



WGM-STEUERNEWS

JULI 2019

08.August 2019

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
1. Deutsche PKW-Maut ist unionsrechtswidrig	3
2. Ermäßigte Besteuerung von Überstundenvergütungen für mehrere Jahre	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	3
3. G20-Durchbruch zur Mindestbesteuerung	3
4. Ergebnisse der Steuerschätzung vom Mai 2019	5
AUFSÄTZE	6
5. Versicherungsteuer-Compliance auf dem Prüfstand – versicherungsnehmende Wirtschaft, Produktanbieter und Vermittler im Fokus (Teil II)	6
6. Kapitalertragsteuerbetrug einfach verhindern	6
7. Referentenentwurf eines Gesetzes zur weiteren Förderung der Elektromobilität – Auswirkungen auf die Besteuerung von Kapitalanlagen und (Spezial-)Investmentfonds – Teil I	6
ARBEITSRECHT	7
ENTSCHEIDUNGEN	7
1. Zum Anspruch auf Sachleistungen aufgrund von Gesamtzusage durch abgelöste Betriebsvereinbarung	7
2. Mitbestimmung des Betriebsrats in einer Konzerngesellschaft bei Mitarbeiterumfragen	7
3. Weisung des Arbeitgebers zum persönlichen An- und Abmelden am Arbeitsplatz mitbestimmungspflichtig	8
4. Viktimisierungsproblematik bei Kündigung	8

5. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers vor dem Verfall von Urlaub	8
6. Unzulässige Benachteiligung wegen Späthehenklausel	9
7. Unterhaltsbeihilfe für Auszubildene.....	9
8. Rechtmäßigkeit einer Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz	9
9. Kein Widerruf der Einwilligung eines Aufhebungsvertrags	10
10. Zuständigkeit des Betriebsrats bei Versetzung	10
11. Gegenstandswert bei Aufsichtsratswahanfechtung	10
12. Kein Urlaubsanspruch während Blockzeit.....	11
13. Kündigung wegen nicht rechtzeitig eingereicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	11
14. Unzulässige Rechtsausübung des Betriebsrats wegen Unterlassungsansprüchen.....	11
AUFSÄTZE	12
15. Arbeitsrechtliche Besonderheiten in der Insolvenz – insbesondere im Rahmen eines Unternehmenskaufs.....	12
16. Spannungsfelder bei der Religions- und Gewissensausübung im Arbeitsverhältnis.....	12
17. Gefahr der Unverbindlichkeit von kurzen nachvertraglichen Wettbewerbsverboten.....	12
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	13
ENTSCHEIDUNGEN	13
1. Zum Ausweis der Pensionsrückstellung im Jahr der Zusage unter Berücksichtigung neuer “Heubeck- Richttafeln”	13
AUFSÄTZE	13
2. Vorinsolvenzliches Sanierungsverfahren im Kontext der Anreizwirkungen von M&A-Prozessen	13
3. Rechtsprechungsreport Unternehmensbewertung 2018/19	13
WIRTSCHAFTSRECHT	14
ENTSCHEIDUNGEN	14
1. Compliance-Verstoß – keine Garantienpflicht des GmbH-Geschäftsführers gegenüber außenstehenden Dritten	14
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	14
2. Zustimmung zum 2. Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts.....	14
AUFSÄTZE	15
3. Investitionskontrolle reloaded – Auswirkungen der neuen EU-Verordnung zur Überprüfung ausländischer Direktinvestitionen	15
4. Deutscher Corporate Governance Kodex 2019 – ein Überblick.....	15
5. Vertragshändlerausgleich auch ohne Übertragung der Kundendaten?	15

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Deutsche PKW-Maut ist unionsrechtswidrig

TENOR

Die Bundesrepublik Deutschland hat dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus den Art. 18, 34, 56 und 92 AEUV verstoßen, dass sie die Infrastrukturabgabe für Personenkraftwagen eingeführt und gleichzeitig eine Steuerentlastung bei der Kraftfahrzeugsteuer in einer Höhe, die mindestens dem Betrag der entrichteten Abgabe entspricht, zugunsten der Halter von in Deutschland zugelassenen Fahrzeugen vorgesehen hat.

EuGH, Urteil vom 18.6.2019 – C-591/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Deutsche-PKW-Maut-ist-unionsrechtswidrig-38589>

2. Ermäßigte Besteuerung von Überstundenvergütungen für mehrere Jahre

LEITSATZ DER REDAKTION

Der ermäßigte Steuersatz für außerordentliche Einkünfte (die sog. "Fünftel-Regelung") ist auf eine Überstundenvergütung anwendbar, die aufgrund eines Aufhebungsvertrags für mehrere zurückliegende Jahre in einer Summe ausbezahlt wird.

