten Düsseldorf, Köln und Münster wird seit dem 1.3.2017 die führende elektronische Gerichtsakte pilotiert. Dies bedeutet, dass in jeweils zwei Pilot-senaten für alle ab dem 1.3.2017 neu eingehenden Verfahren keine Papier-Akte mehr geführt wird, sondern ausschließlich eine elektronische Akte. Diese Finanzgerichte gehören damit zu den ersten Gerichten, die mit einer führenden elektronischen Akte arbeiten. Sie hatten bereits 2004 den elektro-nischen Rechtsverkehr eröffnet, der es den Verfahrensbeteiligten ermöglicht, mit dem Gericht elekt-ronisch zu kommunizieren. Bei der Einführung der elektronischen Gerichtsakte handelt es sich um einen weiteren bedeutenden Meilenstein in der fortschreitenden Digitalisierung. Die Finanzgerichte hoffen, in absehbarer Zeit auch die Steuerakten von der Finanzverwaltung in elektronischer Form bereitgestellt zu bekommen.

## 7. Gehaltsverzicht als im Wege einer verdeckten Einlage zugeflossener Arbeitslohn

### AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Für die Frage, ob ein Gehaltsverzicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn führt, kommt es maßgeblich darauf an, wann der Verzichterklärt wurde.
2. Eine zum Zufluss von Arbeitslohn führende verdeckte Einlage kann nur dann gegeben sein, soweit der Steuerpflichtige nach Entstehung seines Gehaltsanspruchs aus gesellschaftsrechtlichen Gründen auf diese verzichtet, da in diesem Fall eine Gehaltsverbindlichkeit in eine Bilanz hätte eingestellt werden müssen (Bestätigung des Senatsurteils vom 15. Mai 2013 VI R 24/12, BFHE 241,287, BSt-BIII2014, 495).
3. Verzichtet der Steuerpflichtige dagegen bereits vor Entstehung seines Gehaltsanspruchs auf die- sen, wird er unentgeltlich tätig und es kommt nicht zum fiktiven Zufluss von Arbeitslohn beim Ge- sellschafter-Geschäftsführer.

BFH, Urteil vom 15.6.2016- VI R 6/13

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Gehaltsverzicht-als-im-Wege-einer-verdeckten-Einlage-zugeflossener-Arbeitslohn-32281>

## 8. Zufluss von Zinsen aus einem Lebensversicherungsvertrag nach Änderung des Vertrages mit Festlegung eines späteren Fälligkeitszeitpunkts

1. Wird ein Lebensversicherungsvertrag vor Ablauf der Versicherungslaufzeit durch Änderung von Laufzeit- Versicherungssumme, Versicherungsprämie und Prämienzahlungsdauer geändert, ohne dass eine solche Vertragsänderung von vornherein vertraglich vereinbart war odereinem Vertrags-partner bereits im ursprünglichen Vertrag eine Option auf eine Änderung der Vertragsbestandteile eingeräumt worden ist, liegt hinsichtlich der Änderungen in ertragsteuerlicher Hinsicht ein neuer Vertrag vor (Anschluss an BFH-Urteil vom 6. Juli 2005 VIII R 71/ 04, BFHE 210,326, BStBIII2006, 53, m. w. N.).
2. Erfolgt die Änderung des Vertrages vor Fälligkeit der vertragsgemäß geschuldeten Versicherungs-leistung unter (neuer) Vereinbarung eines späteren einheitlichen Fälligkeitszeitpunkts für die dem Steuerpflichtigen als Versicherungsnehmer zustehenden Zinsen (auch hinsichtlich des Zeitraums vor Änderung des Vertrages), entsteht die Zahlungspflicht des Versicherungsunternehmens erst zu diesem Zeitpunkt; erst mit dem dann veranlassten tatsächlichen Eingang der Zahlungen fließen die

Zinsen dem Steuerpflichtigen nach Maßgabe des § 11 EStG zu. BFH, Urteil vom 27.9.2016- VIII R 66/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Zufluss-von-Zinsen-aus-einem-Lebensversicherungsvertrag-nach-Aenderung-des-Vertrages-mit-Festlegung-eines-spaeteren-Faelligkeitszeitpunkts-32368>

## 9. Bürodienstleistungen einer GbR an ihre Gesellschafter umsatzsteuerbar und umsatzsteuerpflichtig?

Tritt die GbR nicht selbst am Markt nicht werbend auf, sondern wird sie nur für ihre Gesellschafter tätig, greift sie mit ihrer Tätigkeit nicht in das konkurrierende Marktgeschehen ein. Andere Unternehmer, die am Markt Bürodienstleistungen anbieten, sind daher faktisch von der Möglichkeit ausgeschlossen, für die Gesellschafter der Klägerin tätig zu werden. Als Anhaltspunkt dafür, dass anderen Unternehmen der Markteintritt aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen verwehrt wäre, ist hierfür eine Verlagerung der Tätigkeit in andere. Büroräume oder eine Arbeitnehmerüberlassung nicht erforderlich. Insbesondere steht § 203 StGB einer externen Beauftragung nicht entgegen.

FG Münster, Urteil vom 12.1.2017- 5 K 23/15 U, Das FG hat die Revision zugelassen.

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Buerodienstleistungen-einer-GbR-an-ihre-Gesellschafter-umsatzsteuerbar-und-umsatzsteuerpflichtig-32376>

## VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

### 10. Änderung des Energiesteuer- und des Stromsteuergesetzes

Das Bundeskabinett hat am 15. Februar 2017 den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Energiesteuer- und des Stromsteuergesetzes beschlossen. Damit sollen nationale Steuerbegünstigungen an das im Jahr 2014 novellierte EU-Beihilferecht und die EU-Energiesteuerrichtlinie angepasst werden. Darüber hinaus wird im Stromsteuerrecht den Erfordernissen der technologischen Entwicklungen, insbesondere im Fahrzeugbereich und bei den Speichermedien, Rechnung getragen. In diesem Zusammenhang wird eine Entlastungsmöglichkeit für Elektro- und sog. Plugin-Hybridfahrzeuge, die im öffentlichen Personennahverkehr eingesetzt werden, geschaffen.

Weitere punktuelle Anpassungen des Energiesteuer- und des Stromsteuergesetzes dienen der Aktualisierung des Gesetzes und sollen Rechtsklarheit und eine einheitliche Anwendung des Gesetzes gewährleisten. Zudem enthält der Gesetzentwurf die Ermächtigungsgrundlagen für eine elektronische Kommunikation zwischen den Wirtschaftsbeteiligten und der Verwaltung im Energie-steuer- und Stromsteuerbereich. Weitere Anpassungen dienen der Rechtsvereinheitlichung.

Der Gesetzentwurf belässt die Steuerbefreiungen für Strom aus Kleinanlagen und aus erneuerbaren Energieträgern unverändert. Sie werden mit dem Gesetzentwurf der Europäischen Kommission zur beihilferechtlichen Prüfung vorgelegt. Der Gesetzentwurf sieht weiterhin vor, die Steuerbegünstigung für als Kraftstoff verwendetes Erdgas (CNG/LNG) über das Jahr 2018 hinaus zu verlängern. Die Steuerbegünstigung für Erdgas soll bis Ende 2026 verlängert werden, wobei die Begünstigung ab



2024 sukzessive verringert wird. Die Steuerbegünstigung für Flüssiggas (Autogas, LPG), die ebenfalls bis Ende 2018 befristet ist, soll dagegen auslaufen.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 29.03.2017 – D1 – Gesetzentwurf 2. Gesetz zur Änderung des Energiesteuer- und Stromsteuergesetzes vom 15.02.2017

## 11. Zweifelsfragen zu Investitionsabzugsbeträgen

Das Bundesministerium der Finanzen ist mit BMF-Schreiben vom 20. März 2017 auf Zweifelsfragen zu den Investitionsabzugsbeträgen nach § 7g EStG eingegangen. Im Einzelnen nimmt das Schreiben Stellung zu den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme, der Hinzurechnung von Investitionsbeträgen bei Durchführung begünstigter Investitionen bei gleichzeitiger gewinnmindernder Herabsetzung der Anschaffungs- oder Herstellungskosten, der Rückgängigmachung von Investitionsabzugsbeträgen, der Nichteinhaltung der Verbleibens- und Nutzungsfristen, den buchtechnischen und verfahrensrechtlichen Grundlagen, den Auswirkungen auf andere Besteuerungsgrundlagen und zur zeitlichen Anwendung.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 29.03.2017 – D2 – BMF-Schreiben vom 20. März 2017 (IV C 6 – S 2139-b/07/10002-02)

## 12. Ermittlung des Arbeitslohns nach den DBA sowie nach dem Auslandstätigkeitserlass

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit Datum vom 14. März 2017 ein Schreiben zur Ermittlung des steuerfreien und steuerpflichtigen Arbeitslohns nach den DBA sowie nach dem Auslandstätigkeitserlass im Lohnsteuerabzugsverfahren herausgegeben. Es beschreibt die Grundsätze zur Aufteilung des Arbeitslohns. Nach den Randnummern 161 und 162 des BMF-Schreibens vom 12. November 2014 (BStBl I S. 1467) zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den DBA ist der nicht direkt zuordenbare, verbleibende Arbeitslohn bei der Veranlagung zur Einkommensteuer und im Lohnsteuerabzugsverfahren stets nach den im In- und Ausland verbrachten tatsächlichen Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres aufzuteilen. Weil beim laufenden Lohnsteuerabzug für den einzelnen Lohnzahlungszeitraum während des Kalenderjahres die endgültigen Werte für die Ermittlung des Aufteilungsmaßstabs noch nicht abschließend bestimmt werden können, lässt dieses BMF-Schreiben Alternativen zu. Es ergänzt die Randnummer 162 des BMF-Schreibens vom 12. November 2014. Darüber hinaus ändert das neue BMF-Schreiben den Auslandstätigkeitserlass und regelt die Anwendung des § 50d Absatz 8 und Absatz 9 EStG im Lohnsteuerabzugsverfahren

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 29.03.2017 – D3 – BMF-Schreiben vom 14. März 2017 (IV C 5 – S 2369/10/10002)

## 13. Gesetz zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie beschlossen

Die Bundesregierung hat am 22.2.2017 den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie, zur Ausführung der EU-Geldtransferverordnung und zur Neuorganisation der

Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen beschlossen. Damit werden die Präventionsmaßnahmen gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung aktualisiert und gestärkt.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 29.03.2017 – D4 – Gesetzentwurf zur Vierten EU-Geldwäscherichtlinie vom 17.03.2017

#### 14. EU-Kommission: Begrüßung der Entscheidung der Finanzminister gegen Steuervermeidung

Die EU-Kommission hat die am 21.2.2017 erzielte Einigung der EU-Wirtschafts- und Finanzminister auf neue Vorschriften gegen Steuervermeidung durch Nicht-EU-Länder begrüßt. Die Regeln enthalten solide Maßnahmen zur Bekämpfung von Missbrauch, mit dem multinationale Unternehmen die Körperschaftsteuer umgehen, indem die Unternehmen ihre Gewinne in Länder außerhalb der EU verlagern.

