



WGM-STEUERNEWS NOVEMBER 2019

22. November 2019

Inhalt

| | |
|--|---|
| STEUERRECHT | 4 |
| ENTSCHEIDUNGEN | 4 |
| 1. Lohnsteuerpauschalierung bei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers..... | 4 |
| 2. MwSt – Gewährung, Vermittlung und Verwaltung von Krediten | 4 |
| 3. Anfechtbarkeit von Verwaltungsakten..... | 4 |
| VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT | 5 |
| 4. Gesetzentwurf zur Einführung einer Mitteilungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungen..... | 5 |
| 5. Klimapaket beschlossen | 5 |
| 6. Verschiebung der GrEST-Reform | 6 |
| AUFSÄTZE | 6 |
| 7. Der Verrechnungspreisstreit – Möglichkeiten zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen | 6 |
| 8. Flächensteuer: Eine Mogelpackung? | 6 |
| 9. Überlegungen zum Entwurf eines Fraktionsbeschlusses der CDU/CSU-Fraktion zur Modernisierung der Unternehmensbesteuerung | 7 |
| ARBEITSRECHT | 7 |
| ENTSCHEIDUNGEN | 7 |
| 1. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Betriebsstilllegung..... | 7 |
| 2. Anhörung des Arbeitnehmers bei außerordentlicher Kündigung..... | 7 |
| 3. Eingruppierungsfragen während ruhendem Altersteilzeitverhältnis..... | 8 |

| | |
|--|----|
| 4. Wann eine vorübergehende Verkürzung von Arbeitszeit vorliegt | 8 |
| 5. Kein "Mobbing" wegen ostdeutscher Herkunft | 9 |
| 6. Zustimmungsersetzung bei unterlassener innerbetrieblicher Ausschreibung | 9 |
| 7. Erholungsurlaub bei bezahltem Sonderurlaub? | 9 |
| 8. Umgruppierungsfragen in der Metall- und Elektroindustrie | 10 |
| 9. Kein Anspruch auf rückwirkende Beförderung eines Personalratsmitglieds | 10 |
| 10. Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch benachteiligende Altersteilzeitregelung | 10 |
| 11. Stichtagsregelung für Sonderzahlungen wirksam | 11 |
| 12. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei Kürzung des Urlaubsanspruchs | 12 |
| 13. Auslegung von Bezugnahme Klausel in Altverträgen nach späterer Anpassung | 12 |
| 14. Zugang einer Kündigungserklärung bei Einwurf in den Hausbriefkasten | 13 |
| 15. Arbeitsplatzbezogene Betrachtung bei Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern gem. § 14 Abs. 2 S. 6 AÜG | 13 |
| 16. Anfechtung einer Betriebsratswahl | 13 |
| 17. Mindestlohn nicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche anzuwenden | 14 |
| 18. Überstundenabgeltung auch für Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit | 14 |
| 19. Sach- und Nutzleistungen als Gegenstand betr. Altersversorgung | 15 |
| 20. Urlaub umfasst nicht nur die Freistellungserklärung des Arbeitgebers | 15 |
| 21. Kein Urlaubsanspruch während des Sonderurlaubs | 15 |
| AUFSÄTZE | 16 |
| 22. DSGVO vs. AGILE? – Prozess- und Produktgestaltung in agilen Projekten unter datenschutzrechtlichen Aspekten | 16 |
| 23. Abgrenzung von Bereitschaftsdienst, Bereitschaftszeit, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft | 16 |
| 24. Wann Umkleidezeit vergütungspflichtige Arbeitszeit ist – Ein Überblick der BAG-Rechtsprechung | 16 |
| 25. Leiharbeitnehmer zählen bei Schwellenwerten | 17 |
| 26. Die Einigungsstelle – Teil I | 17 |
| 27. Pauschale Abgeltung von Überstunden und das Modell der Vertrauensarbeitszeit unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung | 17 |
| 28. Kritik am BAG: Urlaubsansprüche aus Elternzeit verfallen wie reguläre Urlaubsansprüche gem. § 7 Abs. 3 BurlG | 18 |
| BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT | 18 |
| VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT | 18 |
| 1. Deckung von Pensionsverpflichtungen – Trend zur externen Finanzierung hält an | 18 |

| | |
|---|----|
| 2. Mittelstandsstrategie..... | 19 |
| 3. Anzeigepflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltung..... | 19 |
| 4. ERP-Sondervermögen ermöglicht auch 2020 Finanzierungsförderung für den Mittelstand in Höhe von 7,9 Mrd. Euro | 20 |
| 5. Drittes Bürokratieentlastungsgesetz vom Bundestag verabschiedet | 20 |
| 6. Ergebnisse der Steuerschätzung von Oktober 2019..... | 20 |
| AUFSÄTZE | 21 |
| 7. Übernahme stiller Lasten beim Unternehmenskauf in der Krise..... | 21 |
| WIRTSCHAFTSRECHT | 21 |
| ENTSCHEIDUNGEN..... | 21 |
| 1. EuGH: Ausschluss des Gesellschaftsrechts vom Anwendungsbereich der Rom-I-Verordnung – Treuhandvertrag über die Verwaltung einer Beteiligung an einer Kommanditgesellschaft | 21 |
| 2. Vorsätzliches Handeln bei pflichtwidrig unterlassenem Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen | 22 |
| AUFSÄTZE | 23 |
| 3. (Verbrauchsgüter-)Kaufrecht 2022 – die Warenkauf-Richtlinie der EU und ihre Auswirkungen..... | 23 |
| 4. Rechtsprechungsreport zum Wettbewerbsrecht 2018/2019..... | 23 |
| 5. Krisenmanagement: Rechtsrahmen für Geschäftsleiterhandeln..... | 23 |
| 6. Gründung auf Knopfdruck? Was sich mit der EU-Digitalisierungs-Richtlinie im Gesellschaftsrecht ändert | 23 |
| 7. Reputationsschutz durch Kommunikation und Recht | 24 |
| 8. Geschäftsgeheimnisschutzgesetz: Überblick und Leitfaden für Unternehmen zur Wahrung ihrer Geschäftsgeheimnisse | 24 |

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Lohnsteuerpauschalierung bei zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Leistungen des Arbeitgebers

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Ohnehin geschuldeter Arbeitslohn i. S. der entsprechenden Vorschriften – wie beispielsweise § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 oder § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG – ist derjenige Lohn, den der Arbeitgeber verwendungsfrei und ohne eine bestimmte Zweckbindung (ohnehin) erbringt.

2. Zusätzlicher Arbeitslohn liegt vor, wenn dieser verwendungs- bzw. zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Es kommt nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer auf den zusätzlichen Arbeitslohn einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat (Änderung der Rechtsprechung).

BFH, Urteil vom 1.8.2019 – VI R 32/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Lohnsteuerpauschalierung-bei-zusaetzlich-zum-ohnehin-geschuldeten-Arbeitslohn-erbrachten-Leistungen-des-Arbeitgebers-39534>

2. MwSt – Gewährung, Vermittlung und Verwaltung von Krediten

TENOR

Art. 135 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2006/112/EG des Rates vom 28. November 2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem ist dahin auszulegen, dass die Steuerbefreiung, die dort für Umsätze, die die Gewährung und Vermittlung von Krediten sowie die Verwaltung von Krediten betreffen, vorgesehen ist, nicht für einen Umsatz gilt, der für den Steuerpflichtigen darin besteht, dass er gegen Entgelt alle Rechte und Pflichten aus seiner Position in einem Verfahren zur Zwangsvollstreckung einer durch gerichtliche Entscheidung anerkannten Forderung, deren Zahlung durch ein Recht an einem beschlagnahmten und dem Steuerpflichtigen zugeschlagenen Grundstück gesichert ist, an einen Dritten abtritt.

EuGH, Urteil vom 17.10.2019 – C-692/17, Paulo Nascimento Consulting

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/MwSt-Gewaehrung-Vermittlung-und-Verwaltung-von-Krediten-39581>

3. Anfechtbarkeit von Verwaltungsakten

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Teilt das FA dem Drittschuldner (Bauträger) mit, dass es im Wege der zivilrechtlichen Abtretung eine Forderung gegen ihn erworben hat, liegt kein vom Bauträger anfechtbarer Verwaltungsakt i.S. von § 118 AO vor.

