



WGM-STEUERNEWS OKTOBER 2020

12. November 2020

Inhalt

STEUERRECHT	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	3
1. Sicherheit von übermittelten Finanzdaten	3
2. Keine neue Steuer auf Plastik geplant	3
3. Bundesfinanzministerium aktualisiert Hinweise zu den steuerlichen Maßnahmen in der Corona-Krise	3
4. Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer	4
5. Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen sowie zu Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld	4
AUFSÄTZE	4
6. Update zur Entwicklung der unilateralen Digitalsteuern	4
ARBEITSRECHT	5
ENTSCHEIDUNGEN	5
1. Nachträgliche Klagezulassung einer verhaltensbedingten Kündigung	5
2. Vorlage an den EuGH zur Frage der Verjährung bezahlten Jahresurlaubs	5
3. Kein Schmerzensgeldanspruch wegen Mobblings	6
4. Geeigneter Aushangort für Wahlausschreiben zur Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen ..	6
5. Außerordentliche Kündigung wegen Verfassungsverstoßes	7
6. Einzelfallentscheidung einer außerordentlichen Kündigung wegen Überlassung eines Dienstwagens	7
7. Vergleichsmehrwert bei Urlaub in natura	7
8. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch beim tariflichen Urlaubsanspruch	8
9. Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankung – Vorlage an den EuGH	9
10. Berücksichtigung tariflicher Mehrarbeitszuschläge auch für Urlaubstage – Vorlage an den EuGH	9

11. Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung – Vorlage an den EuGH	9
12. Duldung von Überstunden und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	10
13. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern	10
14. Gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb und Regelungsmacht der Betriebsparteien	10
15. Unionsrechtliche Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bzgl. des Erholungsurlaubs bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit	10
AUFSÄTZE	11
16. Zur Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse im Lichte der Frauenquote	11
17. Der Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Menschen und weitere Besonderheiten	11
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
1. Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers bei der Corona-Überbrückungshilfe	12
2. Deutscher Venture-Capital-Markt bleibt trotz Fortschritten international zurück	12
3. Positionspapier “Sustainable Finance – Erhebliche Auswirkungen auf Kreditinstitute”	12
4. EU-Ausnahmeregelung für die Absicherung von Exportgeschäften verlängert	13
AUFSÄTZE	13
5. Advocatus diaboli in der Abschlussprüfung – zusätzliche Manipulationskontrolle als Reformvorschlag nach Wirecard	13
6. Beispielhafte Darstellung von Angaben zur COVID-19-Pandemie im IFRS-Geschäftsbericht eines fiktiven Industrieunternehmens	14
WIRTSCHAFTSRECHT	14
ENTSCHEIDUNGEN	14
1. Pandemiebedingte Schließung eines Gewerbebetriebs berechtigt nicht zur Verweigerung der Mietzahlung	14
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	15
2. Aktionsplan für die EU-Kapitalmarktunion veröffentlicht	15
3. Paket zur Digitalisierung des Finanzsektors vorgelegt	15
4. Anlasslose Vorratsdatenspeicherung generell unzulässig	15
5. Corona-bedingte Betriebsschließung – Entschädigungspflicht der Versicherung	15
AUFSÄTZE	16
6. Reform des Personengesellschaftsrechts – Berichtigungsbedarf bei Teilfragen	16
7. Rechtliche und steuerliche Erleichterungen für Stiftungen in der COVID-19-Pandemie	16
8. Rechtsprechungsreport zum Wettbewerbsrecht 2019/2020	17

STEUERRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Sicherheit von übermittelten Finanzdaten

Die Datensicherheit von Finanzdaten, die deutsche Behörden an ausländische Finanzbehörden gemeldet haben, interessiert die FDP-Fraktion in einer Kleinen Anfrage (19/22742). Gefragt wird unter anderem nach der Menge der übermittelten Daten und nach dem Schutz dieser Daten. Hintergrund der Kleinen Anfrage ist ein Hackerangriff auf die Steuerverwaltung Bulgariens, bei dem auch Informationen über deutsche Firmen und Privatpersonen betroffen gewesen sein sollen. Diese Daten waren, wie es in der Vorbemerkung zur Kleinen Anfrage heißt, im Rahmen des automatischen Informationsaustauschs über Finanzkonten in Steuersachen von Deutschland an Bulgarien übermittelt worden.

2. Keine neue Steuer auf Plastik geplant

Die in der Öffentlichkeit als "Plastiksteuer" bekannt gewordene neue Einnahmeart für den EU-Haushalt ist keine neue Steuer. Dies stellt die Bundesregierung in ihrer Antwort (19/22653) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion (19/22068) klar. Darin heißt es, der Europäische Rat habe im Juli 2020 beschlossen, eine neue Einnahmeart für den EU-Haushalt basierend auf der Menge nicht recycelter Kunststoffverpackungsabfälle einzuführen. Diese sogenannte Plastik-Abgabe sei eine Methode zur Berechnung der Beiträge zum EU-Haushalt. Sie stelle aber keine Steuer dar, da sie in Zukunft teilweise die deutschen Beiträge auf Basis des Bruttonationaleinkommens ersetzen solle, welche ebenfalls aus Mitteln des Bundeshaushalts gedeckt würden.