**Weitere Informationen:**

Die ausführliche PM ist abrufbar unter [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu)

#### 15. Standard für den automatischen Austausch von Finanzinformationen in Steuersachen

Das BMF hat sich zu Anwendungsfragen im Zusammenhang mit einem gemeinsamen Meldestandard sowie dem FATCA-Abkommen geäußert.

BMF, Schreiben vom 1.2.2017-IV B 6-S 1315/13/10021 :044

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/collection/Standard-fuer-den-automatischen-Austausch-von-Finanzinformationen-in-Steuersachen-32278>

#### 16. Anhebung der Schwelle bei geringwertigen Wirtschaftsgütern geplant

Dem Vernehmen nach plant der Bundestag, die Wertgrenze für einen sofortigen Betriebsausgabenabzug von geringwertigen Wirtschaftsgütern in § 6 Abs. 2 EStG zum 01.01.2018 auf 800 € anzuheben. Während es zunächst hieß, dass zur Gegenfinanzierung dieser Maßnahme die in § 6 Abs. 2a EStG geregelte Pool-Abschreibung für Wirtschaftsgüter bis zum Wert von 1.000 € abgeschafft werden sollte, wurde nun wohl beschlossen, diese Vereinfachungsmöglichkeit beizubehalten. Die Erhöhung der GWG-Grenze soll ebenso noch in den Entwurf eines Gesetzes gegen schädliche Steuerpraktiken im Zusammenhang mit Rechteüberlassungen (Lizenzschranke) eingefügt werden.

#### AUFSÄTZE

#### 17. Ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung von Einmalzahlungen der betrieblichen Altersversorgung - Anmerkungen zum BFH-Urteil vom 20.9.2016- X R 23/15

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 20.9.2016- X R 23/15 entschieden, dass auf steuerfreien Beiträgen beruhende einmalige Kapitalleistungen einer Pensionskasse an Arbeitnehmer nicht der

tarifmildernden Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG unterliegen. Diese Entscheidung gibt Anlass zur Erörterung der grundsätzlichen Anwendbarkeit der Fünftelregelung auf Einmalzahlungen der betrieblichen Altersversorgung. insbesondere ist die Behandlung von einmaligen Kapitalleistungen aus Direktzusagen bzw. Unterstützungskassenzusagen darzustellen und der Frage nachzugehen, ob eine unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung gerechtfertigt ist.

**Weitere Informationen:**

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

## **18. Verdeckte Gewinnausschüttung wegen unentgeltlicher Nutzung einer in Spanien gelegenen Immobilie?**

Bei einer unentgeltlichen Nutzung einer in Spanien gelegenen Immobilie hat der 1. Senat des BFH eine verdeckte Gewinnausschüttung für die in Deutschland ansässigen Gesellschafter angenommen, weil eine verhinderte Vermögensmehrung vorliege. Die spanischen Finanzämter stellten allerdings eine gesellschaftsrechtlich veranlasste Vermögensminderung nicht fest. Dies gibt Anlass zu der Frage, ob unabhängig von der Feststellung einer vGA auf Gesellschaftsebene eine vGA durch das Wohnsitzfinanzamt selbständig festgestellt werden kann. Nach Auffassung des Autors ist dies nicht möglich. Die gesellschaftsrechtlich veranlasste Vermögensminderung mit ihrer abstrakten Vorteilsgeneigntheit für den Gesellschafter kann nur auf Ebene der Gesellschaft und damit durch das Betriebsfinanzamt festgestellt werden. Nur dies entspricht der vGA-Definition des BFH. Diese Feststellung des Betriebsfinanzamtes kann das Wohnsitzfinanzamt würdigen und bei Zustimmung im Fall des Zuflusses eine vGA beim Empfänger in Ansatz bringen, sofern dies die verfahrensrechtlichen Vorschriften erlauben. Eine eigenständige Feststellung einer vGA durch das Wohnsitzfinanzamt ist hingegen nicht möglich. Die vGA darf nur aus Sicht der GmbH festgestellt werden. Dabei ist die Feststellung einer vGA von einer verfahrensrechtlich möglichen Umsetzung im Körperschaftsteuerbescheid strikt zu unterscheiden.

**Weitere Informationen:**

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

## **19. BB-Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2015/2016 (Teil 1).**

Das internationale Steuerrecht ist nicht nur äußerst komplex, sondern auch stets im Fluss: Seine prägende Kraft erfährt es durch die Rechtsanwender in der Beratungspraxis, aber auch und vor allem durch die Rechtsprechung, die im Berichtsjahr 2015/2016 in verschiedenen Bereichen wohlthuend klärender Natur war. Dies rief aber auch den Gesetzgeber auf den Plan, der vereinzelt insbesondere Urteile des 1. Senats korrigierte. Vor diesem Hintergrund ist auch das nunmehrige Jahressteuergesetz 2017 unter dem sperrigen Titel "Gesetz zur Umsetzung der Änderungen der EU-Amtshilferichtlinie und von weiteren Maßnahmen gegen Gewinnverkürzungen und -Verlagerungen" (BEPS-Umsetzungsgesetz 1) zu sehen. Sowohl auf die wesentlichen Urteilsgründe als auch auf die legislativen Folgen geht der nachstehende Rechtsprechungsbericht ein, der aufgrund der Vielzahl der ergangenen Entscheidungen auf zwei Beiträge aufgeteilt wird; Teil II folgt im kommenden Heft.

**Weitere Informationen:**

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

## 20. BB-Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2015/2016 (Teil II)

Das internationale Steuerrecht ist nicht nur äußerst komplex, sondern auch stets im Fluss: Seine prägende Kraft erfährt es durch die Rechtsanwender in der Beratungspraxis, aber auch und vor allem durch die Rechtsprechung, die im Berichtsjahr 2015/2016 in verschiedenen Bereichen wohltuend klärender Natur war. Dies rief aber auch den Gesetzgeber auf den Plan, der vereinzelt insbesondere Urteile des I. Senats korrigierte. Vor diesem Hintergrund ist auch das nunmehrige Jahressteuergesetz 2017 unter dem sperrigen Titel "Gesetz zur Umsetzung der Änderungen der EU-Amtshilferichtlinie und von weiteren Maßnahmen gegen Gewinnverkürzungen und Verlagerungen" (BEPS-Umsetzungsgesetz 1) zu sehen. Sowohl auf die wesentlichen Urteilsgründe als auch auf die legislativen Folgen geht der nachstehende Rechtsprechungsbericht ein, der aufgrund der Vielzahl der ergangenen Entscheidungen auf zwei Beiträge aufgeteilt ist.

### Weitere Informationen:

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

## 21. Internationale Unternehmensbesteuerung in Deutschland nach dem Anti-BEPS-Umsetzungsgesetz

Ende 2016 wurde das sog. Anti-BEPS-Umsetzungsgesetz verabschiedet (BGBl. I 2016 S. 3000). RefE und RegE des Gesetzes bestanden überwiegend aus Maßnahmen zur Umsetzung des BEPS-Projekts sowie zur gesetzlichen Überschreibung aktueller BFH-Rechtsprechung. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurden weitere Vorschläge eingebracht, die z.T. auch Gegenstand des finalen Gesetzes wurden. Gegenstand der Darstellung und kritischen Würdigung sind die materiell-rechtlichen Regelungen des Gesetzes zur internationalen Unternehmensbesteuerung.

### Weitere Informationen:

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

## 22. Aufwendungen eines GmbH-Geschäftsführers für eine Geburtstagsfeier als Werbungskosten

Der BFH hat in jüngerer Zeit in mehreren Urteilen zu Feiern aus persönlichen Anlässen von Arbeitnehmern Stellung genommen und die hierfür verauslagten Beträge als Werbungskosten anerkannt. In der nachstehenden Urteilsanmerkung zur jüngsten Entscheidung werden die Grundsätze aufgezeigt, bei deren Beachtung einem Werbungskostenabzug nichts entgegensteht.

### Weitere Informationen:

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

## 23. Steuerreform oder Steuerrevolution?

Zum ersten Mal seit der Präsidentschaft von Ronald Reagan in den 1980er Jahren hat sich in den USA das Potential für tiefgreifende Änderungen des Steuersystems gebildet. Während Ansätze für eine grundlegende Steuerreform schon seit Jahren diskutiert wurden, rückt die Thematik zunehmend in den Fokus der am Gesetzgebungsprozess Beteiligten und Pläne konkretisieren sich. Durch die Kombination einer republikanischen Mehrheit im Repräsentantenhaus und im Senat sowie einem

republikanischen Präsidenten im Weißen Haus spricht einiges für die Umsetzung einer Steuerreform. Deren Tragweite insbesondere für multinationale Unternehmen und die Handelspartner der USA hängt wesentlich vom so genannten Grenzausgleich ("border adjustment") ab. Wird der Grenzausgleich ganz oder teilweise umgesetzt, wäre dies eher eine Revolution als eine Reform - die auch andere Staaten zum Handeln zwingt.

#### Weitere Informationen:

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

## ARBEITSRECHT

### ENTSCHEIDUNGEN

#### 1. Unangemessene Benachteiligung durch Beschränkung der Hinterbliebenenversorgung auf die "jetzige" Ehefrau

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Klausel, mit der nur der "jetzigen" Ehefrau des Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung zugesagt ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen. Diese Einschränkung der Zusage ist daher nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Bei Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2002 erteilt wurden, führt dies dazu, dass lediglich dann, wenn die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestand, Rechte geltend gemacht werden können. Der Kläger war von Februar 1974 bis Oktober 1986 bei einem Werftunternehmen bis zur Eröffnung des Konkursverfahrens über dessen Vermögen beschäftigt. Mit Wirkung ab dem 1. Juli 1983 erteilte die Arbeitgeberin dem Kläger eine Versorgungszusage. Deren Allgemeine Geschäftsbedingungen sehen vor, dass die "jetzige" Ehefrau eine lebenslängliche Witwenrente erhalten soll, wenn die Ehe zwischenzeitlich nicht geschieden wird. Seit April 2006 ist der Kläger in zweiter Ehe verheiratet. Der Kläger nimmt den Pensions-Sicherungs-Verein als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung auf Feststellung in Anspruch, dass der Ehefrau, mit der er zum Zeitpunkt seines Ablebens verheiratet ist, eine Witwenrente zusteht. Der Dritte Senat des BAGs hat die Klage - ebenso wie die Vorinstanzen - abgewiesen. Die Versorgungszusage bezog sich nur auf die Ehefrau, mit der der Kläger am 1. Juli 1983 verheiratet war. Diese Einschränkung ist jedoch nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unangemessen und daher unwirksam, weil dafür keine berechtigten Gründe bestehen. Da zum Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Jahr 1983 aber eine AGB-Kontrolle gesetzlich noch nicht vorgesehen war, ist eine ergänzende Vertragsauslegung geboten, um die entstehende Lücke zu schließen. Die Witwenrente ist danach nur zu gewähren, wenn - anders als im Fall des Klägers - die Ehe bereits während des Arbeitsverhältnisses bestanden hat.

