



WGM-STEUERNEWS

MÄRZ 2021

08.April 2021

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
1. Zu den Anforderungen an die steuerliche Anerkennung eines geringfügigen Ehegattenarbeitsverhältnisses.....	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	3
2. Neues zur zweiten Stufe des Mehrwertsteuer-Digitalpakets	3
3. Bundestag beschließt Drittes Corona-Steuerhilfegesetz	4
4. Aktualisiert: Fragen und Antworten-Katalog zu den steuerlichen Maßnahmen in der Corona-Krise.....	4
5. Bund und Länder bringen Härtefallhilfen auf den Weg – wichtige Ergänzung der umfassenden Unternehmenshilfen.....	4
AUFSÄTZE	5
6. Das neue Besteuerungsrecht der Marktstaaten an digitalen und konsumentenorientierten Geschäftsmodellen – Eine stabile Säule der neuen “Weltsteuerordnung”?.....	5
7. Die neue Definition der Leistungen “zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn” in § 8 Abs. 4 EstG.....	6
8. Meldepflichten für grenzüberschreitende Steuergestaltungen (DAC-6): Regelungssystematik, Compliance und M&A-Relevanz	6
ARBEITSRECHT	6
ENTSCHEIDUNGEN	6
1. Recht auf Elternurlaub – Beschäftigung zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption	6

2. Entgeltlichkeitsklage – Vergleichsentgelt – Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts	7
3. Arbeitgeber verwehrt den Zugang zum Arbeitsplatz ohne Corona-Test	7
4. Außerordentliche Kündigung – Krankheitsandrohung	7
5. Videoverhandlung – betriebliche Altersversorgung – Altersgrenze 55.....	8
6. Abfindungsberechtigung aus Sozialplan trotz Eigenkündigung des Arbeitnehmers	8
7. "Arbeitszeit" – Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft	9
8. Entgeltordnung (VKA) – Überleitung aus der Entgeltgruppe 9 TVöD – Grundsatz der Tarifautomatik – Höhergruppierung	9
9. Kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten	10
10. Kein Wegfall der Geschäftsgrundlage für Betriebsrenten infolge handelsbilanzieller Rückstellungen	10
AUFSÄTZE	10
11. Der Ersatz immaterieller Schäden gemäß Art. 82 DSGVO.....	10
12. Bring your own device (BYOD) – Mitbestimmung bei der Nutzung privater technischer Geräte	11
13. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Grundlegendes im Überblick und Neuerungen ...	11
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
1. Verkürzung der Nutzungsdauer von Computern und Software	12
WIRTSCHAFTSRECHT	12
ENTSCHEIDUNGEN.....	12
1. Keine generelle Pflicht des Lagerhalters zur Prüfung der von Dritten eingelagerten Waren auf Markenrechtsverletzungen – Davidoff Hot Water IV	12
2. Generelle Mietzahlungspflicht der Gewerbemieter während coronabedingter Schließung	13
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG.....	13
3. Flugannullierung wegen Streiks befreit Fluggesellschaft nicht von Ausgleichszahlungspflicht	13
AUFSÄTZE	13
4. Das Transparenzregister wird zum Vollregister!.....	13

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zu den Anforderungen an die steuerliche Anerkennung eines geringfügigen Ehegattenarbeitsverhältnisses

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Lohnzahlungen an einen im Beruf des Steuerpflichtigen mitarbeitenden Angehörigen sind als Werbungskosten abziehbar, wenn der Angehörige aufgrund eines wirksamen, inhaltlich dem zwischen Fremden Üblichen entsprechenden Arbeitsvertrags beschäftigt wird, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbringt und der Steuerpflichtige seinerseits die Arbeitgeberpflichten, insbesondere die der Lohnzahlung, erfüllt (Bestätigung der ständigen Rechtsprechung).

2. Bei der nicht vollzeitigen Beschäftigung Angehöriger sind Unklarheiten bei der Wochenarbeitszeit für die steuerliche Anerkennung des Arbeitsverhältnisses unschädlich, wenn die konkrete Arbeitszeit des Angehörigen von den beruflichen Erfordernissen des Steuerpflichtigen abhängt und Unklarheiten deshalb auf die Eigenart des Arbeitsverhältnisses und nicht auf eine unübliche Gestaltung zurückzuführen sind.

3. Aufzeichnungen betreffend die Arbeitszeit, z. B. Stundenzettel, dienen lediglich Beweis Zwecken. Sie sind für die steuerliche Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses zwischen nahen Angehörigen daher nicht zwingend erforderlich.