FG Münster, 23.5.2019 – 3 K 1007/18 E

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Ermaessigte-Besteuerung-von-ueberstundenverguetungen-fuer-mehrere-Jahre-38650>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

3. G20-Durchbruch zur Mindestbesteuerung

Am 8. und 9.6.2019 warb Bundesfinanzminister Olaf Scholz beim G20-Treffen der Finanzminister und Notenbankgouverneure im japanischen Fukuoka für die Einführung einer globalen Mindestbesteuerung von Unternehmen. Das BMF hat dazu nunmehr Details bekanntgegeben: International tätige Unternehmen, insbesondere der Digitalwirtschaft, müssen fair besteuert werden. Im nächsten Jahr soll eine globale Mindestbesteuerung beschlossen werden. Mit der globalen Mindestbesteuerung wird dagegen angegangen, dass einige grenzüberschreitend tätige Konzerne Steuerzahlungen mit komplexen internationalen Firmengeflechten umgehen. Die Möglichkeiten der Digitalisierung erleichtern solche Praktiken. Manche Staaten unterstützen diese auch aktiv. Solche Unternehmen beteiligen sich nicht an der Finanzierung öffentlicher Aufgaben, von denen sie selbst profitieren. Außerdem wird der Wettbewerb zulasten steuererhlicher Unternehmen verzerrt. Daher ist nun ein international abgestimmtes Handeln der Staaten nötig. Sie treten dem schädlichen Verhalten global agierender Unternehmen vieler Branchen (u. a. Versandhändler, Suchmaschinenanbieter, Kaffeehausketten oder Möbelgiganten) kraftvoll und entschlossen entgegen.

Das Grundprinzip einer globalen Mindestbesteuerung ist einfach: Alle Staaten einigen sich auf einen weltweiten Mindestsatz der Besteuerung. Dabei wird keinem Staat vorgeschrieben, wie hoch er seine Unternehmen besteuern soll. Aber die Staaten mit einem höheren Steuersatz können auf sehr niedrige Steuersätze in anderen Staaten reagieren: Sie haben dann das Recht, Gewinne eines Unternehmens, die in ihrem Land erwirtschaftet werden, mit der Differenz zum vereinbarten Mindeststeuersatz zu besteuern. Das schafft mehr Steuergerechtigkeit auf internationaler Ebene. Zwei beispielhafte Konstellationen:

Beispiel 1: Ein inländischer Konzern hat eine Tochtergesellschaft in einem Karibikstaat. Die Besteuerung der Gewinne dieser Tochtergesellschaft liegt dort um sechs Prozentpunkte unter dem vereinbarten weltweiten Mindeststeuersatz.

Beispiel 2: Ein ausländischer Konzern hat ein Tochterunternehmen in Erlangen. Dieses Tochterunternehmen reduziert seine Steuerzahlungen in Deutschland erheblich, indem es einen Großteil seines eigentlich steuerpflichtigen Gewinns als Lizenzgebühr an ein anderes Tochterunternehmen des Mutterkonzerns in einen Staat verschiebt, der Lizenzgebühren besonders niedrig besteuert.

Nach deutschem Modell der Mindestbesteuerung kann der deutsche Fiskus künftig angemessen auf diese typischen, praxisrelevanten Fälle der Steuerminimierung reagieren: Er kann den verschobenen Gewinn mit den fehlenden sechs Prozentpunkten nachversteuern (Beispiel 1) und den Betriebsausgabenantrag für die Lizenzzahlungen versagen (Beispiel 2). Bis Anfang 2020 wollen sich die Staaten auf die Hauptelemente für die Ausgestaltung der effektiven Mindestbesteuerung verständigen. Der Zeitplan ist ambitioniert, aber machbar. Die G20 haben bereits bei ihrer Initiative gegen Gewinnverschiebung und Gewinnverkürzung (Base Erosion and Profit Shifting – BEPS) gezeigt, dass mit starker politischer Rückdeckung und internationalem Druck große Lösungen möglich sind, so unterschiedlich die Interessen sonst auch sein mögen. Und mit dem eindeutigen Mandat der 20 größten Wirtschaftsnationen lassen sich auch kleinere Einzelstaaten, die derzeit noch von unfairem Steuerwettbewerb profitieren, von der Notwendigkeit eines gemeinsamen Vorgehens überzeugen.