BAG, Urteil vom 21.2.2017-3 AZR 297/15

#### Weitere Informationen:

[http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19127&pos=1&anz=12&titel=Hinterbliebenenversorgung\\_-\\_Angemessenheitskontrolle](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19127&pos=1&anz=12&titel=Hinterbliebenenversorgung_-_Angemessenheitskontrolle)

## 2. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

Vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohns ist es, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Diesem Zweck vermag jede dem Arbeitnehmer verbleibende Vergütungszahlung des Arbeitgebers zu dienen, unabhängig davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde.

BAG, Urteil vom 21.12.2016 - 5 AZR 374/16

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Erfuellung-des-gesetzlichen-Mindestlohns-32160>

## 3. Besonderer Erfüllungseinwand des Arbeitgebers bei Lohnsteuerabzug

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Mit Abzug und Abführung von Lohnsteuer erfüllt der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer seine Vergütungspflicht. Die Abführung begründet einen besonderen Erfüllungseinwand, einer Aufrechnung bedarf es nicht.

2. Der besondere Erfüllungseinwand kann ausschließlich für den abzurechnenden Kalendermonat und ggf. als Korrektur für den Vormonat erhoben werden. ArbG-lich kann die Berechtigung des Lohnsteuerabzugs grundsätzlich nicht überprüft werden.

BAG, Urteil vom 21.12.2016- 5 AZR 266/16

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Besonderer-Erfuellungseinwand-des-Arbeitgebers-bei-Lohnsteuerabzug-32161>

## 4. Auslegung einer Bezugnahmeklausel bei Vertragsschluss vor der Schuldrechtsreform

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Wert einer Klage auf Feststellung von Forderungen zur Insolvenztabelle richtet sich nach § 182 InsO. Danach ist der Betrag maßgebend, der bei der Verteilung der Insolvenzmasse für die Forderung zu erwarten ist. Dieser ist nach gerichtlichem Ermessen zu schätzen. Maßgebend ist dabei die Sicht des über die Statthaftigkeit des Rechtsmittels entscheidenden Berufungsgerichts.

2. Bei Arbeitsverträgen, die vor dem Inkrafttreten der Schuldrechtsreform zum 1. Januar 2002 abgeschlossen worden sind (sog. Altverträge), kommt die Auslegung einer Bezugnahmeklausel als "Gleichstellungsabrede" im Sinne der früheren Rechtsprechung nicht - mehr - zum Tragen, wenn sie nach dem 31. Dezember 2001 geändert worden sind. Ein Neuvertrag liegt nur vor, wenn die Verweisklausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden ist. Eine vertragliche Erklärung, nach der "weitere Paragraphen des [bisherigen] Arbeitsvertrages... unberührt bleiben", hindert in der Regel die Annahme eines "Altvertrages".

BAG, Urteil vom 7.12.2016-4 AZR 414/14

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Auslegung-einer-Bezugnahmeklausel-bei-Vertragsschluss-vor-der-Schuldrechtsreform-32162>

## 5. Erlaubte Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten aufgrund einer Betriebsvereinbarung

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

Sieht eine Betriebsvereinbarung eine nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG zulässige Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten vor, ist diese durch eine Rechtsvorschrift iSd. § 4 Abs. 1 BDSG erlaubt. Es kommt dann nicht darauf an, ob auch allein die Regelungen einer Betriebsvereinbarung eine die Datenverarbeitung gestattende Rechtsvorschrift iSd. § 4 Abs. 1 BDSG sein können.

BAG, Urteil vom 17.11.2016 - 2 AZR 730/15

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Erlaubte-Verarbeitung-von-personenbezogenen-Daten-von-Beschaeftigten-aufgrund-einer-Betriebsvereinbarung-32163>

## 6. Gegenstandswert bei Weiterbeschäftigungsantrag als unechter Hilfsantrag

### AMTLICHE LEITSÄTZE

Ein Weiterbeschäftigungsantrag ist hinsichtlich Streit- und Gegenstandswert nicht streitwerterhöhend zu berücksichtigen, wenn er als uneigentlicher Hilfsantrag gestellt, über ihn nicht sachlich entschieden worden ist und/oder ein Vergleich keine Regelung über ihn enthält.

Sächsisches LAG, Beschluss vom 25.1.2017- 4 Ta 213/16 (9)

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Gegenstandswert-bei-Weiterbeschaeftigungsantrag-als-unechter-Hilfsantrag-32164>

## 7. Zulässige Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber bei tariflicher Stufenzuordnung

Es verstößt nicht gegen die unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften in Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung (EU) 492/2011, dass § 16 Abs. 2 TV-L die beim selben Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung gegenüber entsprechenden Zeiten bei anderen Arbeitgebern privilegiert. Die Klägerin ist seit Januar 2014 als Erzieherin beim beklagten Land beschäftigt. Sie wird nach Entgeltgruppe 8 Stufe 2 TV-L vergütet. Die Klägerin war seit 1997 bei verschiedenen anderen Arbeitgebern im deutschen Inland tätig. Sie hält die Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber durch § 16 Abs. 2 TV-L unter anderem wegen der unmittelbar wirkenden unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeitsbestimmungen für unzulässig. Deshalb will die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr seit Januar 2014 Entgelt aus Stufe 5 der Entgeltgruppe 8 TV-L zusteht. Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat sie abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des BAGs keinen Erfolg. § 16 Abs. 2 TV-L weist keinen hinreichenden Auslandsbezug auf, wenn Arbeitnehmer nur in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren und keine Qualifikationen in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworben haben. Der sachliche Anwendungsbereich der unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften ist in solchen Fällen nicht eröffnet. Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt. Auch nationale Regelungen stehen der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen Berufserfahrung nicht entgegen.

BAG, Urteil vom 23.2.2017- 6 AZR 843/15

**Weitere Informationen:**

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=19138>

**8. Einordnung zwischen Eingangs- und Endwert nach Rückkehr in eine alte Vergütungsgruppe****ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Der VTV Nr. 3 bzw. Nr. 4 regelt die Umgruppierung in eine höhere Vergütungsgruppe abschließend, er ist nicht lückenhaft. Eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrags kommt auch nicht für den Fall in Betracht, in dem der Mitarbeiter bereits in der Vergangenheit einmal in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war.

2. Tarifvertragsparteien sind nach dem Gleichheitssatz nicht gehalten, Arbeitnehmer, die vorübergehend in einer anderen Vergütungsgruppe eingruppiert waren, hinsichtlich der Vergütung mit solchen Arbeitnehmern gleich zu behandeln, die durchgängig in der Vergütungsgruppe eingruppiert waren. Die Herabgruppierung stellt einen vergütungsrechtlichen Einschnitt dar.

BAG, Urteil vom 14.9.2016 - 4 AZR 1006/13

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Einordnung-zwischen-Eingangs-und-Endwert-nach-Rueckkehr-in-eine-alte-Verguetungsgruppe-32205>

**9. Marginal zeitlich verspätete Versetzung kann noch dieselbe Versetzung sein****ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Wird eine auf einen näher bezeichneten Zeitpunkt angeordnete Versetzung eines Arbeitnehmers nachfolgend durch den Arbeitgeber geringfügig auf einen späteren Zeitpunkt verschoben, liegt darin nicht notwendig eine neue Versetzung. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann darin auch ein Annex in Gestalt einer marginalen zeitlichen Korrektur der ursprünglichen Versetzung gesehen werden.

2. Ist die Unwirksamkeit einer Versetzung bereits Gegenstand eines ArbGlichen Verfahrens, so ist eine während der Dauer der Rechtshängigkeit anhängig gemachte weitere Klage, die sich gegen eine Anordnung des Arbeitgebers richtet, die lediglich einen Annex zu der bereits gerichtlich angegriffenen Versetzung beinhaltet, gemäß § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO unzulässig.

BAG, Urteil vom 30.11.2016 - 10 AZR 644/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Marginal-zeitlich-verspaetete-Versetzung-kann-noch-dieselbe-Versetzung-sein-32209>

**10. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns****LEITSATZ**

Die Auslegung des Mindestlohngesetzes hat die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerentsenderecht zu beachten. Danach sind alle zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Bestandteile des Mindestlohns (EuGH 12. Februar 2015- C-396/13- [Sähköalojen ammattiliitto]).

BAG, Urteil vom 21.12.2016-5 AZR 374/16



**Weitere Informationen:**

<http://www.bag-urteil.com/21-12-2016-5-azr-374-16/>

**11. Beweis- bzw. Sachvortragsverwertungsverbot von "Zufallsfund" im Rahmen einer verdeckten Videoüberwachung****ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Das nach Art. 1 Abs. 1 iVm Art. 2 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Partei kann es gebieten, selbst unstreitigen Sachvortrag nicht infolge von § 138 Abs. 3 oder § 331 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur Entscheidungsgrundlage zu machen.
2. Die Normen des BDSG konkretisieren und aktualisieren zwar den Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und am eigenen Bild. Sie ordnen für sich genommen jedoch nicht an, dass unter ihrer Missachtung gewonnene Erkenntnisse oder Beweismittel bei der Feststellung des Tatbestands vom Gericht nicht berücksichtigt werden dürften.
3. Gibt es kein milderes Mittel zur Aufklärung eines gegen Beschäftigte bestehenden Verdachts einer Straftat als eine verdeckte Videoüberwachung, die andere Arbeitnehmer miterfasst, ist nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG der Eingriff auch in deren allgemeines Persönlichkeitsrecht gerechtfertigt.
4. Sind die Voraussetzungen einer (verdeckten) Videoüberwachung nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG gegeben, ist die Maßnahme im Verhältnis zu den von ihr betroffenen Arbeitnehmern auch nach § 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG zulässig.

BAG, Urteil vom 22.9.2016- 2 AZR 848/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Beweis-bzw.-Sachvortragsverwertungsverbot-von-Zufallsfund-im-Rahmen-einer-verdeckten-Videoeuberwachung-31714>

**12. Grenze von sachgrundlosen Befristungen aufgrund eines Tarifvertrags****ORIENTIERUNGSSATZ**

Die den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Höchstdauer der Befristung und/oder die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, gilt nicht völlig unbegrenzt. Die Grenze der tariflichen Regelungsbefugnis ist erreicht bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags auf maximal sechs Jahre. und der höchstens neunmaligen Verlängerung bis zu dieser Gesamtdauer.

