



# WGM-STEUERNEWS

## APRIL 2019

03.Mai 2019

### Inhalt

STEUERRECHT .....	4
ENTSCHEIDUNGEN .....	4
1. Politische Betätigung und Gemeinnützigkeit .....	4
2. Berufsverbände in der Umsatzsteuer .....	4
3. Zur Anwendbarkeit des § 8b Abs. 5 KStG im Rahmen einer grenzüberschreitenden Betriebsaufspaltung .....	4
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG .....	5
4. Brexit-Steuerbegleitgesetz .....	5
5. Steuerbeziehungen zu Großbritannien im Zusammenhang mit dem Brexit .....	5
6. FinMin-Konferenz: GrSt-Reform – Verständigung auf zentrale Eckpunkte .....	6
7. EU-Kommission: Einigung über neue Vorschriften für eine bessere MwSt-Erhebung bei Online-Geschäften .....	6
AUFSÄTZE .....	7
8. Gelöste und ungelöste Steuerfragen nach dem Brexit-Steuerbegleitgesetz .....	7
9. Anbindung der Schweiz an das Steuerrecht der EU: Kapitalverkehrsfreiheit, Freizügigkeitsabkommen, BEPS und Anti Tax Avoidance Package .....	7
10. Die steuerlichen Folgen des Brexit – eine Analyse aus der Sicht des deutschen Umsatzsteuer- und des Zollrechts .....	8
ARBEITSRECHT .....	8
ENTSCHEIDUNGEN .....	8
1. Ladung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgespräch .....	8

2. Verwertungsverbot bei offener Videoüberwachung .....	8
3. Ausschlussfristen bei Ersatzurlaub .....	9
4. Kürzung von Urlaubsansprüchen während Elternzeit .....	9
5. Anrechnung von Wehrdienstzeiten als Berufserfahrung .....	10
6. Tarifvertraglicher Ausschluss von Vergütung von Umkleidezeiten .....	10
7. Nur einheitliche Anpassung von Gesamtversorgungszusagen .....	10
8. Anspruch auf Garantiebetrug einer tariflichen Erfolgsbeteiligung .....	11
9. Fortbildungskosten während Annahmeverzugs des Arbeitgebers .....	11
10. Nachträgliche Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellung .....	12
11. Vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung als Sachgrund für Befristung .....	12
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG .....	13
12. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	13
AUFSÄTZE .....	13
13. Die Verdachtskündigung als Herausforderung für die Praxis .....	13
14. Wie "gut" ist gut genug? – Rechtsprechungsreport zu Arbeitszeugnissen 2017/2018 .....	14
15. Wenn Ersatzmitglieder lieber arbeiten: Verhinderungsfalle für den Betriebsrat – sind Ersatzmitglieder zu laden, wenn Betriebsratsmitglieder wegen Arbeitsanfalls absagen? .....	14
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT .....	14
ENTSCHEIDUNGEN .....	14
1. Kein wirtschaftliches Eigentum eines Sondernutzungsberechtigten .....	14
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT .....	15
2. Im Mittelstand mehr Frauen auf dem Chefsessel – Anteil von Geschäftsführerinnen wächst aber nur langsam .....	15
3. Cyber-Sicherheit – kein Thema für ein Drittel der deutschen CEO .....	15
4. Mittelstand sieht sich bei Digitalisierung noch als Nachzügler .....	15
5. Digitalisierung kommt in der Breite des Mittelstands an – Digitalisierungsausgaben bleiben aber niedrig .....	16
6. KMU nutzen zunehmend Big Data und Cloud Computing .....	17
AUFSÄTZE .....	17
7. Rechtsprechungs- und Verwaltungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2018/2019 .....	17
8. Nachhaltigkeitsberichterstattung mit Branchenfokus .....	17
9. Ausrichtung von Vorstandsvergütungssystemen nach dem Grundsatz der nachhaltigen Unternehmensentwicklung .....	18

WIRTSCHAFTSRECHT .....	18
ENTSCHEIDUNGEN .....	18
1. Kein Ausschluss der Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG bei eingezogenen Geschäftsanteilen .....	18
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG .....	19
2. EU-Kommission veröffentlicht Informationen zum Brexit .....	19
3. Französische Zollbehörden informieren über Brexit.....	19
AUFSÄTZE .....	19
4. Climate Change Litigation – zivilrechtliche Haftung für Treibhausgasemissionen .....	19
5. Umgang mit Anmeldefehlern bei einer (Publikums-)Hauptversammlung.....	20
6. Der Erwerb von Software im Rahmen eines Asset Deals – Hinweise zur Vertragsgestaltung .....	20
7. Mobile Updates – Updatability, Update-Pflicht und produkthaftungsrechtlicher .....	20

# STEUERRECHT

## ENTSCHEIDUNGEN

### 1. Politische Betätigung und Gemeinnützigkeit

#### AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Wer politische Zwecke durch Einflussnahme auf politische Willensbildung und Gestaltung der öffentlichen Meinung verfolgt, erfüllt keinen gemeinnützigen Zweck i. S. von § 52 AO. Eine gemeinnützige Körperschaft darf sich in dieser Weise nur betätigen, wenn dies der Verfolgung eines der in § 52 Abs. 2 AO ausdrücklich genannten Zwecke dient.

2. Bei der Förderung der Volksbildung i. S. von § 52 Abs. 2 Nr. 7 AO hat sich die Einflussnahme auf die politische Willensbildung und Gestaltung der öffentlichen Meinung auf bildungspolitische Fragestellungen zu beschränken.

3. Politische Bildung vollzieht sich in geistiger Offenheit. Sie ist nicht förderbar, wenn sie eingesetzt wird, um die politische Willensbildung und die öffentliche Meinung im Sinne eigener Auffassungen zu beeinflussen.

4. Bei der Prüfung der Ausschließlichkeit der steuerbegünstigten satzungsmäßigen Zweckverfolgung und der tatsächlichen Geschäftsführung nach §§ 56, 63 AO kann zwischen der Körperschaft als "Träger" eines "Netzwerks" und den Tätigkeiten des unter dem gleichen Namen auftretenden "Netzwerks" zu unterscheiden sein. Dabei sind alle Umstände einschließlich des Internetauftritts der Körperschaft zu berücksichtigen.

5. Der Verzicht auf mündliche Verhandlung ist nicht frei widerrufbar. Auf einen Verzicht des beigetretenen BMF kommt es nicht an.

BFH, Urteil vom 10.1.2019, V R 60/17

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Politische-Betaetigung-und-Gemeinnuetzigkeit-37724>

### 2. Berufsverbände in der Umsatzsteuer

#### AMTLICHER LEITSATZ

Ein Berufsverband i. S. von § 5 Abs. 1 Nr. 5 KStG kann entgeltliche Leistungen an seine Mitglieder oder Dritte im Rahmen eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs nur erbringen, wenn sein Verbandszweck nicht hierauf gerichtet ist, sondern es sich hierbei um eine Nebentätigkeit handelt.

