



WGM-STEUERNEWS

DEZEMBER 2021/JANUAR 2022

07. Februar 2022

Inhalt

| | |
|---|----|
| STEUERRECHT | 4 |
| ENTSCHEIDUNGEN | 4 |
| 1. Rückzahlung der Corona-Soforthilfe und Haftungsquote | 4 |
| 2. Abfindungszahlung im Scheidungsfall | 4 |
| VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT | 4 |
| 3. Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2); weitere Verlängerung der verfahrensrechtlichen Steuererleichterungen | 4 |
| 4. Mehrwertsteuerlücke schrumpft weiter – EU-Ländern entgingen 2019 aber Mehrwertsteuern in Höhe von 134 Mrd. Euro | 5 |
| 5. Anpassung des Anwendungsschreibens zur Entfernungspauschale | 6 |
| 6. Mehrwertsteuer in der digitalen Wirtschaft – Konsultation startet | 6 |
| 7. Aufbewahrungspflicht | 7 |
| AUFSÄTZE | 11 |
| 8. Zollprüfungen im Außenwirtschaftsrecht – Interne Kontrollen als Kernelement eines Internal Compliance Program und zur Vorbereitung auf behördliche Prüfungen | 11 |
| 9. Der Ampel-Koalitionsvertrag “Mehr Fortschritt wagen” – auch im Unternehmensteuerrecht? | 11 |
| ARBEITSRECHT | 12 |
| ENTSCHEIDUNGEN | 12 |
| 1. “Brückenteilzeit” nach § 9a TzBfG – Verletzung der dreimonatigen Ankündigungsfrist – Verzicht auf die Einhaltung der Mindestankündigungsfrist | 12 |

| | |
|--|----|
| 2. Annahmeverzug – Leistungsunfähigkeit – Darlegungslast | 12 |
| 3. Arbeitszeugnis – Beurteilung in Tabellenform..... | 13 |
| 4. Versetzung – Arbeitsort | 13 |
| 5. Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten | 13 |
| 6. Berechnung des Urlaubsentgelts – variable erfolgsabhängige Vergütung..... | 14 |
| 7. Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung..... | 14 |
| 8. Betriebliche Altersversorgung – Höchstaltersgrenze – Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts..... | 15 |
| 9. Urlaub – Langzeiterkrankung – Mitwirkungsobliegenheiten | 15 |
| 10. Betriebsrisiko – Corona bedingte Betriebsschließung – “Lockdown” | 16 |
| 11. Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten – Weihnachts- und Urlaubsgeld – Betriebsvereinbarungsoffenheit | 17 |
| 12. Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung..... | 17 |
| AUFSÄTZE | 17 |
| 13. Digitalisierungspotentiale bei der Betriebsratswahl | 17 |
| 14. Nichtigkeit und Anfechtung von Betriebsratswahlen – Die Grundlagen und ein Rechtsprechungsauszug der letzten Jahre | 18 |
| 15. Ein digitales Upgrade für das Betriebsverfassungsrecht? | 18 |
| 16. Freistellung von gewählten BR-Mitgliedern – die wichtigsten Grundsätze..... | 18 |
| 17. Die Betriebsvereinbarung als Instrument zur Änderung individualrechtlicher Arbeitnehmeransprüche | 19 |
| 18. Der “erstarkte” Auskunftsanspruch aus dem EntgTranspG – eine ernstzunehmende Herausforderung für Arbeitgeber | 19 |
| BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT | 19 |
| VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT | 19 |
| 1. Nachhaltigkeitsinformationen als Chancen für kleine Unternehmen und ihre Berater | 19 |
| 2. Knowledge Paper “Cyberrisk” | 20 |
| 3. Stellungnahme zum Koalitionsvertrag – Unterstützung der Ziele für schnellere Digitalisierung und mehr Nachhaltigkeit..... | 20 |
| 4. Neuaufstellung der Mittelstandsförderung | 21 |
| AUFSÄTZE | 21 |
| 5. Aktuelle Entwicklungen und Umsetzungsfragen zur EU-Taxonomie zu grünen Wirtschaftstätigkeiten | 21 |
| 6. Neue EU-Unternehmensberichterstattungspflichten ante portas: Public Country-byCountry Reporting | 22 |

| | |
|--|----|
| WIRTSCHAFTSRECHT | 22 |
| VERWALTUNG/GESETZGEBUNG | 22 |
| 1. Betriebsschließungsversicherung – kein Leistungsanspruch für den Zeitraum vor Aufnahme von COVID-19 in das IfSG | 22 |
| 2. Weniger Unternehmensinsolvenzen von Januar bis September 2021 | 22 |
| 3. Bundesregierung legt 2. Nachtragshaushalt 2021 vor | 23 |
| 4. Anwendungsregelungen zum Konsignationslager | 23 |
| 5. Aktionärszahlen weiter auf hohem Niveau..... | 24 |
| AUFSÄTZE | 24 |
| 6. Climate Change Litigation – aktuelle Entwicklungen | 24 |
| 7. Rechtsprechungsreport zum Vertriebsrecht 2020 – Teil II | 24 |
| 8. Erleichterte Beschlussfassung in der GmbH während der COVID-19-Pandemie – eine Zwischenbilanz | 25 |
| 9. Die Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auf ausländische Unternehmen | 25 |
| 10. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zu Industrie 4.0 und Digitalisierung 2021 | 25 |
| 11. Nach den Novellierungen des Außenwirtschaftsrechts: Private Equity und deutsche Investitionskontrolle | 26 |

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Rückzahlung der Corona-Soforthilfe und Haftungsquote

1. Derjenige, der akzessorisch haften soll, kann grundsätzlich gegenüber seiner Haftungsinanspruchnahme geltend machen, dass die Hauptschuld nicht besteht und dies grundsätzlich ungeachtet der Frage, ob sie gegenüber dem Hauptschuldner bereits unanfechtbar festgesetzt ist mit der Ausnahme, dass ein Gesamtrechtsnachfolger sowie Personen, die in der Lage gewesen wären, den gegen den Steuerpflichtigen erlassenen Bescheid als dessen Vertreter, Bevollmächtigter oder kraft eigenen Rechts anzufechten, eine unanfechtbare Steuerfestsetzung gegen den Steuerpflichtigen nach dieser Vorschrift gegen sich gelten lassen müssen.

2. Reichen die finanziellen Mittel der Gesellschaft nicht zur Befriedigung aller Gläubiger aus, so begeht der gesetzliche Vertreter eine Pflichtverletzung im Sinne des § 34 Abs. 1 Satz 2 AO, wenn er es versäumt, die Steuerschulden der Gesellschaft in etwa in dem gleichen Verhältnis zu tilgen wie die Forderungen der anderen Gläubiger, sog. Grundsatz der anteiligen Tilgung.