BFH, Urteil vom 18.11.2020, VI R 28/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Zu+den+Anforderungen+an+die+steuerliche+Anerkennung+eines+geringf%C3%BCgigen+Ehegattenarbeitsverh%C3%A4ltnisses-42344>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

2. Neues zur zweiten Stufe des Mehrwertsteuer-Digitalpakets

Zum 1.7. treten weitreichende umsatzsteuerliche Änderungen bei Fernverkäufen und Dienstleistungen im B2C-Geschäft in Kraft. Das dazugehörige BMF-Entwurfsschreiben liegt auf dem Tisch. Der DStV regt weitere Klarstellungen an.

Im Sommer – oder genauer gesagt zum 1.7.2021 – tritt die zweite Stufe des Mehrwertsteuer-Digitalpakets in Kraft. Insbesondere grenzüberschreitend tätige Online-Händler im B2C-Bereich sind von den Änderungen betroffen. Unter anderem werden die länderspezifischen Lieferschwellen der sog. Versandhandelsregelung nach § 3c UStG durch eine einheitliche Geringfügigkeitsschwelle i. H. v. 10 000 Euro ersetzt. Unternehmer können bei Überschreitung der Schwelle ggf. auf die jeweilige Registrierung im anderen Mitgliedstaat verzichten und stattdessen den neuen One-Stop-Shop (OSS) nutzen. Das BMF hat einen Entwurf zur Umsetzung der Neuerungen vorgelegt. Der DStV begrüßt, dass die Umstellung mit einem BMF-Schreiben flankiert werden soll. In seiner DStV-Stellungnahme S 02/21 regt er weitere Ergänzungen an: Unter anderem schlägt er die Klarstellung vor, dass der unterjährige Systemwechsel nicht zu einer zeitanteiligen Betrachtung der relevanten Lieferschwellen führt.

In der EU ansässige Unternehmer, die den neuen OSS nutzen wollen (§ 18j UStG), müssen dies der zuständigen Finanzbehörde des zuständigen EU-Mitgliedstaates grundsätzlich vor Beginn des

Besteuerungszeitraums, ab dessen Beginn er von dem besonderen Verfahren Gebrauch macht, anzuzeigen. In Deutschland wäre dies gegenüber dem Bundeszentralamt für Steuern anzuzeigen.

Der BMF-Entwurf ergänzt diesen Grundsatz nunmehr für Fälle, in denen Unternehmer erstmals die relevante Umsatzschwelle von 10 000 Euro überschreiten. Sie sollen das besondere Besteuerungsverfahren nutzen können, wenn die Anzeige bis zum 10. Tag des auf die erste Leistungserbringung folgenden Monats erfolgt. Ohne diese Klarstellung wäre zu befürchten gewesen, dass Unternehmer sich kurzfristig im anderen Mitgliedstaat hätten registrieren lassen müssen. Der DStV sah den daraus resultierenden Bürokratieaufwand in seiner Stellungnahme S 12/20 zum Gesetzespaket kritisch und regte Erleichterungen an. Die nunmehr gefundene Lösung begrüßt der DStV daher.

3. Bundestag beschließt Drittes Corona-Steuerhilfegesetz

Der Deutsche Bundestag hat am 26. Februar 2021 das „Dritte Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise“ (sog. „Drittes Corona-Steuerhilfegesetz“) in der Fassung des Finanzausschusses beschlossen. Die Fassung des Finanzausschusses entspricht im Wesentlichen dem Kabinettsbeschluss vom 9. Februar 2021. Der Finanzausschuss ergänzte lediglich die Möglichkeit des vorläufigen Verlustrücktrags für das Jahr 2021 (§ 111 EStG, Seite 4 der Anlage 1). Allerdings muss der Bundesrat dem Gesetz noch zustimmen, bevor das Gesetz Inkrafttreten kann.

Der BGA begrüßt die Ergänzung des Gesetzentwurfs um die Möglichkeit des vorläufigen Verlustrücktrags für das Jahr 2021. Diese Forderung haben die Spitzenverbände in ihrer Stellungnahme vom 19. Februar 2021 (siehe RS 06/2021) vorgebracht. Diese forderten aber auch eine deutliche Erhöhung des rücktragbaren Verlustvolumens sowie eine Ausweitung des Zeitraums der Verlustverrechnung. Ergänzenden Regelungsbedarf sehen die Verbände auch bei der Verschonungsregelung für Betriebsvermögen bei der Erbschaftsteuer, und bei nicht selbst verschuldeten Rückgängen der Lohnsumme sollten keine nachträglichen Steuerzahlungen gefordert werden. Der Finanzausschuss hat allerdings diese Forderungen nicht aufgegriffen.