2. Die Zulassung der Abtretung nach § 27 Abs. 19 Satz 3 UStG ist mangels eigener Beschwer (§ 40 Abs. 2 FGO) kein vom Drittschuldner (hier: Bauträger) anfechtbarer Verwaltungsakt.

BFH, Urteil vom 22.8.2019, V R 21/18

Weitere Informationen:

<https://juris.bundesfinanzhof.de/cgi-bin/rechtsprechung/druckvorschau.py?Gericht=bfh&Art=en&nr=42623>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

4. Gesetzentwurf zur Einführung einer Mitteilungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungen

Mit dem neuen Gesetz sollen Finanzverwaltung und Gesetzgeber in die Lage versetzt werden, Steuerermeidungspraktiken und Gewinnverlagerungen zeitnah zu identifizieren und ungewollte Gestaltungsspielräume zügig zu schließen. Die neuen Meldepflichten ergänzen ein ganzes Bündel von Maßnahmen, mit denen die Bundesregierung Transparenz und Steuergerechtigkeit stärkt und Steuerbetrug und Steuerumgehung bekämpft.

Der Gesetzentwurf verpflichtet v. a. Kreditinstitute, Steuerberater, Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer, dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) grenzüberschreitende Steuergestaltungsmodelle mitzuteilen, die sie konzipiert, organisiert oder verkauft haben. Sie müssen auch Angaben zum Nutzer der Steuergestaltungen mitteilen. Die Anzeige muss spätestens innerhalb von 30 Tagen an das BZSt erfolgen, nachdem die Steuergestaltung zur Umsetzung bereitgestellt wurde. Der automatische Austausch der Daten über mitteilungspflichtige Steuergestaltungen unter den Mitgliedstaaten wird über ein Zentralverzeichnis erfolgen. Mit dem Gesetzentwurf wird die europäische Richtlinie (EU) 2018/822 in nationales Recht umgesetzt. Die neuen Mitteilungspflichten ergänzen die verschiedenen Maßnahmen der Bundesregierung im Kampf gegen Steuerbetrug und Steuerumgehung. Auf internationaler Ebene wurde bereits im Rahmen des BEPS-Prozesses (Base Erosion and Profit Shifting) ein ganzes Bündel von Maßnahmen eingeführt, um gezielt schädlichen Steuerwettbewerb und Steuervermeidung zu unterbinden.

Aktuell laufen die Arbeiten an einem Modell für eine globale Mindestbesteuerung. Sie soll sicherstellen, dass internationale Konzerne, insbesondere auch die der Digitalwirtschaft, sich einer fairen Besteuerung nicht entziehen können. Auch auf nationaler Ebene sorgt die Bundesregierung für mehr Steuergerechtigkeit. Sie geht gegen Umsatzsteuerbetrug auf elektronischen Marktplätzen vor, indem sie zum Jahresbeginn die Betreiber solcher Plattformen stärker in Haftung genommen und zusätzliche Informationspflichten eingeführt hat. Außerdem hat das Bundesfinanzministerium einen Gesetzentwurf vorgelegt, um die Möglichkeit sogenannter Share Deals einzuschränken. Das sorgt für mehr Steuergerechtigkeit bei der Erhebung der Grunderwerbsteuer. Ferner wurden neue und wirksame Maßnahmen auf den Weg gebracht, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung noch effektiver zu bekämpfen.

5. Klimapaket beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 16.10.2019 u. a. die Steuerreform zum Klimapaket beschlossen. Neben der Senkung des USt-Satzes auf 7 Prozent für Ticketpreise bei Bahnfahrten und der Anhebung der Luftverkehrssteuer bei inländischen und Mittelstrecken-Flügen wird die Entfernungspauschale zugunsten von Fernpendlern von 2021 bis 2026 ab dem 21. Kilometer von 30 auf 35 Cent steigen. Für Geringverdiener, die keine Steuer zahlen und daher von der Entfernungspauschale nicht profitieren können, wird stattdessen eine "Mobilitätsprämie" eingeführt. Außerdem wird die energetische Gebäudesanierung steuerlich gefördert.

6. Verschiebung der GrESt-Reform

Die Koalitionsfraktionen haben sich am 24.10.2019 darauf verständigt, die geplante Reform der Grunderwerbsteuer auf das erste Halbjahr 2020 zu verschieben. Eine Neuregelung zum 1.1.2020 ist damit vom Tisch. Der Bundesrat hatte am 20.9.2019 zu dem vom Bundeskabinett am 31.7.2019 beschlossenen Regierungsentwurf Stellung genommen, die Bundesregierung ihre Gegenäußerung am 25.9.2019 abgegeben. Die im Bundestag erfolgten Beratungen, sowie die öffentliche Anhörung hätten gezeigt, dass weitere Prüfungen des Entwurfs für eine effektive und rechtssichere Reform nötig seien und eine Beschlussfassung im Bundestag vorerst nicht erfolgen könne. Die aufgeworfenen Fragen würden in den nächsten Wochen ausführlich geprüft und diskutiert, um das Gesetzesvorhaben in der ersten Hälfte 2020 zum Abschluss zu bringen. Die Koalitionspartner sind sich im Ziel nach wie vor einig, die Grunderwerbsteuerliche Behandlung der Übertragung von Anteilen an grundstückshaltenden Gesellschaften zu verschärfen.

AUFSÄTZE

7. Der Verrechnungspreisstreit – Möglichkeiten zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen

Verrechnungspreisstreitigkeiten liegt das Phänomen zugrunde, dass in einer zunehmend multinationalen Konzernwelt der Teil des Konzerngewinns, der in einem bestimmten Land der Ertragsbesteuerung zugrunde zu legen ist, maßgeblich von den Preisen abhängt, die gegenüber anderen Konzerngesellschaften für von diesen gelieferte Waren und erbrachte Dienstleistungen geschuldet werden, bzw. von den Zurechnungen bzw. Verrechnungen, die zwischen unselbständigen Unternehmenseinheiten erfolgen. Weltweit werden angewandte Verrechnungspreise von den betroffenen Finanzverwaltungen in Betriebsprüfungen auf ihre Fremdüblichkeit hin überprüft. Soweit die Verrechnungspreise zum Nachteil des inländischen Steuersubstrats vom fremdüblichen Preis abweichen, werden sie für steuerliche Zwecke korrigiert. Streitigkeiten mit den Finanzbehörden hierzu nehmen zu. Der Konfliktlösungsstrategie kommt besondere Bedeutung zu. Je nach der konkreten Sachverhaltskonstellation, dem sich ergebenden Steuersatzgefälle und dem jeweils anwendbaren DBA kann ein Verständigungsverfahren oder ein Finanzgerichtsverfahren vorzugswürdig sein.

Weitere Informationen:

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

8. Flächensteuer: Eine Mogelpackung?

Einige Bundesländer erwägen, im Rahmen der Grundsteuer-Öffnungsklausel eine wertunabhängige Besteuerung von Immobilien allein nach der Fläche vorzunehmen. Ohne Lagedifferenzierung schiebt die Flächensteuer das Leistungsfähigkeitsprinzip als Belastungsgrund zugunsten eines eigenwillig interpretierten Äquivalenzprinzips jedoch weitgehend beiseite. Zudem wird das Äquivalenzprinzip nicht folgerichtig umgesetzt. Auch die behauptete Vereinfachung wird allenfalls teilweise erreicht werden können.

Weitere Informationen:

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

9. Überlegungen zum Entwurf eines Fraktionsbeschlusses der CDU/CSU-Fraktion zur Modernisierung der Unternehmensbesteuerung

Am 23.8.2019 wurde der Entwurf eines Fraktionsbeschlusses der CDU/CSU-Fraktion zur Modernisierung der Unternehmensbesteuerung vorgestellt. Die letzte Unternehmenssteuerreform fand in Deutschland 2008 statt, angesichts der bereits eingetretenen technischen Rezession in Deutschland ist eine erneute Reform dringend geboten. Der folgende Beitrag setzt sich mit den ertragsteuerlichen Fragen des Entwurfs auseinander.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen Betriebsstilllegung

AMTLICHER LEITSATZ

Das Arbeitsverhältnis eines Mitglieds einer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG gebildeten Arbeitnehmervertretung kann gemäß § 15 Abs. 4 KSchG ordentlich gekündigt werden, wenn das Betriebsratsmitglied in einem Betrieb iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG beschäftigt ist und dieser stillgelegt wird.