3. Es ist ernstlich zweifelhaft, ob der Corona-Rückzahlungsbetrag in die Berechnung der anteiligen Tilgung einzubeziehen ist, da dieser Betrag zweckgebunden und damit nicht pfändbar ist mit der Folge, dass dieser Betrag auch nicht für alte Steuerschulden verwendet werden durfte.

FG Münster, Beschluss vom 15.10.2021, 9 V 2341/21 K

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Rueckzahlung-der-Corona-Soforthilfe-und-Haftungsquote-43145>

2. Abfindungszahlung im Scheidungsfall

AMTLICHER LEITSATZ

Regeln zukünftige Eheleute die Rechtsfolgen ihrer Eheschließung umfassend individuell und sehen sie für den Fall der Beendigung der Ehe Zahlungen eines Ehepartners in einer bestimmten Höhe vor, die erst zum Zeitpunkt der Ehescheidung zu leisten sind ("Bedarfsabfindung"), liegt keine freigebige Zuwendung vor.

BFH, Urteil vom 1.9.2021 – II R 40/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Abfindungszahlung-im-Scheidungsfall-43288>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

3. Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2); weitere Verlängerung der verfahrensrechtlichen Steuererleichterungen

In weiten Teilen des Bundesgebietes entstehen durch das Coronavirus weiterhin beträchtliche wirtschaftliche Schäden. Es ist daher angezeigt, den Geschädigten erneut durch eine angemessene Verlängerung der steuerlichen Maßnahmen zur Vermeidung unbilliger Härten entgegenzukommen.

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt daher im Hinblick auf Steuern, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden, ergänzend zum BMF-Schreiben vom 19.3.2020 – IV A 3 – S 0336/19/10007: 002 (BStBl. I, 262) Folgendes:

1. Stundung im vereinfachten Verfahren

1.1 Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31.1.2022 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Stundung der bis zum 31.1.2022 fälligen Steuern stellen. Die Stundungen sind längstens bis zum 31.3.2022 zu gewähren. § 222 Satz 3 und 4 AO bleibt unberührt.

1.2 In den Fällen der Ziffer 1.1 können über den 31.3.2022 hinaus Anschlussstundungen für die bis zum 31.1.2022 fälligen Steuern im Zusammenhang mit einer angemessenen, längstens bis zum 30.6.2022 dauernden Ratenzahlungsvereinbarung gewährt werden.

1.3 Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen für (Anschluss-)Stundungen nach den Ziffern 1.1 und 1.2 sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Die Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können.

1.4 Auf die Erhebung von Stundungszinsen kann in den vorgenannten Fällen verzichtet werden.

2. Absehen von Vollstreckungsmaßnahmen (Vollstreckungsaufschub) im vereinfachten Verfahren

2.1 Wird dem Finanzamt bis zum 31.1.2022 aufgrund einer Mitteilung des Vollstreckungsschuldners bekannt, dass der Vollstreckungsschuldner nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffen ist, soll bis zum 31.3.2022 von Vollstreckungsmaßnahmen bei bis zum 31.1.2022 fällig gewordenen Steuern abgesehen werden.

In diesen Fällen sind die im Zeitraum vom 1.1.2021 bis zum 31.3.2022 entstandenen Säumniszuschläge grundsätzlich zu erlassen.

2.2 Bei Vereinbarung einer angemessenen Ratenzahlung ist in den Fällen der Ziffer 2.1 eine Verlängerung des Vollstreckungsaufschubs für die bis zum 31.1.2022 fälligen Steuern längstens bis zum 30.6.2022 einschließlich des Erlasses der bis dahin insoweit entstandenen Säumniszuschläge möglich.

2.3 Die Finanzämter können den Erlass der Säumniszuschläge durch Allgemeinverfügung (§ 118 S. 2 AO) regeln.

3. Anpassung von Vorauszahlungen im vereinfachten Verfahren

Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 30.6.2022 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer 2021 und 2022 stellen. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Diese Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können.

4. Stundung, Vollstreckungsaufschub und Anpassung von Vorauszahlungen in anderen Fällen

Für Anträge auf (Anschluss-)Stundung oder Vollstreckungsaufschub außerhalb der Ziffern 1.1 und 1.2 bzw. 2.1. und 2.2 sowie auf Anpassung von Vorauszahlungen außerhalb der Ziffer 3 gelten die allgemeinen Grundsätze und Nachweispflichten. Dies gilt auch für Ratenzahlungsvereinbarungen über den 30.6.2022 hinaus.

4. Mehrwertsteuerlücke schrumpft weiter – EU-Ländern entgingen 2019 aber Mehrwertsteuern in Höhe von 134 Mrd. Euro

Laut einem vom 2.12.2021 von der EU-Kommission veröffentlichten neuen Bericht sind den EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2019 schätzungsweise 134 Mrd. Euro an Einnahmen aus der Mehrwertsteuer (MwSt) entgangen. Diese Zahl bezieht sich auf Einnahmeverluste, die durch MwSt-Betrug, -Hinterziehung und -Umgehung, Optimierungspraktiken, Insolvenzen und Zahlungsunfähigkeit sowie fehlerhafte

Berechnungen und Verwaltungsfehler entstehen. Während einige Einnahmeverluste nicht zu vermeiden sind, könnten entschlossene Maßnahmen und gezielte politische Ansätze in anderen Bereichen viel bewirken, vor allem was Verstöße angeht.

Entgangene MwSt-Einnahmen wirken sich äußerst negativ auf die Staatsausgaben für Güter und Dienstleistungen aus, die der Allgemeinheit dienen, wie Schulen, Krankenhäuser und Verkehr. Die fehlenden Einnahmen könnten von den Mitgliedstaaten aber genauso gut dazu verwendet werden, die zur Bewältigung der Coronapandemie entstandenen Schulden zu decken oder Mittel für noch ehrgeizigere Klimaschutzziele zur Verfügung zu stellen.

Wirtschaftskommissar Paolo Gentiloni ergänzte: "Zwar konnte in den letzten Jahren ein positiver Trend verzeichnet werden, aber die Mehrwertsteuerlücke stellt nach wie vor ein großes Problem dar – vor allem angesichts des enormen Investitionsbedarfs, dem unsere Mitgliedstaaten in den nächsten Jahren nachkommen müssen. Die diesjährigen Zahlen bedeuten, dass wir jede Sekunde mehr als 4000 Euro verlieren! Dies ist ein nicht hinnehmbarer Verlust für die nationalen Haushalte und bedeutet, dass die Bürgerinnen und Bürger wie auch die Unternehmen über andere Steuern für die Defizite aufkommen müssen, damit essenzielle öffentliche Dienstleistungen finanziert werden können. Wir müssen gemeinsam dem Mehrwertsteuerbetrug den Kampf ansagen, denn es handelt sich hierbei um eine schwere Straftat, die sich direkt auf den Geldbeutel der Verbraucherinnen und Verbraucher auswirkt, unsere Sozialsysteme untergräbt und die Staatskassen erheblich schädigt."

