



WGM-STEUERNEWS NOVEMBER 2020

01. Dezember 2020

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
1. Kein Abzug von Aufwendungen für ein Erststudium, das eine Erstausbildung vermittelt, als Betriebsausgaben gemäß § 4 Abs. 9 EStG i. d. F. des BeitrRLUmsG	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	3
2. Bundesregierung soll Kosten für Home Office anerkennen	3
3. Vierte Verordnung zur Änderung der Mitteilungsverordnung	4
4. Steuern und Sozialbeiträge im Jahr 2019 – Steuerquote im Verhältnis zum BIP in der EU bei 41,1 %	5
5. Erleichterungen für Unternehmen im Rahmen der Pandemie	5
ARBEITSRECHT	6
ENTSCHEIDUNGEN	6
1. Zur Benachteiligung einer Schwerbehinderten wegen der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch	6
2. Keine betriebsbedingte Kündigung eines Stammarbeitnehmers bei ständiger Beschäftigung von Leiharbeitnehmern	6
3. Konkrete Höhe von Nachtarbeitszuschlägen ergibt sich nicht aus Unionsrecht	7
4. Vorlage an den EuGH zur internationalen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	7
5. Tarifliche Ausschlussfristen zum Urlaubsabgeltungsanspruch unionsrechtskonform	8
6. Fristlose Kündigung wegen Datenlöschung	8

7. Zum Umfang der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionstätigkeit von Gewerkschaftsmitgliedern in Abgrenzung zum Ordnungsverhalten im Betrieb.....	9
8. Zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim sog. Mutterschaftsurlaub	9
9. Zum Auskunftsanspruch nach EntgTranspG	9
10. Vorlage an den EuGH zum Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung.....	10
AUFSÄTZE	11
11. Erneute Stärkung der Arbeitnehmerseite im Streik verfassungsgemäß	11
12. Home-Office und Mobiles Arbeiten: Praktisch umgesetzt.....	11
13. Das Ende der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG?	11
14. Warten auf ein Gesetz zur mobilen Arbeit	12
15. Antidiskriminierungsrechtliche Folgen eines mangelhaften Bewerbungsmanagements	12
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
1. Stellungnahme zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2021	12
2. KfW-Schnellkredit nun auch für Kleinstunternehmen	13
3. Fragen und Antworten zur praktischen Anwendung von Automatisierten Tools und Techniken (ATT) im Rahmen der Abschlussprüfung	14
AUFSÄTZE	14
4. Erfolgsfaktoren für M&A-Transaktionen in mittelständischen Unternehmen	14
5. Bilanzielle Behandlung unterschiedlicher Geschäftsanteile einer GmbH bei einer ordentlichen Kapitalherabsetzung	15
WIRTSCHAFTSRECHT	15
ENTSCHEIDUNGEN	15
1. Unterlassungsanspruch wegen rechtswidriger Datenverarbeitung	15
2. Personalisierte multifunktionale Bankkarte mit NFC-Funktion als Zahlungsinstrument.....	16
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	16
3. Internationaler Datentransfer – Entwürfe zu neuen Standardvertragsklauseln vorgelegt.....	16
AUFSÄTZE	17
4. Der neue Stuttgart Commercial Court.....	17

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Kein Abzug von Aufwendungen für ein Erststudium, das eine Erstausbildung vermittelt, als Betriebsausgaben gemäß § 4 Abs. 9 EStG i. d. F. des BeitrRLUmsG

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. § 4 Abs. 9 EStG i.d.F. des BeitrRLUmsG erfasst Aufwendungen für ein Erststudium, das eine Erstausbildung vermittelt, auch dann, wenn das Studium objektiv und subjektiv der Förderung einer konkreten späteren Erwerbstätigkeit dient.

2. § 4 Abs. 9 EStG i.d.F. des BeitrRLUmsG ist im Hinblick auf die übertragbaren Ausführungen zu § 9 Abs. 6 EStG i.d.F. des BeitrRLUmsG im BVerfG-Beschluss vom 19.11.2019 – 2 BvL 22-27/14 (DStR 2020, 93) mit Art. 3 Abs. 1 GG, Art. 12 GG und dem Prinzip der Steuerfreiheit des Existenzminimums (Art. 1 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 i.V. m. Art. 3 Abs. 1 GG) vereinbar.

3. Die rückwirkende Anwendung der Regelung des § 4 Abs. 9 EStG i.V.m. § 52 Abs. 12 Satz 11 EStG i.d.F. des BeitrRLUmsG für die Veranlagungszeiträume ab 2004 ist verfassungsgemäß (s. bereits Senatsurteil vom 05.11.2013 – VIII R 22/12, BFHE 243, 486, BStBl II 2014, 165 [StB 2014, 55 Ls]).

BFH, Urteil vom 16.6.2020, VIII R 4/20 (VIII R 49/11)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Kein-Abzug-von-Aufwendungen-fuer-ein-Erststudium-das-eine-Erstausbildung-vermittelt-als-Betriebsausgaben-gemaess--4-Abs.-9-EStG-i.d.F.-des-BeitrRLUmsG-41870>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

2. Bundesregierung soll Kosten für Home Office anerkennen

Berlin: (hib/HLE) Der Bundesrat setzt sich für eine bessere steuerliche Honorierung des Ehrenamtes sowie für die Anerkennung von Aufwendungen für Tätigkeiten im Home Office ein. Massive Kritik wird an der Verrechnungsbeschränkung von Verlusten bei bestimmten Kapitalanlagen geübt. Dies geht aus der von der Bundesregierung als Unterrichtung (19/23551) vorgelegten Stellungnahme der Länder zum Entwurf des Jahressteuergesetzes 2020 (19/22850) hervor.

In der Stellungnahme fordern die Länder eine Erhöhung der sog. Übungsleiterpauschale auf 3 000 Euro. Die Ehrenamtspauschale soll auf 840 Euro angehoben werden. Die Pauschalen waren zuletzt im Veranlagungszeitraum für 2013 angepasst worden. Auch der Freibetrag der Körperschaftsteuer für gemeinnützige Vereine und Stiftungen soll erhöht werden. Sogenannte Freifunk-Initiativen sollen als gemeinnützig anerkannt werden können. Die Möglichkeit eines vereinfachten Nachweises für kleinere Spenden soll von derzeit 200 Euro auf 300 Euro angehoben werden, um Spender, gemeinnützige Organisationen und Steuerverwaltung gleichermaßen vom Bürokratieraufwand zu entlasten.