BAG, Urteil vom 26.10.201.6-7 AZR 140/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Grenze-von-sachgrundlosen-Befristungen-aufgrund-eines-Tarifvertrags-32284>

**13. Institutioneller Rechtsmissbrauch bei Sachgrundbefristungen zur Vertretung****ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Die Gerichte dürfen sich bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des geltend gemachten Sachgrunds beschränken. Sie sind vielmehr aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf

befristete Arbeitsverträge zurückgreifen. Die dazu gebotene zusätzliche Prüfung ist im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmen.

2. Die Bestimmung der Schwelle eines institutionellen Rechtsmissbrauchs hängt maßgeblich von der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Anzahl der Vertragsverlängerungen ab. Ist danach die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs veranlasst, sind weitere Umstände zu berücksichtigen.

3. Zur Bestimmung der Schwelle einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Sachgrundbefristungen kann an die gesetzlichen Wertungen in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG angeknüpft werden. Die Vorschrift erleichtert den Abschluss von befristeten Verträgen bis zu der festgelegten Höchstdauer von zwei Jahren bei maximal dreimaliger Verlängerungsmöglichkeit und kennzeichnet den nach Auffassung des Gesetzgebers unter allen Umständen unproblematischen Bereich.

4. Bei Vorliegen eines die Befristung an sich rechtfertigenden Sachgrunds besteht kein gesteigerter Anlass zur Missbrauchskontrolle, wenn die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG für die sachgrundlose Befristung bezeichneten Grenzen nicht um ein Mehrfaches überschritten sind. Davon ist auszugehen, wenn nicht mindestens das Vierfache eines der in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG bestimmten Werte oder das Dreifache beider Werte überschritten ist. Liegt ein Sachgrund vor, kann also von der Befristungsmöglichkeit Gebrauch gemacht werden, solange das Arbeitsverhältnis nicht die Gesamtdauer von sechs Jahren überschreitet und zudem nicht mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden, es sei denn, die Gesamtdauer übersteigt bereits acht Jahre oder es wurden mehr als zwölf Vertragsverlängerungen vereinbart.

5. Werden die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG alternativ oder kumulativ mehrfach überschritten, ist eine umfassende Missbrauchskontrolle geboten. Hiervon ist idR auszugehen, wenn einer der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG mehr als das Vierfache beträgt oder beide Werte das Dreifache übersteigen. Überschreitet also die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre oder wurden mehr als zwölf Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbart, hängt es von den weiteren, zunächst vom Kläger vorzutragenden Umständen ab, ob ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist. Gleiches gilt, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden.

6. Werden die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Grenzen alternativ oder kumulativ in besonders gravierendem Ausmaß überschritten, kann eine missbräuchliche Ausnutzung der an sich eröffneten Möglichkeit zur Sachgrundbefristung indiziert sein. Von einem indizierten Rechtsmissbrauch ist idR auszugehen, wenn die Zahl oder Dauer der befristeten Verträge einen der Werte des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG um mehr als das Fünffache überschreitet oder beide Werte mehr als das jeweils Vierfache betragen. Das bedeutet, dass ein Rechtsmissbrauch indiziert ist, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn mehr als zwölf Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen. In einem solchen Fall hat allerdings der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.

BAG, Urteil vom 26.10.2016-7 AZR 135/15

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Institutioneller-Rechtsmissbrauch-bei-Sachgrundbefristungen-zur-Vertretung-32285>

## 14. Eingruppierung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit nach Entgeltordnung TV-L

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Nach dem ASiG muss eine Fachkraft für Arbeitssicherheit über sicherheitstechnische Fachkunde verfügen. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zu, die im Wesentlichen den in § 6

ASiG aufgezählten Aufgaben entspricht, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Tätigkeit technische Fachkenntnisse fordert und technischen Charakter hat.

2. Für den technischen Charakter einer Tätigkeit ist es nicht erforderlich, dass der Beschäftigte selbst technisch-handwerklich tätig ist, indem er Geräte oder Bauwerke erstellt oder repariert. Auch Kontroll- und Beratungstätigkeiten können technischen Charakter haben.

BAG, Beschluss vom 25.1.2017- 4 AZR 379/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Eingruppierung-einer-Fachkraft-fuer-Arbeitssicherheit-nach-Entgeltordnung-TV-L-32286>

## 15. Auskunftspflicht des Entleiher bezüglich "equal pay" bei fehlenden vergleichbaren Stammarbeitnehmern

### ORIENTIERUNGSSATZ

Beschäftigt der Entleiher keine vergleichbaren Stammarbeitnehmer, gehört zur ordnungsgemäßen Auskunft nach § 13 AÜG auch die fiktive Beurteilung, wie der Entleiher die dem Leiharbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit im Arbeitsverhältnis vergütet hätte.

BAG, Urteil vom 23.11.2016- 5 AZR 53/16

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Auskunftspflicht-des-Entleiher-bezueglich-equal-pay-bei-fehlender-vergleichbaren-Stammarbeitnehmern-32287>

## 16. Stellvertretender Datenschutzbeauftragter - nachwirkender Kündigungsschutz und Bestellpflicht

### LEITSÄTZE

Eine gesetzliche Pflicht zur Bestellung eines (stellvertretenden) Datenschutzbeauftragten ergibt sich aus § 4f I 1 BDSG, wenn der zunächst bestellte Datenschutzbeauftragte für einen längeren Zeitraum verhindert ist und Aufgaben im Zuständigkeitsbereich des Datenschutzbeauftragten zu erledigen sind. Stellvertretende Datenschutzbeauftragte genießen jedenfalls dann den Sonderkündigungsschutz gemäß § 4f 111 5 BDSG, wenn sie während der Verhinderung des (Haupt)Datenschutzbeauftragten dessen Tätigkeit tatsächlich wahrgenommen haben.

LAG Hamburg, Urteil vom 21.07.2016-8 Sa 32/16

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/stellvertretender-Datenschutzbeauftragter-nachwirkender-Kuendigungsschutz-Bestellpflicht-32292>

## 17. Umkleidezeiten als Arbeitszeit

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Zur Leistung der versprochenen Dienste, an welche die Vergütungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB anknüpft, zählt nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung, sondern auch das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb.

2. Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die Höhe des Arbeitsentgelts zu tarifieren und hierbei eine unterschiedliche Vergütung von Arbeitszeiten vorzusehen. Diese in der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie wurzelnde Rechtsmacht umfasst die grundsätzliche Befugnis, bestimmte

Teile der Arbeitszeit von der andererseits bestehenden Vergütungspflicht des Arbeitgebers auszunehmen.

3. Die tarifvertragliche Regelung in § 3 Ziff. 6 MTV, der zufolge Zeiten für Umkleiden und Waschen keine Arbeitszeit sind, nimmt nicht nur Umkleidezeiten, die vor und nach der Schicht anfallen, sondern jegliche Umkleidezeiten, also auch solche während einer Schicht, von der Vergütungspflicht des Arbeitgebers aus.

4. Das gesetzliche Verbot des § 3 Abs. 3 ArbSchG, dem zufolge der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach dem ArbSchG nicht den Beschäftigten auferlegen darf, steht der Wirksamkeit des § 3 Ziff. 6 MTV auch in den Fällen nicht entgegen, in denen der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Arbeitskleidung anlegt.

5. Steht fest, dass der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers Überstunden geleistet hat, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für einzelne Überstunden nicht in jeder Hinsicht genügen, hat das Gericht den Umfang geleisteter Überstunden nach § 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO zu schätzen, sofern die Schätzung nicht mangels jeglicher konkreter Anhaltspunkte willkürlich wäre.

BAG, Urteil vom 13.12.2016 – 9 AZR 574/15

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Umkleidezeiten-als-Arbeitszeit-32338>

## 18. Verwertung von Bildern einer verdeckten Videoüberwachung als Beweismittel

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die Zulässigkeit einer verdeckten Videoüberwachung zur Aufdeckung von Straftaten setzt nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG Verdachtsgründe im Sinne eines durch konkrete Tatsachen belegten "Anfangsverdachts" voraus.

2. Das Interesse von Beschäftigten, nicht von einer verdeckten Videoüberwachung erfasst zu werden, ist bei Arbeitnehmern, die sich unter Verletzung eines Zutrittsverbots in einem überwachten Bereich aufhalten, erheblich gemindert.

3. Der Schutzzweck von § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG gebietet es nicht, datenschutzrechtswidrig erlangte Beweismittel oder hierauf beruhenden – unstreitigen – Sachvortrag des Arbeitgebers im Kündigungsschutzprozess mit einem Arbeitnehmer unverwertet zu lassen, wenn sich die Maßnahme nur wegen der Betroffenheit anderer (dritter) Arbeitnehmer als unzulässig darstellt.

BAG, Urteil vom 20.10.2016 – 2 AZR 395/15

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verwertung-von-Bildern-einer-verdeckten-Videoeuberwachung-als-Beweismittel-32339>

## 19. AGB-Kontrolle bei einer Änderungsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen dürfen auch Begleitumstände berücksichtigt werden, die nicht ausschließlich die konkrete Vertragsabschlusssituation betreffen, sondern den Abschluss einer jeden vergleichbaren vertraglichen Abrede begleiten. Konkret-individuelle Umstände, die allein den konkreten Vertragspartnern bekannt sind oder die den besonderen Einzelfall kennzeichnen, dürfen bei der Auslegung dagegen nicht berücksichtigt werden.

2. Zu den Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gehört auch das sich aus § 779 BGB ergebende gesetzliche Vertragsleitbild. Danach ist eine Ungewissheit über die Rechtslage oder ein

Rechtsverhältnis durch gegenseitiges Nachgeben zu beseitigen. Diesem gesetzlichen Leitbild widerspricht eine unangemessen benachteiligende einseitige Festsetzung der Vertragsbedingungen.

3. Die Bestimmungen einer Vereinbarung sind nur dann am Leitbild des § 779 BGB zu messen, wenn sich der Arbeitgeber – als Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen – im Vorfeld der Vertragsänderung im Hinblick auf die geänderten Regelungen einer Rechtsposition berührt hat. Die bloße Rechtsgestaltung ist dagegen nicht am Leitbild des § 779 BGB zu messen.

BAG, Urteil vom 15.11.2016 – 3 AZR 582/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/AGB-Kontrolle-bei-einer-Aenderungvereinbarung-zur-betrieblichen-Altersversorgung-32340>

## 20. Ungerechtfertigte Bereicherung des Arbeitnehmers bei versehentlicher voller "Bruttoauszahlung"

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Leistet der Arbeitgeber aufgrund eines ArbGlichen Urteils versehentlich den vollen Bruttobetrag einschließlich Lohnsteuer und Arbeitnehmeranteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags an den Arbeitnehmer, ist dieser hinsichtlich der abzuführenden Teilbeträge ungerechtfertigt bereichert.

