



WGM-STEUERNEWS SEPTEMBER 2021

04.Oktober 2021

Inhalt

STEUERRECHT	3
VERWALTUNG	3
1. Angabe des Leistungszeitraums in der Rechnung – BMF-Schreiben zur Voraussetzung des Vorsteuerabzugs	3
AUFSÄTZE	3
2. Besteuerungsmöglichkeit von Veräußerungsgeschäften mit sog. "Krypto-Assets" nach § 23 EStG i.V.m. § 39 AO	3
ARBEITSRECHT	4
ENTSCHEIDUNGEN	4
1. Betriebliche Altersversorgung – Invaliditätsversorgung – voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit – befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente	4
2. Arbeitszeugnis – Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Tabellenform	4
3. Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	4
4. Homeoffice – Änderungskündigung	5
5. Verhaltensbedingte Kündigung – beharrliche Arbeitsverweigerung	6
AUFSÄTZE	6
6. Pionierarbeiten in der Lieferkette - Praxisfolgen für das Handels- und Arbeitsrecht (Teil I)	6
7. Rechtssichere Betriebsratsvergütung: Weitere Puzzlesteine, diesmal zur Beweislast	6
8. Stolperfälle Kurzarbeitergeld – Risiken der Nachprüfung von Kurzarbeitergeldbezug	7
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	7
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	7

1. Umsatz und Gewinn der DAX-Konzerne steigen auf Rekordniveau	7
2. Corona-Krise trifft vor allem kleine Unternehmen.....	7
3. Verlängerung der Forschungs- und Innovationsförderung für den Mittelstand.....	8
4. 79 deutsche Familienunternehmen in den Top 500 weltweit	8
AUFSÄTZE	9
5. Integration von ESG-Aspekten in die Unternehmenssteuerung und -berichterstattung	9
6. Corporate Digital Responsibility: neue Herausforderungen für die nichtfinanzielle Berichterstattung	9
WIRTSCHAFTSRECHT	9
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG.....	9
1. Stellungnahme zur Konsignationslagerregelung	9
AUFSÄTZE	10
2. Kartellrecht und Nachhaltigkeit: Neue Regeln für Umweltschutzvereinbarungen von Wettbewerbern?	10

STEUERRECHT

VERWALTUNG

1. Angabe des Leistungszeitraums in der Rechnung – BMF-Schreiben zur Voraussetzung des Vorsteuerabzugs

Der Vorsteuerabzug setzt eine ordnungsgemäße Rechnung voraus, deshalb sind die vorgeschriebenen Pflichtangaben (§ 14 UstG) zu beachten. In seinem jüngsten Schreiben vom 09.09.2021 bezieht das BMF Stellung zur Angabe des Leistungszeitpunkts bzw. -zeitraums. In dem Schreiben werden Entscheidungen des Bundesfinanzhofs in die bisherige Praxis ausdrücklich einbezogen. Die Finanzverwaltung stellt nunmehr klar, dass Rechnungen, die nicht den Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung nach § 14 Abs. 4 Nr. 6 UStG enthalten (ggf. nach § 31 Abs. 4 UStDV in Form des Kalendermonats), nicht ordnungsmäßig ausgestellt sind. Der Vorsteuerabzug aus solchen Rechnungen ist laut BMF nur dann ausnahmsweise möglich, wenn die Finanzverwaltung über sämtliche Angaben verfügt, um die materiellen Voraussetzungen zu überprüfen.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 27.09.2021 – D1 – BMF-Schreiben Angabe des Leistungszeitraums in der Rechnung