Der Bundesrat regt an, das Home Office für Arbeitnehmer steuerlich besser zu berücksichtigen. Die Aufwendungen, die hierfür entstehen, seien nach den geltenden Regelungen im Einkommensteuergesetz (§ 4 Abs. 5 S. 1 Nummer 6b – Abziehbarkeit der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer) im Regelfall nicht oder nur begrenzt abziehbar. "Es sollte deshalb geprüft werden, ob und unter welchen Voraussetzungen die Aufwendungen, die für einen häuslichen Arbeitsplatz entste-

hen, der nicht zwangsläufig in einem abgetrennten Arbeitszimmer gelegen sein muss, zukünftig steuerlich berücksichtigt werden können", schreibt der Bundesrat, der auch annimmt, "dass zukünftig vermehrt vom Arbeitsmodell Home Office Gebrauch gemacht werden wird".

Außerdem wird die Bundesregierung gebeten, die Auswirkungen des Progressionsvorbehalts beim Kurzarbeitergeld zu prüfen. Um einen weiteren Impuls für die Konjunktur zu geben, wird eine Senkung der Stromsteuer auf das europarechtlich zulässige Mindestmaß gefordert. Dies wird jedoch von der Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung abgelehnt. Bei Mindereinnahmen von mehr als sechs Mrd. Euro würde es für eine drei- bis vierköpfige Familie lediglich zu einer Ersparnis von monatlich fünf bis sechs Euro kommen.

Darüber hinaus fordert der Bundesrat Änderungen bei der Anerkennung von Verlusten bei privat gehalten Anteilen an Kapitalgesellschaften. So sollen die 2019 eingeführten Beschränkungen bei der Verlustverrechnung gestrichen werden. Die Länder beklagen einen enormen Bürokratieaufwuchs durch die Neuregelung und einen widersprüchlichen Regelungsinhalt. Wenn ein Anleger ein Wertpapier unmittelbar vor Eintritt der Wertlosigkeit verkaufe, werde der Verlust anerkannt und uneingeschränkt berücksichtigt. Lasse er das Papier in seinem Vermögen wertlos werden, greife hingegen die Verrechnungsbeschränkung. "Damit wird ein wirtschaftlich vergleichbarer Vorgang steuerlich unterschiedlich behandelt und verschafft steuerlich gut informierten Anlegern einen Vorteil gegenüber weniger gut informierten Anlegern", argumentiert der Bundesrat.

In der Praxis führe die Verrechnungsbeschränkung auch zu einer Steuer auf Verluste. So weist der Bundesrat darauf hin, dass Anleger bei Termingeschäften Gewinne unbegrenzt versteuern müssten, ohne die Verluste aus diesen Geschäften jenseits von 10 000 Euro gegenrechnen zu dürfen. Die Neuregelung sei auch kein Instrument zur Eindämmung von Spekulation am Kapitalmarkt. Echte Spekulation finde meist im Zuge einer gewerblichen Tätigkeit statt und hier würden die Beschränkungen nicht gelten. Außerdem sei es nicht sachgerecht, Verlust aus Termingeschäften mit schädlicher Spekulation gleichzusetzen.

Außerdem kritisiert der Bundesrat, dass der schon im vergangenen Jahr vorgelegte Gesetzentwurf zur Änderung des Grunderwerbsteuergesetzes, mit dem Maßnahmen gegen Steuergestaltungen zur Vermeidung von Grunderwerbsteuer in Form sogenannter Share Deals ergriffen werden sollten, nicht weiter beraten worden sei. Es bestehe die Sorge, "dass der Deutsche Bundestag das oben genannte Gesetzgebungsverfahren nicht mit der aus Sicht des Bundesrates notwendigen Priorität vorantreibt", heißt es in der Stellungnahme. Aus Sicht des Bundesrates sei es nicht hinnehmbar, dass der Erwerb eines Eigenheims mit Grunderwerbsteuer belastet werde, während die Übertragung von großen Gewerbeimmobilien oder umfangreichen Wohnungsbeständen nicht selten unter Umgehung der Grunderwerbsteuer gestaltet werde. Share Deals würden zu Steuermindereinnahmen in erheblichem Umfang für die Haushalte der Länder führen.

Außerdem wird eine rechtssichere Lösung für Fälle des Steuerbetrugs vor allem im Zusammenhang mit sogenannten Cum-Ex-Geschäften gefordert, die ansonsten möglicherweise verjähren könnten.

3. Vierte Verordnung zur Änderung der Mitteilungsverordnung

Die Bundesregierung hat am 9.9.2020 die ("Dritte") Verordnung zur Änderung der Mitteilungsverordnung beschlossen (siehe auch Bundesratsdrucksache. 518/20). Schwerpunkt dieser Änderungsverordnung ist die zeitnahe Einführung einer Mitteilungspflicht öffentlicher Leistungen über ausgezahlte Corona-Subventionen. Außerdem wird das bislang papierbasierte Mitteilungsverfahren ab 2025 auf ein elektronisches Verfahren umgestellt. Der Bundesrat wird dieser Verordnung voraussichtlich am 6.11.2020 zustimmen. Ihre Verkündung im Bundesgesetzblatt soll danach kurzfristig erfolgen. Weil die Verordnungsermächtigung in § 93a Abs. 1 S. 1 der Abgabenordnung dies bislang nicht gestattet, musste bislang die Einführung einer Mitteilungspflicht über die bei der Zahlung verwendete Bankverbindung unterbleiben. Eine entsprechende Mitteilung ist jedoch in vielen Fällen erforderlich, um die mitgeteilten Daten automationstechnisch zuverlässig einem Steuer-

pflichtigen zuordnen zu können. Dies gilt insbesondere für Corona-Subventionen, bei denen den Bewilligungsstellen keine belastbaren Informationen über die steuerlichen Ordnungsmerkmale der Subventionsempfänger vorliegen. Außerdem soll im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 in § 93a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Buchstabe e der Abgabenordnung eine Verordnungsermächtigung geschaffen werden, nach der das Bundesamt für Justiz durch Rechtsverordnung verpflichtet werden kann, von ihm nach § 335 des Handelsgesetzbuchs verhängte Ordnungsgelder der Finanzverwaltung mitzuteilen. Damit soll durch die Finanzverwaltung besser überprüft werden können, ob das Betriebsausgabenabzugs-Verbot bei Ordnungsgeldern von den Unternehmen beachtet wurde. Die Änderungen der Mitteilungsverordnung durch die Vierte Verordnung zur Änderung der Mitteilungsverordnung soll noch bis zum Jahresende 2020 verkündet werden und spätestens zu Beginn des Jahres 2021 in Kraft treten.