2. Führt der Arbeitnehmer den auf Lohnsteuer und Arbeitnehmeranteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags entfallenden Teil des Arbeitsentgelts an die zuständigen Stellen ab, kann er Entreichung (§ 818 Abs. 3 BGB) einwenden.

3. Es bleibt unentschieden, ob der besondere Erfüllungseinwand der Abführung von Entgeltbestandteilen an Finanzamt und Einzugsstelle eine Einwendung iSd. § 767 ZPO ist.

BAG, Urteil vom 21.12.2016 – 5 AZR 273/16

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ungerechtfertigte-Bereicherung-des-Arbeitnehmers-bei-versehentlicher-vollen-Bruttoauszahlung-32342>

## 21. Rechtsmissbräuchlichkeit des Berufens auf eine tarifliche Ausschlussfrist

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Unterlässt es der Arbeitgeber pflichtwidrig, dem Arbeitnehmer Umstände mitzuteilen, die diesen zur Einhaltung einer tariflichen Ausschlussfrist veranlasst hätten, steht dem Berufen des Arbeitgebers auf die Ausschlussfrist der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegen.

2. Im Arbeitsverhältnis hat aufgrund der im Zivilrecht geltenden Privatautonomie jede Partei grundsätzlich selbst für die Wahrnehmung ihrer Interessen zu sorgen. Der Arbeitgeber ist darum nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf tarifliche Änderungen hinzuweisen. Erteilt ein Arbeitgeber gleichwohl Informationen über die Auswirkungen einer Tarifänderung auf das Arbeitsverhältnis und sind diese Informationen unvollständig, so dass der Arbeitnehmer die tarifliche Ausschlussfrist versäumt, darf sich der Arbeitgeber auf den Verfall des Anspruchs berufen. Es fehlt an einem pflichtwidrigen Unterlassen und damit an der Voraussetzung für ein rechtsmissbräuchliches Berufen auf die Ausschlussfrist.

3. Erteilt der Arbeitgeber Auskünfte, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer deshalb gemäß § 241 Abs. 2 iVm. § 280 Abs. 1 BGB für Schäden, für die eine von ihm schuldhaft erteilte fehlerhafte Auskunft ursächlich war.

4. Eine Auskunft, die zu einem Schadenersatzanspruch führen kann, liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entweder auf dessen ausdrückliches Verlangen nach Information falsch in-

formiert oder wenn er im Rahmen von Vertragsverhandlungen, die der Arbeitgeber initiiert hat, den Arbeitnehmer falsch berät.

5. Eine fehlerhaft erteilte Auskunft des Arbeitgebers hat unterschiedliche Folgen für den Verfall des Anspruchs und eine schadenersatzrechtliche Haftung des Arbeitgebers, weil sich die Risikoverteilung insoweit unterscheidet. Verlässt sich der Arbeitnehmer auf eine fehlerhafte Auskunft des Arbeitgebers, fällt dies hinsichtlich der Wahrung der Ausschlussfrist ausschließlich in seine Risikosphäre. Der Arbeitgeber kann sich darauf einstellen, diesen Anspruch nicht erfüllen zu müssen. Erteilt der Arbeitgeber dagegen auf ein vom Arbeitnehmer offenbartes Informationsbedürfnis Auskunft, verlagert § 280 Abs. 1 BGB als Haftungstatbestand das Risiko, dass die erteilte Auskunft inhaltlich zutrifft, in die Risikosphäre des Arbeitgebers. Dieser haftet schadenersatzrechtlich für die Richtigkeit seiner Auskunft.

BAG, Urteil vom 15.12.2016 – 6 AZR 578/15

**Weitere Informationen:**

[http://online.ruw.de/suche/bb/BAG-Rechtsmissbraeuchlich-des-Beru-auf-eine-tariff-847256b88627163f37231863864d6d22?OK=1&i\\_q=BBL2017-692-3&i\\_sortfl=score&i\\_sortd=desc](http://online.ruw.de/suche/bb/BAG-Rechtsmissbraeuchlich-des-Beru-auf-eine-tariff-847256b88627163f37231863864d6d22?OK=1&i_q=BBL2017-692-3&i_sortfl=score&i_sortd=desc)

## 22. Unbestimmtes Vertragsangebot bei einer personenbedingten Änderungskündigung

### ORIENTIERUNGSSATZ

Das mit einer Änderungskündigung verbundene Angebot auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags muss die "versprochenen Dienste" iSv. § 611 Abs. 1 BGB und damit die Art der geschuldeten Arbeitsleistung(en) erkennen lassen.

BAG, Urteil vom 26.1.2017 – 2 AZR 68/16

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unbestimmtes-Vertragsangebot-bei-einer-Personenbedingte-Aenderungskuendigung-32344>

## 23. Anordnung eines Personalgesprächs während der Arbeitsunfähigkeit nur im Ausnahmefall möglich

### Orientierungssätze

1. Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber kein Weisungsrecht gemäß § 106 GewO in Bezug auf die Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht sowie die unmittelbar damit zusammenhängenden Nebenleistungspflichten, die der Arbeitspflicht nahekommen oder sogar Bestandteil der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht sind und ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers dienen.

2. Das in Bezug auf die sog. leistungssichernden Neben- oder Verhaltenspflichten aus § 241 Abs. 1 BGB, auf die gemäß § 241 Abs. 2 BGB bestehenden Rücksichtnahmepflichten sowie auf Unterlassungspflichten des Arbeitnehmers bestehende Weisungsrecht des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO bleibt von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich unberührt. Es wird allerdings gemäß § 241 Abs. 2 BGB begrenzt durch die den Arbeitgeber treffende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Rechtsgüter des Arbeitnehmers. Diese gebietet dem Arbeitgeber, die Erteilung von Weisungen an einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer auf dringende betriebliche Anlässe zu beschränken.

3. Ein dringender betrieblicher Anlass für die Weisung an einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer, mit dem Arbeitgeber ein kurzes Personalgespräch zu führen, kann gegeben sein, wenn der Arbeitnehmer über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen oder Vorgängen verfügt, ohne deren Weitergabe dem Arbeitgeber die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert oder gar un-

möglich würde. Voraussetzung für eine solche Weisung ist allerdings stets, dass das Personalgespräch nicht auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit aufschiebbar und dem Arbeitnehmer zumutbar ist. Der Arbeitgeber darf den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer nur dann anweisen, zu dem Personalgespräch im Betrieb zu erscheinen, wenn die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann.

4. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Weisung im Rahmen der gesetzlichen, arbeitsvertraglichen und kollektivrechtlichen Grenzen erfolgt ist, trägt der Arbeitgeber

BAG, Urteil vom 2.11.2016, 10 AZR 596/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anordnung-eines-Personalgesprachs-waehrend-der-Arbeitsunfaehigkeit-nur-im-Ausnahmefall-moeglich-31837>

## 24. Verträge über Berufsunfähigkeitsversicherung teilweise intransparent

Die in Verträgen über eine Berufsunfähigkeitsversicherung verwendete Klausel "Als versicherter Beruf i.S. der Bedingungen gilt die vor Eintritt des Versicherungsfalls zuletzt konkret ausgeübte Tätigkeit mit der Maßgabe, dass sie zu mindestens 90 % als Schreibtischtätigkeit in Büro, Praxis oder Kanzlei ausgeübt wird. Im Falle einer EU-Leistungsprüfung erfolgt die Bemessung der Berufsunfähigkeit ausschließlich auf dieser Basis:" ist intransparent.

BGH, Urteil vom 15.02.2017 -IV ZR 91/16

**Weitere Informationen:**

<http://www.vzbv.de/urteil/klausel-berufsunfaehigkeitsversicherung-unwirksam>

## 25. Darlegungs- und Beweislast eines Kraftfahrers bei der Geltendmachung von Überstunden

1. Ein Kraftfahrer, dem vom Arbeitgeber bestimmte Touren zugewiesen werden, genügt - unabhängig davon, ob die zugewiesenen Fahrten jeden Tag im Betrieb des Arbeitgebers beginnen und enden - seiner Darlegungslast für die Leistung von Überstunden, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und wann beendet hat.

2. Bei Fahrern oder Beifahrern iSd. § 21a Abs. 1 ArbZG sind die Aufzeichnungen nach § 21a Abs. 7 ArbZG geeignete Mittel der Rekonstruktion und Darlegung erbrachter Arbeitszeiten. Der Nachweis der Unrichtigkeit der Aufzeichnungen ist nicht ausgeschlossen.

3. § 21a Abs. 3 ArbZG hat allein arbeitszeitschutzrechtliche Bedeutung und ist für die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ohne Belang.

4. Ist arbeitsvertraglich eine Arbeitszeit in dem arbeitszeltrechtlich erlaubten Umfang vereinbart, fallen bei Fahrern und Beifahrern iSd. § 21 a Abs. 1 ArbZG Überstunden dann und in dem Umfang an, in dem im Ausgleichszeitraum des § 21 a Abs. 4 ArbZG im Durchschnitt 48 Stunden wöchentlich überschritten werden. BAG, Urteil vom 21.12.2016- 5 AZR 362/16

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Darlegungs-und-Beweislast-eines-Kraftfahrers-bei-der-Geltendmachung-von-ueberstunden-32381>

## 26. Umkleidezeiten als Arbeitszeit

1. Zur Leistung der versprochenen Dienste, an welche die Vergütungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB anknüpft, zählt nicht nur die eigentliche Arbeitsleistung, sondern auch das vom Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb.

2. Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, die Höhe des Arbeitsentgelts zu tarifieren und hierbei eine unterschiedliche Vergütung von Arbeitszeiten vorzusehen. Diese in der grundrechtlich geschützten Tarifautonomie wurzelnde Rechtsmacht umfasst die grundsätzliche Befugnis, bestimmte Teile der Arbeitszeit von der andererseits bestehenden Vergütungspflicht des Arbeitgebers auszunehmen.

3. Die tarifvertragliche Regelung in § 3 Ziff. 6 MTV, der zufolge Zeiten für Umkleiden und Waschen keine Arbeitszeit sind, nimmt nicht nur Umkleidezeiten, die vor und nach der Schicht anfallen, sondern jegliche Umkleidezeiten, also auch solche während einer Schicht, von der Vergütungspflicht des Arbeitgebers aus.

4. Das gesetzliche Verbot des § 3 Abs. 3 ArbSchG, dem zufolge der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach dem ArbSchG nicht den Beschäftigten auferlegen darf, steht der Wirksamkeit des § 3 Ziff. 6 MTV auch in den Fällen nicht entgegen, in denen der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Arbeitskleidung anlegt.

