



WGM-STEUERNEWS

SEPTEMBER 2018

01. Oktober 2018

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	3
1. Anpassung bei der Energiebesteuerung an die Kombinierte Nomenklatur	3
AUFSÄTZE	3
2. Ausgewählte ertragsteuerliche Aspekte des "Jahressteuergesetzes 2018"	3
3. Differenzierungen im nationalen Steuerrecht und das Selektivitätsmerkmal des EU-Beihilfeverbots - Sind die Steuerregelungen betreffend den deutschen Mittelstand in Gefahr?	3
ARBEITSRECHT	4
ENTSCHEIDUNGEN	4
1. Kein Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung ohne entsprechende Geltendmachung	4
2. Keine Arbeitgeberhaftung wegen Schäden durch freiwillige Grippeimpfung	4
3. Nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage	5
4. Verwertungsverbot bei offener Videoüberwachung	5
5. Mitbestimmung bei automatisierten Namensabgleichen	6
6. Unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch Aufhebungsvertrag	6
7. Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ist verfassungsgemäß	6
8. Betriebsvereinbarungsoffenheit bei Bezugnahme auf einen Tarifvertrag	7
9. Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags nach neuem Recht	8
AUFSÄTZE	8

10. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes	8
11. Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Unternehmensmobilität	9
12. Wirksamkeit von Ausschlussfristen – Rechtsprechung im Wandel?	9
13. Reden ist Silber – Schweigen ist Gold? Aufgaben und Informationsrecht des Betriebsrats nach § 80 BetrVG.....	9
14. Rechtsprechungsübersicht zur Benachteiligung eines Bewerbers im Stellenbesetzungsverfahren..	10
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	10
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	10
1. Mittelstand hat kaum Kontakt zu Start-ups.....	10
2. Gewinnwarnungen auf Rekordniveau	10
3. Chefinnen im Mittelstand – Anteil der von Frauen geführten Unternehmen sinkt	11
4. Mittelstand stemmt größten Teil der Berufsausbildung in Deutschland.....	11
WIRTSCHAFTSRECHT	12
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG.....	12
1. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des fairen Wettbewerbs vorgelegt	12
AUFSÄTZE	12
2. Die Blockchain-Technologie als Entwicklungsoption für das Handelsregister?	12

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

1. Anpassung bei der Energiebesteuerung an die Kombinierte Nomenklatur

Die Generalzolldirektion hat am 20. August 2018 informiert, dass die Verordnung zur Anpassung des Energiesteuergesetzes und der Energiesteuer-Durchführungsverordnung an die Kombinierte Nomenklatur 2018 (BGBl. I S. 888) am 15. September 2018 in Kraft tritt. Damit wird der Durchführungsbeschluss (EU) 2018/552 der Kommission vom 6. April 2018, durch den die Energiesteuerrichtlinie an die aktuellen Codes der Kombinierten Nomenklatur angepasst worden ist, auf die nationalen Rechtsvorschriften übertragen. Die Anpassungen führen zu keinen Änderungen bei den Steuersätzen. Als Folge werden u. a. Erlaubnisse und Erlaubnisscheine, aber auch andere Zollvordrucke in den kommenden Monaten sukzessive an die geänderte Rechtslage angepasst. Von Seiten der Wirtschaftsbeteiligten ist nach Ausführung der Generalzolldirektion diesbezüglich nichts zu veranlassen. Die neuen KN-Codes müssen von betroffenen Unternehmen ab dem 15. September 2018 bei der (Neu-)Beantragung von Erlaubnissen oder bei Änderungsanträgen verwendet werden.

AUFSÄTZE

2. Ausgewählte ertragsteuerliche Aspekte des "Jahressteuergesetzes 2018"

Im Jahressteuergesetz 2018 hat der Gesetzgeber einige jüngere Entwicklungen im Bereich der Rechtsprechung des BFH aufgegriffen. Hier sollen die wichtigsten geplanten Änderungen kritisch gewürdigt werden. Dazu zählt insbesondere die Rechtsprechung zu variablen Ausgleichszahlungen (BFH, 10.5.2017 – I R 93/15). Zudem wird die Erweiterung der beschränkten Steuerpflicht bei von deutschem Grundbesitz bestimmten Kapitalgesellschaften angestrebt. Ganz aktuell hat auch die Entscheidung des EuGH vom 28.6.2018 zum Beschluss der Europäischen Kommission vom 26.1.2011 für eine Wiederbelebung der § 8c Abs. 1a KStG gesorgt. § 8c Abs. 1 S. 1 KStG wird hingegen nach den Plänen des Gesetzgebers aufgrund der Rechtsprechung des BVerfG für die Zeit bis zum 31.12.2015 rechtsfolgenseitig nicht mehr angewendet.