5. Anpassung des Anwendungsschreibens zur Entfernungspauschale

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 19. November 2021 eine aktualisierte Fassung des Anwendungsschreibens zur Entfernungspauschale veröffentlicht. Die Überarbeitung wurde notwendig, da ab dem Jahr 2021 die Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer um 5 Cent auf 0,35 Euro je Kilometer erhöht wurde und ab dem Jahr 2024 um weitere 3 Cent auf insgesamt 0,38 Euro angehoben wird. Dies ist nicht nur für Arbeitnehmer relevant, sondern auch für Arbeitgeber, die beispielsweise einen Fahrtkostenzuschuss gewähren, welcher mit 15 Prozent pauschal zu versteuern ist (§ 40 Abs. 2 EStG). Das BMF-Schreiben beinhaltet daher auch Ausführungen zu solchen Sachbezügen oder Zuschüssen.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 25.01.2022 – D1 – BMF Schreiben Entfernungspauschale

6. Mehrwertsteuer in der digitalen Wirtschaft – Konsultation startet

Die Digitalisierung der Wirtschaft führt zu Herausforderungen für die Erhebung der Mehrwertsteuer. Die Europäische Kommission plant, ein Legislativpaket vorzulegen, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Dafür fordert sie Unternehmen, Wissenschaftler, Mitgliedstaaten und andere Interessenträger auf, Ihre Meinungen zum Thema im Rahmen einer öffentlichen Konsultation abzugeben.

Die Mehrwertsteuer ist nach wie vor eine Haupteinnahmequelle für die Mitgliedstaaten, während die Anstrengungen zur wirtschaftlichen Erholung nach der Coronavirus-Pandemie fortgesetzt werden. Das derzeitige Mehrwertsteuersystem ist jedoch unzureichend ausgestattet, um der neuen digitalen Realität gerecht zu werden. Es ist für die Unternehmen übermäßig komplex und anfällig für Betrug. Gleichzeitig eröffnen der Aufschwung der digitalen Wirtschaft und die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle neue Herausforderungen, aber auch neue Chancen.

In ihrem Aktionsplan für eine faire und einfache Besteuerung für den Aufschwung von 2020 kündigte die Kommission an, dass sie daher eine Reihe von Maßnahmen vorlegen werde, um die Lage zu ver-

bessern. Die in diesem Jahr erwarteten Vorschläge werden die digitalen Meldepflichten für Unternehmen in der gesamten EU, neue Vorschriften für die Plattformwirtschaft und eine einheitliche Registrierung für Unternehmen in der EU abdecken. Diese Maßnahmen werden die Kosten und den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen verringern und gleichzeitig zur Bekämpfung des Mehrwertsteuerbetrugs beitragen. Die öffentliche Konsultation läuft zwölf Wochen. Beiträge können online eingereicht werden.

7. Aufbewahrungspflicht

Aufbewahrungspflichtige sind alle Steuerzahler, die zur Buchführung verpflichtet sind und Aufzeichnungen machen müssen.

Buchführungspflichtig sind Unternehmen, die entweder nach außersteuerlichen Gesetzen (z.B. nach dem Handelsrecht) oder nach der Abgabenordnung verpflichtet sind, Bücher zu führen und aufgrund jährlicher Bestandsaufnahme regelmäßig Abschlüsse zu machen. Darüber hinaus gelten die Aufbewahrungspflichten und –fristen auch für freiwillig Buchführende.

Da auch Steuerzahler, die ihren Gewinn nicht durch Betriebsvermögensvergleich, sondern durch Einnahme-Überschussrechnung ermitteln, verschiedene Aufzeichnungspflichten zu erfüllen haben, z.B. die gesonderte Aufzeichnung des Wareneingangs und Wareneingangs oder die Aufzeichnung zur Feststellung der umsatzsteuerlichen Entgelte, sind auch bei diesen Personenkreisen die steuerlichen Aufzeichnungspflichten und -fristen zu beachten.

Aufbewahrungspflichtige Unterlagen

Nach § 147 der Abgabenordnung (AO) wird zwischen Unterlagen, die 6 Jahre aufzubewahren sind, und Unterlagen, die 10 Jahre aufzubewahren sind, unterschieden:

a) Sechsjährige Aufbewahrungsfrist

Aufzubewahren sind empfangene Handels- und Geschäftsbriefe, Wiedergabe von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen sowie sonstige Unterlagen (z.B. Unterlagen der Kostenrechnung von Kalkulation, Betriebs- oder Rabattstatistiken), soweit sie für die Besteuerung von Bedeutung sind.

¶ Diese Unterlagen aus dem Jahr 2014 oder früher können ab 2022 vernichtet werden, wenn die letzte Buchung im Jahr 2015 erfolgte. *

b) Zehnjährige Aufbewahrungsfrist

Zehn Jahre aufzubewahren sind Bücher und Aufzeichnungen, Inventar, Jahresabschlüsse, Lageberichte, Eröffnungsbilanzen und die zum Verständnis von Büchern und Aufzeichnungen, Inventar und Bilanzen erforderlichen Arbeitsanweisungen und sonstige Organisationsunterlagen sowie Buchungsbelege. Die Aufbewahrungspflicht von zehn Jahren gilt auch für Zollunterlagen sowie für die Buchhaltungsdaten der betrieblichen EDV. Der Zugriff auf diese Daten muss während des Aufbewahrungszeitraums stets möglich sein.

¶ Diese Unterlagen aus dem Jahr 2010 oder früher können ab 2022 vernichtet werden, wenn die letzte Buchung im Jahr 2011 erfolgte. *

c) Aufbewahrung von digitalen Unterlagen

Um Platz zu sparen, dürfen alle aufbewahrungspflichtigen Unterlagen - mit Ausnahme der Jahresabschlüsse und der Eröffnungsbilanz – auf Datenträgern gespeichert werden, wobei für bestimmte Zolldokumente Sonderregelungen gelten. Auch in diesem Fall muss sichergestellt sein, dass die Daten sechs bzw. zehn Jahre lesbar sind. Außerdem müssen auf Datenträgern gespeicherte empfangene Handels- oder Geschäftsbriefe und Buchungsbelege bildlich sowie die anderen Unterlagen inhaltlich mit den Originalen übereinstimmen, wenn sie lesbar gemacht werden.

Bei einem Wechsel des Datenverarbeitungssystems oder einer Datenauslagerung reicht es aus, wenn der Steuerpflichtige über den anschließenden Zeitraum von fünf Jahren einen Datenträger mit den

gespeicherten Steuerunterlagen vorhält. Die Regelung gilt für Daten, deren Aufbewahrungsfrist ab dem 1. Januar 2020 beginnt.