5. Steht fest, dass der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers Überstunden geleistet hat, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für einzelne Überstunden nicht in jeder Hinsicht genügen, hat das Gericht den Umfang geleisteter Überstunden nach § 287 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO zu schätzen, sofern die Schätzung nicht mangels jeglicher konkreter Anhaltspunkte willkürlich wäre, ArbSchG § 3 Abs. 3; BGB § 611 Abs. 1

BAG, Urteil vom 13.12.2016-9 AZR 574/15; ECLI:DE:BAG:2016:131216.U.9AZR57 4.15.0

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Umkleidezeiten-als-Arbeitszeit-32338>

## AUFSÄTZE

### 27. Mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern?- Bundeskabinett beschließt Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes

Das Bundeskabinett hat am 11.1.2017 den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen- Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG)- beschlossen. Der in den ersten Entwürfen noch als Entgeltgleichheitsgesetz betitelte Regierungsentwurf (im Folgenden: RegE) soll zu mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen Männern und Frauen führen, indem er Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch über das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer des anderen Geschlechts zuspricht, die Begriffe der gleichen und gleichwertigen Arbeit erstmals definiert, den Arbeitgeber auffordert, in regelmäßigen Abständen ein Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen und ihm Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit auferlegt. Anders als ursprünglich geplant, wird das Entgelttransparenzgesetz in weiten Teilen nur größere Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmern betreffen. Das Gesetzesvorhaben ergänzt die in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen des Gesetzgebers, wie die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die Geschlechterquote für Führungspositionen und das Elterngeld-Plus, die ebenfalls - jedenfalls mittelbar - dem Ziel dienen sollen, die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern zu verringern. Um die Tarifbindung zu stärken, sollen tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber bewusst privilegiert werden, indem ihr Aufwand zur Erfüllung der sich aus dem Entgelt-



transparenzgesetz ergebenden Pflichten geringer gehalten wird. Der Beitrag liefert einen Überblick über die Regelungen des, Entgelttransparenzgesetzes, die Rolle des Betriebsrats und zeigt mögliche Schwachstellen des Gesetzentwurfs auf, dessen Inkrafttreten bereits für den 1.6.2017 geplant ist.

#### Weitere Informationen

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

### 28. Kartellanten und Böllerwerfer - Bußgeldregress beim Verursacher

Das LAG Düsseldorf hat mit seinem Urteil vom 20.1.2015 Aufsehen erregt, in dem es Thyssen-Krupp jeglichen Regress einer Kartellbuße gegen einen ehemaligen Geschäftsführer versagte. Das Urteil hat viel Kritik erfahren und steht demnächst auf dem Prüfstand des BAG. Mittlerweile hat der BGH in einem Fall mit vergleichbaren rechtlichen Aspekten entschieden, dass der 1. FC Köln einen böllerwerfenden Zuschauer auf Erstattung einer Geldbuße in Regress nehmen kann, die dem Club deshalb vom Verband auferlegt wurde. Der folgende Beitrag legt dar, warum dieses Urteil das Revisionsverfahren im Fall Thyssen-Krupp beeinflussen dürfte.

#### Weitere Informationen

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

### 29. Kündigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund "politischer" Äußerungen in sozialen Netzwerken

"Facebook-Kündigungen" stehen derzeit besonders im Fokus, weil drei große Trends aufeinanderprallen: Noch nie wurden soziale Medien so stark genutzt wie heute. Die Flüchtlingsdebatte polarisiert die Gesellschaft. Und Arbeitgeber legen mehr Wert auf ihre Reputation denn je. Dies führt dazu, dass Kündigungen wegen politischer Äußerungen in sozialen Medien ein exponentielles Wachstum erleben.

#### Weitere Informationen

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

## BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

### ENTSCHEIDUNGEN

#### 1. Zur Bilanzierung nach Fortführungswerten bei Bestehen eines Insolvenzgrunds für eine Kapitalgesellschaft

##### AMTLICHE LEITSÄTZE

Besteht für eine Kapitalgesellschaft ein Insolvenzgrund, scheidet eine Bilanzierung nach Fortführungswerten aus, wenn innerhalb des Prognosezeitraums damit zu rechnen ist, dass das Unternehmen noch vor dem Insolvenzantrag, im Eröffnungsverfahren oder alsbald nach Insolvenzeröffnung stillgelegt werden wird.

a) Der mit der Erstellung eines Jahresabschlusses für eine GmbH beauftragte Steuerberater ist verpflichtet zu prüfen, ob sich auf der Grundlage der ihm zur Verfügung stehenden Unterlagen und der ihm sonst bekannten Umstände tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten ergeben, die einer Fortführung der Unternehmenstätigkeit entgegenstehen können. Hingegen ist er nicht verpflichtet, von sich aus eine Fortführungsprognose zu erstellen und die hierfür erheblichen Tatsachen zu ermitteln (Ergänzung zu BGH, WM 2013, 802 und BGH, WM 2013, 1323).

b) Eine Haftung des Steuerberaters setzt voraus, dass der Jahresabschluss angesichts einer bestehenden Insolvenzreife der Gesellschaft objektiv zu Unrecht von Fortführungswerten ausgeht. Der mit der Erstellung eines Jahresabschlusses für eine GmbH beauftragte Steuerberater hat die Mandantin auf einen möglichen Insolvenzgrund und die daran anknüpfende Prüfungspflicht ihres Geschäftsführers hinzuweisen, wenn entsprechende Anhaltspunkte offenkundig sind und er annehmen muss, dass die mögliche Insolvenzreife der Mandantin nicht bewusst ist (teilweise Aufgabe von BGH, WM 2013, 802).

BGH, Urteil vom 26.1.2017- IX ZR 285/14

#### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Zur-Bilanzierung-nach-Fortfuehrungswerten-bei-Bestehen-eines-Insolvenzgrunds-fuer-eine-Kapitalgesellschaft-32136>

## VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

### 2. Aktualisierung der Bilanzierung der Leistungen zur Altersvorsorge

Der FASB hat am 10.3.2017 ein Accounting Standards Update (ASU 2017-07) zur Bilanzierung der Altersvorsorgeleistungen veröffentlicht. Die Aktualisierung soll den Ausweis des Netto-Pensionsaufwands und der Netto-Kosten für Leistungen zur Altersvorsorge transparenter machen und damit den Informationsgehalt der Finanzinformationen verbessern. Eine wesentliche Änderung besteht darin, dass Servicekosten zukünftig von den anderen Komponenten der Netto-Kosten für Leistungen zur Altersvorsorge getrennt ausgewiesen werden. Für öffentliche Unternehmen wird die Aktualisierung für Geschäftsjahre nach dem 15.12.2017 anzuwenden sein. Andere Unternehmen müssen die Aktualisierung für Geschäftsjahre nach dem 15.12.2018 anwenden. Eine vorzeitige, freiwillige Anwendung ist für Geschäftsjahre möglich, die noch nicht publiziert wurden. Die Aktualisierung des Standards stellt der FASB unter [www.fasb.org](http://www.fasb.org) zur Verfügung.

## STUDIEN

### 3. EU-Kommission: Frauen in Führungspositionen - Deutschland im EU-Vergleich weit hinten

Auch wenn die EU seit ihrer Gründung viele Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern gemacht hat, bleibt noch einiges zu tun, heißt es in einer PM der EU-Kommission. Das zeigten neue Zahlen, die Eurostat, das statistische Amt der Europäischen Union, zum Anteil der Frauen in Führungspositionen und den Gehaltsunterschieden am 7.3.2017 veröffentlicht hat. Demnach sei nur eine von drei Führungskräften in der EU eine Frau und sie verdiene im Schnitt fast ein Viertel weniger als ein Mann. Knapp 7,3 Mio. Personen hätten eine Führungsposition in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten in der EU inne. Davon seien 4,7 Mio. Männer (65 % aller Führungskräfte) und 2,6 Mio. Frauen (35 %). Mit anderen Worten seien Frauen, obwohl sie ungefähr die Hälfte aller be-

schäftigten Personen in der EU ausmachten, in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert. Den höchsten Anteil an Frauen in Führungspositionen habe Lettland. Hier stellten die Frauen mit 53 % die Mehrheit. Deutschland belege mit einem Anteil von 22% von Frauen in Führungspositionen im europäischen Vergleich einen der hintersten Plätze. (EU Aktuell vom 7.3.2017)

#### **4. Frauenanteil im Mittelstand steigt langsam - noch schwerer tun sich börsennotierte Unternehmen**

Der Frauenanteil in den Führungsebenen deutscher Mittelständler steigt langsam. Durchschnittlich knapp ein Fünftel (18 %) der Mitglieder der Geschäftsführungen ist inzwischen weiblich- vor zwei Jahren waren es noch 16. %. Im Schneckentempo öffnen sich außerdem bisher rein männliche Führungsebenen für Frauen: Der Anteil der rein männlich besetzten Geschäftsführungen ist von 38% vor zwei Jahren auf heute 35 % gesunken. Beim Frauenanteil im Top-Management sind kleinere Mittelständler weiter als große Unternehmen: In der Umsatzklasse bis 30 Mio. Euro beschäftigen die Unternehmen im Durchschnitt 20% Frauen in der Führungsebene, bei großen Mittelständlern mit mehr als 100 Mio. Euro Umsatz ist der Anteil mit 14% deutlich geringer. Das sind Ergebnisse einer Studie der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY (Ernst & Young), für die 3000 mittelständische Unternehmen in Deutschland befragt wurden. Deutlich schwerer als die Mittelständler tun sich allerdings die börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Den höchsten Frauenanteil auf Vorstandsebene weisen die DAX-Unternehmen mit 11 % auf, wie eine EY-Analyse der Struktur der Vorstände der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen im Januar ergab. Noch geringer ist der Anteil im SDAX, wo er bei 6% liegt, im MDAX (4 %) und im TecDAX (4 %). Überdurchschnittlich oft bestimmen Frauen in den Vorständen und Geschäftsführungen von Unternehmen in ostdeutschen Bundesländern mit. Während 20% der Führungspositionen dort von Frauen besetzt sind, sind es im Westen nur 17. (PM EY vom 5.3.2017)

#### **5. Einzug von Frauen in mittelständische Führungsetagen gerät ins Stocken - auch bei Gründern Rückgang des Frauenanteils**

Der Einzug von Frauen in die Führungsetagen des deutschen Mittelstands gerät ins Stocken, wie eine aktuelle Analyse von KfW Research auf Basis des KfW-Mittelstandspanels belegt: Nachdem seit Beginn des Jahrtausends der Anteil der Chefinnen in KMU von etwa 15% auf knapp unter 20% zugelegt hatte, stagniert er zuletzt bei 18 %. 2015 - für dieses Jahr liegen die jüngsten repräsentativen Daten vor - wurden folglich 660 000 mittelständische Firmen von Frauen geleitet. Der Frauenanteil war zuletzt auch unter den Gründern zurückgegangen. Nur 270 000 Frauen wagten im Jahr 2015 den Schritt in die Selbstständigkeit, ein Rückgang von 17% gegenüber 2014. Mit Verzögerung - so die KfW - bremse das den Anstieg der frauengeführten Mittelständler in den nächsten Jahren. Während ein Grund dafür die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland sein dürfte, stünden dem Schritt in die Chefetage auch andere Gründe im Weg, wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Kinderbetreuung. Aus der Untersuchung geht zudem hervor, dass die gesamtwirtschaftliche Bedeutung von frauengeführten Unternehmen unterproportional geblieben ist. Dies - so die KfW- liege daran, dass über neun von zehn frauengeführten Unternehmen im Dienstleistungsbereich mit weniger als fünf Mitarbeitern aktiv seien. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht gäbe es ausreichend Gründe, das Potenzial von Frauen auch als Unternehmenslenkerinnen stärker auszuschöpfen: Die Erwerbsbevölkerung schrumpfe, beim Angebot an Fachkräften drohten zunehmend Engpässe. Hinzu komme die sehr rasche Alterung der Inhaberschaft mittelständischer Unternehmen. So stünden bis 2019 rund 15 % aller mittelständischen Betriebe zur Übergabe oder zum Verkauf an.

