



WGM-STEUERNEWS NOVEMBER 2018

07.Dezember 2018

Inhalt

STEUERRECHT	4
ENTSCHEIDUNGEN	4
1. Nichtigkeit von Schätzungen.....	4
2. Arbeitgeberzuschuss zu privater Zusatzkrankenversicherung Barlohn oder Sachbezug?	4
3. Elternzeit verkürzt den Jahresurlaubsanspruch.....	4
4. Anfechtung der Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder	5
5. Bildung eines Konzernbetriebsrats	5
6. Zufluss von Arbeitslohn bei Wertguthabenkonten – Bindung des Verlustfeststellungsbescheids an den Einkommensteuerbescheid.....	5
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	6
7. GA-Positionspapier zur Reform der Grundsteuer.....	6
8. Warenlieferung über inländische Konsignationslager	6
9. Grenzüberschreitende Warenlieferungen in ein inländisches sog. Konsignationslager – Anwendungsregelung verlängert	6
10. Erhebung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen	6
AUFSÄTZE	7
11. Das europäische Mehrwertsteuerrecht als harmonisiertes Chaos? – Teil I: Reihengeschäfte	7
12. Probleme bei der Steuersatzfindung im Energiesteuerrecht am Beispiel von Schwerölen und gleichwertigen Energieerzeugnissen	7
13. Das europäische Mehrwertsteuerrecht als harmonisiertes Chaos? – Teil II: Konsignationslager und gebrochener Transport	8

14. Die Novellierung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie	8
15. Cum/Cum-Bankgeschäfte unter dem Radar der Gerichte und Behörden	8
16. Die Haftung des Steuerhinterziehers nach § 71 AO	9
17. Geplante Einkommensteuertarife 2019 und 2020	9
18. Ausgewählte umsatzsteuerliche Aspekte des "JStG 2018"	9
ARBEITSRECHT	9
ENTSCHEIDUNGEN	9
1. Vergütung von Reisezeiten bei Auslandseinsatz	9
2. Begründungspflicht eines Auflösungsantrags durch den Arbeitgeber	10
3. Auslegung einer Bezugnahme Klausel	10
4. Hemmung von Ausschlussfristen während Vergleichsverhandlungen	11
5. Nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage	11
6. Der gesetzliche Mindestlohn in Kombination mit arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen	11
7. Urlaubsabgeltung bei gestelltem Urlaubsantrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	12
8. Verpflichtung des Arbeitgebers auf Hinweis auf die Stellung von Urlaubsanträgen	12
9. Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen	13
10. Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung	13
11. Darlegungslast beim Zugang einer E-Mail	14
12. Anrechnung von einschlägig erworbener Berufserfahrung	14
13. Bezugnahme von Haustarifverträgen	14
14. Nur für kurze Zeit: Verzugspauschale gem. § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht anwendbar	15
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	15
15. Tariflöhne für sozialen Arbeitsmarkt	15
AUFSÄTZE	16
16. Arbeitnehmerbeteiligung beim Rechtsformwechsel von der GmbH & Co. KG in die SE & Co. KG	16
17. Der neue Beschäftigtendatenschutz – Erste Erfahrungen aus der Praxis	16
18. Mitbestimmung bei Gründung einer Societas Europaea (SE) – "Sein" oder Sollen?	16
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	17
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	17
1. Versicherungsschutz bei Starkregen	17
2. Übersicht der im Unternehmen beschäftigten Schwerbehinderten	17
AUFSÄTZE	18
3. Berücksichtigung des Verschuldungsgrads bei der Bewertung von Unternehmen – eine kritische Betrachtung des neuen IDW-Praxishinweises	18

WIRTSCHAFTSRECHT	18
ENTSCHEIDUNGEN	18
1. Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften bei Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags	18
2. Speicherung personenbezogener Daten in interner Datenbank der BaFin	19
3. Bitcoins sind keine Rechnungseinheit	19
4. Übermittlung eines fristgebundenen Schriftsatzes per Telefax	19
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	19
5. Änderung des Umwandlungsgesetzes	19
AUFSÄTZE	20
6. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2017/18	20
7. Grenzüberschreitender (Heraus-)Formwechsel – praktische Erfahrungen und Vergleich mit Reformvorschlägen im EU Company Law Package	20
8. Keine Angst vor FinTechs – zivil-, internationalprivat- wie aufsichtsrechtliche Einordnung	20
9. Industrie 4.0 – vertrags- und haftungsrechtliche Fragestellungen	21

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Nichtigkeit von Schätzungen

AMTLICHER LEITSATZ

Die bloße Absicht der Finanzbehörde, den Steuerpflichtigen durch das Schätzungsergebnis zu sanktionieren ("Strafschätzung"), löst für sich genommen noch keine Nichtigkeit der hierauf beruhenden Steuerfestsetzung nach § 125 Abs. 1 AO aus. Hinzukommen muss, dass die Schätzung bei objektiver Betrachtung den durch die Umstände des Einzelfalls gezogenen Schätzungsrahmen verlässt, d.h. objektiv fehlerhaft ist.

BFH, Beschluss vom 6.8.2018, X B 22/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Nichtigkeit-von-Schaetzungen-36768>

2. Arbeitgeberzuschuss zu privater Zusatzkrankenversicherung Barlohn oder Sachbezug?

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Die Gewährung von Krankenversicherungsschutz ist in Höhe der geleisteten Beiträge Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags von seinem Arbeitgeber ausschließlich Versicherungsschutz und nicht auch eine Geldzahlung verlangen kann (Bestätigung des BFH-Urteils vom 14. April 2011 VI R 24/10, BFHE 233, 246, BStBl II 2011, 767).

2. Die Verschaffung von Krankenversicherungsschutz unterliegt als Sachbezug der Freigrenze i.S. des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG.

BFH, Urteil vom 7.6.2018, VI R 13/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Beitraege-des-Arbeitgebers-fuer-eine-private-Zusatzkrankenversicherung-seiner-Arbeitnehmer-als-Sachbezug-36495>

3. Elternzeit verkürzt den Jahresurlaubsanspruch

TENOR

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung des nationalen Rechts wie der im Ausgangsverfahren fraglichen nicht entgegensteht, wonach bei der Berechnung der einem Arbeitnehmer durch diesen Artikel gewährleisteten Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub in einem Bezugszeitraum die Dauer eines von dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum genommenen Elternurlaubs nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen wird.