4. Aktualisiert: Fragen und Antworten-Katalog zu den steuerlichen Maßnahmen in der Corona-Krise

Das BMF hat am 23. Februar 2021 sein Informationsblatt mit den am häufigsten gestellten Fragen (FAQ) zu den steuerlichen Maßnahmen zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus in aktualisierter Fassung veröffentlicht. Auf Initiative der Arbeitgebervereinigung BDA, der der BGA angehört, strich das BMF den Satz „Der steuerfreie Betrag von 1.500 Euro für Beihilfen oder Unterstützungsleistungen kann insgesamt nur einmal innerhalb dieses Zeitraums beansprucht werden“ (ehemals in Punkt VII. 1., Seite 15) aus dem Fragen- und Antworten-Katalog. Durch die ursprüngliche, missverständliche Formulierung fürchteten Unternehmen, dass die Corona-Prämie nur einmal und nicht in Teilraten gewährt werden kann. Das BMF hat gegenüber der BDA klargestellt, dass es für die Steuerfreiheit nicht schädlich ist, wenn der Gesamtbetrag von 1.500 Euro in Teilraten ausgezahlt wird. Mit dem nun gestrichenen Satz beabsichtigte das BMF darzustellen, dass es nur „einen“ Steuerfreibetrag gibt. Ein „zusätzlicher“ Steuerfreibetrag in Höhe von 1.500 Euro für das Jahr 2021 sei vom Gesetzgeber nicht beabsichtigt (siehe Punkt VII. 2., Seite 15 des FAQ).

5. Bund und Länder bringen Härtefallhilfen auf den Weg – wichtige Ergänzung der umfassenden Unternehmenshilfen

Bund und Länder haben sich gestern auf die Ausgestaltung der Härtefallhilfen geeinigt. Die Härtefallhilfen ergänzen die bisherigen umfangreichen Unternehmenshilfen und bieten den Ländern auf

Grundlage von Einzelfallprüfungen die Möglichkeit zur Förderung von Unternehmen, die im Ermessen der Länder eine solche Unterstützung benötigen. Die Härtefallhilfen sind ein Angebot des Bundes an die Länder. Dazu schließen diejenigen Länder, die sich beteiligen wollen, eine Verwaltungsvereinbarung mit dem Bund. Antragstellung und Bewilligung erfolgen bei den jeweiligen Landesstellen.

Nachfolgend ein Überblick zur Förderung:

Zielstellung: Die Härtefallhilfen sollen es den Ländern ermöglichen, diejenigen Unternehmen zu unterstützen, die aufgrund von speziellen Fallkonstellationen unter den bestehenden umfassenden Hilfsprogrammen von Bund und Ländern nicht berücksichtigt sind, deren wirtschaftliche Existenz aber infolge der Corona-Pandemie bedroht wird.

Förderung: Die Höhe der Unterstützungsleistung orientiert sich grundsätzlich an den förderfähigen Tatbeständen der bisherigen Unternehmenshilfen des Bundes, d. h. insbesondere an den förderfähigen Fixkosten. Die Härtefallhilfe sollte im Regelfall 100 000 Euro nicht übersteigen. Der Förderzeitraum ist der 1.3.2020 bis 30.6.2021.

Antragsberechtigung: Zugang zu den Härtefallhilfen haben grundsätzlich Unternehmen und Selbstständige. Das jeweilige Bundesland legt die zu erbringenden Angaben zur Antragsberechtigung des Antragstellers in Anlehnung an die Überbrückungshilfen III fest. Die Angaben umfassen ablehnende Bescheide bisheriger Förderanträge bzw. die Darlegung der Gründe für die fehlende Antragsberechtigung in den bestehenden Hilfsprogrammen von Bund und Ländern.

Antragstellung und -bewilligung: Die Antragstellung erfolgt bei den Ländern und grundsätzlich über "prüfende Dritte", also beispielsweise über eine Steuerberaterin oder einen Steuerberater. Die zuständige Bewilligungsstelle der Länder entscheidet über die Art und Höhe der Hilfe in eigener Regie unter Billigkeitsgesichtspunkten im Rahmen der verfügbaren Mittel. Jedes Land richtet dazu einen geeigneten Entscheidungsmechanismus, beispielsweise eine "Härtefallkommission" ein. Die Bewilligung durch die zuständigen Stellen muss beihilferechtskonform erfolgen.

Finanzierung: Bund und Länder stellen für die Härtefallfazilität einmalig im Jahr 2021 Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt bis zu 1,5 Mrd. Euro zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt hälftig durch den Bund und das jeweilige Land.

AUFSÄTZE

6. Das neue Besteuerungsrecht der Marktstaaten an digitalen und konsumentenorientierten Geschäftsmodellen – Eine stabile Säule der neuen "Weltsteuerordnung"?