Zur Aufbewahrung und Wiedergabe von aufbewahrungspflichtigen digitalen Unterlagen enthält das BMF-Schreiben vom 28. November 2019 "Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD)" (IV A 4 – S 0316/19/10003:001) detaillierte Erläuterungen.

(* siehe Ziffer 3. Fristbeginn und Fristende)

Fristbeginn und Fristende

Die Aufbewahrungsfrist beginnt gemäß § 257 Abs. 5 HGB, § 147 Abs. 4 AO mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte für die Entstehung der Geschäftsunterlage erforderliche Maßnahme erfolgt ist, also die letzte Eintragung in das Buch vorgenommen, das Inventar oder die Bilanz auf- bzw. festgestellt, die Korrespondenz empfangen oder abgesandt worden ist oder der Buchungsbeleg und die sonstigen Unterlagen entstanden sind.

¶ Beispiel: Werden im Jahr 2011 die letzten Buchungen für das Jahr 2010 vorgenommen, beginnt die Aufbewahrungsfrist mit Ablauf des Kalenderjahres 2011. Wenn die Aufbewahrungsfrist zehn Jahre beträgt endet diese somit mit Ablauf des Kalenderjahres 2021.

Ab 1. Januar 2022 können somit alle Unterlagen

* bei zehnjähriger Aufbewahrungsfrist für das Jahr 2010 oder früher

* bei sechsjähriger Aufbewahrungsfrist für das Jahr 2014 oder früher vernichtet werden.

Das Fristende tritt mit Ablauf des zu berechnenden Kalenderjahres ein. Allerdings ergibt sich aus der Abgabenordnung eine Ablaufhemmung insoweit, als die Aufbewahrungsfrist für die Geschäftsunterlagen nicht vor Ablauf der Steuerfestsetzungsfrist für die betreffenden Kalenderjahre angefallenen Steuern enden kann (§§ 169, 170 AO).

Die Anknüpfung der Aufbewahrungsfrist an die Festsetzungsfrist führt in der Praxis zu nicht unbeachtlichen Schwierigkeiten hinsichtlich der Terminbestimmung für die Vernichtung. Aus diesem Grund hat die Finanzverwaltung Erleichterung getroffen. Danach brauchen nach Ablauf der sechs- bzw. zehnjährigen Aufbewahrungsfrist, unabhängig von dem Lauf der Festsetzungsfristen, die Unterlagen nur noch dann aufbewahrt zu werden, wenn und soweit sie für eine begonnene Außenprüfung, für eine vorläufige Steuerfestsetzung, für anhängige steuerstraf- und bußgeldrechtliche Ermittlungen, für ein schwebendes oder aufgrund einer Außenprüfung zu erwartendes Rechtsbehelfsverfahren, oder zur Begründung von Anträgen des Steuerpflichtigen von Bedeutung sind.

Die folgende alphabetische Liste von aufbewahrungspflichtigen Unterlagen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie dient lediglich als Orientierungsgrundlage:

a) Sechsjährige Aufbewahrungspflicht:

Abtretungserklärung (soweit erledigt)

Akkreditive

Aktenvermerke (sofern kein Buchungsbeleg oder Bilanzunterlage)

Angebote mit Auftragsfolge

Anträge auf Arbeitnehmersparzulage

Betriebsprüfungsberichte

Darlehensunterlagen (nach Vertragsablauf, Korrespondenz)

Finanzberichte

Frachtbriefe

Geschäftsbriefe (Ausnahme: Rechnungen/Gutscheine)

Gutschriftsanzeigen

Handelsbriefe (Ausnahme: Rechnungen/Gutschriften)

Investitionszulage (Unterlagen)
 Kalkulationsunterlagen (wenn nicht steuerlich relevant, sonst 10 Jahre z. B. Vorratsbewertung)
 Kreditunterlagen (nach Vertragsablauf)
 Lohnkonto
 Lohnlisten
 Mahnbescheide
 Preislisten
 Protokolle
 Schadensunterlagen (wenn keine Bilanzunterlage)
 Scheck- und Wechselunterlagen (wenn kein Buchungsbeleg)
 Schriftwechsel
 Vermögenswirksame Leistungen (Unterlagen)
 Verträge
 b) Zehnjährige Aufbewahrungsfrist:
 Abrechnungsunterlagen
 Anträge auf Arbeitnehmer-Sparzulage
 Änderungsnachweise der EDV-Buchführung
 Angestelltenversicherung (Belege)
 Anlagevermögensbücher und -karteien
 Arbeitsanweisungen für EDV-Buchführung
 Aufbewahrungsvorschriften für betriebliche EDV-Dokumentation
 Ausfuhrunterlagen (elektronische Zollanmeldung, Ausfuhrgenehmigungen, Ausnahme: Lieferanten-
 erklärung, soweit nur Bestandteil der Korrespondenz)
 Ausgangsrechnungen
 Außendienstabrechnungen
 Bankbelege
 Bankbürgschaften (nach Vertragsende)
 Beitragsabrechnungen der Sozialversicherungsträger
 Belege, soweit Buchfunktion (Offene-Posten-Buchhaltung)
 BAB mit Belegen als Bewertungsunterlagen
 Benutzerhandbuch für EDV-Buchführung
 Betriebskostenrechnungen
 Bewertungsunterlagen
 Bewirtungsunterlagen
 Bilanzen (Jahresbilanzen)
 Buchungsbelege
 Datensätze, Beschreibung und Aufbau der/sowie
 Datensicherungsregelungen
 Dauerauftragsunterlagen (nach Vertragsablauf)
 Debitorenlisten (soweit Bilanzunterlage)
 Depotauszüge (soweit nicht Inventare)
 Einfuhrunterlagen (elektronische Nachrichten im ATLAS-Verfahren, Zollanmeldung, Handelsrechnu-
 ngen, Frachtdokumente und Präferenznachweise)
 Eingangsrechnungen
 Einheitswertunterlagen
 Essenmarkenabrechnungen
 Exportunterlagen
 Fahrtkostenerstattungsunterlagen
 Fehlermeldungen und
 Fehlerkorrekturanweisungen bei EDV-Buchführung (wenn Buchungsbeleg)
 Gehaltslisten