Die Initiative für eine effektive globale Mindestbesteuerung fügt sich in verschiedene andere Regelungen ein, mit denen auf nationaler, internationaler und europäischer Ebene in der Vergangenheit bereits einiges erreicht wurde: So haben die G20 neue internationale Regeln vereinbart, die es Konzernen erschweren, unterschiedliche Steuerrechte auszunutzen. Zusätzlich wurde ein Informationsaustausch über die Steuerzahlungen von Konzernen etabliert. Einige weitere wichtige Vorhaben werden in Kürze auf den Weg gebracht: In der EU haben Deutschland und Frankreich bereits ein gemeinsames Konzept für die einheitliche Bemessung der Körperschaftsteuer erarbeitet, sodass auch in Europa endlich gleiche fairere Bedingungen bei der Besteuerung von Unternehmen herrschen. Und ebenfalls gemeinsam mit Paris ist es gelungen, bei der lange blockierten Finanztransaktionssteuer deutlich voranzukommen. In Deutschland gelten außerdem seit diesem Jahr striktere Regelungen gegen den Umsatzsteuerbetrug beim Onlinehandel. Und noch dieses Jahr wird beschlossen, dass Steuersparmodelle bei den Behörden angezeigt werden müssen, damit der Staat schneller darauf reagieren und effektiv gegen ungewollte Praktiken vorgehen kann. Diese Dynamik soll auch für die deutsche EU-Präsidentschaft im zweiten Halbjahr 2020 genutzt werden: So soll die jetzt auf OECD- und G20-Ebene erzielte Einigung schnellstmöglich auch ein verbindlicher Standard innerhalb der EU werden. Ziel ist es, dass sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union im zweiten Halbjahr 2020 auf eine europäische Umsetzung einigen.

4. Ergebnisse der Steuerschätzung vom Mai 2019

Die Steuereinnahmen bleiben weiter aufwärtsgerichtet, verlieren aber an Dynamik. Sie spiegeln damit die abnehmende konjunkturelle Dynamik in der deutschen Wirtschaft wieder. Dies ist die zusammenfassende Bewertung des BGA zu den vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) veröffentlichten Ergebnissen der 155. Sitzung des Arbeitskreises Steuerschätzung vom 7. bis 9. Mai 2019.

Die wesentlichen Ergebnisse:

- Das Steueraufkommen von Bund, Ländern und Gemeinden wird 2019 auf eine Größenordnung von 793,7 Milliarden Euro geschätzt. Im Vergleich zum Vorjahr 2018, als das Aufkommen 776,3 Milliarden Euro betrug, entspricht dies einem Zuwachs um 2,3 Prozent. Für den Bund werden Steuereinnahmen von 324,3 Milliarden Euro (+0,6 Prozent) erwartet. Die Einnahmen der Länder werden auf 321,8 Milliarden Euro (+2,5 Prozent) und die Steuereinnahmen der Gemeinden auf 113,6 Milliarden Euro (+2,1 Prozent) geschätzt.
- Die Steuereinnahmen wurden gegenüber der Steuerschätzung vom November 2018 für das Jahr 2019 um rund 11 Milliarden Euro nach unten korrigiert. Die größte Abweichung verzeichnet der Bund mit knapp 10 Milliarden Euro. Auch in den Folgejahren bis 2023 ergeben sich deutlich geringere Zuwächse. Für den Zeitraum 2019 bis 2023 wird mit geringeren Steuereinnahmen in einer Größenordnung von insgesamt 124,3 Milliarden Euro gerechnet, allein auf den Bund entfallen davon 70,6 Milliarden Euro.
- Insgesamt wird weiter mit einem Zuwachs der Steuereinnahmen gerechnet. Ausgehend von Steuereinnahmen für alle Gebietskörperschaften in Höhe von 776,3 Milliarden Euro im Jahr 2018 wird bis 2023 ein Anstieg auf 908,4 Milliarden Euro erwartet. Für den Bund allein ergibt sich für diesen Zeitraum ein Anstieg von 322,4 Euro im Jahr 2018 auf 360,3 Milliarden Euro im Jahr 2023.
- Der Steuerschätzung liegen die gesamtwirtschaftlichen Eckwerte der Frühjahrsprojektion 2019 der Bundesregierung zugrunde. Real wird 2019 ein Wachstum von nur noch 0,5 Prozent und für 2020 ein Wachstum von 1,5 Prozent unterstellt. Für das nominale Bruttoinlandsprodukt betragen die Veränderungsraten +2,8 Prozent im Jahr 2019, +3,5 Prozent für das Jahr 2020 sowie +3,0 Prozent für die Jahre 2021 bis 2023.

Angesichts der erwarteten deutlich reduzierten Zuwächse bei den Steuereinnahmen sind richtige Prioritätensetzungen für die weitere Entwicklung entscheidend. Aus Sicht des BGA gehört ein ausgeglichener Haushalt ohne neue Schulden ebenso hierzu wie eine Stärkung der wirtschaftlichen Dynamik durch die Überprüfung weiterer milliardenschwerer sozialer Ausgabenwünsche. Stattdessen müssen Wachstumsbremsen gelöst werden. Die überfällige Modernisierung der Unternehmensbesteuerung mit zeitgemäßen und wettbewerbsfähigen Steuersätzen wäre ein starkes Signal zur Modernisierung und Fortentwicklung der Rahmenbedingungen für Unternehmen.