BAG, Urteil vom 27.6.2019 – 2 AZR 38/19

Weitere Informationen:

<https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&az=2%20AZR%2038/19>

2. Anhörung des Arbeitnehmers bei außerordentlicher Kündigung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Soll vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche nach Bekanntwerden von Anhaltspunkten für den Kündigungssachverhalt betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden.

2. Solche besonderen Umstände können sich daraus ergeben, dass ein den maßgeblichen Sachverhalt mitteilender Arbeitnehmer aus berechtigtem Interesse den Arbeitgeber darum bittet, zunächst keine Anhörung des Kündigungsgegners durchzuführen und der Arbeitgeber mit dem Abwarten seine Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB gegenüber diesem Arbeitnehmer erfüllt.

3. In diesem Fall muss der Arbeitgeber, der sich die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung erhalten will, den Arbeitnehmer auffordern, innerhalb einer angemessenen kurzen Frist zu erklären, ob er auf die Vertraulichkeit der Mitteilung verzichtet. Von einer solchen Fristsetzung kann nur ausnahmsweise abgesehen werden.

BAG, Beschluss vom 27.8.2019 – 2 ABR 2/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anhoerung-des-Arbeitnehmers-bei-ausserordentlicher-Kuendigung-39423>

3. Eingruppierungsfragen während ruhendem Altersteilzeitverhältnis**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Bemisst sich die tarifliche Entgelthöhe nicht nur nach einer Entgeltgruppe, sondern ist sie darüber hinaus von einer Entgeltstufe abhängig, obliegt es dem Arbeitnehmer, der seine tarifgerechte Eingruppierung gerichtlich festgestellt wissen will, im Regelfall, sein Feststellungsbegehren auf die seiner Ansicht nach zutreffende Entgeltstufe zu erstrecken. Etwas anderes gilt, wenn lediglich die Entgeltgruppe, nicht aber die im Falle des Obsiegens zutreffende Entgeltstufe zwischen den Parteien streitig ist.

2. Ein Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befindet, wird aufgrund der Bestimmung des § 4 Abs. 1 TV ATZ-TgRV vom TV-TgDRV auch dann in den TV EntO-DRV übergeleitet, wenn er zum Zeitpunkt der Überleitung keine tatsächliche Tätigkeit ausübt. § 4 Abs. 1 TV ATZ-TgRV, dem zufolge ein Arbeitnehmer, der Altersteilzeit im Blockmodell leistet, als Bezüge die sich für entsprechende Teilzeitkräfte bei Anwendung der tariflichen Vorschriften ergebenden Beträge erhält, fingiert die auszuübende Tätigkeit in der Freistellungsphase.

BAG, Urteil vom 25.6.2019 – 9 AZR 401/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Eingruppierungsfragen-waehrend-ruhendem-Altersteilzeitverhaeltnis-39425>

4. Wann eine vorübergehende Verkürzung von Arbeitszeit vorliegt**AMTLICHE LEITSÄTZE**

1. Eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG liegt vor, wenn für einen überschaubaren Zeitraum von dem allgemein geltenden Zeitvolumen abgewichen wird, um anschließend zur betriebsüblichen Dauer der Arbeitszeit zurückzukehren (BAG, Beschluss vom 1. Juli 2003 – 1 ABR 22/02 –, BAGE 107, 9–18, Rn. 31). Dies ist bei einer durchgehenden Reduzierung der Arbeitszeit von 2,5 Stunden wöchentlich für einen Zeitraum von 30 Monaten nicht mehr der Fall.

2. Bei mehreren Tarifverträgen unterschiedlicher Gewerkschaften, die für denselben räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich tarifliche Regelungen bzw. Tarifüblichkeit im Sinne des § 77 Abs. 3 BetrVG begründen, reicht eine Öffnungsklausel in einem dieser Tarifverträge nicht aus, um für den gesamten potentiellen Geltungsbereich ergänzende Betriebsvereinbarungen zuzulassen. Dies gilt jedenfalls, soweit mangels arbeitgeberseitiger Tarifbindung keiner dieser Tarifverträge unmittelbare Anwendung findet.

LAG Berlin-Brand., Urteil vom 9.8.2019 – 9 SA 1874/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Wann-eine-voruebergende-Kuerzung-Arbeitszeit-vorliegt-39427>

5. Kein "Mobbing" wegen ostdeutscher Herkunft

Die Herabwürdigung eines Mitarbeiters wegen seiner ostdeutschen Herkunft stellt keine Benachteiligung im Sinne des § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen der ethnischen Herkunft oder Weltanschauung dar. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Der Kläger wurde von einem Zeitungsverlag als stellvertretender Ressortleiter beschäftigt. Er hat den Arbeitgeber auf Entschädigung, Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch genommen, weil er von zwei vorgesetzten Mitarbeitern wegen seiner ostdeutschen Herkunft stigmatisiert und gedemütigt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Dem Kläger stehe eine Entschädigung nach dem AGG nicht zu, weil eine Benachteiligung wegen seiner ethnischen Herkunft oder Weltanschauung nicht erfolgt sei. Menschen ostdeutscher Herkunft seien nicht Mitglieder einer ethnischen Gruppe oder Träger einer einheitlichen Weltanschauung. Einen Schadensersatzanspruch wegen einer Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung hat das Arbeitsgericht abgelehnt, weil der Kläger den Arbeitgeber nicht rechtzeitig auf das Verhalten seiner Vorgesetzten und die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens – es waren ca. 800.000,00 EUR im Streit – aufmerksam gemacht hatte. Das Mitverschulden des Klägers an dem – einmal angenommenen – Schaden wiege derart schwer, dass eine Ersatzpflicht des Arbeitgebers entfalle.

Gegen das Urteil kann Berufung an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt werden. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

ArbG Berlin, Urteil vom 15.8.2019 – 44 Ca 85/80/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Kein-Mobbing-wegen-ostdeutscher-Herkunft-39430>

6. Zustimmungsersetzung bei unterlassener innerbetrieblicher Ausschreibung

LEITSÄTZE

1. Die auf die Unterlassung einer gemäß § 93 BetrVG erforderlichen Ausschreibung gestützte Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG ist nicht als rechtsmissbräuchlich anzusehen, wenn nicht mit internen Bewerbern zu rechnen ist (wie Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 14. September 2012 – 5 TaBV 18/12 –, juris).

2. Auch die arbeitgeberseitige Argumentation, dass nur ein externer Bewerber die erforderliche Qualifikation in Gestalt von Objektivität, Neutralität, Distanz und vor allem Unabhängigkeit zu und von den betroffenen Arbeitnehmern gewährleiste, gibt keine Veranlassung, auf eine interne Ausschreibung von vornherein zu verzichten.

LAG Düsseldorf, Beschluss vom 12.4.2019, 10 TaBV 46/18; Rechtsbeschwerde eingelegt (Az. BAG: 1 ABR 22/19)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zustimmungsersetzung-bei-unterlassener-innerbetrieblicher-Ausschreibung-39431>

7. 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 Sonderur-

laub 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>

8. Umgruppierungsfragen in der Metall- und Elektroindustrie

AMTLICHER LEITSATZ

Die Eingruppierung nach dem Entgeltrahmenabkommen für die Hessische Metall- und Elektroindustrie (TV ERA Hessen) erfolgt auf der Grundlage der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe. Die dabei vorgesehene ganzheitliche Betrachtung erfordert die Einbeziehung sämtlicher Tätigkeiten in die tarifliche Bewertung. Wird der Arbeitnehmer in einem Teilbereich der übertragenen Arbeitsaufgabe zunächst nicht eingesetzt, hat im Rahmen des Zustimmungsersetzungsverfahrens gegebenenfalls eine Prognose zu erfolgen, in welchem zeitlichen Umfang die einzelnen zugewiesenen Tätigkeiten ausgeübt werden sollen.

