



WGM-STEUERNEWS

AUGUST / SEPTEMBER 2019

30. September 2019

Inhalt

STEUERRECHT	4
ENTSCHEIDUNGEN	4
1. Erste Tätigkeitsstätte bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis	4
2. Verweigerung des Rechts auf Vorsteuerabzug aufgrund einer Lieferkette	4
3. Entstehung einer Zollschuld aufgrund zollrechtlichen Fehlverhaltens	5
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	5
4. Europäische Zusammenarbeit bei der Umsatzbesteuerung elektronischer Dienstleistungen intensivieren	5
5. Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung; wahlweise Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers	6
AUFSÄTZE	6
6. Neue Rechtsprechung zu "EU-Beihilferecht und Steuern" – Folgt jetzt mehr "Self-restraint" der EU-Kommission?	6
7. Grundsteuerreform – Wer gewinnt, wer verliert?	6
8. Der neue Investmentsteuererlass zu Anwendungsfragen zum Investmentsteuergesetz vom 21.5.2019 – Vergleich zum Entwurf vom 15.6.2018	7
9. Grundsteuerreform: Es währt schon lange, wird es auch gut?	7
10. Ladesäulen für E-Fahrzeuge auf dem Betriebsgelände: energierechtliche und steuerrechtliche Pflichten	7
11. Steuerliche Förderungen nach dem geplanten Forschungszulagengesetz	8
ARBEITSRECHT	8
ENTSCHEIDUNGEN	8

1. Bestellung des Wahlvorstands bei Betriebsratswahl	8
2. Verfall von Urlaub nach Kündigung.....	9
3. Darlegungslast beim Günstigkeitsvergleich zwischen zwei Tarifverträgen.....	9
4. Schutzmaßnahmen bzgl. Arbeitnehmerdaten bei einem Auskunftsanspruch des Betriebsrats	10
5. Wirksamkeit einer vertraglichen Ausschlussfristenklausel.....	10
6. Umfang des Vorlageanspruchs des Betriebsrats bei Personalplanung	10
7. Urlaubsgewährung nur eingeschränkt in Bruchteilen zulässig	11
8. Suspendierung des Friedenspflicht während Arbeitskampfmaßnahmen	11
9. Kein Rechtsmissbrauch in Zusammenhang von Mutterschutz und Elternzeit	12
10. Beweiskrafterschütterung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.....	12
11. Abführungspflicht von Aufsichtsratsantienen für Gewerkschaftsmitglieder	13
12. Bestätigung der st. Rspr. bei ablösenden Betriebsvereinbarungen bzgl. betr. Altersversorgung.....	13
13. Neubeginn der Verjährung bei Urlaubsabgeltung	13
14. Anspruch des Betriebsrats auf die namentliche Nennung von schwangeren Mitarbeiterinnen auch gegen deren Willen	14
15. Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Elternzeit	14
16. Tarifliche sachgrundlose Befristung von sieben Jahren unzulässig	14
17. Auslegungsgzeitpunkt von Wahllisten für Betriebsratswahl.....	15
18. Rassistische Äußerungen als Kündigungsgrund	15
19. Unfall während Spaziergang in der Pause kein Arbeitsunfall	16
20. Nachträgliche Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellung	16
21. Wahrung der Klagefrist bei Änderungskündigung gem. § 4 S. 1 KSchG zulässig	16
22. Anfechtung eines auf Spruch beruhenden Sozialplans.....	17
23. Wirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Abmahnungen	17
24. Anfechtung von Betriebsratswahl wegen fehlerhaften Betriebsbegriff	18
25. Keine Kündigung wegen Abkehrwillens.....	18
26. System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit notwendig	19
AUFSÄTZE	19
27. Zulässigkeit und Voraussetzungen der Teilzeit im Blockmodell (Blockteilzeit) nach den Teilzeitgesetzen	19
28. Zwei Jahre novelliertes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Anfang oder Ende neuer Beschäftigungsformen?	19
29. Abführungspflichten von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat	20
30. Entdynamisierung arbeitsvertraglicher Tarifbindung mit arbeitsvertraglichen Mitteln	20

31. Informationspflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung	20
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	21
ENTSCHEIDUNGEN	21
1. Zur steuerlichen Anerkennung von Rückstellungen für Pensionszusagen mit Entgeltumwandlungen	21
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	21
2. Frauenanteil in Vorständen nimmt weiter zu – Männer bleiben aber deutlich in der Überzahl	21
3. Familienunternehmen inkonsequent, wenn es um die digitale Transformation geht.....	22
4. Fünf von sechs Unternehmen wissen nicht, wer hinter dem Cyber-Angriff steckt	22
5. Auswirkungen der DSGVO auf KMU.....	23
AUFSÄTZE	23
6. Nichtfinanzielle Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen in den Geschäftsberichten der DAX-30-Unternehmen	23
7. Vom Sanierungskonzept zum Unternehmenswert – Überleitung unter Nutzung von Synergiepotenzialen.....	24
WIRTSCHAFTSRECHT	24
ENTSCHEIDUNGEN	24
1. Beschränkung der actio pro socio durch die Grundsätze der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht	24
2. GmbH-Fremdgeschäftsführer als arbeitgeberähnliche Person	25
3. Aufnahme geänderter Gesellschafterlisten in den Registerordner	25
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	25
4. Maßnahmen zur besseren Bekämpfung von Geldwäsche beschlossen.....	25
5. Gesetzentwurf zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften beschlossen	25
6. Gesetz zur Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes beschlossen	26
7. Aktuelles zur Einfuhrumsatzsteuer	26
AUFSÄTZE	26
8. Regulierung des Geoblockings in der EU: Auswirkungen für Unternehmen.....	26
9. Der Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des fairen Wettbewerbs	27
10. "Grenzüberschreitende Vorhaben" nach Annahme der Mobilitätsrichtlinie durch das Europäische Parlament	27
11. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2018/19 – Teil I: Company Law Package	27

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Erste Tätigkeitsstätte bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Bei einem befristeten Beschäftigungsverhältnis kommt eine unbefristete Zuordnung i. S. des § 9 Abs. 4 Satz 3 1. Alternative EStG zu einer ersten Tätigkeitsstätte nicht in Betracht.
2. War der Arbeitnehmer im Rahmen eines befristeten Arbeits- oder Dienstverhältnisses bereits einer ersten Tätigkeitsstätte zugeordnet und wird er im weiteren Verlauf einer anderen Tätigkeitsstätte zugeordnet, erfolgt diese zweite Zuordnung nicht mehr gemäß § 9 Abs. 4 Satz 3 2. Alternative EStG für die Dauer des Dienstverhältnisses.
3. Wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis vor Ablauf der Befristung schriftlich durch bloßes Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bei ansonsten unverändertem Vertragsinhalt verlängert, liegt ein einheitliches befristetes Beschäftigungsverhältnis vor. Für die Frage, ob eine Zuordnung für die Dauer des Dienstverhältnisses erfolgt, ist daher auf das einheitliche Beschäftigungsverhältnis und nicht lediglich auf den Zeitraum der Verlängerung abzustellen.

BFH, Urteil vom 10.4.2019 – VI R 6/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Erste-Taetigkeitsstaette-bei-einem-befristeten-Beschaeftigungsverhaeltnis-38722>

2. Verweigerung des Rechts auf Vorsteuerabzug aufgrund einer Lieferkette

TENOR

Art. 168 Buchst. a der Richtlinie 2006/112/EC des Rates vom 28. November 2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem in der durch die Richtlinie 2010/45/EU des Rates vom 13. Juli 2010 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass für die Verweigerung des Rechts auf Vorsteuerabzug der Umstand, dass ein Erwerb von Gegenständen am Ende einer Kette von Verkaufsvorgängen unter Beteiligung mehrerer Personen stand und der Steuerpflichtige den Besitz an den betreffenden Gegenständen im Warenlager einer zu dieser Kette gehörenden Person erlangte und nicht von der in der Rechnung als Lieferantin angegebenen Person, für sich genommen nicht ausreicht, um festzustellen, dass es sich um eine missbräuchliche Praxis des Steuerpflichtigen oder der anderen an dieser Kette beteiligten Personen handelt; vielmehr muss die zuständige Steuerbehörde dartun, dass ein ungerechtfertigter Steuervorteil vorliegt, von dem der Steuerpflichtige oder diese anderen Personen profitiert haben.

EuGH, Urteil vom 10.7.2019 – C-273/18, Kuršu zeme

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Verweigerung-des-Rechts-auf-Vorsteuerabzug-aufgrund-einer-Lieferkette-38760>

3. Entstehung einer Zollschuld aufgrund zollrechtlichen Fehlverhaltens

TENOR

Art. 2 Abs. 1 Buchst. d und Art. 30 der Richtlinie 2006/112/EG des Rates vom 28. November 2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem sind dahin auszulegen, dass es, wenn ein Gegenstand in das Gebiet der Europäischen Union verbracht wird, nicht genügt, dass in einem bestimmten Mitgliedstaat ein zollrechtliches Fehlverhalten in Bezug auf diesen Gegenstand begangen wurde, das in diesem Staat zur Entstehung einer Einfuhrzollschuld geführt hat, um anzunehmen, dass dieser Gegenstand in diesem Mitgliedstaat in den Wirtschaftskreislauf der Union gelangt ist, wenn nachgewiesen ist, dass der fragliche Gegenstand in einen anderen Mitgliedstaat, seinen endgültigen Bestimmungsort, weiterbefördert worden ist, wo er verbraucht wurde; die Einfuhrmehrwertsteuer auf diesen Gegenstand entsteht dann nur in diesem anderen Mitgliedstaat.