3. Bundesfinanzministerium aktualisiert Hinweise zu den steuerlichen Maßnahmen in der Corona-Krise

Am 14. September 2020 hat das BMF sein Informationsblatt mit den am häufigsten gestellten Fragen (FAQ) zu den steuerlichen Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus aktualisiert. Die aktuelle Fassung sieht unter anderem vor:

- eine Aktualisierung der Erläuterungen zum Verlustrücktrag um die gesetzlichen Nachbesserungen des Zweiten Corona-Steuerhilfegesetzes,
- eine redaktionelle Überarbeitung der Ausführungen mit Blick auf das BMF-Schreiben vom 9. April 2020 und die gesetzliche Regelung des § 3 Nr. 11a EStG,
- Klarstellungen zu den Aufwendungen, die für ein häusliches Arbeitszimmer geltend gemacht werden können, wenn ein Arbeitnehmer normalerweise einen Büroarbeitsplatz im Betrieb hat, aber Corona-bedingt zuhause arbeiten muss,
- Erläuterungen zu den Billigkeitsleistungen (Unterstützungsleistungen) aus den Corona-Hilfsprogrammen.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 30.10.2020 – D1 – FAQ Corona

4. Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer

Das Bundesministerium der Finanzen hat mit BMF-Schreiben vom 6. Oktober 2020 den Anwendungszeitpunkt für die Änderung des Fälligkeitstermins (§ 21 Abs. 3a UStG) bekannt gegeben. Mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz wurde die Fälligkeit der Einfuhrumsatzsteuer, für die ein Zahlungsaufschub bewilligt ist, auf den 26. des zweiten auf die Einfuhr folgenden Monats und somit um circa 40 Tage verschoben. Nach dem BMF-Schreiben wird die Regelung nunmehr zu dem am 1. Dezember 2020 beginnenden Aufschubzeitraum umgesetzt. Konkret bedeutet dies, dass der Fälligkeitstermin für Einfuhren des Aufschubzeitraums Dezember 2020 einheitlich vom 16. Januar 2021 auf den 26. Februar 2021 verschoben wird. Die Fälligkeitstermine für anschließende Aufschubzeiträume verschieben sich entsprechend.

5. Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen sowie zu Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld

Das BMF hat mit Datum vom 26. Oktober 2020 das Anwendungsschreiben zur Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen sowie zu Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld aktualisiert. Das am 9. April 2020 veröffentlichte BMF-Schreiben zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer (vgl. Ziffer 5, RS 08/2020 vom 14.04.2020) wird nach Einfügung des § 3 Nummer 11a in das Einkommensteuergesetz mit dem Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020 durch die nun veröffentlichte, überarbeitete Fassung ersetzt.

Das neue BMF-Schreiben beinhaltet im Wesentlichen folgende Änderungen zur Vorversion:

- Streichung der Verweise auf R 3.11 der Lohnsteuer-Richtlinie. Stattdessen wird auf zwischenzeitlich verabschiedete Gesetzesformulierung in § 3 Nr. 11a EStG verwiesen;
- Ergänzung, dass § 3 Nr. 11a EStG „lex specialis“ ist und damit Vorrang gegenüber dem § 3 Nr. 11 EStG hat;
- Klarstellung, dass vom Arbeitgeber geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld (Kug) gemäß § 3 Nr. 28a EStG steuerlich begünstigt sind und damit nicht grundsätzlich unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 11a EStG fallen.
- Klarstellung, dass Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kug wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, auch nicht unter die Steuerbefreiung der § 3 Nr. 11 und Nr. 11a EStG fallen.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 30.10.2020 – D2 – Steuerbefreiung für Beihilfen und Kurzarbeitergeld

AUFSÄTZE

6. Update zur Entwicklung der unilateralen Digitalsteuern

Trotz – oder gerade wegen – komplizierter und auch langwieriger Verhandlungen auf internationaler Ebene zu einer „Neuordnung der internationalen Unternehmensbesteuerung“ (Zwei-Säulen-Modell des Inclusive Framework) vor dem Hintergrund der Herausforderungen für die Besteuerung durch die Digitalisierung (BEPS Actionpoint 1), kommt es zu zahlreichen Alleingängen in Form von unilate-

ralen Digitalsteuern (Digital Services Taxes). Der folgende Beitrag zeichnet die aktuellen Entwicklungen unilateraler Maßnahmen innerhalb Europas nach.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Nachträgliche Klagezulassung einer verhaltensbedingten Kündigung

AMTLICHER LEITSATZ

§ 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG findet keine Anwendung, wenn das Versäumen der Frist der Sphäre des Gerichts und nicht derjenigen des Antragstellers zuzurechnen ist und der Prozessgegner kein schutzwürdiges Vertrauen auf den Eintritt der Rechtssicherheit haben konnte.

BAG, Urteil vom 30.7.2020 – 2 AZR 43/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Nachtraegliche-Klagezulassung-einer-verhaltensbedingten-Kuendigung-41722>

2. Vorlage an den EuGH zur Frage der Verjährung bezahlten Jahresurlaubs

Die Klägerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Sie hatte im Kalenderjahr Anspruch auf 24 Arbeitstage Erholungsurlaub. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte der Klägerin, dass der "Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren" am 31. März 2012 nicht verfallende, weil sie ihren Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwandes in seiner Kanzlei nicht habe antreten können. In den Jahren 2012 bis 2017 gewährte der Beklagte der Klägerin an insgesamt 95 Arbeitstagen Urlaub. Mit der am 6. Februar 2018 erhobenen Klage hat die Klägerin die Abgeltung von 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren verlangt. Im Verlauf des Prozesses hat der Beklagte die Einrede der Verjährung erhoben. Er hat geltend gemacht, für die Urlaubsansprüche, deren Abgeltung die Klägerin verlange, sei die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB) vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen.

Das Landesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt und hat der Klage – soweit diese Gegenstand der Revision des Beklagten ist – stattgegeben. Es hat den Beklagten zur Abgeltung von 76 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2016 verurteilt. Für den Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts ist es entscheidungserheblich, ob die nicht erfüllten Urlaubsansprüche der Klägerin aus dem Jahr 2014 und den Vorjahren bei Klageerhebung bereits verjährt waren. Die Urlaubsansprüche konnten nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrtG verfallen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung dieser Vorschrift erlischt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, seinen Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und ihn darauf hingewiesen hat, dass dieser andernfalls verfallen kann (vgl. dazu Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 9 vom 19. Februar 2019). Diese Obliegenheiten hat der Beklagte nicht erfüllt.