BAG, Beschluss vom 3.7.2019 – 4 ABR 28/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Umgruppierungsfragen-in-der-Metall-und-Elektroindustrie-39479>

9. Kein Anspruch auf rückwirkende Beförderung eines Personalratsmitglieds

AMTLICHER LEITSATZ

§ 7 Abs. 1, § 42 Abs. 3 Satz 4 LPVG NW begründen grundsätzlich keinen Anspruch eines dienstordnungsmäßig angestellten von der beruflichen Tätigkeit freigestellten Personalratsmitglieds auf rückwirkende Beförderung auf eine Stelle mit höherer Besoldungsgruppe. Ist eine Beförderung zu Unrecht unterblieben, kann das Personalratsmitglied gegebenenfalls im Wege des Schadensersatzes die rückwirkende Zahlung der Vergütung aus der höheren Besoldungsgruppe verlangen.

BAG, Urteil vom 15.5.2019 – 7 AZR 255/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Anspruch-auf-rueckwirkende-Befoerderung-eines-Personalratsmitglieds-39480>

10. Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch benachteiligende Altersteilzeitregelung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

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

2. Die Tarifvertragsparteien sind grundsätzlich darin frei, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. Sie verfügen im Rahmen ihrer Normsetzungskompetenz aus Art. 9 Abs. 3 GG über einen Beurteilungs- und Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der Regelung sowie über eine Einschätzungsprärogative bezüglich der Bewertung der tatsächlichen Gegebenheiten und

betroffenen Interessen, die eine differenzierende Regelung sachlich rechtfertigen können. Der grundrechtlich geschützte Gestaltungsspielraum berechtigt die Tarifvertragsparteien allerdings nicht, das in § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG geregelte Verbot der Diskriminierung in Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer auszuhöhlen.

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

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

BAG, Urteil vom 23.7.2019 – 9 AZR 372/18

Weitere Informationen:

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

11. Stichtagsregelung für Sonderzahlungen wirksam

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Tarifverträge sind aufgrund der Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von einer AGB-Kontrolle ausgenommen. Arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommene Tarifverträge unterliegen ebenfalls keiner Inhaltskontrolle nach dem für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Recht, weil eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB voraussetzt, dass von Rechtsvorschriften abgewichen wird. Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich.

2. Tarifvertragsparteien sind nicht unmittelbar an Grundrechte gebunden, wenn sie tarifliche Normen setzen. Die Schutzpflichtfunktion der Grundrechte verpflichtet die Rechtsprechung jedoch dazu, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen oder eine unangemessene Beschränkung eines grundrechtlichen Freiheitsrechts zur Folge haben. Allerdings steht den Tarifvertragsparteien als selbstständigen Grundrechtsträgern bei ihrer Normsetzung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Sie sind nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht.

3. Eine tarifvertragliche Stichtagsregelung, die den Anspruch auf eine Sonderzahlung an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am Ende des Bezugszeitraums knüpft, hält sich innerhalb der den Tarifvertragsparteien gesetzten Grenzen aus der Schutzpflichtfunktion von Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG.

4. Die Maßstäbe für die zulässige Bindungswirkung von Stichtags- und Rückzahlungsregelungen bei Sonderzahlungen ergeben sich weder unmittelbar noch in analoger Anwendung aus § 622 Abs. 6 BGB. Die zulässige Bindungswirkung von tarifvertraglichen Stichtags- und Rückzahlungsregelungen folgt aus der Schutzpflichtdimension von Art. 3 Abs. 1 und Art. 12 Abs. 1 GG. Entsprechende Klauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nach §§ 307 ff. BGB zu beurteilen.

BAG, Urteil vom 3.7.2019 – 10 AZR 300/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Stichtagsregelung-fuer-Sonderzahlungen-wirksam-39520>

12. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei Kürzung des Urlaubsanspruchs

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Ein gemäß § 5 Abs. 1 Buchst. a BUrlG entstandener Teilurlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist nur dann nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG befristet, wenn der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs nachgekommen ist. Nur unter dieser Voraussetzung ist die Übertragung des Teilurlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 Satz 4 BUrlG von einem Verlangen des Arbeitnehmers abhängig.

2. Eine Erklärung, mit der der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag genehmigt, ist regelmäßig allein auf die Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub gerichtet. Die Angaben zu den "vorhandenen" und "verbleibenden" Urlaubstagen in einem vom Arbeitgeber zur Beantragung und Genehmigung von Urlaub verwendeten Formular haben regelmäßig allein eine Hinweis- und Dokumentationsfunktion. Der Arbeitnehmer kann regelmäßig nicht annehmen, es handele sich um eine auf Bestätigung oder Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung im Sinne eines deklaratorischen oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses.

3. Wurde der Arbeitgeber rechtskräftig zur Zahlung von Vergütung wegen Annahmeverzugs (§ 615 Satz 1 BGB) für einen bestimmten Zeitraum verurteilt, ist er aufgrund der präjudiziellen Wirkung der rechtskräftigen Entscheidung (§ 322 Abs. 1 ZPO) im Rechtsstreit über die Erfüllung der Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers mit dem Einwand ausgeschlossen, er habe im selben Zeitraum den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers erfüllt.

BAG, Urteil vom 21.5.2019 – 9 AZR 579/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitwirkungsobliegenheiten-des-Arbeitgebers-bei-Kuerzung-des-Urlaubsanspruchs-39521>

13. Auslegung von Bezugnahmeklausel in Altverträgen nach späterer Anpassung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Macht ein Kläger ein einheitliches Klagebegehren auf der Grundlage mehrerer prozessualer Ansprüche (Streitgegenstände) geltend, muss er zur Wahrung der Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO die Rangfolge angeben, in der das Gericht die Prüfung vorzunehmen hat.

2. Bei Arbeitsverträgen, die vor dem 1. Januar 2002 geschlossen worden sind ("Altverträge"), kommt die Auslegung einer Bezugnahmeklausel als "Gleichstellungsabrede" im Sinne der früheren Rechtsprechung nicht – mehr – zum Tragen, wenn sie nach dem 31. Dezember 2001 geändert worden sind. Ein "Neuvertrag" liegt vor, wenn die Verweisungsregelung zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Parteien des Änderungsvertrags gemacht worden ist.

3. Ob es sich bei einer Äußerung um eine Willenserklärung oder lediglich um eine "deklaratorische Mitteilung" iS. Wissenserklärung handelt, ist durch Auslegung nach §§ 133, 157 BGB zu ermitteln. Ein Anhaltspunkt für das Vorliegen eines Antrags iSd. §§ 145 ff. BGB kann sein, wenn der Erklärende das betreffende Schreiben unter-

4. Eine vertragliche zeitdynamische Verweisung auf bestimmte Verbandstarifverträge kann ohne weitere Anhaltspunkte nicht als Bezugnahme auf einen von der gleichen Gewerkschaft mit einem anderen Arbeitgeber geschlossenen Haustarifvertrag angesehen werden.

BAG, Urteil vom 3.7.2019 – 4 AZR 312/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Auslegung-von-Bezugnahmeklausel-in-Altvertraegen-nach-spaeterer-Anpassung-39522>

14. Zugang einer Kündigungserklärung bei Einwurf in den Hausbriefkasten**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Das in einen Hausbriefkasten eingeworfene Kündigungsschreiben geht dem Empfänger in dem Zeitpunkt zu, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist.
2. Die Feststellung des Bestehens und Inhalts einer Verkehrsanschauung ist eine im Wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet liegende Frage, deren tatrichterliche Beantwortung nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle daraufhin unterliegt, ob das Berufungsgericht bei seiner Würdigung einen falschen rechtlichen Maßstab angelegt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat.
3. Die Fortdauer des Bestehens oder Nichtbestehens einer Verkehrsanschauung wird nicht vermutet. Zu den tatsächlichen Grundlagen einer gewandelten Verkehrsanschauung muss das Landesarbeitsgericht Feststellungen treffen.