EuGH, Urteil vom 4.10.2018 – C-12/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Elternzeit-verkuerzt-den-Jahresurlaubsanspruch-36875>

4. Anfechtung der Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Das Rechtsschutzinteresse für die Anfechtung der Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder entfällt mit dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats, der die Freistellungswahl durchgeführt hat. Der Wahlanfechtungsantrag wird damit unzulässig (Rn. 12 f.).

2. In Postnachfolgeunternehmen erfolgt die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach § 24 Abs. 1 PostPersRG, § 38 Abs. 2 BetrVG nicht in getrennten Wahlgängen für die Gruppen der Arbeitnehmer und Beamten, sondern in einem einheitlichen Wahlgang (Rn. 26 ff.). § 26 PostPersRG, der ein Gruppenwahlverfahren für Beamte und Arbeitnehmer bei der Wahl zum Betriebsrat vorsieht, ist auf die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nicht entsprechend anzuwenden (Rn. 34 ff.).

BAG, Beschluss vom 20.6.2018 – 7 ABR 48/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anfechtung-der-Wahl-freizustellender-Betriebsratsmitglieder-36877>

5. Bildung eines Konzernbetriebsrats

ORIENTIERUNGSSÄTZE

Ein Konzernbetriebsrat kann nur gebildet werden, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland hat oder eine Teilkonzernspitze im Inland besteht. In einem mehrstufigen Konzern ("Konzern im Konzern") kann ein Konzernbetriebsrat mit einer im Inland ansässigen abhängigen Tochtergesellschaft als Konzernspitze gebildet werden, wenn der Tochtergesellschaft wesentliche Leitungsaufgaben zur eigenständigen Ausübung gegenüber den ihr nachgeordneten Unternehmen verbleiben und sie über einen wesentlichen Entscheidungsspielraum in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten in Bezug auf die ihr nachgeordneten Unternehmen verfügt.

BAG, Beschluss vom 23.5.2018 – 7 ABR 60/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Konzernbetriebsrat-Konzernspitze-im-Ausland-36878>

6. Zufluss von Arbeitslohn bei Wertguthabenkonten – Bindung des Verlustfeststellungsbescheids an den Einkommensteuerbescheid

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Gutschriften auf einem Wertguthabenkonto zur Finanzierung eines vorzeitigen Ruhestands sind kein gegenwärtig zufließender Arbeitslohn.

2. Dies gilt auch für Gutschriften auf dem Wertguthabenkonto eines Fremd-Geschäftsführers einer GmbH (entgegen BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009, BStBl I 2009, 1286, A.IV.2.b.).

BFH, Urteil vom 22.2.2018, VI R 17/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Zufluss-von-Arbeitslohn-bei-Wertguthabenkonten-Bindung-des-Verlustfeststellungsbescheids-an-den-Einkommensteuerbescheid-35762>

7. GA-Positionspapier zur Reform der Grundsteuer

Der BGA-Ausschuss Steuern und Finanzen hat nach Konsultation seiner Mitglieder eine Position zur erforderlichen Reform der Grundsteuer vorgelegt. Anlass hierfür ist die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, nach der die Einheitsbewertung verfassungswidrig ist und bis zum 31. Dezember 2019 eine Neuregelung geschaffen werden muss. Der BGA spricht sich für eine einfache, praktikable Bewertungsgrundlage mit einem automatisierten Besteuerungsverfahren aus. Auch sollte sich die künftige Bewertung auf bereits vorhandene Datenquellen stützen.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 07.11.2018 – D1 – Positionspapier Grundsteuer

8. Warenlieferung über inländische Konsignationslager

In einem Schreiben an das Bundesministerium der Finanzen vom 5. Oktober 2018 hat der BGA gemeinsam mit sieben weiteren Spitzenverbänden noch-mals für eine Aufschiebung der Anwendung des BMF-Schreibens vom 10. Oktober 2017 zu der ab 1. Januar 2019 anzuwendenden Rechtsauslegung zur Besteuerung von Konsignationslagern geboten. Anlass ist die Einführung einer europäischen Konsignationslagerregelung auf EU-Ebene, die der deutschen Rechtsauslegung entgegensteht.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 07.11.2018 – D2 – Konsignationslager nach Ratsentscheidung

9. Grenzüberschreitende Warenlieferungen in ein inländisches sog. Konsignationslager – Anwendungsregelung verlängert

Durch das BMF-Schreiben wird die Anwendungsregelung des BMF-Schreibens vom 10.10.2017 (BStBl II 2017, 1442) zu grenzüberschreitenden Warenlieferungen in ein inländisches sog. Konsignationslager erneut verlängert und die Frist der Übergangsregelung auf den "1. Januar 2020" festgesetzt.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 07.11.2018 – D3 – grenzüberschreitende Warenlieferung in inländisches Konsignationslager

10. Erhebung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen

Die Erhebung der privaten Mobiltelefonnummer eines Arbeitnehmers gegen seinen Willen ist wegen des darin liegenden äußerst schwerwiegenden Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nur in Ausnahmefällen zulässig. Und zwar dann, wenn der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mobiltelefonnummer im Einzelfall eine legitime Aufgabe, für die der Arbeitnehmer eingestellt ist, nicht, nicht vollständig oder nicht in rechtmäßiger Weise erfüllen kann und ihm eine andere Organisation der Aufgabenerfüllung nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Schafft ein kommunaler Arbeitgeber die Rufbereitschaft für Notfälle im Gesundheitsamt für die Dauer der Nachtzeit von 19:01 bis

5:59 Uhr aus Kostengründen ab, um im Notfall einen der Beschäftigten nach dem Zufallsprinzip gegebenenfalls auch über das Mobiltelefon aus seiner/ihrer Freizeit heraus zur Arbeitsleistung heranzuziehen, wählt er damit eine risikobehaftete Arbeitsorganisation. Diese rechtfertigt nicht den in der Herausgabe der Mobiltelefonnummer liegenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Grundsätzlich entscheidet der Angestellte selbst, für wen, wann und wo er/sie durch Bekanntgabe der Mobiltelefonnummer erreichbar sein will. Verweigert ein Beschäftigter die datenschutzrechtlich unzulässige Erfassung der Mobiltelefonnummer hat er/sie einen Anspruch auf Rücknahme und Entfernung einer deshalb erteilten Abmahnung aus der Personalakte.