EuGH, Urteil vom 10.7.2019 – C-26/18, Federal Express

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Entstehung-einer-Zollschuld-aufgrund-zollrechtlichen-Fehlverhaltens-38925>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

4. Europäische Zusammenarbeit bei der Umsatzbesteuerung elektronischer Dienstleistungen intensivieren

“Die Umsatzbesteuerung elektronischer Dienstleistungen in der Europäischen Union muss verbessert werden. Ziel der Mitgliedstaaten sollte es sein, die Mehrwertsteuer EU-weit korrekt festzusetzen. Dies erfordert eine deutlich engere Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten als bisher“, sagte der Präsident des Bundesrechnungshofes Kay Scheller anlässlich der Veröffentlichung eines gemeinsamen Berichts des Bundesrechnungshofes (BRH) und des Obersten Kontrollamtes der Tschechischen Republik (NKÚ) zu dem neuen Besteuerungsverfahren Mini-One-Stop-Shop (MOSS).

Das MOSS-Verfahren steht seit dem 1.1.2015 EU-weit zur Verfügung und dient der Besteuerung elektronischer Dienstleistungen an private Abnehmer. Ein deutscher Unternehmer, der solche Leistungen in der Europäischen Union ausführt, kann für alle Länder, in denen er Abnehmer hat, eine Erklärung in Deutschland abgeben und die fällige Umsatzsteuer in Deutschland zahlen. Ausländische Unternehmer können dies in ihren Mitgliedstaaten ebenso handhaben. Dadurch wird es für Unternehmer einfacher, ihren steuerlichen Pflichten in der Europäischen Union nachzukommen.

Für die Finanzbehörden ist das MOSS-Verfahren allerdings noch nicht der große Wurf. Zu diesem Ergebnis kommen der BRH und das NKÚ. Sie haben in Deutschland und Tschechien strukturelle Mängel identifiziert, die eine wirksame Verwaltung der Mehrwertsteuer im MOSS-Verfahren beeinträchtigen und dazu führen können, dass die Mehrwertsteuer nicht korrekt festgesetzt und erhoben wird. So prüften die Finanzbehörden beispielsweise nur in wenigen Einzelfällen, ob die Unternehmer ihre MOSS-Umsätze richtig und vollständig erklärten. Ursächlich hierfür war der hohe administrative Aufwand für die Beschaffung der notwendigen Informationen. Basierend auf ihren nationalen Prüfungen legen die beiden Rechnungshöfe gemeinsame Empfehlungen vor, wie das Verfahren verbessert werden kann. Sie regen an, die steuerliche Kontrolle von Unternehmern im MOSS-Verfahren zu verstärken und dabei neu eingeführte Instrumente der behördlichen Zusammenarbeit zu nutzen. Bei der Umsetzung dieser Empfehlungen wird eine große Rolle spielen, inwieweit es den Mitgliedstaaten gelingt, nationale Interessen zugunsten eines “europäischen Steueraufkommens” zurückzustellen.

5. Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung; wahlweise Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird zur wahlweisen Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und zu in diesem Zusammenhang gewährten Erhöhungsbeträgen des Arbeitgebers Stellung genommen.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 13.09.2019 – D1 – Förderung betriebliche Altersvorsorge

AUFSÄTZE

6. Neue Rechtsprechung zu "EU-Beihilferecht und Steuern" – Folgt jetzt mehr "Self-restraint" der EU-Kommission?

In den letzten Jahren hat die Europäische Kommission mit ihrem Kreuzzug gegen "Aggressive tax planning measures" für hohe Nervosität bei Unternehmen, Beratern und Mitgliedstaaten gesorgt. Die von der Kommission und den Unionsgerichten bei Fiskalbeihilfen angewandten Prüfungsmaßstäbe sind aus Sicht vieler Beobachter eine "Black Box" und tragen nach Ansicht zahlreicher Kritiker zur Rechtsunsicherheit bei. Seit Beginn der verstärkten Aktivitäten der Kommission ist allerdings einiges passiert. Vor allem in allerjüngster Zeit haben die Unionsgerichte mit einer Reihe von Urteilen der Kommission Grenzen aufgezeigt. Der folgende Beitrag fasst die jüngsten Entwicklungen im Sinne einer Zwischenbilanz zusammen und wagt einen Ausblick.

Weitere Informationen:

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

7. Grundsteuerreform – Wer gewinnt, wer verliert?

Die Reform der Grundsteuer hat konkrete Form angenommen: Die Bundesregierung hat sich Mitte Juni 2019 auf einen Kompromiss bei der Grundsteuer geeinigt. Am 27.6.2019 fand die erste Lesung der drei vorgelegten Gesetzentwürfe statt. Standardmodell für die Grundsteuerreform ist das wertabhängige BMF-Grundsteuermodell. Die Länder erhalten die Option, davon z. B. mit einem wertunabhängigen Modell abzuweichen. Laut Gesetzentwurf sollen Steuerzahler insgesamt nicht höher als bislang belastet werden, falls die Kommunen ihre Hebesätze entsprechend anpassen. In jedem Fall wird es aber Gewinner und Verlierer geben. Der Beitrag erläutert anhand von Fallbeispielen für Wiesbaden die im BMF-Modell geplante Grundsteuer und vergleicht sie mit dem Kostenwertmodell, das 14 Bundesländer präferiert haben, dem reinen Bodenwertmodell und dem wertunabhängigen Flächenmodell von Bayern und Hamburg.

Weitere Informationen:

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

8. Der neue Investmentsteuererlass zu Anwendungsfragen zum Investmentsteuergesetz vom 21.5.2019 – Vergleich zum Entwurf vom 15.6.2018

Das BMF hat mit Schreiben vom 21.5.2019 erstmals einen Investmentsteuererlass veröffentlicht, der nicht als Entwurf gekennzeichnet ist. Mit Ausnahme der Regelungen zu Spezial-Investmentfonds nimmt die Finanzverwaltung hierin umfangreich zu Anwendungsfragen zum Investmentsteuergesetz Stellung, wodurch der bisherige Erlassentwurf vom 15.6.2018 insoweit überholt ist. Der nachfolgende Beitrag stellt ausgewählte Änderungen des neuen Investmentsteuererlasses gegenüber dem bisherigen Erlassentwurf dar und diskutiert Anwendungs- und Zweifelsfragen.

Weitere Informationen:

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

9. Grundsteuerreform: Es währt schon lange, wird es auch gut?

Mit dem kürzlich vorgestellten Gesetzentwurf versucht die Bundesregierung einen Kompromiss zu finden, um eine der wichtigsten Einnahmequellen der Kommunen zu erhalten. Von den in der Vergangenheit diskutierten Modellen hat letztendlich eine wertabhängige Bemessung Eingang in den Gesetzentwurf gefunden, die es jedoch den Bundesländern durch die sog. Öffnungsklausel wiederum ermöglicht, von dieser abzuweichen. Nachdem es bereits in der Vergangenheit zahlreiche erfolglose Initiativen gab, die Steuer zu reformieren, spricht jetzt vieles dafür, dass dieses Reformvorhaben auch tatsächlich umgesetzt wird. Der Beitrag gibt einen Überblick über den Gesetzentwurf der Bundesregierung und nimmt eine erste Einordnung der Neuregelungen vor.

Weitere Informationen:

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

10. Ladesäulen für E-Fahrzeuge auf dem Betriebsgelände: energierechtliche und steuerrechtliche Pflichten

Viele Unternehmen denken derzeit über die Errichtung von Ladesäulen zum Aufladen von E-Fahrzeugen auf ihrem Betriebsgelände nach. Da es in solchen Projekten eine Schnittstelle zum regulierten Strommarkt gibt, entstehen grundsätzliche Fragen in Bezug auf die energierechtlichen Marktrollen der Beteiligten. Denn an diese Marktrollen knüpft der Gesetzgeber vielfältige Pflichten, vom Technik- und Eichrecht über energierechtliche Umlagen und Abgaben bis hin zu Meldepflichten gegenüber Behörden. Ergänzend werden die wesentlichen Folgen für die Stromsteuer, die Lohn- und die Umsatzsteuer skizziert. Da es eine Vielzahl möglicher Fallgestaltungen gibt (öffentliche oder nicht-öffentliche Ladesäulen, Betrieb durch das Unternehmen oder einen Dritten, entgeltliche oder unentgeltliche Nutzung, Nutzung durch eigene Mitarbeiter oder (auch) Nutzung durch Geschäftskunden), beschränkt sich der Beitrag auf eine einfache, typische Fallkonstellation und weist – wo für das jeweilige Fachgebiet relevant – auf Gestaltungsspielräume hin, mit denen ein Unternehmen die Weichen für die energiewirtschafts- und steuerrechtlichen Rechtsfolgen stellen kann.

Weitere Informationen:

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

11. Steuerliche Förderungen nach dem geplanten Forschungszulagengesetz

Die Bundesregierung hat das Forschungszulagengesetz (FZulG-E) auf den Weg gebracht mit dem Ziel, Forschung in Unternehmen künftig steuerlich zu fördern. Bemessen am (eigenen) Personalaufwand für Forschung und Entwicklung werden bis zu 500 000 Euro jährlich erstmals für 2020 als steuerfreie Zulage gewährt.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Bestellung des Wahlvorstands bei Betriebsratswahl

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Besteht weder ein Gesamt- noch ein Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand zur Durchführung einer Betriebsratswahl in einem betriebsratslosen Kleinbetrieb mit in der Regel fünf bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, nach § 17a Nr. 3 Satz 1 iVm. § 17 Abs. 2 BetrVG in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Findet trotz ordnungsgemäßer Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht nach § 17a Nr. 4 iVm. § 17 Abs. 4 BetrVG auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

2. Die Antragsberechtigung für die gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands muss noch im Zeitpunkt der letzten Anhörung in der Rechtsbeschwerdeinstanz bestehen. Sie entfällt im Fall der Antragstellung durch einen Arbeitnehmer, wenn dieser im Verlauf des Verfahrens aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und dadurch seine Wahlberechtigung verliert.