4. Steuern und Sozialbeiträge im Jahr 2019 – Steuerquote im Verhältnis zum BIP in der EU bei 41,1 %

Die Steuerquote im Verhältnis zum BIP, d. h. die Summe aller Steuern, Abgaben und Nettosozialbeiträge in Prozent des Bruttoinlandsprodukts, belief sich in der Europäischen Union (EU) im Jahr 2019 auf 41,1 %, ein Rückgang gegenüber 2018 (41,2 %). Im Euroraum lag die Steuerquote im Verhältnis zum BIP im Jahr 2019 bei 41,6 % und blieb somit unverändert gegenüber 2018.

Diese Informationen stammen aus einer Veröffentlichung von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union. Die auf der Grundlage des Europäischen Systems Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG 2010) erhobenen harmonisierten Steuerindikatoren ermöglichen einen genauen Vergleich der Steuersysteme und Steuerpolitik der EU-Mitgliedstaaten.

5. Erleichterungen für Unternehmen im Rahmen der Pandemie

“Erleichterungen für Unternehmen durch Stundungen, Steuersenkungen und Garantien im Rahmen der Corona-Pandemie” lautet der Titel einer Kleinen Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (19/23833). Darin schreibt die Fraktion, dass “mehrere Sondermaßnahmen, welche die Bundesregierung im Rahmen der Corona-Pandemie in Bezug auf die Mehrwertsteuer beschlossen hatte”, Ende des Jahres 2020 oder später ausliefen. So sei die Möglichkeit der zinsfreien Stundung der Umsatz-, Einkommen-, Körperschaft-, Kirchen-, Kfz- sowie Gewerbesteuer bis Ende 2020 befristet. Wissen wollen die Abgeordneten unter anderem, in welchem Umfang “Kleinst-, kleine, mittlere und große Unternehmen nach Kenntnis der Bundesregierung die zinslose Stundung der Umsatz-, Einkommen-, Körperschaft-, Kirchen-, Kfz- sowie Gewerbesteuer” genutzt haben.

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zur Benachteiligung einer Schwerbehinderten wegen der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der öffentliche Arbeitgeber ist nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 29. Dezember 2016 geltenden Fassung auch bei einer internen Stellenbesetzung verpflichtet, eine/n schwerbehinderte/n interne/n Bewerber/in, dem/der die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

2. Sind etwa zeitgleich mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil zu besetzen und führt dieselbe für die Durchführung des Auswahlverfahrens zuständige Dienststelle des öffentlichen Arbeitgebers für die Stellen ein identisch ausgestaltetes Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durch, reicht es aus, den/die schwerbehinderte/n Bewerber/in zu einem Vorstellungsgespräch für eine der zu besetzenden Stellen einzuladen, auf die diese/r sich beworben hat.

BAG, Urteil vom 25.6.2020 – 8 AZR 75/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zur-Benachteiligung-einer-Schwerbehinderten-wegen-der-Einladung-zu-einem-Vorstellungsgespraech-41903>

2. Keine betriebsbedingte Kündigung eines Stammarbeitnehmers bei ständiger Beschäftigung von Leiharbeitnehmern

Die betriebsbedingte Kündigung von Stammarbeitnehmern ist wegen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten unwirksam, wenn der Arbeitgeber Leiharbeiter beschäftigt, mit denen er ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-) Arbeitsvolumen abdeckt.

Das hat das Landesarbeitsgericht Köln mit zwei Urteilen vom 2.9.2020 entschieden.

Zur Begründung hat es ausgeführt, die Kläger hätten auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeiter weiterbeschäftigt werden können. Diese seien als freie Arbeitsplätze anzusehen.

Zwar fehle es an einem solchen nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wenn der Arbeitgeber Leiharbeiter als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf beschäftige. Eine solche Vertretungsreserve verneint das Landesarbeitsgericht Köln jedoch im vorliegenden Fall. Leiharbeiter, die fortlaufend beschäftigt würden, seien nicht als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf im Unternehmen eingesetzt. Wenn immer wieder (unterschiedliche) Arbeitnehmer in einem absehbaren Umfang ausfielen, sei kein schwankendes, sondern ein ständig vorhandenes (Sockel-)Arbeitsvolumen vorhanden. Dementsprechend habe der für das Befristungsrecht zuständige 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass der Sachgrund der Vertretung nicht vorliege, wenn der Arbeitgeber mit der befristeten Beschäftigung eines Arbeitnehmers einen dauerhaften Bedarf abdecken wolle.

LAG Köln, Urteil vom 2.9.2020 – 5 Sa 14/20 und 5 Sa 295/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Keine-betriebsbedingte-Kuendigung-eines-Stammarbeitnehmers-bei-staendiger-Beschaeftigung-von-Leiharbeitnehmern-41904>

3. Konkrete Höhe von Nachtarbeitszuschlägen ergibt sich nicht aus Unionsrecht

AMTLICHER LEITSATZ

Art. 8 bis 12 der Richtlinie 2003/88/EG machen keine Vorgaben für die Höhe des als angemessen anzusehenden Nachtarbeitszuschlags nach § 6 Abs. 5 ArbZG. Konkrete Vorgaben zu der Höhe einer Entschädigung in Geld oder eines finanziellen Ausgleichs für Nachtarbeiter ergeben sich auch nicht aus dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG iVm. Art. 3 Abs. 1 und Art. 8 des Übereinkommens 171 (1990) der Internationalen Arbeitsorganisation über Nachtarbeit.