AUFSÄTZE

11. Das europäische Mehrwertsteuerrecht als harmonisiertes Chaos? – Teil I: Reihengeschäfte

Das Mehrwertsteuerrecht der Europäischen Union ist zwar harmonisiert, aber nicht in allen EU-Mitgliedstaaten identisch. Dies wirft Probleme in der praktischen Handhabung alltäglicher Konstellationen auf. Im Mittelpunkt der folgenden Abhandlung stehen Fallstudien, in denen Reihengeschäfts- und Konsignationslagerkonstellationen analysiert und die Unterschiede aus Sicht verschiedener EU-Mitgliedstaaten dargestellt werden. Diese Fallstudien und Erörterungen waren Gegenstand des VAT-Summit 2018. Sie wurden von den Referenten aus den jeweiligen EU-Mitgliedstaaten vorgestellt und sind im folgenden Beitrag zusammengefasst. Diese Darstellung vermittelt einen umfassenden Einblick in die Unterschiede des Mehrwertsteuerrechts, die das Tagesgeschäft grenzüberschreitend tätiger Unternehmer erschweren. Den ersten Teil (in diesem Heft) bildet die Fallstudie Reihengeschäfte. Gegenstand des zweiten Teils sind die Fallstudien betreffend die gebrochene Beförderung und Versendung sowie Konsignationslager.

Weitere Informationen:

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

12. Probleme bei der Steuersatzfindung im Energiesteuerrecht am Beispiel von Schwerölen und gleichwertigen Energieerzeugnissen

Im Mittelpunkt steuerrechtlicher Auseinandersetzungen steht immer wieder die Frage der Steuerentstehung. Der anzuwendende Steuersatz dagegen ist i.d.R. unstrittig, da eindeutig feststellbar. Nicht so im Energiesteuerrecht. Denn der technische Fortschritt bedingt ein erweitertes Einsatzfeld bisheriger Energieerzeugnisse und die Entwicklung neuer Energieerzeugnisse. Dadurch führt die Anwendung des in der Vergangenheit "funktionierenden" Steuertarifs des § 2 EnergieStG zu umstrittenen Ergebnissen. Dem versuchte der Gesetzgeber bisher durch einzelne Anpassungen des Gesetzes entgegenzusteuern, ohne aber die schon länger geforderte grundsätzliche Überarbeitung der gesetzlichen Grundlagen vorzunehmen. Dass eine solche erforderlich ist, wird im Folgenden an zwei Problemfällen beispielhaft aufgezeigt.

Weitere Informationen:

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

13. Das europäische Mehrwertsteuerrecht als harmonisiertes Chaos? – Teil II: Konsignationslager und gebrochener Transport

Das Mehrwertsteuerrecht der Europäischen Union ist zwar harmonisiert, aber nicht in allen EU-Mitgliedstaaten identisch. Dies wirft Probleme in der praktischen Handhabung alltäglicher Konstellationen auf. Im Mittelpunkt der folgenden Abhandlung stehen Fallstudien, in denen Reihengeschäfts- und Konsignationslagerkonstellationen analysiert und die Unterschiede aus Sicht verschiedener EU-Mitgliedstaaten dargestellt werden. Die Fallstudien und Erörterungen waren Gegenstand des VAT-Summit 2018. Sie wurden von den Referenten aus den jeweiligen EU-Mitgliedstaaten vorgestellt und sind im folgenden Beitrag zusammengefasst. Diese Darstellung vermittelt einen umfassenden Einblick in die Unterschiede des Mehrwertsteuerrechts, die das Tagesgeschäft grenzüberschreitend tätiger Unternehmer erschweren. Gegenstand des ersten Teils ist die Fallstudie Reihengeschäfte. In diesem Heft geht es um die Fallstudie betreffend die gebrochene Beförderung und Versendung sowie die Fallstudie betreffend Konsignationslager.

Weitere Informationen:

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

14. Die Novellierung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie

Nach mehr als zweijährigen, teilweise erheblichen inhaltlichen Diskussionen wurde im Europäischen Parlament Ende Mai die Reform der Arbeitnehmerentsenderichtlinie 96/71/EG beschlossen. Die Änderungen, die bis Mitte 2020 umzusetzen sind, betreffen vor allem die vollumfängliche Lohngleichstellung entsandter Arbeitnehmer, die Einführung einer Höchstdauer, nach deren Überschreiten sämtliche Rechtsvorschriften des Aufnahmestaates auf eine Entsendung Anwendung finden, sowie die Ausweitung der zwingenden Geltung von Entsendevorschriften in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen auf alle Wirtschaftszweige. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die Reform geben.

Weitere Informationen:

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

15. Cum/Cum-Bankgeschäfte unter dem Radar der Gerichte und Behörden

Während sich eine breite Diskussion um die sogenannten Cum/Ex-Deals entwickelt hat, blieben die anderen Fälle des Dividendenstrippings, sogenannte Cum/Cum-Transaktionen, zunächst weitgehend unbeleuchtet. Erst im Mai 2016 führte eine Veröffentlichung eines Rechercheverbundes rund um den Bayerischen Rundfunk dazu, dass derartige Bankgeschäfte stärker in den Fokus der Öffentlichkeit rückten und damit auch – unter wachsendem Druck für den Staat und die Banken – rechtlich gewürdigt werden. Auch bei Cum/Cum-Geschäften wird in den Medien mittlerweile von einem immensen Steuerschaden gesprochen. Die Steuerausfälle werden für den Zeitraum von 2001 bis 2016 mit bis zu 81 Mrd. Euro beziffert. Diese Ausarbeitung setzt sich kritisch mit den steuerrechtlichen Fragestellungen der Cum/Cum-Bankgeschäfte auseinander und widmet sich dabei insbesondere der strafrechtlichen Würdigung.

Weitere Informationen:

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

16. Die Haftung des Steuerhinterziehers nach § 71 AO

Steuerhinterziehung ist kein Kavaliersdelikt, sondern eine bewusste Schädigung des Staates. Infolgedessen ist der Staat bestrebt, den Schaden bei entdeckten Taten möglichst gering zu halten. Sofern derjenige, zu dessen Gunsten die Hinterziehung stattgefunden hat, nicht mehr zahlungsfähig ist, bleibt nur noch der Weg, seine Mittäter und Gehilfen in Anspruch zu nehmen. Hierfür enthält die Abgabenordnung mit § 71 AO eine Spezialvorschrift, die auch häufiger zur Anwendung kommt.

Weitere Informationen:

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

17. Geplante Einkommensteuertarife 2019 und 2020

Der Beitrag informiert über die aktualisierten und künftigen Tarfikkoeffizienten des Einkommensteuertarifs in den Jahren 2019 und 2020 und zeigt, wie sich die Grenzsteuersätze und -funktionen dabei geringfügig verändern.

