



WGM-STEUERNEWS OKTOBER 2019

01.November 2019

Inhalt

STEUERRECHT	5
ENTSCHEIDUNGEN	5
1. Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf die Kapitalabfindung von Kleinbetragsrenten aus Altersvorsorgeverträgen	5
2. Anforderungen an einen lohnsteuerpflichtigen Sachbezug in Form eines Frühstücks	5
3. Weitgehende Abschaffung des SolZ ab 2021 beschlossen	5
4. GrSt-Reform – Bewertungsverfahren umstritten	6
5. Reform der GrSt bis Jahresende	7
6. Bürokratienteilungsgesetz III	8
7. Bessere Förderung von E-Dienstwagen	8
AUFSÄTZE	9
8. Babylonische Umsetzung der Quick Fixes im Regierungsentwurf zum Jahressteuergesetz 2019	9
9. Steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten bei Gesellschaftsorganen: BMF-Schreiben vom 8.8.2019	10
10. Zollrechtliche Auswirkungen eines harten BREXIT	10
ARBEITSRECHT	11
ENTSCHEIDUNGEN	11
1. Schwerbehindertenstellen bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs abbaubar	11
2. Zulässigkeit der Datenerhebung bei offener Videoüberwachung	11
3. Leiharbeitnehmer für die Ermittlung der Besetzung des mitbestimmten Aufsichtsrats zu berücksichtigen	11

4. Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten.....	12
5. Nichtverlängerungsmittelung unwirksam wegen Altersdiskriminierung.....	12
6. Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung.....	13
7. Anspruch auf Entgelterhöhung wegen Überleitung in neuen Tarifvertrag	13
8. Kein Verschlechterungsverbot bei Ablösung von Tarifverträgen bei Betriebsübergang.....	14
9. Stufenweise Wiedereingliederung	14
10. Gesetzlicher Urlaubsanspruch – Sonderurlaub	14
11. Zustimmungsersetzung – Einstellung.....	14
12. Außerordentliche Kündigung wegen einer außerdienstlichen Straftat.....	15
13. Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung – Konzern-Clearingverfahren	15
14. Keine Urlaubsabgeltung bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente	15
15. Sperrwirkung eines Tarifvertrags bei Anspruch auf bezahlte Freistellung	16
16. Besetzung des mitbestimmten Aufsichtsrats bei Umwandlung einer SE.....	16
17. Elementenfeststellungsklage bzgl. Urlaubsanspruchs ggf. unzulässig.....	16
18. Keine Belehrungspflichten des Arbeitgebers zum Urlaubsverfall bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern.....	17
19. Fristlose Beendigung eines faktischen Anstellungsverhältnisses eines Geschäftsführers	17
20. Festsetzung und Überprüfung der Obergrenze einer Sonderzahlung.....	17
21. Pflicht zur Einladung von Schwerbehinderten zum Vorstellungsgespräch nach § 82 SGB IX trifft nur öffentliche Arbeitgeber.....	18
22. Kein Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 TzBfG bei noch nicht laufendem Arbeitsvertrag.....	18
23. Verminderter Anspruch auf Urlaub aufgrund Sonderurlaubs.....	19
24. Erholungsurlaub bei bezahltem Sonderurlaub	19
25. Überstundenabgeltung auch für Mitarbeiter in vertrauensarbeitszeitähnlichem Organisationsmodell.....	19
26. Freizeitausgleich für Betriebsratsmitglied	20
27. Gegenstandswert bei Versetzung in die Nichtbeschäftigung	20
28. Amt des Datenschutzbeauftragten neben dem Amt als Vorsitzenden des Betriebsrats möglich	21
29. Umfang des Vorlageanspruchs des Betriebsrats bei Personalplanung	21
AUFSÄTZE	21
30. Am Geburtstag immer frei? – Grenzen und Geltendmachung von Brückenteilzeitanträgen	21
31. Sanktionen gegen Betriebsrat und Betriebsratsmitglieder nach der DSGVO?	22
32. Zur Einschränkung des DSGVO-Auskunftsanspruchs durch Betriebsvereinbarungen.....	22

33. Verstößt die beschränkte Anrechnung von Vordienstzeiten gegen die unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit?	22
34. Aufschiebende Bedingungen in Form von Quoren in Tarifverträgen.....	23
35. Formale Anforderungen an einen Widerrufsvorbehalt: Wirtschaftliche Gründe weiterhin ausreichend!	23
36. Krankschreibungen per WhatsApp bzw. Videosprechstunde in der arbeitsrechtlichen Praxis	23
37. Die Rechtsprechungsänderung zum befristungsrechtlichen Vorbeschäftigungsverbot und ihre Folgen für die Personalpraxis.....	24
38. Die Escapeklausel ist tot. Es lebe die Escapeklausel!	24
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	25
ENTSCHEIDUNGEN	25
1. Gewinn i.S. des § 34a Abs. 2 EStG – Behandlung des Übernahmeergebnisses nach § 4 Abs. 4ff., § 7 UmwStG – gesonderte Feststellung der individuellen Berechnungsfaktoren für die Ermittlung des nicht entnommenen Gewinns	25
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	25
2. Cyber Security Report 2019 – Risiken werden größer	25
3. Unternehmen wollen Budgets für Cybersicherheit deutlich erhöhen	26
4. Deutliche Fortschritte bei der Digitalisierung des Finanz- und Rechnungswesens	26
5. Zahl der Gewinnwarnungen klettert im ersten Halbjahr auf Rekordniveau – Großkonzerne besonders betroffen.....	27
6. KMU, die in Umweltinnovationen investieren, weisen höhere Gewinne aus	28
7. Bürokratienteilungsgesetz III – Anhörung von Ressorts, Ländern und Verbänden gestartet.....	28
8. Studie 2019 zur strategischen Kostentransformation in Deutschland.....	29
9. Guter Finanzierungszugang für KMU in Deutschland.....	29
10. Unternehmen in Deutschland gehen Digitalisierung in der Breite an	30
11. Vom Financial Reporting zum Corporate Reporting – Neue Anforderungen an Prüfungsausschüsse in Europa	30
AUFSÄTZE	31
12. EU-Aktionsplan zu Sustainable Finance: Wie weit ist der europäische Gesetzgeber mit der Umsetzung?.....	31
13. Fast Close – Mythos und Wirklichkeit	31
WIRTSCHAFTSRECHT	32
ENTSCHEIDUNGEN	32
1. Datenschutzrechtliche Mitverantwortung bei Einbeziehung des "Gefällt mir"-Buttons von Facebook auf Betreiber-Website.....	32

2. Zahlung per SEPA-Lastschrift darf nicht von einem Wohnsitz im Inland abhängig gemacht werden	33
3. Automobilhersteller müssen unabhängigen Werkstätten und Händlern vorläufig keinen freien Zugang auf Ersatzteil-Datenbanken gewähren.....	33
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	34
4. Grundsteuerreform: Aktuelle Informationen	34
5. Überarbeitete Richtlinie PSD2 am 14.9.2019 in Kraft getreten	35
6. Anpassungen nationaler Vorschriften an DSGVO zugestimmt.....	35
AUFSÄTZE	36
7. Der Einsatz von KI in der und durch die Unternehmensleitung	36
8. Anregungen für eine mutige und praxistaugliche Umsetzung der Restrukturierungsrichtlinie	36
9. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2018/19 – Teil II.....	36
10. Künstliche Intelligenz und Big Data – algorithmenbasierte Systeme und Datenschutz im Geschäft mit Kunden	37

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf die Kapitalabfindung von Kleinbetragsrenten aus Altersvorsorgeverträgen

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten erfordert zusätzlich die Außerordentlichkeit dieser Einkünfte. Hierfür ist im Falle der Kapitalisierung von Altersbezügen entscheidend, dass eine solche Zusammenballung der Einkünfte in dem betreffenden Lebens-, Wirtschafts- und Regelungsbereich nicht dem typischen Ablauf entspricht. Ob darüber hinaus in dem konkreten Vertrag die Möglichkeit einer Kapitalabfindung bereits von Anfang an vorgesehen war oder nicht, hat demgegenüber nur indizielle Bedeutung.

2. Die Anwendung des ermäßigten Steuersatzes auf Kapitalabfindungen von Kleinbetragsrenten aus Altersvorsorgeverträgen kann in der Zeit vor dem Inkrafttreten des § 22 Nr. 5 Satz 13 EStG nicht allein mit der Begründung verneint werden, eine solche Kapitalisierungsmöglichkeit sei in dem betreffenden Altersvorsorgevertrag von Anfang an vorgesehen gewesen.

BFH, Urteil vom 11.6.2019, X R 7/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Anwendung-des-ermaessigten-Steuersatzes-auf-die-Kapitalabfindung-von-Kleinbetragsrenten-aus-Altersvorsorgevertraegen-39030>

2. Anforderungen an einen lohnsteuerpflichtigen Sachbezug in Form eines Frühstücks

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unbelegte Backwaren wie Brötchen und Rosinenbrot nebst Heißgetränken zum sofortigen Verzehr im Betrieb bereit, handelt es sich bei den zugewandten Vorteilen grundsätzlich nicht um Arbeitslohn, sondern um nicht steuerbare Aufmerksamkeiten.

2. Unbelegte Backwaren wie Brötchen und Rosinenbrot mit einem Heißgetränk stellen kein Frühstück i. S. von § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SvEV dar. Für die Annahme eines (einfachen) Frühstücks muss jedenfalls ein Aufstrich oder Belag hinzutreten.

BFH, Urteil vom 3.7.2019 – VI R 36/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Anforderungen-an-einen-lohnsteuerpflichtigen-Sachbezug-in-Form-eines-Fruehstuecks-39246>

3. Weitgehende Abschaffung des SolZ ab 2021 beschlossen

Am 21.8.2019 hat das Bundeskabinett die "weitgehende Streichung" des SolZ ab 2021 beschlossen. Es folgt damit den Plänen von Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD). Demzufolge soll der SolZ für 90 Prozent der Zahler gestrichen werden, weitere 6,5 Prozent sollen ihn von 2021 an nur noch teilweise progressiv zahlen – je höher das Einkommen, desto mehr. Die Topverdiener (3,5 Prozent der heutigen Zahler) sollen den SolZ unverändert in voller Höhe zahlen. Über die vollständige Abschaf-

fung könne, so Scholz, erst in der kommenden Legislaturperiode befunden werden (sz vom 21.8.2019).

Das dem Kabinettsbeschluss zugrunde liegende Zahlenwerk (s. auch FAZ vom 22.8.2019, 15) führt zu folgenden Auswirkungen: Mit der Neuregelung werden die Steuerzahler von 2021 an um gut 10 Mrd. Euro pro Jahr entlastet; für 2019 wird mit einem Aufkommen aus dem SolZ von ca. 19,4 Mrd. Euro gerechnet, bis 2024 steigt es auf etwa 12 Mrd. Euro an. Bisher muss zahlen, wer als Single mehr als 972 Euro an Einkommensteuer leistet oder als Ehepaar mehr als 1 944 Euro. Ab 2021 soll den SolZ nur noch zahlen, wer mehr als 16 956 Euro abgeben muss. Ehepartner werden dann ab 33 912 Euro Einkommensteuer zum Soli gebeten. Für Familien mit Kindern liegen die Freigrenzen höher. D. h. Ledige sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, die im Jahr nicht mehr als 73 874 Euro brutto verdienen, zahlen nach der geplanten Regelung ab 2021 keinen SolZ mehr. Bis zu einem Einkommen von 109 451 Euro zahlen sie einen Teil, wer mehr verdient zahlt den vollen SolZ wie bisher.

Eine Familie mit zwei Kindern, in der nur ein Elternteil arbeitet, zahlt bis zu einem Bruttojahreslohn von 151 990 Euro gar keinen Soli. Bis 221 375 Euro fällt zumindest ein Teil an, danach der volle Zuschlag.

Nach Rechnung des Ministeriums sind auch 88 Prozent der zur Einkommensteuer veranlagten Gewerbetreibenden vom SolZ befreit. Das sind z. B. selbstständige Handwerker. Weitere 6,8 Prozent müssen zumindest nicht mehr die volle Summe zahlen.

4. GrSt-Reform – Bewertungsverfahren umstritten

Die von den Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD vorgelegte Reform der Grundsteuer ist in der Anhörung vor dem Finanzausschuss am 12.9.2019 von den Vertretern der Städte und Gemeinden begrüßt, von der Wissenschaft und der Wohnungswirtschaft zum Teil sehr kritisch beurteilt worden.

Grundlage der Anhörung war ein Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen zur Reform des Grundsteuer- und Bewertungsrechts (19/11085). Danach soll für die Erhebung der Steuer in Zukunft nicht allein auf den Bodenwert zurückgegriffen werden, sondern es sollen auch Erträge wie Mieteinnahmen berücksichtigt werden. Für die Bundesländer ist eine Öffnungsklausel vorgesehen, damit sie die Grundsteuer nach anderen Bewertungsverfahren erheben können. Auch in Zukunft werden die Gemeinden die Höhe der Grundsteuer mit örtlichen Hebesätzen bestimmen können. Um strukturelle Erhöhungen der Steuer zu vermeiden, appellieren CDU/CSU- und SPD-Fraktion an die Kommunen, die Hebesätze entsprechend abzusenken. Außerdem ging es in der Anhörung um den ebenfalls von den Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Grundsteuergesetzes zur Mobilisierung von baureifen Grundstücken für die Bebauung (19/11086), der einen erhöhten, einheitlichen Hebesatz auf baureife Grundstücke ermöglicht. Auf der Tagesordnung standen zudem Anträge zur Grundsteuer von AfD-Fraktion (19/11125), FDP-Fraktion (19/11144) sowie der Fraktion Die Linke (19/7980).

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) bezeichnete den Gesetzentwurf grundsätzlich als sinnvollen Kompromiss zwischen den verschiedenen Anforderungen an eine Grundsteuerreform. Der Entwurf erhalte den Wertbezug der Grundsteuer, beschränke diesen Bezug aber auf wesentliche wertbestimmende Merkmale, um die erforderliche Neubewertung von 36 Mio. Grundstücken einfach zu halten. Die Gewerkschaft Verdi verlangte, das jetzige Aufkommensniveau aus der Grundsteuer mindestens zu erhalten. Auch höhere kommunale Einnahmen aus der Grundsteuer seien sinnvoll und legitim, wenn sie aus einer Belastung hoher Immobilienvermögen resultieren würden.

Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest vom ifo-Institut kritisierte den erheblichen Aufwand zur Wertbestimmung v. a. der Gebäude. Dieser Bewertungsaufwand mache es den Bürgern unnötig schwer, die Höhe der Steuer nachzuvollziehen und würde den Steuerzahlern und der Finanzverwaltung hohe Kosten aufbürden, die in keinem Verhältnis zum Nutzen in Form von Einzelfallgerechtigkeit stehen

würden. Im Gesetzentwurf werde der Eindruck erweckt, großen Wert auf Einzelfallgerechtigkeit zu legen, tatsächlich entstehe aber nicht mehr als eine "Pseudogerechtigkeit", kritisierte Fuest. Auch der Deutsche Steuerberaterverband hegte grundsätzliche Zweifel, ob die angedachten Bewertungsmethoden für ein Massenverfahren wie die Grundsteuer geeignet seien.

Mehrere Sachverständige wiesen darauf hin, dass das neue Bewertungsverfahren zu einer Besserstellung von besonders teuren Immobilien führen könne. Prof. Dr. Lorenz Jarass (Hochschule Rhein-Main) erklärte, der Gesetzentwurf führe zu unsystematischen und widersprüchlichen Grundsteuern. Als Beispiel nannte er, dass Eigentumswohnungen bis zu einem Viertel höher besteuert würden als vergleichbare Wohnungen in nicht aufgeteilten Häusern. Der Bund der Steuerzahler kritisierte, dass die geplante Vereinfachung zu Lasten der Steuerzahler gehen würde. So würden bestimmte wertmildernde Umstände, wie Baumängel und Denkmalschutzaufgaben, gar nicht mehr berücksichtigt. Prof. Dr. Johanna Hey von der Universität Köln stellte fest, durch das neue Bewertungssystem komme es systematisch zu zum Teil deutlichen Unterbewertungen von vermieteten Immobilien in teuren Lagen, während Grundstücke in schlechten Lagen zum Teil zum Verkehrswert oder sogar darüber angesetzt würden. "Die Eigentümer mit Grundstücken in geringwertigen Lagen zahlen folglich die Verschonung der Eigentümer in hochpreisigen Lagen mit", so Hey. Das Problem könne auch nicht durch Hebesatzanpassungen gelöst werden, da diese gemeindeeinheitlich festgelegt würde. Mit seinen systematischen Verzerrungen werde der Gesetzentwurf den Anforderungen des BVerfG an eine im Verhältnis der Grundstücke zueinander realitätsgerechten Abbildung des Verkehrswertes offensichtlich nicht gerecht. Christoph Trautvetter (Netzwerk Steuergerechtigkeit) wies darauf hin, dass der Unterschied zwischen wertvollen und günstigen Immobilien beim Koalitionsmodell sehr viel geringer sei als bei dem von den Bundesländern entwickelten Kostenwertmodell und dem Bodenwertmodell.

Der Gesamtverband der deutschen Wohnungswirtschaft verlangte Änderungen am vorgeschlagenen Bewertungsverfahren. Andernfalls werde insbesondere der Bereich des bezahlbaren Wohnens massiv belastet. Für die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft drohen bei Geschäftsgrundstücken nicht realitätsgerechte Bewertungen. Es müssten Möglichkeiten geschaffen werden, bei großen Flächen wie zum Beispiel Produktionshallen einen pauschalen Wertabschlag vornehmen oder einen geringeren Wert nachweisen zu können. Dies sollte aber nicht über die aufwändige Erstellung eines Wertgutachtens erfolgen müssen. Der Eigentümerverband Haus & Grund kritisierte die hohen Kosten. Allein zum ersten Bewertungsstichtag würden die Kosten eine Mrd. Euro betragen. Der Verband sprach sich für ein Flächenmodell aus, um nicht regelmäßig alle Immobilien neu bewerten zu müssen. Ein im Entwurf vorgesehener Rabatt für Wohnungsgenossenschaften führt nach Ansicht des Verbandes zur Verfassungswidrigkeit. Nach Ansicht von Prof. Dr. Dirk Löhr von der Hochschule Trier vermag der Gesetzentwurf den Vorgaben des BVerfG einer relations- und realitätsgerechten Bewertung nur dann zu entsprechen, wenn bei der grundsteuerlichen Bewertung der Wohngebäude entweder bei den Mieten stärker differenziert oder hilfsweise die unterlassene Differenzierung wenigstens besser begründet werde. Die Probleme ließen sich einfach lösen, indem auf die Einbeziehung der Gebäude gänzlich verzichtet und lediglich die Bodenwerte der Besteuerung zugrunde gelegt würden, empfahl Löhr. Auch Prof. Dr. Gregor Kirchhof (Universität Augsburg) riet zu einem Grundsteuermodell, "das einfach anzuwenden ist". Den jetzigen Gesetzentwurf mit seinem nach dem früheren System der Einheitswerte "seltsamen Mischsystem" hielt Kirchhof für verfassungswidrig.

5. Reform der GrSt bis Jahresende

Die Bundesregierung geht davon aus, dass das Grundsteuerreformgesetz spätestens zum 31.12.2019 beschlossen und zum 1.1.2020 in Kraft treten wird. Das wurde im Rahmen der Sitzung des Finanzausschusses am 25.9.2019 betont. Dabei ging es um drei Gesetzentwürfe der Koalitionsfraktionen zur Reform des Grundsteuer- und Bewertungsrechts und zur Änderung des Grundgesetzes (19/11085, 19/11084) sowie den Entwurf zur Änderung des Grundsteuergesetzes zur Mobilisierung von baureifen Grundstücken für die Bebauung (19/11086), der einen erhöhten, einheitlichen

Hebesatz auf baureife Grundstücke ermöglicht. Für die Erhebung der Grundsteuer soll in Zukunft nicht allein auf den Bodenwert zurückgegriffen werden, sondern es sollen auch Erträge wie Mieteinnahmen berücksichtigt werden. Für die Bundesländer ist eine Öffnungsklausel vorgesehen. Auch in Zukunft werden die Gemeinden die Höhe der Grundsteuer mit örtlichen Hebesätzen bestimmen können. Die CDU/CSU-Fraktion bezeichnete Annahmen, das Paket könnte noch einmal komplett aufgeschnürt werden, als unrealistisch. Das Paket gebe den Kommunen Rechtssicherheit. Diesen Aspekt betonte auch die SPD-Fraktion. Die Fraktion hob auch die Bedeutung der "Grundsteuer C" hervor, durch deren Einführung die Bebauung von baureifen Grundstücken beschleunigt werden soll. Die AfD-Fraktion bezeichnete dagegen den Gesetzentwurf als "zusammengeschustert". Die von der CDU/CSU erwartete Rechtssicherheit werde es nicht geben, wie die öffentliche Anhörung zu dem Themenkomplex gezeigt habe. Für die FDP-Fraktion zeigt der Bedarf von 2 000 bis 3 000 neuen Stellen in der Finanzverwaltung für die Grundsteuerreform, dass es keine Vereinfachung geben werde. Auch die Länderöffnungsklausel werde ins Leere laufen. Ebenfalls Bedenken äußerte die Linksfraktion. Die öffentliche Anhörung habe gezeigt, dass es zu einer niedrigeren Bewertung hochwertiger Immobilien kommen könnte. Dies könne vermieden werden, wenn der Verkehrswert der Immobilien zur Berechnung der Grundsteuer herangezogen werde. Zudem müsse die Umlagemöglichkeit der Steuer auf die Mieter gestrichen werden. Ein Freigabemodell wird von der Bundesregierung abgelehnt. Das Modell bedeute, dass die Länder gezwungen wären, innerhalb von zwei Monaten eigene Grundsteuergesetze zu verabschieden.

6. Bürokratieentlastungsgesetz III

Das Bundeswirtschaftsministerium hat am 10.9.2019 einen Referentenentwurf vom 9.9.2019 für ein Drittes Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie (BEG III) veröffentlicht. Mit dem Entwurf sollen im Bereich des Steuerrechts insbesondere die im Koalitionsvertrag vereinbarte Harmonisierung der handels- und steuerrechtlichen Vorschriften, die zeitnahe Durchführung von Betriebsprüfungen sowie die Überprüfung von Schwellenwerten umgesetzt werden. Im Einzelnen sind u. a. folgende Maßnahmen geplant:

- Erleichterungen bei der Archivierung von elektronisch gespeicherten Steuerunterlagen,
- Anhebung der umsatzsteuerlichen Kleinunternehmergrenze (von 17 500 auf 22 000 Euro Vorjahresumsatz),
- Anhebung der Grenze zur Lohnsteuerpauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung und Beiträgen zur Gruppenunfallversicherung,
- Lohnsteuerpauschalierung für Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte.

Im Vergleich zum Eckpunktepapier vom Mai 2019 sind eine Vielzahl angedachter Erleichterungen, wie etwa die Verkürzung der Aufbewahrungsfristen von zehn auf acht Jahre, die Anhebung der Umsatzgrenze der Ist-Besteuerung auf 600 000 Euro, die Anhebung der Grenze für GWGs auf 1 000 Euro und die Abschaffung der Sammelposten sowie die Verkürzung der Abschreibungsdauer für digitale Innovationsgüter nicht mehr enthalten.

7. Bessere Förderung von E-Dienstwagen

Die Bundesregierung will eine nachhaltige, bezahlbare und klimafreundliche Mobilität fördern. Dabei soll die Elektromobilität einen zentralen Baustein für eine zukunftsgerechte Fortbewegung darstellen, heißt es in dem von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (19/13436). Darin schreibt die Regierung, dass die Maßnahmen zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Umweltverträglichkeit des Personen- und Güterverkehrs leisten würden. Durch eine Vergrößerung des Anteils von Elektroautos könne eine

maßgebliche Reduzierung von Emissionen und Schadstoffbelastungen durch den Straßenverkehr bewirkt werden.

Im Einzelnen ist vorgesehen, die private Nutzung von Dienstwagen länger als bisher geplant zu fördern. Wenn ein Dienstwagen auch privat genutzt wird, wird dieser Vorteil grundsätzlich mit einem Prozent des inländischen Listenpreises versteuert. Im vergangenen Jahr wurde für Elektro- und extern aufladbare Hybridfahrzeuge diese Versteuerung auf ein Prozent des halben Listenpreises pro Monat halbiert. Die bis Ende 2021 befristete Maßnahme soll bis zum Jahr 2030 verlängert werden, um nachhaltige Impulse für mehr Elektromobilität zu setzen und eine längerfristige Planungssicherheit zu schaffen. Zugleich wird die Mindestreichweite der geförderten Hybridfahrzeuge angehoben. Für die Anschaffung neuer rein elektrisch betriebener Lieferfahrzeuge wird eine Sonderabschreibung eingeführt. Wenn ein Arbeitgeber Ladevorrichtungen für Elektroautos für die Nutzung außerhalb des Betriebes übereignet oder Zuschüsse für den Erwerb solcher Ladevorrichtungen leistet, ist eine Pauschalversteuerung dieses geldwerten Vorteils mit 25 Prozent vorgesehen. Auch das Aufladen von Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers ist steuerfrei. Beide bisher bis Ende 2020 befristeten Maßnahmen sollen um zehn Jahre verlängert werden. Wer vom Arbeitgeber kostenlos ein Dienstfahrrad für den Privatgebrauch erhält, kann diese schon bisher steuerfrei nutzen. Die Regelung wird bis zum 31.12.2030 verlängert. Änderungen gibt es auch für Jobtickets. Schon bisher ist die Überlassung eines Jobtickets eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuerfrei. Dies gilt auch für Zuschüsse zu Jobtickets. Der entsprechende Betrag muss allerdings von den Beschäftigten auf die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale angerechnet werden. Um insbesondere für die nur gelegentliche Nutzung von Jobtickets mehr Anreize zu schaffen, sollen die geleisteten Zuschüsse beziehungsweise der geldwerte Vorteil bei Jobtickets künftig alternativ auch beim Arbeitgeber pauschal mit 25 Prozent besteuert werden können. Dann entstehe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die unentgeltliche Gewährung eines Jobtickets, das nur selten genutzt wird, kein steuerlicher Nachteil mehr, erwartet die Bundesregierung.

Der Gesetzentwurf sieht weitere Änderungen in anderen Bereichen des Steuerrechts vor. Dazu gehört die Einführung eines neuen Pauschbetrages für Berufskraftfahrer, die Anhebung der Pauschale für Verpflegungsmehraufwendungen, eine Einkommensteuerbefreiung von Sachleistungen im Rahmen alternativer Wohnformen, ein Bewertungsabschlag bei Mitarbeiterwohnungen sowie die Einführung eines ermäßigten Umsatzsteuersatzes für sog. eBooks. Im Einzelnen ist vorgesehen, dass die Verpflegungskostenpauschale für Beschäftigte bei mehrtägigen Dienstreisen in Zukunft pro Tag 28 Euro statt bisher 24 Euro betragen soll. Der steuerfreie "Sachlohnbezug" (bis zu 44 Euro im Monat) bleibt bestehen. Zu den weiteren Regelungen gehört, dass der durch den Ausfall einer Kapitalforderung oder Ausbuchung einer Aktie entstandene Verlust in Zukunft steuerlich unbeachtlich sein soll.

AUFSÄTZE

8. Babylonische Umsetzung der Quick Fixes im Regierungsentwurf zum Jahressteuergesetz 2019

Durch die EU-Richtlinie 2018/1910 des Rates vom 4.12.2018 wurden die sog. Quick Fixes in die MwStSystRL eingeführt. Dazu gehören insbesondere ein neuer Art. 17a MwStSystRL und eine Neufassung des Art. 138 Abs. 1 MwStSystRL, die die Mehrwertbesteuerung von grenzüberschreitenden Lieferungen innerhalb der EU betreffen. Ihre Umsetzung ist im Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (Jahressteuergesetz 2019) vorgesehen. Nach dem Referentenentwurf des BMF vom 8.5.2019 und dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 31.7.2019 soll zur Umsetzung des Art. 138 Abs. 1 Buchst. b MwStSystRL in den § 6a Abs. 1 UStG eine Nr. 4 eingefügt und zur Umsetzung des Art. 17a MwStSystRL ein neuer § 6b UStG als Konsignationslagerregelung geschaffen werden, für dessen Anwendung in § 22 UStG

weitere umfangreiche Aufzeichnungspflichten festgelegt sind. Gegen diese künftigen Regelungen im UStG bestehen die beiden folgenden grundlegenden rechtlichen und linguistischen Bedenken.