BFH, Urteil vom 13.12.2018 – V R 45/17

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Berufsverbaende-in-der-Umsatzsteuer-37960>

### 3. Zur Anwendbarkeit des § 8b Abs. 5 KStG im Rahmen einer grenzüberschreitenden Betriebsaufspaltung

#### AMTLICHE LEITSÄTZE

Das BMF wird aufgefordert, dem Verfahren beizutreten und zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

1. Sind die Grundsätze der Betriebsaufspaltung in grenzüberschreitenden Sachverhalten nur dann anzuwenden, wenn es zu einer Schmälerung des inländischen Steueraufkommens kommt?
2. Welche Folgerungen ergeben sich hieraus für Sachverhalte, in denen kein Abkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung besteht (Nicht-DBA-Fälle) sowie dann, wenn ein solches Abkommen besteht (DBA-Fälle)? Welche weiteren Folgerungen sind in den vorstehend bezeichneten Varianten jeweils für Inbound- bzw. Outbound-Konstellationen und nach Art und Belegenheit der jeweils überlassenen Wirtschaftsgüter zu ziehen?

BFH, Beschluss vom 16.1.2019, I R 72/16

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Zur-Anwendbarkeit-des-8b-Abs.-5-KStG-im-Rahmen-einer-grenzueberschreitenden-Betriebsaufspaltung-38024>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

#### 4. Brexit-Steuerbegleitgesetz

Das zu steuerlichen Fragen des Brexit auf den Weg gebrachte Gesetz über steuerliche Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union (Brexit-Steuerbegleitgesetz – Brexit-StBG) hat der Deutsche Bundestag am 21. Januar 2019 in 2./3. Beratung verabschiedet. Ziel des Gesetzes ist, ungewollte steuerliche Belastungen zu verhindern, die alleine auf Grund des Brexits eintreten können. Neben verschiedenen Einzelregelungen in der Einkommensteuer, der Körperschaftsteuer sowie im Außensteuergesetz und im Umwandlungssteuergesetz hat der Deutsche Bundestag im nun beschlossenen Gesetz klargestellt, dass bei britischen Kapitalgesellschaften – insbesondere Limiteds – mit Verwaltungssitz in Deutschland ungeachtet der gesellschaftsrechtlichen Behandlung der Brexit alleine keine Aufdeckung und Besteuerung der stillen Reserven auslöst. Daneben wurden weitere Regelungen verabschiedet, die negative Folgen bei der Grunderwerbsteuer sowie der Erbschaft- und Schenkungsteuer vermeiden. Das Gesetz beinhaltet auch Maßnahmen im Bereich der Finanzmarktregulierung. Der BGA hatte gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft im Rahmen der öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag eine Stellungnahme am 8. Februar 2019 an den Finanzausschuss des Deutschen Bundestages gerichtet.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 0.04.2019 – D1 – Brexit-Steuerbegleitgesetz

#### 5. Steuerbeziehungen zu Großbritannien im Zusammenhang mit dem Brexit

Welche steuerlichen Folgen ergeben sich aus dem Brexit für Unternehmen, die mit Großbritannien Handelsbeziehungen unterhalten oder dort investiert haben. Das 70. Berliner Steuergespräch in Berlin beschäftigte sich am 28. Januar 2019 vor dem Hintergrund „Koordinierter oder unkoordinierter Brexit“ mit der Frage, wie es mit den Steuerbeziehungen zu Großbritannien weitergeht. Die Bundesregierung hat hierzu drei zentrale Gesetze auf den Weg gebracht: Zum einen das vierte Gesetz zur Änderung des Umwandlungssteuergesetzes vom 19. Dezember 2019 und zum anderen das Brexit-Steuerbegleitgesetz ebenfalls unter Federführung des Bundesministeriums der Finanzen sowie unter Federführung des Auswärtigen Amtes das Brexit-Übergangsgesetz, das vom Deutschen Bundestag am 17. Januar 2019 verabschiedet wurde. Letzteres beinhaltet eine allgemeine Regelung, nach der Großbritannien während eines Übergangszeitraums im Bundesrecht grundsätzlich als Mitgliedstaat

behandelt wird. Dieses Gesetz wird jedoch keine Wirkung entfalten können, wenn es zu einem harten Brexit kommt. Dann greifen die Regelungen des Brexit-Steuerbegleitgesetzes und des vierten Gesetzes zur Änderung des Umwandlungsgesetzes mit dem Austritt, ansonsten grundsätzlich erst nach dem Ende der Übergangsfrist. Aus Sicht des BGA ist neben den damit verbundenen steuerlichen Fragen wichtig, dass Lieferungen über das Austrittsdatum umsatz- und verbrauchssteuerlich verlässlich und rechtssicher ausgeführt werden können.

#### Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 0.04.2019 – D2 – Brexit-Übergangsgesetz

## 6. FinMin-Konferenz: GrSt-Reform – Verständigung auf zentrale Eckpunkte

Die Finanzminister der Länder haben sich in ihrer Sitzung am 14.3.2019 mit Bundesfinanzminister Olaf Scholz auf zentrale Eckpunkte für die Reform der Grundsteuer verständigt. Das umfasst u. a. eine Grundsteuerbegünstigung für sozialen Wohnungsbau sowie für genossenschaftlichen und kommunalen Wohnungsbau. Nach Angaben des hessischen Finanzministers Thomas Schäfer wurde der ursprüngliche Vorschlag des Bundes "deutlich entschlackt". Der Bundesfinanzminister wurde beauftragt, auf Grundlage der Einigung einen Gesetzentwurf zu erarbeiten. Details zur Erarbeitung eines wertabhängigen Modells wurden bislang nicht veröffentlicht. Die bayerische Staatsregierung möchte den Kompromiss nicht mittragen, sondern bevorzugt ein Flächenmodell. Im Koalitionsausschuss am 14.3.2019 gab es in dieser Frage dem Vernehmen nach keine Annäherung. Ministerpräsident Söder hatte im Vorfeld betont, er könne sich auch eine regionale Öffnungsklausel vorstellen.