BAG, Urteil vom 22.8.2019 – 2 AZR 111/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zugang-einer-Kuendigungserklaerung-bei-Einwurf-in-den-Hausbriefkasten-39523>

15. Arbeitsplatzbezogene Betrachtung bei Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern gem. § 14 Abs. 2 S. 6 AÜG**AMTLICHER LEITSATZ**

Die Mindesteinsatzdauer in § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG ist arbeitsplatzbezogen zu verstehen. Maßgeblich ist danach, ob das Unternehmen während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt, unabhängig davon, ob es sich dabei um den Einsatz bestimmter oder wechselnder Leiharbeitnehmer handelt und ob die Leiharbeitnehmer auf demselben oder auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Ist dies der Fall, sind die betreffenden Arbeitsplätze bei der Bestimmung des Schwellenwerts nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG mitzuzählen, wenn die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern über die Dauer von sechs Monaten hinaus regelmäßig erfolgt.

BGH, Beschluss vom 25.6.2019, II ZB 21/18, berichtigt durch Beschluss vom 18.9.2019

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Arbeitsplatzbezogene-Betrachtung-bei-Beruecksichtigung-von-Leiharbeitnehmern-gem.-14-Abs.-2-S.-6-AueG-39525>

16. Anfechtung einer Betriebsratswahl**AMTLICHE LEITSÄTZE**

1. Weigert sich der Betriebsrat in einem Anfechtungsverfahren, den vollständigen Text des Wahlauschreibens trotz ausdrücklicher Aufforderung an das Arbeitsgericht vorzulegen, verletzt er seine im Beschlussverfahren gegebenen Mitwirkungspflichten. Die Betriebsratswahl ist in einem Anfechtungsverfahren

tungsverfahren schon deswegen als unwirksam zumindest dann zu erklären, wenn sich aus anderen Umständen – hier: Niederschrift einer späteren Sitzung des Wahlvorstandes – erhebliche Zweifel an der Richtigkeit des Wahlausschreibens ergeben.

2. Der Wahlvorstand hat eingehende Listen möglichst unverzüglich zu prüfen und dem Listenvertreter die genauen Fehler ebenfalls unverzüglich mitzuteilen. Eine pauschale Angabe der Fehler genügt nicht. Die Beanstandung ist unzureichend mit der Folge des Bestehens eines Anfechtungsgrundes, wenn dem Listenvertreter mitgeteilt worden ist, ein Bewerber sei nicht wählbar und die Mängel seien heilbar, ohne den Listenvertreter über die Konsequenz der Beanstandung aufzuklären.

3. Beruft sich der Wahlvorstand für die Zurückweisung der Liste darauf, in der vom Arbeitgeber mitgeteilten Wählerliste sei ein Eintrittsdatum in den Betrieb angeführt, das zur Erreichung der Sechsmonats-Frist für die Wählbarkeit nicht ausreichend sei, hat er zuvor zu versuchen festzustellen, ob diese Frist durch eine vorherige Beschäftigung im Unternehmen oder Konzern erfüllt ist. Ggf. hat er hierbei konkret beim Arbeitgeber und/oder beim Listenvertreter nachzufragen.

4. Bei Festlegung einer längeren als der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Frist von zwei Wochen zur Einreichung von Wahlvorschlägen ist nicht auszuschließen, dass andere Vorschläge gemacht worden sind oder gemacht oder unterlassen worden wären, so dass dies allein die Anfechtung ebenfalls rechtfertigt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 3.6.2019 – 1 TaBV 3/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anfechtung-einer-Betriebsratswahl-39576>

17. Mindestlohn nicht auf Urlaubsabgeltungsansprüche anzuwenden

LEITSATZ

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterfällt einer einzelvertraglich in Bezug genommenen tariflichen Ausschlussfrist. Diese ist im Falle einer Globalverweisung keiner Inhaltskontrolle zu unterziehen. Die Anwendung des § 3 S. 1 MiLoG zur Absicherung einer Abgeltung auf Basis des gesetzlichen Mindestlohnes ist rechtlich nicht geboten.

LAG Nürnberg, Urteil vom 29.5.2019, 4 Sa 1/19, Rev. eingelegt

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mindestlohn-nicht-auf-Urlaubsabgeltungsansprueche-anzuwenden-39577>

18. Überstundenabgeltung auch für Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit

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>

19. Sach- und Nutzleistungen als Gegenstand betr. Altersversorgung**AMTLICHER LEITSATZ**

Sach- und Nutzungsleistungen, die dem Arbeitnehmer für den Ruhestand zugesagt werden, können Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sein und – bei Wahrung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit – “endbezugsbezogen” so ausgestaltet werden, dass dem Versorgungsempfänger die Leistung zukommt, die ihm als aktiver Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses zustand.

BAG, Urteil vom 25.6.2019 – 3 AZR 458/17

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=23441>

20. Urlaub umfasst nicht nur die Freistellungserklärung des Arbeitgebers**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz ist nicht allein auf die Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung gerichtet. Das Gesetz verlangt darüber hinaus, dass die Zeit der Freistellung von der Arbeit “bezahlt” sein muss. Aus diesem Grunde erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur dann wirksam Urlaub, wenn er ihm die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

2. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt nicht vor Urlaubsantritt aus, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben in der Regel gesetzeskonform so zu verstehen (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, dass er für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet ist.

BAG, Urteil vom 20.8.2019 – 9 AZR 468/18

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=23426>

21. Kein Urlaubsanspruch während des Sonderurlaubs**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 406/17

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=23047>

AUFsätze

22. DSGVO vs. AGILE? – Prozess- und Produktgestaltung in agilen Projekten unter datenschutzrechtlichen Aspekten

Agile Methoden nehmen nicht nur in IT-Projekten, sondern auch in der internen Arbeitsorganisation immer mehr Bedeutung ein. Neben vielen anderen rechtlichen Herausforderungen müssen dabei auch die geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften in Bezug auf die agile Entwicklung und die agile Arbeitsorganisation berücksichtigt werden. Auf den ersten Blick besteht ein Konflikt mit den vermeintlich starren Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und den anwendbaren datenschutzrechtlichen Vorschriften. Ob und inwiefern die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in agilen Projekten im Einzelnen eine Rolle spielt und wie im Rahmen von agiler Software-Entwicklung datenschutzrechtliche Vorgaben, wie zum Beispiel die Grundsätze "Privacy by Design" und "Privacy by Default", umgesetzt werden können, ist jedoch nicht ohne Weiteres herzuleiten. Daher erläutert dieser Beitrag zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen (I.), um dann zu untersuchen, wie diese im Rahmen eines iterativen Vorgehens umgesetzt werden können (II.) und im Anschluss daran die Frage aufzulösen, welchen Mehrwert ein datenschutzrechtlich geprägtes agiles Mindset (III.) in sich birgt.

Weitere Informationen

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

23. Abgrenzung von Bereitschaftsdienst, Bereitschaftszeit, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft

Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitsvertragsparteien ranken sich nicht selten darum, was als tarifliche Arbeitszeit zählt. Dementsprechend findet sich hierzu auch bereits eine Vielzahl arbeitsgerichtlicher Entscheidungen. Näher beleuchtet werden soll in dem nachfolgenden Beitrag ober- und höchstrichterliche Rechtsprechung aus neuerer Zeit mit den spezifischen Besonderheiten dieser Entscheidungen, ausgehend von der BAG-Entscheidung vom 17.4.2019. Unter anderem erfolgt im Rahmen der Befassung mit vorgenannter und zwei weiteren einschlägigen aktuellen Entscheidungen eine nochmalige Bezugnahme auch auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes.

Weitere Informationen

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

24. Wann Umkleidezeit vergütungspflichtige Arbeitszeit ist – Ein Überblick der BAG-Rechtsprechung

Nicht selten müssen Arbeitnehmer für die Ausübung ihres Berufes Dienstkleidung tragen. Oft entstehen dabei zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Unstimmigkeiten, ob das An- und Ablegen von Dienstkleidung als Arbeitszeit gilt. Bereits mehrfach musste sich daher auch das BAG mit der Frage

beschäftigen, wann Umkleidezeiten als Arbeitszeit gelten und demnach auch vom Arbeitgeber zu vergüten sind. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit dieser Frage und zeigt anhand der bisher ergangenen BAG-Rechtsprechung auf, welche Voraussetzungen hierfür erfüllt sein müssen.