Weitere Informationen:

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

3. Differenzierungen im nationalen Steuerrecht und das Selektivitätsmerkmal des EU-Beihilfeverbots - Sind die Steuerregelungen betreffend den deutschen Mittelstand in Gefahr?

Das Prüfverfahren betreffend die deutsche Sanierungsklausel gemäß § 8c Absatz 1a KStG, welche von der Kommission im Jahre 2011 als unzulässige staatliche Beihilfe bewertet worden war, hat eine merkbliche Sensibilität von Steuerrechtlern für die beihilferechtlichen Fallstricke bei der Ausgestaltung von Steuergesetzen herbeigeführt. Gefürchtet wurde vor allem in Deutschland, dass sich die

Brüsseler Wettbewerbshüter der mannigfaltigen Steuerregelungen annehmen könnten, die Erleichterungen für den für unser Land so wirtschaftlich zentralen Mittelstand schaffen. In der Tat gibt es aber bis dato in deutschen Steuerrechtskreisen, soweit ersichtlich, offenbar wenig bekannte Kommissionsentscheidungen, die als eine diesbezügliche Gefahr begründend ausgelegt werden könnten. Der hier veröffentlichte Beitrag analysiert diese Verwaltungspraxis im Anschluss an die Rechtsmittelurteile des EuGH, in denen dieser die Bestätigung, welche das EuG in der ersten Instanz der Kommissionsentscheidung in Sachen Sanierungsklausel hat zukommen lassen, verworfen und die Kommissionsentscheidung aus dem Jahre 2011 einkassiert hat.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Kein Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung ohne entsprechende Geltendmachung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

Der Anspruch auf behinderungsgerechte bzw. leidensgerechte Beschäftigung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer eine solche Beschäftigung unter Angabe der behinderungsbedingten bzw. krankheitsbedingten Beeinträchtigungen geltend macht. Dies ist nicht der Fall, solange der Arbeitnehmer solche Beeinträchtigungen bestreitet und (vermeintliche) behinderungs- bzw. leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten lediglich deshalb nennt, um die soziale Rechtfertigung einer (Änderungs-)Kündigung zu entkräften. Der Arbeitgeber macht sich daher nicht schadensersatzpflichtig, wenn er in einem solchen Fall dem Arbeitnehmer keinen der von ihm genannten Arbeitsplätze zuweist oder eine entsprechende Vertragsänderung anbietet.

LAG Nürnberg, Urteil vom 18.4.2018, 2 Sa 408/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Anspruch-auf-behinderungsgerechte-Beschaeftigung-ohne-entsprechende-Geltendmachung-36289>

2. Keine Arbeitgeberhaftung wegen Schäden durch freiwillige Grippeimpfung

AMTLICHER LEITSATZ

Schafft der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis eine Gefahrenlage – gleich welcher Art –, muss er nach § 241 Abs. 2 BGB grundsätzlich die notwendigen und zumutbaren Vorkehrungen treffen, um eine Schädigung der Beschäftigten so weit wie möglich zu verhindern. Hierzu muss er die Maßnahmen ergreifen, die ein umsichtiger und verständiger, in vernünftigen Grenzen vorsichtiger Arbeitgeber für notwendig und ausreichend halten darf, um die Beschäftigten vor Schäden zu bewahren.