## 7. EU-Kommission: Einigung über neue Vorschriften für eine bessere MwSt-Erhebung bei Online-Geschäften

Die Kommission hat die von den EU-Mitgliedstaaten erzielte Einigung über detaillierte Maßnahmen begrüßt, die notwendig sind, um die MwSt-Vorschriften für den Online-Warenhandel zu vereinfachen und um zu gewährleisten, dass Online-Marktplätze zur Bekämpfung des Steuerbetrugs beitragen. Die Einigung vom 12.3.2019 gewährleistet die reibungslose Einführung der neuen MwSt-Vorschriften für den elektronischen Geschäftsverkehr, die im Dezember 2017 vereinbart worden waren und im Januar 2021 in Kraft treten sollen. Die Maßnahmen sollten den Mitgliedstaaten außerdem helfen, die 5 Mrd. Euro an Steuern einzuziehen, die ihnen jedes Jahr in dieser Branche entgehen (und die bis 2020 auf 7 Mrd. Euro ansteigen dürften). Verbesserung der Einhaltung von MwSt-Vorschriften bei Verkäufen über Online-Plattformen: Unternehmen aus Drittländern, einschließlich solcher, die Warenlager (sogenannte Erfüllungszentren) in der EU nutzen, können Gegenstände über Online-Marktplätze an Verbraucher in der EU verkaufen. Für die Steuerbehörden kann es schwierig sein, die auf diese Gegenstände fällige Mehrwertsteuer zu erheben. Gemäß den im Dezember 2017 vereinbarten Maßnahmen gelten Online-Marktplätze als Verkäufer, wenn sie den Verkauf von Gegenständen im Wert von weniger als 150 Euro durch ein Unternehmen aus einem Drittland an Verbraucher in der EU über ihre Plattform unterstützen. Wichtig ist, dass die Vorschriften auch gelten, wenn Unternehmen aus Drittländern Online-Plattformen nutzen, um Waren aus "Erfüllungszentren" in der EU – unabhängig von ihrem Wert – zu verkaufen, sodass die Steuerbehörden die auf diese Verkäufe anfallende Mehrwertsteuer erheben können. Die Online-Plattformen werden außerdem verpflichtet, Aufzeichnungen über die von Unternehmen über die Plattform abgewickelten Verkäufe von Gegenständen oder Dienstleistungen zu führen. Die am 12.3.2019 vereinbarten Vorschriften regeln ausführlicher, in welchen Fällen davon ausgegangen wird, dass Online-Marktplätze solche Lieferungen unterstützen, und in welchen nicht; dies hängt davon ab, ob die Online-Marktplätze die Bedingungen für

die Lieferung festlegen und ob sie an der Bezahlung oder der Bestellung und Auslieferung der Gegenstände beteiligt sind. Die Vorschriftenregeln des Weiteren genau, welche Art von Aufzeichnungen Plattformen führen müssen, die Lieferungen von Gegenständen oder Dienstleistungen an Verbraucher in der EU unterstützen. Ein neues MwSt-System für Online-Verkäufer: Die am 12.3.2019 vereinbarten Durchführungsbestimmungen sollen auch gewährleisten, dass das neue MwSt-System für alle Unternehmen, die Gegenstände online verkaufen, 2021 in Kraft treten kann. Mit den Vorschriften wird das System um neue Komponenten ergänzt, die notwendig sind, damit Online-Unternehmen die Vorteile des EU-Binnenmarkts in vollem Umfang nutzen können. Über das aktualisierte elektronische Unternehmer-Portal für die Mehrwertsteuer, die "einzige Anlaufstelle", das mit den Maßnahmen eingeführt wird, können Unternehmen, die online Gegenstände an ihre Kunden verkaufen, ihren MwSt-Pflichten in der EU über ein benutzerfreundliches Portal in ihrer eigenen Sprache nachkommen. Ohne das Portal wäre eine MwSt-Registrierung in jedem EU-Mitgliedstaat erforderlich, in den das Unternehmen verkaufen möchte. Genau das bezeichnen Unternehmen als eines der größten Hindernisse für Kleinunternehmen beim grenzüberschreitenden Handel. Das System existiert für Anbieter von elektronischen Dienstleistungen bereits seit 2015 und funktioniert gut. Nächste Schritte: Die neuen Vorschriften können nach Abgabe der beratenden Stellungnahme durch das Europäische Parlament endgültig erlassen werden. Die Mitgliedstaaten können jedoch bereits auf der Grundlage der heute angenommenen Vorschriften beginnen, ihre IT-Systeme auszubauen. Die neuen MwSt-Vorschriften gelten ab dem 1.1.2021; die Mitgliedstaaten haben bis Ende 2020 Zeit, die neuen Vorschriften der Mehrwertsteuerrichtlinie in nationales Recht umzusetzen. Unternehmen, die die erweiterte MwSt-Anlaufstelle in Anspruch nehmen möchten, können sich ab 1.10.2020 in den Mitgliedstaaten registrieren lassen. Die Maßnahmen beruhen auf dem Mehrwertsteuer-Aktionsplan – "Auf dem Weg zu einem einheitlichen europäischen Mehrwertsteuer-Raum" –, den die Kommission im April 2016 vorgelegt hatte.

## AUFSÄTZE

### 8. Gelöste und ungelöste Steuerfragen nach dem Brexit-Steuerbegleitgesetz

Mit dem Brexit-Steuerbegleitgesetz versucht der Steuergesetzgeber, Brexit-bedingte Steuerhärten zu vermeiden und Rechtssicherheit zu schaffen. Die Ausführungen würdigen die steuerlichen Neuregelungen und weisen auf weiteren gesetzgeberischen Handlungsbedarf hin.

#### Weitere Informationen:

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

### 9. Anbindung der Schweiz an das Steuerrecht der EU: Kapitalverkehrsfreiheit, Freizügigkeitsabkommen, BEPS und Anti Tax Avoidance Package

Die Schweiz ist aus Sicht der EU ein Drittstaat, dennoch ist sie nicht nur mit den einzelnen EU-Mitgliedstaaten über Doppelbesteuerungsabkommen verbunden, sondern auch über die Kapitalverkehrsfreiheit des AEUV, das Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU und über die Umsetzung des BEPS-Projekts der OECD sowie das Anti Tax Avoidance Package der EU.

#### Weitere Informationen:

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

## 10. Die steuerlichen Folgen des Brexit – eine Analyse aus der Sicht des deutschen Umsatzsteuer- und des Zollrechts

Der EU-Chefunterhändler für den Brexit, Michel Barnier, hat am 2.4.2019 vor Abgeordneten des Europäischen Parlaments und einiger nationaler Parlamente in Brüssel noch einmal bekräftigt, dass die Gefahr eines chaotischen Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU ohne Vertrag von Tag zu Tag wachse. Sollte es tatsächlich zu einem sog. harten Brexit kommen, hat dies weitreichend Folgen für die umsatzsteuer- und zollrechtliche Abwicklung von grenzüberschreitenden Geschäftsvorfällen.

### Weitere Informationen:

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

## ARBEITSRECHT

### ENTSCHEIDUNGEN

#### 1. Ladung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgespräch

##### AMTLICHER LEITSATZ

Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, nach der ein Arbeitgeber zu einem Personalgespräch, das er mit einem Arbeitnehmer führt, bevor er aufgrund eines diesem vorgeworfenen Fehlverhaltens eine arbeitsrechtliche Maßnahme ergreift, gleichzeitig auch den Betriebsrat zu laden hat, ist nach § 75 Abs. 2 BetrVG unwirksam.

BAG, Beschluss vom 11.12.2018 – 1 ABR 12/17

### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ladung-eines-Betriebsratsmitglieds-zu-Personalgespraech-37836>

#### 2. Verwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

##### LEITSATZ

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer zulässigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Rechtsverfolgung durch den Arbeitgeber materiell-rechtlich möglich ist.

BAG, Urteil vom 23.8.2018, 2 AZR 133/18

### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verwertungsverbot-bei-offener-Videoueberwachung-36657>



### 3. Ausschlussfristen bei Ersatzurlaub

#### AMTLICHER LEITSATZ

Der als Schadensersatz an die Stelle des erloschenen Urlaubsanspruchs tretende Ersatzurlaub unterliegt wie der Urlaubsanspruch keinen Ausschlussfristen.