Vor diesem Hintergrund hat der Senat den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß § 194 Abs. 1, § 195 BGB der Verjährung unterliegt.

BAG, Urteil vom 29.9.2020 – 9 AZR 266/20 (A)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Vorlage-an-den-EuGH-zur-Frage-der-Verjaehrung-bezahlten-Jahresurlaubs-41723>

3. Kein Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld (§ 253 Abs. 2 BGB) wegen einer Gesundheitsbeschädigung aufgrund "Mobbing" setzt – wie jeder Schadensersatzanspruch – voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer zum anderen konkret darlegt, wann welcher Arzt welche Erkrankung bei ihm diagnostiziert haben will. Allein der Umstand, dass sich der Kläger in ärztlicher Behandlung befindet, ist insofern nicht ausreichend. Zum anderen hat der betroffene Arbeitnehmer hinsichtlich der haftungsbegründenden Kausalität mit dem Beweismaß des § 286 ZPO darlegen und ggfls. beweisen, aufgrund welcher Umstände gesundheitlich neutrale Maßnahmen (zB. Abmahnung, Kündigung oder arbeitsrechtliche Weisungen) konkret geeignet sein sollen, eine Gesundheitsbeschädigung als Verletzungserfolg hervorzurufen.

2. Ein Anspruch auf eine billige Entschädigung in Geld wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gemäß Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG aufgrund "Mobbing" setzt – in Bestätigung und Anwendung der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG und des BGH – voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer (hinreichend) schwerwiegend in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt wurde und dass diese Beeinträchtigung nicht auf andere Weise ausgeglichen werden kann. Der Ausspruch von 14 Abmahnungen in acht Jahren, eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber, zwei erfolglose Anhörungsverfahren beim Integrationsamt wegen des mittlerweile einem Schwerbehinderten gleichgestellten Klägers, ein Entgeltrechtsstreit sowie die Aufforderung nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG stellen weder einzeln noch in der Gesamtschau eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung dar, wenn es jeweils – wie vorliegend – einen konkreten sachlichen Anlass für die arbeitgeberseitigen Maßnahmen gab. Hinzu kommt, dass der Kläger gegen nahezu sämtliche Handlungen des Arbeitgebers gerichtlich vorgegangen ist und hierbei überwiegend obsiegt hat.

LAG Köln, Urteil vom 10.7.2020 – 4 Sa 118/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Schmerzensgeldanspruch-wegen-Mobbing-41724>

4. Geeigneter Aushangort für Wahlausschreiben zur Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen

LEITSATZ

Das Wahlausschreiben für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist an einer den Wahlberechtigten zugänglichen und geeigneten Stelle im Betrieb auszuhängen. Geeignet ist die Stelle regelmäßig, wenn sie von einer möglichst großen Zahl der Beschäftigten aufgesucht

und eingesehen werden kann, damit möglichst viele Wahlberechtigte von der Durchführung der Wahl Kenntnis erlangen.

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 10.6.2020, 4 TaBV 5/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Geeigneter-Aushangort-fuer-Wahlausschreiben-zur-Vertrauensperson-schwer-behinderter-Menschen-41725>

5. Außerordentliche Kündigung wegen Verfassungsverletzung

AMTLICHE LEITSÄTZE

Zu den Anforderungen an eine außerordentliche personenbedingte und verhaltensbedingte Kündigung eines Mitarbeiters des Ordnungs- und Verkehrsdienstes einer Gemeinde, der Mitglied der Organisation Ansaar International e. V. war, einer Organisation, die vom Verfassungsschutz beobachtet wird (im Anschluss an BAG 28.09.1989 – 2 AZR 317/86; BAG 12.05.2011 – 2 AZR 479/09).

LAG Köln, Urteil vom 23.7.2020 – 8 Sa 57/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ausserordentliche-Kuendigung-wegen-Verfassungsverletzung-41764>

6. Einzelfallentscheidung einer außerordentlichen Kündigung wegen Überlassung eines Dienstwagens

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Einzelfall einer unwirksamen fristlosen Kündigung wegen Rückgabe eines Dienstwagens, der nach den Behauptungen der Arbeitgeberin verschmutzt und nicht verkehrstüchtig gewesen sein soll und der auch zur privaten Nutzung überlassen war, weil mangels einer Wiederholungsgefahr eine Abmahnung wegen der streitigen Verletzung der Nebenpflicht ausgereicht hätte, zumal die Arbeitgeberin vorliegend gar nicht berechtigt war, den Dienstwagen von der Klägerin zurückzufordern.

2. Eine Arbeitnehmerin und vormaliges Betriebsratsmitglied, die von der Arbeitgeberin als sog. Ein-Mann-Abteilung geführt wird, stellt, jedenfalls wenn sie Aufgaben aus mehreren Bereichen der Arbeitgeberin ausübt, keine Betriebsabteilung iSv. § 15 Abs. 5 KSchG dar, da es an einem eigenen Betriebszweck mangelt.

3. Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einer Arbeitnehmerin die Kosten für die Betankung des Dienstfahrzeugs, das auch zur privaten Nutzung überlassen ist, im Wege des Aufwendungsersatzes nach § 670 BGB zu erstatten, jedenfalls wenn ihm die Tankbelege im Original vorliegen.