BAG, Urteil vom 21.12.2017, 8 AZR 853/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Arbeitgeberhaftung-wegen-Schaeden-durch-Grippeimpfung-35608>

3. 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>

4. Verwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist. Die Klägerin war in einem vormals von dem Beklagten betriebenen Tabak- und Zeitschriftenhandel tätig. Dort hatte der Beklagte eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nach dem Vortrag des Beklagten wurde im 3. Quartal 2016 ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen habe sich gezeigt, dass die Klägerin im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Der Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos. Das Landesarbeitsgericht hat gemeint, die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen unterlägen einem Verwertungsverbot. Der Beklagte hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 1. August 2016 löschen müssen. Auf die Revision des Beklagten hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts das Berufungsurteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Sollte es sich um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG aF zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt. Der Beklagte musste das Bildmaterial nicht sofort auswerten. Er durfte hiermit so lange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Sollte die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgt sein, stünden auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten der Klägerin im weiteren Verfahren nicht entgegen.

BAG, Urteil vom 23.8.2018 – 2 AZR 133/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Verwertungsverbot-bei-offener-Videoeuberwachung-36384>

5. Mitbestimmung bei automatisierten Namensabgleichen

AMTLICHER LEITSATZ

Führt der Arbeitgeber im Wege der elektronischen Datenverarbeitung einen Abgleich von Vor- und Nachnamen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf Grundlage der sog. Anti-Terror-Verordnungen der Europäischen Union erstellten Namenslisten durch, ist der Betriebsrat nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu beteiligen. Die durch die technische Einrichtung erzeugten Ergebnisse über einzelne Arbeitnehmer enthalten keine Aussage über ein tatsächliches betriebliches oder ein außerbetriebliches Verhalten mit Bezug zum Arbeitsverhältnis.

BAG , Beschluss vom 19.12.2017 , 1 ABR 32/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitbestimmung-bei-automatisierten-Namensabgleichen-35503>

6. Unzulässige Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds durch Aufhebungsvertrag

LEITSÄTZE

Ein Betriebsratsmitglied wird durch einen im Zuge einer kündigungrechtlichen Auseinandersetzung abgeschlossenen Aufhebungsvertrag in der Regel auch dann nicht unzulässigerweise begünstigt iSv. § 78 Satz 2 BetrVG, wenn der Aufhebungsvertrag besonders attraktive finanzielle oder sonstige Konditionen enthält, die einem Arbeitnehmer ohne Betriebsratsamt nicht zugestanden worden wären. Diese Begünstigung beruht regelmäßig auf dem besonderen Kündigungsschutz des Betriebsratsmitglieds nach § 15 Abs. 1 KSchG, § 103 BetrVG, der seine Rechtsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern ohne vergleichbaren Sonderkündigungsschutz erheblich verbessert. Es kommt daher nicht darauf an, ob die in dem Aufhebungsvertrag vereinbarten Leistungen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls angemessen sind.

BAG , Urteil vom 21.3.2018 , 7 AZR 590/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unzulaessige-Beguenstigung-eines-Betriebsratsmitglieds-durch-Aufhebungsvertrag-36090>

7. Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ist verfassungsgemäß

Die Beitragszahlung durch die Bezieher von Versorgungsbezügen in die gesetzliche Krankenversicherung und soziale Pflegeversicherung ist mit der Verfassung vereinbar. Sie stellt weder einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar noch greift sie unverhältnismäßig in die Rechte der Betroffenen ein. Dies hat die 1. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts mit dem heute veröffentlichten Beschluss unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung klargestellt und eine Vorlage des Sozialgerichts betreffend die Frage, ob die Beitragspflicht für Versorgungsbezüge mit dem Grundgesetz vereinbar ist, als unzulässig zurückgewiesen. Für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung werden von versicherungspflichtig Beschäftigten und versicherungspflichtigen Rentnern unter anderem die mit der Rente vergleichbaren Einnahmen zugrunde gelegt. Von diesen sogenannten Versorgungsbezügen sind auch Renten der betrieblichen Altersversorgung umfasst. Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung wurde 2004 der zuvor geltende halbe Beitragssatz auf einen vollen allgemeinen Beitragssatz angehoben und neben Renten nicht regelmäßig wiederkehrende Leistungen von

der Beitragspflicht erfasst. Der Kläger des Ausgangsverfahrens war bei der im Ausgangsverfahren beklagten Krankenkasse pflichtversichert. Der Arbeitgeber des Klägers schloss für ihn 2007 eine Direktversicherung ab, deren Prämien weitgehend aus dem Bruttolohn des Klägers abgeführt worden sind. Nachdem der Kläger 2015 eine Kapitalauszahlung erhielt, erhob er gegen die Festsetzung der monatlichen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung für den 120. Anteil der Auszahlung Klage zum Sozialgericht mit der Begründung, dass die Kapitalzahlung überwiegend durch seine Eigenleistung erwirtschaftet worden sei und daher kein Versorgungsbezug vorliege.