BAG, Urteil vom 15.7.2020 – 10 AZR 123/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Konkrete-Hoehe-von-Nachtarbeitszuschlaegen-ergibt-sich-nicht-aus-Unionsrecht-41946>

4. Vorlage an den EuGH zur internationalen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

AMTLICHE LEITSÄTZE

Der Gerichtshof der Europäischen Union wird gemäß Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über folgende Fragen ersucht:

1. Ist Art. 6 Abs. 1 iVm. Art. 21 Abs. 2, Abs. 1 Buchst. b (i) der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (im Folgenden EuGVVO) dahin auszulegen, dass ein Arbeitnehmer eine juristische Person, die nicht sein Arbeitgeber ist und die ihren Wohnsitz iSv. Art. 63 Abs. 1 EuGVVO nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat, die dem Arbeitnehmer gegenüber jedoch aufgrund einer Patronatsvereinbarung unmittelbar für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten haftet, vor dem Gericht des Ortes verklagen kann, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer seine Arbeit im Arbeitsverhältnis mit dem Dritten gewöhnlich verrichtet oder zuletzt verrichtet hat, wenn ohne die Patronatsvereinbarung der Arbeitsvertrag mit dem Dritten nicht zustande gekommen wäre?

2. Ist Art. 6 Abs. 1 EuGVVO dahin auszulegen, dass der Vorbehalt hinsichtlich Art. 21 Abs. 2 EuGVVO die Anwendung einer nach dem nationalen Recht des Mitgliedstaats bestehenden Zuständigkeitsregelung ausschließt, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, eine juristische Person, die ihm gegenüber unter wie in der ersten Frage beschriebenen Umständen für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, als "Rechtsnachfolger" des Arbeitgebers am Gerichtsstand des gewöhnlichen Arbeitsortes zu verklagen, wenn eine solche Zuständigkeit nach Art. 21 Abs. 2 iVm. Abs. 1 Buchst. b (i) EuGVVO nicht vorliegt?

3. Falls die erste Frage verneint und die zweite Frage bejaht wird:

a) Ist Art. 17 Abs. 1 EuGVVO dahin auszulegen, dass der Begriff der "beruflichen Tätigkeit" die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst?

b) Ist bejahendenfalls Art. 17 Abs. 1 EuGVVO dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, auf deren Grundlage eine juristische Person für Ansprüche eines Arbeitnehmers aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, einen Vertrag bildet, den der Arbeitnehmer zu einem Zweck geschlossen hat, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann?

4. Sollte in Beantwortung der vorstehenden Fragen das vorliegende Gericht für die Entscheidung des Rechtsstreits international zuständig sein:

a) Ist Art. 6 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (im Folgenden Rom I-VO) dahin auszulegen, dass der Begriff der "beruflichen Tätigkeit" die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst?

b) Ist bejahendenfalls Art. 6 Abs. 1 Rom I-VO dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, auf deren Grundlage eine juristische Person gegenüber einem Arbeitnehmer für Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag mit einem Dritten unmittelbar haftet, einen Vertrag bildet, den der Arbeitnehmer zu einem Zweck geschlossen hat, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann?

BAG, Beschluss vom 24.6.2020 – 5 AZR 55/19 (A)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Vorlage-an-den-EuGH-zur-internationalen-Zustaendigkeit-der-Arbeitsgerichte-41947>

5. Tarifliche Ausschlussfristen zum Urlaubsabgeltungsanspruch unionsrechtskonform

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 Abs. 2 GRC schließen die Möglichkeit nicht aus, den Anspruch auf Urlaubsabgeltung einer zeitlich befristeten Geltendmachung zu unterwerfen, sofern die getroffene Regelung die Entstehung des Anspruchs nicht von weiteren als den im Gesetz vorgesehenen Voraussetzungen abhängig macht und die Grundsätze der Äquivalenz und Effektivität gewahrt sind.

2. Der Wirksamkeit einer tariflichen Ausschlussfrist, die eine Geltendmachung des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform verlangt, steht der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nicht entgegen.

BAG, Urteil vom 7.7.2020 – 9 AZR 323/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Tarifliche-Ausschlussfristen-zum-Urlaubsabgeltungsanspruch-unionsrechtskonform-41948>

6. Fristlose Kündigung wegen Datenlöschung

AMTLICHER LEITSATZ

Löscht ein Arbeitnehmer im Anschluss an ein Personalgespräch, in dem der Arbeitgeber den Wunsch äußerte, sich vom Arbeitnehmer trennen zu wollen, vom Server des Arbeitgebers Daten in erheblichem Umfang (hier: 7,48 GB), nachdem er sich von einer Mitarbeiterin (Einkäuferin) mit den Worten "man sieht sich immer zweimal im Leben" verabschiedet hatte, rechtfertigt dies die außerordentlich fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 17.9.2020 – 17 Sa 8/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Fristlose-Kuendigung-wegen-Datenloeschung-41949>

7. Zum Umfang der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionstätigkeit von Gewerkschaftsmitgliedern in Abgrenzung zum Ordnungsverhalten im Betrieb

LEITSATZ

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

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zum-Umfang-der-verfassungsrechtlich-geschuetzten-Koalitionstaetigkeit-von-Gewerkschaftsmitgliedern-in-Abgrenzung-zum-Ordnungsverhalten-im-Betrieb-41950>

8. Zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim sog. Mutterschaftsurlaub

TENOR

Die Art. 14 und 28 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 sind im Licht der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) dahin auszulegen, dass sie der Bestimmung eines nationalen Tarifvertrags nicht entgegenstehen, der den Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, einen Anspruch auf Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehält, sofern dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt, was das vorlegende Gericht unter Berücksichtigung insbesondere der Voraussetzungen für die Gewährung dieses Urlaubs, seiner Ausgestaltung und Dauer sowie des mit diesem Urlaub verbundenen rechtlichen Schutzniveaus zu prüfen hat.