AUFsätze

5. Versicherungsteuer-Compliance auf dem Prüfstand – versicherungsnehmende Wirtschaft, Produktanbieter und Vermittler im Fokus (Teil II)

Die Versicherungsteuer ist nicht nur für Versicherer ein "Muss"-Bestandteil ihres steuerlichen Compliance Management-Systems (Tax CMS), sondern angesichts der mit ihr verbundenen (oftmals unerkannten) Risiken auch für die versicherungsnehmende Wirtschaft, Versicherungsvermittler und Anbieter/Nutzer jeglicher Absicherungsinstrumente bzw. -produkte. Teil I des Beitrags behandelte die Betroffenheit der verschiedenen Wirtschaftsbereiche in Bezug auf die inländische Versicherungssteuer. Teil II des Beitrags befasst sich nunmehr mit den vielfältigen Compliance-Herausforderungen ausländischer Versicherungssteuern und den Anforderungen an ein Tax CMS für in- und ausländische Versicherungssteuern.

Weitere Informationen:

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

6. Kapitalertragsteuerbetrug einfach verhindern

Durch eine Reihe von Maßnahmen wurde immer wieder versucht, eine ungerechtfertigte Erstattung von nicht gezahlter Kapitalertragsteuer für die Zukunft zu verhindern. Aber es ist wie beim Kampf gegen die Hydra: Schlug man einen Kopf ab, wuchsen zwei neue nach. Der folgende Beitrag macht einen Lösungsvorschlag, wie zukünftig eine Erstattung nicht gezahlter Kapitalertragsteuer systematisch und verwaltungsarm verhindert werden kann.

Weitere Informationen:

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

7. Referentenentwurf eines Gesetzes zur weiteren Förderung der Elektromobilität – Auswirkungen auf die Besteuerung von Kapitalanlagen und (Spezial-)Investmentfonds – Teil I

In der allgemeinen Beobachtung ragen aus dem Gesetz zur weiteren Förderung der Elektromobilität (im Folgenden kurz als "JStG 2019" bezeichnet) vor allem die angedachte Neuregelung zu Share-Deals und die weiteren Änderungen des Grunderwerbsteuergesetzes hervor. Nicht außer Acht bleiben sollten allerdings auch zahlreiche Änderungen des Einkommensteuer- und Investmentsteuergesetzes, die zum Teil weitreichende Änderungen bei der Besteuerung von Kapitalanlagen herbeiführen. Der folgende Beitrag nimmt zu ausgewählten Aspekten der vorgeschlagenen Änderungen, insbesondere im Bereich der Investmentfonds, Stellung. Im Beitrag werden die Änderungsvorschläge dem Status quo der Besteuerung gegenübergestellt. Neben Ausführungen zum JStG 2019 werden auch die mit diesen Änderungen in Verbindung stehenden Aussagen des finalen Investmentsteuererlasses vom 21.5.2019 sowie kürzlich ergangene Ergänzungen des BMF-Schreibens zu Anwendungsfragen der Abgeltungsteuer gewürdigt.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zum Anspruch auf Sachleistungen aufgrund von Gesamtzusage durch abgelöste Betriebsvereinbarung

AMTLICHER LEITSATZ

Ein Arbeitnehmer muss bei der Begründung von Ansprüchen auf Sachleistungen im Wege der Gesamtzusage regelmäßig davon ausgehen, dass die vertraglichen Absprachen einer Änderung durch betriebliche Normen unterliegen.

BAG, Urteil vom 30.1.2019 – 5 AZR 450/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zum-Anspruch-auf-Sachleistungen-aufgrund-von-Gesamtzusage-durch-abgeloeste-Betriebsvereinbarung-38545>

2. Mitbestimmung des Betriebsrats in einer Konzerngesellschaft bei Mitarbeiterumfragen

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Führt eine Konzernobergesellschaft – im vorliegenden Streitfall jährlich – eine konzernweite Mitarbeiterbefragung auf der Grundlage eines einheitlich standardisierten Fragebogens in elektronischer Form durch, ist für den Fall, dass eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorliegt, die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats gegeben.

2. Der auf eine Mitbestimmung des Betriebsrats gerichtete Verfahrensgegenstand richtet sich nach der Angelegenheit, für die das Beteiligungsrecht beansprucht wird. Ist im Antrag eine Rechtsnorm genannt, aus der die erstrebte Mitbestimmung folgen soll, handelt es sich um eine – der Sache nach überflüssige – Angabe der rechtlichen Wertung des Antragstellers. Sie begrenzt nicht den Verfahrensgegenstand und damit auch nicht die Prüfung der Gerichte für Arbeitssachen, nach welchen Rechtsnormen ggf. eine Mitbestimmung in Frage kommt.

3. Im vorliegenden Streitfall ist die technische Plattform, mittels derer die Mitarbeiterbefragung durchgeführt wird, vom Konzernbetriebsrat mitbestimmt eingeführt worden. Diese mitbestimmte Ausgestaltung stellt bezogen auf direkte (unbenannte) Vorgesetzte, zu denen auf subjektive Wertungen der Arbeitnehmer zielende Fragen vorformuliert sind, keine stringente Anonymisierung sicher. Die Modifikation von einzelnen Fragen zu den subjektiven Wertungen der befragten Mitarbeiter über ihre direkten Vorgesetzten führt aber für sich gesehen nicht zu einer Änderung der technischen Einrichtung, welche eine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen würde.