BAG: , Urteil vom 19.6.2018 , 9 AZR 615/17

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ausschlussfristen-bei-Ersatzurlaub-36696>

### 4. Kürzung von Urlaubsansprüchen während Elternzeit

Der gesetzliche Urlaubsanspruch nach §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG steht im Einklang mit dem Unionsrecht. Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. Juni 2001 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Sie befand sich ua. vom 1. Januar 2013 bis zum 15. Dezember 2015 durchgehend in Elternzeit. Mit Schreiben vom 23. März 2016 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zum 30. Juni 2016 und beantragte unter Einbeziehung der während der Elternzeit entstandenen Urlaubsansprüche, ihr für den Zeitraum der Kündigungsfrist Urlaub zu gewähren. Mit Schreiben vom 4. April 2016 erteilte die Beklagte der Klägerin vom 4. April bis zum 2. Mai 2016 Urlaub, die Gewährung des auf die Elternzeit entfallenden Urlaubs lehnte sie ab. Die Klägerin hat mit ihrer Klage zuletzt noch die Abgeltung von 89,5 Arbeitstagen Urlaub aus dem Zeitraum ihrer Elternzeit geltend gemacht. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Beklagte hat die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 mit Schreiben vom 4. April 2016 wirksam gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will. Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben. Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt weder gegen Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlangt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH 4. Oktober 2018 – C-12/17).

BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 362/18

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kuerzung-von-Urlaubsanspruechen-waehrend-Elternzeit-37949>

## 5. Anrechnung von Wehrdienstzeiten als Berufserfahrung

### AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Über die Ergänzungsnorm des § 8 SVG werden Wehrdienstzeiten des Beschäftigten oder Zeiten einer nach § 5 SVG geförderten Maßnahme weder als einschlägige Berufserfahrung iSd. § 16 Abs. 2 TV-TgDRV noch als ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei seinem Arbeitgeber iSd. § 16 Abs. 4 TV-TgDRV fingiert.
2. § 8 SVG stellt auf einen reinen Zeitablauf ab. Setzt eine Anspruchsnorm hingegen darüber hinaus anderweitige Qualifikationsmerkmale, wie beispielsweise eine tatsächliche Tätigkeit in der durch die Merkmale einer bestimmten Entgeltgruppe näher definierten qualifizierten Art und Weise, voraus, geht seine Anwendung insoweit ins Leere.

BAG, Urteil vom 17.1.2019 – 6 AZR 585/17

#### Weitere Informationen:

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&az=6%20AZR%20585/17>

## 6. Tarifvertraglicher Ausschluss von Vergütung von Umkleidezeiten

### ORIENTIERUNGSSATZ

Ansprüche auf Vergütung für Umkleidezeiten aus § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a Abs. 2 BGB können tarifvertraglich ausgeschlossen werden. § 6 Ziff. 2 des Manteltarifvertrags der Chemischen Industrie schließt einen Vergütungsanspruch für Zeiten des Umkleidens aus. Ein solcher ist der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 12.12.2018 – 5 AZR 124/18

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Tarifvertraglicher-Ausschluss-von-Verguetung-von-Umkleidezeiten-37952>

## 7. Nur einheitliche Anpassung von Gesamtversorgungszusagen

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Sieht eine Betriebsvereinbarung, in der den Arbeitnehmern die Gewährung einer vom Dienstalter und vom pensionsfähigen Arbeitsentgelt abhängigen Gesamtversorgung – bestehend aus der gesetzlichen Rente, einer Pensionskassenrente und einer vom Arbeitgeber unmittelbar zu zahlenden Pensionsergänzung – und damit ein bestimmtes Versorgungsniveau zugesagt wurde, die Fortschreibung dieses Versorgungsniveaus durch regelmäßige Anpassung der Gesamtversorgungsbezüge entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten vor, berechtigt eine in der Betriebsvereinbarung enthaltene Regelung, nach der der Arbeitgeber eine geringere Anpassung vornehmen kann, diesen nur dazu, eine geringere Anpassung der Gesamtversorgung vorzunehmen, nicht jedoch lediglich die Pensionsergänzung zu erhöhen.
2. Da die isolierte Anpassung nur eines einzelnen Versorgungsbezugs in einer Gesamtversorgung dazu führen würde, dass das jeweilige Versorgungsniveau von der Höhe dieses einzelnen zuletzt gezahlten Versorgungsbezugs abhinge, kann nicht angenommen werden, die Betriebsparteien wollten dem Arbeitgeber das Recht einräumen, eine solche nicht systemimmanente Anpassung vorzunehmen.
3. Im Ergebnis gilt nichts anderes, wenn es sich um eine vom Arbeitgeber einseitig aufgestellte Versorgungsordnung handelt, die den Arbeitnehmern in Form einer Gesamtzusage bekanntgegeben

wurde. In diesem Fall durfte ein verständiger Arbeitnehmer annehmen, dass sich der im Wege einer Allgemeinen Geschäftsbedingung vereinbarte Änderungsvorbehalt bei der Anpassung der Gesamtversorgung nur auf das Ob und den Umfang der prozentualen Steigerung der Gesamtversorgung bezieht, der Arbeitgeber sich jedoch nicht das Recht vorbehalten wollte, lediglich die im jeweiligen Einzelfall gezahlte Pensionsergänzung nach einem für alle Versorgungsberechtigten einheitlichen Prozentsatz anzuheben.

BAG , Urteil vom 25.9.2018 , 3 AZR 333/17

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Nur-einheitliche-Anpassung-von-Gesamtversorgungszusagen-37953>

## 8. Anspruch auf Garantiebtrag einer tariflichen Erfolgsbeteiligung

### ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der ein Anspruch auf eine Erfolgsbeteiligung besteht, wenn und soweit dies nach dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag vorgesehen ist, kann dahin auszulegen sein, dass der maßgebliche Tarifvertrag dann zur Anwendung kommt, wenn die Arbeitgeberin daran gebunden ist und die Arbeitnehmerin in den Geltungsbereich fällt.
2. Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Garantiebtrag unabhängig von den Zielen der Erfolgsbeteiligung zugesagt wird, kann dahin auszulegen sein, dass es sich bei dem Garantiebtrag um einen selbstständigen Anspruch handelt. Er stellt dann keine bloße Abschlagszahlung dar.
3. Mit einem tariflichen Garantiebtrag, der an einen Stichtag im Bezugszeitraum geknüpft ist und von der durchschnittlich bezogenen Vergütung abhängt, wird die Betriebstreue honoriert. Daneben kommt ihm auch Vergütungscharakter zu.

BAG, Urteil vom 30.1.2019 – 10 AZR 406/18

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anspruch-auf-Garantiebtrag-einer-tariflichen-Erfolgsbeteiligung-38007>

## 9. Fortbildungskosten während Annahmeverzugs des Arbeitgebers

### AMTLICHER LEITSATZ

Bei der Anrechnung anderweitigen Verdienstes auf die Vergütung wegen Annahmeverzugs nach § 11 Nr. 1 KSchG können grundsätzlich die zur Erzielung des anderweitigen Verdienstes erforderlichen Aufwendungen von diesem in Abzug gebracht werden. Zu berücksichtigen sind Aufwendungen, die im Rahmen der vorhandenen Qualifikation des Arbeitnehmers zur Fortführung einer fachkundigen Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Dagegen nicht berücksichtigungsfähig sind Aufwendungen, die die Qualifikation erhöhen, ohne dass hierfür ein Bedarf hinsichtlich der Ausübung der geschuldeten Tätigkeit bestünde.