Das Sozialgericht hat das Verfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht mit der Frage vorgelegt, ob die Normen des § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i.V. m. § 226 Abs. 1 Satz 1 SGB V gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

Wesentliche Erwägungen der Kammer:

I. Die Vorlage ist unzulässig, da sie zumindest nicht den Begründungsanforderungen des Art. 100 Abs. 1 Satz 1 GG genügt. Das vorlegende Gericht hat bei einem Normenkontrollverfahren nach Art. 100 Abs. 1 Satz 1 GG darzulegen, inwiefern die Gültigkeit der Rechtsvorschrift für die Entscheidung erheblich ist und mit welcher übergeordneten Rechtsnorm sie unvereinbar ist. Dafür muss das vorlegende Gericht umfassend darlegen, warum es von der Unvereinbarkeit der Norm mit der Verfassung überzeugt ist und sich dabei insbesondere mit den tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkten sowie mit der maßgeblichen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auseinandersetzen.

II. Diesen Anforderungen genügt die Vorlage des Sozialgerichts nicht.

1. Insbesondere führt das vorlegende Gericht selbst aus, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens von der behaupteten Ungleichbehandlung einer doppelten Beitragsbelastung gar nicht betroffen ist. Die Einzahlungen aus seinem Arbeitsentgelt waren nach einer Privilegierung der Sozialversicherungsentgeltverordnung beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung. Die Beitragspflicht ist lediglich bei der Kapitalauszahlung der Direktversicherung entstanden.

2. Die Vorlage setzt sich zudem nicht zutreffend mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auseinander. Danach ist die Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung und auch die Anhebung auf den vollen allgemeinen Beitragssatz verfassungsgemäß. Es gibt keinen verfassungsrechtlichen Grundsatz, wonach Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung nur einen halben Beitragssatz zu entrichten hätten. Das Bundesverfassungsgericht hat bislang die Typisierung einer Eigenleistung des Arbeitnehmers als Versorgungsbezug unter Weiternutzung des institutionellen Rahmens des Betriebsrentenrechts nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als verfassungsgemäß betrachtet. Das Sozialgericht hat es versäumt, sich mit dem daraus ableitbaren Maßstäben auseinander zu setzen und darzulegen inwiefern und unter welchen Gesichtspunkten das Bundesverfassungsgericht von seiner diesbezüglichen Rechtsprechung abweichen sollte. Die von dem Sozialgericht behauptete Ungleichbehandlung aus einem Zusammenspiel zwischen Beitragslast, Beitragssatz und Zahlungspflicht ist nicht ersichtlich.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Beitragspflicht-fuer-Versorgungsbezeuge-in-der-gesetzlichen-Kranken-und-sozialen-Pflegeversicherung-ist-verfassungsgemaess-36483>

8. Betriebsvereinbarungsoffenheit bei Bezugnahme auf einen Tarifvertrag

AMTLICHER LEITSATZ

In einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag geregelte Arbeitsbedingungen sind schon dann nicht – konkludent – “betriebsvereinbarungsoffen” ausgestaltet, wenn und soweit die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich Vertragsbedingungen vereinbart haben, die unabhängig von einer für

den Betrieb geltenden normativen Regelung Anwendung finden sollen. Das ist bei einer einzelvertraglich vereinbarten – dynamischen – Verweisung auf einen Tarifvertrag stets der Fall.

BAG, Urteil vom 11.4.2018 – 4 AZR 119/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Betriebsvereinbarungsoffenheit-bei-Bezugnahme-auf-einen-Tarifvertrag-36484>

9. Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags nach neuem Recht

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Einzige materielle Voraussetzung für den Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 Abs. 1 TVG ist, dass diese im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Dabei wird der Grundtatbestand des § 5 Abs. 1 Satz 1 TVG durch die Regelbeispiele in Satz 2 konkretisiert. Sind die Tatbestandsvoraussetzungen eines Regelbeispiels erfüllt, wird das Bestehen eines öffentlichen Interesses gesetzlich vermutet. In einem solchen Fall müssen besondere Umstände oder gewichtige entgegenstehende Interessen vorliegen, um ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlicherklärung zu verneinen.