AUFSÄTZE

2. Besteuerungsmöglichkeit von Veräußerungsgeschäften mit sog. "Krypto-Assets" nach § 23 EStG i.V.m. § 39 AO

Nachfolgend wird untersucht, was im Zusammenhang mit anspruchlosen Krypto-Assets – insbesondere sog. Kryptowährungen – ggf. als Wirtschaftsgut angesehen werden könnte und ob die aktuellen tatsächlichen Besteuerungsversuche der Finanzbehörden wegen Vorliegens eines strukturellen Vollzugsdefizits ggf. nicht erfolgen dürften. Obwohl der Staat El Salvador "Bitcoin" ab 7.9.2021 neben dem US-Dollar als staatliche Währung anerkennt, gilt das in den drei Teilen dieser Untersuchung herausgearbeitete für alle anspruchlosen Krypto-Assets weiter. Ob "Bitcoin" den Status als "Kryptowert" nach KWG bzw. als "virtuelle Währung" lt. BMF mit dem 7.9.2021 verloren hat, ist noch unklar.

Weitere Informationen

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Betriebliche Altersversorgung – Invaliditätsversorgung – voraussichtlich dauernde Erwerbsunfähigkeit – befristete Gewährung einer Erwerbsminderungsrente

ORIENTIERUNGSSATZ

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungszusage, die einen Anspruch auf betriebliche Invaliditätsversorgung bei Eintritt einer "voraussichtlich dauernden völligen Erwerbsunfähigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts" vorsieht, nimmt damit nur die materiellen Regelungen von § 44 SGB VI in der bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung bzw. § 43 Abs. 2 SGB VI in der seit dem 1. Januar 2001 geltenden Fassung in Bezug, nicht jedoch Regelungen der §§ 99 ff. SGB VI über die Frage der befristeten oder unbefristeten Bewilligung einer Rente ua. wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. nunmehr völliger Erwerbsminderung (Rn. 22 f.).

BAG, Urteil vom 13.7.2021 – 3 AZR 445/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Betrieblich-Altersversorgung--Invaliditaetsversorgung--voraussichtlich-dauernd-Erwerbsunfaehigkei--befristet-Gewaehrun-eine-Erwerbsminderungsrent-42849>

2. Arbeitszeugnis – Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in Tabellenform

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis ist ein auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenes Arbeitspapier und muss deshalb eine individuell an diesen angepasste Leistungs- und Verhaltensbeurteilung enthalten. Diesen Anforderungen wird regelmäßig nur ein individuell abgefasster Text gerecht (Rn. 16).

2. Ein Arbeitszeugnis, das eine Vielzahl einzelner Bewertungskriterien gleichrangig nebeneinander aufführt und mit "Schulnoten" bewertet, genügt den Erwartungen eines verständigen Zeugnislesers in der Regel nicht, weil die prägenden Merkmale im Kontext der übrigen Bewertungskriterien ihre Bedeutung verlieren und die gebotene Individualisierung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung eines Arbeitnehmers nicht erreicht wird (Rn. 19).

3. Individuelle Hervorhebungen und Differenzierungen lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtextformuliertes Arbeitszeugnis so herausstellen, dass die besonderen Nuancen des beendeten Arbeitsverhältnisses zum Ausdruck kommen und damit den Zeugniszweck als aussagekräftige Bewerbungsunterlage in Bezug auf die konkret beurteilte Person erfüllen kann (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 27.4.2021 – 9 AZR 262/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Arbeitszeugnis--Beurteilung-in-Tabellenform-42889>

3. Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungs-

frist umfasst. Die Klägerin war bei der Beklagten seit Ende August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Am 8. Februar 2019 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 22. Februar 2019 und legte der Beklagten eine auf den 8. Februar 2019 datierte, als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Klägerin abdecke. Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burn-Out gestanden. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 8. Februar bis zum 22. Februar 2019 gerichteten Zahlungsklage stattgegeben. Die vom Senat nachträglich zugelassene Revision der Beklagten hat Erfolg. Die Klägerin hat die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit im Streitzeitraum zunächst mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgewiesen. Diese ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen. Nach diesen Grundsätzen hat die Beklagte den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 8. Februar zum 22. Februar 2019 und der am 8. Februar bis zum 22. Februar 2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Klägerin ist im Prozess ihrer Darlegungslast zum Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit – auch nach Hinweis des Senats – nicht hinreichend konkret nachgekommen. Die Klage war daher abzuweisen.