Weitere Informationen:

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

18. Ausgewählte umsatzsteuerliche Aspekte des "JStG 2018"

In seiner Sitzung vom 8.11.2018 hat der Bundestag das "Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuer ausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften", vormals das Jahressteuergesetz 2018, beschlossen. Umsatzsteuerliches Kernthema ist die Marktplatzbetreiberhaftung, mit der, wie der Gesetzesname verrät, Steuerausfälle im Onlinehandel verhindert und Wettbewerbsnachteile steuerlicher Unternehmer beseitigt werden sollen. Für die breite Masse der Unternehmen relevanter dürften jedoch die Neuregelungen zur umsatzsteuerlichen Behandlung von Gutscheinen sein, mit denen Unionsrecht fristgerecht zum 1.1.2019 in nationales Recht übertragen wird.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Vergütung von Reisezeiten bei Auslandseinsatz

Entsendet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit ins Ausland, sind die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten wie Arbeit zu vergüten. Der Kläger ist bei dem beklagten Bauunternehmen als technischer Mitarbeiter beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, auf wechseln-

den Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Vom 10. August bis zum 30. Oktober 2015 war der Kläger auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf seinen Wunsch buchte die Beklagte für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp in Dubai. Für die vier Reisetage zahlte die Beklagte dem Kläger die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden. Mit seiner Klage verlangt der Kläger Vergütung für weitere 37 Stunden mit der Begründung, die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück sei wie Arbeit zu vergüten. Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat auf die Berufung des Klägers der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des BAG teilweise Erfolg. Entsendet der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und von dort zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten. Erforderlich ist dabei grundsätzlich die Reisezeit, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt. Mangels ausreichender Feststellungen des LAG zum Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten des Klägers konnte der Senat in der Sache nicht abschließend entscheiden und hat sie deshalb unter Aufhebung des Berufungsurteils zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

BAG, Urteil vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verguetung-von-Reisezeiten-bei-Auslandseinsatz-36760>

2. Begründungspflicht eines Auflösungsantrags durch den Arbeitgeber

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der Antrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs 1 Satz 2 KSchG auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedarf nur dann keiner Begründung gem. § 14 Abs 2 KSchG, wenn die Voraussetzungen des § 14 Abs 2 Satz 1 KSchG in keinem Betrieb des Anstellungsarbeitgebers erfüllt sind.

2. Sind hingegen die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG in einem Betrieb erfüllt, der zuvor konzernangehörig, aber nicht unmittelbar vom Vertragsarbeitgeber unterhalten wird (hier: Betrieb einer Tochtergesellschaft) bedarf der Auflösungsantrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG einer Begründung.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 27.6.2018, 17 SA 764/17 Rev. eingelegt Az. 2 AZR 416/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Begrueundungspflicht-eines-Aufloesungsantrags-duch-den-Arbeitgeber-36764>

3. Auslegung einer Bezugnahmeklausel

AMTLICHER LEITSATZ

Nehmen Arbeitsvertragsparteien individualvertraglich auf die jeweils geltenden Tarifverträge einer bestimmten Branche Bezug, handelt es sich dabei in der Regel um eine zeitdynamische Bezugnahme auf die entsprechenden Flächentarifverträge, die Haustarifverträge eines einzelnen Arbeitgebers nicht erfasst.

BAG, Urteil vom 11.7.2018 – 4 AZR 533/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Auslegung-einer-Bezugnahmeklausel-36797>

4. Hemmung von Ausschlussfristen während Vergleichsverhandlungen

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Nach § 241 Abs. 2 BGB sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer gehalten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des jeweiligen Vertragspartners so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragsparteien nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Die Schutz- und Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers nach § 241 Abs. 2 BGB gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer (vgl. Rn. 29).

2. Danach kann der Arbeitgeber bei einer Schädigung durch einen Dritten grundsätzlich verpflichtet sein, vorrangig diesen in Anspruch zu nehmen, bevor er Ansprüche gegenüber dem mitverantwortlichen Arbeitnehmer geltend macht. Dies setzt allerdings voraus, dass es dem geschädigten Arbeitgeber bei klarer Rechtslage ohne weiteres möglich ist, den eigentlichen Schädiger mit rechtlichem und wirtschaftlichem Erfolg in Anspruch zu nehmen (vgl. Rn. 29).

BAG, Urteil vom 7.6.2018 – 8 AZR 96/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Hemmung-von-Ausschlussfristen-waehrend-Vergleichsverhandlungen-36798>

5. Nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage

AMTLICHER LEITSATZ

Eine Klage ist nicht nach § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG nachträglich zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer, der sich nicht nur vorübergehend im Ausland aufhält, nicht sicherstellt, dass er zeitnah von einem Kündigungsschreiben Kenntnis erlangt, das in einen von ihm vorgehaltenen Briefkasten im Inland eingeworfen wird.

BAG, Urteil vom 25.4.2018, 2 AZR 493/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Nachtraegliche-Zulassung-einer-Kuendigungsschutzklage-36381>

6. Der gesetzliche Mindestlohn in Kombination mit arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen

Im vorliegenden Fall hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) darüber zu entscheiden, ob der gesetzliche Mindestlohn unter eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallsklausel fällt. Der Kläger war als Fußbodenleger seit dem 1. September 2015 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Der dem Kläger vorgegebene Arbeitsvertrag enthielt unter anderem eine Klausel über den Verfall beiderseitiger Ansprüche, soweit diese nicht innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten geltend gemacht werden würden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Arbeitgebers verglichen sich die Parteien im Kündigungsschutzprozess. Dieser Vergleich verpflichtete den Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis bis zum 15. September 2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Die von dem Arbeitgeber erstellte und dem Kläger im Oktober 2016 zugewandene Abrechnung für den Monat August 2016 wies keine Urlaubsabgeltung aus. Daraufhin machte der Kläger im Januar 2017 ein Verfahren der zweiten Instanz beim Landesarbeitsgericht (LAG) anhängig. In diesem Verfahren verwies der Arbeitgeber auf die Verfallsklausel und die nicht rechtzeitige Geltendmachung der Ansprüche. Nach der Abweisung der Berufung durch das LAG setzte schließlich das BAG in der Revision vor dem Neunten Senat die Entscheidung des Arbeitsgerichts wieder in Kraft. Der Kläger habe nach dem Bundesurlaubsgesetz einen Anspruch auf Abgeltung; die arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschluss-

frist verstoße, da sie in ihrer derartigen Form nicht den gesetzlichen Mindestlohn außen vorließ, gegen § 3 Satz 1 MiLoG und sei daher gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unklar formuliert. Die Klausel kann auf dieser Grundlage gemäß § 306 BGB auch nicht für die Anwendung auf die Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden, da eine Einschränkung der Anwendung nach Wortlaut, Sinn oder Zweck des § 3 Satz 1 MiLoG der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht gegeben ist. Folglich ist eine Verfallsklausel für beiderseitige Ansprüche im Arbeitsvertrag nach Auffassung des BAG zumindest dann als unwirksam anzusehen, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

7. Urlaubsabgeltung bei gestelltem Urlaubsantrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

TENOR

Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, sofern sie dazu führt, dass der Arbeitnehmer, der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, die ihm nach dem Unionsrecht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wahrzunehmen.