Weitere Informationen

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

25. Leiharbeitnehmer zählen bei Schwellenwerten

Leiharbeitnehmer sind in der Betriebsverfassung nicht nur wahlberechtigt, sondern zählen auch bei Schwellenwerten mit. Ebenso sind sie seit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2017 auch bei der Unternehmensmitbestimmung zu berücksichtigen. Sie zählen dort, wenn arbeitsplatzbezogen ihre Einsatzdauer im Unternehmen sechs Monate übersteigt. Das hat der BGH am 25.6.2019 entschieden.

Weitere Informationen

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

26. Die Einigungsstelle – Teil I

Tagtäglich kommt es in deutschen Unternehmen zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen auf sämtlichen Ebenen über das Bestehen, den Inhalt und die Reichweite von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972. Die Regelungen im BetrVG zur Beilegung von derartigen Meinungsverschiedenheiten sind aber überschaubar. Mit diesem Beitrag beginnt eine dreiteilige Beitragsserie, in der umfassend die rechtlichen Rahmenbedingungen des Einigungsstellenverfahrens und angrenzende Fragestellungen dargestellt werden.

Weitere Informationen

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

27. Pauschale Abgeltung von Überstunden und das Modell der Vertrauensarbeitszeit unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung

Jüngst hatte sich das BAG erneut mit der Frage zu beschäftigen, ob die pauschale Abgeltung von Überstunden in einer Betriebsvereinbarung wirksam ist. Von besonderer Bedeutung ist die Entscheidung, da in dem Fall zwischen den Parteien Vertrauensarbeitszeit vereinbart war. Erst im Mai 2019 sorgte eine EuGH-Entscheidung im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung für viel Aufsehen. Denn nach dieser müssen die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten, ein System zu schaffen, die die tägliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter objektiv und verlässlich aufzeichnet. Im nachfolgenden Beitrag wird zunächst das Urteil des BAG in den Blick genommen, sodann auf die Entscheidung des EuGH eingegangen. Hierbei soll vor allem der Frage nachgegangen werden, welche Auswirkungen die EuGH-Entscheidung auf das deutsche Arbeitsrecht hat und ob damit das oftmals befürchtete Ende der Vertrauensarbeitszeit eintreten wird.

Weitere Informationen

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

28. Kritik am BAG: Urlaubsansprüche aus Elternzeit verfallen wie reguläre Urlaubsansprüche gem. § 7 Abs. 3 BurlG

Das BAG hatte zu Beginn dieses Jahres Gelegenheit dazu, sich in zwei Entscheidungen (BAG, 9 AZR 495/17 vom 19.3.2019 und BAG, 9 AZR 362/18 vom 19.3.2019) den Besonderheiten des Urlaubsanspruchs aus Elternzeit zuzuwenden. Grundsätzlich regelt § 7 Abs. 3 BurlG den Verfall des Urlaubs des Vorjahrs, sofern der Erholungsurlaub nicht innerhalb des ersten Quartals des Folgejahres genommen wird. Mit der Verabschiedung des BEEG schuf der Gesetzgeber Sonderregelungen, die den Besonderheiten der Elternzeit Rechnung tragen sollen. Vor diesem Hintergrund entschied das BAG in den oben genannten Entscheidungen, dass der Urlaubsanspruch nicht nach § 7 Abs. 3 BurlG verfällt, wenn der Arbeitgeber keine Kürzungserklärung nach § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG abgegeben hat. Diese Entscheidungen werden jedoch den Anforderungen der Praxis nicht gerecht.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Deckung von Pensionsverpflichtungen – Trend zur externen Finanzierung hält an

Die zielgerichtete Kapitaldeckung von Pensionsverpflichtungen – das sog. Funding – ist für immer mehr Unternehmen von hohem Interesse. Was sind die Motive dahinter? Dieser Frage geht eine aktuelle Studie des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon auf den Grund. Sie zeigt, welche Ziele die Unternehmen mit dem Funding verfolgen und welche Ausgestaltungen favorisiert werden. Nur knapp über 10 % der befragten Teilnehmer schließt eine gesonderte Finanzierung mit separierten Vermögensmitteln längerfristig aus. Nach wie vor dominiert die Direktzusage als wichtigster Durchführungsweg die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Knapp 50 % der Deckungsmittel (2017: 303,1 Mrd. Euro) für die bAV entfallen auf die rückstellungsfinanzierte Pensionszusage. Und der Trend zur vollständigen oder teilweisen (externen) Kapitaldeckung solcher Pensionsverpflichtungen hält unverändert an: Die Studie zeigt klar, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (86 %) bereits eine Funding-Strategie umsetzt oder deren Umsetzung plant. Für mehr als zwei Drittel der Unternehmen, die eine Funding-Strategie verfolgen, haben sich die damit verbundenen Ziele voll erfüllt. Von den Unternehmen, die eine Funding-Strategie planen, sind Contractual Trust Arrangements (CTA, 34 %) und Pensionsfonds (25 %) die favorisierten Gestaltungsformen zur Umsetzung der Kapitaldeckung. "Es sind nicht nur Großunternehmen, die diese Präferenzen setzen", konstatiert *Fred Marchlewski*, Vorsitzender der Geschäftsführung und CEO der Aon Hewitt GmbH. "Auch kleinere und mittlere Unternehmen bevorzugen das Funding. Die wichtigsten Motive für sie alle sind, die Bilanz zu verkürzen und Risiken auszulagern." An dritter Stelle steht das Ziel, Liquiditätsrisiken zu vermindern. Die Studie spiegelt eine aktuelle Momentaufnahme wider. Auch wenn die Aussagen nicht repräsentativ sind, zeigen sie Trends in der bAV: zum einen das weiterhin große Interesse an Kapitaldeckung bzw. Gestaltungsformen wie CTA und Pensionsfonds-Lösungen, zum anderen die Tatsache, dass diese längst nicht mehr nur für Großunternehmen in

Frage kommen. Befragt wurden 89 Unternehmen im Frühsommer 2019 aus einem breiten Branchenspektrum, darunter Chemie, Energie, Fahrzeuge, Maschinenbau, Pharma.

2. Mittelstandsstrategie

Bundeswirtschaftsminister Altmaier hat am 29. August 2019 unter dem Motto „Wertschätzung – Stärkung – Entlastung“ Eckpunkte einer Mittelstandsstrategie vorgestellt. Am 1. Oktober 2019 hat er die finale Mittelstandsstrategie vorgestellt. Diese beinhaltet im steuerlichen Bereich aus Sicht des BGA folgende relevanten Ansätze:

- Schrittweise vollständiger Abbau des Solidaritätszuschlags, auch für Kapitalgesellschaften-
- Modernisierung der Unternehmensbesteuerung:
- Absenkung der Steuerbelastung auf einbehaltene Unternehmensgewinne auf 25 Prozent von aktuell knapp 30 Prozent
- Begrenzung der Steuerbelastung von Personenunternehmen auf maximal 45 Prozent

Für mittelständische Unternehmen sind vor diesem Hintergrund vorgeschlagen:

Verbesserungen und Entlastungen bei der Thesaurierungsbegünstigung für Personenunternehmen

Einführung eines Optionsmodells für Personengesellschaften, sich wie eine Kapitalgesellschaft besteuern zu lassen

Verbesserung der Gewerbesteueranrechnung bei der Einkommensteuer und für Kapitalgesellschaften deren Einführung bei der Körperschaftsteuer, ggf. moderate Absenkung des Körperschaftsteuersatzes

Modernisierung der Hinzurechnungsbesteuerung und der Wegzugsbesteuerung im Außensteuerrecht

Mindestens Halbierung der steuerlichen Zinssätze

Zeitnahe Betriebsprüfung

Verbesserung der Abschreibungsbedingungen, u. a. für digitale Güter, und Anhebung der Abschreibungsgrenze für geringwertige Wirtschaftsgüter auf 1.000 Euro bei Abschaffung des Sammelpostens

schrittweise Reduzierung der gewerbesteuerlichen Hinzurechnung (Zinsen, Mieten, Pachten, Leasingraten, Lizenzen) mit dem Ziel ihrer Abschaffung- Ablehnung einer Vermögensteuer

Ablehnung einer Vermögensteuer

Deckelung der Sozialabgaben bei 40 Prozent

Bürokratieabbau:

- Umsetzung eines Bürokratieabbaugesetzes III, u. a. mit Vereinfachungen bei der elektronischen Archivierung
- Verkürzung der Aufbewahrungsfristen von zehn auf fünf Jahre
- Ablehnung nationaler Anzeigepflichten für Steuergestaltungen

Die Maßnahmenstrategie von Bundeswirtschaftsminister Altmaier ist grundsätzlich zu unterstützen. Es finden sich darin auch die Positionen des BGA im Positionspapier für eine Unternehmensteuerreform vom 20. Juni 2019.

3. Anzeigepflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltung

Das Bundeskabinett hat am 9.10.2019 den Gesetzentwurf zur Einführung einer Mitteilungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungen beschlossen. Ziel des neuen Gesetzes ist es, Finanzverwaltung und Gesetzgeber in die Lage zu versetzen, Steuervermeidungspraktiken und Gewinnverlagerungen zeitnah zu identifizieren und ungewollte Gestaltungsspielräume zügig zu schließen. Das IDW hatte zum Referentenentwurf Stellung genommen (s. BB 2019, 2473). Der Regierungsentwurf nimmt

jetzt in § 138f Abs. 6 S. 3 AO eine Anmerkung des IDW auf. Der nicht von der Verschwiegenheit entbundene Intermediär sollte nach dem Referentenentwurf innerhalb von einer Woche nach dem mitteilungspflichtigen Ereignis die Registriernummer und die Offenlegungsnummer mitteilen. Da diese Regelung sowohl der DAC 6 als auch dem Ziel einer EU-weit harmonisierten Mitteilungspflicht widerspricht und in der Praxis nicht handhabbar ist, hatte das IDW i. S. einer rechtlicheren Ausgestaltung gefordert, von der Einführung dieser Frist abzusehen. Dem ist der Gesetzgeber gefolgt und hat diese Frist gestrichen.

4. ERP-Sondervermögen ermöglicht auch 2020 Finanzierungsförderung für den Mittelstand in Höhe von 7,9 Mrd. Euro

Der Deutsche Bundestag hat am 17.10.2019 das ERP-Wirtschaftsplangesetz 2020 verabschiedet. Kleine und mittlere Unternehmen können auf dieser Grundlage im Jahr 2020 zinsgünstige Finanzierungen und Beteiligungskapital mit einem Volumen von rd. 7,9 Mrd. Euro erhalten. Die Förderkreditprogramme aus dem ERP-Sondervermögen zeichnen sich neben der Zinsverbilligung durch günstige Konditionen wie tilgungsfreie Anlaufjahre und lange Laufzeiten aus. Die Förderschwerpunkte liegen in den Bereichen Innovations- und Digitalisierungsförderung, Wagniskapital- und Beteiligungsfinanzierung sowie dem Aufbau und der Modernisierung bestehender Unternehmen in strukturschwachen Regionen. Das ERP-Sondervermögen fördert seit 70 Jahren die Wirtschaft in Deutschland. Es stammt aus Mitteln des Marshallplans und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) verwaltet. Im Fokus der Förderung stehen kleine und mittlere Unternehmen, die in ihrer Finanzierungssituation oftmals gegenüber Großunternehmen strukturell benachteiligt sind.

5. Drittes Bürokratieentlastungsgesetz vom Bundestag verabschiedet

Der Deutsche Bundestag hat am 24. Oktober 2019 das Dritte Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie in der vom Ausschuss für Wirtschaft und Energie des Deutschen Bundestags empfohlenen Fassung beschlossen. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft, für einzelne Regelungen ist ein späteres Inkrafttreten geregelt. Außerdem hat der Bundestag eine Entschließung angenommen, nach der die Fraktionen der CDU/CSU und der SPD noch in dieser Wahlperiode mögliche Inhalte für ein weiteres Bürokratieentlastungsgesetz ausloten wollen.

6. Ergebnisse der Steuerschätzung von Oktober 2019

Bund, Länder und Gemeinden können auch in den nächsten Jahren mit höheren Steuereinnahmen rechnen. Nach der aktuellen Prognose der Steuerschätzer werden die Steuereinnahmen von 796,4 Mrd. Euro im Jahr 2019 auf rund 935,0 Mrd. Euro im Jahr 2024 steigen. Insgesamt hat der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ seine Aufkommenserwartung leicht nach unten korrigiert. Dies sind die zentralen Ergebnisse der 156. Sitzung des Arbeitskreises „Steuerschätzungen“, die vom 28. bis 30. Oktober 2019 stattfand. Verglichen mit der Steuerschätzung vom Mai 2019 werden die Steuereinnahmen insgesamt im Jahr 2019 um 2,6 Mrd. Euro höher ausfallen. Für den Bund ergeben sich dabei Mehreinnahmen von 4,0 Mrd. Euro und für die Länder von 0,9 Mrd. Euro., während die Einnahmen für die EU um 2,3 Mrd. Euro niedriger ausgewiesen werden. Die Einnahmeerwartungen für die Gemeinden bleiben in etwa unverändert. In den Jahren 2020 bis 2024 wird das Steueraufkommen insgesamt betrachtet leicht unter dem Schätzergebnis vom Mai 2019 liegen. Der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ hat seine Prognose für das Jahr 2019 um +2,6 Mrd. Euro, 2020 um -1,7 Mrd. Euro, 2021 um -1,8 Mrd. Euro, 2022 um -2,7 Mrd. Euro und 2023 um -3,5 Mrd. Euro angepasst. In dem Ergebnis spiegeln sich nach Einschätzung des BMF mehrere Entwicklungen wider: Zum einen zeige

sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung insgesamt weniger dynamisch - bedingt durch eine Verlangsamung des weltwirtschaftlichen Wachstums -, zum anderen sei die binnenwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland nach wie vor günstig.

Der Steuerschätzung wurden die gesamtwirtschaftlichen Eckwerte der Herbstprojektion 2019 der Bundesregierung zugrunde gelegt. Die Bundesregierung erwartet hiernach für 2019 einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um real + 0,5 Prozent und für das Jahr 2020 von +1,0 Prozent. Für das nominale Bruttoinlandsprodukt werden nunmehr Veränderungsdaten von + 2,8 Prozent für das Jahr 2019, +2,9 Prozent für das Jahr 2020, +3,1 Prozent für das Jahr 2021 sowie von je +2,8 Prozent für die Jahre 2022 bis 2024 projiziert.

AUFSÄTZE

7. Übernahme stiller Lasten beim Unternehmenskauf in der Krise

Bei Unternehmen in der Krise bestehen regelmäßig hohe Verpflichtungen, die ggf. den Wert des Aktivvermögens übersteigen. Im Zusammenhang mit Sanierungsmaßnahmen übernehmen Investoren häufig einige (oder alle) dieser Verpflichtungen. Zum Teil erfolgt die Übernahme der Verpflichtungen gegen eine entsprechende Ausgleichszahlung des abgebenden Unternehmens. Eine Besonderheit besteht, wenn die betreffenden Verpflichtungen aufgrund steuerbilanzieller Regelungen nicht oder nicht in voller Höhe bilanziert werden dürfen. Dies betrifft insbesondere Pensionsrückstellungen, deren tatsächlicher Wert den steuerlich zulässigen Rückstellungsbetrag aufgrund des derzeitigen Zinsumfelds häufig deutlich übersteigt. Aufgrund steuerlicher Spezialvorschriften kann es bei einer Aufdeckung der stillen Lasten zu einer steuerlichen Belastung sowohl beim übertragenden als auch beim übernehmenden Unternehmen kommen, die allgemeinen Bilanzierungsregeln widerspricht und aufgrund der fehlenden korrespondierenden Anwendung der Regelungen beim Übertragenden und beim Übernehmenden zu Verwerfungen führen kann. Im nachfolgenden Beitrag werden die relevanten Konstellationen beschrieben und Handlungsempfehlungen herausgearbeitet.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. EuGH: Ausschluss des Gesellschaftsrechts vom Anwendungsbereich der Rom-I-Verordnung – Treuhandvertrag über die Verwaltung einer Beteiligung an einer Kommanditgesellschaft

TENOR

1. Art. 1 Abs. 2 Buchst. e des am 19. Juni 1980 in Rom zur Unterzeichnung aufgelegten Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht und Art. 1 Abs. 2 Buchst. f der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) sind dahin auszulegen, dass vertragliche Pflichten wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, die ihren

Ursprung in einem Treuhandvertrag über die Verwaltung einer Beteiligung an einer Kommanditgesellschaft haben, nicht vom Anwendungsbereich des Übereinkommens und der Verordnung ausgeschlossen sind.