Geschäftsberichte
Geschenknachweise
Grundbuchauszüge
Gewinn- und Verlustrechnung (Jahresrechnung)
Grundstücksverzeichnis (soweit Inventar)
Handelsbücher
Handelsregisterauszüge
Hauptabschlussbericht (wenn anstelle der Bilanz)
Inventare (§ 240 HGB)
Jahresabschlusserläuterungen
Journale (Hauptbuch oder Kontokorrent)
Kassenberichte
Kassenbücher und -blätter
Kassenzettel (soweit nicht Tagessummenbons aufbewahrt werden)
Kontenpläne und Kontenplanänderungen
Kontenregister
Kontoauszüge
Lagebericht (wenn Bilanzunterlage)
Lagerbuchführungen
Lieferscheine (als Belegnachweis im Zusammenhang mit Rechnungen)
Lohnbelege
Magnetbänder mit Buchfunktion
Mietunterlagen (nach Vertragsablauf)
Nachnahmebelege
Nebenbücher
Organisationsunterlagen der EDV-Buchführung
Pachtunterlagen (nach Vertragsablauf)
Postbankauszüge
Programmablaufbeschreibung bei EDV-Buchführung
Programmverzeichnisse
Prozessakten
Quittungen
Rechnungen
Reisekostenabrechnungen
Repräsentationsaufwendungen (Unterlagen)
Sachkonten
Saldenbilanzen
Speicherbelegungsplan der EDV-Buchführung
Spendenbescheinigungen
Steuerunterlagen und Steuerbescheide
Telefonkostennachweise
Überstundenlisten (wenn Lohnbeleg)
Verbindlichkeiten (Zusammenstellungen)
Verkaufsbücher
Vermögensverzeichnis
Versand- und Frachtunterlagen
Versicherungspolicen
Wareneingangs- und -ausgangsbücher
Wechsel
Zahlungsanweisungen
Zollbelege

Zugriffsregelungen bei EDV-Buchführung
Zwischenbilanz (Gesellschafterwechsel / Umstellung des Wirtschaftsjahrs)

Hinweis

Werden Unterlagen, auch versehentlich, vor Ablauf der Frist vernichtet, kann das erhebliche Nachteile haben. Die Folge können empfindliche Zuschätzungen aufgrund der wegen fehlender Belege nicht (mehr) ordnungsgemäßen Buchführung sein. In Zweifelsfällen ist es also ratsam, die längeren Aufbewahrungsfristen einzuhalten.

Tipp

Bei Fragen empfehlen wir auf Grund der steuerlichen Risiken die Kontaktaufnahmen zur Klärung von Unsicherheiten bei der Aufbewahrung von Unterlagen

AUFSÄTZE

8. Zollprüfungen im Außenwirtschaftsrecht – Interne Kontrollen als Kernelement eines Internal Compliance Program und zur Vorbereitung auf behördliche Prüfungen

Sogenannte Außenwirtschaftsprüfungen, welche seitens der deutschen Zollverwaltung durchgeführt werden, stellen hohe Anforderungen an exportierende Unternehmen. Dies gilt umso mehr, seitdem diese nicht mehr papierbasiert, sondern digital mit Hilfe von Analyse-Software erfolgen. Zudem steigt die behördliche Erwartungshaltung an die interne Organisation – sowohl im Bereich der zollrechtlichen Ausfuhrabwicklung als auch der Exportkontrolle. Doch können Außenwirtschaftsprüfungen auch eine Chance bieten und als Vorlage für unternehmensinterne Kontrollmaßnahmen dienen. In diesem Artikel sollen beide Seiten, die steigenden behördlichen Anforderungen und die Chancen im Lichte interner Compliance Programme, beleuchtet werden.

Weitere Informationen

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

9. Der Ampel-Koalitionsvertrag “Mehr Fortschritt wagen” – auch im Unternehmensteuerrecht?

Der Koalitionsvertrag der sog. Ampelparteien sieht eine Vielzahl verschiedener Einzelmaßnahmen vor, die das Unternehmensteuerrecht betreffen. Zum Teil sind diese bereits relativ konkret wie zum Beispiel die Verlängerung der Verlustverrechnungsmöglichkeiten, zum Teil aber auch sehr vage (Einsatz für ein “endgültiges Mehrwertsteuersystem [. . .] (z. B. Reverse-Charge)”). Von besonderer Bedeutung könnte die Ankündigung sein, ein bundesweit einheitliches elektronisches “Meldesystem” einzuführen, das für die Erstellung, Prüfung und Weiterleitung von Rechnungen verwendet wird. Deutlich findet sich auch das Eintreten Deutschlands für eine internationale Mindestbesteuerung und die Relevanz des Klimaschutzes im Steuerrecht wieder, sodass sich den Ampel-Parteien – trotz unterschiedlicher Ansichten in der Steuerpolitik – die Möglichkeit bieten sollte, sich als erfolgreicher Steuergesetzgeber zu beweisen.

Weitere Informationen

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. "Brückenteilzeit" nach § 9a TzBfG – Verletzung der dreimonatigen Ankündigungsfrist – Verzicht auf die Einhaltung der Mindestankündigungsfrist

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Arbeitgeber kann auf die Einhaltung der dreimonatigen Mindestankündigungsfrist des § 9a Abs. 3 Satz 1 iVm. § 8 Abs. 2 Satz 1 TzBfG zur Geltendmachung der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit durch den Arbeitnehmer verzichten. Der Verzicht muss nicht ausdrücklich erklärt werden, sondern kann sich auch aus der Reaktion des Arbeitgebers ergeben, wenn dieser nach dem objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) mit hinreichender Deutlichkeit entnommen werden kann, der Arbeitgeber lege auf die Einhaltung der Frist keinen Wert und werde auch bei der weiteren Behandlung des Verringerungsantrags auf die Fristverletzung nicht zurückkommen (Rn. 14).

2. Allein in der Ablehnung des Antrags auf "Brückenteilzeit" unter Angabe betrieblicher Gründe, die der beantragten Arbeitszeitverringerung entgegenstehen, liegt kein Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung der Mindestankündigungsfrist (Rn. 17).

3. Ein unter Verletzung der Mindestankündigungsfrist gestellter Antrag auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit lässt sich nicht ohne weiteres als ein zum frühestmöglichen Zeitpunkt geltendes Angebot auslegen. Eine entsprechende Auslegung setzt voraus, dass der Arbeitgeber aufgrund greifbarer Anhaltspunkte erkennen kann, ob der Arbeitnehmer die "Brückenteilzeit" verkürzen oder verschieben möchte (Rn. 22).

BAG, Urteil vom 7.9.2021 – 9 AZR 595/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Brueckenteilzeit-nach-9a-TzBfG--Verletzung-der-dreimonatigen-Ankuendigungsfrist--Verzicht-auf-die-Einhaltung-der-Mindestankuendigungsfrist-43146>

2. Annahmeverzug – Leistungsunfähigkeit – Darlegungslast

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Beruft sich der Arbeitgeber gegenüber einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Annahmeverzug auf dessen Leistungsunfähigkeit iSd. § 297 BGB, erhebt er eine Einwendung, zu deren Voraussetzungen er als Gläubiger der Arbeitsleistung die Darlegungs- und Beweislast trägt (Rn. 11).