EuGH, Urteil vom 6.11.2018 – C-619/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Urlaubsabgeltung-bei-gestelltem-Urlaubsantrag-nach-Beendigung-des-Arbeitsverhaeltnisses-36908>

8. Verpflichtung des Arbeitgebers auf Hinweis auf die Stellung von Urlaubsanträgen

TENOR

1. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen, nach der ein Arbeitnehmer, der im betreffenden Bezugszeitraum keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, am Ende des Bezugszeitraums die ihm gemäß diesen Bestimmungen für den Bezugszeitraum zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub verliert, und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber z. B. durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Es ist insoweit Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen, ob es in der Lage ist, zu einer Auslegung dieses Rechts zu gelangen, mit der die volle Wirksamkeit des Unionsrechts gewährleistet werden kann.

2. In dem Fall, dass eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta ausgelegt werden kann, ergibt sich aus Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta, dass das mit einem Rechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem früheren privaten Arbeitgeber befasste nationale Gericht

diese nationale Regelung unangewendet zu lassen und dafür Sorge zu tragen hat, dass der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber nicht nachweisen kann, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um ihn tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm nach dem Unionsrecht zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, weder seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub noch entsprechend – im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – die finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub, deren Zahlung in diesem Fall unmittelbar dem betreffenden Arbeitgeber obliegt, verlieren kann.

EuGH, Urteil vom 6.11.2018 – C-684/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verpflichtung-des-Arbeitgebers-auf-Hinweis-auf-die-Stellung-von-Urlaubsantraegen-36909>

9. Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen

TENOR

1. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegenstehen, nach der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers der von ihm gemäß diesen Bestimmungen erworbene Anspruch auf vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub untergeht, ohne dass ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen Urlaub besteht, der im Wege der Erbfolge auf die Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers übergehen könnte.

2. Falls eine nationale Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche nicht im Einklang mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta ausgelegt werden kann, hat das mit einem Rechtsstreit zwischen dem Rechtsnachfolger eines verstorbenen Arbeitnehmers und dessen ehemaligem Arbeitgeber befasste nationale Gericht die nationale Regelung unangewendet zu lassen und dafür Sorge zu tragen, dass der Rechtsnachfolger von dem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer gemäß diesen Bestimmungen erworbenen und vor seinem Tod nicht mehr genommenen bezahlten Jahresurlaub erhält. Diese Verpflichtung ergibt sich für das nationale Gericht aus Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta, wenn sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger BB 2018 S. 2803 (2804) und ein staatlicher Arbeitgeber gegenüberstehen, und aus Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta, wenn sich in dem Rechtsstreit der Rechtsnachfolger und ein privater Arbeitgeber gegenüberstehen.

EuGH, Urteil vom 6.11.2018 – C-569/16, C-570/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Vererbbarkeit-von-Urlaubsanspruechen-36910>

10. Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung

AMTLICHER LEITSATZ

Der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung kann in Tarifverträgen vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag im Folgejahr abhängig gemacht werden.

BAG, Urteil vom 27.6.2018, 10 AZR 290/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Rueckzahlung-einer-tarifvertraglichen-Sonderzuwendung-36918>

11. Darlegungslast beim Zugang einer E-Mail

AMTLICHER LEITSATZ

Wird eine Forderung per E-Mail geltend gemacht, ist der Absender darlegungs- und beweispflichtig für den Zugang der Mail beim Empfänger.

LAG Berlin-Brand., Urteil vom 24.8.2018 – 2 Sa 403/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Darlegungslast-beim-Zugang-einer-E-Mail-36914>

12. Anrechnung von einschlägig erworbener Berufserfahrung

AMTLICHER LEITSATZ

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um die Beantwortung der folgenden Frage ersucht:

Sind Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union dahingehend auszulegen, dass sie einer Regelung wie der in § 16 Abs. 2 TV-L getroffenen entgegenstehen, wonach die bei dem bisherigen Arbeitgeber erworbene einschlägige Berufserfahrung bei der Zuordnung zu den Stufen eines tariflichen Entgeltsystems nach der Wiedereinstellung privilegiert wird, indem diese Berufserfahrung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 2 TV-L uneingeschränkt anerkannt wird, während die bei anderen Arbeitgebern erworbene einschlägige Berufserfahrung gemäß § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L nur mit höchstens drei Jahren berücksichtigt wird, wenn diese Privilegierung durch Paragraph 4 Nr. 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, unionsrechtlich geboten ist?

BAG, Vorlagebeschluss vom 18.10.2018 – 6 AZR 232/17 (A)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anrechnung-von-einschlaegig-erworbener-Berufserfahrung-36962>

13. Bezugnahme von Haustarifverträgen

ORIENTIERUNGSSATZ

Ist in einem Formulararbeitsvertrag die Anwendbarkeit des TVöD-B und der diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung, soweit in dem Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, vorgesehen, werden damit nur die von den Tarifvertragsparteien des TVöD/VKA abgeschlossenen (Verbands-)Tarifverträge in Bezug genommen. Dies können zwar auch firmenbezogene Sanierungstarifverträge sein. Sie müssen dann aber unter Beteiligung des kommunalen Arbeitgeberverbands geschlossen worden sein. Nicht von der Bezugnahmeklausel erfasst sind hingegen Haustarifverträge eines privaten Arbeitgebers.