3. Die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands nach § 17a Nr. 4 iVm. § 17 Abs. 4 BetrVG setzt nicht voraus, dass in der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands mehrere Wahlgänge ohne Erfolg geblieben sind. Es genügt, dass in einem Wahlgang keine erforderliche Mehrheit zustande gekommen ist.

4. Es begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken, dass nach § 17 Abs. 4 BetrVG die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands auch dann möglich ist, wenn die Mehrheit der Belegschaft des Betriebs keinen Betriebsrat wünscht.

5. Die Übernahme des Amts eines Wahlvorstandsmitglieds erfordert dessen Einverständnis. Muss das Gericht im Zeitpunkt seiner Entscheidung davon ausgehen, dass die zu bestellende Person die Amtsübernahme ablehnen wird, steht dies einer gerichtlichen Bestellung zum Wahlvorstandsmitglied entgegen.

BAG, Beschluss vom 20.2.2019 – 7 ABR 40/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Bestellung-des-Wahlvorstands-bei-Betriebsratswahl-38730>

2. Verfall von Urlaub nach Kündigung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) erlischt bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 und Satz 4 BUrlG), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

2. Die aus einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs bestehen nach Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung fort. Die vor der rechtskräftigen Entscheidung über den Kündigungsschutzantrag bestehende Ungewissheit der Parteien über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses steht dem nicht entgegen. Maßgeblich ist allein die objektive Rechtslage.

3. Stellt der Arbeitgeber den Bestand des Arbeitsverhältnisses durch Ausspruch einer Kündigung in Abrede, bedarf es zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten einer Erklärung, er sei bereit, dem Arbeitnehmer auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bezahlten Urlaub zu gewähren. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer in der Regel nicht annehmen, der Arbeitgeber sei bereit, ihm trotz der Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch eine entsprechende Freistellungserklärung und die Zahlung des Urlaubsentgelts vor Antritt des Urlaubs oder eine sie bindende Zahlungszusage vorbehaltlos bezahlten Urlaub zu gewähren.

4. Für einen Regelungswillen der Arbeitsvertragsparteien, dem zufolge der vertragliche Mehrurlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder am Ende des Übertragungszeitraums unabhängig davon verfallen soll, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem diesbezüglichen Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf vertraglichen Mehrurlaub auszugehen.

BAG, Urteil vom 19.2.2019 – 9 AZR 321/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verfall-von-Urlaub-nach-Kuendigung-38731>

3. Darlegungslast beim Günstigkeitsvergleich zwischen zwei Tarifverträgen

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Eine Bezugnahme Klausel, die auf konkret bezeichnete Flächentarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung verweist, kann ohne besondere Anhaltspunkte nicht ergänzend dahingehend ausgelegt werden, sie erfasse auch später abgeschlossene Haustarifverträge. Es fehlt an der für eine ergänzende Vertragsauslegung erforderlichen planwidrigen Regelungslücke.

2. Eine Partei, die geltend macht, vertraglich in Bezug genommene tarifliche Entgeltregelungen seien günstiger als die unmittelbar und zwingend geltenden Bestimmungen, muss nicht nur den Inhalt der Bezugnahme Klausel, sondern auch die in Bezug genommenen Entgeltregelungen darlegen, damit das Gericht in die Lage versetzt wird, den erforderlichen Günstigkeitsvergleich für die maßgebende Sachgruppe vorzunehmen.

BAG, Urteil vom 12.12.2018, 4 AZR 123/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Darlegungslast-beim-Guenstigkeitsvergleich-zwischen-zwei-Tarifvertraegen-37881>

4. Schutzmaßnahmen bzgl. Arbeitnehmerdaten bei einem Auskunftsanspruch des Betriebsrats

AMTLICHER LEITSATZ

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

BAG, Beschluss vom 9.4.2019 – 1 ABR 51/17

Weitere Informationen:

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

5. Wirksamkeit einer vertraglichen Ausschlussfristenklausel

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Auch wenn nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB eine Leistungsbestimmung erst durch Urteil getroffen werden muss, kann und muss der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf arbeitgeberseitige Ausübung des Bestimmungsrechts zumindest dem Grunde nach schriftlich geltend machen, um die erste Stufe einer arbeitsvertraglichen Ausschluss-fristenregelung zu wahren.

2. Der Lauf einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen ist bei schwebenden Verhandlungen nicht in analoger Anwendung des § 203 Satz 1 BGB für die Dauer dieser Verhandlungen gehemmt. Im Gegensatz zu einer Ausschlussfristenregelung mit dem Erfordernis einer gerichtlichen Geltendmachung nimmt eine solche Verfallklausel nicht auf einen vom Verjährungsrecht zur Hemmung der Verjährung zur Verfügung gestellten Tatbestand (§ 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB) Bezug. Mangels Ähnlichkeit von Funktion und faktischer Wirkung ist der Regelungsgehalt von § 203 Satz 1 BGB auf eine solche Verfallklausel nicht übertragbar.

BAG, Urteil vom 17.4.2019 – 5 AZR 331/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Wirksamkeit-einer-vertraglichen-Ausschlussfristenklausel-38790>

6. Umfang des Vorlageanspruchs des Betriebsrats bei Personalplanung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der auf Personalplanung bezogene Unterrichts- und Vorlageanspruch des Betriebsrats nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG umfasst jede Planung, die sich auf den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht und dessen Deckung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht, also auf den abstrakten Einsatz der personellen Kapazität im weitesten Sinn, bezieht. Er umfasst die Personalbedarfsplanung, die Personaldeckungsplanung, die Personalentwicklungsplanung und die Personaleinsatzplanung. Unentschieden bleibt, ob er sich auf die Personalkostenplanung bezieht.

2. "Planung" – im allgemeinen Sinn – meint das Festlegen von Zielen und das Formulieren von Methoden, Strategien und Vorgehensweisen, um diese zu erreichen. Das auf Personalplanung gerichtete Unterrichtsrecht sowie die auf "erforderliche" Unterlagen bezogene Vorlageverpflichtung des Arbeitgebers nach § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG knüpfen an die rationale, gedankliche Vorwegnahme von künftigen Handlungsschritten an, die zur Erreichung eines Ziels notwendig scheinen.

3. Im vorliegenden Fall beziehen sich die streitbefangenen Vorlageansprüche von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat auf Unterlagen, bei denen keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie personalplanerische Belange betreffen.

4. Die Vorlage der erstrebten Unterlagen ist im Streitfall auch nicht nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bzw. nicht nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 iVm. § 92 Abs. 3 Satz 1 iVm. Abs. 1 oder iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 2b BetrVG oder iVm. § 80 Abs. 1 Nr. 8 oder iVm. § 92a BetrVG begründet (Rn. 27 ff.).

BAG, Beschluss vom 12.3.2019 – 1 ABR 43/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Umfang-des-Vorlageanspruchs-des-Betriebsrats-bei-Personalplanung-38792>

7. Urlaubsgewährung nur eingeschränkt in Bruchteilen zulässig

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der Urlaub ist gem. § 7 Abs. 2 Satz 1 BUrlG zusammenhängend zu gewähren. Jedenfalls ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung und Atomisierung des Urlaubs in Kleinstraten gerichtet ist, muss nicht erfüllt werden. Eine solche Urlaubsgewährung wäre nicht geeignet, die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers zu erfüllen.

2. Das BUrlG kennt keinen Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen.

3. Von obigen Grundsätzen kann für die Urlaubsansprüche, die den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigen, durch vertragliche Vereinbarung abgewichen werden.

LAG Bad.-Würt., Urteil vom 3.3.2019 – 4 Sa 73/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Urlaubsgewaeahrung-nur-eingeschraenkt-in-Bruchteilen-zulaessig-38794>

8. Suspendierung des Friedenspflicht während Arbeitskämpfmaßnahmen

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Hat die Gewerkschaft dem bestreikten Arbeitgeber den Streikbeschluss ihres zuständigen Bundesvorstands sowie die Streikziele nicht unmittelbar mitgeteilt, können die Streikziele nur aus den sonstigen offiziellen Verlautbarungen der Gewerkschaft (Streikaufrufflugblätter, offizielle Pressemitteilungen) entnommen werden.

2. Die Friedenspflicht kann im Einzelfall trotz normativer Fortgeltung eines Tarifvertrags wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage suspendiert sein, wenn sich die Tarifvertragsparteien im Tarifvertrag darauf verständigt haben, bei einem solchen Wegfall der Geschäftsgrundlage über Verhandlungen eine ablösende Regelung finden zu wollen. Es ist der Gewerkschaft nicht zuzumuten, zu Verhandlungen verpflichtet zu sein, ohne die Mittel des Arbeitskampfes nutzen zu können.

3. Es kann im Einzelfall ein zulässiges und tariflich regelbares Ziel sein, vom Arbeitgeber eine zeitlich befristete Betriebsfortführung über den beabsichtigten Stilllegungszeitpunkt hinaus zu verlangen, nebst Beschäftigung der Mitarbeiter bis dahin. Solange die unternehmerische Stilllegungsentscheidung selbst nicht in Frage gestellt wird, ist der tariffreie Kern der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit noch nicht berührt.