2. Nach § 5 Abs. 1a TVG kann nur ein Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung für allgemeinverbindlich erklärt werden und die besondere Rechtswirkung des § 5 Abs. 4 Satz 2 TVG auslösen. Auch die Allgemeinverbindlicherklärung eines solchen Tarifvertrags verlangt – neben dem Ziel der Sicherung der Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung – das Bestehen eines öffentlichen Interesses. Dieses kann nur verneint werden, wenn besonders gewichtige Umstände oder überraschende entgegenstehende Interessen gegen den Erlass der Allgemeinverbindlicherklärung sprechen.

BAG, Beschluss vom 21.3.2018, 10 ABR 62/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Allgemeinverbindlicherklaerung-eines-Tarifvertrags-nach-neuem-Recht-36089>

AUFSÄTZE

10. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes

Nach Jahrzehnten des Dornröschenschlafs bewegt aktuell kein Thema die betriebliche Praxis so stark wie der Gesundheitsschutz. Dies liegt vor allem daran, dass in Zeiten zunehmender Kostenoptimierung und Leistungsverdichtung mehr und mehr Betriebsräte ihre Rechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einfordern und Mitbestimmungsrechte z. B. hinsichtlich der Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten, der betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation und vor allem der Gefährdungsbeurteilung sowie konkreter Maßnahmen des Gesundheitsschutzes geltend machen.

Die 6. Kammer des LAG Schleswig-Holsteins hat der Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes durch ihren Beschluss vom 25.4.2018 (LAG Schleswig-Holstein, 6 TaBV 21/17) Grenzen gesetzt und den Spruch einer Einigungsstelle über eine Mindestbesetzung aufgehoben. Dieser Beitrag stellt die Entscheidung des LAG Schleswig-Holsteins dar und ordnet sie in die aktuelle Rechtsprechung und Gesetzeslage zum betrieblichen Gesundheitsschutz ein.

Weitere Informationen

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

11. Unternehmensmitbestimmung und grenzüberschreitende Unternehmensmobilität

Wie die Kommission in der Begründung zu ihrem am 25.4.2018 veröffentlichten Entwurf zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 (RL (EU) 2017/1132 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.6.2017 über bestimmte Aspekte des Gesellschaftsrechts, ABl. L 169, vom 30.6.2017) im Hinblick auf die grenzüberschreitende Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung von Unternehmen (veröffentlicht als GesRÄnd-RL-E) richtig feststellt, braucht die Wirtschaft der EU gesunde, florierende Unternehmen, die im Binnenmarkt ungehindert arbeiten können. Die Niederlassungsfreiheit spielt hierfür eine entscheidende Rolle. Der GesRÄnd-RL-E will ihre Nutzung stärken und zielt daher darauf ab, dass Unternehmen grenzüberschreitend in einem stabilen rechtlichen und administrativen Umfeld operieren können. Geschützt werden sollen in diesem Zusammenhang aber u. a. auch die Arbeitnehmerinteressen. Da derzeit das Fehlen einheitlicher Schutzvorkehrungen für die Mitbestimmungsrechte genutzt werden könnte, um sie einzuschränken oder sich ihrer zu entledigen, soll ein aus mehreren Elementen bestehender Schutzmechanismus eingeführt werden, der nachfolgend vorgestellt und bewertet werden soll.

Weitere Informationen

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

12. Wirksamkeit von Ausschlussfristen – Rechtsprechung im Wandel?

Nachdem das BAG mit der Einbeziehung von Arbeitsverträgen in die AGB-Kontrolle zunächst eher strenge Leitlinien festgelegt hatte, erhielt die Rechtsprechung Ausschlussfristen wegen ihrer herausragenden praktischen Bedeutung zuletzt in einigen Fällen durch eine eher großzügige Auslegung aufrecht. Seit Inkrafttreten des MiLoG rückt die Wirksamkeit pauschal formulierter Ausschlussfristen wieder in den Fokus von Literatur und Rechtsprechung, wobei die bislang betriebene ergebnisorientierte Rechtsprechung für Unstimmigkeiten und Verwirrungen sorgt. Dieser Beitrag befasst sich mit den Anforderungen, die an arbeitsvertragliche Ausschlussfristen zu stellen sind, und den möglichen Auswirkungen auf die bislang üblicherweise verwendeten Klauseln.