BAG , Urteil vom 2.10.2018 , 5 AZR 376/17

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Fortbildungskosten-waehrend-Annahmeverzugs-des-Arbeitgebers-36697>

## 10. Nachträgliche Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellung

### AMTLICHER LEITSATZ

Ein Antrag des Betriebsrats nach § 101 BetrVG, eine ohne seine Zustimmung durchgeführte Einstellung eines Arbeitnehmers aufzuheben, wird nicht dadurch unbegründet, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat während des Verfahrens nach § 101 BetrVG nachträglich über die bereits erfolgte Einstellung unterrichtet, ohne diese zuvor aufzuheben, und der Betriebsrat nicht innerhalb der Wochenfrist nach § 99 Abs. 3 Satz 1 BetrVG seine Zustimmung unter Angabe beachtlicher Gründe schriftlich verweigert. Die Fiktionswirkung nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG kann nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat vor der Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG unterrichtet hat. Eine erst nach der Aufnahme der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer vorgenommene nachträgliche Unterrichtung des Betriebsrats kann die Zustimmungsfiktion nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG zu der bereits erfolgten Einstellung nicht bewirken.

BAG, Beschluss vom 21.11.2018 – 7 ABR 16/17

### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Nachtraegliche-Beteiligung-des-Betriebsrats-bei-Einstellung-38078>

## 11. Vorübergehender Bedarf an Arbeitsleistung als Sachgrund für Befristung

1. Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sich durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe ergeben, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben muss es sich um vorübergehende, gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln. Deshalb kann der Arbeitgeber einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG nicht dadurch herbeiführen, dass er im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige "Projekte" aufteilt.
2. Daueraufgaben eines Arbeitgebers sind Tätigkeiten, die im Rahmen des Betriebszwecks ihrer Art nach im Wesentlichen unverändert und kontinuierlich anfallen. Um Zusatzaufgaben handelt es sich hingegen, wenn die Tätigkeiten keinen vorhersehbaren Personalbedarf mit sich bringen, weil sie entweder nur unregelmäßig – etwa aus besonderem Anlass – anfallen oder mit unvorhersehbaren besonderen Anforderungen auch in Bezug auf die Qualifikation des benötigten Personals verbunden sind. Daher kann sich auch ein Unternehmen, das regelmäßig und im Wesentlichen mit der Durchführung von Projekten im Bereich der Entwicklungshilfe befasst ist, zur Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsverhältnisses eines in einem der Projekte beschäftigten Arbeitnehmers auf den Sachgrund der Projektbefristung berufen, wenn es sich bei den Projektstätigkeiten nicht um ständige, im Wesentlichen unverändert anfallende Aufgaben handelt, die einen auf längere Zeit planbaren Personalbedarf mit sich bringen.
3. Wird ein Arbeitnehmer für die Mitwirkung an einem Projekt befristet eingestellt, muss bereits im Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu erwarten sein, dass die im Rahmen des Projekts durchgeführten Aufgaben nicht dauerhaft anfallen. Für eine solche Prognose des Arbeitgebers bedarf es ausreichend konkreter Anhaltspunkte. Unerheblich ist es, ob der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nach Fristablauf aufgrund seiner Qualifikation auf einem freien Arbeitsplatz außerhalb des Projekts befristet oder unbefristet beschäftigt werden könnte.
4. Bei der aus unionsrechtlichen Gründen im deutschen Recht nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) vorzunehmenden Überprüfung, ob es dem Arbeitgeber verwehrt ist, sich auf den Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung zu berufen,

weil die befristete Beschäftigung in Wirklichkeit genutzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken, sind die Anzahl und die Dauer von befristeten Arbeitszeiterhöhungen, die während der Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge vereinbart wurden, nicht gesondert zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 21.11.2018 – 7 AZR 234/17

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Voruebergelender-Bedarf-an-Arbeitsleistung-als-Sachgrund-fuer-Befristung-38080>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

## 12. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen je Krankheit. Ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht daher auch, wenn ein Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut krankheitsbedingt arbeitsunfähig wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit hinzutritt. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu diesem Zeitpunkt beendet war. Die Darlegungs- und Beweislast für diese Voraussetzung trägt der Arbeitnehmer. Trägt der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vor, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit nicht vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit einer neuen Erkrankung geendet hat, muss der Arbeitnehmer das Ende der vorangegangenen krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung beweisen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen mit Urteil vom 26. September 2018 noch einmal klargestellt.

**Weitere Informationen:**

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/?quelle=jlink&docid=JURE180018317&psml=bsndprod.psml&max=true>

AUFSÄTZE

## 13. Die Verdachtskündigung als Herausforderung für die Praxis

Die Verdachtskündigung stellt Arbeitgeber in der Praxis regelmäßig vor nicht unbeachtliche Herausforderungen. Wann kann dem Arbeitnehmer wegen eines Verdachts einer Pflichtverletzung gekündigt werden. Ist dieser zuvor immer anzuhören? Wie die – auch – aktuelle Rechtsprechung des BAG und der Instanzgerichte zeigt, hat der Arbeitgeber bei der Verdachtskündigung besondere Hürden zu meistern. Welche das sind und wie diese zu bewältigen sind, soll der nachfolgende Beitrag anhand dieser Rechtsprechung aufzeigen.

**Weitere Informationen**

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

## 14. Wie "gut" ist gut genug? – Rechtsprechungsreport zu Arbeitszeugnissen 2017/2018

Das Arbeitszeugnis – oftmals ein leidiges Thema, nicht nur für den Arbeitgeber, der es auszustellen hat, sondern auch für den Arbeitnehmer, den das Zeugnis auf seinem Berufsweg begleiten wird. Obwohl unter Arbeitgebern bekannt ist, dass man sich auf den Wahrheitsgehalt von Arbeitszeugnissen nicht verlassen kann, wird ein Zeugnis dennoch in nahezu allen Bewerbungsverfahren verlangt und für einen ersten Eindruck herangezogen. Durch neue Urteile konkretisieren sich die Anforderungen, die Arbeitgeber und ihre Prozessvertreter beim Thema "Arbeitszeugnisse" zu erfüllen haben, ständig. Dieser Beitrag arbeitet die Rechtsprechung der letzten zwei Jahre zu Arbeitszeugnissen auf und stellt sie in einen allgemeinen Kontext.

### Weitere Informationen

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

## 15. Wenn Ersatzmitglieder lieber arbeiten: Verhinderungsfälle für den Betriebsrat – sind Ersatzmitglieder zu laden, wenn Betriebsratsmitglieder wegen Arbeitsanfalls absagen?

Der Betriebsrat muss wirksame Beschlüsse fassen. Hierfür ist die ordnungsgemäße Ladung der Mitglieder sowie die Beschlussfähigkeit des Gremiums erforderlich. Wenn ein Mitglied des Betriebsrats für die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung verhindert ist, muss ein Ersatzmitglied des Betriebsrats geladen werden. Es handelt sich nur auf den ersten Blick um eine formale Problematik, da sie für die ordnungsgemäße Geschäftsführung des Betriebsrats von großer Bedeutung ist. Das wird mit der folgenden Entscheidung deutlich.