LAG Köln, Urteil vom 7.8.2020 – 4 Sa 122/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Einzelfallentscheidung-einer-ausserordentlichen-Kuendigung-wegen-ueberlassung-eines-Dienstwagens-41765>

7. Vergleichsmehrwert bei Urlaub in natura

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Die Formulierung, wonach Urlaubs- und Freizeitansprüche "in natura gewährt" worden sind, kann uU einen Vergleichsmehrwert auslösen. Das kommt zB in Betracht, wenn mit Ausspruch der Kündigung eine Freistellung unter Anrechnung auf den Urlaub erfolgt ist und sodann im Rahmen des Ver-

fahrens Streit unter den Parteien bestand hat, ob eine solche Freistellung wirksam erfolgen konnte. Das kann es rechtfertigen, den auf den Urlaubszeitraum entfallenden Betrag bei der Wertberechnung anzusetzen. In einer solchen Konstellation geht es um die Frage, ob das Urlaubsentgelt mit der Vergütung bereits abgegolten war oder nicht (vgl. dazu LAG Berlin-Brandenburg 16. Juli 2019 – 26 Ta (Kost) 6040/19).

2. Besteht hingegen unter den Parteien zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleichs Einigkeit, dass und in welchem Umfang Urlaubsansprüche bestanden haben, gab es also insoweit weder Streit noch Ungewissheit, stellt die getroffene Vereinbarung über die Erfüllung der Urlaubsansprüche während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses lediglich einen Teil der Gegenleistung der Partei für die im Rahmen des Vergleichs zu ihren Gunsten getroffenen Regelungen dar (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 5. Februar 2015 – 17 Ta (Kost) 6141/14).

LAG Berlin-Brand., Beschluss vom 28.8.2020 – 26 Ta (Kost) 6067/20

Weitere Informationen.

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Vergleichsmehrwert-bei-Urlaub-in-natura-41766>

8. Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers auch beim tariflichen Urlaubsanspruch

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. 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.

2. Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Dies schließt die Befugnis ein zu bestimmen, dass der tarifliche Mehrurlaub am Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfällt, ohne dass der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten entsprochen hat.

3. Für den Willen der Tarifvertragsparteien, die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers abweichend von den gesetzlichen Bestimmungen zu regeln, müssen deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Fehlen solche, ist von einem Gleichlauf des gesetzlichen Urlaubsanspruchs und des Anspruchs auf tariflichen Mehrurlaub auszugehen.

4. In § 15 RTV hat ein vom Gesetzesrecht abweichender Regelungswille bezogen auf die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers keinen Niederschlag gefunden. Die Befristung des tariflichen Urlaubsanspruchs nach § 15 Ziff. 3.3 und Ziff. 3.4 RTV ist daher von den gleichen Voraussetzungen abhängig, wie die des gesetzlichen Urlaubsanspruchs.

5. Das Bundesarbeitsgericht kann eine richtlinienkonforme Auslegung von § 7 BUrlG nicht aus Gründen des Vertrauensschutzes auf einen Zeitpunkt nach Inkrafttreten von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verschieben. Regelt der Tarifvertrag den Gleichlauf des tariflichen mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch, sind die unionsrechtlichen Begrenzungen der Gewährung von Vertrauensschutz auch für den tariflichen Urlaubsanspruch zu beachten.

BAG, Urteil vom 26.5.2020, 9 AZR 259/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitwirkungsobliegenheiten-des-Arbeitgebers-auch-beim-tariflichen-Urlaubsanspruch-41768>

9. Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Langzeiterkrankung – Vorlage an den EuGH

AMTLICHER LEITSATZ

Der neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV über die Frage, ob das Unionsrecht das Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei einer ununterbrochen fortbestehenden Erkrankung des Arbeitnehmers 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheit nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können.

BAG, Beschluss vom 7.7.2020 – 9 AZR 401/19 (A)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Erloeschen-des-Urlaubsanspruchs-bei-Langzeiterkrankung-Vorlage-an-den-EuGH-41807>

10. Berücksichtigung tariflicher Mehrarbeitszuschläge auch für Urlaubstage – Vorlage an den EuGH

AMTLICHER LEITSATZ

Ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und nicht auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch nimmt, könnte gegen Unionsrecht verstoßen. Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über diese Frage.

BAG, Beschluss vom 17.6.2020 – 10 AZR 210/19 (A)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Beruecksichtigung-tariflicher-Mehrarbeitszuschlaege-auch-fuer-Urlaubstage-Vorlage-an-den-EuGH-41808>

11. Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung – Vorlage an den EuGH

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung zur Klärung der unionsrechtlichen Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem eine volle Erwerbsminderung im Verlauf des Urlaubsjahres eingetreten ist, 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt verfallen kann (Auslegung von Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC).

2. Teilweise Parallelentscheidung zu führender Entscheidung BAG 7. Juli 2020 – 9 AZR 401/19 (A).

BAG, Beschluss vom 7.7.2020 – 9 AZR 245/19 (A)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Erloeschen-des-Urlaubsanspruchs-bei-Eintritt-der-vollen-Erwerbsminderung-Vorlage-an-den-EuGH-41809>

12. Duldung von Überstunden und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

AMTLICHER LEITSATZ

Eine – das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzende – Duldung von Überstunden liegt vor, wenn hinreichende Anhaltspunkte für das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen, um seine Untätigkeit als Hinnahmen werten zu können.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 18/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Duldung-von-ueberstunden-und-Mitbestimmungsrecht-des-Betriebsrats-41811>

13. Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Bei der erstmaligen Zuordnung von Leiharbeitnehmern zu den in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Schichten steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu.