4. Grundsätzlich in eine Tarifforderung, die darauf gerichtet ist, dass ein Dritter, der nicht Arbeitgeber iSd. § 2 Abs. 1 TVG ist, Leistungen erbringen soll, rechtswidrig. Dies stellt sich jedoch anders dar, wenn es sich bei dem Dritten um den Hauptgesellschafter des Arbeitgebers handelt, der begleitend zum erstrebten Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber einen sog. sonstigen Kollektivvertrag mit der Ge-

werkschaft abschließen soll, der auf eine Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen gerichtet ist und geeignet ist, einen Interessenkonflikt zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zu befrieden. Dies ergibt sich unter anderem aus den Wertungen des Art. 6 Nr. 4 ESC, die in völkerrechtsfreundlicher Auslegung zu berücksichtigen sind.

LAG Bad.-Würt., Urteil vom 20.2.2019 – 4 Sa 40/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Suspendierung-des-Friedenspflicht-waehrend-Arbeitskampfmassnahmen-38795>

9. Kein Rechtsmissbrauch in Zusammenhang von Mutterschutz und Elternzeit

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Es unterfällt der freien Entscheidung einer Arbeitnehmerin, sich im Anschluss an die Mutterschutzfristen nach § 6 Abs. 1 MuSchG a. F. für eine Weiterarbeit im bisherigen Umfang zu entscheiden und gleichzeitig ihr Kind zu stillen.
2. Ein Missbrauch der Rechte aus §§ 6 Abs. 3, 11 Abs. 1 MuSchG a. F. auf Mutterschutzlohn folgt nicht daraus, dass die stillende Mutter einem Beschäftigungsverbot unterfällt, weil eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder die Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz nicht möglich ist. Ein Rechtsmissbrauch ergibt sich nicht daraus, dass ein Antrag auf Elternzeit und/oder Teilzeit gestellt wird, der sich nicht unmittelbar auf den Ablauf der Mutterschutzfrist bezieht, sondern auf einen erheblich späteren Zeitpunkt.
3. Aus einem solchen Antrag kann nicht geschlossen werden, die stillende Mutter sei bereits zu einem früheren als dem gewünschten Zeitpunkt nur leistungsfähig oder leistungswillig im Rahmen der gewünschten Verringerung und das Beschäftigungsverbot sei nicht die alleinige Ursache für das Nichtleisten der Arbeit und den damit verbundenen Verdienstaussfall.

LAG Bad.-Würt., Urteil vom 15.1.2019 – 19 Sa 52/18

Weitere Informationen:

http://lrw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=27744

10. Beweiskrafterschütterung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles auf sechs Wochen begrenzt auch dann, wenn die durchgängige Arbeitsunfähigkeit auf verschiedenen Erkrankungen beruht. Dabei trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit und deren Beginn und Ende.
2. Der Arbeitnehmer kann sich hierfür auf die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stützen. Kann der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vortragen, dass die Arbeitsunfähigkeit bereits früher eingetreten oder später geendet hat, so muss der Arbeitnehmer behaupteten Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit anders – gegebenenfalls durch den behandelnden Arzt – unter Beweis stellen. Er trägt in diesem Fall auch die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er zwischen zwei Zeiträumen der Arbeitsunfähigkeit vorübergehend arbeitsfähig war.

ArbG Weiden, Urteil vom 15.1.2019 – 1 Ca 640/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Beweiskrafterschuetterung-einer-Arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-38797>

11. Abführungspflicht von Aufsichtsratsantiemen für Gewerkschaftsmitglieder

LEITSATZ

Die in der Satzung der IG Metall für ihre Mitglieder geregelte Abführungsverpflichtung für Aufsichtsratsantiemen besteht auch dann, wenn das Mitglied nicht über eine Liste der Gewerkschaft gewählt oder von dieser bei der Kandidatur unterstützt wurde.

OLG Frankfurt, Urteil vom 18.12.2018, 4 U 86/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Abfuehrungspflicht-von-Aufsichtsratsantiemen-fuer-Gewerkschaftsmitglieder-38798>

12. Bestätigung der st. Rspr. bei ablösenden Betriebsvereinbarungen bzgl. betr. Altersversorgung

AMTLICHER LEITSATZ

Der Senat hält an seiner ständigen Rechtsprechung fest, wonach ablösende Betriebsvereinbarungen, die in die Höhe von Versorgungsanwartschaften eingreifen, anhand eines dreistufigen Prüfungsschemas zu beurteilen sind, das hinsichtlich der Eingriffsgründe danach unterscheidet, ob in den erdienten Besitzstand, eine erdiente Dynamik oder in künftige Zuwächse eingegriffen wird.

BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 3 AZR 201/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Bestaetigung-der-st.-Rspr.-bei-abloesenden-Betriebsvereinbarungen-bzgl.-betr.-Altersversorgung-38850>

13. Neubeginn der Verjährung bei Urlaubsabgeltung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die in einer Entgeltabrechnung enthaltene Mitteilung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen stellt regelmäßig eine Wissens-, nicht aber eine rechtsgestaltende Willenserklärung des Arbeitgebers dar. Ihr kommt in aller Regel nicht der Bedeutungsgehalt zu, der Arbeitgeber wolle den ausgewiesenen Urlaub auch dann gewähren, wenn er ihn nicht schuldet.
2. Der Senat lässt offen, ob Urlaubsansprüche der Verjährung unterliegen.
3. Die in einer Entgeltabrechnung enthaltene Mitteilung einer bestimmten Anzahl von Urlaubstagen kann ein – rein tatsächliches – Anerkenntnis iSd. § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB enthalten. Liegt ein solches vor, beginnt die Verjährungsfrist für die in den Abrechnungen ausgewiesenen Urlaubsansprüche jeweils an dem auf die Abrechnung folgenden Tag erneut zu laufen, wenn die Verjährungsfrist zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Entgeltabrechnung erteilt, noch nicht abgelaufen ist.
4. Von Dritten im Auftrag des Arbeitgebers erstellte Entgeltabrechnungen, die ein verjährungsrechtliches Anerkenntnis iSd. § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB enthalten, können dem Arbeitgeber nach den Grundsätzen der Rechtsscheinvollmacht als eigene Handlung zuzurechnen sein.

BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 881/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Neubeginn-der-Verjaehrung-bei-Urlaubsabgeltung-38852>

14. Anspruch des Betriebsrats auf die namentliche Nennung von schwangeren Mitarbeiterinnen auch gegen deren Willen

1. Der Betriebsrat hat einen Anspruch aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber auf Herausgabe der zu deren Wahrnehmung erforderlichen Informationen; erforderlich ist auch die namentlich konkretisierte Information über Schwangerschaften; eine allgemeine Nennung der Arbeitsplätze genügt nicht.

2. §§ 80, 89 BetrVG greifen sowohl in das allgemeine Persönlichkeitsrecht als auch in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ein. Der Eingriff ist jedoch wegen der Schutzpflichten des Betriebsrats gerechtfertigt.

3. Datenschutzrechtliche Belange aus § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG stehen der Herausgabe einer Liste von namentlich genannten Arbeitnehmerinnen nicht entgegen, denn die Datenweitergabe dient dem Schutz der Arbeitnehmerinnen. Die Geheimhaltungsverpflichtung ergibt sich aus § 5 BDSG und § 79 BetrVG.

LAG München , Beschluss vom 27.9.2017 , 11 TaBV 36/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anspruch-des-Betriebsrats-auf-die-namentliche-Nennung-von-schwangeren-Mitarbeiterinnen-auch-gegen-deren-Willen-38857>

15. Kürzung des Urlaubsanspruchs wegen Elternzeit

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Urlaub, der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden kann, verfällt während der Elternzeit nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums.

2. Die Kürzung des Urlaubs nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG führt zu einer Anpassung der Urlaubsdauer an die während der Elternzeit ausgesetzte Arbeitspflicht. Sie ist damit Ausdruck des im gesamten Urlaubsrecht anwendbaren allgemeinen Rechtsgedankens, dass der Umfang des Erholungsurlaubs während des Urlaubsjahres zur bestehenden Arbeitspflicht ins Verhältnis zu setzen ist. Bei diesem Verständnis steht § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG im Einklang mit dem Unionsrecht.

3. Der Arbeitgeber kann das Kürzungsrecht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG nur im bestehenden Arbeitsverhältnis durch Abgabe einer (empfangsbedürftigen) rechtsgeschäftlichen Erklärung ausüben. Er kann den Urlaub vor, während und nach dem Ende der Elternzeit kürzen, nicht jedoch vor der Erklärung des Arbeitnehmers, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 495/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kuerzung-des-Urlaubsanspruchs-wegen-Elternzeit-38911>

16. Tarifliche sachgrundlose Befristung von sieben Jahren unzulässig

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die den Tarifvertragsparteien durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Möglichkeit, die Höchstdauer der Befristung und die Anzahl der Vertragsverlängerungen abweichend von § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG festzulegen, gilt nicht völlig unbegrenzt. Durch Tarifvertrag kann geregelt werden, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von sechs Jahren und bis zu dieser Gesamtdauer die bis zu neunmalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags zulässig ist.

2. Danach kann eine tarifliche Regelung, wonach der Arbeitsvertrag bis zur Gesamtdauer von sieben Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden kann, eine sachgrundlose Befristung nicht rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 17.4.2019 – 7 AZR 410/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Tarifliche-sachgrundlose-Befristung-von-sieben-Jahren-unzulaessig-38915>

17. Auslegungszeitpunkt von Wahllisten für Betriebsratswahl

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Wahlvorstand verstößt auch im 24-Stunden-Schichtbetrieb nicht gegen § 3 Abs. 2 Nr. 8 WahlO, wenn er das Ende der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen am letzten Tag auf das Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Arbeitnehmer legt. Er ist nicht verpflichtet, dass er sich am letzten Tag der Frist über das Ende der Arbeitszeit der Mehrheit der Arbeitnehmer hinaus bis 24 Uhr im Betrieb aufhält. Er ist auch nicht verpflichtet, sich bis zum Beginn der letzten Schicht des Tages im Betrieb aufzuhalten, sofern die Arbeitszeit der Mehrheit der Arbeitnehmer vorher endet.