### Weitere Informationen

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

# BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

## ENTSCHEIDUNGEN

### 1. Kein wirtschaftliches Eigentum eines Sondernutzungsberechtigten

#### AMTLICHER LEITSATZ

Der Sondernutzungsberechtigte hat über seinen Miteigentumsanteil hinaus in der Regel kein wirtschaftliches Eigentum an dem ihm zur Nutzung überlassenen Gemeinschaftseigentum.

BFH, Urteil vom 5.7.2018, VI R 67/15

#### Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Kein-wirtschaftliches-Eigentum-eines-Sondernutzungsberechtigten-37129>

## 2. Im Mittelstand mehr Frauen auf dem Chefsessel – Anteil von Geschäftsführerinnen wächst aber nur langsam

Die Türen zu den Chefetagen im Mittelstand öffnen sich für Frauen weiter, wenn auch nur langsam: 17,1 % der Geschäftsführungsmitglieder im deutschen Mittelstand sind weiblich, im Vorjahr waren es noch 16,3 %. Zwei Drittel der Unternehmen haben mindestens eine Frau im Vorstand bzw. in der Geschäftsführung – d. h. im Umkehrschluss: Bei jedem dritten Mittelständler bestimmen nur Männer den Kurs. Damit sind die Karrierechancen für Frauen im Mittelstand höher als bei börsennotierten Unternehmen: Im DAX bestehen die Führungsgremien zu 15 % aus Frauen, im MDAX sind es nur 8 % und im SDAX sogar nur 5 %. Allerdings fällt es vielen Mittelständlern schwer, qualifizierte Frauen für sich zu gewinnen. 45 % berichten von Schwierigkeiten, weibliche Fachkräfte ins Unternehmen zu holen. Trotzdem findet kaum aktive Frauenförderung statt. Nur 22 % der Mittelständler fördern Frauen bei ihrer Karriereplanung. Das sind Ergebnisse des Mittelstandsbarometers der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY (Ernst & Young). Für die Studie wurden deutschlandweit 1500 mittelständische Unternehmen mit mindestens 20 Mio. Euro und höchstens 1 Mrd. Euro Umsatz befragt.

## 3. Cyber-Sicherheit – kein Thema für ein Drittel der deutschen CEO

Mehr als zwei Drittel der deutschen CEO (68 %) zeigen sich wegen möglicher Cyber-Angriffe auf ihr Unternehmen besorgt. In den USA sieht das ganz anders aus: Dort sind 85 % in Alarmbereitschaft hinsichtlich der Gefahren aus dem Cyberspace. Deutlich weniger Furcht davor, Opfer von Cyber-Attacken zu werden haben chinesische (57 %) und russische (39 %) Unternehmenschefs. Das ist das Ergebnis des 22. Global CEO Survey von PwC, an dem weltweit 1.378 CEOs teilgenommen haben. Noch relevanter als die USA schätzen die Cyber-Bedrohung CEO aus Neuseeland ein: 88 % der Befragten haben angegeben, "besorgt" oder sogar "sehr besorgt" zu sein. Ähnlich sieht es in Dänemark (85 %), Kanada (84 %) und Australien (81 %) aus. Ebenfalls auf über 80 % kommen die Ukraine (82 %) und Sri Lanka (81 %). In Großbritannien und Irland sind 79 % der CEO besorgt – und erzielen damit die höchsten Werte in Westeuropa. Weniger Sorgen vor Cyber-Angriffen als in Deutschland haben in Westeuropa nur die CEO aus Italien (42 %), Griechenland (59 %), Spanien (64 %) und den Niederlanden (67 %). Ein Grund dafür, dass sich ein Drittel der deutschen CEO kaum Sorgen machen, mag auch daran liegen, dass 76 % der Befragten in Deutschland sagen, ihr Unternehmen könne Attacken widerstehen und sich im Ernstfall schnell wieder erholen. 94 % haben angegeben, ihr Unternehmen würde pro-aktiv Sicherheitsmaßnahmen bei der Einführung neuer Technologien und von Software einsetzen.

## 4. Mittelstand sieht sich bei Digitalisierung noch als Nachzügler

Die Digitalisierung stellt v. a. kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland weiter vor große Herausforderungen. Mehr als die Hälfte sieht sich als Nachzügler, nur rund jedes Dritte als Vorreiter. Dagegen geben die größeren Unternehmen in ihrer Mehrheit an, bei der Digitalisierung vorne zu liegen. Das ist das Ergebnis einer aktuellen Umfrage unter 606 Unternehmen aus allen Branchen im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. So sagen 56 % der Unternehmen mit 20 bis 499 Mitarbeitern, dass sie digitale Nachzügler seien. Zugleich geben nur 37 % der KMU an, Vorreiter der Digitalisierung zu sein. Jeweils nur eine kleine Minderheit von 2 % glaubt, den Anschluss komplett verpasst zu haben. Die größeren Unternehmen sehen sich bei der Digitalisierung bereits einige Schritte weiter. So

sagen 58 % der Unternehmen mit 500 bis 1999 Mitarbeitern, dass sie Vorreiter sind, bei den Unternehmen ab 2000 Mitarbeiter sind es sogar 65 %. Zugleich schätzen sich nur 33 % bzw. 31 % dieser Unternehmen als Nachzügler ein. Und nur 6 % der größeren Unternehmen und überhaupt keine befragten Großunternehmen ab 2000 Mitarbeitern gehen davon aus, den Anschluss an die Digitalisierung verpasst zu haben. Für die Gesamtwirtschaft bedeutet das, dass 39 % aller Unternehmen ab 20 Mitarbeiter sich selbst für Vorreiter beim Thema Digitalisierung halten, 55 % für Nachzügler und 3 % für völlig abgehängt. Zudem gibt es starke Unterschiede zwischen den Industriezweigen. So sieht sich jedes zweite Handelsunternehmen (49 %) als Vorreiter, aber nur jeder dritte Dienstleister (37 %) und nur 3 von 4 Industrieunternehmen (30 %). Umgekehrt sehen sich 61 % der Industrieunternehmen als Nachzügler, 57 % der Dienstleister und nur 46 % der Handelsunternehmen.