Weitere Informationen

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

13. Reden ist Silber – Schweigen ist Gold? Aufgaben und Informationsrecht des Betriebsrats nach § 80 BetrVG

§ 80 BetrVG ist Objekt immer wiederkehrender Diskussionen zu Rechten und Pflichten des Betriebsrats. Der vorliegende Aufsatz gibt einen zusammenfassenden Überblick zu den Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG und anhand von Praxisfällen zum aufgabenbezogenen Informationsrecht nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Dabei berücksichtigen die Autoren die Neufassung des AÜG und das EntgTranspG, die zu einer Erweiterung des Informationsrechts führen könnten. Daran schließt sich eine Analyse an, welche Auswirkungen die DSGVO und die neuen Vorgaben des BDSG zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis auf das betriebsrätliche Informationsrecht haben.

Weitere Informationen

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

14. Rechtsprechungsübersicht zur Benachteiligung eines Bewerbers im Stellenbesetzungsverfahren

Ob der Gesetzgeber durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien ordnungsgemäß umgesetzt hat, war von Anfang an umstritten. Das BAG hat sich in seiner Rechtsprechung zunächst pragmatisch verhalten und solche abgelehnten Bewerber, die für die Besetzung einer Stelle bereits objektiv nicht geeignet waren, nicht nach dem AGG entschädigt. Die allmähliche bzw. endgültige Abkehr von dieser Rechtsprechung schildert der nachfolgende Beitrag.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Mittelstand hat kaum Kontakt zu Start-ups

Unternehmen quer durch alle Branchen fehlt es an Kontakten mit Start-ups. 6 von 10 Unternehmen (61 %) ab 20 Mitarbeitern geben an, dass sie überhaupt nicht mit Start-ups zusammenarbeiten. Unter den Mittelständlern mit 50 bis 499 Mitarbeitern beträgt der Anteil sogar 66 %. Dagegen verzichten nur 4 von 10 Unternehmen (41 %) mit 500 oder mehr Beschäftigten auf die Zusammenarbeit mit Start-ups. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage zum Stand der Digitalisierung der deutschen Wirtschaft unter 604 Unternehmen ab 20 Mitarbeitern im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Rund jedes dritte Unternehmen (30 %) kooperiert lose mit Start-ups, etwa durch Zusammenarbeit bei Gründerwettbewerben. Jedes zehnte Unternehmen (10 %) gibt an, mit Start-ups gemeinsam Produkte oder Dienstleistungen zu entwickeln. Bei den kleineren Unternehmen mit 20–49 Mitarbeitern beträgt der Anteil allerdings nur 6 %, im Mittelstand mit 50–499 Mitarbeitern sind es 11 % und bei größeren Unternehmen ab 500 Mitarbeitern sogar 22 %. Und nur 9 % der Unternehmen sind finanziell an Start-ups beteiligt – und auch hier zeigt sich je nach Größe ein eklatanter Unterschied. Während nur 6 % der Unternehmen mit 20–49 Mitarbeitern Start-up-Beteiligungen halten, sind es im Mittelstand mit 50–499 Mitarbeitern bereits 19 % und bei den großen Unternehmen ab 500 Mitarbeitern sogar rund jedes zweite (48 %). Die große Mehrheit der Start-ups arbeitet bereits mit etablierten Unternehmen zusammen, wie eine Umfrage im Auftrag des Digitalverbands Bitkom unter mehr als 300 Start-up-Gründern zeigt. So geben 3 von 5 (60 %) Gründern an, dass gemeinsam Produkte oder Dienstleistungen entwickelt werden, 2 von 5 (43 %) arbeiten auf andere Art, etwa bei Gründerwettbewerben lose mit etablierten Unternehmen zusammen. Und immerhin sind an jedem fünften Start-up (21 %) etablierte Unternehmen finanziell beteiligt. Nur 14 % sagen, dass es gar keine Zusammenarbeit gibt – und 4 % wollten oder konnten dazu keine Angaben machen.