BAG, Urteil vom 8.9.2021 – 5 AZR 159/21

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/collection/Erschuetterung-des-Beweiswerts-einer-Arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-42903>

4. Homeoffice – Änderungskündigung

LEITSÄTZE

1. Lehnt der Arbeitnehmer bei einer Änderungskündigung das Änderungsangebot vorbehaltlos ab, liegt eine Beendigungskündigung vor, gegen die nur Kündigungsschutzklage mit einem § 4 Satz 1 KSchG entsprechenden Antrag, erhoben werden kann. (Rn. 42)
2. Ein gegen eine Beendigungskündigung gerichteter – nicht sachgerechter – Antrag, festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung nicht wirksam ist, kann grundsätzlich sachgerecht dahingehend ausgelegt werden, dass eine Kündigungsschutzklage mit einem § 4 Satz 1 KSchG entsprechenden Antrag erhoben werden sollte. (Rn. 43)
3. Eine entsprechende Auslegung ist aber dann in der Regel nicht möglich, wenn der Kündigungsschutzantrag iSd. § 4 Satz 1 KSchG ausdrücklich gestellt wurde und durch das Arbeitsgericht ausdrücklich abgewiesen wurde und der Kläger die Abweisung hat rechtskräftig werden lassen. In diesem Fall würde die Auslegung de facto die aus der formellen Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Urteils folgende materielle Rechtskraft beseitigen. (Rn. 43)
4. Das Angebot eines Homeoffice Arbeitsplatzes kann zumindest dann keine mildere Maßnahme im Rahmen einer Änderungskündigung sein, wenn es Teil der unternehmerischen Entscheidung ist, bestimmte Arbeitsplätze in der Zentrale des Arbeitgebers zu konzentrieren und für diese Arbeitsplätze kein Homeoffice Arbeitsplatz anzubieten. (Rn. 59)

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.3.2021, 4 Sa 1243/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Homeoffice--Aenderungskuendigung-42905>

5. Verhaltensbedingte Kündigung – beharrliche Arbeitsverweigerung**ORIENTIERUNGSSATZ**

Eine Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer in der unzutreffenden Annahme eines Zurückbehaltungsrechtes an seiner Arbeitsleistung deren Erbringung über einen längeren Zeitraum verweigert.

LAG Nürnberg, Urteil vom 1.6.2021 – 7 Sa 473/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verhaltensbedingte-Kuendigung--beharrliche-Arbeitsverweigerung-42922>

AUFSÄTZE**6. Pionierarbeiten in der Lieferkette - Praxisfolgen für das Handels- und Arbeitsrecht (Teil I)**

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gilt ab dem 1.1.2023. Während die einen aber einen *“Durchbruch für die Stärkung der Menschenrechte”* preisen, warnen Wirtschaftsverbände vor der bürokratischen Mehrbelastung und verweisen auf ein ausuferndes Haftungsrisiko. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz soll daher genauer unter die Lupe genommen werden. Hierfür werden in diesem Beitrag die gesetzlichen Regelungen beleuchtet und sodann in einem weiteren Beitrag die praxisbezogenen Folgefragen für das Handels- und Arbeitsrecht untersucht.

Weitere Informationen

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

7. Rechtssichere Betriebsratsvergütung: Weitere Puzzlesteine, diesmal zur Beweislast

Wer gerne puzzelt, der weiß: Je mehr Steine man zusammengelegt hat, desto klarer kann man das Bild erkennen. Genauso ist es bei der Betriebsratsvergütung. Vor ziemlich genau einem Jahr haben wir an dieser Stelle die Frage aufgeworfen, welchen Beweis ein Betriebsratsmitglied erbringen muss, das einen Anspruch nach § 78 S. 2 BetrVG auf Vergütung entsprechend einer Beförderungsstelle geltend machen will. Ist ein Vollbeweis erforderlich oder genügt die Darlegung einer gewissen Wahrscheinlichkeit, dass es eine begehrte Stelle ohne das Betriebsratsamt bekommen hätte? Die Antwort auf diese Frage gibt das BAG nun mit Entscheidung vom 20.1.2021 – 7 AZR 52/20.