2. Weil der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers regelmäßig keine näheren Kenntnisse hat, genügt er seiner primären Darlegungslast grundsätzlich schon dadurch, dass er Indizien vorträgt, aus denen auf Leistungsunfähigkeit im Annahmeverzugszeitraum geschlossen werden kann. Dafür reicht der Vortrag von Tatsachen, die einen hinreichenden Anhaltspunkt dafür bieten, dass der Arbeitnehmer im Streitzeitraum für die geschuldete Tätigkeit nicht bzw. nicht uneingeschränkt leistungsfähig war, die also eine entsprechende Schlussfolgerung ermöglichen und als wahrscheinlich erscheinen lassen (Rn. 12).

3. Als Indizien, aus denen auf Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers geschlossen werden kann, kommen beispielsweise Krankheitszeiten des Arbeitnehmers vor und nach dem Verzugszeitraum so-

wie privatgutachterliche Stellungnahmen eines Betriebs- oder Vertrauensarztes über die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber im Prozess vorlegt und dessen Einschätzung er sich zu eigen macht, in Betracht (Rn. 12).

BAG, Urteil vom 21.7.2021 – 5 AZR 543/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Annahmeverzug-Leistungsunfaehigkeit-Darlegungslast-43148>

3. Arbeitszeugnis – Beurteilung in Tabellenform

LEITSATZ

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers nach § 109 GewO regelmäßig nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen.

BAG, Urteil vom 27.4.2021, 9 AZR 262/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Arbeitszeugnis-Beurteilung-in-Tabellenform-43151>

4. Versetzung – Arbeitsort

LEITSÄTZE

1. Allein die Zuweisung von Arbeit an einem 12 km entfernten Betriebsteil innerhalb derselben politischen Gemeinde stellt die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG dar, die bei Überschreitung von einem Monat die Zustimmungspflicht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG auslöst.

2. Dies gilt selbst dann, wenn sich weder die Arbeitsaufgabe noch die Verantwortung noch die Eingliederung in die Organisation ändern.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 10.5.2021 – 1 TaBV 3/21

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Versetzung-Arbeitsort-43162>

5. Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten

ORIENTIERUNGSSATZ

Die Unwirksamkeit einer gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstoßenden Betriebsvereinbarung über die dauerhafte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit kann zur Folge haben, dass eine zeitgleich geschlossene, mit der Arbeitszeitverlängerung aufgrund spezifischer Umstände untrennbar verknüpfte Betriebsvereinbarung über die Einführung von Arbeitszeitkonten gegenstandlos ist (Rn. 29 ff.).

BAG, Urteil vom 17.8.2021 – 1 AZR 175/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/ueberstundenverguetung--Betriebsvereinbarungen-zur-Dauer-der-Arbeitszeit-und-zu-Arbeitszeitkonten-43182>

6. Berechnung des Urlaubsentgelts – variable erfolgsabhängige Vergütung**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Eine Auskunftsklage, die zur Durchsetzung des Anspruchs auf Urlaubsentgelt erhoben wird, muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend klar erkennen lassen, auf welche Urlaubstage als Klagegrund sich der Antrag bezieht, worüber Auskunft erteilt werden soll und für welchen Referenzzeitraum der Auskunftsanspruch geltend gemacht wird (Rn. 16).
2. Nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ist dem Arbeitnehmer für die Dauer des Jahresurlaubs das gewöhnliche Arbeitsentgelt weiter zu gewähren. Fortzuzahlen sind auch diejenigen Bestandteile des Gesamtentgelts, die an seine persönliche und berufliche Stellung anknüpfen. Entscheidend ist, dass ein innerer Zusammenhang zwischen dem Entgeltbestandteil und der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben besteht (Rn. 32).
3. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind in richtlinienkonformer Auslegung von § 1 BUrlG als Teil des gewöhnlichen Arbeitsverdiensts bei der Bemessung des Urlaubsentgelts nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BUrlG zu berücksichtigen, wenn sie vom Arbeitgeber für bestimmte Zeitabschnitte als Gegenleistung iSv. § 611 Abs. 1 bzw. seit 1.4.2017 § 611a Abs. 2 BGB zu zahlen sind, ihre Höhe zumindest auch von der Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung abhängig ist und durch die Freistellung des Arbeitnehmers von der Pflicht zur Arbeitsleistung während des Urlaubs beeinflusst werden kann (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 27.7.2021 – 9 AZR 376/20

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&fromdoctoc=yes&doc.id=KARE600063073&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

7. Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Aufgrund der normativen Vorgaben im Entgeltfortzahlungsgesetz kommt einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zu. Der Arbeitgeber kann diesen daher nicht durch einfaches Bestreiten mit Nichtwissen erschüttern, sondern nur indem er Umstände vorträgt und im Bestreitensfall beweist, die ernsthafte Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen (Rn. 12 ff.).
2. Ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung können sich daraus ergeben, dass eine am Tag der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt (Rn. 20).
3. In der Revisionsinstanz können Verstöße des Landesarbeitsgerichts gegen die Hinweispflicht aus § 139 Abs. 3 ZPO nur berücksichtigt werden, wenn insoweit eine zulässige Verfahrensrüge oder Verfahrensgegenrüge erhoben worden ist (Rn. 23, 25).

BAG, Urteil vom 8.9.2021 – 5 AZR 149/21

Weitere Informationen:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/5-azr-149-21/>

8. Betriebliche Altersversorgung – Höchstaltersgrenze – Diskriminierung wegen des Alters und des Geschlechts

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich, jedoch nicht immer zulässig. Die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze muss iSv. § 10 Satz 2 AGG angemessen und erforderlich sein (Rn. 25).
2. Eine in einer Versorgungsregelung als Voraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung festgelegte Höchstaltersgrenze der Vollendung des 55. Lebensjahres bei Beginn des Arbeitsverhältnisses ist angemessen und erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG. Sie bewirkt weder eine Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts (Rn. 31 ff.).
3. Die Gerichte für Arbeitssachen sind auch im Urteilsverfahren berechtigt, offenkundige Tatsachen zu berücksichtigen, die nicht vorgetragen worden sind (Rn. 52).