Weitere Informationen:

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

9. Steuerliche Behandlung von Zeitwertkonten bei Gesellschaftsorganen: BMF-Schreiben vom 8.8.2019

Der Beitrag erläutert das BMF-Schreiben vom 8.8.2019 zur lohn- und einkommensteuerlichen Behandlung sowie Anerkennung von Zeitwertkontenmodellen für Gesellschaftsorgane. Da dieses Schreiben als Reaktion auf die jüngere Rechtsprechung des BFH neu gefasst wurde, wird zunächst die Rechtsentwicklung dargestellt. Es wird gezeigt, dass sich nach dem BMF-Schreiben insbesondere Fragen zur steuerlichen (Anders-) Behandlung von Fremd- und Gesellschafter-Geschäftsführern ergeben.

Weitere Informationen:

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

10. Zollrechtliche Auswirkungen eines harten BREXIT

Am 23.6.2016 entschieden die Bürger des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (United Kingdom – UK), dass sie aus der Europäischen Union (EU) austreten wollen. Nach umfangreichen Verhandlungen sowie einer Verlängerung der Austrittsfrist verbleibt das Vereinigte Königreich nun bis zum 31.10.2019 in der EU. Sofern vorher keine Einigung über ein Austrittsabkommen erzielt wird, ist es am 1.11.2019 nicht nur kein Mitgliedstaat der EU mehr, sondern darüber hinaus im Verhältnis zur EU ein "normales" Drittland. Dies hätte für die europäische Wirtschaft, in Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt und die EU-Zollunion, gravierende negative Auswirkungen. Im Fall des sog. harten BREXIT, also eines Verlassens der EU ohne weitere Übergangsregelungen, Freihandelsabkommen oder einen möglichen Sonderstatus, sind Waren aus UK aus zollrechtlicher Sicht nicht anders zu behandeln als beispielsweise Waren aus China, Brasilien oder den USA. Ab diesem Zeitpunkt entfallen sämtliche Handelserleichterungen, die sich die europäischen Mitgliedstaaten untereinander gewähren. Im Warenverkehr mit UK würden ferner Drittländszölle erhoben. Dieser Beitrag soll vor allem den Verantwortlichen in Unternehmen, die bisher keine Berührungspunkte mit zollrechtlichen Themen hatten, einen Überblick verschaffen, an welchen Stellen aus zollrechtlicher Sicht bereits jetzt Handlungsbedarf besteht, um auch nach dem 31.10.2019 mit britischen Unternehmen Geschäfte machen zu können.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Schwerbehindertenstellen bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs abbaubar

AMTLICHER LEITSATZ

Der Arbeitgeber darf bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Die in § 164 Abs. 4 SGB IX (bis 31. Dezember 2017: § 81 Abs. 4 SGB IX aF) vorgesehenen Ansprüche schwerbehinderter Menschen sind lediglich bei der Prüfung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 16.5.2019 – 6 AZR 329/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Schwerbehindertenstellen-bis-zur-Grenze-des-Rechtsmissbrauchs-abbaubar-39037>

2. Zulässigkeit der Datenerhebung bei offener Videoüberwachung

ORIENTIERUNGSSATZ

Eine Datenerhebung durch den Arbeitgeber mittels einer offenen Videoüberwachung ist unverhältnismäßig und damit nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF unzulässig, wenn sie für den Arbeitnehmer einen solchen psychischen Anpassungs- und Leistungsdruck erzeugt, dass sie als eine einer verdeckten Videoüberwachung vergleichbar eingriffsintensive Maßnahme anzusehen ist und kein durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers bestand.

BAG, Urteil vom 28.3.2019 – 8 AZR 421/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zulaessigkeit-der-Datenerhebung-bei-offener-Videoeuberwachung-39040>

3. Leiharbeiter für die Ermittlung der Besetzung des mitbestimmten Aufsichtsrats zu berücksichtigen

Der II. Zivilsenat des BGH hat entschieden, dass Leiharbeiter bei der Ermittlung des Schwellenwerts von in der Regel mehr als 2.000 beschäftigten Arbeitnehmern für die Bildung eines paritätischen Aufsichtsrats nach dem Mitbestimmungsgesetz (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 MitBestG) zu berücksichtigen sind, wenn das Unternehmen regelmäßig während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leihararbeitnehmern besetzt.

Die Antragsgegnerin zu 2, eine GmbH, beschäftigt zum überwiegenden Teil fest angestellte Arbeitnehmer sowie daneben im Umfang von etwa einem Drittel der Belegschaft Leiharbeiter, deren Anzahl in Abhängigkeit von der Auftragslage schwankt. Im Zeitraum von Januar 2017 bis März 2018 lag die Gesamtzahl der bei der Antragsgegnerin zu 2 Beschäftigten, d. h. der fest angestellten Arbeitnehmer und sämtlicher Leiharbeiter, im Durchschnitt stets über 2.000. Bei Berücksichtigung nur der fest angestellten Arbeitnehmer und solcher Leiharbeiter, deren tatsächliche oder

prognostizierte Beschäftigungsdauer mehr als sechs Monate betrug, lag sie dagegen stets unter 2.000. Die Antragsgegnerin zu 1 ist ebenfalls eine GmbH, die die Antragsgegnerin zu 2 beherrscht. Der Gesamtbetriebsrat der Antragsgegnerin zu 2 hat die Feststellung beantragt, dass bei beiden Antragsgegnerinnen ein paritätischer Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bilden sei. Nach § 1 Abs. 1 i.V. m. §§ 6, 7 MitbestG ist in Unternehmen, die in der Rechtsform einer GmbH betrieben werden und in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen, ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat zu bilden. Als Arbeitnehmer im Sinne des Mitbestimmungsgesetzes sind neben den fest angestellten Arbeitnehmer und Angestellten eines Unternehmens nach § 14 Abs. 2 S. 5 AÜG auch Leiharbeiter grundsätzlich zu berücksichtigen, bei Ermittlung u. a. des Schwellenwerts nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG gemäß § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG allerdings nur dann, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.

Diese Mindesteinsatzdauer ist nicht arbeitnehmerbezogen, sondern arbeitsplatzbezogen zu bestimmen. Abzustellen ist daher nicht darauf, dass der einzelne Leiharbeiter bei dem betreffenden Unternehmen mehr als sechs Monate eingesetzt ist bzw. wird, sondern darauf, wie viele Arbeitsplätze in dem Unternehmen regelmäßig über die Dauer von sechs Monaten hinaus mit auch wechselnden Leihararbeitern besetzt sind. Dabei ist auch unerheblich, auf welchem konkreten Arbeitsplatz die Leiharbeiter in dieser Zeit eingesetzt werden. Entscheidend ist vielmehr, ob der Einsatz von Leihararbeitern als solcher so dauerhaft erfolgt, dass er für die ständige Größe des Unternehmens ebenso prägend ist wie ein Stammarbeitsplatz.

BGH, Beschluss vom 25.6.2019 – II ZB 21/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Leiharbeiter-fuer-die-Ermittlung-der-Besetzung-des-mitbestimmten-Aufsichtsrats-zu-beruecksichtigen-39041>

4. Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten

AMTLICHER LEITSATZ

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

BAG, Beschluss vom 7.5.2019 – 1 ABR 53/17

Weitere Informationen:

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

5. Nichtverlängerungsmitteilung unwirksam wegen Altersdiskriminierung

AMTLICHER LEITSATZ

Verstößt eine nach § 96 NV Bühne ausgesprochene Nichtverlängerungsmitteilung gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters gemäß § 7 Abs. 1 iVm. § 1 AGG, hat dies nach § 134 BGB die Unwirksamkeit der Nichtverlängerungsmitteilung zur Folge. § 15 Abs. 6 AGG steht dem nicht entgegen.

BAG, Urteil vom 20.3.2019 – 7 AZR 237/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Nichtverlaengerungsmitteilung-unwirksam-wegen-Altersdiskriminierung-39082>

6. Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. "Arbeitgeber" iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist der Vertragsarbeitgeber, also die natürliche oder juristische Person, mit der der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Eine sachgrundlose Befristung eines mit der Bundesrepublik Deutschland geschlossenen Arbeitsvertrags ist daher regelmäßig unzulässig, wenn der Arbeitnehmer zuvor in einem Arbeitsverhältnis mit der Bundesrepublik Deutschland gestanden hat. Das gilt auch dann, wenn diese Vorbeschäftigung im Zuständigkeitsbereich eines anderen Ministeriums mit eigener Ressortkompetenz erfolgte.

2. Die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG geregelten Verbots einer sachgrundlosen Befristung im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist in verfassungskonformer Auslegung auszuschließen auf Fälle, in denen das Verbot für die Parteien unzumutbar wäre, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Liegt ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis acht Jahre und neun Monate zurück, ist dies kein sehr langer Zeitraum in diesem Sinne.

BAG, Urteil vom 20.3.2019 – 7 AZR 409/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Vorbeschaeftigungsverbot-bei-sachgrundloser-Befristung-39083>

7. Anspruch auf Entgelterhöhung wegen Überleitung in neuen Tarifvertrag

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Zum 1. Juli 2015 wurde das Entgeltsystem für die Beschäftigten im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst reformiert. § 28b Abs. 1 TVÜ-VKA regelt die Überleitung bestimmter Beschäftigter in neue Entgeltgruppen. Haben diese Beschäftigten bis zum Überleitungstichtag ein Vergleichsentgelt nach § 28a Abs. 3 TVÜ-VKA bezogen, sieht § 28b Abs. 1 TVÜ-VKA keine Erhöhung dieses Entgelts vor. Das Vergleichsentgelt ist vielmehr gemäß § 28a Abs. 4 Satz 2 TVÜ-VKA so lange zu zahlen, bis das nunmehrige Tabellenentgelt unter Berücksichtigung der besonderen Stufenlaufzeiten das Vergleichsentgelt erreicht bzw. übersteigt.

2. Ein Anspruch auf eine überleitungsbezogene Entgelterhöhung ergibt sich auch nicht aus Satz 2 der Protokollerklärung Nr. 1 zu § 28b Abs. 1 TVÜ-VKA iVm. § 28a Abs. 4 Satz 7 TVÜ-VKA. Die Protokollerklärung erhält nur den Anspruch des Beschäftigten auf eine spätere Dynamisierung des vor der Überleitung erreichten Entgelts entsprechend den Steigerungen des Tabellenentgelts in der neuen Entgeltgruppe.

3. Für Beschäftigte in einer individuellen Endstufe gilt die Sonderregelung des § 28b Abs. 3 TVÜ-VKA.

BAG, Urteil vom 13.6.2019 – 6 AZR 392/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anspruch-auf-Entgelterhoehung-wegen-ueberleitung-in-neuen-Tarifvertrag-39084>

8. Kein Verschlechterungsverbot bei Ablösung von Tarifverträgen bei Betriebsübergang

AMTLICHER LEITSATZ

Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB werden die beim Betriebsveräußerer durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse durch die für dieselben Regelungsgegenstände bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, an die der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer gebunden sind – "kongruente Tarifgebundenheit" – abgelöst. Die Ablösung erfolgt grundsätzlich unabhängig davon, ob sich für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen verbessern oder verschlechtern. Aus der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache "Scattolon" (EuGH 6. September 2011 – C-108/10 –) folgt kein allgemeines Verschlechterungsverbot.

BAG, Urteil vom 23.1.2019, 4 AZR 445/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Verschlechterungsverbot-bei-Abloesung-von-Tarifvertraegen-bei-Betriebsuebergang-38387>

9. Stufenweise Wiedereingliederung

AMTLICHER LEITSATZ

Nach § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX (in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung) kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, an einer stufenweisen Wiedereingliederung eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben dergestalt mitzuwirken, dass er diese(n) entsprechend den Vorgaben eines Wiedereingliederungsplans beschäftigt.

BAG, Urteil vom 16.5.2019 – 8 AZR 530/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Stufenweise-Wiedereingliederung-39131>

10. Gesetzlicher Urlaubsanspruch – Sonderurlaub

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche ist der Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen.
2. Für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Zeitraum des unbezahlten Sonderurlaubs ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs regelmäßig mit "null" Arbeitstagen in Ansatz zu bringen.

BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 406/1

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Gesetzlicher-Urlaubsanspruch-Sonderurlaub-39132>

11. Zustimmungsersetzung – Einstellung

AMTLICHER LEITSATZ

Eine Einstellung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG liegt auch vor, wenn ein Arbeitnehmer, der seinen Dienstsitz in einem bestimmten Betrieb des Unternehmens hat und dort regelmäßig tätig ist, zum

Vorgesetzten von unternehmensangehörigen Arbeitnehmern eines anderen Betriebs bestellt und durch die Wahrnehmung dieser Führungsaufgabe (auch) der arbeitstechnische Zweck dieses anderen Betriebs verwirklicht wird.

BAG, Beschluss vom 12.6.2019 – 1 ABR 5/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zustimmungsersetzung-Einstellung-39133>

12. Außerordentliche Kündigung wegen einer außerdienstlichen Straftat

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Ein gegen eine – isoliert erklärte – außerordentliche Kündigung gerichteter Kündigungs-BB 2019 S. 2163 (2164)schutzantrag gem. § 4 Satz 1 KSchG umfasst regelmäßig das Begehren festzustellen, das Arbeitsverhältnis ende auch nicht aufgrund einer Umdeutung der außerordentlichen Kündigung in eine ordentliche.

2. Bei § 108 Abs. 2 BPersVG handelt es sich um eine unmittelbar für die Länder geltende Vorschrift. Die Übernahme der Regelung in § 78 Abs. 4 ThürPersVG hat rein deklaratorischen Charakter.

BAG, Urteil vom 27.6.2019 – 2 AZR 28/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ausserordentliche-Kuendigung-wegen-einer-ausserdienstlichen-Straftat-39136>

13. Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung – Konzern-Clearingverfahren

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Arbeitgeber muss im Fall einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung in besonderem Maß versuchen, die Kündigung durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden. Besteht irgendeine Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis sinnvoll fortzuführen, wird er den Arbeitnehmer in der Regel entsprechend einzusetzen haben. Erst wenn sämtliche denkbaren Alternativen ausscheiden, kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegen.

2. Die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG stellt bei einer ordentlichen Kündigung zwingendes Recht dar. Sie kann weder durch einzelvertragliche noch durch kollektiv-rechtliche Vereinbarungen abbedungen werden. Dies gilt auch für eine außerordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen.