Weitere Informationen

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

8. Stolperfalle Kurzarbeitergeld – Risiken der Nachprüfung von Kurzarbeitergeldbezug

Verstöße gegen die zahlreichen Regeln des Kurzarbeitergeldbezugs können von der Bundesagentur für Arbeit nicht nur im Antragsverfahren, sondern auch noch in der Nachprüfung aufgedeckt werden. In diesem Zusammenhang ließ kürzlich ein Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder (10.2.2021 – 1 Ca 1076/20, BeckRS 2021, 5755) aufhorchen, das eine gängige Vereinbarung zur Kurzarbeit für unwirksam erklärte. Sollte diese strenge Rechtsprechungslinie auch von anderen Gerichten und der Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen werden, drohen Arbeitgebern bei der Nachprüfung von Kurzarbeitergeldbescheiden erhebliche finanzielle und strafrechtliche Risiken.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Umsatz und Gewinn der DAX-Konzerne steigen auf Rekordniveau

Die deutschen Top-Konzerne haben den pandemiebedingten Umsatz- und Gewinneinbruch des vergangenen Jahres gut verkraftet: Sowohl Umsätze als auch Gewinne lagen im zweiten Quartal in Summe nicht nur deutlich über dem Vorjahreswert, sondern sogar so hoch wie nie zuvor. Hauptumsatztreiber war das Geschäft auf dem Heimatkontinent: Die Umsätze in Europa stiegen um 41 %. In Asien wurde ein Wachstum um 24 % verzeichnet, in Amerika gingen die Umsätze um 23 % nach oben. Insgesamt stieg der Gesamtumsatz aller Unternehmen gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 29 %. Den Umsatz des Vorkrisenjahres 2019 übertrafen die Unternehmen immerhin noch um 14 %. Noch besser als die Umsätze entwickelten sich die operativen Gewinne der deutschen Top-Konzerne: Nach einem Verlust von 1 Mrd. Euro im zweiten Quartal 2020 erwirtschafteten die Dax-Konzerne im laufenden Jahr einen Gesamtgewinn von knapp 44,6 Mrd. Euro – das entspricht einer Steigerung im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 um 87 %. Das zeigt eine aktuelle Analyse der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft EY auf der Basis der Geschäfts- bzw. Quartalsberichte der im Deutschen Aktienindex (DAX) gelisteten Unternehmen.

2. Corona-Krise trifft vor allem kleine Unternehmen

Die Corona-Pandemie hat sichtbare Spuren in vielen der 3,8 Mio. mittelständischen Unternehmen in Deutschland hinterlassen. Allerdings betreffen die Auswirkungen der Krise den gesamten Mittelstand nicht einheitlich, sondern treten verstärkt in einzelnen Segmenten auf. In einer neuen Studie hat KfW Research Muster der Krisenbetroffenheit bzw. einer Krisenresilienz herausgearbeitet. Der Analyse zufolge kommen kleine Unternehmen schlechter durch die Krise als etwa mittelgroße Mittelständler. Zudem finden sich von der Krise betroffene Unternehmen häufiger unter den Unternehmen mit einer bereits vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie schwachen Bonität, unter auslandsaktiven Unternehmen und in Branchen, die sich nicht durch eine Sonderkonjunktur den Auswirkungen der Corona-Pandemie entziehen konnten. Als entscheidende Indikatoren für die Krisenbetrof-