## 5. Digitalisierung kommt in der Breite des Mittelstands an – Digitalisierungsausgaben bleiben aber niedrig

Der Anteil der 3,76 Mio. Mittelständler in Deutschland, der in den zurückliegenden drei Jahren (2015–2017) erfolgreich Digitalisierungsprojekte abgeschlossen hat, steigt: 30 % der KMU hierzu-lande haben nach einer aktuellen, repräsentativen Analyse von KfW Research in den Einsatz neuer oder verbesserter digitaler Technologien für Prozesse, Produkte (inklusive Dienstleistungen) oder Geschäftsabläufe investiert. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung stieg der Anteil der "Digitalisierer" um 4 Prozentpunkte. Erfreulicherweise ist die Zunahme der Digitalisierungsquote bei den Mittelständlern aller Größenklassen und nahezu aller Wirtschaftszweige festzustellen – die Digitalisierung kommt folglich allmählich in der Breite des Mittelstands an. Die Gesamtausgaben des Mittelstands für Digitalisierungsvorhaben hingegen fallen mit 15 Mrd. Euro im Jahr 2017 (2016: 14 Mrd. Euro) weiterhin vergleichsweise niedrig aus. Für Neuinvestitionen in Maschinen, Gebäude, Einrichtungen o. ä. geben mittelständische Unternehmen mehr als das 11-fache aus (169 Mrd. Euro). Die Durchschnittsausgaben eines Mittelständlers für Digitalisierung blieben gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert bei 17 000 Euro. Hinsichtlich des Themas Digitalisierung zeigt sich im deutschen Mittelstand ein deutlicher Größeneffekt: Je größer ein Unternehmen, umso häufiger setzt es Digitalisierungsprojekte um und umso höher fallen die Investitionen hierfür aus. Mittelständler mit mehr als 50 Mitarbeitern setzten doppelt so häufig auf digitale Projekte wie kleine Firmen mit weniger als fünf Beschäftigten (49 % ggü. 28 %) – und sie geben gegenüber diesen rund das 24-fache für Digitalisierungsmaßnahmen aus (147 000 Euro ggü. 6000 Euro). Die geringen Digitalisierungsanstrengungen der Kleinunternehmen geben Anlass zur Sorge – so die KfW –, denn diese Firmen stellen das Gros des deutschen Mittelstands. 81 % aller mittelständischen Betriebe fallen in diese Größenklasse. Es bestehe die Gefahr, dass sich eine Spaltung des Mittelstands in große, stark digitalisierte Unternehmen einerseits und kleine, bei der Digitalisierung abgehängte Firmen entwickelt. Nachteilige Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Kleinbetriebe dürften die Folge sein. Hinsichtlich der durchgeführten Vorhaben zeige sich: Die größte Rolle spielt die Digitalisierung des Kontakts zu Kunden und Zulieferern (56 %), dicht gefolgt von der Erneuerung von IT-Strukturen (53 % der Befragten). Der Aufbau von spezifischem Knowhow (38 %), die Reorganisation von Workflows (25 %) sowie die Einführung neuer Marketing- und Vertriebskonzepte (25 %) sind weniger häufig. Nur 21 % aller Vorhaben zielen auf die Digitalisierung von Produkten oder Dienstleistungen ab. Neben der Unternehmensgröße habe auch die Branchenzugehörigkeit einen starken Einfluss auf die Digitalisierungsaktivitäten im Mittelstand: Wenig überraschend sei dabei, dass wissensbasierte Dienstleister wie etwa Medien-, IT-, Dienstleister, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatungen (37 %) besonders aktiv sind. Gleiches gelte für Firmen aus dem FuE-intensiven Verarbeitenden Gewerbe (36 %) – hierzu zählen beispielsweise Maschinenbau, Elektrotechnik oder Chemie. Im Baugewerbe spielen Digitalisierungsprojekte nur eine untergeordnete Rolle (19 %). Die KfW-Analyse belegt zudem die Bedeutung des Humankapitals als wichtige Quelle für Digitalisierungsprojekte im Mittelstand: Firmen, die Hochschulabsolventen beschäftigen, bauen ihre Digitalisierung mit 43 % rund zwei Drittel häufiger



ger aus als Unternehmen ohne Hochschulabsolventen in der Belegschaft. Die aktuelle Studie von KfW Research zur Digitalisierung im Mittelstand ist abrufbar unter: <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Digitalisierung.html>

## 6. KMU nutzen zunehmend Big Data und Cloud Computing

Die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland nutzen inzwischen häufiger große Datenmengen, um ihre Wertschöpfung effizienter zu gestalten oder ihr Geschäftsmodell digital weiterzuentwickeln: Verglichen mit 2016 setzten 2018 dreimal so viele KMU Big Data ein. Insgesamt betrachtet, ist dies jedoch nur jedes siebte kleine und mittlere Unternehmen. Mit diesem Ergebnis liegen die hiesigen KMU geringfügig über dem EU-Durchschnitt – aber immer noch deutlich unter dem Anteil der Großunternehmen in Deutschland und in der Europäischen Union. Im Bereich des Cloud-Computing sind die KMU in Deutschland inzwischen deutlich aktiver als noch 2016: 22 % von ihnen nutzten im vergangenen Jahr kostenpflichtige IT-Dienstleistungen aus der virtuellen Cloud. Gleichwohl bleiben sie damit unter dem EU-Durchschnitt (25 %). Doch auch die Großunternehmen in Deutschland trauen Cloud-Computing immer noch weit weniger als ihre europäischen Mitbewerber: Während beispielsweise in Finnland neun von zehn Großunternehmen kostenpflichtige Dienstleistungen aus der Cloud beziehen, ist es hierzulande nur jedes zweite große Unternehmen. 3D-Drucker und Roboter werden sowohl in Deutschland als auch in der EU nur in gut jedem zwanzigsten KMU eingesetzt. Allerdings werden das additive Verfahren zur Erstellung von dreidimensionalen Werkstücken sowie die Industrie- und Service-Roboter vorrangig im Produzierenden Bereich genutzt. Insofern ist es nicht überraschend, dass sowohl in Deutschland als auch EU-weit das moderne Fertigungsverfahren sowie die Bewegungsautomaten eher in Großunternehmen anzutreffen sind. Mehr Daten zur "Digitalisierung der KMU im EU-Vergleich" sind im Statistikbereich auf der Homepage des Instituts für Mittelstandsforschung zu finden.

## AUFSÄTZE

### 7. Rechtsprechungs- und Verwaltungsreport zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung 2018/2019

Im nachfolgenden Beitrag gibt die Verf. einen Überblick über Urteile und Verwaltungsanweisungen zur bilanziellen Behandlung von Altersversorgungsverpflichtungen, die im Zeitraum März 2018 bis Februar 2019 veröffentlicht wurden. Die Gliederung des Aufsatzes richtet sich – soweit möglich – nach der Struktur von § 6a EStG. Er setzt die Reporte zur Bilanzierung betrieblicher Altersversorgung seit 2009 fort.

#### Weitere Informationen

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

### 8. Nachhaltigkeitsberichterstattung mit Branchenfokus

Für das Geschäftsjahr 2018 veröffentlichen große Unternehmen und Konzerne zum zweiten Mal eine nichtfinanzielle (Konzern-)Erklärung, in der sie soziale, ökologische und gesellschaftliche Aspekte ihres unternehmerischen Handelns thematisieren. Der Nutzen für die Adressaten könnte steigen, wenn Unternehmen einer Branche über ähnliche nachhaltigkeitsrelevante Aspekte berichteten. Daher

treten branchenspezifische Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verstärkt in den Blickpunkt der gegenwärtigen Entwicklungen. Im nachfolgenden Beitrag werden unter Einbeziehung empirischer Erkenntnisse die für einzelne Branchen herausgegebenen Berichtsempfehlungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie die ersten umfassenden branchenspezifischen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die der Rat für Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (Sustainability Accounting Standards Board – SASB) für 77 Branchen veröffentlicht hat, analysiert. Dabei erfolgt für ausgewählte Branchen eine Darstellung einzelner der im Rahmen der Standards empfohlenen nachhaltigkeitsrelevanten Inhalte.