BAG, Urteil vom 27.6.2019 – 2 AZR 50/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ausserordentliche-betriebsbedingte-Kuendigung-Konzern-Clearingverfahren-39137>

14. Keine Urlaubsabgeltung bei ruhendem Arbeitsverhältnis wegen befristeter Erwerbsminderungsrente

AMTLICHER LEITSATZ

Unionsrecht, insbesondere Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 gebieten nicht, dass § 7 Abs. 4 BUrlG dahingehend auszulegen ist, dass das Ruhen des Arbeitsverhältnisses bei befristeter Erwerbsminderungsrente dessen Beendigung gleichzustellen ist oder dass für diesen Fall neben § 7 Abs. 4 BUrlG ein gesonderter Anspruch auf Urlaubsabgeltung tritt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.5.2019 – 5 Sa 1709/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Keine-Urlaubsabgeltung-bei-ruhendem-Arbeitsverhaeltnis-wegen-befristeter-Erwerbsminderungsrente-39142>

15. Sperrwirkung eines Tarifvertrags bei Anspruch auf bezahlte Freistellung**ORIENTIERUNGSSATZ**

Soll eine Tariföffnungsklausel nach § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG den Betriebsparteien nicht nur eine die tariflichen Regelungen ergänzende Regelungsbefugnis einräumen, sondern ihnen auch eine von den tariflich geregelten Vorgaben abweichende Rechtsetzung erlauben, muss dies mit der gebotenen Deutlichkeit in der Tarifnorm zum Ausdruck kommen.

BAG, Urteil vom 12.3.2019, 1 AZR 307/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Sperrwirkung-eines-Tarifvertrags-bei-Anspruch-auf-bezahlte-Freistellung-39143>

16. Besetzung des mitbestimmten Aufsichtsrats bei Umwandlung einer SE**AMTLICHER LEITSATZ**

Wenn vor der Eintragung einer durch formwechselnde Umwandlung gegründeten, dualistisch aufgebauten Europäischen Gesellschaft (SE) in das Handelsregister ein Statusverfahren eingeleitet worden ist, richtet sich die in diesem Verfahren festzulegende Zusammensetzung des Aufsichtsorgans der SE bei Anwendbarkeit der Auffangregelung über die Mitbestimmung kraft Gesetzes (§§ 34 ff. SEBG) danach, wie der Aufsichtsrat vor der Umwandlung nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften richtigerweise zusammenzusetzen war.

BGH, Urteil vom 23.7.2019 – II ZB 20/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Besetzung-des-mitbestimmten-Aufsichtsrats-bei-Umwandlung-einer-SE-39198>

17. Elementenfeststellungsklage bzgl. Urlaubsanspruchs ggf. unzulässig**ORIENTIERUNGSSATZ**

Eine vergangenheitsbezogene Klage auf Feststellung, dass dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch eine bestimmte Anzahl an Urlaubstagen zustand, ist als Elementenfeststellungsklage unzulässig, wenn mit einer klagestattgebenden Entscheidung kein Rechtsfrieden geschaffen wird. Davon ist auszugehen, wenn streitig bleibt, mit welchem Betrag der Urlaub abzugelten wäre und ob der Urlaubsabgeltungsanspruch aufgrund einer einschlägigen tariflichen Ausschlussfrist erloschen ist.

BAG, Urteil vom 21.5.2019 – 9 AZR 260/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Klageart-der-Elementenfeststellungsklage-bzgl.-Urlaubsanspruchs-kann-unzulaessig-sein-39200>

18. Keine Belehrungspflichten des Arbeitgebers zum Urlaubsverfall bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern

ORIENTIERUNGSSATZ

Eine Belehrungspflicht des Arbeitgebers dahingehend, dass Urlaubsansprüche bei Nichtinanspruchnahme bis Ende des Kalenderjahres oder bis zum 31.3. des Folgejahres im Fall der Übertragung erlöschen, besteht bei einer langfristig erkrankten Arbeitnehmerin nicht; diese Pflicht besteht erst wieder nach Wiedergenesung bezogen auf die konkreten Ansprüche der Arbeitnehmerin.

LAG NRW, Urteil vom 24.7.2019 – 5 Sa 676/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Keine-Belehrungspflichten-des-Arbeitgebers-zum-Urlaubsverfall-bei-langzeiterkrankten-Arbeitnehmern-39202>

19. Fristlose Beendigung eines faktischen Anstellungsverhältnisses eines Geschäftsführers

Ein unwirksamer Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers, der unter sinngemäßer Heranziehung der Grundsätze zum fehlerhaften Arbeitsverhältnis für die Dauer der Geschäftsführertätigkeit als wirksam zu behandeln ist, kann für die Zukunft grundsätzlich jederzeit auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes aufgelöst werden; der Vertrag kann ausnahmsweise für die Zukunft als wirksam zu behandeln sein, wenn beide Parteien ihn jahrelang als Grundlage ihrer Rechtsbeziehung betrachtet und die Gesellschaft den Geschäftsführer durch weitere Handlungen in seinem Vertrauen auf die Rechtsbeständigkeit des Vertrags bestärkt hat oder das Scheitern des Vertrags an einem förmlichen Mangel für den Geschäftsführer zu einem schlechthin untragbaren Ergebnis führen würde. In der Weigerung eines Geschäftsführers, Gesellschafterweisungen nachzukommen, liegt eine Verletzung dienstvertraglicher Pflichten, die die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrags rechtfertigen kann.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Fristlose-Beendigung-eines-faktischen-Geschaeftsfuehreranstellungsvertrages-39204>

20. Festsetzung und Überprüfung der Obergrenze einer Sonderzahlung

1. § 315 Abs. 1 BGB setzt grundsätzlich eine ausdrückliche oder konkludente rechtsgeschäftliche Vereinbarung voraus, dass eine Partei durch einseitige Willenserklärung den Inhalt einer Vertragsleistung bestimmen kann.
2. Ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelt, dass die Obergrenze für die Bemessung von Weihnachts- und Urlaubsgeld alle zwei Jahre überprüft wird, kann dies eine rechtliche Verpflichtung begründen, die Obergrenze regelmäßig zu überprüfen und das Ergebnis der Überprüfung mitzuteilen.
3. Wenn vertraglich nur eine Pflicht zur Überprüfung geregelt ist, begründet dies regelmäßig keine rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die Bemessungsobergrenze anzupassen. Für eine Anpassungspflicht müssen ergänzende Anhaltspunkte bestehen.
4. Eine Überprüfungsklausel ohne Anpassungspflicht ist nicht sinnlos. Durch die Klausel wird sichergestellt, dass die Überprüfung der Bemessungsobergrenze nicht vergessen wird und die Belegschaft sie einfordern kann. Sofern auf die Überprüfung hin keine Anpassung erfolgt, besteht ein gewisser Legitimations- und Begründungsdruck des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Wirksamkeit-einer-ueberpruefungsklausel-von-Weihnachts-und-Urlaubsgeld-38441>

21. Pflicht zur Einladung von Schwerbehinderten zum Vorstellungsgespräch nach § 82 SGB IX trifft nur öffentliche Arbeitgeber**AMTLICHER LEITSATZ**

Die besondere Pflicht nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (a. F.), schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, trifft nur öffentliche Arbeitgeber i. S. v. § 71 Abs. 3 SGB IX a. F. Hierzu zählt nach § 71 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX a. F. auch jede sonstige Körperschaft, Anstalt und Stiftung des öffentlichen Rechts. Die besondere rechtliche Stellung der Körperschaft des öffentlichen Rechts i. S. v. § 71 Abs. 3 Nr. 4 SGB IX a. F. setzt einen entsprechenden staatlichen Hoheitsakt, nämlich die Verleihung des Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts voraus.

BAG, Urteil vom 16.5.2019 – 8 AZR 315/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Pflicht-zur-Einladung-von-Schwerbehinderten-zum-Vorstellungsgespraech-nach-82-SGB-IX-trifft-nur-oeffentliche-Arbeitgeber-39248>

22. Kein Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 TzBfG bei noch nicht laufendem Arbeitsvertrag**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

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

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

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

BAG, Urteil vom 12.6.2019 – 7 AZR 548/17

Weitere Informationen:

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

23. Verminderter Anspruch auf Urlaub aufgrund Sonderurlaubs

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers setzt gemäß § 1 BUrlG – dem Grunde nach – allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus. Er steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat.
2. Um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu sichern, ist die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung der für den Bezugszeitraum maßgeblichen Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage zu ermitteln. Bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage ist der Gesamtjahresurlandsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung umzurechnen.
3. Die Tarifbestimmung des § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L, der zufolge sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, vermindert, bildet den §§ 1, 3 BUrlG zugrunde liegende Proportionalitätsgedanken nach. Indem sie eine Verminderung der Urlaubsdauer an volle Kalendermonate bindet, weicht die Regelung nicht zulasten, sondern zugunsten des Arbeitnehmers von der ansonsten taggenau vorzunehmenden Berechnung der Urlaubsdauer ab.
4. Der Urlaub eines Arbeitnehmers kann gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG in der Regel nur verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Kalenderjahres erlischt.
5. Die Tarifvertragsparteien des TV-L haben die Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitsvertragsparteien nicht von den gesetzlichen Vorgaben abweichend geregelt.

BAG, Urteil vom 21.5.2019 – 9 AZR 259/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verminderter-Anspruch-auf-Urlaub-aufgrund-Sonderurlaubs-39251>

24. Erholungsurlaub bei bezahltem Sonderurlaub

ORIENTIERUNGSSATZ

Einem Arbeitnehmer, der sich im gesamten Urlaubsjahr im unbezahlten Sonderurlaub befindet, steht kein Urlaub zu. Für die Berechnung des Urlaubsanspruchs nach § 3 Abs. 1 BUrlG ist maßgeblich, dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt sind und die durch das Bundesurlaubsgesetz bezweckte Unterbrechung der Arbeitspflicht nicht möglich ist.

BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 9 AZR 315/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Erholungsurlaub-bei-bezahltem-Sonderurlaub-39252>

25. Überstundenabgeltung auch für Mitarbeiter in vertrauensarbeitszeitähnlichem Organisationsmodell

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Wird die Arbeitszeit des Arbeitnehmers (elektronisch) erfasst und zeichnet der Arbeitgeber oder für ihn ein Vorgesetzter des Arbeitnehmers die entsprechenden Arbeitszeitznachweise ab, kann der Arbeitnehmer im Überstundenprozess der ihm obliegenden Darlegungslast für die Leistung von

Überstunden schon dadurch genügen, dass er schriftsätzlich die vom Arbeitgeber abgezeichneten Arbeitsstunden und den sich ergebenden Saldo vorträgt.

2. Darauf muss der Arbeitgeber im Rahmen der abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern, dass, aus welchen Gründen und in welchem Umfang die von ihm oder einem für ihn handelnden Vorgesetzten des Arbeitnehmers abgezeichneten Arbeitsstunden nicht geleistet wurden oder der behauptete Saldo sich durch konkret darzulegenden Freizeitausgleich vermindert hat. Anderenfalls gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragene Arbeitsstunden als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO).

BAG, Urteil vom 26.6.2019 – 5 AZR 452/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/ueberstundenabgeltung-auch-fuer-Mitarbeiter-in-vertrauensarbeitszeitaehnlichem-Organisationsmodell-39320>

26. Freizeitausgleich für Betriebsratsmitglied

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratsstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsratsstätigkeit liegt "außerhalb der Arbeitszeit" iSv. § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG, wenn sie zu einer Zeit zu leisten ist, zu der das Betriebsratsmitglied keine Arbeitsleistungen zu erbringen hätte. Der Freizeitausgleichsanspruch setzt nicht voraus, dass die Betriebsratsstätigkeit zusätzlich zu der durch erbrachte Arbeitsleistung oder erforderliche Betriebsratsstätigkeit ausgefüllten vertraglichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds geleistet wird.

2. Der nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG entstandene Freizeitausgleichsanspruch wird – sofern die Parteien keine entsprechende Anrechnungsabrede getroffen haben – durch den Arbeitgeber nicht dadurch nach § 362 Abs. 1 BGB erfüllt, dass das Betriebsratsmitglied in der der Betriebsratsstätigkeit vorangehenden Arbeitsschicht von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt wird.

BAG, Urteil vom 15.5.2019 – 7 AZR 396/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Freizeitausgleich-fuer-Betriebsratsmitglied-39322>

27. Gegenstandswert bei Versetzung in die Nichtbeschäftigung

AMTLICHE LEITSÄTZE

Der Entzug von allen Arbeitstätigkeiten (Versetzung in die Nichtbeschäftigung) und die Weiterbeschäftigung mit den bisherigen Tätigkeiten sind 2 Seiten desselben Streitgegenstandes. Die Formulierung des Begehrens in mehreren Anträgen führt nicht dazu, dass der Gegenstandswert den Wert einer "normalen" Weiterbeschäftigungsklage (regelmäßig 1 Bruttomonatsgehalt, bei Besonderheiten bis zu 2 Gehältern) übersteigt.

LAG NRW, Beschluss vom 1.8.2019 – 2 Ta 131/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Gegenstandswert-bei-Versetzung-in-die-Nichtbeschaeftigung-39355>

28. Amt des Datenschutzbeauftragten neben dem Amt als Vorsitzenden des Betriebsrats möglich

1. Das Gericht schließt sich der Rechtsprechung des BAG aus 2011 zum Verhältnis von Datenschutzbeauftragten und Betriebsratsmitglieds an. Mithin liegt keine Inkompatibilität zwischen den Ämtern vor.
2. Die Abberufung in einigen der konzernweiten Gesellschaften als Datenschutzbeauftragter hindert zwar das Ziel der Entwicklung eines konzerneinheitlichen Datenschutzes. Dies stellt jedoch keinen wichtigen Grund in entsprechender Anwendung des § 626 BGB dar, den Kläger auch in allen weiteren Gesellschaften abberufen.

Sächsisches LAG , Urteil vom 19.8.2019 , 9 Sa 268/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Amt-des-Datenschutzbeauftragten-neben-dem-Amt-als-Vorsitzenden-des-Betriebsrats-moeglich-39356>

29. 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.
- 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>

AUFSÄTZE

30. Am Geburtstag immer frei? – Grenzen und Geltendmachung von Brückenteilzeitanträgen

Seit der Einführung der Brückenteilzeit im Januar 2019 hat der Arbeitnehmer nun die Wahl, ob er einen Antrag auf unbefristete (§ 8 TzBfG) oder befristete Teilzeit (§ 9a TzBfG) stellt. Beide Ansprüche können jedoch auch missbräuchlich eingesetzt werden und stellen Arbeitgeber oft vor betriebli-

che Herausforderungen. Deshalb lohnt sich ein Blick auf die inhaltlichen Grenzen des Teilzeitan-
spruchs und seiner gerichtlichen Geltendmachung.