Das Inclusive Framework on BEPS hat am 11.10.2020 zwei Berichte sowie eine Abschätzung der wirtschaftlichen Folgen zu den beiden Säulen veröffentlicht, die gemeinsam die neue Weltsteuerordnung prägen sollen. Die Dokumente lassen zwar noch verschiedene politische Fragen außen vor, sind aber bereits sehr weit fortgeschritten und lassen den steuertechnischen Rahmen erkennen, über den nun bis Mitte 2021 eine Einigung erzielt werden soll. Der nachfolgende Beitrag befasst sich mit dem Bericht zur ersten Säule und gibt einen Überblick und eine Bewertung des Systems, das den Marktstaaten zukünftig neue Besteuerungsrechte einräumen könnte.

Weitere Informationen

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

7. Die neue Definition der Leistungen "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" in § 8 Abs. 4 EStG

Im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 hat der Gesetzgeber mit dem neuen § 8 Abs. 4 EStG eine gesetzliche Definition des Begriffs der Leistungen "zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" geschaffen. Dieser findet sich als Tatbestandsmerkmal in diversen Normen des Einkommensteuergesetzes, die eine Pauschalierung der Einkommensteuer oder eine Steuerbefreiung vorsehen. Exemplarisch ist hier etwa an die Steuerbefreiungen für sog. Jobtickets oder Gutscheine und Geldkarten zu denken. Dieses "Zusätzlichkeitserfordernis" wurde bisher durch die Praxis (unterschiedlich) definiert. Mit der nun erfolgten Neuregelung reagiert der Gesetzgeber gerade auch auf eine neue Definition des BFH, die dieser in mehreren Parallelentscheidungen aus dem Jahr 2019 formuliert hat. Darin hat sich der BFH teilweise dem Begriffsverständnis der Finanzverwaltung angeschlossen, diesem aber zugleich auch klar widersprochen. Der vorliegende Beitrag unterzieht die neue gesetzliche Definition einer kritischen Würdigung in praktischer, dogmatischer und rechtspolitischer Hinsicht.

Weitere Informationen

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

8. Meldepflichten für grenzüberschreitende Steuergestaltungen (DAC-6): Regelungssystematik, Compliance und M&A-Relevanz

Mit DAC-6 wurden grenzüberschreitende Steuergestaltungen in erheblichem Umfang meldepflichtig. Hierbei stellen sich zahlreiche Folgefragen: Welche Gestaltungen sind meldepflichtig? Wer ist meldepflichtig? Was besteht an unternehmerischem Handlungsbedarf und welche Optionen gibt es? Darüber hinaus dürfte sich regelmäßig auch im Rahmen von M&A Geschäften die Frage stellen, ob etwa beteiligte Rechtsanwälte meldepflichtig sind und falls ja unter welchen Umständen. Der Beitrag gibt eine Übersicht und Antworten, nicht nur hinsichtlich dieser Fragen, und stellt spezifisch für den Bereich M&A potenzielle "Use Cases" dar; sodann schließt er mit einer Checkliste für eine erste Einordnung.

Weitere Informationen

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Recht auf Elternurlaub – Beschäftigung zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption

TENOR

Die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraf 3.1 Buchst. b der (überarbeiteten) Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009, die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG wiedergegeben ist, sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht

entgegenstehen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub von der ununterbrochenen Beschäftigung des betreffenden Elternteils über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs abhängig macht. Dagegen stehen diese Paragraphen einer nationalen Regelung entgegen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub vom Arbeitnehmerstatus des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption seines Kindes abhängig macht.

EuGH, Urteil vom 25.2.2021 – Rs. C-129/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Recht-auf-Elternurlaub-Beschaeftigung-zum-Zeitpunkt-der-Geburt-oder-Adoption-42322>

2. Entgeltlichkeitsklage – Vergleichsentgelt – Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit (Art. 157 AEUV, § 3 Abs. 1 und § 7 EntgTranspG), begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach §§ 10 ff. EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt (Median-Entgelt) der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

BAG, Urteil vom 21.1.2021 – 8 AZR 488/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Entgeltlichkeitsklage-Vergleichsentgelt-Vermutung-der-Benachteiligung-wegen-des-Geschlechts-42323>

3. Arbeitgeber verwehrt den Zugang zum Arbeitsplatz ohne Corona-Test

Ohne Erfolg blieb ein Eilverfahren eines Arbeitnehmers auf Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit beim Arbeitgeber. Dieser verwehrt dem Arbeitnehmer den Zutritt zum Werksgelände, weil dieser sich weigerte, einen nach Ansicht des Arbeitgebers in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen PCR-Test durchzuführen. Aus Sicht des Arbeitnehmers verstoße die Anweisung, den Test durchzuführen, gegen das Recht auf Selbstbestimmung und sei weder durch das Weisungsrecht noch die Betriebsvereinbarung gedeckt. Der PCR-Test sei unverhältnismäßig, weil er einen invasiven Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bilde.