fenheit oder -resilienz eines Unternehmens hat KfW Research etwaige Umsatzeinbußen und die Entwicklung der Eigenkapitalquote während der Corona-Krise herangezogen. In letzterer schlagen sich Umsatzverluste nieder, die nicht kompensiert werden können, sondern zum Verzehr der Eigenkapitalausstattung führten bzw. die Aufnahme von Krediten zur Liquiditätssicherung erforderlich machten. Eine Verschlechterung der Eigenkapitalquote wirkt sich über die akute Krisenphase hinaus negativ aus, etwa weil dies die Finanzierungsmöglichkeiten eines Unternehmens schmälert. Insgesamt mussten im Mai 2021 noch 39 % der mittelständischen Unternehmen Umsatzeinbußen verkraften. Zu Beginn der Krise im April 2020 hatte sich dieser Anteil auf 66 % belaufen. Über eine im Zuge der Corona-Pandemie gesunkene Eigenkapitalquote berichtete im Mai 2021 etwa ein Viertel (24 %) der deutschen Mittelständler. Vorschläge zur Verbesserung der Krisenresilienz hat KfW Research in einem Positionspapier zusammengestellt, das ebenso wie die aktuelle Analyse zu Krisenbetroffenheit und -resilienz abrufbar ist unter www.kfw.de/KfW-Research/Positionspapier.

3. Verlängerung der Forschungs- und Innovationsförderung für den Mittelstand

Das Bundeswirtschaftsministerium verlängert die Forschungs- und Innovationsförderung für den Mittelstand. Konkret werden die Richtlinien der beiden erfolgreichen Förderprogramme "Industrielle Gemeinschaftsforschung (IGF)" und "FuE-Förderung gemeinnütziger externer Industrieforschungseinrichtungen – Innovationskompetenz (INNO-KOM)" um ein Jahr bis Ende 2022 verlängert. In der IGF werden jährlich rund 560 Projekte mit einer durchschnittlichen Fördersumme von rund 364 000 Euro neu bewilligt. Mit INNO-KOM werden jährlich rund 240 Projekte mit einer durchschnittlichen Fördersumme von rund 320 000 Euro/Projekt bewilligt. 2021 stehen für die IGF rund 200 Mio. Euro und für INNO-KOM rund 103 Mio. Euro zur Verfügung.

4. 79 deutsche Familienunternehmen in den Top 500 weltweit

Die Zahl der deutschen Vertreter unter den größten 500 Familienunternehmen der Welt ist in den vergangenen zwei Jahren stabil bei 79 geblieben. Damit kommen 15,8 % der umsatzstärksten Familienunternehmen weltweit aus Deutschland. Nur die USA stellen mehr Unternehmen in den Top 500 – 119 bzw. 23,8 %. Gleichzeitig haben sieben der zehn größten Familienunternehmen der Welt ihren Sitz in den Vereinigten Staaten – darunter der Handelsriese Walmart auf Rang eins sowie die Holding Berkshire Hathaway auf Rang zwei. Aus Deutschland haben sich zwei Unternehmen in den Top Ten platziert: die Heilbronner Schwarz Group, zu der u. a. Lidl gehört, auf Platz vier sowie der Automobilhersteller BMW, bei dem die Quandt-Familie fast die Hälfte der Anteile hält, auf Platz sechs. Die weltweit größten Familienunternehmen erwirtschaften zusammen 7,28 Bio. US-Dollar und beschäftigen rund 24 Mio. Mitarbeitende. Im Durchschnitt beträgt der Umsatz 14,57 Mrd. US-Dollar. Damit mussten die Top-500-Familienunternehmen gegenüber dem 2019-er Index – hauptsächlich aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie mit ihren gravierenden Folgen – einen durchschnittlichen Umsatzrückgang von 2,5 % verzeichnen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist hingegen weitgehend konstant geblieben. Das sind Ergebnisse des Global Family Business Index, der in diesem Jahr zum vierten Mal gemeinsam von der Universität St. Gallen (HSG) und EY herausgegeben wird. Der Index listet die 500 umsatzstärksten Familienunternehmen weltweit auf, die seit mindestens zwei Generationen von einer Familie geführt werden.