2. Der Wahlvorstand darf bei der Feststellung der für die Betriebsratswahl maßgeblichen Betriebsgröße im Sinne des § 9 Satz 1 BetrVG von Veränderungen der bisherigen personellen Stärke nur ausgehen, wenn der Arbeitgeber bereits konkrete Veränderungsentscheidungen getroffen hat. Nicht ausreichend sind bloße Erwartungen, Hoffnungen und/oder günstige Aussichten. Auch bloße unverbindliche, insbesondere hinsichtlich dem Ob und Wann der Einstellungen nicht näher konkretisierte Absichtsbekundungen stellen keine zu berücksichtigenden Veränderungsentscheidungen dar.

LAG Bayern, Beschluss vom 16.4.2019 – 7 TaBV 21/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Auslegungszeitpunkt-von-Wahllisten-fuer-Betriebsratswahl-38920>

18. Rassistische Äußerungen als Kündigungsgrund

AMTLICHE LEITSÄTZE

Die Verkennung des Betriebsbegriffs gemäß § 4 BetrVG stellt per se einen kausalen Anfechtungsgrund einer Betriebsratswahl dar und beeinflusst das Wahlergebnis. Dies gilt auch dann, wenn die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in den Teilbetrieben nicht zu einer kausalen Änderung des gewählten Betriebsratsgremiums nach Größe und Zusammensetzung führt.

Allein die jahrzehntelange Teilnahme eines räumlich weit entfernten, selbständigen Betriebsteils im Sinne von § 4 Abs.1 Nr.1 BetrVG an der Wahl des Hauptbetriebs führt nicht zur Entbehrlichkeit oder Fiktion eines Teilnahmebeschlusses gemäß § 4 Abs.1 Satz 2 BetrVG.

ArbG Stuttgart, Urteil vom 7.2.2019 – 11 Ca 3994/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Rassistische-Aeusserungen-als-Kuendigungsgrund-38918>

19. Unfall während Spaziergang in der Pause kein Arbeitsunfall

LEITSÄTZE DER REDAKTION

1. Ein Arbeitsunfall gem. § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII setzt voraus, dass die Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist, sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis geführt und dass das Unfallereignis einen Gesundheitserstschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht haben.

2. Ein Spaziergang während einer Arbeitspause steht mit der versicherten Tätigkeit nur dann in innerem Zusammenhang, wenn er aus besonderen Gründen zur notwendigen Erholung für eine weitere betriebliche Betätigung erforderlich ist. Ein solcher innerer Zusammenhang kann nur dann angenommen werden, wenn der Versicherte aufgrund besonderer Belastungen durch die bisher verrichtete betriebliche Tätigkeit zur Durchführung des Spaziergangs veranlasst war, um sich zu erholen und seine Arbeitsfähigkeit für die nachfolgende betriebliche Tätigkeit wiederherzustellen oder jedenfalls zu erhalten.

LSG Hessen, Urteil vom 14.6.2019, L 9 U 208/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unfall-waehrend-Spaziergang-in-der-Pause-kein-Arbeitsunfall-38928>

20. 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, Urteil vom 21.11.2018, 7 ABR 16/17

Weitere Informationen:

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

21. Wahrung der Klagefrist bei Änderungskündigung gem. § 4 S. 1 KSchG zulässig

AMTLICHER LEITSATZ

Hat der Arbeitnehmer ein mit der Kündigung verbundenes Angebot des Arbeitgebers zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG angenommen, genügt es zur Vermeidung der Rechtsfolgen des § 7 KSchG, wenn er innerhalb der Klagefrist Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG erhebt und den Antrag später entsprechend § 4 Satz 2 KSchG fasst.

BAG, Urteil vom 21.5.2019 – 2 AZR 26/19

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=22957>

22. Anfechtung eines auf Spruch beruhenden Sozialplans**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Für die Frage, ob die Einigungsstelle die ihr gezogenen Grenzen des Ermessens eingehalten hat, kommt es nur auf den Inhalt des von ihr gefassten Spruchs und damit auf die getroffene Regelung, nicht jedoch darauf an, ob die von ihr angenommenen Erwägungen zutreffend sind.
2. Die Entscheidung, ob und welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer durch die Sozialplanleistungen ganz oder teilweise ausgeglichen und welche lediglich gemildert werden sollen, liegt im Ermessen der Einigungsstelle. Hierbei verfügt sie – ebenso wie die Betriebsparteien – über einen Gestaltungsspielraum. Zudem kommt ihr bei der Bestimmung der ausgleichsbedürftigen Nachteile ein Beurteilungsspielraum zu.
3. Der Ausschluss von Arbeitnehmern, die nach dem Ausscheiden oder einem möglichen Bezug von Arbeitslosengeld I eine gekürzte oder ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen können, von den in einem Sozialplan vorgesehenen Leistungen bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters.
4. Eine solche Benachteiligung ist jedoch nach § 10 Satz 3 Nr. 6 iVm. § 10 Satz 2 AGG gerechtfertigt, sofern der Ausschluss dieser "rentennahen" Arbeitnehmer angemessen und erforderlich ist. Dies bedarf einer Prüfung anhand der Umstände des Einzelfalls.
5. Es liegt kein Verstoß gegen den – auch von der Einigungsstelle zu beachtenden – Anspruch der Betriebsparteien auf rechtliches Gehör vor, wenn diese einen vom Betriebsrat begehrten Sachverständigen nicht hinzuzieht. Eine darin ggf. liegende mangelnde Sachaufklärung kann nicht gesondert als Verfahrensfehler der Einigungsstelle geltend gemacht werden.

BAG, Beschluss vom 7.5.2019 – 1 ABR 54/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anfechtung-eines-auf-Spruch-beruhenden-Sozialplans-38955>

23. Wirksamkeit betriebsverfassungsrechtlicher Abmahnungen**AMTLICHE LEITSÄTZE**

1. Abmahnungen, mit denen der Arbeitgeber die Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern rügt und Sanktionen nach § 23 Abs. 1 BetrVG androht (betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen), dürfen unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit nicht in die Personalakten der Betriebsratsmitglieder aufgenommen werden. Die Betriebsratsmitglieder können die Entfernung der Abmahnungen aus ihren Personalakten verlangen und nötigenfalls im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen.
2. Mahnt der Arbeitgeber alle Mitglieder des Betriebsrats ab und droht mit Sanktionen nach § 23 Abs. 1 BetrVG, kann der Betriebsrat als Gremium im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren im Wege des Feststellungsantrags die Unwirksamkeit der Abmahnungen geltend machen. Ein Antrag auf Entfernung der Abmahnungen aus einer "Betriebsratsakte" ist ebensowenig vorrangig zu stellen wie ein Antrag auf Rücknahme der Abmahnungen oder ein Unterlassungsantrag. Zudem kann der Betriebsrat zur Rechtsverteidigung nicht auf ein künftiges Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG verwiesen werden.
3. Es kann dahinstehen, ob betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen überhaupt zulässig sind. Jedenfalls würde für sie – anders als für individualrechtliche Abmahnungen – eine Erheblichkeitsschwelle gelten. Es wäre ein solches Verhalten des Betriebsratsmitglieds zu verlangen, das sich be-

reits bei einmaliger Wiederholung, oder jedenfalls sehr wenigen Wiederholungen, dazu eignet, in Summe einen groben Verstoß gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG zu begründen (hier verneint).

4. Die Gerichte für Arbeitsachen sind nicht dazu berufen, im Wege des Beschlussverfahrens das im Hinblick auf das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit wünschenswerte Verhalten bzw. die Grenze zum Fehlverhalten trennscharf zu bestimmen.

ArbG Stuttgart, Beschluss vom 30.4.2019 – 4 BV 251/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Wirksamkeit-betriebsverfassungsrechtlicher-Abmahnungen-38958>

24. Anfechtung von Betriebsratswahl wegen fehlerhaften Betriebsbegriff

AMTLICHE LEITSÄTZE

Die Verkennung des Betriebsbegriffs gemäß § 4 BetrVG stellt per se einen kausalen Anfechtungsgrund einer Betriebsratswahl dar und beeinflusst das Wahlergebnis. Dies gilt auch dann, wenn die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer in den Teilbetrieben nicht zu einer kausalen Änderung des gewählten Betriebsratsgremiums nach Größe und Zusammensetzung führt.

Allein die jahrzehntelange Teilnahme eines räumlich weit entfernten, selbständigen Betriebsteils im Sinne von § 4 Abs.1 Nr.1 BetrVG an der Wahl des Hauptbetriebs führt nicht zur Entbehrlichkeit oder Fiktion eines Teilnahmebeschlusses gemäß § 4 Abs.1 Satz 2 BetrVG.

ArbG Stuttgart, Beschluss vom 25.4.2019 – 21 BV 62/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Anfechtung-von-Betriebsratswahl-wegen-fehlerhaften-Betriebsbegriff-38959>

25. Keine Kündigung wegen Abkehrwillens

Spricht ein Arbeitnehmer eine Eigenkündigung mit längerer Kündigungsfrist aus, reicht der darin liegende Abkehrwille nicht ohne Weiteres für eine arbeitgeberseitige Kündigung mit der kürzest möglichen Frist aus.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2016 als Teamleiter beschäftigt. Der Kläger informierte seinen Arbeitgeber über seine Kündigungsabsicht und seine Absicht, sich nach einer in den Monaten März und April 2019 anstehenden Kur einen neuen Job zu suchen. Er kündigte mit Schreiben vom 22.1.2019 zum 15.4.2019. Die Beklagte kündigte daraufhin ihrerseits dem Kläger mit Schreiben vom 31.1.2019 zum 28.2.2019 wegen dem in der Kündigung zum Ausdruck gekommenen Abkehrwillens des Klägers. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage gegen die arbeitgeberseitige Kündigung.