Die Richter der Kammer 4 des Arbeitsgerichts in Offenbach am Main wiesen den Antrag unter anderem jedoch auch schon deshalb zurück, weil der Arbeitnehmer die Eilbedürftigkeit einer sofortigen Entscheidung nicht belegt habe. Für die Richter war ein besonderes, eiliges Beschäftigungsinteresse nicht erkennbar.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer das Rechtsmittel der Berufung einlegen.

ArbG Offenbach, Urteil vom 4.2.2021 – 4 Ga 1/21

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Arbeitgeber-verwehrt-den-Zugang-zum-Arbeitsplatz-ohne-Corona-Test-42325>

4. Außerordentliche Kündigung – Krankheitsandrohung

LEITSATZ

Tritt der Arbeitnehmer einer Weisung des Arbeitgebers mit der Drohung entgegen, sich krankzuschreiben zu lassen, so rechtfertigt das im Grundsatz eine außerordentliche fristlose Kündigung. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder ob die Weisung rechtswidrig war, denn die kündigungsrelevante Nebenpflichtverletzung besteht in der Art und Weise des Vorgehens des Arbeitnehmers.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.7.2020 – 8 Sa 430/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Ausserordentliche-Kuendigung--Krankheitsandrohung-42338>

5. Videoverhandlung – betriebliche Altersversorgung – Altersgrenze 55**AMTLICHE LEITSÄTZE**

1. Die Zuschaltung der Parteivertreter bei einer Verhandlung im Wege der Bild- und Tonübertragung aus der Kanzlei bzw. dem Homeoffice steht im Einklang mit § 128a Abs. 1 ZPO. Der "andere Ort" im Sinne dieser Bestimmung ist nicht auf einen Gerichtsaal bzw. vom Gericht zur Verfügung gestellten Raum beschränkt. Eine inhaltliche Beschränkung des "anderen Orts" enthält § 128a ZPO nicht.

2. Es ist Aufgabe des Gerichts, dafür zu sorgen, dass eine ordnungsmäÙe und dem Wesen einer Gerichtsverhandlung angemessene mündliche Verhandlung durchgeführt wird. Wo dies nicht der Fall ist, d. h. kein angemessener Ort gewählt wird (Schwimmbad, Kneipe, Fußballplatz), kann die Bild- und Tonübertragung unter- oder abgebrochen werden. In Betracht kommt außerdem die Anwendung von Ordnungsmitteln.

3. Die so verstandene Auslegung von § 128a ZPO, welche dem Gesetzeswortlaut, der Gesetzesbegründung und dem Normzweck entspricht, ist in Zeiten einer epidemischen Lage auch gemäß Art. 19 Abs. 4 GG geboten. In besonderen Lagen – wie derzeit – kann die audio-visuelle Verhandlung zur Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Justiz und zum Schutz der Individualrechtsgüter von Gerichtspersonen, Parteien, Bevollmächtigten und Zeugen genutzt werden.

4. Eine Altersgrenze von 55 Jahren als Zugangsvoraussetzung für einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung ist zulässig. Sie beinhaltet weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts. Das Abstellen auf ein typisches Erwerbsleben innerhalb der Angemessenheitsprüfung zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters begründet bei einem Zugangsalter von 55 Jahren keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG ist im Hinblick auf die Argumentation der Klägerin zu einem typischen Erwerbsleben innerhalb der Angemessenheitsprüfung von § 10 Satz 2 AGG zugelassen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 13.1.2021 – 12 Sa 453/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Videoverhandlung--betriebliche-Altersversorgung--Altersgrenze-55-42339>

6. Abfindungsberechtigung aus Sozialplan trotz Eigenkündigung des Arbeitnehmers**LEITSÄTZE**

1. Scheiden anlässlich einer Betriebsänderung Arbeitnehmer durch Eigenkündigung aus dem Unternehmen aus, so sind sie wie die von betriebsbedingten Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer abfindungsberechtigt, wenn die Eigenkündigung durch den Arbeitgeber veranlasst wurde. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung

die berechnete Annahme hervorgerufen hat, mit der Eigenkündigung komme er einer sonst notwendig bevorstehenden betriebsbedingten Kündigung zuvor.