BAG, Urteil vom 11.7.2018 – 4 AZR 370/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Bezugnahme-von-Haustarifvertraegen-36966>

14. Nur für kurze Zeit: Verzugspauschale gem. § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht anwendbar**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Die Berechnung des Urlaubsentgelts gem. § 11 BUrlG ist die nähere Ausgestaltung des Grundsatzes des § 1 BUrlG über den Anspruch auf "bezahlten" Erholungsurlaub. Bezahlter Urlaub bedeutet, der Arbeitnehmer ist in seinem Urlaub so zu stellen, dass er seinen bisherigen Lebenszuschnitt aufrechterhalten kann. Entsprechend ist jede Form der Vergütung, die als Gegenleistung für erbrachte Tätigkeiten im Referenzzeitraum gezahlt wird, in die Berechnung mit einzubeziehen, ausgenommen sind nur zusätzlich für Überstunden geleistete Vergütungen und Einmalzahlungen.

2. Haben die Vertragsparteien vereinbart, dass eine angestellte Rechtsanwältin an den von ihr generierten monatlichen Nettohonorareingängen anteilig beteiligt wird, handelt es sich um eine an die monatliche Arbeitsleistung anknüpfende Gegenleistung für die Arbeit, vergleichbar einer Umsatzprovision, wenn monatsbezogen abgerechnet wird und es sich darüber hinaus um einen erheblichen Teil des regelmäßig monatlich gezahlten Entgelts handelt, weshalb nur bei Berücksichtigung dieses Entgeltbestandteils auch für urlaubsbedingt freie Zeiten eine in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbare Lage erreicht wird.

LAG Berlin-Brandenburg 6.10.2017, 9 Sa 593/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Nur-fuer-kurze-Zeit-Verzugspauschale-gem.-288-Abs.-5-BGB-auch-im-Arbeitsrecht-anwendbar-36967>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG**15. Tariflöhne für sozialen Arbeitsmarkt**

Mit dem "Teilhabechancengesetz" will die Bundesregierung Langzeitarbeitslosen neue Job-Perspektiven eröffnen: Ein sozialer Arbeitsmarkt soll ihnen geförderte Stellen in Unternehmen, sozialen Einrichtungen oder Städten und Gemeinden ermöglichen. Die Förderung sollte sich bisher allerdings nicht an Tariflöhnen, sondern am Mindestlohn orientieren. Doch jetzt setzt die Koalition eine Forderung der Gewerkschaften um. Die Pläne der Bundesregierung für einen sozialen Arbeitsmarkt sahen im Kern ursprünglich zwei Punkte vor:

Langzeitarbeitslose arbeiten sozialversicherungspflichtig bei Arbeitgebern in der Wirtschaft, sozialen Einrichtungen oder Kommunen. In den ersten beiden Jahren gibt es einen öffentlichen Zuschuss von 100 Prozent zum gesetzlichen Mindestlohn – in jedem weiteren Jahr wird dieser Zuschuss um 10 Prozentpunkte gekürzt bei einer maximalen Förderdauer von fünf Jahren. Der DGB hat sich bis zuletzt dafür eingesetzt, dass Tariflöhne die Richtschnur für die geförderten Stellen am sozialen Arbeitsmarkt werden – und nicht der Mindestlohn. Noch vergangene Woche hatte DGB-Vorstand Annelie Buntenbach in einer Diskussion mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil klargemacht: "Ein Sozialer Arbeitsmarkt muss gute Arbeitsplätze bieten: sozial abgesichert und tariflich bezahlt. Soziale Teilhabe wird erst dann erlebbar, wenn mit der Arbeit auch der Hartz-IV-Bezug beendet werden kann."

Jetzt hat die große Koalition eingelenkt: Die Förderung für den sozialen Arbeitsmarkt soll sich an Tariflöhnen orientieren, nicht mehr am Mindestlohn. Außerdem wurde die Zeitspanne verkürzt, nach

wie viel Jahren Hartz-IV-Leistungsbezug Arbeitslose am Förderprogramm des Teilhabechancengesetzes teilnehmen können: Bisher waren sieben Jahre vorgesehen, jetzt nur noch sechs, für Schwerbehinderte und Arbeitslose mit Kindern nur noch fünf. Ein Schritt in die richtige Richtung: Der DGB hatte eine Verkürzung auf vier Jahre gefordert.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Tarifloehne-auch-fuer-sozialen-Arbeitsmarkt-36917>

AUFSÄTZE

16. Arbeitnehmerbeteiligung beim Rechtsformwechsel von der GmbH & Co. KG in die SE & Co. KG

Die Umwandlung einer GmbH & Co. KG in die Rechtsform der SE & Co. KG kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Bei der Auswahl der passenden Umwandlungsstruktur ist mitentscheidend, ob bei der Umwandlung das Verfahren über die Beteiligung der Arbeitnehmer nach dem SEBG durchzuführen ist. Das ist grundsätzlich nicht der Fall, wenn die beteiligten Gesellschaften und betroffenen Tochtergesellschaften weniger Arbeitnehmer beschäftigen als zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums mindestens erforderlich sind. Beschäftigen die unmittelbar an der Umwandlung beteiligten Gesellschaften selbst keine Arbeitnehmer, stellt sich die Frage, ob ihnen die Arbeitnehmer der KG und ihrer Tochtergesellschaften zuzurechnen sind. Der Beitrag untersucht dies am Beispiel zweier typischer Umwandlungsverfahren.

Weitere Informationen

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

17. Der neue Beschäftigtendatenschutz – Erste Erfahrungen aus der Praxis

Die DSGVO ist nun seit einigen Monaten in Kraft und es ist Zeit für eine erste Bestandsaufnahme. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsräte – alle befassen sich derzeit mit dem neuen Beschäftigtendatenschutz: So erwägen etwa Betriebsräte, die Datenschutzbehörden über Datenschutzverstöße des Arbeitgebers zu informieren. Arbeitnehmer fragen sich, wie sie die neuen Regeln zum Schadensersatz bei Datenschutzverstößen nutzen können. Arbeitgeber sind immer öfter mit Auskunftsansprüchen ihrer Arbeitnehmer konfrontiert und müssen die von der DSGVO verlangten Löschkonzepte umsetzen. Auch die Anpassung von Betriebsvereinbarungen an die DSGVO ist vielfach noch nicht abgeschlossen, obwohl sich viele Unternehmen intensiv auf das neue Datenschutzrecht vorbereitet haben. Und schließlich stellt sich die Frage, ob der neue Beschäftigtendatenschutz die Digitalisierung der Personalarbeit ausbremst. Der nachfolgende Beitrag behandelt sechs Fragen, die sich in der betrieblichen Praxis derzeit stellen.