4. Nach den im Streitfall vorliegenden Umständen ist die Modifikation der Fragen auch keine nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 7 BetrVG oder nach § 94 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtige Angelegenheit.

BAG, Beschluss vom 11.12.2018, 1 ABR 13/17

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=22191>

3. Weisung des Arbeitgebers zum persönlichen An- und Abmelden am Arbeitsplatz mitbestimmungspflichtig

LEITSÄTZE

1. Die allgemeine Anweisung an die Arbeitnehmer, sich beim Verlassen des Betriebsgebäudes persönlich beim Dienstvorgesetzten zu melden, unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BetrVG.
2. Übertriebene oder polemische Äußerungen des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen eines betriebsverfassungsrechtlichen Streits stellen für sich genommen keine Behinderung oder Störung der Betriebsratstätigkeit im Sinne von § 78 BetrVG dar.

LAG Nürnberg, Urteil vom 20.12.2018, 5 TaBV 61/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Weisung-des-Arbeitgebers-zum-persoelichen-An-und-Abmelden-am-Arbeitsplatz-mitbestimmungspflichtig-38549>

4. Viktimisierungsproblematik bei Kündigung

TENOR

Art. 24 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach in einer Situation, in der sich eine Person als Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sieht, ein Arbeitnehmer, der sie in diesem Zusammenhang unterstützt hat, vor Viktimisierung durch den Arbeitgeber nur dann geschützt ist, wenn er als Zeuge im Rahmen der Untersuchung dieser Beschwerde aufgetreten ist und seine Zeugenaussage den in dieser Regelung vorgesehenen Formerfordernissen entspricht.

EuGH, Urteil vom 20.6.2019 – C-404/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Viktimisierungsproblematik-bei-Kuendigung-38582>

5. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers vor dem Verfall von Urlaub

AMTLICHE LEITSÄTZE

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

2. Die Befristung des Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen aus einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs genügt, indem er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt.

BAG, Urteil vom 19.2.2019 – 9 AZR 423/16

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitwirkungsobliegenheiten-des-Arbeitgebers-vor-dem-Verfall-von-Urlaub-38583>

6. Unzulässige Benachteiligung wegen Spätehenklausel**AMTLICHER LEITSATZ**

Eine Spätehenklausel, die eine Hinterbliebenenversorgung ausschließt, wenn die Ehe nach Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen wurde, benachteiligt den Arbeitnehmer nach §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1 AGG unzulässig wegen des Alters, wenn die festgelegte Altersgrenze keinem betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip folgt.

BAG, Urteil vom 19.2.2019 – 3 AZR 215/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unzulaessige-Benachteiligung-wegen-Spaetehenklausel-38584>

7. Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Nach § 13 TV Azb erhalten Auszubildende, deren Eltern, Erziehungsberechtigte oder Ehegatte so weit oder verkehrsmäßig so ungünstig vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt wohnen, dass sie nicht täglich zum Wohnort der Eltern, der Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten zurückkehren können, neben der Ausbildungsvergütung eine Unterhaltsbeihilfe, falls ihnen vom Ausbilder keine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

2. Die Unterhaltsbeihilfe soll den Entfall des Naturalunterhalts, der ohne die Ausbildung durch kostenfreies oder vergünstigtes Wohnen gewährt werden könnte, zumindest teilweise kompensieren. Der Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe besteht deshalb nur, wenn der Auszubildende den Naturalunterhalt vor Beginn der Ausbildung tatsächlich erhalten hat und nunmehr ausbildungsbedingt auf ihn verzichten muss.

BAG, Urteil vom 11.4.2019 – 6 AZR 267/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unterhaltsbeihilfe-fuer-Auszubildene-38588>

8. Rechtmäßigkeit einer Streikmobilisierung auf Firmenparkplatz**AMTLICHER LEITSATZ**

Eine nach den richterrechtlichen Grundsätzen erlaubte Arbeitskämpfmaßnahme kann eine gesetzliche Gestattung iSv. § 858 Abs. 1 BGB sein.

BAG, Urteil vom 20.11.2018, 1 AZR 189/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Rechtmassigkeit-einer-Streikmobilisierung-auf-Firmenparkplatz-37774>

9. Kein Widerruf der Einwilligung eines Aufhebungsvertrags

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Die Einwilligung zum Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags kann nicht gemäß § 355 BGB widerrufen werden.
2. Ein Aufhebungsvertrag ist jedoch unwirksam, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Handelns zustande gekommen ist.