Weitere Informationen

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

31. Sanktionen gegen Betriebsrat und Betriebsratsmitglieder nach der DSGVO?

Betriebsräte sollen nach der Vorstellung des Gesetzgebers allein die Interessen der Belegschaften gegenüber dem Arbeitgeber vertreten und hierbei durchaus auch mit harten Bandagen mit dem Arbeitgeber über deren Belange verhandeln. Im strafrechtlichen Fokus stehen fast traditionell eher die Arbeitgeber, etwa wenn es um die Vergütung der Betriebsratsmitglieder geht. Auch Betriebsratsmitglieder geraten allerdings allmählich ins Fadenkreuz (SPIEGEL online vom 22.7.2019). Als Brandbeschleuniger könnten hier namentlich die Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung wirken. Unklar ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob, wann und wie bei Regelverstößen Sanktionen gegen Betriebsratsmitglieder oder aber den Betriebsrat als Ganzes möglich sind. Der Beitrag geht dieser Frage auf den Grund.

Weitere Informationen

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

32. Zur Einschränkung des DSGVO-Auskunftsanspruchs durch Betriebsvereinbarungen

Durch den Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) könnten Unternehmen gezwungen sein, umfangreichen Auskunftersuchen ihrer Arbeitnehmer Folge zu leisten, obwohl dem erhebliche Interessen entgegenstehen. Bei Auskunftsverweigerung drohen empfindliche DSGVO-Bußgelder. Nach einer aktuellen Entscheidung des LAG Baden-Württemberg zum Auskunftsanspruch fürchten Unternehmen, unverhältnismäßigen oder gar missbräuchlichen Anfragen wehrlos gegenüberzustehen. Können Betriebsvereinbarungen Abhilfe schaffen, indem sie den Auskunftsanspruch einschränken?

Weitere Informationen

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

33. Verstößt die beschränkte Anrechnung von Vordienstzeiten gegen die unionsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit?

In Zeiten der Globalisierung möchte man meinen, es entspräche der gelebten Praxis, dass Arbeitnehmer über die Landes- und Bundesgrenzen hinweg häufig ihre Arbeitgeber wechseln. Aber gibt es für eine solche Annahme tatsächlich belastbare Studien? Und selbst wenn diese Annahme zutreffend sein soll, entspricht es dann der gelebten Praxis, dass Arbeitnehmer einen Arbeitgeberwechsel häufiger über die Landesgrenzen hinweg vollziehen? In welchem Verhältnis stehen Arbeitnehmer, die den Wechsel über die Landesgrenzen hinweg vollziehen, gegenüber solchen Arbeitnehmern, die den Arbeitgeber genauso häufig wechseln, jedoch innerstaatlich? Mit diesen Fragen haben sich aktuell verschiedene nationale Gerichte sowie der EuGH immer wieder zu beschäftigen, wenn es darum geht, wie eine Anrechnung von Vordienstzeiten, die bei anderen Arbeitgebern erbracht wurden, zu erfolgen hat. Die hierzu ergangene Rechtsprechung erläutert dieser Beitrag insbesondere am Urteil des EuGH vom 13.3.2019 (C-437/17).

Weitere Informationen

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

34. Aufschiebende Bedingungen in Form von Quoren in Tarifverträgen

Seit Jahren erleben Gewerkschaften keinen Zuwachs, sondern einen Mitgliederschwund. Dies wirkt sich auch auf die Tarifpraxis aus: Gewerkschaften sehen aufschiebende Bedingungen in Haustarifverträgen zunehmend kritisch, wenn diese daran anknüpfen, dass ein hinreichendes Quorum von Arbeitnehmern mit individuellen Ergänzungs- oder Änderungsverträgen das neue Tarifwerk akzeptiert. Dieser Beitrag befasst sich mit der rechtlichen Zulässigkeit solcher aufschiebenden Bedingungen in Tarifverträgen.

Weitere Informationen

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

35. Formale Anforderungen an einen Widerrufsvorbehalt: Wirtschaftliche Gründe weiterhin ausreichend!

Die Rechtsprechung zu den formalen Anforderungen eines Widerrufsvorbehalts scheint klar zu sein: Widerrufsgründe müssen der Richtung nach angegeben werden. Wirtschaftliche Gründe sind ein ausreichender Widerrufgrund. Das LAG Niedersachsen (13 Sa 304/17 sowie 13 Sa 305/17) sah dies anders und verlangte eine Konkretisierung des Grades der wirtschaftlichen Störung. Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung ließ es die Revision zu. Das LAG meinte, eine divergierende Rechtsprechung zwischen dem 5. Senat und dem 9. Senat des BAG festzustellen, die zu klärungsbedürftigen Unsicherheiten geführt habe. Die Parteien haben sich vor dem BAG (5 AZR 256/18 sowie 5 AZR 257/18) geeinigt, um die Fortsetzung des Rechtsstreits vor dem LAG im Hinblick auf die weitere Aufklärung der Ausübung billigen Ermessens zu vermeiden. Der 5. Senat des BAG konnte daher zu der Frage nicht abschließend Stellung nehmen, gab aber zu erkennen, dass die Angabe der Widerrufsgründe der Richtung nach im Hinblick auf wirtschaftliche Gründe weiterhin ausreicht und auch kein Widerspruch zur Rechtsprechung des 9. Senats besteht. Diese Frage ist für die Wirtschaft von hoher Praxisrelevanz bei der Vertragsgestaltung.

Weitere Informationen

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

36. Krankschreibungen per WhatsApp bzw. Videosprechstunde in der arbeitsrechtlichen Praxis

Mit großer Mehrheit hat der 121. Deutsche Ärztetag im Mai 2018 für die Lockerung des sog. Fernbehandlungsverbots gestimmt. Die damit einhergehende Neuregelung der Musterberufsordnung der Ärzte (MBO-Ä) sieht in § 7 Abs. 4 vor, dass Ärzte "im Einzelfall" auch bei ihnen noch unbekanntem Patienten eine ausschließliche Beratung oder Behandlung über Kommunikationsmedien vornehmen dürfen, wenn dies "ärztlich vertretbar ist und die erforderliche ärztliche Sorgfalt" gewahrt wird (abrufbar unter https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/pdf-Ordner/MBO/MBO-AE.pdf). Im Zuge dieser Veränderungen werden nunmehr auch Krankschreibungen über das Internet per WhatsApp bzw. nach ärztlicher Untersuchung mittels sog. Videosprech-

stunden angeboten bzw. erstellt. Der folgende Beitrag behandelt damit verbundene arbeitsrechtliche Fragestellungen.

Weitere Informationen

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

37. Die Rechtsprechungsänderung zum befristungsrechtlichen Vorbeschäftigungsverbot und ihre Folgen für die Personalpraxis

Auf die Rechtsprechung des BAG, mit der es seit 2011 in Eigenregie eine eingeschränkte Anwendbarkeit von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG mittels einer verfassungskonformen Auslegung zu erreichen versuchte und die berühmte Karenzzeit von drei Jahren einführte, folgte 2018 die Schelte aus Karlsruhe, mit der das Gericht unter Verweis auf die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung in die Schranken gewiesen wurde. Mit Entscheidungen aus dem Januar, April und August dieses Jahres hat nun das BAG seine Rechtsprechung zum Anschlussverbot den Vorgaben des BVerfG entsprechend angepasst und abermals geändert. Der Beitrag nimmt dies zum Anlass, die Rechtsprechungsentwicklung nachzuvollziehen, dabei die Umsetzung der neuen Vorgaben des BVerfG durch das BAG zu erörtern, sowie schließlich die wichtigsten Folgen der Rechtsprechungsänderung für die Praxis aufzuzeigen.

Weitere Informationen

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

38. Die Escapeklausel ist tot. Es lebe die Escapeklausel!

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber alle drei Jahre verpflichtet, eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Diese Anpassungspflicht entfällt gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn der Arbeitgeber bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallene Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet. Nachdem das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit diese "Escapeklausel" mehrfach "kassierte", hat der Gesetzgeber zwischenzeitlich mit Einführung des § 30c Abs. 1 a) BetrAVG den Anwendungsbereich des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG abermals nachjustiert. Ob hierdurch die erhoffte Rechtsicherheit für die Praxis geschaffen wurde, ist derzeit noch unklar und soll Gegenstand des nachfolgenden Beitrages sein.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Gewinn i.S. des § 34a Abs. 2 EStG – Behandlung des Übernahmeergebnisses nach § 4 Abs. 4ff., § 7 UmwStG – gesonderte Feststellung der individuellen Berechnungsfaktoren für die Ermittlung des nicht entnommenen Gewinns

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der nach § 4 Abs. 1 Satz 1 oder § 5 EStG ermittelte Gewinn i.S. des § 34a Abs. 2 EStG ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Betriebsvermögen am Schluss des Wirtschaftsjahrs und dem Betriebsvermögen am Schluss des vorangegangenen Wirtschaftsjahrs, vermehrt um den Wert der Entnahmen und vermindert um den Wert der Einlagen. Danach ansetzende außerbilanzielle Gewinnkorrekturen sind hierbei nicht zu berücksichtigen.
2. Der Übergangsgewinn i.S. des § 4 Abs. 4 Satz 1 UmwStG ist hingegen Bestandteil dieses Gewinns.
3. Nach § 34a Abs. 10 Satz 1 EStG ist nicht der nicht entnommene Gewinn i.S. des Abs. 2 als individuelle (mitunternehmeranteilsbezogene) Saldogröße, sondern es sind die für die Ermittlung dieser Saldogröße erforderlichen individuellen Berechnungsfaktoren gesondert festzustellen.

BFH, Urteil vom 9.5.2019, IV R 13/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Gewi-i.-de--34-Ab-2-ES--Behandlu-de-uebernahmeergebniss-na--4-Ab-4-ff--7-UmwS--gesonder-Feststellu-de-individuell-Berechnungsfaktor-fu-di-Ermittlu-d-39193>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

2. Cyber Security Report 2019 – Risiken werden größer

Die Sicherheitsbedrohung für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik durch Cyberspace-Gefahren steigt von Jahr zu Jahr. Besondere Risiken sieht der aktuelle Cyber Security Report v. a. in Bezug auf Fake News, Datenbetrug, -diebstahl und -missbrauch sowie durch Bedrohungen für kritische öffentliche Infrastrukturen und für die Privatsphäre des Einzelnen durch die zunehmende Vernetzung der Haustechnik. Die Studie zeigt Nachholbedarf bei der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Staat sowie bei der Entwicklung und dem Einsatz von deutschen bzw. europäischen Lösungen für digitale Schlüsseltechnologien wie 5G. Einer der tiefgreifenden gesellschaftlichen Umbrüche des letzten Jahrzehnts ist der Siegeszug der sozialen Medien mit seinen neuen Kommunikationswegen, die jedoch auch Gefahren bergen. Erstmals belegt die Manipulation der öffentlichen Meinung – etwa durch Fake News – den Spitzenplatz des Risiko-Rankings für die Bevölkerung. Tendenziell werden die Cyber-Risiken für die Menschen in Deutschland von den Entscheidern aus den Unternehmen höher eingeschätzt als von Abgeordneten, z. B. Datenbetrug im Internet (Unternehmensvertreter: 73 %, Politiker: 58 %) oder Eingriff in die Privatsphäre von Bürgern durch vernetzte Haustechnik (55%/43 %). Interessante Unterschiede in der Einschätzung der befragten Politiker ergeben sich darüber hinaus beim Thema "Soziale Medien": Abgeordnete sehen im zunehmenden Einfluss auf die politische Meinungsbildung grundsätzlich eher ein Risiko für die Demokratie in Deutschland als eine Chance. Rund zwei Drittel der befragten Vertreter der traditionellen Volksparteien teilen diese Ein-

schätzung. Für die jeweils eigene Partei nehmen Politiker soziale Medien dagegen überwiegend eher als Chance denn als Risiko wahr. Auch Unternehmensvertreter wurden zu ihren Erfahrungen mit Internetgefahren befragt. 85 % aller mittleren und großen Unternehmen in Deutschland sehen sich Cyber-Angriffen ausgesetzt. 28 % der Firmen berichten von täglichen Angriffen, bei weiteren 19 % kommt das mindestens einmal wöchentlich vor. Besonders häufig haben große Unternehmen mit Cyber-Attacken zu tun – Firmen mit 1000 und mehr Mitarbeitern zu 40 % täglich. Die Frequenz der Angriffe hat im Vergleich zu den Vorjahren weiter zugenommen. Bei rund jedem fünften Unternehmen haben solche Angriffe bereits spürbare – in einigen Fällen sogar massive – Schäden verursacht. Neben Angriffen auf die IT-Systeme erwachsen Unternehmen auch aus den sozialen Netzwerken diverse Bedrohungen. Bei rund einem Viertel gab es bereits Versuche, den Ruf der Firma durch gezielte Falschinformationen im Internet zu schädigen. Dennoch verfolgt nur rund die Hälfte systematisch, was in sozialen Netzwerken über ihre Organisation geäußert wird. In gut zwei Dritteln der mittleren und großen Unternehmen hat das Thema Cyber Security in den letzten Jahren deutlich, in einem weiteren Viertel leicht an Bedeutung gewonnen. Dennoch räumt gut ein Viertel ein, dass es bei ihnen zur Identifikation und Bewertung von Cyber-Risiken keine definierten Prozesse gibt. Bei 37 % der Unternehmen wird die Führungsebene ausschließlich anlassbezogen über den Stand der Cyber-Sicherheit im eigenen Unternehmen informiert, in nur rund einem Viertel passiert das fortlaufend. Rund die Hälfte der Führungskräfte hält die Widerstandsfähigkeit des eigenen Unternehmens im Falle eines erfolgreichen Angriffs für ausreichend. 42 % sehen ihre Firma nur teilweise darauf vorbereitet, die Folgen einzudämmen und die Schäden zu minimieren.