EuGH, Urteil vom 18.11.2020 – C-463/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zur-Gleichbehandlung-von-Maennern-und-Frauen-beim-sog.-Mutterschaftsurlaub-41964>

9. Zum Auskunftsanspruch nach EntgTranspG

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 12 Abs. 1 EntgTranspG haben Beschäftigte nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes einen individuellen Auskunftsanspruch nach Maßgabe der §§ 11 bis 16 EntgTranspG. Beschäftigte iSd. EntgeltTranspG sind nach der in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG getroffenen Bestimmung "Arbeitnehmerinnen" und "Arbeitnehmer".

2. Die Begriffe "Arbeitnehmerinnen" und "Arbeitnehmer" in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sind nicht nach rein nationalem Rechtsverständnis, sondern unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2006/54/EG auszulegen. Danach können im Einzelfall auch

arbeitnehmerähnliche Personen iSd. innerstaatlichen Rechts Beschäftigte iSv. § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG sein.

3. Die in den §§ 14 und 15 EntgTranspG zum Verfahren der Auskunftserteilung getroffenen Bestimmungen enthalten Vorgaben dazu, an wen die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer Auskunft erteilt. Die Auslegung der §§ 14 und 15 EntgTranspG ergibt, dass die Beschäftigten sich mit ihrem Auskunftsverlangen sowohl an den Arbeitgeber als auch – bei Bestehen eines Betriebs- bzw. Personalrats – an den Betriebs- bzw. Personalrat wenden können. Eine den Vorgaben der §§ 14 und 15 EntgTranspG nicht entsprechende Adressierung des Auskunftsverlangens durch die Beschäftigten stellt die Ordnungsgemäßheit ihres Verlangens nicht in Frage. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigten darüber informiert hat, an wen diese sich mit ihrem Auskunftsverlangen wenden sollen und wer es beantworten wird.

4. Für die Klage auf Auskunftserteilung nach § 10 EntgTranspG ist der Arbeitgeber als Schuldner des Entgelts passivlegitimiert.

5. Nach § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG können die Beschäftigten Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt nach § 5 Abs. 1 EntgTranspG und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Der Begriff "einzelne Entgeltbestandteile" in § 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG ist dahin auszulegen, dass sowohl gezielt nach bestimmten Entgeltbestandteilen gefragt werden kann, bei denen eine Ungleichbehandlung vermutet wird, als auch nach vergleichbaren Entgeltbestandteilen, die eine Gruppe bilden.

BAG, Urteil vom 25.6.2020 – 8 AZR 145/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zum-Auskunftsanspruch-nach-EntgTranspG-41966>

10. Vorlage an den EuGH zum Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung

TENOR

I. Der Gerichtshof der Europäischen Union wird nach Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über folgende Fragen ersucht:

1. Stehen Art. 7 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union der Auslegung einer nationalen Regelung wie § 7 Abs. 3 BUrlG entgegen, der zufolge der bisher nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers, bei dem im Verlauf des Urlaubsjahres aus gesundheitlichen Gründen eine volle Erwerbsminderung eintritt, der den Urlaub aber vor Beginn seiner Erwerbsminderung im Urlaubsjahr – zumindest teilweise – noch hätte nehmen können, bei ununterbrochen fortbestehender Erwerbsminderung 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres auch in dem Fall erlischt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben?

2. Sofern die Frage zu 1. bejaht wird: Ist unter diesen Voraussetzungen bei fortbestehender voller Erwerbsminderung auch ein Verfall zu einem späteren Zeitpunkt ausgeschlossen?

II. Das Revisionsverfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union über das Vorabentscheidungsverfahren ausgesetzt.

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>

AUFSÄTZE**11. Erneute Stärkung der Arbeitnehmerseite im Streik verfassungsgemäß**

Das Bundesverfassungsgericht hat zwei wegweisende Entscheidungen im Arbeitskampfrecht gefällt, deren Entscheidungsgründe an zwei aufeinanderfolgenden Tagen veröffentlicht wurden. Nicht nur das Veröffentlichungsdatum liegt nah beieinander: In beiden Beschlüssen macht der Erste Senat deutlich, dass aus seiner Sicht eine Stärkung gewerkschaftlicher Rechte im Arbeitskampf nötig ist, um ein Verhandlungsgleichgewicht herzustellen. Damit wurden die Erwartungen vieler Stimmen in der Literatur enttäuscht, die sich ein Ende des Stromes gewerkschaftsfreundlicher Rechtsprechung zum Arbeitskampf erhofft hatten.

Weitere Informationen

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

12. Home-Office und Mobiles Arbeiten: Praktisch umgesetzt

Arbeitnehmer fordern nicht erst seit der Corona-Pandemie von ihren Arbeitgebern immer größere Flexibilität bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung ein. Der flächendeckende Shutdown in Deutschland Anfang 2020 hat nunmehr auch allen bislang eher skeptisch eingestellten Unternehmen gezeigt, dass Arbeit aus dem Home-Office durch digitale Lösungen mittlerweile in vielen Branchen ohne größeren Produktivitätsverlust umsetzbar ist. Eine zumindest in Teilen selbstständige Bestimmung von Arbeitszeit und -ort durch die Arbeitnehmer wird in der unternehmerischen Wirklichkeit daher perspektivisch immer mehr an Bedeutung gewinnen. Vor diesem Hintergrund sehen sich Arbeitgeber mit einer Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragen konfrontiert, welche sich bei der Umsetzung von Home-Office in der Praxis stellen.

Weitere Informationen

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

13. Das Ende der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG?

Das deutsche Recht kennt im Gegensatz zu vielen seiner europäischen Verwandten eine Trennung zwischen der gesetzlichen Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 KSchG und der vertraglichen Probezeit gem. § 622 Abs. 3 S.1 BGB. Im Rahmen der Umsetzung der "Arbeitsbedingungen-Richtlinie" 2019/1152/EU könnte jedoch insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Wartezeit bis zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nicht mehr rechtskonform sein und müsste gegebenenfalls revidiert werden. Dieser Beitrag zeigt das Problem auf und bietet Lösungsmöglichkeiten an.