BAG , Urteil vom 7.2.2019 , 6 AZR 75/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Widerruf-der-Einwilligung-eines-Aufhebungsvertrags-38272>

10. Zuständigkeit des Betriebsrats bei Versetzung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Ein aufgrund eines Zuordnungstarifvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG beim Arbeitgeber errichteter regionaler Betriebsrat ist Funktionsnachfolger des auf der Grundlage eines vorherigen Zuordnungstarifvertrags gewählten Betriebsrats, wenn die vor und nach der tariflichen Änderung von den Betriebsräten jeweils repräsentierten organisatorischen Einheiten zuverlässig voneinander abgegrenzt werden können.
2. Wird der Arbeitnehmer nach dem Wegfall seines Arbeitsplatzes aus dem darauf bezogenen operativen Betriebsprozess herausgenommen und der "Betreuung" einer beim Arbeitgeber gebildeten betrieblichen Einheit unterstellt, in der er sich aktiv an der Vermittlung auf einen neuen Arbeitsplatz zu beteiligen hat und auf Anforderung temporäre Projekteinsätze sowie die zu seiner Weitervermittlung erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen durchführen muss, liegt eine nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG vor.

BAG, Beschluss vom 9.4.2019 – 1 ABR 30/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zustaendigkeit-des-Betriebsrats-bei-Versetzung-38656>

11. Gegenstandswert bei Aufsichtsratswahanfechtung

AMTLICHER LEITSATZ

Die Ermessensentscheidung zum Gegenstandswert der Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat lässt sich analog der Staffeln aus § 9 BetrVG nach der dort wiedergegebenen Zahl der Beschäftigten begründen. Da der Aufsichtsrat nur drei Größen kennt, erscheint die Zahl der von einer Neuwahl betroffenen Wahlberechtigten der am ehesten geeignete Anknüpfungspunkt.

LAG Köln, Beschluss vom 5.6.2019 – 2 Ta 92/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Gegenstandswert-bei-Aufsichtsratswahanfechtung-38657>

12. Kein Urlaubsanspruch während Blockzeit

AMTLICHER LEITSATZ

Während der Freistellungsphase eines Altersteilzeitvertrages im Blockmodell entstehen keine neuen Urlaubsansprüche, die am Ende des Arbeitsverhältnisses abzugelten wären.

LAG Köln, Urteil vom 13.12.2019 – 7 Sa 269/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Urlaubsanspruch-waehrend-Blockzeit-38658>

13. Kündigung wegen nicht rechtzeitig eingereichter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich auch nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums verpflichtet, eine fortbestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachzuweisen.
2. Eine auf die Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gestützte ordentliche Kündigung kann ungeachtet des Vorliegens zweier einschlägiger Abmahnungen (noch) unverhältnismäßig sein, wenn der Arbeitgeber von der ihm durch Tarifvertrag eingeräumten Befugnis, den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers durch Anordnung einer betriebsärztlichen Untersuchung nachzuprüfen, keinen Gebrauch macht.
3. Zur Begründetheit eines arbeitgeberseitigen Auflösungsantrags wegen eines die gegenseitige Vertrauensbasis zerstörenden Verhaltens des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses.

LAG Köln, Urteil vom 16.8.2018 – 7 Sa 793/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kuendigung-wegen-nicht-recht-rechtzeitig-eingereichter-Arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-38659>

14. Unzulässige Rechtsausübung des Betriebsrats wegen Unterlassungsansprüchen

AMTLICHER LEITSATZ

Den Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 BetrVG und § 23 Abs. 3 BetrVG kann in besonders schwerwiegenden und eng begrenzten Ausnahmefällen der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 2 Abs. 1 BetrVG entgegenstehen.

BAG, Beschluss vom 12.3.2019, 1 ABR 42/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unzulaessige-Rechtsausuebung-des-Betriebsrats-wegen-Unterlassungsanspruechen-38440>

AUFsätze

15. Arbeitsrechtliche Besonderheiten in der Insolvenz – insbesondere im Rahmen eines Unternehmenskaufs

Wird über das Vermögen eines Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet, stehen die Arbeitsverhältnisse häufig im Fokus. Dies ist zum einen dem Umstand geschuldet, dass die Personalkosten vielfach einen großen, wenn nicht den größten Kostenblock in einem Unternehmen ausmachen. Hinzu kommt, dass im Kontext der Arbeitsverhältnisse eine Vielzahl von Akteuren betroffen sind, deren teils gegenläufige Interessen in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden müssen.