3. Unternehmen wollen Budgets für Cybersicherheit deutlich erhöhen

Mehr als zwei Drittel (68,5 %) der Unternehmen planen im Jahr 2020 mindestens 5 % ihres IT-Gesamtbudgets für Cybersicherheit zu investieren – im Jahr 2019 waren das nur 56 %. 30 % wollen 2020 sogar mehr als 10 % investieren (2019: 19 %). Das geht aus einer weltweiten Untersuchung der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC hervor. Ein wichtiger Grund für die gestiegene Bereitschaft: Die Cybersicherheitsteams der Unternehmen werden sich in den nächsten Jahren verändern müssen. Davon sind 2280 von 3000 Unternehmen weltweit (76 %) überzeugt, die von PwC befragt worden sind. 76 % der Unternehmen sind der Ansicht, dass signifikante Veränderungen in den Cyber-Sicherheitsteams notwendig sein werden, 20 % halten dies sogar für 'sehr' signifikant. Die Top fünf der Veränderungsnotwendigkeiten nach Einschätzung der von PwC Befragten: 72 % haben als Anforderung an die Cybersicherheit eine deutliche stärkere Einbindung der dort tätigen Spezialisten in die Strategie und geschäftliche Prozesse benannt. 64 % sind der Ansicht, dass die Fähigkeit entwickelt werden muss, auch Dritte – wie Zulieferer oder Partner – hinsichtlich ihrer Cybergefahren zu analysieren. Und 49 % halten die Einführung von Automatisierung und KI für die wichtigste Veränderung, auf die sich Cyber-Teams künftig einstellen müssen. Es folgen eine engere Zusammenarbeit mit dem Risk Management (dies halten 37 % für immens wichtig) sowie ein unmittelbares, regelmäßiges Reporting an Vorstand und Aufsichtsrat (32 %).

4. Deutliche Fortschritte bei der Digitalisierung des Finanz- und Rechnungswesens

Deutsche Unternehmen machen bei der Digitalisierung ihres Finanz- und Rechnungswesens deutliche Fortschritte. Dies ist eines der Kernergebnisse der Studie "Digitalisierung im Finanz- und Rechnungswesen 2019 – und was sie für die Abschlussprüfung bedeutet", die die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) erstellt hat. PwC hat dafür 100 Groß- und mittelständische Unternehmen unterschiedlicher Branchen befragt. Die diesjährige Analyse aktualisiert die Ergebnisse aus den Jahren 2016 und 2017, die jeweils im darauffolgenden Jahr veröffentlicht wurden. 29 % der befragten Unternehmen halten den Technologieeinsatz in ihrem Finanz-

und Rechnungswesen für "progressiv" oder "sehr progressiv". Das sind deutlich mehr als in der Vorgängerstudie von Ende 2017. Dort hatten sich nur 21 % der Befragten so geäußert. Demgegenüber bezeichnen 26 % ihren Technologieeinsatz als "konservativ". Prof. Dr. Rüdiger Loitz, studienverantwortlicher Autor und Leiter Capital Markets & Accounting Advisory Services bei PwC Deutschland, sagt: "Auch dieser 26-Prozent-Anteil ist ein Indikator für den Digitalisierungsfortschritt. Denn inzwischen sehen sich viele Unternehmen gegenüber anderen im Rückstand – und das treibt die Entwicklung auch bei den 'Konservativen'." Dementsprechend planen Unternehmen mittlerweile viel häufiger, neue Technologien in ihrem Finanz- und Rechnungswesen einzusetzen. Dabei nannten sie als konkrete Anwendungen v. a. die Belegerkennung (83 % gegenüber 22 % Ende 2017), den direkten Datenaustausch bzw. die direkte Datenverarbeitung (74 % statt 20 %) sowie den Zahlungsverkehr (70 % gegenüber 19 %). Zu den neuen Technologien, die Unternehmen besonders in den Blick nehmen, gehören Data Analytics, Cloud-Lösungen, Robotics und Künstliche Intelligenz (KI). KI-Anwendungen spielen für die Mehrheit der befragten Unternehmen zwar noch keine große Rolle – 56 % von ihnen setzen KI noch nicht ein, und gerade einmal jedes fünfte Unternehmen nutzt die Technologie bereits. Aber: Die Unternehmen, die KI bereits einsetzen, tun dies inzwischen deutlich intensiver als Ende 2017. Während damals erst 39 % der Befragten KI für das automatisierte Auslesen von Rechnungen und Belegen nutzten, sind es inzwischen mit 74 % fast doppelt so viele. Auch beim Monitoring von Buchungsstoffen ist die KI-Nutzung deutlich gestiegen (53 % gegenüber 10 % Ende 2017), ebenso bei der Konsistenzprüfung von Unterlagen (32 % statt 10 %). Immer häufiger nutzen Unternehmen die Technologie auch für vorausschauende analytische Feststellungen (21 % gegenüber 0 %). Entscheidend bleibt für die befragten Unternehmen, dass die von KI-Anwendungen gelieferten Ergebnisse exakt nachvollziehbar sind – 72 % hielten dies für "wichtig" oder "sehr wichtig". "Das Vertrauen in KI und ihr Potenzial hat insgesamt zugenommen", sagt Loitz. "Ebenso wie beim autonomen Fahren müssen auch in der Abschlussprüfung Fehler ausgeschlossen sein, damit das KI-System zum Beispiel keine falschen Buchungsentscheidungen trifft." Für die befragten Entscheider sind limitierende Faktoren für den Technologieeinsatz deutlich relevanter geworden. Als größte Hürde gelten der Mehrheit von ihnen die hohen Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit – 79 % äußerten sich so (gegenüber 18 % Ende 2017). Ebenfalls stark limitierend wirken die langen Entwicklungszyklen bis zur Marktreife sowie Differenzierungen zwischen Standard- und individuellen Lösungen (65 % gegenüber 14 % Ende 2017). Auch die hohe Veränderungsgeschwindigkeit bei den neuen Technologien empfinden viele der Befragten als hinderlich (56 % statt 13 % Ende 2017).

5. Zahl der Gewinnwarnungen klettert im ersten Halbjahr auf Rekordniveau – Großkonzerne besonders betroffen

Die schwächelnde Konjunktur und zunehmende internationale Handelskonflikte machen immer mehr deutschen Unternehmen zu schaffen, so dass sie ihre eigenen Umsatz- oder Gewinnprognosen nach unten korrigieren müssen: Im ersten Halbjahr gaben die 308 im Prime Standard gelisteten Unternehmen insgesamt 54 Gewinn- oder Umsatzwarnungen heraus – ein Anstieg um 38 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum und ein neuer Höchststand. Erstmals seit dem ersten Halbjahr 2014 lag damit zudem die Zahl der Unternehmen, die ihre eigenen Ziele verfehlten, höher als die Zahl derer, die sich besser als angekündigt entwickeln: Insgesamt 51 sog. Gewinnerwartungen wurden veröffentlicht – etwas mehr als im Vorjahr (43), aber nur halb so viele wie im ersten Halbjahr 2017. Sowohl im DAX als auch im MDAX und SDAX lag die Zahl negativer Prognosekorrekturen auf Rekordniveau: Im DAX und im MDAX legten die Warnungen jeweils von fünf auf sieben zu, im SDAX stieg die Zahl sogar von fünf auf 12. Im übrigen Prime Standard wurden 28 Warnungen gezählt – nach 24 im Vorjahreszeitraum. Während im DAX nur ein Unternehmen die eigenen Ziele übertroffen hat, gab es in den übrigen Segmenten ähnlich viele negative wie positive Prognosekorrekturen. Insgesamt haben damit 29 % der börsennotierten Unternehmen die eigene Prognose im ersten Halbjahr nach oben oder nach unten revidiert – im Vorjahreszeitraum lag der Anteil nur bei 23 %. Das sind Ergebnisse einer aktuel-

len Studie der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY, die veröffentlichungspflichtige Korrekturen an Gewinn- und Umsatzprognosen seit dem Jahr 2011 untersucht. Die meisten Warnungen kamen im ersten Halbjahr aus der Automobilbranche: Fünf der zwölf börsennotierten Autokonzerne bzw. -zulieferer mussten im ersten Halbjahr ihre Prognosen nach unten korrigieren. Auffallend ist, dass Großkonzerne den konjunkturellen Gegenwind offenbar deutlich stärker zu spüren bekommen als kleinere Unternehmen: So haben nur 4 % der Konzerne mit einem Jahresumsatz von mehr als fünf Mrd. Euro die eigene Prognose angehoben. In der Gruppe der Unternehmen mit höchstens 250 Mio. Euro Umsatz liegt der Anteil der Unternehmen mit Positiv-Korrekturen hingegen bei 23 %.

6. KMU, die in Umweltinnovationen investieren, weisen höhere Gewinne aus

Investitionen in umweltfreundliche Technologien nutzen nicht nur der Umwelt, sondern können auch mit Kosteneinsparungen und Gewinnsteigerungen in Unternehmen einhergehen. Dies zeigt sich insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie, die das ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim durchgeführt hat. Die Studie basiert auf Daten zu 6303 deutschen Unternehmen aus dem Mannheimer Innovationspanel (MIP, Erhebungswellen 2009 und 2015). Sie untersucht erstmals, wie Umweltinnovationen mit der Unternehmensrentabilität von KMU zusammenhängen und ob hier Unterschiede zu größeren Unternehmen existieren. Umweltinnovationen umfassen alle Innovationen innerhalb des Produktionsprozesses, die der Verbesserung der Umweltsituation dienen – unabhängig davon, ob sie aus ökologischen oder ökonomischen Gründen eingeführt wurden. Während in der MIP-Erhebungswelle 2009 noch 55 % der KMU umweltaktiv waren, waren es in der Erhebungswelle 2015 mit 52 % etwas weniger. Bei Großunternehmen stieg der Anteil umweltinnovierender Unternehmen im gleichen Zeitraum geringfügig von 71 % auf 73 % an. Unabhängig von der Unternehmensgröße, ist die Umsatzrentabilität eines Unternehmens stets höher, wenn es eine Umweltinnovation einführt. Im Durchschnitt der für die Studie betrachteten Unternehmen sind das 0,72 Prozentpunkte. Unternehmensgewinne liegen im Schnitt zwischen 4 und 7 %. Das bedeutet, dass Unternehmen mit Umweltinnovationen etwa zehn bis 20 % höhere Gewinne ausweisen. Der positive Zusammenhang zwischen Umsatzrentabilität und Umweltinnovationen schwächt sich jedoch mit steigender Mitarbeiterzahl ab und insbes. in der MIP-Erhebungswelle 2015 scheinen KMU stärker von Umweltinnovationen zu profitieren als Großunternehmen. Dieser Effekt ist besonders ausgeprägt für regulierungsbedingte Innovationen, die Ressourcen sparen, also Innovationen, die den Energie-, Wasser- oder sonstigen Materialverbrauch pro Produktionseinheit verringern.

7. Bürokratieentlastungsgesetz III – Anhörung von Ressorts, Ländern und Verbänden gestartet

Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) hat am 9.9.2019 die Länder- und Verbändeanhörung zum Bürokratieentlastungsgesetz (BEG) III eingeleitet. Gleichzeitig wurde der Referentenentwurf des BEG III den anderen Bundesministerien zur Abstimmung übersandt. Zentrale Bestandteile sind die deutlich kostengünstigere Archivierung elektronisch vorliegender Steuerunterlagen, der Wegfall der "gelben Zettel" zur Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit und digitale Alternativen zu den Melde-scheinen aus Papier im Hotelgewerbe. Ergänzend zum BEG III wird das Bundeswirtschaftsministerium ein Basisregister für Unternehmen weiter vorantreiben. Ziel ist es, das aktuelle Registerwesen in Deutschland durch Einführung eines Basisregisters zu modernisieren. Unternehmen müssen ihre Daten dann nur noch in dieses Basisregister eintragen, andere Register würden die Daten daraus übernehmen. Mit dem BEG III unternimmt die Bundesregierung einen ersten wichtigen Schritt zum Bürokratieabbau und zur schnellen Umsetzung der am 29.8.2019 von Bundeswirtschaftsminister *Altmaier* vorgestellten Eckpunkte seiner Mittelstandsstrategie. Das Thema Bürokratieabbau wird

auch in der finalen Mittelstandsstrategie des Bundeswirtschaftsministeriums eine wichtige Rolle spielen. Die Mittelstandsstrategie wird im Herbst 2019 vorgelegt.

8. Studie 2019 zur strategischen Kostentransformation in Deutschland

Die neue Deloitte-Studie "Global Cost Management Survey 2019" zeigt die aktuellen Trends im Kostenmanagement und kommt für Deutschland zu recht ernüchternden Ergebnissen: Während die weltweit durchgeführte Umfrage international trotz Handelskriegen, politischen Spannungen und drohendem harten Brexit eine leicht positive Erwartung bei der Umsatzentwicklung sieht, schauen die rund 70 befragten deutschen Unternehmen angesichts flauer Konjunkturwartung und hohem Investitionsdruck vergleichsweise pessimistisch in die Zukunft. Die geplante oder aktuelle Neuaufgabe von herkömmlichen Kostensenkungsprogrammen in mehr als der Hälfte der befragten deutschen Firmen reichen hier oft nicht aus, sind überambitioniert oder unterentwickelt. Mit dem Kostendruck sind die Deutschen jedoch nicht allein: Während in Deutschland rund 60 % in den kommenden zwei Jahren umfassende Kostensenkungsprogramme planen, sind es international sogar 71 %. In Deutschland stehen die Unternehmen zudem unter einem weiterhin hohen Investitionsdruck, insbes. bei der Einführung neuer digitale Technologien zur Automatisierung der Geschäftsprozesse, die schlanker und agiler werden müssen, will man auf Augenhöhe mit dem Rest der Welt bleiben.

9. Guter Finanzierungszugang für KMU in Deutschland

Der Zugang zu Finanzierungsinstrumenten wie bspw. Bankkredite, Banküberziehungen oder Handelskredite ist für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Europäischen Union unterschiedlich gut: So ist der Anteil der KMU, die keine dieser Finanzierungsformen von einem Kreditgeber erhalten, in den Niederlanden und Spanien hoch. In Deutschland und Finnland sind dagegen nur wenige KMU von Finanzierungseinschränkungen tangiert. "Für alle EU-Staaten lässt sich jedoch gleichermaßen feststellen, dass insbesondere Kleinstunternehmen und innovative Unternehmen von einer Marktrationierung betroffen sind", berichtet der Studienleiter *Dr. Christian Schröder*. Die häufigsten Gründe, warum KMU keinen Kredit erhalten, sind mangelnde Sicherheiten und zu hohe Zinskosten – trotz der aktuellen Niedrigzinsphase. Die IfM-Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hatten für die Studie "Einflüsse auf die KMU Finanzierung – Ein Vergleich ausgewählter Euroländer" den "Survey on the Access to Finance of Enterprises" der Europäischen Kommission und der Europäischen Zentralbank ausgewertet. Bei der Analyse der Einflüsse auf die Unternehmensfinanzierung identifizierten die IfM-Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen noch ein weiteres Phänomen, das sie in ihrer Studie als "Selbstrationierung" bezeichnen: "KMU verzichten nicht selten bereits im Vorfeld auf eine Kreditanfrage, weil sie eine Ablehnung befürchten. Der Grund hierfür könnte in zuvor erfolglos verlaufenen Kreditgesprächen liegen," berichtet *Schröder*. Zudem lehnen aber auch viele Kleinstunternehmen bereits zugesagte Finanzierungen von sich aus ab, weil ihnen die Kosten hierfür zu hoch sind. Insgesamt kommt die Studie zum Schluss, dass es volkswirtschaftlich durchaus sinnvoll sein kann, junge, kleinste und innovative Unternehmen durch finanzielle Fördermaßnahmen zu unterstützen. Gehen solche Unterstützungsmaßnahmen von der EU-Ebene aus, sollten allerdings bei der Ausgestaltung die länderspezifischen Unterschiede in der Finanzierungskultur berücksichtigt werden. Denn die Studienergebnisse des IfM Bonn verdeutlichen auch, dass nicht in allen EU-Staaten jedes Finanzierungsinstrument von den KMU als gleichermaßen relevant angesehen wird.