2. Die Darlegungs- und Beweislast einer Veranlassung der Eigenkündigung im vorgenannten Sinn liegt beim Arbeitnehmer.

LAG Nürnberg, Urteil vom 27.10.2020, 7 Sa 157/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Abfindungsanspruch-Abfindungsberechtigung-Aufhebungsvertrag-Konzernbetriebsvereinbarung-Sozialplanabfindung-Verkauf-42341>

7. "Arbeitszeit" – Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft

TENOR

Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft, während der ein Arbeitnehmer in der Lage sein muss, innerhalb von 20 Minuten in Einsatzkleidung mit dem ihm von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme der für dieses Fahrzeug geltenden Sonderrechte gegenüber der Straßenverkehrsordnung und Wegerechte die Stadtgrenze seiner Dienststelle zu erreichen, nur dann in vollem Umfang "Arbeitszeit" im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls, zu denen die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und gegebenenfalls die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören, ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeiten, dann die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

EuGH, Urteil vom 9.3.2021, C 580/19, RJ gegen Stadt Offenbach am Main

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Arbeitszeit-Bereitschaftszeit-in-Form-von-Rufbereitschaft-42371>

8. Entgeltordnung (VKA) – Überleitung aus der Entgeltgruppe 9 TVöD – Grundsatz der Tarifautomatik – Höhergruppierung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die §§ 29 ff. TVÜ-VKA dienen dem Schutz des Besitzstandes der Beschäftigten anlässlich ihrer Überleitung in die Entgeltordnung (VKA) als Anlage 1 zum TVöD (im Folgenden EGO). Darum erfolgte die Überleitung unter Beibehaltung der bisherigen Eingruppierung. Maßgeblich war insoweit die tarifmäßige Eingruppierung, d. h. die Entgeltgruppe, die sich nach dem die Tarifwerke des öffentlichen Diensts beherrschenden Grundsatz der Tarifautomatik unmittelbar aus dem Erfüllen der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ergab.

2. Ein schutzwürdiger Besitzstand lag ausgehend vom Grundsatz der Tarifautomatik nicht vor, wenn der Beschäftigte am für die Überleitung maßgeblichen Stichtag 31. Dezember 2016 unter Verkennung des maßgeblichen Tarifrechts eingruppiert war.

3. Ist ein Beschäftigter aus einer nicht dem Grundsatz der Tarifautomatik entsprechenden Entgeltgruppe in die EGO übergeleitet worden, steht § 29a Abs. 1 Satz 2 TVÜ-VKA der Korrektur der damit fehlerhaften Überleitung nicht entgegen.

4. § 29c Abs. 2 und Abs. 3 TVÜ-VKA enthalten besondere Überleitungsregelungen für die Beschäftigten der bisherigen Entgeltgruppe 9 TVöD. Auch insoweit erfolgte die Überleitung auf der Grundlage

der bisherigen tarifmäßigen Eingruppierung, so dass Korrekturen fehlerhafter Überleitungen möglich sind.

5. Übersieht der Arbeitgeber die Stufenbegrenzung in der sog. "kleinen" Entgeltgruppe 9 TVöD und zahlt daher versehentlich ein Entgelt aus der Stufe 6 dieser Entgeltgruppe, so führt dies mangels der erforderlichen gedanklichen Zuordnung der Tätigkeit zu einer höheren Entgeltgruppe nicht zu einer Höhergruppierung. Der Beschäftigte ist daher auch in einem solchen Fall tarifautomatisch nach § 29c Abs. 3 Satz 1 TVÜ-VKA in die Entgeltgruppe 9a TVöD (VKA) übergeleitet.

BAG, Urteil vom 22.10.2020 – 6 AZR 74/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Entgeltordnung-VKA-ueberleitung-aus-der-Entgeltgruppe-9-TVoeD-Grundsatz-der-Tarifautomatik-Hoehergruppierung-42396>

9. Kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung von Bruttoentgeltlisten

AMTLICHER LEITSATZ

Aus dem entgeltlistenbezogenen Einsichts- und Auswertungsrecht des § 13 Abs. 2 Satz 1 Entg-TranspG folgt kein Anspruch des Betriebsrats auf dauerhafte Überlassung der Listen über die Bruttolöhne und -gehälter.

BAG, Beschluss vom 29.9.2020, 1 ABR 32/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Kein-Anspruch-des-Betriebsrats-auf-dauerhafte-ueberlassung-von-Bruttoentgeltlisten-42105>

10. Kein Wegfall der Geschäftsgrundlage für Betriebsrenten infolge handelsbilanzieller Rückstellungen

AMTLICHER LEITSATZ

Handelsbilanzielle Rückstellungen beeinflussen als Instrument der Innenfinanzierung den bilanziellen Gewinn bzw. Verlust mit entsprechend negativen Folgen für das Geschäftsjahr. Das führt aber nicht zum Wegfall der Geschäftsgrundlage und berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einem Eingriff in laufende Betriebsrenten oder in eine Anpassungsregelung einer Versorgungszusage.