BAG, Urteil vom 21.9.2021 – 3 AZR 147/21

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&fromdocto-doc=yes&doc.id=KARE600063079&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

9. Urlaub – Langzeiterkrankung – Mitwirkungsobliegenheiten

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die Befristung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen aus § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden Mitwirkungsobliegenheiten bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs genügt, indem er den Arbeitnehmer – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahrs oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nichtbeantragt (Rn. 26).
2. Die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers bestehen auch, wenn und solange der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist (Rn. 27).
3. Der gesetzliche Urlaubsanspruch eines seit Beginn oder im Verlauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers erlischt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG bei ununterbrochen fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig erfüllt hat (Rn. 23 f.).
4. Ist der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen, erlischt der gesetzliche Urlaubsanspruch ebenfalls gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs, sofern es dem Arbeitnehmer, allein weil er bis zu diesem Zeitpunkt durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig war, nicht möglich war, den Urlaub (vollständig) zu nehmen. In diesem Fall ist nicht die unterlassene Mitwirkung des Arbeitgebers, sondern die Arbeitsunfähigkeit kausal für die fehlende Möglichkeit des Arbeitnehmers, den Urlaubsanspruch zu realisieren (Rn. 28 ff.).
5. Die Frage, ob das Unionsrecht das Erlöschen des Urlaubsanspruchs bei einer ununterbrochen fortbestehenden Erkrankung des Arbeitnehmers 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs oder einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise hätte nehmen können, hängt von der Auslegung des Unionsrechts ab. Sie ist Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens, das der Neunten Senats nach Art. 267 AEUV mit Beschluss

vom 7.7.2020 (– 9 AZR 401/19 (A) –) an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet hat (Rn. 47).

6. In entsprechender Anwendung von § 148 Abs. 1 ZPO kann ein Rechtsstreit ausgesetzt werden, wenn entscheidungserheblich ist, wie Unionsrecht auszulegen ist, und zu dieser Frage bereits ein Vorabentscheidungsersuchen vor dem Gerichtshof der Europäischen Union anhängig ist (Rn. 42 ff.).

7. Weist der Arbeitgeber in einer Entgeltabrechnung – über die Pflichtangaben nach § 108 Abs. 1 Satz 2 und 3 GewO hinausgehend – eine bestimmte Anzahl von Urlaubstagen aus und saldiert genommene und offene Urlaubstage fortlaufend, handelt es sich regelmäßig um eine Wissenserklärung und nicht um eine Willenserklärung, die auf eine Bestätigung oder Veränderung der Rechtslage gerichtet ist (Rn. 39).

BAG, Urteil vom 7.9.2021 – 9 AZR 3/21 (A)

Weitere Informationen:

http://www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psm1?pid=Dokumentanzeige&showdoc-case=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600063117&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

10. Betriebsrisiko – Corona bedingte Betriebsschließung – “Lockdown”

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Mit § 615 Satz 3 BGB hat der Gesetzgeber klargestellt, dass in Fällen, in denen dem Arbeitgeber die Annahme der Arbeitsleistung wegen einer Störung des Arbeitssubstrats nicht möglich ist, er aber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt, der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nicht unmittelbar aus § 615 Satz 1 BGB, sondern über dessen in Satz 3 angeordneter entsprechender Anwendung aufrechterhalten bleibt (Rn. 19).

2. Ob der Arbeitgeber das Entgeltrisiko bei einer zur Bekämpfung der Corona-Pandemie öffentlich-rechtlich verfügten vorübergehenden Betriebsschließung trägt, richtet sich nach dem Zweck der Maßnahme (Rn. 32).

a) Zielt diese darauf ab, einem im Betrieb des Arbeitgebers – etwa durch die von ihm gewählten Produktionsmethoden oder die von ihm zu verantwortenden Arbeitsbedingungen – angelegten besonderen Infektionsrisiko zu begegnen, trifft den Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls mit der Folge, dass er nach § 615 Satz 3 iVm. Satz 1 BGB zur Entgeltzahlung verpflichtet ist (Rn. 33).

b) Erfolgt dagegen die Betriebsschließung im Rahmen allgemeiner Maßnahmen staatlicher Stellen zur Pandemiebekämpfung, mit denen betriebsübergreifend zum Schutz der Bevölkerung vor schweren und tödlichen Krankheitsverläufen infolge von SARS-CoV-2-Infektionen die sozialen Kontakte auf ein Minimum reduziert und nahezu flächendeckend alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden, trägt der Arbeitgeber nicht das Risiko des Arbeitsausfalls. In einem solchen Fall ist die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage (Rn. 34 ff.).

BAG, Urteil vom 13.10.2021 – 5 AZR 211/21

Weitere Informationen:

http://www.rechtsprechung-im-internet.de/jportal/portal/t/19ke/page/bsjrsprod.psm1?pid=Dokumentanzeige&showdoc-case=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=10908&fromdoctodoc=yes&doc.id=KARE600063202&doc.part=L&doc.price=0.0&doc.hl=1#focuspoint

11. Überstundenvergütung – Betriebsvereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit und zu Arbeitszeitkonten – Weihnachts- und Urlaubsgeld – Betriebsvereinbarungsoffenheit

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die Arbeitsvertragsparteien können vertragliche Ansprüche, zu denen Ansprüche aus betrieblicher Übung zählen, dahingehend gestalten, dass sie einer Änderung durch betriebliche Normen unterliegen. Eine solche betriebsvereinbarungsoffene Gestaltung der Arbeitsbedingungen kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen (Rn. 58).

2. Sieht eine arbeitsvertragliche Klausel die Zahlung eines "zusätzlichen Urlaubsgelds nach den betrieblichen Regeln" vor, ist für den Arbeitnehmer hinreichend erkennbar, dass insoweit im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Einer solchen Klausel begegnen im Hinblick auf das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB keine Bedenken. Ein unter dem Gesichtspunkt der betrieblichen Übung entstehender vertraglicher Anspruch auf Gewährung eines Urlaubsgelds ist mit dieser Klausel ausdrücklich betriebsvereinbarungsoffen gestaltet (Rn. 59).

BAG, Urteil vom 17.8.2021 – 1 AZR 50/20

Weitere Informationen:

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-50-20/>

12. Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

LEITSATZ

Wird ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis kündigt, am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

BAG, Urteil vom 8.9.2021, 5 AZR 149/21

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/nachrichten/Beweiswert-einer-Arbeitsunfaehigkeitsbescheinigung-43302>

AUFSÄTZE

13. Digitalisierungspotentiale bei der Betriebsratswahl

Während der Corona-Pandemie wurde stärker als sonst deutlich, welchen großen Beitrag die Digitalisierung zur Aufrechterhaltung des Arbeitslebens leisten kann und welche Mechanismen – unabhängig von Krisen – künftig beibehalten werden könnten. Sehr konkret und zeitnah wird sich die Frage im Hinblick auf die von März bis Mai 2022 in zahlreichen Unternehmen durchzuführende Betriebsratswahl stellen. Dabei müssen sich insbesondere die verantwortlichen Wahlvorstände nicht nur klar darüber werden, welche Wahlschritte digital möglich sind und hierzu die gerade geänderten Wahlordnungen beachten. Zu fragen ist auch, welche Technik rechtssicher einsetzbar, kompetent beherrschbar, finanzierbar und im jeweiligen Unternehmen überhaupt praktikabel oder angebracht ist.