Weitere Informationen

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

14. Warten auf ein Gesetz zur mobilen Arbeit

Eine Nebenwirkung des COVID-19-Virus ist die Beschleunigung der Transformation der Arbeitswelt in Richtung Digitalisierung. Als im Frühjahr zur Unterbrechung der Infektionsketten der erste Lock-down erforderlich wurde, entdeckten viele Betriebe das Home-Office. Es klappte viel besser, als sie vorher vermuteten. Das ermutigte das Bundesarbeitsministerium (BMAS) einen Gesetzentwurf zur mobilen Arbeit ausarbeiten zu lassen. Der Anfang Oktober vorgelegte Referentenentwurf enthält einen Rechtsanspruch auf Arbeit von zu Hause. Dieser ist zwar umstritten, aber eine Regelung unumgänglich.

Weitere Informationen

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

15. Antidiskriminierungsrechtliche Folgen eines mangelhaften Bewerbungsmanagements

Vor allem öffentliche Arbeitgeber müssen bei der Abwicklung eines Bewerbungsverfahrens eine Fülle von Vorgaben beachten. Besonders praxisrelevant ist die Pflicht aus § 165 S. 3 SGB IX zur Einladung (schwer)behinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch. In einer Entscheidung vom 23.1.2020 – 8 AZR 484/18 hat das BAG nunmehr klargestellt, dass ein Verstoß gegen diese Pflicht nicht per se einen Entschädigungsanspruch (§ 15 Abs. 2 AGG) auslöst. Allerdings hat das Gericht hohe Anforderungen an eine Widerlegung der Kausalitätsvermutung aus § 22 AGG aufgrund der Unkenntnis von einer Bewerbung aufgestellt. Dieser Beitrag setzt sich mit der Entscheidung eingehend und kritisch auseinander, ordnet sie in die bestehende Rechtslage ein und fasst ihre praxisrelevanten Folgen zusammen.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Stellungnahme zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2021

Die Bundesregierung hatte bis Ende Oktober um Kommentierungen zur Dialogfassung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie Weiterentwicklung 2021 (DNS 21) gebeten. Das IDW unterstützt in seiner unter www.idw.de abrufbaren Stellungnahme die Weiterentwicklung der DNS 2021 auf der Grundlage der Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Die Weiterentwicklung der DNS 21 erfordere eine ganzheitliche Betrachtung aller Risiken (aber auch Chancen) aus den Bereichen "Environmental, Social und Governance" (ESG). Die Coronavirus-Pandemie habe die Notwendigkeit des Handelns nochmals verstärkt. Im Interesse künftiger Generationen und der Menschen und Unternehmen in Deutschland sei soweit wie möglich eine konzertierte Aktion der europäischen und internationalen Staatengemeinschaft erforderlich, wie der Entwurf der DNS 2021 zu Recht betone. Dem IDW sind folgende Aspekte dabei besonders wichtig:

1. Die stark gestiegene Staatsverschuldung ist mittelfristig wieder auf das Ziel von 60 % der nationalen Wirtschaftsleistung zurückzuführen, um etwa im Rahmen des Konjunktur- und Zukunftsprogramms Mittel zur Stärkung der Nachhaltigkeit in den relevanten Bereichen Digitalisierung, Klimaschutz und Mobilität zur Verfügung stellen zu können.
2. Nachhaltiges Wirtschaften verlangt eine vollständige Ermittlung und transparente Darstellung von Ressourcenaufkommen und -verbrauch. Das IDW sieht es daher als zielführend an, die Fortentwicklung der Rechnungslegung der öffentlichen Haushalte in Richtung der kaufmännischen Doppik auf nationaler und europäischer Ebene im Rahmen der DNS 2021 zu berücksichtigen.
3. Der Entwurf zur Weiterentwicklung der DNS 2021 betont zu Recht die große Bedeutung des Finanzsektors bei der "Grünen Transformation" (Sustainable Finance). Die regulatorischen Maßnahmen sollten daher sicherstellen, dass Finanzströme in nachhaltige Investitionen umgeleitet werden, ESG-Kriterien stärker im Risikomanagement verankert werden und die Transparenz für die Stakeholder erhöht wird.
4. Da ESG-Aspekte von Investoren stärker nachgefragt werden, sollten sie Einzug in die Unternehmensberichterstattung in Form von (zusätzlichen) nichtfinanziellen Informationen finden. Um hier mehr Transparenz zu erzielen, unterstützt das IDW die Schaffung eines einheitlichen internationalen Standards der nichtfinanziellen Berichterstattung (ESG-Reporting).
5. Schließlich kann die Nachhaltigkeitsdebatte nur ganzheitlich geführt werden, wenn alle drei Aspekte E, S und G betrachtet werden. Der Fall "Wirecard" hat z. B. den Aspekt "G" (Corporate Governance) in Form der Unternehmensüberwachung in das Zentrum der Diskussion gerückt. Ohne z. B. die Einführung und Überwachung von Compliance-Management-Systemen, Anreizen in der Vergütungsstruktur, Förderung nachhaltiger Investitionen oder Monitoring der Lieferketten können Nachhaltigkeitsziele nur schwer erreicht werden. Das IDW begrüßt daher die Initiative "Sustainable Corporate Governance" der EU-Kommission, da sie eine ganzheitliche Vorgehensweise im Verbund mit den anderen (auch oben adressierten) Handlungsansätzen darstellt.

2. KfW-Schnellkredit nun auch für Kleinstunternehmen

Angesichts des dynamischen Infektionsgeschehens und der weiterhin angespannten wirtschaftlichen Lage im Zuge der Corona-Pandemie verlängert die Bundesregierung das KfW-Sonderprogramm, einschließlich des KfW-Schnellkredits, bis zum 30.6.2021, um Unternehmen weiterhin verlässlich mit Liquidität zu versorgen. Sobald die Europäische Kommission die Verlängerung der bisherigen beihilferechtlichen Grundlagen genehmigt hat, können die entsprechenden Hilfen auch im Jahr 2021 gewährt werden. Ab dem 9.11.2020 steht der KfW-Schnellkredit zudem auch für Soloselbständige und Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten zur Verfügung. Über die Hausbanken können die Unternehmen diese KfW-Kredite mit einer Höhe von bis zu 300 000 Euro beantragen, abhängig von dem im Jahre 2019 erzielten Umsatz. Der Bund übernimmt dafür das vollständige Risiko und stellt die Hausbanken von der Haftung frei. Verbessert wurden auch die Regelungen zur Tilgung der KfW-Schnellkredite. Möglich ist ab dem 16.11.2020 nun auch die vorzeitige anteilige Tilgung ohne Vorfälligkeitsentschädigung. Dies erleichtert die Kombination mit anderen Corona-Hilfsprogrammen. Weitere Informationen dazu finden