2. Die Rechtskraft eines Beschlusses, mit dem ein auf den allgemeinen Unterlassungsanspruch aus § 87 Abs. 1 BetrVG gestützter Antrag des Betriebsrats abgewiesen wird, erfasst nicht die – vom Gericht verneinte – Vorfrage, ob der Arbeitgeber bei den vom Betriebsrat angeführten Anlassfällen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG verletzt hat.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 45/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitbestimmung-des-Betriebsrats-bei-der-Einstellung-von-Leiharbeitnehmern-41813>

14. Gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb und Regelungsmacht der Betriebsparteien

AMTLICHER LEITSATZ

Das von Art. 9 Abs. 3 geschützte Recht betriebsangehöriger Gewerkschaftsmitglieder, sich durch die Verteilung gewerkschaftlichen Informations- und Werbematerials aktiv an der koalitionsgemäßen Betätigung ihrer Gewerkschaft zu beteiligen und diese dadurch bei der Verfolgung ihrer koalitions-spezifischen Ziele zu unterstützen, unterliegt nicht der Regelungsmacht der Betriebsparteien.

BAG, Beschluss vom 28.7.2020 – 1 ABR 41/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Gewerkschaftliche-Aktivitaeten-im-Betrieb-und-Regelungsmacht-der-Betriebsparteien-41814>

15. Unionsrechtliche Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bzgl. des Erholungsurlaubs bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit

LEITSATZ

Urlaubsansprüche langandauernd erkrankter Arbeitnehmer erlöschen auch dann mit dem 31. März des zweiten Folgejahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der ununterbrochenen

Arbeitsunfähigkeit nicht auf den drohenden Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen hat (vgl. LAG Hamm 24. Juli 2019 – 5 Sa 676/19).

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.1.2020, 7 Sa 284/19, Rev. eingelegt, Az. 9 AZR 107/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Mitwirkungsobliegenheiten-des-Arbeitgebers-hinsichtlich-der-Urlaubsansprueche-langandauernd-erkrankter-Arbeitnehmer-41815>

AUFSÄTZE

16. Zur Besetzung der Aufsichtsratsausschüsse im Lichte der Frauenquote

Die Kriterien für die Besetzung des Aufsichtsrats hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren mehrfach verschärft. Das gilt auch bzgl. der seit 2015 geltenden Frauenquote. Zugleich ist die praktische Bedeutung von Aufsichtsratsausschüssen weiter angestiegen. In diesem Kontext haben Untersuchungsergebnisse der Initiative "Frauen in die Aufsichtsräte" (FidAR) besondere Aufmerksamkeit erfahren, wonach sich die gesetzgeberischen Bestrebungen zur Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat kaum auf die geschlechterspezifische Besetzung der Ausschüsse auswirken. Der nachfolgende Beitrag setzt sich mit dieser Problematik auseinander und untersucht, ob und inwieweit das Gesetz rechtlich verbindlich zur Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Ausschüssen anhält. Wenngleich eine Pflicht zur Besetzung der Ausschüsse mit Frauen nicht gefunden werden kann, ist doch auf "weiche" Einflussfaktoren zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung von Frauen bei der Ausschussbesetzung hinzuweisen. Zudem sind die bestehenden Rechte und die damit einhergehenden Einflussmöglichkeiten der Aufsichtsratsmitglieder ebenso wie schon allgemein die Rechte des Aufsichtsratsplenums gegenüber seinen Ausschüssen zu betonen.

Weitere Informationen

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

17. Der Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Menschen und weitere Besonderheiten

Schwerbehinderte Menschen genießen in der Arbeitswelt einen besonderen Schutz. Dieser, im Wesentlichen in den §§ 151 ff. SGB IX normiert, beschränkt sich nicht lediglich auf das andauernde Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung, sondern greift schon früher. Bereits bei der Stellenausschreibung hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass diese grundsätzlich neutral gefasst ist und schwerbehinderte Menschen nicht von vornherein ausschließt oder benachteiligt. Auch muss der schwerbehinderte Arbeitnehmer seine Schwerbehinderung grundsätzlich nicht von sich aus offenlegen. In bestimmten Fällen empfiehlt es sich jedoch für den Arbeitnehmer schon aus Eigeninteresse dies zu tun. Nachfolgend sollen die jeweils zu beachtenden Besonderheiten und entsprechenden Schutzvorschriften in Bezug auf schwerbehinderte Arbeitnehmer beleuchtet werden, die in den verschiedenen Stadien eines Beschäftigungsverhältnisses zu berücksichtigen sind. Besonderes Augenmerk wird hierbei auf die Kündigung gelegt und die dabei zu beachtenden speziellen Vorschriften des Kündigungsschutzes nach den §§ 168ff. SGB IX.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers bei der Corona-Überbrückungshilfe

Die Überbrückungshilfe wird in den Monaten September bis Dezember fortgesetzt. Dabei werden die Zugangsbedingungen abgesenkt und die Förderung ausgeweitet. Wie schon das bisherige wird auch das neue Programm in einem vollständig digitalisierten Verfahren beantragt und bearbeitet. Die Antragstellung erfolgt auch im neuen Verfahren über einen "prüfenden Dritten" (Wirtschaftsprüfer, vereidigter Buchprüfer, Steuerberater oder Rechtsanwalt). Das IDW hat in seinem unter www.idw.de abrufbaren Fachlichen Hinweis vom 16.7.2020 Art und Umfang der vom Wirtschaftsprüfer im Rahmen dieses Auftrags vorzunehmenden Handlungen beschrieben und eine Beispielformulierung für eine Bescheinigung nach berufsüblichen Grundsätzen gegeben. In diesem Fachlichen Hinweis wurde bisher auch ausgeführt, dass es vorteilhaft sein kann, die Bescheinigung des Wirtschaftsprüfers bei der Bewilligungsstelle mit hochzuladen. Zwischenzeitlich bat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), künftig vom Hochladen der Bescheinigung abzusehen. Das IDW hat das BMWi über die vom prüfenden Dritten vorzunehmenden Handlungen informiert, wie sie in der Beispielbescheinigung beschrieben sind. Daher dient die Beispielbescheinigung weiterhin als Unterstützung für die Berichterstattung des Wirtschaftsprüfers gegenüber seinem Auftraggeber und ggf. weiteren Adressaten und ist der Öffentlichkeit zugänglich.