(PM KfW vom 5.3.2017)

## 6. KPMG: M&A-Deals brechen zunehmend Branchen auf

Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, mit Wettbewerbern aus anderen Branchen zu fusionieren oder diese gleich ganz zu übernehmen und treiben so das Aufbrechen einzelner Branchen voran. So betrug der Anteil der branchenübergreifenden Deals an der Gesamtzahl aller weltweiten M&A-Aktivitäten im Jahr 2016 bereits 43 % – vor zehn Jahren waren es erst knapp über 30 %. Im selben Zeitraum stieg auch der Anteil branchenübergreifender Transaktionen an den Gesamterlösen von 16 auf 24 %. Das hat eine KPMG-Analyse ergeben, die auf Daten von Capital IQ und Dealogic beruht. Leif Zierz, Global Head of Deal Advisory bei KPMG: "Viele Unternehmen suchen weiterhin in für sie momentan noch fremden Branchen nach Möglichkeiten, zu wachsen oder sich zusätzliche Kompetenzen anzueignen, um einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Insgesamt verhaltene M&A-Aktivitäten im vergangenen Jahr deuten darauf hin, dass viele Unternehmen ihre Wachstumsstrategie momentan unter das Motto 'mal abwarten' stellen. Aber das ist kein nachhaltiger Ansatz, denn zurzeit lässt sich permanent technologische Disruption beobachten, und zwar in allen Branchen." Vor allem Unternehmen der TMT-Branche (Technologie, Medien, Telekommunikation) sind für Zukäufe gut gerüstet. Bei Unternehmen dieser Branche sank die Nettoverschuldung im vergangenen Jahr im Schnitt um 147 %, während das EBITDA um 12 % zulegte. Dabei kam es zu mehr als 11 650 Fusionen und Übernahmen im Wert von über 1 Billiarde Dollar. Die weiterhin positive Entwicklung bei Verschuldung und EBITDA deutet darauf hin, dass die Technologieunternehmen am Ende des Jahres über mehr als 500 Mrd. Dollar Cash verfügen dürften – und somit über reichlich Potential für weitere Investitionen. Zierz: "Das zeigt, dass diese Unternehmen sehr gut aufgestellt sind, um disruptiv zu wirken und durch die Übernahme andere Firmen oder dem Erwerb bestimmter neuer Kompetenzen ganze Branchen aufzubrechen und umzukrempeln. Und auch der Energiesektor verzeichnet rege M&A-Aktivitäten: das Dealvolumen hat hier 2016 mit 753,4 Milliarden Dollar den höchsten Stand seit der Finanzkrise 2008 erreicht. Angesichts einer weiter sinkenden Verschuldung vieler Energieunternehmen bei gleichzeitig wachsendem EBITDA ist auch in diesem Bereich für 2017 mit einer zunehmenden Zahl an Fusionen und Übernahmen zu rechnen."

## 7. Nutzung von Cloud Computing in Unternehmen boomt

Die Cloud-Nutzung in der Wirtschaft boomt: Zwei von drei Unternehmen (65 %) haben in Deutschland im Jahr 2016 Cloud Computing eingesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Cloud-Nutzer in Unternehmen von 54 % um 11 Prozentpunkte angestiegen. Im Jahr 2014 waren es erst 44 %. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage von Bitkom Research im Auftrag der KPMG AG unter 554 Unternehmen ab 20 Mitarbeitern. Gab es bislang noch ein großes Gefälle zwischen großen und kleinen Unternehmen, hat sich der Anteil der Cloud-Nutzer inzwischen stark angeglichen. In Unternehmen mit 20 bis 99 Mitarbeitern ist die Cloud-Nutzung im Jahr 2016 um 12 Prozentpunkte auf 64 % gestiegen. In Unternehmen mit 100 bis 1999 Mitarbeitern legte sie um 7 Punkte auf 69 % zu. Bei großen Unternehmen ab 2000 Mitarbeitern liegt der Anteil der Cloud-Nutzer bei 67 % (minus 2 Punkte). Nach den Ergebnissen der Umfrage halten 57 % der befragten Geschäftsführer und IT-Verantwortlichen ihre Unternehmensdaten in der Public Cloud für "sehr sicher" oder "eher sicher". Nur 4 % halten ihre Daten für "sehr unsicher" oder "eher unsicher". 37 % können keine klare Aussage machen und haben sich für die Antwortoption "teils/teils" entschieden. Weitere Informationen zum Thema Cloud Computing und zum "Cloud Monitor 2017" unter [www.kpmg.de/cloud](http://www.kpmg.de/cloud).

## 8. Ergänzungsbilanzen bei der Umwandlung einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft

Bei der Umwandlung einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft tritt in der Praxis bisweilen das Problem auf, dass einzelne Mitunternehmer der umzuwandelnden Personengesellschaft über positive oder negative Ergänzungsbilanzen verfügen. Im Zusammenhang mit der Umwandlung stellt sich damit die Frage nach dem Verbleib der in den Ergänzungsbilanzen ausgewiesenen Werte. Zur Behandlung von Ergänzungsbilanzen im Zusammenhang mit einer Umwandlung äußern sich weder das Umwandlungssteuergesetz noch die hierzu ergangenen einschlägigen Verwaltungsanweisungen. Da die Problematik auch in der Finanzrechtsprechung sowie in der Literatur nur rudimentär behandelt wird, beschäftigt sich der nachfolgende Beitrag mit der Bestandsaufnahme zum Schicksal von Ergänzungsbilanzen nach einer Umwandlung und erläutert die eintretenden Rechtsfolgen bei Übernahme der Ergänzungsbilanzen in die Steuerbilanz der übernehmenden Kapitalgesellschaft.

### Weitere Informationen

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

## 9. Aufteilung der Gesamtanschaffungskosten bei Umwandlungen mit gemischten Gegenleistungen

Die Folgen einer gemischten Gegenleistung des übernehmenden Rechtsträgers im Fall einer Umwandlung werden in den handelsrechtlichen Kommentierungen nicht ausdrücklich behandelt. Im nachfolgenden Beitrag zeigen die Autoren anhand von Praxisbeispielen, wie die Aufteilung der Gesamtanschaffungskosten bei einer gemischten Gegenleistung in den Jahresabschlüssen der beteiligten Rechtsträger vorzunehmen ist und wie sich die dabei geltenden Bewertungs-/Gestaltungswahlrechte auf die Vermögens- und Ertragslage der Rechtsträger auswirken.

### Weitere Informationen

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

## 10. IFRS 9 - Herausforderungen für Nichtbanken bei der künftigen Bilanzierung von Finanzinstrumenten

Ab 2018 müssen nicht nur Kreditinstitute, sondern auch produzierende Unternehmen und Dienstleister außerhalb des Finanzdienstleistungsbereichs die Bilanzierung von Finanzinstrumenten auf die neuen Vorschriften von IFRS 9 umstellen. Der nachfolgende Beitrag beschreibt aus der Perspektive dieser Erstellergruppe das künftige Klassifizierungsmodell für finanzielle Vermögenswerte und das neue, auf erwarteten Verlusten beruhende Wertminderungsmodell. Anschließend wird für drei typische Anwendungsfälle - Beteiligungen, Wertpapiere und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen – die künftige Bilanzierung erläutert, und es werden Unterschiede zum bisherigen Standard IAS 39 aufgezeigt.

### Weitere Informationen

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

## 11. BB-Rechtsprechungs-, Gesetzgebungs-, Standards- und Verwaltungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2016/2017

Im Beitrag gibt die Autorin einen Überblick über Urteile, neue Gesetze, Standardsetzung und Finanzverwaltungserlasse zur bilanziellen Behandlung von Altersversorgungsverpflichtungen. Dabei wird der Zeitraum März 2016 bis Februar 2017 betrachtet. Dieser Beitrag schließt somit unmittelbar an die Vorjahresreporte an

### Weitere Informationen

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

## WIRTSCHAFTSRECHT

### ENTSCHEIDUNGEN

#### 1. Auskunftsanspruch des Vertragshändlers über Unternehmervorteile zur Berechnung des Ausgleichsanspruchs?

##### LEITSÄTZE (DER REDAKTION)

1. Einem Vertragshändler steht nach beendetem Vertragshändlervertrag generell kein Anspruch auf Auskunft über Unternehmervorteile zur Berechnung und Durchführung des Ausgleichsanspruchs nach § 89b HGB zu.
2. Ausnahmsweise kann nach Treu und Glauben ein Auskunftsanspruch bestehen, wenn der Vertragshändler darlegt, dass eine abweichende Beurteilung zumindest plausibel ist; nicht ausreichend sind insofern eine bloß theoretische Möglichkeit oder Angaben ins Blaue hinein als Druckmittel im Rahmen der Verhandlungen über die Höhe eines dem Grunde nach anerkannten Anspruchs.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 27.1.2017-1-16 U 171/15

### Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Auskunftsanspruch-des-Vertragshaendlers-ueber-Unternehmervorteile-zur-Berechnung-des-Ausgleichsanspruchs-32148>

#### 2. Aufnahme einer Forderung in die Insolvenztabelle

##### AMTLICHE LEITSÄTZE

Ein Insolvenzgläubiger kann einen durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens unterbrochenen Rechtsstreit über eine Insolvenzforderung auch dann wirksam aufnehmen, wenn der Widerspruch nur auf insolvenzrechtliche Einwendungen gestützt wird. In einem Feststellungsprozess richtet sich die Frage, welche Forderung nach Grund, Betrag und Rang festgestellt werden soll, nach der Anmeldung der Forderung durch den Gläubiger, nicht nach dem Inhalt der Eintragung der Forderung in die Tabelle. Die Feststellung einer Forderung zur Tabelle, die nach dem Inhalt der Anmeldung von einer Zug um Zug zu erbringenden Gegenleistung abhängig ist, ist aus Rechtsgründen nicht möglich (Bestätigung BGH, WM 2003, 2429). Der Insolvenzverwalter ist verpflichtet, aufgrund einer formal ordnungsgemäßen Anmeldung einer Forderung als Insolvenzforderung diese Forderung auch dann

in die Tabelle einzutragen, wenn er meint, der Forderung stünden Insolvenzzrechtliche Einwendungen entgegen.