Weitere Informationen

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

16. Spannungsfelder bei der Religions- und Gewissensausübung im Arbeitsverhältnis

Darf der Arbeitnehmer unter Berufung auf die Religions- oder Gewissensfreiheit die Erfüllung einzelner Arbeitsaufgaben verweigern, ohne eine Kündigung zu riskieren? Muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an den Feiertagen seiner Religion (unbezahlten) Sonderurlaub gewähren? Darf der Arbeitgeber religiöse Symbole oder andere Bekundungen am Arbeitsplatz verbieten? Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, am Arbeitsplatz zu beten und hierfür seine Arbeit zu unterbrechen? Diese und weitere Fragen rund um die Religions- und Gewissensausübung im Arbeitsverhältnis sind von höchster Aktualität und rechtlich nicht abschließend geklärt, wie die aktuelle arbeitsrechtliche Beratungspraxis und das anhängige Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH zum Verbot religiöser Symbole am Arbeitsplatz zeigen (EuGH – C 804/18 (WABE)). Die praxisrelevanten Fälle werden im Folgenden dargestellt und rechtlich bewertet. Dabei werden die einzelnen Reaktionsmöglichkeiten für den Arbeitgeber sowie für den Arbeitnehmer aufgezeigt.

Weitere Informationen

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

17. Gefahr der Unverbindlichkeit von kurzen nachvertraglichen Wettbewerbsverboten

Arbeitgeber haben in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ein nachvollziehbares Interesse daran, ihre Mitarbeiter in Schlüsselpositionen an sich zu binden. Vor diesem Hintergrund erscheinen kurze nachvertragliche Wettbewerbsverbote in Verbindung mit einer vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist als probates Mittel, um Arbeitnehmer – zu einem für den Arbeitgeber finanziell verhältnismäßig überschaubaren Aufwand – weniger attraktiv für Wettbewerber mit dringendem Fachkräftbedarf zu machen. Dieser Beitrag befasst sich mit den Risiken der Unverbindlichkeit einer solchen Vereinbarung und zeigt Arbeitgebern alternative Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerbindung auf.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zum Ausweis der Pensionsrückstellung im Jahr der Zusage unter Berücksichtigung neuer "Heubeck-Richttafeln"

AMTLICHER LEITSATZ

Wird im Jahr der Erteilung einer Pensionszusage eine Pensionsrückstellung gebildet und erfolgt dies im Jahr der Veröffentlichung neuer "Heubeck-Richttafeln", existiert kein "Unterschiedsbetrag" i. S. des § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG, der auf drei Jahre verteilt werden müsste.

BFH, Beschluss vom 13.2.2019, XI R 34/16; die Entscheidung ist nachträglich zur amtlichen Veröffentlichung bestimmt worden

Weitere Informationen:

<https://datenbank.nwb.de/Dokument/Anzeigen/777101/>

AUFSÄTZE

2. Vorinsolvenzliches Sanierungsverfahren im Kontext der Anreizwirkungen von M&A-Prozessen

Für die Suche eines Kapitalgebers in Sanierungssituationen werden häufig "distressed M&A"-Berater engagiert. Diese Investorenprozesse erfordern die Kenntnis der besonderen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie andere Prozessdesigns als Investorenprozesse von nicht-krisenbehafteten Unternehmen (im Folgenden: healthy M&A-Transaktion). Während innerhalb von healthy Transaktionen im Regelfall eine eindeutige Auftraggeber-Auftragnehmer-Beziehung zwischen dem Gesellschafter des Zielunternehmens und dem M&A-Berater vorliegt, ist fraglich, ob diese eindeutige Beziehung auch bei distressed M&A-Prozessen vorliegt. Im nachfolgenden Beitrag werden zunächst die Auswirkungen, die unterschiedliche Sanierungsverfahren auf die Anreizbeziehung zwischen Auftraggeber und M&A-Berater haben, näher betrachtet. Dazu wird die Prinzipal-Agent-Theorie als Ausgangsbasis der Auftragnehmer und -geber-Beziehung dargestellt und innerhalb dieser Beziehung auf die unterschiedlichen Stadien einer möglichen M&A-Auftragsbeziehung übertragen. Dann folgt die Diskussion von Lösungsansätzen.

Weitere Informationen:

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

3. Rechtsprechungsreport Unternehmensbewertung 2018/19

Der nachfolgende Beitrag führt den jährlichen systematischen Rechtsprechungsreport von Wüstemann/Brauchle zu den wichtigsten Entscheidungen im Bereich der Unternehmensbewertung von Mitte 2018 bis Mitte 2019 fort.

Weitere Informationen:

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Compliance-Verstoß – keine Garantenpflicht des GmbH-Geschäftsführers gegenüber außenstehenden Dritten

AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Bei mittelbaren Schädigungen setzt ein Schadensersatzanspruch wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung gemäß § 826 BGB voraus, dass den Schädiger das Unwerturteil, sittenwidrig gehandelt zu haben, gerade auch in Bezug auf die Schäden desjenigen trifft, der Ansprüche aus § 826 BGB geltend macht (Fortführung Senatsurteil vom 20. Februar 1979 – VI ZR 189/78, NJW 1979, 1599, 1600, juris; BGH, Urteil vom 11. November 1985 – II ZR 109/84, BGHZ 96, 231, 236 f., juris).