BAG, Urteil vom 8.12.2020, 3 AZR 65/19

Weitere Informationen:

http://www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psm!?pid=Dokumentanzeige&showdoc-case=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoco-doc=yes&doc.id=KARE600061156&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

AUFSÄTZE

11. Der Ersatz immaterieller Schäden gemäß Art. 82 DSGVO

Seit dem 25.5.2018 gilt in Deutschland die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und mit ihr die Regelung des Art. 82 DSGVO, die in Absatz 1 vorsieht, dass betroffene Personen bei Datenschutzverstößen einen Anspruch auf materiellen, als auch immateriellen Schadensersatz haben. Die Beachtung der DSGVO gilt dabei auch im Arbeitsrecht, so dass auch Arbeitnehmer bei Datenschutzverstößen

durch den Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch geltend machen können. Die Vorschrift regelt zwar ausdrücklich den Anspruch eines immateriellen Schadensersatzes, allerdings definiert sie nicht, unter welchen Voraussetzungen genau, ein solcher Anspruch begründet ist. Dementsprechend obliegt es, wie so oft, der Rechtsprechung, hierfür Kriterien und Grenzen zu entwickeln. Die Entscheidungen zu Art. 82 Abs. 1 DSGVO sind zwar seit Einführung der DSGVO relativ überschaubar, allerdings lassen die bisherigen Urteile bereits erkennen, dass vor allem die Frage, ob der Begriff des immateriellen Schadens i.S. v. Art. 82 Abs. 1 DSGVO restriktiv oder weit ausgelegt werden soll, uneinheitlich beantwortet wird. Der nachfolgende Beitrag befasst sich zum einen mit den Voraussetzungen des Art. 82 DSGVO und zeigt auf, wie die Gerichte, vor allem auch die Arbeitsgerichte, bisher zum Ersatz eines immateriellen Schadens entschieden haben.

Weitere Informationen

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

12. Bring your own device (BYOD) – Mitbestimmung bei der Nutzung privater technischer Geräte

Im Kalender die Termine für den nächsten Tag durchsehen, morgens auf dem Weg zum Termin eine E-Mail mit Unterlagen für den Kunden versenden oder die Fotos vom neuen Modellentwurf an den Kollegen im anderen Gebäude schicken. Alles praktiziert mit dem Smartphone, das ist typischer Arbeitsalltag in Deutschland. Meistens handelt es sich bei der Hardware nicht um Technik, die der Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat, sondern um Privatgeräte. Da nahezu jede und jeder ein Smartphone besitzt, an das man gewöhnt ist, haben auch Arbeitgeber die Synergieeffekte erkannt, die durch ein *dual-use*, also die private wie berufliche Nutzung der Geräte, entstehen.

Weitere Informationen

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

13. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Grundlegendes im Überblick und Neuerungen

Mehrere hunderttausend Beschäftigte scheiden jährlich in Deutschland aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aus. Der Fachkräftemangel und der demographische Wandel tun ihr Übriges. § 167 Abs. 2 SGB IX wird seit 2007 nach und nach durch die Rechtsprechung präzisiert und dadurch auch immer bedeutender in der betrieblichen Praxis. Der reine Gesetzeswortlaut ist für sich genommen nicht der Weisheit letzter Schluss, weshalb immer wieder die juristische Praxis (und letztlich das BAG) die Konturen glattziehen muss, damit die Vorschrift mit Leben gefüllt wird. In Anbetracht von alternden Belegschaften werden Arbeitgeber nicht um ein effizientes BEM herumkommen, um mit den Beteiligten herauszufinden, ob und unter welchen Bedingungen der erkrankte Beschäftigte zurück ins Arbeitsleben finden kann. Der Ruf des BEM ist in der Praxis jedoch nicht besonders gut. Vorurteile, es diene der Vorbereitung einer beabsichtigten Arbeitgeberkündigung, finden sich häufig wieder. Die gesetzgeberische Zielsetzung geht jedoch in eine gänzlich andere Richtung. Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden, sind Arbeitgeber in der Pflicht, das BEM mit Leben zu füllen. Allerdings gibt es nach wie vor häufig anzutreffende Umsetzungslücken. Der Abschlussbericht der vom BMAS geförderten empirischen Studie "RE-BEM" zeigt ein umfassendes Bild (mit Stärken und Schwächen der Praxis) des BEM in Deutschland auf. Der Bericht ist abrufbar unter www.re-bem.de. Vorab ist festzuhalten: Ein Patentrezept, wie das BEM-Verfahren in allen Unternehmen die bestmöglichen Ergebnisse erzielt, gibt es nicht. Es hängt vielmehr von den betrieblichen Gegebenheiten und nicht zuletzt von den umsetzenden Menschen ab, ob ein BEM am Ende des Verfahrens auch erfolgreich ist.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Verkürzung der Nutzungsdauer von Computern und Software