10. Unternehmen in Deutschland gehen Digitalisierung in der Breite an

Die Unternehmen in Deutschland nehmen sich in der Breite des Themas Digitalisierung an. Knapp 66 % der Unternehmen plant in den kommenden zwei Jahren die Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben fest ein. Dies ist das zentrale Ergebnis der Unternehmensbefragung 2019, die die KfW gemeinsam mit Spitzenverbänden sowie Fach- und Regionalverbänden der deutschen Wirtschaft durchgeführt hat. Gegenüber der Vorjahresbefragung ist dieser Anteil um sieben Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2017 nahm er um gut die Hälfte zu. In der aktuellen Befragung schließen 17 % die Durchführung von Digitalisierungsvorhaben in den kommenden zwei Jahren aus, ein Rückgang um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Der Trend zur Durchführung von Digitalisierungsmaßnahmen ist über alle Unternehmensgrößen hinweg zu beobachten. Vorreiter sind große Firmen (über 50 Mio. Euro Umsatz), von denen 91 % Digitalisierungsvorhaben fest eingeplant haben. Mit 38,8 % verfolgen inzwischen aber auch zwei von fünf kleinen Betrieben (bis 1 Mio. Euro Jahresumsatz) entsprechende Vorhaben. Keinen Bedarf an Digitalisierung sehen aktuell nur noch 9 % der Unternehmen. Dieser Anteil hat sich gegenüber der Befragung von 2017 halbiert. Die geplanten Digitalisierungsvorhaben finden sich in nahezu allen Unternehmensbereichen beinahe ähnlich häufig. An der Spitze der Nennungen steht mit 64 % der Vertrieb, gefolgt von Verwaltung und Materialwirtschaft (jeweils 58 %) sowie der Leistungserstellung (z. B. Produktion) mit 57 %. Allerdings sehen sich die Unternehmen bei der Digitalisierung häufiger Problemen gegenüber als noch in der Befragung vor zwei Jahren. Lag der Anteil der Unternehmen, der keine Probleme bei der Digitalisierung wahrnimmt, damals bei 21 %, reduzierte er sich in der Zwischenzeit auf aktuell 13 %. Die fünf am häufigsten genannten Digitalisierungshemmnisse sind die Anforderung an Datensicherheit bzw. Datenschutz (46 %), fehlende IT-Kompetenzen im Unternehmen in Verbindung mit mangelnder Verfügbarkeit von IT-Fachkräften auf dem Markt (38 %), Schwierigkeiten bei der Anpassung der Unternehmens- und Arbeitsorganisation (36 %), Schwierigkeiten bei der Umstellung bestehender IT-Systeme (35 %) und eine mangelnde Qualität der Internetverbindung (30 %). Finanzierungsprobleme geben vor allem kleine Unternehmen als Digitalisierungshemmnis an. Mit 16 % nennen kleine Unternehmen (bis 1 Mio. Euro Jahresumsatz) Finanzierungsschwierigkeiten mehr als viermal häufiger als große Unternehmen. *Dr. Volker Zimmermann*, Senior Economist bei KfW Research, sagt: "Die Unternehmen in Deutschland packen bei der Digitalisierung an. Mit der steigenden Aufmerksamkeit für dieses Thema geraten aber auch die spezifischen Schwierigkeiten wie etwa die Datensicherheit oder die Anpassung der Unternehmens- und Arbeitsorganisation immer stärker ins Blickfeld. Einigen der wahrgenommenen Hemmnisse, wie etwa dem Mangel an IT-Fachkräften oder bestehenden Finanzierungsschwierigkeiten, sollte durch verbesserte Rahmenbedingungen oder Förderangebote entgegengewirkt werden." Die Unternehmensbefragung 2019 wurde zum 18. Mal unter Unternehmen aller Größenklassen, Wirtschaftszweige, Rechtsformen und Regionen durchgeführt. Die Digitalisierung wurde zum dritten Mal in der Erhebung thematisiert. An der Erhebung nahmen knapp 1300 Unternehmen aus 17 Spitzen-, Fach- und Regionalverbänden der Wirtschaft teil. Sie erfolgte im Zeitraum zwischen Mitte Dezember 2018 und Mitte März 2019.

11. Vom Financial Reporting zum Corporate Reporting – Neue Anforderungen an Prüfungsausschüsse in Europa

Angesichts der Digitalisierung, neuer regulatorischer Vorgaben und einem öffentlichen Fokus auf Nachhaltigkeit sehen sich Unternehmen zunehmend neuen Herausforderungen ausgesetzt – entsprechend vielfältig verändern sich die Anforderungen an das Management und die Aufsichtsorgane. Das ist das Ergebnis der aktuellen Studie "A view on the current and future role of Audit Committees" der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY. Befragt wurden Audit-Committee-Mitglieder u. a. in Deutschland, Österreich, der Schweiz, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Schweden und Groß-

britannien sowie Corporate Governance-Experten. "In unserer Studie haben wir festgestellt, wie sehr das Thema Nachhaltigkeit die Mitglieder von Aufsichtsräten und Prüfungsausschüssen beschäftigt", sagt *Sven Hayn*, Assurance Managing Partner Strategy für Deutschland, Schweiz und Österreich bei EY. "Nicht zuletzt trägt die Herausforderung des unternehmerischen Umgangs mit Nachhaltigkeit dazu bei, dass sich die Perspektive des Audit Committee vom reinen Financial Reporting hin zum Corporate Reporting wandelt." Laut Studie besteht die größte gemeinsame Herausforderung für Prüfungsausschüsse in Europa darin, die effektive Balance zwischen den operativen Herausforderungen und dem Reporting von heute und den zukünftig veränderten Risikoprofilen von Unternehmen zu finden. Doch der hiermit zusammenhängende Veränderungsprozess gestaltet sich von Land zu Land unterschiedlich. So legen Prüfungsausschüsse in Deutschland, der Schweiz und UK einen wesentlich stärkeren Fokus auf traditionelle Unternehmensfinanzen, während in Schweden und den Niederlanden bereits vermehrt Risiken wie bspw. Cybersecurity die Arbeit der Ausschüsse prägen. Für Stakeholder, Investoren und das Management werden zukunftsorientierte Informationen immer relevanter. Um zum nachhaltigen Unternehmenserfolg beizutragen, muss das traditionelle Aufgabenspektrum bezüglich der vergangenheitsorientierten Finanzdaten sowie den rechnungslegungsbezogenen Kontrollsystemen vermehrt um die zukunftsorientierten Bewertungen von nichtfinanziellen Risiken erweitert werden. Laut Analyse mangelt es an dieser Stelle bislang jedoch an Wegweisern. Neben der neuen strategischen Ausrichtung wird auch das technologische Verständnis zu einem zentralen Erfolgsfaktor der Audit Committee. Mit neuen Technologien wie Data Analytics und Künstlicher Intelligenz, werden interne und externe Auditprozesse sowie die interne Revision zunehmend digital und automatisiert ablaufen und die Qualität und Effizienz von Prüfungen gesteigert. Diese Veränderungen erfordern nicht nur neue Aufsichtsmechanismen, sondern auch die passenden digitalen Kompetenzen der Mitglieder in Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss.

AUFSÄTZE

12. EU-Aktionsplan zu Sustainable Finance: Wie weit ist der europäische Gesetzgeber mit der Umsetzung?

Die EU-Kommission hatte im Mai 2018 ein umfassendes Gesetzgebungspaket zur Umsetzung des kurz zuvor verkündeten Aktionsplans zu Sustainable Finance vorgeschlagen. Mit diesen Maßnahmen will die EU-Kommission entscheidende Impulse zur Förderung des nachhaltigen Wachstums setzen, indem alle Finanzmarktteilnehmer stärker zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten angehalten werden. Der nachfolgende Beitrag untersucht den Stand der Umsetzung des EU-Aktionsplans und beleuchtet dabei insbesondere die angestrebten Regulierungsmaßnahmen, die größtenteils bereits bis Juni 2019 hätten beschlossen werden sollen. Er knüpft damit an die Beiträge des Autors "Sustainable Finance als neues Leitmotiv der Unternehmensberichterstattung" und "Künftige Ausrichtung der EU-Unternehmensberichterstattung: Gesetzgebungspaket zu Sustainable Finance und 'Fitness Check'" an.

Weitere Informationen

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

13. Fast Close – Mythos und Wirklichkeit

Der digitale Wandel und die damit verbundene Beschleunigung der für die Abschlusserstellung relevanten Prozesse stellt eine Chance zur weiteren Reduktion der Erstellungsfristen von Unterneh-

mensabschlüssen dar. Insofern könnten Fast-Close-Diskussionen künftig wieder vermehrt in den Fokus rücken – vor allem, da die zeitnahe Veröffentlichung von Unternehmensdaten seit jeher sowohl von Erstellerseite als auch aus Adressatensicht als elementare Zielsetzung bei der externen Finanzberichterstattung angesehen wird. Der nachfolgende Beitrag beleuchtet den Status quo der Veröffentlichungs- und Erstellungszeiträume der Konzernabschlüsse der im DAX 30, MDAX, SDAX und TecDAX gelisteten Unternehmen für den zurückliegenden Fünfjahreszeitraum und analysiert die Ergebnisse.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Datenschutzrechtliche Mitverantwortung bei Einbeziehung des "Gefällt mir"-Buttons von Facebook auf Betreiber-Website

TENOR

1. Die Art. 22 bis 24 der Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung, die es Verbänden zur Wahrung von Verbraucherinteressen erlaubt, gegen den mutmaßlichen Verletzer von Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten Klage zu erheben, nicht entgegenstehen.

2. Der Betreiber einer Website wie die Fashion ID GmbH & Co. KG, der in diese Website ein Social Plugin einbindet, das den Browser des Besuchers dieser Website veranlasst, Inhalte des Anbieters dieses Plugins anzufordern und hierzu personenbezogene Daten des Besuchers an diesen Anbieter zu übermitteln, kann als für die Verarbeitung Verantwortlicher im Sinne von Art. 2 Buchst. d der Richtlinie 95/46 angesehen werden. Diese Verantwortlichkeit ist jedoch auf den Vorgang oder die Vorgänge der Verarbeitung personenbezogener Daten beschränkt, für den bzw. für die er tatsächlich über die Zwecke und Mittel entscheidet, d. h. das Erheben der in Rede stehenden Daten und deren Weitergabe durch Übermittlung.

3. In einer Situation wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, in der der Betreiber einer Website in diese Website ein Social Plugin einbindet, das den Browser des Besuchers dieser Website veranlasst, Inhalte des Anbieters dieses Plugins anzufordern und hierzu personenbezogene Daten des Besuchers an diesen Anbieter zu übermitteln, ist es erforderlich, dass der Betreiber und der Anbieter mit diesen Verarbeitungsvorgängen jeweils ein berechtigtes Interesse im Sinne von Art. 7 Buchst. f der Richtlinie 95/46 wahrnehmen, damit diese Vorgänge für jeden Einzelnen von ihnen gerechtfertigt sind.

4. Art. 2 Buchst. h und Art. 7 Buchst. a der Richtlinie 95/46 sind dahin auszulegen, dass in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens, in der der Betreiber einer Website in diese Website ein Social Plugin einbindet, das den Browser des Besuchers dieser Website veranlasst, Inhalte des Anbieters dieses Plugins anzufordern und hierzu personenbezogene Daten des Besuchers an diesen Anbieter zu übermitteln, die nach diesen Vorschriften zu erklärende Einwilligung von dem Betreiber nur in Bezug auf den Vorgang oder die Vorgänge der Verarbeitung personenbezogener Daten einzuholen ist, für den bzw. für die dieser Betreiber tatsächlich über die Zwecke und Mittel entscheidet. Darüber

hinaus ist Art. 10 dieser Richtlinie dahin auszulegen, dass in einer solchen Situation auch die in dieser Bestimmung vorgesehene Informationspflicht den Betreiber trifft, wobei dieser die betroffene Person jedoch nur in Bezug auf den Vorgang oder die Vorgänge der Verarbeitung personenbezogener Daten informieren muss, für den bzw. für die dieser Betreiber tatsächlich über die Zwecke und Mittel entscheidet.

EuGH, Urteil vom 29.7.2019, C-40/17, Fashion ID GmbH & Co. KG gegen Verbraucherzentrale NRW e. V. (beteiligt: Facebook Ireland Ltd)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Gefaellet-mir-Button-von-Facebook-auf-Betreiber-Website--datenschutzrechtliche-Mitverantwortung-38833>

2. Zahlung per SEPA-Lastschrift darf nicht von einem Wohnsitz im Inland abhängig gemacht werden

Mit Urteil vom 5.9.2019 – C-28/18 – hat der EuGH entschieden, dass die EU-Verordnung über Überweisungen und Lastschriften in Euro einer Vertragsklausel wie der fraglichen entgegensteht, die die Zahlung im SEPA-Lastschriftverfahren ausschließt, wenn der Zahler seinen Wohnsitz nicht in dem Mitgliedstaat hat, in dem der Zahlungsempfänger seinen Sitz hat.