b) Die Verpflichtung des Geschäftsführers einer GmbH aus § 43 Abs. 1 GmbHG, dafür zu sorgen, dass sich die Gesellschaft rechtmäßig verhält und ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt, besteht grundsätzlich nur gegenüber der Gesellschaft, nicht hingegen im Verhältnis zu außenstehenden Dritten (Bestätigung Senatsurteil vom 10. Juli 2012 – VI ZR 341/10, BGHZ 194, 26; ferner BGH, Urteil vom 18. Juni 2014 – I ZR 242/12, BGHZ 201, 344 – Geschäftsführerhaftung).

c) Zur Haftung des Geschäftsführers einer GmbH gegenüber den Gesellschaftsgläubigern wegen eines zur Insolvenz der Gesellschaft führenden "Griffs in die Kasse".

BGH, Urteil vom 7.5.2019, VI ZR 512/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Compliance-Verstoss--keine-Garantenpflicht-des-GmbH-Geschaeftsfuehrers-gegenueber-aussenstehenden-Dritten-38580>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

2. Zustimmung zum 2. Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts

Der Bundestag hat am 27.6.2019 dem Entwurf der Bundesregierung für ein zweites Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die EU-Verordnung 2016/679 und zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/680 ab (19/4674, 19/5647 Nr. 12) zugestimmt. Nach der 2017 beschlossenen Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes wird nun auch das bereichsspezifische Datenschutzrecht des Bundes an die seit Mai 2018 geltende EU-Datenschutz-Grundverordnung angepasst. Das Gesetz nimmt in 154 Fachgesetzen fast aller Ressorts Änderungen vor. Zu den Regelungsschwerpunkten zählen dabei etwa Anpassungen von Begriffsbestimmungen und von Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung sowie Regelungen zu den Betroffenenrechten.

Ferner werden durch Änderungen im Bundesdatenschutzgesetz unter anderem die Voraussetzungen dafür geschaffen, "dass sensible Informationen durch zivilgesellschaftliche Träger im Rahmen von Deradikalisierungsprogrammen verarbeitet und im Einzelfall an die Sicherheitsbehörden weitergegeben werden können". Der Innenausschuss hob die maßgebliche Personenzahl, ab der ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter zu benennen ist, von zehn auf 20 an.

AUFsätze

3. Investitionskontrolle reloaded – Auswirkungen der neuen EU-Verordnung zur Überprüfung ausländischer Direktinvestitionen

Auch wenn die Regelungen der Außenwirtschaftsverordnung erst Ende 2018 verschärft wurden, stehen der Investitionskontrolle auch in Zukunft weitreichende Änderungen bevor. Während das Kernstück der Reform 2018 die Absenkung der sektorübergreifenden Aufgreifschwelle für sensible Unternehmen war, führt die erst im April 2019 in Kraft getretene EU-Verordnung zur Überprüfung ausländischer Direktinvestitionen einen Kooperationsmechanismus zwischen den EU-Mitgliedstaaten und der Kommission ein. Die daraus folgende, erneute Anpassung der Außenwirtschaftsverordnung sowie steigende Verfahrensanforderungen durch die europaweite Koordination grenzüberschreitender Investitionen werden zu einer Verlängerung der Verfahrensdauer und höherem Verwaltungsaufwand führen, die bei jeder Unternehmenstransaktion zukünftig berücksichtigt werden müssen.

Weitere Informationen:

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

4. Deutscher Corporate Governance Kodex 2019 – ein Überblick

Am 9.5.2019 hat die Regierungskommission "Deutscher Corporate Governance Kodex" eine neue Fassung des Kodex beschlossen. Es handelt sich um die grundlegendste Reform des Regelwerks seit seiner Einführung im Jahr 2002. Die Neufassung ist durch die Einführung sog. Grundsätze anstelle umfassender Gesetzeswiedergaben deutlich verschlankt und zudem neu strukturiert worden. Ferner hat die Kommission zahlreiche materielle Änderungen vorgenommen. Schwerpunkte bilden neue Empfehlungen zur Vorstandsvergütung und zur Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat. Weitere Themen sind z. B. die Beschränkung der Anzahl gleichzeitig wahrgenommener Aufsichtsratsmandate, die Corporate Governance-Berichterstattung sowie die Bestelldauer von Vorstandsmitgliedern bei Erstbestellungen.

Weitere Informationen:

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

5. Vertragshändlerausgleich auch ohne Übertragung der Kundendaten?

Die Rechtsprechung verlangt seit über 60 Jahren für einen Ausgleichsanspruch des Vertragshändlers analog § 89b HGB u. a. dessen Verpflichtung zur Übertragung des Kundenstamms während der Zusammenarbeit oder bei deren Beendigung. Nun weist ein Beschluss des LG Nürnberg-Fürth in eine gänzlich andere Richtung – Anlass genug, um sich des Themas kritisch anzunehmen.

Weitere Informationen:

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