Mit Urteil vom 17.7.2019 gab das Arbeitsgericht Siegburg der Klage statt. Rechtfertigende Gründe für die Kündigung waren für die 3. Kammer nicht erkennbar. Insbesondere war die Arbeitgeberkündigung nicht durch den in der Eigenkündigung zum Ausdruck kommenden Abkehrwillen des Klägers begründet. Zwar kann der Abkehrwille eines Arbeitnehmers (im Ausnahmefall) eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Dies aber nur dann, wenn Schwierigkeiten mit der Nachbesetzung der Stelle zu erwarten sind und der Arbeitgeber eine sonst schwer zu findende Ersatzkraft gerade an der Hand hat.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

ArbG Siegburg, Urteil vom 17.7.2019 – 3 Ca 500/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/ArbG-Siegburg-Keine-Kuendigung-wegen-Abkehrwillens-38960>

26. System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit notwendig

TENOR

Die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

EuGH, Urteil vom 14.5.2019, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) gegen Deutsche Bank SAE

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/System-zur-Erfassung-der-taeglichen-Arbeitszeit-notwendig-38962>

AUFSÄTZE

27. Zulässigkeit und Voraussetzungen der Teilzeit im Blockmodell (Blockteilzeit) nach den Teilzeitgesetzen

Die Gewährung von Teilzeit kann nach derzeit geltender Rechtslage auf verschiedenen Anspruchsgrundlagen basieren. Gemein ist allen, dass eine Verringerung der Arbeitszeit erfolgen soll. Neben dem klassischen Modell – der kontinuierlichen, anteiligen Verringerung der Arbeitszeit – ist in der betrieblichen Praxis auch die Inanspruchnahme von Teilzeit im sog. Blockmodell (Blockteilzeit) festzustellen. Dabei erfolgt die Verteilung der verringerten Arbeitszeit dergestalt, dass der Arbeitnehmer "im Block" abwechselnd arbeitet und Freizeit hat. Nachfolgend sollen zunächst die Voraussetzungen und Grenzen der Blockteilzeit nach dem TzBfG beleuchtet werden. Im zweiten Teil widmet sich der Beitrag einem Überblick über die Möglichkeit von Blockteilzeit nach den weiteren gesetzlichen Grundlagen.

Weitere Informationen

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

28. Zwei Jahre novelliertes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Anfang oder Ende neuer Beschäftigungsformen?

Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bestehen in Unternehmen noch immer große Unsicherheiten im Hinblick auf eine rechtskonforme Beauftragung von Fremdkräften, unternehmensübergreifende Personaleinsätze und Projektbeschäftigungen. Diese Probleme folgen einerseits aus verschärften Rechtsfolgen, andererseits aus gestiegenen administrativen Anforderungen. Die Etablierung strukturierter und transparenter Prozesse sowie eine saubere Dokumentation und eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten ist daher unabdingbar.

Weitere Informationen

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

29. Abführungspflichten von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat

Gewerkschaftsangehörige Arbeitnehmervertreter in mitbestimmten Aufsichtsräten sind aufgrund verbandsrechtlicher Regelungen verpflichtet, einen Großteil der ihnen von der Gesellschaft gezahlten Vergütung für ihre Aufsichtsratsstätigkeit an ihre Gewerkschaft abzuführen. Diese Praxis ist nach der Rechtsprechung ohne Weiteres zulässig. Ein Urteil des OLG Frankfurt am Main vom 18.12.2018 (4 U 86/18) gibt jedoch Anlass, sich insbesondere mit der Reichweite dieser Pflicht von Arbeitnehmervertretern in mitbestimmten Aufsichtsräten und mit der Bindung von Koalitionen an das Diskriminierungsrecht auseinanderzusetzen.

Weitere Informationen

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

30. Entdynamisierung arbeitsvertraglicher Tarifbindung mit arbeitsvertraglichen Mitteln

Mit ihren Urteilen in Sachen Asklepios Kliniken haben EuGH und BAG den Streit über die dynamische Fortgeltung arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklauseln auch im Falle des Betriebsübergangs im Grundsatz entschieden. Der EuGH hat die Fortgeltung mit der Maßgabe bejaht, dass das nationale Recht für den Betriebserwerber sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungsmöglichkeiten vorsieht. Das BAG sieht in der einzelvertraglichen Abbedingung der Bezugnahme und der Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG den Vorgaben des EuGH genügende Anpassungsmöglichkeiten. Der nachfolgende Beitrag stellt diese Entscheidungen nicht in Frage, sondern lotet die praktischen Gestaltungsmöglichkeiten aus, die sich aus ihnen ergeben.

Weitere Informationen

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

31. Informationspflichten des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung

Die Pflichten des Arbeitgebers, seine aktuellen und teilweise auch seine ehemaligen Arbeitnehmer über die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens zu informieren, sind in den letzten Jahren deutlich erweitert worden. Die EU-Richtlinie 2014/50/EU (Mobilitäts-Richtlinie) vom 16.4.2014 führte zum Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015, durch das wiederum die in § 4a BetrAVG festgelegten Informationspflichten deutlich erweitert wurden. Während zuvor der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse geltend machen musste, um die Höhe der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft oder des Übertragungswerts bei einer Übertragung der Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG zu erfahren, so muss der Arbeitgeber nun schon auf das bloße Verlangen des Arbeitnehmers hin Auskünfte erteilen, deren Umfang auch noch deutlich erhöht wurde.

Im Folgenden wird daher ein Überblick über die wesentlichen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) festgelegten Informationspflichten mit Hinweisen zu ihrer praktischen Umsetzung gegeben. Ferner erwähnen wir die wichtigsten Informationspflichten, die aus allgemeineren gesetzlichen Regelungen und Rechtsprechung folgen können. Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber anderen Empfängern als Arbeitnehmern, etwa gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV), dem Familiengericht (bei der Durchführung eines Versorgungsausgleichs) oder der BaFin, werden dabei

ebenso wenig behandelt wie Pflichten externer Versorgungsträger, etwa nach § 144 Abs. 1, §§ 234k bis 234p VAG oder § 6ff. VVG.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zur steuerlichen Anerkennung von Rückstellungen für Pensionszusagen mit Entgeltumwandlungen

Der Vorbehalt einer zukünftigen Änderung hinsichtlich Zinssatz und Transformationstabelle bei einer Entgeltumwandlungszusage ist steuerschädlich.

FG Düsseldorf, Urteil vom 29.5.2019, 15 K 690/16 F, Rev. eingelegt (Az. BFH IV R 22/19)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Zur-steuerlichen-Anerkennung-von-Rueckstellungen-fuer-Pensionszusagen-mit-Entgeltumwandlungen-38849>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

2. Frauenanteil in Vorständen nimmt weiter zu – Männer bleiben aber deutlich in der Überzahl

Die Zahl weiblicher Vorstände in börsennotierten Unternehmen in Deutschland ist im ersten Halbjahr 2019 zum achten Mal in Folge gestiegen – von 58 zu Jahresbeginn auf nun 61. Auch der Anteil der Frauen in den Vorstandsetagen der DAX-, MDAX- und SDAX-Unternehmen ist in den vergangenen acht Halbjahren kontinuierlich gestiegen: Mittlerweile sind 8,7 % aller Vorstände weiblich. Auch wenn noch nie so viele Frauen Vorstandsposten innehatten, geben Männer weiterhin den Ton an: In zwei von drei Unternehmen entscheidet nicht eine Frau auf Vorstandsebene mit. Jedes dritte Unternehmen hat zumindest eine Frau im Vorstand, nur in 6 % gehören zwei Frauen dem Vorstand an. Bei der Gesamtverantwortung gab es sogar einen Rückschritt: Nur noch drei Konzerne werden von einer Frau als CEO geführt: DIC Asset, Hamburger Hafen und Logistik sowie GrenkeLeasing. Vor einem halben Jahr wurden noch vier der untersuchten Unternehmen von einer Frau gelenkt. Das von Prof. Dr. Dolores Schendel geführte Biotech-Unternehmen Medigene wird allerdings seit dem Frühjahr nicht mehr im SDAX gelistet. Das sind Ergebnisse einer Analyse der Struktur der Vorstände der 160 im DAX, MDAX und SDAX gelisteten Unternehmen, die die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY zweimal jährlich durchführt. Mit gutem Beispiel voran gehen die DAX-Konzerne: 23 der 30 Unternehmen haben eine Frau im Vorstand, fünf kommen auf mindestens zwei Frauen. Allerdings hat sich an der Gesamtzahl der Frauen nichts geändert: Wie schon vor einem halben Jahr gehören 28 Frauen dem Führungsgremium an. Weil in der gleichen Zeit aber fünf männliche Vorstände hinzukamen, ist der Anteil um 0,3 Prozentpunkte auf 14,1 % gesunken. Bei den MDAX-Unternehmen erreicht der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder mit aktuell 8,6 % einen neuen Höchstwert im Untersuchungszeitraum, liegt aber weiterhin klar unter der Quote der DAX-Unternehmen. Bei gerade einmal 28 % der

Unternehmen arbeitet mindestens eine Frau im Vorstand. Noch schlechter sieht es im SDAX aus. Nur zwölf von 258 Vorstandsmitgliedern sind weiblich – ein Anteil von 4,7 %. Bei jedem sechsten SDAX-Unternehmen sitzt eine Frau im Vorstandsgremium. In der Telekommunikationsbranche schaffen Frauen besonders oft den Sprung in die Unternehmensführung: 16 % der Vorstandsmitglieder in den Telekommunikationsunternehmen sind weiblich. Auf den Plätzen zwei und drei folgen die Finanzbranche sowie die Transport- und Logistikbranche mit 14 bzw. 13 %.