Weitere Informationen

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

18. Mitbestimmung bei Gründung einer Societas Europaea (SE) – “Sein” oder Sollen?

Ein wesentlicher Vorzug der SE als Rechtsform ist u. a. die Verhandelbarkeit der Mitbestimmung. Gemäß Art. 12 Abs. 2 SE-VO kann die SE bei originären Gründungsformen erst eingetragen werden,

wenn die Verhandlungen mit dem sog. "besonderen Verhandlungsgremium" (BVG) abgeschlossen wurden. Kommt es nicht (rechtzeitig, § 20 SEBG) zu einer Einigung mit dem BVG, gilt die gesetzliche Auffanglösung der §§ 35 ff. SEBG, nach der bei einer Gründung der SE durch Umwandlung die Regelung zur Mitbestimmung erhalten bleibt, "die in der Gesellschaft vor der Umwandlung bestanden hat" (§ 35 Abs. 1 SEBG). Bei einer Gründung der SE durch Verschmelzung bzw. bei der Gründung einer Holding-SE oder Tochter-SE richtet sich die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE, welche die Arbeitnehmer wählen oder bestellen, nach dem höchsten Anteil an Arbeitnehmervertretern, "der in den Organen der beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bestanden hat" (§ 35 Abs. 2 SEBG). Da in der Praxis zwar bisweilen die Voraussetzungen einer Mitbestimmung nach dem DrittelbG oder dem MitbestG vorliegen, aber kein (mitbestimmter) Aufsichtsrat gebildet wurde, stellt sich bei SE-Gründungen zunächst häufig die – höchststrichterlich nicht geklärte – Frage, ob es für den Mitbestimmungsstatus der SE nach § 35 SEBG auf das Bestehen eines mitbestimmen Aufsichtsrats infolge einer entsprechenden Satzungsbestimmung (sog. "konkrete Betrachtung" – "Ist-Zustand") oder auf die gesetzliche Pflicht zur Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrats (sog. "abstrakte Betrachtung" – "Soll-Zustand") ankommt und welchen Einfluss ein Statusverfahren bei oder nach der SE-Gründung haben kann.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Versicherungsschutz bei Starkregen

Mit dem Herbst kommt auch der Regen zurück. Durch den Klimawandel kommt es dabei immer häufiger zu unberechenbaren Wetterlagen – auch in Norddeutschland. Bereits im Jahr 2017 sorgte vor allem Starkregen für Schäden in Milliardenhöhe. Laut der Weltorganisation für Meteorologie (WMO) sind 80 Prozent der Wirtschaft mittelbar oder unmittelbar vom Wetter abhängig. Aus Gründen der persönlichen Haftung sollten Geschäftsführer daher dafür Sorge tragen, dass der Versicherungsschutz des Unternehmens regelmäßig angepasst wird. Sowohl die Gebäudeversicherung als auch die Inhaltsversicherung sollten auf die Abdeckung von Wetterschäden überprüft und gegebenenfalls erweitert werden. Gleiches gilt für die Betriebsunterbrechungsversicherung. Das TeamMittelstand-Mitglied VGA GmbH berät Sie in diesen Fragen gern. Nehmen Sie bei Bedarf Kontakt auf:

2. Übersicht der im Unternehmen beschäftigten Schwerbehinderten

Arbeitgeber sind verpflichtet, einmal jährlich der Agentur für Arbeit ein Verzeichnis der in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen sowie eine Übersicht zur Berechnung der Führung der Beschäftigungspflicht zu übermitteln. Dies ergibt sich aus §163 SGB IX. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr durch Beschluss vom 20. März 2018 klargestellt, dass in größeren Unternehmen ausschließlich dem Gesamtbetriebsrat Kopien dieser Unterlagen zuzuleiten sind. Örtliche Betriebsräte haben dagegen keinen über den eigenen Betrieb hinausgehenden Auskunftsanspruch.

AUFsätze

3. Berücksichtigung des Verschuldungsgrads bei der Bewertung von Unternehmen – eine kritische Betrachtung des neuen IDW-Praxishinweises

Im September dieses Jahres hat das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) den Praxishinweis zur Berücksichtigung des Verschuldungsgrads bei der Unternehmensbewertung veröffentlicht. Mit diesem Praxishinweis ist weder eine Einschränkung verbunden, noch werden dadurch zusätzliche Anforderungen an die Bewertung gestellt, die sich aus dem IDW S 1 i. d. F. 2008 ergeben. Er ist als Konkretisierung und Hilfestellung bei der Bewertung von verschuldeten Unternehmen zu verstehen. Dazu wird zunächst auf die Bewertung von normal verschuldeten Unternehmen eingegangen, anschließend werden Hinweise zur Ermittlung des Verschuldungsgrads gegeben und die Bewertungsgrößen untersucht, an denen die Berücksichtigung des Verschuldungsgrads anknüpfen müsste. In gesonderten Kapiteln erfolgt die Darstellung der Bewertungsgrundsätze bei gering und normal verschuldeten, bei hoch verschuldeten und von überhöht verschuldeten Unternehmen. In einer Anlage werden diese drei unterschiedlichen Szenarien an einem Bewertungsbeispiel verdeutlicht. Im nachfolgenden Beitrag werden die wesentlichen Inhalte kritisch beleuchtet und die Auswirkungen auf die Bewertungspraxis untersucht.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften bei Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags

AMTLICHE LEITSätze

Die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften betreffend den Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG), die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EntgeltFG) sowie die Pflicht zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer (§ 28e SGB IV, § 41a EStG) finden unabhängig von einer möglichen Umgehungsabsicht der Vertragspartner beim Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags Anwendung, wenn die in ihnen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind, und führen nicht zur Nichtigkeit des Vertrags gemäß § 134 BGB.

BGH, Urteil vom 11.10.2018 – VII ZR 298/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Anwendung-der-arbeitsrechtlichen-Schutzvorschriften-bei-Abschluss-eines-privatrechtlichen-Vertrags-36870>

2. Speicherung personenbezogener Daten in interner Datenbank der BaFin

LEITSATZ

Die Vorschrift des § 87 WpHG, die es der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht erlaubt, zum Zwecke der Aufsicht personenbezogene Daten zu erheben und in einer internen Datenbank zu speichern, ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

VGH Hessen , Urteil vom 25.7.2018 , 6 A 673/15

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Speicherung-personenbezogener-Daten-in-interner-Datenbank-der-BaFin-36873>

3. Bitcoins sind keine Rechnungseinheit

AMTLICHER LEITSATZ

Bitcoins sind keine Rechnungseinheit im Sinne des KWG.