3. Fragen und Antworten zur praktischen Anwendung von Automatisierten Tools und Techniken (ATT) im Rahmen der Abschlussprüfung

Die Entwicklungen in der Digitalisierung haben dazu geführt, dass in den Unternehmen Daten in einem immer größeren Umfang und in unterschiedlichsten Strukturen vorliegen. Die Unternehmensleitungen treffen ihre Entscheidungen zunehmend auf Basis von Kennzahlen, die auf Grundlage dieser Daten gebildet wurden und die sich in zu bilanzierenden Geschäftsvorfällen im Rechnungswesen niederschlagen. Vor diesem Hintergrund setzt der Berufsstand zunehmend auf moderne Analysen, die weit über das Hauptbuch und Verfahren wie das sog. Journal Entry Testing hinausgehen. Sie erfassen stattdessen auch Vorsysteme (Nebenbücher) und reichen damit i. d. R. bis zur Transaktionsebene und zu individuellen Geschäftsprozessen in ihrer Gesamtheit. Hieraus ergeben sich methodische und prüferische Fragestellungen, die aufgrund der nur geringen Adressierung dieser Techniken in den Standards bisher noch nicht hinreichend sicher in ihrer Gesamtheit beantwortet werden. Ein Gremium aus Experten in Prüfungsmethodik, IT-Prüfung und Datenanalysen hat in einem umfassenden F&A-Papier häufig auftretende Fragen rund um den Einsatz von automatisierten Tools und Techniken im Rahmen der Abschlussprüfung, insbes. bei der Anwendung von ISA [DE] 315 (Revised), ISA [DE] 330 und ISA [DE] 500, beantwortet. In dem F&A-Papier wird u. a. auf die folgenden Punkte näher eingegangen:

- Einsatzmöglichkeiten von ATT in den unterschiedlichen Phasen der Abschlussprüfung sowie in den unterschiedlichen Kategorien von Prüfungshandlungen,
- Unterstützung bei der Bestimmung, ob mit ATT ausreichende geeignete Prüfungsnachweise eingeholt wurden,
- Möglichkeiten zur Reduzierung von manuellen aussagebezogenen Einzelfallprüfungen durch den Einsatz von ATT,
- Einbeziehung moderner Prüfungstechniken wie das Process Mining,
- Umgang mit Auffälligkeiten (Abweichungen von einem erwarteten Ergebnis der Analyse, die Ursachen für Fehler in der Rechnungslegung sein können) und vom zu prüfenden Unternehmen erstellte und für die Zwecke des Abschlussprüfers genutzte Informationen (Information Produced by the Entity, IPE),
- Bereitstellung, Aufbereitung und Abstimmung der zu analysierenden Daten,
- Qualitätssicherung, Datensicherheit, Datenschutz,
- Art und Umfang der Prüfungsdokumentation.

Das nun vorliegende F&A-Papier soll darlegen, wie verschiedene moderne Technologien in jeder Phase einer Abschlussprüfung effizient und effektiv eingesetzt werden können und dabei ggf. andere Prüfungshandlungen ergänzen oder ersetzen können. Ebenso soll es den Berufsstand dabei unterstützen, Zweifelsfragen zur Übereinstimmung mit den Prüfungsstandards beim Einsatz moderner Technologien zu beantworten.

AUFSÄTZE

4. Erfolgsfaktoren für M&A-Transaktionen in mittelständischen Unternehmen

M&A-Transaktionen bilden eine häufig genutzte Möglichkeit der Generierung von Wachstum in Unternehmen. Während in großen Konzernen ausreichend Know-how zur Verfügung steht und sich ganze Abteilungen ausschließlich mit diesem Thema beschäftigen, stellt sich die Situation in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) anders da. Ein entsprechendes Expertenwissen ist dort nicht immer vorhanden, sodass es in diesem Umfeld schneller zum Scheitern einer Transaktion

kommen kann. Vor diesem Hintergrund werden im nachfolgenden Beitrag die kritischen Erfolgsfaktoren für Unternehmensübernahmen im KMU-Umfeld herausgearbeitet. Er fasst zehn Key Findings zusammen, ordnet sie in einen Gesamtzusammenhang ein und will den Weg in eine breitere Diskussion ebnen.

Weitere Informationen

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

5. Bilanzielle Behandlung unterschiedlicher Geschäftsanteile einer GmbH bei einer ordentlichen Kapitalherabsetzung

Eine Herabsetzung des Stammkapitals einer GmbH kann mehreren Zielen dienen, dabei selbstverständlich auch demjenigen, den Gesellschaftern das Kapital der nominellen Herabsetzung auszubehalten. Dieses Ziel wird durch die ordentliche Kapitalherabsetzung erreicht, die für die GmbH in § 58 GmbHG näher geregelt ist. Die Folgen der Herabsetzung aus handelsbilanzieller Sicht jedoch werden dort nicht geregelt, ebenso wenig die steuerbilanziellen Folgen und die Frage der Entstehung eines steuerpflichtigen Gewinns. Mit der Beantwortung dieser Fragen beschäftigt sich der nachfolgende Beitrag. Für die Praxis dürfte auch der Fall von Interesse sein, bei dem die Anschaffungskosten unterschiedlicher Gesellschafter verschieden hoch waren. Ob und an welcher Stelle hier bei unterschiedlichen Anschaffungskosten voneinander abweichende (steuer-)bilanzielle Folgen nach einer ordentlichen Kapitalherabsetzung eintreten, ist ebenfalls Gegenstand des nachfolgenden Beitrags.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Unterlassungsanspruch wegen rechtswidriger Datenverarbeitung

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Der Betroffene einer rechtswidrigen Datenverarbeitung (außerhalb des journalistisch-redaktionellen Bereichs) kann datenschutzrechtliche Ansprüche im Wege des Unterlassungsanspruchs geltend machen. Solche Ansprüche sind nicht durch Art. 79 DSGVO gesperrt.
2. Die fehlende Deckungsgleichheit von Abmahnung und Antragsschrift im einstweiligen Verfügungsverfahren führt nicht zur Zurückweisung des Antrags, sondern nur zu einer Anhörungspflicht des Gerichts.