BGH, Urteil vom 26.1.2017 -IX ZR 315/14

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Aufnahme-einer-Forderung-in-die-Insolvenztabelle-32198>

### 3. Aufnahme eines Bewerbers in die von dem Insolvenzrichter geführte Vorauswahlliste

Der nach dem Geschäftsverteilungsplan des Insolvenzgerichts zuständige Insolvenzrichter kann in einem gerichtlichen Verfahren, mit dem ein Bewerber die Aufnahme in die von dem Insolvenzrichter geführte Vorauswahlliste begehrt, nicht als Beteiligter hinzugezogen werden. Eine in einem gerichtlichen Verfahren, mit dem ein Bewerber die Aufnahme in die von einem Insolvenzrichter geführte Vorauswahlliste begehrt, gegen das Amtsgericht als zuständiger Behörde ergehende Entscheidung hat der nach dem Geschäftsverteilungsplan des Insolvenzgerichts zuständige Insolvenzrichter zu beachten.

BGH, Beschluss vom 2.2.2017 -IX AR(VZ) 1/16

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Aufnahme-eines-Bewerbers-in-die-von-dem-Insolvenzrichter-gefuehrte-Vorauswahlliste-32199>

### 4. Insolvenzanfechtungsrecht - GmbH & Co, KG als nahestehende Person gegenüber er einer GmbH

#### AMTLICHER LEITSATZ

Eine GmbH & Co. KG gilt gegenüber einer GmbH als nahestehende Person im Sinne des Insolvenzanfechtungsrechts, wenn die Geschäftsführer der Komplementär-GmbH und der GmbH miteinander verheiratet sind.

BGH, Versäumnisurteil vom 22.12.2016 - IX ZR 94/14

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Insolvenzanfechtungsrecht-GmbH-Co.-KG-als-nahestehende-Person-gegenueber-einer-GmbH-32260>

### 5. Filesharing-Verfahren – Anforderungen an die Nachforschungspflicht des Anschlussinhabers

#### AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Bei der Bestimmung der Reichweite der dem Inhaber eines Internetanschlusses Im Falle einer über seinen Anschluss begangenen Urheberrechtsverletzung obliegenden sekundären Darlegungslast zur Nutzung des Anschlusses durch andere Personen sind auf Seiten des Urheberrechtsinhabers die Eigentumsgrundrechte gemäß Art. 17 Abs. 2 EU-Grundrechtecharta und Art. 14, Abs. 1 GG zu berücksichtigen. Handelt es sich bei den Personen, die den Anschluss mitgenutzt haben, um den Ehegatten oder Familienangehörige, so wirkt zugunsten des Anschlussinhabers der grundrechtliche Schutz von Ehe und Familie (Art. 7 EU-Grundrechtecharta, Art. 6 Abs. 1 GG).

b) Dem Inhaber eines privaten Internetanschlusses ist es regelmäßig nicht zumutbar, die Internetnutzung seines Ehegatten einer Dokumentation zu unterwerfen, um im gerichtlichen Verfahren seine täterschaftliche Haftung abwenden zu können. Ebenfalls unzumutbar ist es regelmäßig, dem An-

schlussinhaber die Untersuchung des Computers seines Ehegatten im Hinblick auf die Existenz von Filesharing-Software abzuverlangen.

BGH, Urteil vom 6.10.2016 - I ZR 154/15

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Filesharing-Verfahren-Anforderungen-an-die-Nachforschungspflicht-des-Anschlussinhabers-32262>

## 6. Haftung für Verlust bei multimodalem Transport

### AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Für die Beurteilung der Frage, ob ein Verlust des Transportguts eingetreten ist, ist eine wirtschaftliche Betrachtung maßgebend. Ein Verlust ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Frachtführer oder Verfrachter aus der Sicht des Geschädigten aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen auf unabsehbare Zeit außerstande ist, das Gut an den berechtigten Empfänger auszuliefern.

b) Beim multimodalen Transport eines zunächst auf dem Landweg und sodann auf dem Seeweg zu befördernden Guts sind die Lagerung eines mit Gütern bestückten Containers am Hafenterminal und die dort vorgenommene Stauung der Güter in Container Vorarbeiten für die Verfrachtung des Transportguts und daher regelmäßig der Seestrecke zuzuordnen. Das gilt auch, soweit dabei Waren aus einem für einen bestimmten Seehafen vorgesehenen Container ausgeladen und in einen für einen anderen Seehafen vorgesehenen Container eingeladen werden oder Im Zuge der Verteilung der Sendungen auf die verschiedenen Container die Entladung von Gütern unterbleibt.

c) Nach § 452d Abs. 2 Nr. 1 HGB sind Formularvereinbarungen zulässig, die inhaltlich auf die Anwendung der allgemeinen landfrachtrechtlichen Vorschriften gerichtet sind und unter Durchbrechung des "network"-Systems eine Einheitshaftung auf der Grundlage des allgemeinen Frachtrechts vorsehen, sofern für die Haftung auf der Teilstrecke anstelle des an sich anwendbaren Rechts die Geltung der §§ 425 ff. HGB insgesamt vereinbart wird. Dies ist bei den Haftungsregelungen in Ziffer 22.1 bis 22.5, 23.1 und 23.1.3 der ADSp 2003 nicht der Fall.

d) Die von einem Container-Packunternehmen im Rahmen der Schnittstellenkontrolle bei der Entladung, Zwischenlagerung und Verladung der Transportgüter eingerichteten Kontrollmaßnahmen müssen geordnet, überschaubar und zuverlässig ineinandergreifen und sicherstellen, dass die theoretisch vorgesehenen Organisationsmaßnahmen auch praktisch durchgeführt werden. Ein handschriftlicher Vermerk des mit der Entladung eines Containers betrauten Mitarbeiters stellt keine ausreichende Kontrollmaßnahme dar, weil damit nicht wirksam verhindert wird, dass der Mitarbeiter aufgrund eines Augenblicksversagens das Begleitpapier abzeichnet, ohne die vollständige Entladung der Sendung überprüft zu haben.

BGH, Urteil vom 1.12.2016- I ZR 128/15-

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Haftung-fuer-Verlust-bei-multimodalem-Transport-32263>

## 7. Beendigung der atypisch stillen Gesellschaft - Fälligkeit des Anspruchs auf Auszahlung des Auseinandersetzungsguthabens

### LEITSATZ

Bei Beendigung einer atypisch stillen Gesellschaft wird der Anspruch des stillen Gesellschafters auf Auszahlung des Auseinandersetzungsguthabens ebenso wie ein eventueller Verlustausgleichsanspruch des Geschäftsinhabers regelmäßig erst nach der Auseinandersetzung gemäß § 235 Abs. 1



HGB in Form der Durchführung einer Gesamtabrechnung fällig, die der Geschäftsinhaber allerdings nicht ungebührlich hinauszögern darf

BGH, Urteil vom 6.12.2016- II ZR 140/15

**Weitere Informationen:**

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Beendigung-einer-atypisch-stillen-Gesellschaft-Faelligkeit-des-Anspruchs-auf-Auszahlung-des-Auseinandersetzungsguthabens-32194>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

## 8. Datenbereitstellungsdienste – Entgegennahme von Antragsentwürfen ab 1.3.2017

Die europäische Finanzmarktrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive II - MiFID II) stellt das Erbringen von Datenbereitstellungsdienstleistungen durch Datenbereitstellungsdienste ab dem 3.1.2018 unter Zulassungsvorbehalt und behördliche Aufsicht. Nähere Informationen dazu hat die BaFin auf ihrer Internetseite bereitgestellt. Formelle Anträge für die Zulassung beziehungsweise für die Prüfung der dazu notwendigen Voraussetzungen kann die BaFin erst entgegennehmen und bearbeiten, wenn die entsprechenden Zuständigkeitsregeln im Kreditwesengesetz (KWG) durch das geplante Zweite Finanzmarktnovellierungsgesetz in Kraft sind. Um einen reibungslosen Übergang für Unternehmen zu ermöglichen, die ab dem 3.1.2018 als Datenbereitstellungsdienste tätig sein wollen, wird das KWG voraussichtlich Übergangsvorschriften in Form einer Erlaubnisfiktion vorsehen, sofern die Unternehmen bis zum 2.7.2018 einen vollständigen Erlaubnis Antrag stellen. Antragsentwürfe nimmt die BaFin bereits ab dem 1.3.2017 entgegen, um sie vorläufig zu prüfen.

## 9. Meldepflicht nach MiFIR - Legal Entity Identifier ab 2018 Pflicht

Bei meldepflichtigen Geschäften gemäß Art. 26 der europäischen Finanzmarktverordnung (Markets in Financial Instruments Regulation- MIFIR) ist ab dem 3.1.2018 ein aktiver Legal Entity Identifier (LEI) erforderlich. Wertpapierdienstleistungsunternehmen, die der Meldepflicht solcher Transaktionen unterliegen, und Zweigniederlassungen aus Staaten außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums haben dann sicherzustellen, dass ihre Kunden vor Ausübung der Transaktion über einen aktiven LEI verfügen, um diese in den Meldungen korrekt identifizieren zu können. Andernfalls kann das Institut die meldepflichtigen Geschäfte nicht ausführen. Die Kunden sind daher angehalten, einen LEI zu beantragen.

AUFSÄTZE

## 10. Präventive Dokumentationsobliegenheiten von Gesellschaftsorganen zur Minimierung von Haftungsrisiken und Beweisschwierigkeiten

In Organhaftungsverfahren hat die Darlegungs- und Beweislastverteilung sowie der Zugriff auf die Dokumentation des Unternehmens entscheidende Bedeutung für die Erfolgsaussichten beteiligter Unternehmensleiter. Auch Manager in Führungsposition, an die sich dieser Beitrag insbesondere richtet, sind sich der eigenen Haftungsrisiken zunehmend bewusst und fragen vermehrt auch prä-

ventive Beratung an. Der Beitrag soll praktische Einblicke in die Möglichkeiten des Managements bieten, Haftungsrisiken durch eine angemessene Dokumentation zu reduzieren.

**Weitere Informationen:**

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

## **11. Vorsicht bei Patronatserklärung – Haftung des Patrons auch bei späterer Insolvenzanfechtung**

Übernimmt eine Muttergesellschaft gegenüber einem Gläubiger ihrer Tochtergesellschaft eine harte Patronatserklärung, ist sie dem Gläubiger zur Schadensersatzleistung verpflichtet, wenn ihn die Tochtergesellschaft befriedigt, er diese Zahlung jedoch im Wege der Insolvenzanfechtung erstatten muss.

**Weitere Informationen:**

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