AUFsätze

5. Integration von ESG-Aspekten in die Unternehmenssteuerung und -berichterstattung

Der am 21.4.2021 veröffentlichte Entwurf der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD-E) ist ein weiterer, wesentlicher regulatorischer Schritt in der EU, der die Integration von Environmental-, Social- sowie Governance-(ESG-)Aspekten in sämtliche ökonomische Prozesse vorantreibt. Im nachfolgenden Beitrag werden wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zur Integration von ESG-Aspekten in die Unternehmenssteuerung und -berichterstattung dargestellt. Darüber hinaus wird auch die Relevanz von ESG-Themen für den Kapitalmarkt sowie für die Abschlussprüfung erläutert.

Weitere Informationen

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

6. Corporate Digital Responsibility: neue Herausforderungen für die nichtfinanzielle Berichterstattung

Im Juni 2021 wurde der deutsche Corporate-Digital-Responsibility-Kodex vom Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz in Kooperation mit der Corporate-Digital-Responsibility-Initiative veröffentlicht. Corporate Digital Responsibility zielt auf den unternehmerisch verantwortungsvollen Umgang mit den Möglichkeiten und den Herausforderungen der Digitalisierung gegenüber allen Stakeholdern. Die den Kodex unterzeichnenden Unternehmen verpflichten sich zur Beachtung der kodifizierten Prinzipien und zur Berichterstattung über die Wahrnehmung digitaler Verantwortung. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung zeigt der nachfolgende Beitrag auf, in welcher Weise Informationen über Corporate Digital Responsibility grundsätzlich in die nichtfinanzielle Berichterstattung deutscher Unternehmen eingebunden werden können. Außerdem werden die Ergebnisse einer Analyse zur nichtfinanziellen Berichterstattung über Corporate Digital Responsibility präsentiert.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

1. Stellungnahme zur Konsignationslagerregelung

Zum Entwurf eines Einführungsschreibens zur Konsignationslagerregelung nach § 6b UStG hat der BGA gemeinsam mit sieben weiteren Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft am 8. September 2021 Stellung genommen. Mit dem Anwendungsschreiben soll Rechtsicherheit für die Anwendung der Regelung geschaffen werden. In der Stellungnahme halten die Wirtschaftsverbände insbesondere die Anlehnung an die Explanatory Notes der EU-Kommission für wichtig. Zudem halten sie maß-

volle Aufzeichnungs- und Nachweispflichten für wünschenswert. Die Verbände erläutern im weiteren Aspekte, die noch geklärt werden sollten.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 27.09.2021 – D2 – Stellungnahme zu Konsignationslagerregelung

AUFSÄTZE

2. Kartellrecht und Nachhaltigkeit: Neue Regeln für Umweltschutzvereinbarungen von Wettbewerbern?

Der Klimawandel und die zunehmende Sensibilisierung von Verbrauchern für eine Unternehmensführung mit sozialer Verantwortung rücken nachhaltiges Wirtschaften immer mehr in den Vordergrund. Dies führt zu neuartigen Rechtsfragen, auch bezüglich der Zusammenarbeit von Wettbewerbern zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Die Reformdiskussionen im EU-Kartellrecht zeigen, dass es einer Nachschärfung der gesetzlichen Grundlagen bedarf, um die notwendigen Anreize für eine nachhaltigere Wirtschaft zu schaffen. Der Beitrag plädiert für eine deutliche Ausweitung des Rechtsrahmens in Deutschland und der EU, damit Nachhaltigkeit künftig bei der kartellrechtlichen Bewertung ausdrücklich Berücksichtigung finden kann.

Weitere Informationen

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