2. Deutscher Venture-Capital-Markt bleibt trotz Fortschritten international zurück

Der Markt für Venture Capital – Beteiligungskapital für wachstumsorientierte oder innovative junge Unternehmen (Start-ups) – befindet sich in Deutschland seit einigen Jahren im Aufwind: Seit 2014 sind die jährlichen VC-Investitionen von 0,7 Mrd. Euro auf 1,9 Mrd. Euro gestiegen. Sehr junge Start-ups finden inzwischen verlässlich Zugang zu Venture Capital und ältere Start-ups in der Wachstumsphase können häufiger auch große Finanzierungsrunden abschließen. Dennoch fällt der deutsche VC-Markt im internationalen Vergleich weiter zurück, denn gemessen an der Wirtschaftskraft haben sich die VC-Märkte in anderen Ländern deutlich besser entwickelt. Dies zeigt die unter www.kfw.de abrufbare Studie von KfW Research "VC-Markt in Deutschland: Reif für den nächsten Entwicklungsschritt". Mit einem durchschnittlichen Investitionsvolumen von 0,047 % des Bruttoinlandsprodukts im Zeitraum 2017–2019 liegt Deutschland unter dem EU-Level. Großbritannien kommt im gleichen Zeitraum auf eine Quote 0,098 %, Frankreich auf 0,068 %. Um zum europäischen Champion Großbritannien aufzuschließen, müssten deutsche Start-ups jährlich also etwa doppelt so viel Venture Capital erhalten, um das französische Level zu erreichen, um über ein Drittel mehr.

3. Positionspapier "Sustainable Finance – Erhebliche Auswirkungen auf Kreditinstitute"

Der Bankenfachausschuss des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) beleuchtet die Auswirkungen von bedeutenden Sustainable-Finance-Maßnahmen auf Kreditinstitute und bezieht Position. Das neue IDW-Positionspapier skizziert dazu die Herausforderungen der nachhaltigen Transformation in der Gesamtorganisation von Kreditinstituten, von der Geschäftsstrategie und Governance über das Risikomanagement und das Reporting bis hin zum Vertrieb. Kreditinstitute sind sowohl ihren eigenen Environment-, Social und Governance- (ESG-)Risiken als auch den Nachhaltigkeitsrisiken ihrer Kunden ausgesetzt. Das Positionspapier des IDW unterstützt daher eine frühzeitige und fundierte Ausei-

nersetzung der Kreditinstitute mit den Chancen und Risiken der nachhaltigen Transformation. Über lange Zeit bildeten Klimarisiken den Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsdebatten. "Die Coronavirus-Pandemie sowie die Causa Wirecard haben in letzter Zeit jedoch die Aspekte "S" und "G" aus ihrem teilweisen Schattendasein geholt", betont Prof. Dr. Klaus-Peter Naumann, Sprecher des IDW-Vorstands. Eine ganzheitliche Betrachtung von ESG-Risiken sei daher von großer Bedeutung. "Die Entwicklungen unterstützen die Umleitung von Zahlungsströmen in nachhaltige Aktivitäten. Sie führen langsam zu einer Änderung des Verhaltens von Bankkunden", so Naumann weiter. Daher nehmen Banken eine entscheidende Rolle bei der nachhaltigen, insbesondere grünen Transformation ein. Die Herausforderungen betreffen die Gesamtorganisation der Kreditinstitute, auch das Risikomanagement. "Kreditinstitute sollten daher ihre Risikomanagementsysteme und -modelle im Hinblick auf die angemessene Berücksichtigung der nachhaltigkeitsbezogenen Risikofaktoren prüfen und im Bedarfsfall fortentwickeln", gibt Naumann zu bedenken. Das Positionspapier greift diese und viele weitere Aspekte auf, z. B. die Zukunft der nichtfinanziellen Berichterstattung, anspruchsvolle neue Transparenzpflichten außerhalb des Geschäftsberichts sowie die Sorge vor "Greenwashing". Es legt hierzu Auffassungen des Berufsstands der Wirtschaftsprüfer dar. Das IDW möchte damit die notwendigen Diskussionen fördern und zugleich deutlich machen, dass Wirtschaftsprüfer bereit sind, ihren Beitrag zur nachhaltigen Transformation zu leisten. Das IDW-Positionspapier "Sustainable Finance als Teil der nachhaltigen Transformation – Auswirkungen auf Kreditinstitute –" ist der Beginn einer Serie von Veröffentlichungen des IDW zum Thema Nachhaltigkeit. Sie finden es unter www.idw.de/idw/verlautbarungen/idw-positionspapiere.

4. EU-Ausnahmeregelung für die Absicherung von Exportgeschäften verlängert

Die EU-Kommission hat am 13.10.2020 beschlossen, die bestehenden Ausnahmeregelungen für staatliche Beihilfen bis zum 30.6.2021 zu verlängern. Ursprünglich sollten diese zum Ende des Jahres auslaufen. Dank dieser Ausnahmeregelung können auch weiterhin Exportgeschäfte zu kurzfristigen Zahlungsbedingungen (bis 24 Monate) innerhalb der EU und in ausgewählten OECD-Ländern mit staatlichen Exportkreditgarantien abgesichert werden. Normalerweise gelten Geschäfte zu kurzfristigen Zahlungsbedingungen für Exporte in diese Länder als "marktfähig", so dass eine Absicherung durch staatliche Exportkreditversicherungen nicht zulässig ist. Diese Regelung hat die EU-Kommission nun weiter bis zum 30.6.2021 ausgesetzt. Die erweiterten Deckungsmöglichkeiten gelten für alle 27 EU-Staaten sowie Australien, Island, Japan, Kanada, Neuseeland, Norwegen, die Schweiz, die USA sowie das Vereinigte Königreich. Die frühzeitige Verlängerung der Ausnahmeregelungen durch die Europäische Kommission war ein besonderes Anliegen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. Aufgrund fehlender Absicherungsmöglichkeiten für "marktfähige Risiken" seitens der privaten Versicherungswirtschaft sind Exporteure in der aktuellen Situation in besonderem Maße auf staatliche Absicherungsmöglichkeiten in diesem Bereich angewiesen.