3. Familienunternehmen inkonsequent, wenn es um die digitale Transformation geht

Nach wachstumsstarken Jahren schwindet die Zuversicht im deutschen Mittelstand und bei Familienunternehmen: Nur noch 46 % gehen davon aus, dass sie im kommenden Jahr wachsen werden. Vor einem Jahr lag dieser Wert noch bei 70 %. Pessimistischer sind in Europa nur Unternehmen in Griechenland (45 %) und Schweden (44 %). In der Schweiz und in Österreich rechnen immerhin noch rund drei Viertel der Firmen mit Wachstum unter www.pwc.de abrufbare (76 bzw. 77 %). Zu diesen Ergebnissen kommt der unter www.pwc.de abrufbare European Private Business Survey, für den die Prüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC knapp 2500 Familienunternehmen und mittelständische Gesellschaften in 31 europäischen Ländern (EU plus Norwegen, Schweiz und Türkei) befragt hat, darunter 400 deutsche, 90 österreichische und 90 Schweizer Unternehmen. Nur 5 % der deutschen Unternehmen glauben, dass die Digitalisierung keinen Einfluss auf die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens hat – dem stehen fast 60 % gegenüber, die signifikante Auswirkungen auf ihr Geschäft erwarten. Im Vergleich zu den skandinavischen Ländern (72 %), Portugal (80 %) sowie Großbritannien und den Niederlanden (jeweils 85 %) liegen die deutschen Unternehmen mit dieser Einschätzung aber deutlich zurück. Die nicht ganz so ausgeprägte Relevanz, die deutsche Familienunternehmen der Digitalisierung beimessen, zeigt sich auch an den geplanten Investitionen: „Nur ein Viertel ist bereit, mehr als 5 Prozent ihres Investitionsbudgets dafür einzusetzen. Für eine dauerhaft führende Rolle als Export- und Industrienation reicht das sicher nicht“, meint *Uwe Rittmann*, Leiter Familienunternehmen und Mittelstand bei PwC. Die Nase vorn haben Dänemark und Norwegen: Hier möchte jeder zweite Unternehmer 5 % und mehr investieren. Nachholbedarf haben deutsche Familienunternehmen und Mittelständler auch bei der Herangehensweise: Sie haben ein sehr technisches Verständnis der Digitalisierung, und gehen diese vor allem durch die Aufrüstung ihrer IT an. Drei Viertel (74 %) haben zwar entsprechende Maßnahmen eingeleitet, aber nur jeder zweite geht strategisch vor. „Das kann ich mir eigentlich nur damit erklären, dass wir vieles aus der Ingenieursbrille sehen: Zudem haben 45 Prozent der Befragten Angst vor Cyberangriffen – sie werden als größter Hinderungsgrund für die Einführung neuer Technologien gesehen. Ganz überraschend ist das aber nicht – der Hang zu Ängsten und Skepsis bis hin zum Pessimismus ist sehr deutsch“, sagt *Rittmann*. Bei den EU31 liegen die Cyberrisiken mit 31 % erst an fünfter Stelle. Hier wiegen Kosten und Arbeitsaufwand weit schwerer. Dieses Risikobewusstsein hindert deutsche Familienunternehmen sicherlich auch daran, offener mit der Digitalisierung umzugehen und z. B. auf neue Formen der Zusammenarbeit – Ökosysteme mit vielen verschiedenen Partnern – zu setzen: Nur ein gutes Viertel (27 %) der deutschen Firmen sehen das als Option. Auch die Chancen Künstlicher Intelligenz z. B. werden in Deutschland, aber auch in der DACH-Region, als gering bewertet: Nur 13 % der deutschen und sogar nur 6 bzw. 4 % der österreichischen und Schweizer Firmen halten diese Technologie für besonders relevant für ihr Unternehmen. Im Schnitt der EU 31-Länder sind es immerhin 23 %.

4. Fünf von sechs Unternehmen wissen nicht, wer hinter dem Cyber-Angriff steckt

85 % der von Computerkriminalität betroffenen Unternehmen können den Täter lediglich der Kategorie „unbekannt extern“ zuordnen. Sie sind somit nicht in der Lage, Angriffe effektiv zu verfolgen und aufzuklären. Damit geht zugleich die Gefahr einher, dass Delikte gänzlich unentdeckt bleiben. Zu

diesem Ergebnis kommt die unter www.kpmg.de abrufbare KPMG-Studie "e-Crime in der deutschen Wirtschaft 2019". Hierfür wurden 1001 repräsentativ nach Branche und Umsatz ausgewählte Unternehmen zu ihren Erfahrungen im Bereich der Computerkriminalität befragt. Tatsächlich gaben 39 % der befragten Unternehmen an, dass sie in den vergangenen zwei Jahren von Computerkriminalität betroffen waren. Eines dieser Angriffsszenarien, das Unternehmen aktuell besonders beschäftigt, sind sog. Ransomware-Angriffe, auch als Verschlüsselungs-Trojaner bekannt. Bei der letzten KPMG-Umfrage im Jahr 2017 kannte erst knapp die Hälfte der Unternehmen diese Art von Computerkriminalität, inzwischen ist Ransomware jedoch fast jedem ein Begriff (99 %). Und das hat Gründe: Tatsächlich war knapp ein Drittel der Befragten mit Ransomware konfrontiert. Weitere 28 % konnten Angriffe abwehren, bevor diese zum Erfolg führten. Insbes. bei großen Unternehmen zeigt sich im Vergleich zur Vorgängerstudie ein deutlicher Anstieg bei der Zahl der Attacken. So hat sich der Anteil der Betroffenen verdoppelt – der diesjährigen Befragung zufolge war dies bei etwa jedem dritten großen Unternehmen der Fall und auch jedes dritte kleine und mittlere Unternehmen war betroffen.

5. Auswirkungen der DSGVO auf KMU

Die EU-Kommission werde am 25.5.2020 einen Bericht zu den Auswirkungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) vorlegen, zukünftig sei geplant, dem EU-Parlament alle vier Jahre zu berichten. In einer Antwort (19/11447) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion (19/11037) schreibt die Bundesregierung zudem, dass dem Bundeswirtschaftsministerium selbst keine Daten zu möglichen Kosten der DSGVO für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vorliegen. Auch sei nicht geplant, Empfehlungen für die Anforderungen von betrieblichen Datenschutzbeauftragten festzulegen. Der Schwellenwert, ab dem ein Datenschutzbeauftragter durch ein Unternehmen gestellt werden muss, wurde allerdings im Zweiten Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz der EU erhöht. Zuvor lag dieser bei zehn Mitarbeitern, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, jetzt ist ein Beauftragter erst ab 20 datenverarbeitenden Mitarbeitern notwendig.

AUFSÄTZE

6. Nichtfinanzielle Berichterstattung zu den Arbeitnehmerbelangen in den Geschäftsberichten der DAX-30-Unternehmen

Das steigende Interesse der Öffentlichkeit an nichtfinanziellen Themen spiegelt sich in der umgesetzten CSR-Richtlinie und der entsprechenden Berichtspflicht deutscher Konzerne wider. Die verschiedenen Aspekte der nichtfinanziellen Erklärung (NFE) sind gem. § 289c Abs. 2 HGB Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie Maßnahmen hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Der nachfolgende Beitrag untersucht die praktische Ausgestaltung der Berichterstattung über Arbeitnehmerbelange in den Geschäftsberichten der DAX-30-Unternehmen für das Jahr 2018 mit Blick auf die Verortung der Berichterstattung, das Berichtsvolumen, die Berichtsinhalte sowie deren externe Prüfung und gibt auf Basis dessen Hinweise für die zukünftige Berichtspraxis.

Weitere Informationen

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

7. Vom Sanierungskonzept zum Unternehmenswert – Überleitung unter Nutzung von Synergiepotenzialen

In existenzgefährdenden Unternehmenskrisen werden Sanierungskonzepte erstellt, um eine Entscheidung über die weitere Finanzierung treffen zu können oder Haftungsrisiken der Organe zu vermindern. Oftmals wird in solchen kritischen Situationen auch über den Verkauf oder die Einlage des Unternehmens nachgedacht – und hierfür wird ein Unternehmenswert benötigt. Die Anforderungen an Sanierungskonzepte wie auch die Bewertung von Unternehmen sind isoliert voneinander detailliert in den Standards des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW S 6 und IDW S 1) dargestellt, werden in der Praxis zumeist getrennt voneinander extern beauftragt und sind zeitintensiv. Auch wenn beide Standards und Prozesse konzeptionelle Unterschiede aufweisen, bestehen doch einige Gemeinsamkeiten und Schnittmengen. Der nachfolgende Aufsatz richtet sich sowohl an Adressaten aus dem Bereich der Unternehmensbewertung als auch aus dem Bereich Sanierung/Restrukturierung sowie an Investoren im Bereich von Distressed M&A und zeigt, wie Sanierungskonzepte zeitnah in einen objektivierten Unternehmenswert überführt werden können.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Beschränkung der actio pro socio durch die Grundsätze der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht

AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Das Recht des einzelnen Gesellschafters, im Wege der actio pro socio gegen einen Mitgesellschafter vorzugehen, ist beschränkt durch die Grundsätze der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht und kann sich unter diesem Blickwinkel nach den konkreten Gesellschaftsverhältnissen, zu denen auch das Verhalten des sich auf die Befugnis berufenden Gesellschafters gehört, als rechtsmissbräuchlich darstellen (Anschluss an BGH, Beschluss vom 26. April 2010 – II ZR 69/09, ZIP 2010, 1232 Rn. 3; Urteil vom 13. Mai 1985 – II ZR 170/84, NJW 1985, 2830, 2831; Urteil vom 27. Juni 1957 – II ZR 15/56, BGHZ 25, 47, 50).

b) Die eigene zeitgleiche Klagerhebung eines Gesellschafters einer Kommanditgesellschaft zusammen mit der Gesellschaft gegen einen Mitgesellschafter, die lediglich die Kosten der Durchsetzung der Sozialverpflichtung erhöht, kann gegen die gesellschaftsrechtliche Treuepflicht verstoßen.