LG Frankfurt a. M., Beschluss vom 15.10.2020 – 2-03 O 356/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Unterlassungsanspruch-wegen-rechtswidriger-Datenverarbeitung-41892>

2. Personalisierte multifunktionale Bankkarte mit NFC-Funktion als Zahlungsinstrument

TENOR

1. Art. 52 Nr. 6 Buchst. a in Verbindung mit Art. 54 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2015/2366 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2015 über Zahlungsdienste im Binnenmarkt, zur Änderung der Richtlinien 2002/65/EG, 2009/110/EG und 2013/36/EU und der Verordnung (EU) Nr. 1093/2010 sowie zur Aufhebung der Richtlinie 2007/64/EG ist dahin auszulegen, dass er die Informationen und Vertragsbedingungen bestimmt, die von einem Zahlungsdienstleister mitzuteilen sind, der mit dem Nutzer seiner Dienste gemäß den in diesen Bestimmungen vorgesehenen Modalitäten eine Vermutung der Zustimmung zur Änderung des zwischen ihnen geschlossenen Rahmenvertrags vereinbaren möchte, dass er aber keine Beschränkungen hinsichtlich der Eigenschaft des Nutzers oder der Art der Vertragsbedingungen, die Gegenstand einer solchen Vereinbarung sein können, festlegt; hiervon unberührt bleibt jedoch, wenn es sich bei dem Nutzer um einen Verbraucher handelt, die Möglichkeit der Prüfung, ob diese Klauseln im Licht der Bestimmungen der Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen missbräuchlich sind.

2. Art. 4 Nr. 14 der Richtlinie 2015/2366 ist dahin auszulegen, dass es sich bei der Nahfeldkommunikationsfunktion (Near Field Communication) einer personalisierten multifunktionalen Bankkarte, mit der Kleinbetragszahlungen zulasten des verknüpften Kundenkontos getätigt werden können, um ein "Zahlungsinstrument" im Sinne dieser Bestimmung handelt.

3. Art. 63 Abs. 1 Buchst. b der Richtlinie 2015/2366 ist dahin auszulegen, dass eine kontaktlose Kleinbetragszahlung unter Verwendung der Nahfeldkommunikationsfunktion (Near Field Communication) einer personalisierten multifunktionalen Bankkarte als "anonyme" Nutzung des fraglichen Zahlungsinstruments im Sinne dieser Ausnahmeregelung anzusehen ist.

4. Art. 63 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2015/2366 ist dahin auszulegen, dass sich ein Zahlungsdienstleister, der sich auf die in dieser Bestimmung enthaltene Ausnahmeregelung berufen möchte, nicht darauf beschränken kann, zu behaupten, das betreffende Zahlungsinstrument könne nicht gesperrt oder seine weitere Nutzung nicht verhindert werden, obwohl dies nach dem objektiven Stand der Technik nicht nachweislich unmöglich ist.

EuGH, Urteil vom 11.11.2020 – C-287/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Zahlungsinstrument--Nahfeldkommunikationsfunktion-NFC-einer-personalisierten-multifunktionalen-Bankkarte-41953>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

3. Internationaler Datentransfer – Entwürfe zu neuen Standardvertragsklauseln vorgelegt

Die EU-Kommission hat die Standardvertragsklauseln, die bei internationalen Datentransfers angewendet werden, modernisiert und am 13.11.2020 ihre Entwürfe veröffentlicht. Dabei hat sie auch die Vorgaben aus dem Schrems-II-Urteil vom Juli 2020 berücksichtigt. Die Vizepräsidentin für Werte und Transparenz, *Vera Jourová*, sagte: "Internationale Datenflüsse sind das Herzblut einer modernen Wirtschaft. Mit diesem aktualisierten Instrument wollen wir das hohe Niveau des Schutzes unserer persönlichen Daten gewährleisten, unabhängig davon, wo sie sich befinden." Standardvertragsklauseln (SCCs) sind das am häufigsten verwendete Instrument für internationale Datentransfers, auch für transatlantische Datenflüsse. Die europäische Datenschutzverordnung (GDPR) bietet

ein breites Instrumentarium für internationale Datentransfers und Standardvertragsklauseln, die Unternehmen verwenden können.

Die Kommission hat zwei Entwürfe von Muster-Datenschutzklauseln veröffentlicht:

- eine zu Standardvertragsklauseln zwischen für die Verarbeitung Verantwortlichen und Auftragsverarbeitern mit Sitz in der EU und
- die andere über die Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer.

Die Entwürfe der Klauseln wurden dem Europäischen Datenschutzrat und dem Europäischen Datenschutzbeauftragten zur Stellungnahme übermittelt. Nach Berücksichtigung dieser Stellungnahmen sowie des Ergebnisses der vierwöchigen öffentlichen Konsultation werden die Schlussklauseln von der Kommission angenommen, nachdem sie von den Vertretern der Mitgliedstaaten im sog. Komitologieverfahren grünes Licht erhalten hat.

Die aktualisierten Klauseln werden durch die vom Europäischen Datenschutzrat ausgearbeiteten Leitlinien ergänzt, die am 11.11.2020 veröffentlicht wurden.

AUFSÄTZE

4. Der neue Stuttgart Commercial Court

Im November 2020 haben in Baden-Württemberg der Stuttgart Commercial Court und der Mannheim Commercial Court ihre Arbeit aufgenommen, begleitet einerseits von großen Erwartungen und Hoffnungen seitens der Landesregierung und speziell des Justizministeriums Baden-Württemberg, andererseits durchaus auch von einer gewissen Skepsis seitens der potenziellen "Kundschaft", nämlich der im Wirtschaftsrecht tätigen Anwälte. Im Folgenden sollen der neue Stuttgart Commercial Court und seine Konzeption näher vorgestellt und erläutert werden.

Weitere Informationen

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