KG Berlin , Urteil vom 25.9.2018 , (4) 161 Ss 28/18 (35/18)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Bitcoins-sind-keine-Rechnungseinheit-36874>

4. Übermittlung eines fristgebundenen Schriftsatzes per Telefax

AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Bei der Übermittlung eines fristgebundenen Schriftsatzes per Telefax muss der Absender die Belegung des Empfangsgeräts des Gerichts durch andere eingehende Sendungen – insbesondere auch in den Abend- und Nachtstunden – in Rechnung stellen und zusätzlich zur eigentlichen Sendedauer eine Zeitreserve (“Sicherheitszuschlag”) von etwa 20 Minuten einplanen, um gegebenenfalls durch Wiederholung der Übermittlungsvorgänge einen Zugang des zu übersendenden Schriftsatzes bis zum Fristablauf zu gewährleisten.

b) Zur Bemessung des “Sicherheitszuschlags” bei der Versendung mehrerer fristgebundener Schriftsätze.

BGH, Beschluss vom 23.10.2018 – III ZB 54/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/uebermittlung-eines-fristgebundenen-Schriftsatzes-per-Telefax-36957>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

5. Änderung des Umwandlungsgesetzes

Vor dem Hintergrund des Brexit hat die Bundesregierung den Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Umwandlungsgesetzes vorgelegt (19/5463). Danach soll das Umwandlungsgesetz (UmwG) u. a. um Vorschriften über die Hineinverschmelzung von Kapitalgesellschaften auf Personenhandelsgesellschaften ergänzt werden. Wie es in dem Entwurf heißt, kann sich der bevorstehen-

de Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union negativ auf Unternehmen in der Rechtsform einer Gesellschaft nach britischem Recht auswirken, die ihren Verwaltungssitz in der Bundesrepublik Deutschland haben. Die Regelungen des Entwurfs sollen den vom Brexit betroffenen Unternehmen eine Umwandlung zum Beispiel in eine Kommanditgesellschaft (KG) ermöglichen, an der sich – je nach Kapitalausstattung der betreffenden Gesellschaft – entweder eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder eine Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt – UG) als persönlich haftender Gesellschafter beteiligen könnte. Darüber hinaus soll eine Übergangsregelung für alle zum Zeitpunkt des Brexit bereits begonnenen Verschmelzungsvorgänge geschaffen werden.

AUFSÄTZE

6. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zum Europäischen Unternehmensrecht 2017/18

Der Beitrag gibt einen Überblick über die Entwicklung des Europäischen Unternehmensrechts in 2017/18 sowie die für die Zukunft zu erwartenden Maßnahmen. Eingegangen wird insbesondere auch auf den am 11.10.2018 vorgelegten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie auf den am 10.10.2018 veröffentlichten Regierungsentwurf für ein 4. UmwÄndG.

Weitere Informationen

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

7. Grenzüberschreitender (Heraus-)Formwechsel – praktische Erfahrungen und Vergleich mit Reformvorschlägen im EU Company Law Package

Die Polbud-Entscheidung des EuGH hat den isolierten grenzüberschreitenden Formwechsel, d. h. einen Wechsel der Rechtsform ohne gleichzeitige Verlegung des faktischen Verwaltungssitzes, für zulässig erklärt, sofern der Zuzugsmitgliedstaat keine wirtschaftliche Tätigkeit der Gesellschaft im Zuzugsmitgliedstaat voraussetzt. Damit wurde die Niederlassungsfreiheit zur Rechtswahlfreiheit erweitert. Mangels europäischer oder nationaler gesetzlicher Vorschriften sind die rechtlichen Vorgaben für die praktische Umsetzung des grenzüberschreitenden Formwechsels jedoch strittig und es besteht große Rechtsunsicherheit, welche Verfahrensschritte im Detail anzuwenden sind. Vor diesem Hintergrund ist es begrüßenswert, dass die Europäische Kommission im Rahmen des sog. "Company Law Package" am 25.4.2018 unter Anknüpfung an die Polbud-Entscheidung u. a. einheitliche Regelungen zum grenzüberschreitenden Formwechsel vorgestellt hat.

Weitere Informationen

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

8. Keine Angst vor FinTechs – zivil-, internationalprivat- wie aufsichtsrechtliche Einordnung

Der Einsatz von FinTechs ist im heutigen Wirtschaftsleben nicht mehr wegzudenken und hat vorwiegend ökonomische Gründe: So erleichtern computertechnische Möglichkeiten den Zahlungs- und Buchungsverkehr von Banken, aber auch von Waren- und Dienstleistungsanbietern. Auch Dienste, wie etwa die Anlageberatung, die früher ein persönliches Beratungsgespräch erforderten, lassen sich

– auf Grund der permanenten Vernetzung der Teilnehmer und der hohen Informationsweitergabequalität des inzwischen allumfassenden Internets – heute weitgehend im Internet ausführen. Da FinTechs grenzüberschreitend wirken, stellt sich generell die Frage, ob im Umgang mit FinTechs speziell das deutsche Vertragsrecht, aber auch das (deutsche) Internationale Privatrecht und letztlich das Banken- und Versicherungs-Aufsichtsrecht der Entwicklung von FinTechs noch gewachsen ist. So ist es Aufgabe dieses Beitrages, in der hier gebotenen komprimierten Form, eine überzeugende zivil-, internationalprivat- wie aufsichtsrechtliche Einordnung der FinTechs zu geben.

Weitere Informationen

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

9. Industrie 4.0 – vertrags- und haftungsrechtliche Fragestellungen

Unter dem Schlagwort "Industrie 4.0" hält die Digitalisierung Einzug in den industriellen Sektor, die aufgrund der damit erhofften Synergien die nächste industrielle Revolution verkörpern soll. Ausgehend vom rasanten technischen Fortschritt durch eine omnipräsente digitale Vernetzung aller Produktionsgüter und -stufen sowie zunehmend autonom handelnder Systeme stellt sich eine Vielzahl komplexer Rechtsfragen. Der Beitrag beleuchtet die Wesenszüge der Industrie 4.0 und ordnet ihre praktische Relevanz ein, um sodann den Fokus auf vertrags- und haftungsrechtliche Fragen zu legen. Dies umfasst den Vertragsschlussmechanismus unter Einbindung selbstständig agierender Systeme, Zurechnungs- und allgemeine Haftungsfragen sowie Fragen der Vertragstypisierung- und Vertragsgestaltung.

Weitere Informationen

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