2. Gewinnwarnungen auf Rekordniveau

Trotz der guten Konjunktorentwicklung mussten im ersten Halbjahr dieses Jahres deutlich mehr börsennotierte Unternehmen in Deutschland ihre Prognosen nach unten korrigieren als im Vorjahreszeitraum – die Zahl der Umsatz- oder Gewinnwarnungen stieg von 29 auf 42, und damit auf den höchsten Stand in einem ersten Halbjahr seit 2011, als die Analyse erstmals durchgeführt wurde.

Jedes achte Unternehmen gab eine Warnung raus. Gleichzeitig hat sich die Zahl der positiven Korrekturen, bei denen die Unternehmen das Übertreffen ihrer bisherigen Prognosen ankündigen, von 106 auf 42 mehr als halbiert. Im gesamten Prime Standard haben im ersten Halbjahr 24 % der Unternehmen mindestens einmal ihre eigene Prognose kassiert, wobei die SDAX- und DAX-Konzerne die meisten positiven Korrekturen aufwiesen – 20 bzw. 17 % der Unternehmen haben ihren Ausblick nach oben angepasst –, während bei Negativ-Korrekturen vor allem die DAX-Konzerne betroffen waren: 17 % – also fünf Unternehmen – haben ihre Prognose im ersten Halbjahr nach unten revidiert. Das sind Ergebnisse einer aktuellen Studie der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY, die veröffentlichungspflichtige Korrekturen an Gewinn- und Umsatzprognosen im Zeitraum 2011 bis Mitte 2018 untersucht. Für die Analyse wurden alle 307 Unternehmen aus dem Prime Standard der Frankfurter Börse betrachtet. Noch in der zweiten Hälfte des Vorjahres hatte sich die weltweite Konjunktur überraschend stark gezeigt, und viele Unternehmen hatten ihre Prognosen nach oben angepasst, so dass die Zahl der Aufwärtskorrekturen auf ein Rekordniveau stieg – nun schwingt das Pendel zurück, die Zahl der Umsatz- und Gewinnwarnungen nimmt deutlich zu.

3. Chefinnen im Mittelstand – Anteil der von Frauen geführten Unternehmen sinkt

Der Anteil an Frauen in den Chefetagen des deutschen Mittelstands sinkt. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Sonderauswertung von KfW Research auf Basis des KfW-Mittelstandpanels. Im Jahr 2016 wurden 16,4 % der rund 3,71 Mio. mittelständischen Unternehmen von Frauen geführt. Das entspricht einem Rückgang von 1,6 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2015.

Der Frauenanteil war zuletzt wiederholt auch unter den Gründern zurückgegangen. Nur 270 000 Frauen wagten im Jahr 2016 den Schritt in die Selbstständigkeit, ein Rückgang von 17 % gegenüber 2015. Vor allem bei Vollerwerbsgründungen sank ihre Beteiligung. Ein Grund für den Schwund dürfte die gute Lage am deutschen Arbeitsmarkt sein, von der insbes. Frauen profitiert haben. Karriereentscheidungen fallen daher immer häufiger gegen die Selbstständigkeit aus. Mit Verzögerung bremsen dies den Anstieg der frauengeführten Mittelstandsunternehmen in den nächsten Jahren. Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung frauengeführter Unternehmen im Mittelstand ist nach wie vor unterproportional, wie die Analyse von KfW Research weiter verdeutlicht. Eine Ursache dafür ist die Größen- und Branchenstruktur frauengeführter Mittelständler: Über drei Viertel der kleinen und mittleren Firmen unter weiblicher Leitung sind Dienstleistungsunternehmen mit weniger als fünf Angestellten.