2. Art. 5 Abs. 4 Buchst. b des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht und Art. 6 Abs. 4 Buchst. a der Verordnung Nr. 593/2008 sind dahin auszulegen, dass ein Treuhandvertrag, aufgrund dessen die dem Verbraucher geschuldeten Dienstleistungen in dem Staat, in dem er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, vom Gebiet eines anderen Staates aus, d. h. aus der Ferne, zu erbringen sind, nicht unter den in diesen Bestimmungen vorgesehenen Abschluss fällt.

3. Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen ist dahin auszulegen, dass eine in einem zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher abgeschlossenen Treuhandvertrag über die Verwaltung einer Kommanditbeteiligung, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede stehen, enthaltene Klausel, die nicht im Einzelnen ausgehandelt wurde und nach der das Recht des Sitzmitgliedstaats der Kommanditgesellschaft anwendbar ist, missbräuchlich im Sinne der genannten Bestimmung ist, wenn sie den Verbraucher in die Irre führt, indem sie ihm den Eindruck vermittelt, auf den Vertrag sei nur das Recht dieses Mitgliedstaats anzuwenden, ohne ihn darüber zu unterrichten, dass er nach Art. 5 Abs. 2 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht und Art. 6 Abs. 2 der Verordnung Nr. 593/2008 auch den Schutz der zwingenden Bestimmungen des nationalen Rechts genießt, das ohne diese Klausel anzuwenden wäre.

EuGH, Urteil vom 3.10.2019, C-272/18, Verein für Konsumenteninformation gegen TVP Treuhand- und Verwaltungsgesellschaft für Publikumsfonds mbH & Co KG

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Ausschluss-de-Gesellschaftsrecht-vo-Anwendungsbereic-de-Ro-I-Verordnung-Treuhandvertra-uebe-di-Verwaltun-eine-Beteiligun-a-eine-Kommanditgesellschaf-39403>

2. Vorsätzliches Handeln bei pflichtwidrig unterlassenem Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Vorsätzliches Handeln ist bei pflichtwidrig unterlassenem Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a Abs. 1 und 2 StGB) nur dann anzunehmen, wenn der Täter auch die außerstrafrechtlichen Wertungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts – zumindest als Parallelwertung in der Laiensphäre – nachvollzogen hat, er also seine Stellung als Arbeitgeber und die daraus resultierende sozialversicherungsrechtliche Abführungspflicht zumindest für möglich gehalten und deren Verletzung billigend in Kauf genommen hat.

2. Irrt der Täter über seine Arbeitgeberstellung oder die daraus resultierende Pflicht zum Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen, liegt ein Tatbestandsirrtum vor; an seiner entgegenstehenden, von einem Verbotsirrtum ausgehenden Rechtsprechung hält der Senat nicht fest.

BGH, Beschluss vom 24.9.2019 – 1 StR 346/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Vorsaetzliches-Handeln-bei-pflichtwidrig-unterlassenem-Abfuehren-von-Sozialversicherungsbeitraegen-Irrtum-ueber-Arbeitgeberstellung-39568>

AUFsätze

3. (Verbrauchsgüter-)Kaufrecht 2022 – die Warenkauf-Richtlinie der EU und ihre Auswirkungen

Nach diversen nicht Realität gewordenen EU-Plänen für die Zukunft des (Verbrauchsgüter-)Kaufrechts wurde am 20.5. dieses Jahres die Warenkaufrichtlinie verabschiedet, die bestimmte Aspekte des Kaufs beweglicher Sachen zwischen Unternehmern und Verbrauchern europaweit vereinheitlicht. Die Umsetzung im nationalen Recht muss bis 2022 erfolgen. Da die Richtlinie anders als ihre Vorgängerin, die Verbrauchsgüterkaufrichtlinie, auf Vollharmonisierung gerichtet ist, können die Anforderungen des zukünftigen deutschen (Verbrauchsgüter-)Kaufrechts bereits zu diesem Zeitpunkt mit einiger Präzision vorhergesagt werden. Betroffene Unternehmen können mithin schon jetzt beginnen, sich konkret auf die nächste Kaufrechtsreform vorzubereiten.

Weitere Informationen

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

4. Rechtsprechungsreport zum Wettbewerbsrecht 2018/2019

Anknüpfend an den Rechtsprechungsreport zum Wettbewerbsrecht 2017/2018 gibt der Autor im folgenden Beitrag eine Übersicht über die Entwicklung der Rechtsprechung von EuGH und BGH zum Wettbewerbsrecht im vergangenen Jahr.

Weitere Informationen

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

5. Krisenmanagement: Rechtsrahmen für Geschäftsleiterhandeln

Krisenmanagement ist eine besondere Aufgabe der Unternehmensleitung, systematisch Krisenfaktoren zu erkennen und auf der Basis des vom Unternehmen festgesetzten Risikoappetits Krisen zu vermeiden oder zu bewältigen. Seine Bedeutung hat in der letzten Dekade (nämlich seit der Finanz- und Wirtschaftskrise) enorm zugenommen, und die Güte der Managementleistung hat hier eine außerordentliche Signifikanz für die Reputation sowie den Wert des Unternehmens – und die Haftung sowie Karriere der Geschäftsleiter. Dieser Beitrag unternimmt eine rechtliche Analyse der Handlungspflichten und -optionalitäten, schlägt hierbei die Struktur eines Pflichtkreislaufs mit sechs Pflichtenfeldern vor und gibt Hinweise für Best Practices der Unternehmenspraxis.

Weitere Informationen

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

6. Gründung auf Knopfdruck? Was sich mit der EU-Digitalisierungs-Richtlinie im Gesellschaftsrecht ändert

Estland macht es vor! Jedenfalls natürlichen Personen steht es frei, eine Gesellschaft dort vollständig online zu gründen. Was in Estland funktioniert, soll nun auch im Rest der EU gehen: Der europäische Gesetzgeber hat jüngst die EU-Digitalisierungs-Richtlinie verabschiedet. Dieser Beitrag gibt

einen vertiefenden Einblick in die neue Welt der Online-Gründung und zeigt auf, welche digitalen Tools künftig vor allen Dingen Start-ups die Einrichtung ihres Unternehmens ermöglichen sollen.

Weitere Informationen

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

7. Reputationsschutz durch Kommunikation und Recht

Angesichts der wachsenden Zahl von Angriffen auf die Reputation von Unternehmen sind Kommunikation und Recht Schlüsselressourcen in der Krisenvorbereitung und in der akuten Krise. Synchronisiert eingesetzt, sind sie entscheidende Faktoren für eine erfolgreiche Krisenreaktion und den umfassenden Schutz der Reputation des Unternehmens.

Weitere Informationen

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

8. Geschäftsgeheimnisschutzgesetz: Überblick und Leitfaden für Unternehmen zur Wahrung ihrer Geschäftsgeheimnisse

Am 26.4.2019 trat das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (Geschäftsgeheimnisschutzgesetz, "GeschGehG") in Kraft. Das Gesetz dient der Umsetzung der "Richtlinie über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung" ("Know-how Richtlinie") (EU) 2016/943. Mit Hilfe des neuen Gesetzes können Unternehmen den Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse effektiver durchsetzen. Um allerdings in den von diesem Gesetz gewährten Schutz vor rechtswidriger Erlangung, Nutzung und Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen zu gelangen, enthält das Gesetz einige Neuerungen, die Unternehmen dringend berücksichtigen sollten.

Weitere Informationen

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