Da nämlich die Verbraucher ein Zahlungskonto meistens in dem Mitgliedstaat haben, in dem sie ihren Wohnsitz haben, wird durch das Erfordernis eines Wohnsitzes im Inland indirekt der Mitgliedstaat bestimmt, in dem das Zahlungskonto zu führen ist, was ein Lastschriftempfänger nach der Verordnung ausdrücklich nicht darf. Durch dieses nach der Verordnung bestehende Verbot soll es den Verbrauchern ermöglicht werden, für jegliche Zahlung per Lastschrift innerhalb der Union nur ein einziges Zahlungskonto zu nutzen, wodurch die Kosten, die mit der Führung mehrerer Zahlungskonten verbunden sind, vermieden werden. Dabei spielt es keine Rolle, dass die Verbraucher alternative Zahlungsmethoden, wie etwa Kreditkarte, PayPal oder Sofortüberweisung, nutzen können. Zwar können die Zahlungsempfänger frei wählen, ob sie den Zahlern die Möglichkeit einräumen, im SEPA-Lastschriftverfahren zu zahlen. Wenn sie aber diese Zahlungsmethode anbieten, dürfen sie diese – entgegen der Auffassung der Deutschen Bahn im Streitfall – nicht an Voraussetzungen knüpfen, die die praktische Wirksamkeit des Verbots beeinträchtigen würden, dem Zahler vorzuschreiben, dass er sein Konto in einem bestimmten Mitgliedstaat führt. Außerdem hindert einen Zahlungsempfänger nichts daran, das Missbrauchs- oder Zahlungsausfallsrisiko zu verringern, indem er z. B. die Fahrkarten erst liefert bzw. deren Ausdruck ermöglicht, nachdem er die Bestätigung über den tatsächlichen Einzug der Zahlung erhalten hat.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Zahlung-per-SEPA-Lastschrift-darf-nicht-von-einem-Wohnsitz-im-Inland-abhaengig-gemacht-werden-39236>

3. Automobilhersteller müssen unabhängigen Werkstätten und Händlern vorläufig keinen freien Zugang auf Ersatzteil-Datenbanken gewähren

TENOR

1. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung (EG) Nr. 715/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 über die Typgenehmigung von Kraftfahrzeugen hinsichtlich der Emissionen von leichten Personenkraftwagen und Nutzfahrzeugen (Euro 5 und Euro 6) und über den Zugang zu Reparatur- und Wartungsinformationen für Fahrzeuge ist dahin auszulegen, dass er Automobilher-

steller nicht verpflichtet, unabhängigen Marktteilnehmern Zugang zu Reparatur- und Wartungsinformationen für Fahrzeuge in elektronisch weiterzuverarbeitender Form zu gewähren.

2. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung Nr. 715/2007 ist dahin auszulegen, dass, wenn ein Automobilhersteller durch Einschaltung eines Informationsdienstleisters zugunsten von autorisierten Händlern und Reparaturbetrieben einen weiteren Informationskanal für den Vertrieb von Originalersatzteilen eröffnet, darin kein Zugang unabhängiger Marktteilnehmer liegt, der gegenüber dem Zugang der autorisierten Händler und Reparaturbetriebe diskriminierend im Sinne dieser Bestimmung ist, sofern die unabhängigen Marktteilnehmer im Übrigen über einen Zugang zu Reparatur- und Wartungsinformationen für Fahrzeuge verfügen, der gegenüber dem Zugang der autorisierten Händler und Reparaturbetriebe und der diesen gewährten Informationsbereitstellung nicht diskriminierend ist.

EuGH, Urteil vom 19.9.2019 – C-527/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Automobilhersteller-muessen-unabhaengigen-Werkstaetten-und-Haendlern-vorlaeufig-keinen-freien-Zugang-auf-Ersatzteil-Datenbanken-gewaehren-39302>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

4. Grundsteuerreform: Aktuelle Informationen

Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesfinanzministerium hat einen Alternativvorschlag zur Reform der Grundsteuer vorgeschlagen, den wir Ihnen mit dem anliegenden Dokument übersenden. Der Vorschlag sieht eine Kombination von Bodenrichtwert, Grundstücksfläche, Wohn- und Nutzfläche und Baukostenindex vor. Die grundsteuerliche Bemessungsgrundlage berechnet sich demnach wie folgt: Bemessungsgrundlage = Grundstücksfläche × Bodenrichtwert (pro qm) + Wohn- und Nutzfläche × Baukostenindex (pro qm). Der Vorschlag folgt dem Grundgedanken, die Grundsteuer so auszugestalten, „dass diejenigen, die aus kommunalen Leistungen größere Vorteile ziehen, zur Finanzierung der kommunalen Haushalte stärker herangezogen werden.“ In den Grundstückswerten (erfasst durch die Bodenrichtwerte) drücken sich nach Ansicht des Beirats die kommunalen Leistungen aus. Weiterhin sollen die Wohn- und Nutzfläche als „ein pauschalierender Indikator der Zahl der Einwohner oder der gewerblichen Nutzung“ dienen. Eine individuelle Verkehrswertbestimmung der Immobilien ist nicht erforderlich. Der Vorschlag ist ein interessanter Debattenbeitrag, der aber angesichts des bereits weit fortgeschrittenen parlamentarischen Verfahrens zur Reform der Grundsteuer keine grundlegende Neukonzeption auf Bundesebene erwarten lässt. Für eine erneute Modelldiskussion fehlt inzwischen die Zeit. Gleichwohl könnte der Vorschlag des Beirats von Bundesländern aufgegriffen werden, die von der Länderöffnungsklausel Gebrauch machen.

Festzustellen bleibt jedoch, dass bei der Anknüpfung an Bodenrichtwerte (wie auch beim Grundsteuer-Reformgesetz der Bundesregierung) eine Reihe von Problemen gelöst werden muss, die der BDI wiederholt dargelegt hat und die auch in der öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss des Bundestags erörtert wurden (u. a. Ermittlungsprobleme, fehlende juristische Überprüfbarkeit, Überbewertung von Geschäftsgrundstücken v. a. bei großen Flächen und Spezialgrundstücken). Weiterhin hat das niedersächsische Finanzministerium dem BDI Informationen zu einem Flächen-Lage-Modell übermittelt.

Dieses Modell (welches aktuell in einigen Ländern im Rahmen der Öffnungsklausel konkret in den Blick genommen wird) setzt auf dem von Bayern präferierten Flächen-Modell (auch Äquivalenzmodell genannt) auf, d. h. es bezieht sich auf die Flächen des Grund und Bodens und des Gebäudes und differenziert darüber hinaus für die Grundsteuer nach den Kriterien „unbebaut“, „Wohnnutzung“ und „Nicht-Wohnnutzung“. Zudem macht das Flächen-Lage-Modell – über den bayerischen Ansatz hin-

aus – einen zweiten Schritt und berücksichtigt die jeweilige Lage des Objekts in der Kommune. Dazu soll ein innerkommunaler Lage-Faktor für jeden Orts-/Stadtteil zur Anwendung kommen, der durch die Gutachterausschüsse festgelegt werden soll.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 10.10.2019 – D2 – Reform der Grundsteuer

5. Überarbeitete Richtlinie PSD2 am 14.9.2019 in Kraft getreten

Seit 14.9.2019 gelten neue EU-Vorschriften, die es für die europäischen Verbraucher einfacher und sicherer machen, Waren und Dienstleistungen online zu bezahlen und ihre persönlichen Finanzen zu verwalten. Sie werden besser vor Online-Betrug geschützt und erhalten einen besseren Zugang zu innovativeren Formen von Online- und Mobilzahlungen. Mit dem Inkrafttreten der Richtlinie sind alle Elemente der überarbeiteten EU-Zahlungsdiensterichtlinie (Payment Services Directive, PSD2) in Kraft. Einige Interessengruppen arbeiten jedoch noch daran, diese technologischen und praktischen Veränderungen umzusetzen. Dies geschieht im Einklang mit dem von der Europäischen Bankaufsichtsbehörde in ihrer Stellungnahme vom 21. Juni 2019 vorgeschlagenen schrittweisen Ansatz. Die Europäische Kommission fordert daher alle EU-Mitgliedstaaten auf, eine rasche und vollständige Umsetzung aller Vorschriften zu gewährleisten. Sobald der neue Rahmen überall voll funktionsfähig ist, sollten die Verbraucher in der EU in zwei wesentlichen Punkten von einem sichereren und einfacheren Online-Zahlungsumfeld profitieren können:

Erstens wird der elektronische Zahlungsverkehr dank der Einführung der starken Kundenauthentifizierung (Strong Customer Authentication, SCA) noch sicherer, was die Betrugsbekämpfung bei Online-Zahlungen verbessern wird. Die starke Kundenauthentifizierung gewährleistet eine ordnungsgemäße Identifizierung oder Authentifizierung für alle Zahlungen über 30 Euro und erfolgt nun über einen Authentifizierungsprozess, der auf zwei vom Benutzer angegebenen spezifischen Faktoren basiert, z. B. einem Passwort, einem PIN-Code, einem Mobiltelefon oder einem Fingerabdruck.

Zweitens werden die neuen Regeln den Zugang neuer Betreiber zum EU-Zahlungsverkehrsmarkt erleichtern, indem sie sowohl für traditionelle als auch für neue, innovative Unternehmen gelten. Unternehmen, die diese Dienstleistungen anbieten, auch "FinTechs" genannt, werden nun vollständig in den Anwendungsbereich der EU-Vorschriften einbezogen. Damit diese Akteure ein umfassendes Angebot an Verbraucherdienstleistungen anbieten können, müssen die Banken neue und hochsichere Kommunikationskanäle für den Datenaustausch und die Genehmigung von Zahlungen einrichten. Gleichzeitig müssen die FinTechs das gleiche Niveau an strengen Datenschutzstandards einhalten. Diese Modernisierung der europäischen Zahlungsdienste wird auch den digitalen Binnenmarkt weiter stärken.

6. Anpassungen nationaler Vorschriften an DSGVO zugestimmt

Der Bundesrat hat am 20.9.2019 zahlreichen Anpassungen nationaler Vorschriften an die seit Mai 2018 geltende Europäische Datenschutzgrundverordnung zugestimmt, die der Bundestag Ende Juni verabschiedet hatte. Damit kann das über 150 Artikel starke "Zweite Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU" dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung zugeleitet werden. Es greift in 154 Fachgesetze ein und regelt den so genannten bereichsspezifischen Datenschutz. An vielen Stellen passt es Begriffsbestimmungen und Verweisungen, Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung und Regelungen zu den Betroffenenrechten an.

Kleine Betriebe und ehrenamtliche Vereine werden entlastet: Die Pflicht, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu benennen, greift künftig erst ab einer Personenzahl von 20 – bisher waren es

10. Die Einwilligung von Beschäftigten zur Datenverarbeitung wird vereinfacht: sie muss nicht mehr zwingend schriftlich erfolgen – künftig reicht auch eine E-Mail.

Weitere Änderungen zum Bürokratieabbau beschloss der Bundestag unter anderem bei der Melde-registerrauskunft, der Gewerbeanzeige und der Datenverarbeitung durch Industrie- und Handelskammern. Er griff damit auch Vorschläge des Bundesrates aus dessen Stellungnahme im ersten Durchgang auf. Das Gesetz wird nun über die Bundesregierung dem Bundespräsidenten zur Unterzeichnung zugeleitet. Es soll überwiegend am Tag nach der Verkündung in Kraft treten.

AUFSÄTZE

7. Der Einsatz von KI in der und durch die Unternehmensleitung

Animiert durch die rasante Entwicklung von Algorithmen auf dem Weg hin zu "künstlicher Intelligenz" und Jugenderinnerungen an Raumschiff Enterprise befasst sich dieser Beitrag mit der Frage, ob Unternehmensleitungen, gleich ob Vorstand oder Geschäftsführung, verpflichtet sind, Künstliche Intelligenz im Unternehmen und – weitergehend – sogar in der Unternehmensleitung einzusetzen oder ob die Algorithmen bald sogar die Organe teilweise oder vollständig substituieren werden?, so die etwas provokante, von Zetzsche gestellte Frage. Die erste Frage erscheint schon fast rhetorisch, die zweite erscheint spannender, die dritte geht zu weit, aber vielleicht trägt der Schein ja!?

Weitere Informationen

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

8. Anregungen für eine mutige und praxistaugliche Umsetzung der Restrukturierungsrichtlinie

Dieser Beitrag soll vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtslage in außergerichtlichen Restrukturierungsfällen wie auch in Abgrenzung von der Sanierung mittels Insolvenzverfahrens für eine mutige Umsetzung der Restrukturierungsrichtlinie (EU) 2019/1023 plädieren und alle künftig von dem Umsetzungsgesetz Betroffenen in die Lage versetzen, an der hier gebotenen Diskussion und dem Ringen um eine möglichst hilfreiche Umsetzung hierzulande mitzuwirken. Die Richtlinie sollte in einer Weise in das deutsche Recht transformiert werden, dass sie für Praktiker wie Gerichte gut und verlässlich umsetzbar sein wird und in der schwierigen Phase der Krise eines Unternehmens Klarheit, Rechtssicherheit und Schutz für alle Beteiligten gewährt und dort, wo es angebracht ist, die Insolvenz vermeiden hilft. Hierzu geht dieser Beitrag mitunter auf die für das Verständnis der Richtlinie wesentlichen gesetzgeberischen Hintergründe ein und erläutert ihren zentralen Regelungsgehalt.

Weitere Informationen

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

9. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2018/19 – Teil II

Der Beitrag gibt einen Überblick über die Entwicklung des Europäischen Unternehmensrechts in 2018/19 sowie die für die Zukunft zu erwartenden Maßnahmen. Teil I befasste sich mit dem Company Law Package. Teil II gibt einen Überblick über die sonstigen Entwicklungen und geht insbeson-

dere 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.

10. Künstliche Intelligenz und Big Data – algorithmenbasierte Systeme und Datenschutz im Geschäft mit Kunden

Der Einsatz algorithmenbasierter Systeme hat das Potenzial, nahezu jegliche menschliche Entscheidungsfindung zu ersetzen, mindestens jedoch zu unterstützen. Das Datenschutzrecht wird hierdurch vor besondere Herausforderungen gestellt. So stehen auf künstlicher Intelligenz und Big-Data-Analysen basierende Datenverarbeitungen teils diametral im Gegensatz zu einigen Grundprinzipien des Datenschutzrechts. Ein genereller Zielkonflikt scheint beispielsweise in Bezug auf den datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datenminimierung zu existieren – denn eine umfangreiche Datenbasis stellt regelmäßig die Grundlage erfolgreicher Big-Data-Analysen dar. Aber auch die konkrete Anwendung algorithmenbasierter Systeme kann sich in einem Spannungsfeld zum Datenschutzrecht bewegen. Das gilt etwa hinsichtlich des datenschutzrechtlichen Diskriminierungsverbots und des Transparenzgebots. Der Beitrag skizziert die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen für algorithmenbasierte Systeme und zeigt auf, dass die erwähnten Zielkonflikte und Spannungsfelder nicht unauflösbar sind.

Weitere Informationen

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