4. Mittelstand stemmt größten Teil der Berufsausbildung in Deutschland

Die anhaltend hohe Arbeitsnachfrage in Deutschland belebt auch den Ausbildungsmarkt: Erstmals seit sechs Jahren ist 2017 die Anzahl der Azubis gestiegen. 515 700 neue betriebliche Ausbildungsverträge wurden geschlossen, und damit 5700 (1,1 %) mehr als 2016. Bundesweit gibt es derzeit etwa 1,32 Mio. Auszubildende, etwa 90 % von ihnen lernen ihren Beruf im Mittelstand. Damit findet der ganz überwiegende Teil der dualen Ausbildung in den 3,71 Mio. kleinen und mittleren Unternehmen statt. "Für das gerade gestartete Ausbildungsjahr 2018 erwarte ich einen weiteren moderaten Zuwachs der Azubi-Zahlen um ca. 1 %", sagt Dr. Jörg Zeuner, Chefvolkswirt der KfW Bankengruppe. Diese Schätzung basiert auf den Ausbildungsplänen der mittelständischen Firmen im repräsentativen KfW-Mittelstandspanel. "Aufgrund der im langfristigen Trend rückläufigen Schülerzahlen und steigender Studierneigung dürfte der aktuelle, moderate Anstieg jedoch ein vorübergehender sein." Auch wenn der Mittelstand in seiner Gesamtheit den Großteil der Berufsausbildung schultert, bildet bei weitem nicht jedes mittelständische Unternehmen in Deutschland aus. Von den 3,71 Mio. Mittelständlern waren zuletzt 470 000 Ausbildungsunternehmen – das entspricht 13 %. Grundsätzlich gilt: Je kleiner ein Unternehmen ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass es Lehrlinge in der Belegschaft hat. Unter den Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten sind nur 6 % aus-

bildungsaktiv, bei den Mittelständern mit mehr als 50 Mitarbeitern sind es hingegen 73 %. KfW Research hat im Rahmen der aktuellen Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels zum Thema Ausbildung erstmals auch die Geschlechterunterschiede bei der Berufswahl analysiert. Die betriebliche Ausbildung im Mittelstand wird demnach hauptsächlich von jungen Männern nachgefragt: Quer durch alle Branchen liegt der Frauenanteil nur bei 38 %. "Die duale Ausbildung ist eine Männerdomäne", sagt KfW-Chefvolkswirt *Zeuner*. "Junge Frauen entscheiden sich häufiger für eine schulische Ausbildung, in der vor allem Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe gelehrt werden. Von den jährlich rund 175.000 Neuzugängen an Berufsfachschulen sind knapp 80 % Frauen." Die aktuelle Sonderauswertung des KfW-Mittelstandspanels ist abrufbar unter www.kfw.de/kompakt.

WIRTSCHAFTSRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

1. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des fairen Wettbewerbs vorgelegt

Der Gesetzentwurf enthält eine Reihe aufeinander abgestimmter Maßnahmen zur Verhinderung eines Missbrauchs des bewährten Abmahnrechts sowie zur Verbesserung der Transparenz bei urheberrechtlichen Abmahnungen. Er sieht zur Eindämmung missbräuchlicher Abmahnungen höhere Anforderungen an die Befugnis zur Geltendmachung von Ansprüchen, die Verringerung finanzieller Anreize für Abmahnungen, mehr Transparenz sowie vereinfachte Möglichkeiten zur Geltendmachung von Gegenansprüchen vor. Hierdurch soll ein deutlich verbesserter Schutz gegen missbräuchliche Abmahnungen hergestellt werden. Zur Stärkung des Wettbewerbs bei formgebundenen Ersatzteilen komplexer Erzeugnisse wie z. B. Automobilen soll eine Reparaturklausel eingeführt werden, die das Designrecht bei sichtbaren Ersatzteilen für Reparaturzwecke einschränkt und damit den Markt öffnet.

AUFSÄTZE

2. Die Blockchain-Technologie als Entwicklungsoption für das Handelsregister?

Das deutsche Registersystem gilt sowohl was das Handelsregister betrifft, als auch in Sachen Grundbuchrecht als sehr zuverlässig und rechtssicher. Doch auch vor diesem Bereich macht die allgegenwärtige Diskussion um eine Modernisierung und Digitalisierung des Rechts nicht halt. Während für das Grundbuch schon die Fruchtbarmachung der Blockchain-Technologie angedacht und in manchen Staaten sogar (probeweise) realisiert wurde, befinden sich die Überlegungen zu den Anwendungsmöglichkeiten dieser Technologie für das Handelsregisterwesen noch in den Anfängen. Dieser Beitrag geht darum der Frage nach, inwiefern ein Einsatz der Blockchain-Technologie eine Entwicklungsoption für das deutsche Handelsregister darstellen kann, und beleuchtet hierbei die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung der (handels-)registerrechtlichen Anforderungen.

Weitere Informationen

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