AUFSÄTZE

5. *Advocatus diaboli* in der Abschlussprüfung – zusätzliche Manipulationskontrolle als Reformvorschlag nach Wirecard

Das Wirecard-Desaster zwingt nach Ansicht des Autors nicht bloß dazu, die behördliche Aufsicht über Börsengesellschaften nachzuschärfen. Zusätzlich müsse im Rahmen selbststeuernder Corporate Governance die Prüfung der Rechnungslegung durch Abschlussprüfer und Aufsichtsrat ausgebaut werden, um Bilanzmanipulationen und -betrug effektiv zu unterbinden oder doch frühzeitig aufzudecken. Das könne der Abschlussprüfer schon jetzt allzu meist nicht leisten und würde dies auch

unter nachgeschärftem Recht nicht leisten können. Deshalb bedürfe es ergänzender Kontrollmechanismen für die Wirtschaftsprüfer, um vor allem in Börsengesellschaften verlässliche Rechnungslegung zu gewährleisten. Zugleich sei das Organisationsrecht für den Aufsichtsrat und seinen Prüfungsausschuss fortzuschreiben.

Weitere Informationen

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

6. Beispielhafte Darstellung von Angaben zur COVID-19-Pandemie im IFRS-Geschäftsbericht eines fiktiven Industrieunternehmens

Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie werden viele Unternehmen bei der Erstellung ihrer Geschäftsberichte für das Jahr 2020 vor der Herausforderung stehen, die Einflüsse der COVID-19-Pandemie auf das Unternehmen angemessen zu erläutern. Im nachfolgenden Beitrag werden für ein fiktives Industrieunternehmen beispielhaft Angaben dargestellt, die dieses Unternehmen in seinem IFRS-Geschäftsbericht 2020 im Konzernlagebericht und im Konzernabschluss zu Auswirkungen der COVID-19-Pandemie machen könnte. Diese Beispielformulierungen, die einen Eindruck vermitteln sollen, wie die COVID-19-Pandemie in der Finanzberichterstattung berücksichtigt werden könnte, werden an ausgewählten Stellen durch Praxistipps und Literaturverweise ergänzt.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Pandemiebedingte Schließung eines Gewerbebetriebs berechtigt nicht zur Verweigerung der Mietzahlung

Generell berechtigt eine pandemiebedingte Schließung eines Gewerbebetriebs weder unter dem Gesichtspunkt des Gewährleistungsrechts noch unter dem Gesichtspunkt der Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB, die Mietzahlung zu verweigern oder herabzusetzen.

LG Zweibrücken, Urteil vom 11.9.2020, HK O 17/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Pandemiebedingte-Schliessung-eines-Gewerbebetriebs-berechtigt-nicht-zur-Verweigerung-der-Mietzahlung-41843>

2. Aktionsplan für die EU-Kapitalmarktunion veröffentlicht

Die EU-Kommission hat am 24.9.2020 einen neuen Aktionsplan für die EU-Kapitalmarktunion in den kommenden Jahren veröffentlicht, in dem drei Hauptziele dargelegt werden:

- Gewährleistung einer grünen, digitalen, inklusiven und widerstandsfähigen wirtschaftlichen Erholung in der EU, indem europäischen Unternehmen, insbesondere KMU, der Zugang zu Finanzierungen erleichtert wird
- Ausgestaltung eines EU-Finanzplatzes, an dem Privatpersonen in einem noch sichereren Umfeld als bisher langfristig sparen und investieren können
- Integration der nationalen Kapitalmärkte in einen echten EU-weiten Kapitalbinnenmarkt

3. Paket zur Digitalisierung des Finanzsektors vorgelegt

Die EU-Kommission hat am 24.9.2020 ein Paket zur Digitalisierung des Finanzsektors vorgelegt, das eine Strategie für den Massenzahlungsverkehr sowie Legislativvorschläge zu Kryptowerten und zur Stabilität digitaler Systeme umfasst. Damit will die Kommission Europas Wettbewerbsfähigkeit und Innovation im Finanzsektor fördern.

4. Anlasslose Vorratsdatenspeicherung generell unzulässig

Mit Urteilen vom 6.10.2020 hat der EuGH in der Rs. C-623/17 und den verbundenen Rs. C-511/18, 512/18 und 520/18 entschieden, dass die anlasslose und zeitlich unbegrenzte Vorratsdatenspeicherung generell unzulässig ist. Jedoch verbleibt den nationalen Gesetzgebern die Möglichkeit, Ausnahmen zur Bekämpfung schwerer Kriminalität oder für den Fall einer gegenwärtigen oder bevorstehenden Bedrohung der nationalen Sicherheit vorzusehen. Dem Vernehmen nach will die deutsche EU-Ratspräsidentschaft die Vorratsdatenspeicherung vorantreiben und im Ministerrat eine neue Arbeitsgruppe einsetzen, die sich mit weiteren Anläufen für eine EU-weite Überwachung von Nutzer Spuren befassen soll.

5. Corona-bedingte Betriebsschließung – Entschädigungspflicht der Versicherung

Das LG München I hat mit Urteil vom 1.10.2020 – 12 O 5895/20 – der Klage eines Gastwirts auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.014.000 Euro aufgrund der Corona-bedingten Betriebsschließung gegen seine Versicherung stattgegeben. Nach Ansicht der Kammer besteht im streitgegenständlichen Fall eine Leistungspflicht der Versicherung.

Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege habe ab dem 21.3.2020 den klägerischen Betrieb aufgrund des Coronavirus geschlossen. Entgegen der Ansicht der beklagten Versicherung komme es auf die Rechtsform und die Rechtmäßigkeit der Anordnung nicht an, so die Kammer. Der Kläger habe auch nicht gegen die Anordnungen vorgehen müssen. Zudem sei es nicht erforderlich, dass das Coronavirus im Betrieb des Klägers auftrete, denn nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) komme es lediglich darauf an, dass der Betrieb des Klägers aufgrund des Infektionsschutzgesetzes geschlossen worden sei. Dies sei der Fall gewesen, nachdem sich die

Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege vom 21.3.2020 und die nachfolgende Verordnung vom 24.3.2020 ausdrücklich auf die Ermächtigungsgrundlagen in §§ 28–32 IfSG bezogen hätten.

Der Betrieb des Klägers sei vollständig geschlossen gewesen, nachdem in der fraglichen Zeit tatsächlich kein Außerhausverkauf stattfand und letzterer dem Kläger auch unzumutbar gewesen sei. Nach Ansicht der Kammer stelle ein Außerhausverkauf, wenn er für den Restaurantbetrieb lediglich ein vollkommen untergeordnetes Mitnahmegeschäft sei, keine unternehmerische Alternative dar, auf die sich der Versicherungsnehmer verweisen lassen müsse. Der Versicherungsumfang sei auch nicht durch § 1 Ziffer 2 AVB eingeschränkt, denn die Parteien hätten den Versicherungsvertrag am 4.3.2020 – mithin während der Pandemie und im Hinblick darauf – abgeschlossen.

Unabhängig davon sei § 1 Ziffer 2 AVB der beklagten Versicherung intransparent und daher unwirksam. Werde der Versicherungsschutz durch eine AVB-Klausel eingeschränkt, müsse dem Versicherungsnehmer deutlich vor Augen geführt werden, in welchem Umfang Versicherungsschutz trotz der Klausel bestehe. Diesen Anforderungen werde § 1 Ziffer 2 AVB nicht gerecht. Denn der Versicherungsnehmer gehe auf Basis des Wortlauts von § 1 Ziffer 1 AVB davon aus, dass der Versicherungsschutz dem Grunde nach umfassend sei und sich mit dem IfSG decke. Die Auflistung der Krankheiten und Krankheitserreger sei jedoch im Vergleich zum IfSG unvollständig. Dies bliebe dem Versicherungsnehmer verborgen und damit müsse er auch nicht rechnen. Um den wahren Gehalt des Versicherungsschutzes zu erfassen, müsste der Versicherungsnehmer letztlich die Auflistung in § 1 Ziffer 2 AVB Wort für Wort mit der aktuell geltenden Fassung des IfSG vergleichen. Eine Klausel, deren Tragweite nur durch den Vergleich mit einer gesetzlichen Vorschrift erkennbar sei, die aber dem durchschnittlichen Versicherungsnehmer dieser Versicherung nicht bekannt sei, sei intransparent. Im Hinblick auf die Höhe der zu zahlenden Entschädigung seien weder Kurzarbeitergeld noch staatliche Corona-Liquiditätshilfen anspruchsmindernd zu berücksichtigen, da es sich hierbei nicht um Schadensersatzzahlungen gerade für Betriebsschließungen handele.

AUFSÄTZE

6. Reform des Personengesellschaftsrechts – Berichtungsbedarf bei Teilfragen

Der sog. Mauracher Entwurf wird inzwischen von Wissenschaft und Praxis intensiv diskutiert und findet überwiegend Zustimmung. Die Funktion dieses Entwurfs als Diskussionsgrundlage für das folgende Gesetzgebungsverfahren erfüllt dieser sehr gut. Der nachstehende Beitrag soll weniger umfassend darstellen, sondern den Entwurf nur in einzelnen Teilbereichen hinterfragen.

Weitere Informationen

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

7. Rechtliche und steuerliche Erleichterungen für Stiftungen in der COVID-19-Pandemie

Zu Beginn der Corona-Krise war die Diskussion unter Stiftungen vor allem durch die unmittelbaren Folgen des Lockdowns geprägt. Zunächst standen praktische Fragen im Vordergrund, wie etwa die Bedeutung bestehender Kontakt- und Versammlungsverbote für die Durchführbarkeit von Vorstands- und Stiftungsratssitzungen, insbesondere die Möglichkeit, rechtlich notwendige Beschlüsse nachzuholen oder aber "virtuell" – etwa in Videokonferenzen o. Ä. zu fassen. Sehr schnell diskutierten Stiftungen dann über die Frage, wie sie sich an der Bekämpfung der Pandemie beteiligen können, ohne dabei gegen steuerliche oder satzungsrechtliche Bestimmungen zu verstoßen. Der Beitrag zeigt die

wesentlichen Ergebnisse dieses – weiterhin anhaltenden – Prozesses unter Berücksichtigung auch der aktuellsten Entwicklungen auf. Er wendet sich primär an Mitglieder in Stiftungsorganen sowie rechtliche und steuerliche Beraterinnen und Berater von Stiftungen.

Weitere Informationen

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

8. Rechtsprechungsreport zum Wettbewerbsrecht 2019/2020

Anknüpfend an den Rechtsprechungsreport zum Wettbewerbsrecht 2018/2019 gibt es im folgenden Beitrag eine Übersicht über die Entwicklung der Rechtsprechung von EuGH und BGH zum Wettbewerbsrecht (Lauterkeitsrecht) im vergangenen Jahr.

Weitere Informationen

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