BGH, Versäumnisurteil vom 22.1.2019, II ZR 143/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Unwirksame-Freistellungsklausel-in-einem-Kaufvertrag-ueber-einen-Kommanditanteil-an-einer-Fondsgesellschaft-38265>

2. GmbH-Fremdgeschäftsführer als arbeitgeberähnliche Person

AMTLICHER LEITSATZ

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH nimmt Arbeitgeberfunktionen wahr und ist deshalb keine arbeitnehmerähnliche, sondern eine arbeitgeberähnliche Person.

BAG, Beschluss vom 21.1.2019, 9 AZB 23/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Fremdgeschaeftsfuehrer-als-arbeitgeberaehnliche-Person-37880>

3. Aufnahme geänderter Gesellschafterlisten in den Registerordner

Nach § 40 Abs. 1 S. 1 GmbHG ist der Notar verpflichtet, eine geänderte Gesellschafterliste jeweils unverzüglich nach Wirksamwerden einer Veränderung zum Handelsregister einzureichen. Die vom Gesetz beabsichtigte nachvollziehbare Darstellung der Veränderungen gebietet es, dass mehrere gleichzeitig vom Notar eingereichte Gesellschafterlisten chronologisch in den Registerordner eingestellt werden. Dabei darf das Registergericht beim Einstellen der Listen in den Registerordner nicht willkürlich von einer vom Notar vorgegebenen Reihenfolge abweichen.

OLG Düsseldorf, Beschluss vom 18.3.2019 – 3 Wx 53/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/OLG-Duesseldorf-Aufnahme-geaenderter-Gesellschafterlisten-in-den-Registerordner-38898>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

4. Maßnahmen zur besseren Bekämpfung von Geldwäsche beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 31.7.2019 neue und effektive Maßnahmen für eine verstärkte Verhinderung und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung beschlossen. Der Regierungsentwurf beinhaltet unter anderem den öffentlichen Zugang zum Transparenzregister, weitere Kompetenzen für die Geldwäschebekämpfungseinheit des Bundes (FIU) sowie Maßnahmen gegen den Missbrauch von Kryptowerten.

5. Gesetzentwurf zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 31.7.2019 den Entwurf eines Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (auch als JStG 2019 bezeichnet) beschlossen. U. a. wird die Subvention (geldwerter Vorteil in Höhe von nur 0,5 % des Listenpreises von Betriebs-Elektro- und extern aufladbaren Hybridfahrzeugen) bis 2030 verlängert, wenn eine bestimmte Mindestreichweite und ein bestimmter maximaler CO₂-Ausstoß eingehalten werden. Außerdem ist für kleine und mittelgroße E-Nutz- oder Lieferfahrzeuge eine einmalige Sonder-AfA i. H. v. 50 % der Anschaffungskosten vorgesehen. Das kostenlose Aufladen von privaten Elektro- oder Hybridfahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers bleibt steuerfrei; die Überlassung einer Ladevorrichtung kann bis 2030 mit 25 % pauschal versteuert werden. Gewerbesteuerrechtlich werden umweltfreundliche Fahrzeuge pauschal nur mit 10 % (bislang: 20 %) der Miete/Leasingrate be-

rücksichtigt. Die Überlassung eines betrieblichen (E-)Fahrrads bleibt bis 2030 steuerfrei. Die Verpflegungspauschale erhöht sich von 12 auf 14 Euro – auch für den An- und Abreisetag; bei mehrtägiger Reise von 24 auf 28 Euro, für LKW-Fahrer wird eine Pauschale von 8 Euro je Tag mit Übernachtung eingeführt. Unterstützt werden auch alternative Wohnformen; ebenso Mitarbeiterwohnungen, da künftig ein Bewertungsabschlag auf den ortsüblichen Mietwert im Rahmen der Ermittlung des geldwerten Vorteils vorgenommen wird. E-Books und E-Paper werden künftig mit dem ermäßigten Umsatzsteuersatz belegt – wie bislang schon die Produkte aus Papier.

6. Gesetz zur Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 31.7.2019 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes beschlossen. Ziel des Gesetzes ist neben der Förderung der Bereitstellung günstigen Wohnraums insbesondere die Eindämmung sog. Share Deals, um missbräuchlicher Steuergestaltungen in der Grunderwerbsteuer durch verschiedene Einzelmaßnahmen zu verhindern.

7. Aktuelles zur Einfuhrumsatzsteuer

Die Beseitigung eines akuten Wettbewerbsnachteils für den Standort Deutschland bei der Erhebung der Einfuhrumsatzsteuer und dem entsprechenden Vorsteuerabzug hat für den BGA hohen Stellenwert. Deswegen kooperiert er mit zahlreichen weiteren Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und insbesondere Verbänden aus dem Verkehrs- und Logistiksektors. Die Verbände sprechen sich einvernehmlich für die Einführung eines Verrechnungsmodells aus, für das sie bei Politik und Finanzverwaltung auf Bundes- und Landesebene werben. Die Problematik und der Lösungsansatz werden in einem aktualisierten Positionspapier näher erläutert.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 13.09.2019 – D2 – Einfuhrumsatzsteuer Verbändeinformation

AUFSÄTZE

8. Regulierung des Geoblockings in der EU: Auswirkungen für Unternehmen

Seit dem 3.12.2018 gilt die Verordnung (EU) 2018/302 über Maßnahmen gegen ungerechtfertigtes Geoblocking und andere Formen der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit, des Wohnsitzes oder des Ortes der Niederlassung des Kunden innerhalb des Binnenmarkts ("Geoblocking-VO"). Zur Erreichung des weiteren Ausbaus des europäischen Binnenmarktes als schrankenlosen Wirtschaftsraum untersagt die Geoblocking-VO bestimmte Maßnahmen des ungerechtfertigten Geoblockings und andere Maßnahmen mit diskriminierender Wirkung. Die Diskriminierungsverbote beziehen sich dabei auf Geoblocking-Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Zugang zu Online-Benutzeroberflächen, dem Zugang zu Waren oder Dienstleistungen und mit Zahlungsvorgängen. Im Folgenden werden die Diskriminierungsverbote der Geoblocking-VO erläutert sowie Auswirkungen und Handlungsempfehlungen für Unternehmer aufgezeigt.

Weitere Informationen

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

9. Der Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des fairen Wettbewerbs

Das Bundeskabinett hat am 31.7.2019 einen Gesetzentwurf vorgelegt, der mittels mehrerer Maßnahmen den fairen Wettbewerb umfangreich fördern soll. Im Kern zielt dieser Entwurf auf die Verhinderung solch missbräuchlicher Abmahnungen, die maßgeblich darauf abzielen, Gebühren und Vertragsstrafen zu generieren und so eben nicht den fairen Wettbewerb fördern. Denn es besteht derzeit der Verdacht, dass sich trotz bereits durchgeführter Gegenmaßnahmen ein Abmahnungswesen etabliert hat, in dessen Rahmen Rechtsanwälte und Vereine vor allem Gewinne generieren wollen. Dabei hat der Entwurf vor allem den Schutz von Verbrauchern und Kleinstunternehmen im Sinn, die aufgrund geringfügiger Verstöße vermeintlich vermehrt Opfer dieser Praktik werden.

Weitere Informationen

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

10. "Grenzüberschreitende Vorhaben" nach Annahme der Mobilitätsrichtlinie durch das Europäische Parlament

Das "Company Law Package" enthält neben Vorschlägen zur Digitalisierung des europäischen Gesellschaftsrechts Regelungen zu sogenannten "grenzüberschreitenden Vorhaben". Gemeint sind damit grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen von EU-Kapitalgesellschaften (vgl. Erwägungsgrund 10). Das Paket hat mit großen Schritten das europäische Gesetzgebungsverfahren durchschritten. Über beide Regelungskomplexe des Company Law Package konnte ein politischer Kompromiss im Trilog erzielt werden, der am 18. April 2019 vom Europäischen Parlament in erster Lesung angenommen wurde. Obwohl das Paket zur Unternehmensmobilität bereits in zahlreichen Beiträgen aufgeschnürt und bewertet wurde, gibt es gute Gründe, einen Blick auf den nun vom Parlament angenommenen Kompromisstext zu werfen. Denn auf europäischer Ebene gilt das "Strucksche Gesetz" entsprechend: Kein Gesetz kommt aus dem Parlament so heraus, wie es eingebracht wurde. Welche wesentlichen Änderungen haben sich also im Vergleich zum Richtlinienvorschlag der Kommission "im Hinblick auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen" ergeben? Diese Frage beantwortet der Beitrag.

Weitere Informationen

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

11. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2018/19 – Teil I: Company Law Package

Der Beitrag gibt einen Überblick über die Entwicklung des Europäischen Unternehmensrechts in 2018/19 sowie die für die Zukunft zu erwartenden Maßnahmen. Teil I befasst sich mit dem Company Law Package. Teil II gibt einen Überblick über die sonstigen Entwicklungen und geht insbesondere auf die RestruktRL, die Investment Screening Regulation sowie das ARUG II und das 4. UmwÄndG ein.

Weitere Informationen

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