#### Weitere Informationen

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

### 9. Ausrichtung von Vorstandsvergütungssystemen nach dem Grundsatz der nachhaltigen Unternehmensentwicklung

Vor dem Hintergrund der immer wiederkehrenden Diskussionen in Gesellschaft, Wissenschaft und Unternehmenspraxis über die Angemessenheit und Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in den großen deutschen Publikumsgesellschaften und der stetigen Novellierung der Vergütungsvorgaben widmet sich der nachfolgende Beitrag der Fragestellung, welche Kennzahlen den Vorstandsvergütungssystemen in den DAX-30-Konzernen zugrunde liegen und inwieweit dabei dem Grundsatz der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und somit den Erwartungen der Stakeholder entsprochen wird. Hierzu wurden die Vergütungsberichte in den Konzernlageberichten der DAX-30-Konzerne zum Geschäftsjahr 2017 empirisch ausgewertet und analysiert, um auf dieser Basis Empfehlungen zur Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems auch für andere Unternehmen abzuleiten.

#### Weitere Informationen

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

## WIRTSCHAFTSRECHT

### ENTSCHEIDUNGEN

#### 1. Kein Ausschluss der Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG bei eingezogenen Geschäftsanteilen

##### AMTLICHE LEITSÄTZE

- a) Die Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG greift auch bei eingezogenen Geschäftsanteilen.
- b) Allein die unberechtigte, weil nicht satzungsgemäße Übernahme der Versammlungsleitung als solche stellt bei der GmbH keinen relevanten Verfahrensmangel dar, der zur Nichtigkeit oder Anfechtbarkeit sämtlicher unter dieser Versammlungsleitung gefassten Beschlüsse führt. Vielmehr bedarf es hierfür auch in diesem Fall eines für die Beschlussfassung ursächlichen oder relevanten Durchführungsfehlers bei der Versammlungsleitung.

BGH, Urteil vom 20.11.2018, II ZR 12/17

**Weitere Informationen:**

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Kein-Ausschluss-der-Legitimationswirkung-des-16-Abs.-1-S.-1-GmbHG-bei-eingezogenen-Geschaeftsanteilen-37534>

## VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

**2. EU-Kommission veröffentlicht Informationen zum Brexit**

Die EU-Kommission hat am 13. März 2019 Informationen zum Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union veröffentlicht. Diese geben eine Orientierungshilfe für Unternehmen in Fragen der Umsatzbesteuerung. Hierzu zählt unter anderem ein Leitfaden für Unternehmen, der sich mit der Frage der künftigen Behandlung von Warenlieferungen in das Vereinigte Königreich oder die dortige Erbringung von Dienstleistungen, den Verkauf oder Erhalt von Waren oder Dienstleistungen aus dem Vereinigten Königreich sowie die Beförderung von Waren durch das Vereinigte Königreich befasst. Der Leitfaden beinhaltet auch Hinweise und Links zu weiterführenden Informationen

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 0.04.2019 – D3 – Leitlinien Brexit-  
WGM-Homepage / Steuern 0.04.2019 – D4 – Leitlinien Brexit2-

**3. Französische Zollbehörden informieren über Brexit**

Die französische Generalzolldirektion hat einen Leitfaden für Unternehmen im grenzüberschreitenden Warenverkehr zwischen dem Vereinigten Königreich und Frankreich vorgelegt. Die Informationen beziehen sich auf den Fall eines „No Deal“-Szenarios.

**Weitere Informationen:**

WGM-Homepage / Steuern 0.04.2019 – D5 – Leitlinien Brexit3

## AUFsätze

**4. Climate Change Litigation – zivilrechtliche Haftung für Treibhausgasemissionen**

Der Beitrag untersucht die zivilrechtliche Haftung von Treibhausgasemittenten für infolge des Klimawandels eingetretene Schäden. Dabei spielt die zivilrechtliche Kausalitätsfrage eine maßgebliche Rolle. Die Vielzahl der zurzeit anhängigen Verfahren (u. a. natürlich Lliuya vs. RWE AG, Urgenda in den Niederlanden und eine Vielzahl von anderen internationalen Verfahren) im Zusammenhang mit Klimawandel und aktueller politischer Diskussion unterstreicht die Bedeutung des Themas. Die Autoren zeigen auf, dass das deutsche Zivilrecht zur Lösung der gesellschaftlichen Frage nach der Kostentragung für den Klimawandel ungeeignet erscheint.

**Weitere Informationen**

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

## 5. Umgang mit Anmeldefehlern bei einer (Publikums-)Hauptversammlung

In einer Publikumshauptversammlung zählt die Einhaltung der Formalien zum A und O, um rechtssichere Ergebnisse zu erzielen. In einer Entscheidung vom 9.10.2018 – II ZR 78/17 – hat der Bundesgerichtshof sich mit der Frage beschäftigt, ob ein Aktionär, der sich nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet hat, trotzdem freiwillig zur Hauptversammlung zugelassen werden kann. Vor dem Hintergrund soll näher untersucht werden, welche Fehler und Probleme es im Zusammenhang mit der Anmeldung zur Hauptversammlung geben und wie sich der Versammlungsleiter im Sinne einer anfechtungsfreien Hauptversammlungsbeendigung verhalten kann und sollte.

### Weitere Informationen

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

## 6. Der Erwerb von Software im Rahmen eines Asset Deals – Hinweise zur Vertragsgestaltung

Vertragsgestaltung im Rahmen von Asset Deals sollte die zunehmende Bedeutung von Software für die unternehmerische Wertschöpfung reflektieren und hinreichend berücksichtigen. Der vorliegende Beitrag erläutert die rechtlichen Rahmenbedingungen, weist auf gerne übersehene urheberrechtliche Normen und Fallstricke hin und gibt Anregungen zur vertraglichen Gestaltung.

### Weitere Informationen

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

## 7. Mobile Updates – Updatability, Update-Pflicht und produkthaftungsrechtlicher

Ausgangspunkt des Beitrags ist die massiv ansteigende Anzahl von Produkten, die Software enthalten oder in deren Umgebung funktionieren. Hieraus ergeben sich neben vielen anderen rechtlichen Fragestellungen auch immer solche nach der Haftung für Schäden durch fehlerhafte oder auch angreifbare Software. In der Praxis treten dabei vermehrt Problemlösungen mittels drahtloser Updates auf, die die Software auf einen neuen Stand bringen, bekannte Fehler bereinigen und Sicherheitslücken schließen. Da der Hersteller bei Softwarefehlern dem Risiko ausgesetzt ist, für Schäden einzustehen, die etwa durch das vorsätzliche Ausnutzen der durch das Produkt entstandenen latenten Gefahren durch Dritte entstehen, ist er an einer technischen Lösung auch auf diesem Wege interessiert. Der produkthaftungs- und produktsicherheitsrechtliche Rahmen dieser Möglichkeit soll hier ebenso beleuchtet werden wie die Frage nach einer Verpflichtung zur Update-Fähigkeit eines Produktes by design.

### Weitere Informationen

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