Die Finanzverwaltung ändert mit BMF-Schreiben vom 26.2.2021 – IV C 3 – S 2190/21/10002 :013 – ihre Auffassung zur Nutzungsdauer von Computern und Software. Die bisher in der AfA-Tabelle für allgemeine Anlagegüter enthaltene Nutzungsdauer von drei Jahren wird auf ein Jahr herabgesetzt. Die Neuregelung gilt für Desktop-Computer, Notebooks, Thin-Clients, Workstations, Dockingstations, externe Speicher- und Datenverarbeitungsgeräte (Small-Scale-Server), externe Netzteile sowie Peripheriegeräte. Zudem umfasst sie Standardanwendungen, ERP-Software, Software für Warenwirtschaftssysteme und sonstige Anwendungssoftware zur Unternehmensverwaltung oder Prozesssteuerung. Die verkürzte Nutzungsdauer findet erstmals Anwendung in Gewinnermittlungen für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2020 enden. Eine Anwendung ist dann auch bei Wirtschaftsgütern möglich, die bereits in früheren Wirtschaftsjahren angeschafft oder hergestellt wurden und bei denen eine andere als die einjährige Nutzungsdauer zugrunde gelegt wurde.

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Keine generelle Pflicht des Lagerhalters zur Prüfung der von Dritten eingelagerten Waren auf Markenrechtsverletzungen – Davidoff Hot Water IV

AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Eine Person, die für einen Dritten markenrechtsverletzende Waren lagert, ohne Kenntnis von der Markenrechtsverletzung zu haben, besitzt diese Waren nicht zum Zweck des Anbietens oder Inverkehrbringens im Sinne der Art. 9 Abs. 2 Buchst. b GMV und Art. 9 Abs. 3 Buchst. b UMV, wenn sie selbst nicht diese Zwecke verfolgt (im Anschluss an EuGH, GRUR 2020, 637 – Coty Germany/Amazon Services Europe u. a.).

b) Der Anspruch auf Besichtigung gemäß § 19a Abs. 1 MarkenG umfasst als Minus die Pflicht zur Mitteilung von Eigenschaften (etwa Herstellungsnummern) der Ware, deren Besichtigung zu gestatten ist.

BGH, Urteil vom 21.1.2021 – I ZR 20/17

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Keine-generelle-Pflicht-des-Lagerhalters-zur-Pruefung-der-von-Dritten-eingelagerten-Waren-auf-Markenrechtsverletzungen-Davidoff-Hot-Water-IV-42311>

2. Generelle Mietzahlungspflicht der Gewerbemieter während coronabedingter Schließung

1. Die coronabedingte Schließungsanordnung eines Gewerbemietobjekts stellt keinen Mangel der Mietsache gem. § 536 Abs. 1 BGB dar, da die Voraussetzung des Objektsbezugs der Nutzungsbeeinträchtigung nicht gegeben ist.

2. Eine Vertragsanpassung nach § 313 Abs. 1 BGB wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage kommt nur in existenzvernichtenden Ausnahmefällen in Betracht, unter Umständen auch bereits bei einer schweren Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Fortkommens.

OLG Karlsruhe, Urteil vom 24.2.2021, 7 U 109/20; n. rkr.

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Generelle-Mietzahlungspflicht-der-Gewerbemieter-waehrend-coronabedingter-Schliessung-42367>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

3. Flugannullierung wegen Streiks befreit Fluggesellschaft nicht von Ausgleichszahlungspflicht

Mit Urteil vom 23.3.2021 – C-28/20 – hat der EuGH entschieden, dass ein von einer Gewerkschaft von Beschäftigten eines Luftfahrtunternehmens organisierter Streik, mit dem u. a. Gehaltserhöhungen durchgesetzt werden sollen, kein "außergewöhnlicher Umstand" ist, der die Fluggesellschaft von ihrer Verpflichtung zur Leistung von Ausgleichszahlungen wegen Annullierung oder großer Verspätung der betroffenen Flüge befreien könnte. Dies ist selbst dann der Fall, wenn der Streik unter Beachtung der Anforderungen des nationalen Rechts organisiert wird.

AUFSÄTZE

4. Das Transparenzregister wird zum Vollregister!

Nach Einführung des Transparenzregisters zum 1.10.2017 als sog. Auffangregister plant die Bundesregierung noch im Jahr 2021 dessen Umstellung auf ein Vollregister. Damit würden zukünftig nahezu alle Unternehmen in Deutschland verpflichtet sein, die Angaben zu ihren wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister zu melden. Die Mitteilungsfiktion des § 20 Abs. 2 GwG, die bislang die Mehrheit der Unternehmen von der Mitteilungspflicht verschonte, soll ersatzlos gestrichen werden.

Weitere Informationen

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