Weitere Informationen

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

14. Nichtigkeit und Anfechtung von Betriebsratswahlen – Die Grundlagen und ein Rechtsprechungsauszug der letzten Jahre

Es ist wieder so weit: Vom 1.3.2022 bis zum 31.5.2022 ist die nächste Wahlperiode für die regelmäßigen Betriebsratswahlen. Bei der Durchführung der Betriebsratswahl treten regelmäßig tatsächliche oder rechtliche Fragestellungen auf, die nicht selten einer arbeitsgerichtlichen Klärung zugeführt werden müssen. Häufig können solch kostenintensive Klärungen von vornherein verhindert werden. Dieser Beitrag soll daher einerseits die in der Rechtsprechung anerkannten Grundsätze zur *Nichtigkeit und Anfechtung von Betriebsratswahlen* zusammenfassen und andererseits einen Überblick über die aktuelle und die aktuellere Rechtsprechungsentwicklung geben – ohne dass ein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird.

Weitere Informationen

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

15. Ein digitales Upgrade für das Betriebsverfassungsrecht?

Die Pandemie brachte es an den Tag: Der Gesetzgeber hat erkannt, dass das BetrVG im Hinblick auf die digitale Entwicklung überholungsbedürftig ist. Herausgekommen ist das Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz). Neben vereinfachten Initiativen für und der Absicherung von Betriebsratswahlen befasst es sich mit der zunehmenden digitalen Ausgestaltung der Arbeitswelt, auf die sich der Beitrag konzentriert. Außerdem werden auch die Konsequenzen für die Organisation der Betriebsratsarbeit, die das neue Gesetz an die moderne Technik anpasst, besprochen. Das Gesetz wird teilweise gerügt, weil es dem Modernisierungsbedarf nicht gerecht werde, ja es wird als verpasste Chance, halbherzig und unzureichend bezeichnet (Schiefer/Worzolla, NZA 2021, 817, 818). Ist diese Kritik berechtigt?

Weitere Informationen

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

16. Freistellung von gewählten BR-Mitgliedern – die wichtigsten Grundsätze

Im Frühling des kommenden Jahres 2022 stehen die regulären Betriebsratswahlen an. Anlässlich der damit verbundenen Neukonstitution der Gremien werden hierbei nicht nur die Mitglieder des Betriebsrats durch Wahl bestimmt – in größeren Betrieben stellt sich auch die Frage, ob und – wenn ja – welche(s) dieser Betriebsratsmitglieder für die Betriebsratstätigkeit dauerhaft freizustellen sind. Daneben und in kleineren Betrieben haben auch die übrigen Betriebsratsmitglieder einen Anspruch auf Freistellung, der sich zeitlich allerdings auf die Verrichtung erforderlicher Betriebsratsaufgaben beschränkt. Beide Verfahren bringen teils unterschiedliche Anforderungen, Rechte und Pflichten sowohl der Betriebsratsgremien und ihrer Mitglieder als auch des Arbeitgebers mit sich.

Weitere Informationen

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

17. Die Betriebsvereinbarung als Instrument zur Änderung individualrechtlicher Arbeitnehmeransprüche

Das BAG hat kontinuierlich eine Rechtsprechung entwickelt, nach der einzelvertragliche Ansprüche von Arbeitnehmern durch kollektivrechtliche Vereinbarung, konkret eine Betriebsvereinbarung, beseitigt oder abgeändert werden können. Die Probleme sind vorstehend aufgezeigt: Wenn individualrechtliche Ansprüche bestehen, sei es ausdrücklich im Arbeitsvertrag, sei es durch eine betriebliche Übung, sei es durch eine Gesamtzusage des Arbeitgebers, sind dies einzelvertraglich begründete Ansprüche der Arbeitnehmer, die seitens des Arbeitgebers nicht einseitig, und wenn ja, nur mit Hilfe der höchstproblematischen Änderungskündigung, sondern in der Regel nur im beiderseitigen Einvernehmen abgeändert werden können. Hier kann "ein Einfallstor" darin bestehen, dass durch Betriebsvereinbarung in solche individualrechtlich begründete Arbeitnehmeransprüche eingegriffen wird.

Weitere Informationen

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

18. Der "erstarkte" Auskunftsanspruch aus dem EntgTranspG – eine ernstzunehmende Herausforderung für Arbeitgeber

Die Auskunft zum Vergleichsentgelt nach § 11 Abs. 3 EntgTranspG wurde bislang überwiegend als ein wenig schlagkräftiges Instrument zur Durchsetzung von Entgeltgleichheitsansprüchen angesehen. Eine Entscheidung des BAG vom 21.1.2021 – 8 AZR 488/19 hat dies geändert. Das Gericht entschied, dass die Auskunft für sich genommen bereits ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts i.S.d. § 22 AGG darstellen und damit die Grundlage einer erfolgreichen Entgeltgleichheitsklage bilden kann. Dieser Beitrag setzt sich mit der Entscheidung eingehend und kritisch auseinander, ordnet sie in die bestehende Rechtslage ein und zeigt auf, worauf Arbeitgeber beim Umgang mit Auskunftsverlangen achten müssen.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Nachhaltigkeitsinformationen als Chancen für kleine Unternehmen und ihre Berater

Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit wächst stetig. Oftmals wird es jedoch nur mit großen, börsennotierten Unternehmen in Verbindung gebracht. Daher hat die International Federation of Accountants (IFAC) am 18.11.2021 einen Ratgeber veröffentlicht, der die umfangreichen Chancen und Möglichkeiten aufzeigt, die Nachhaltigkeitsinformationen für kleine Unternehmen und ihre Berater bieten. Kleine Unternehmen machen weltweit mehr als 90 % der Unternehmen aus. Sie tragen damit entscheidend zur Verbesserung der Nachhaltigkeit von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft bei. Sie können – so ein Ergebnis der Untersuchungen – erhebliche Vorteile aus der Einführung und Verbesserung von

Prozessen, Systemen und Kontrollen zur Identifizierung, Messung und Analyse von Nachhaltigkeitsinformationen erzielen. Dazu gehören verbesserte Effizienz und Leistung sowie die Differenzierung von Wettbewerbern. Die IFAC erwartet, dass Abnehmer, Lieferanten und Banken auch kleine Unternehmen auffordern werden, Informationen zur Nachhaltigkeit zu liefern, sofern dies nicht ohnehin bereits der Fall ist. Umso wichtiger ist es, sich frühzeitig mit dem Thema zu befassen. Der Bericht untersucht die Bedeutung leicht verfügbarer, relevanter und verlässlicher Nachhaltigkeitsinformationen für fundierte Entscheidungen, ein verbessertes strategisches und Risikomanagement sowie eine gründlichere und wertvollere Berichterstattung an externe Stakeholder. Zudem werden die Dienstleistungen dargestellt, die Prüfer und Berater ihren Mandanten anbieten können, darunter Beratung, Berichterstattung und Assurance Services.

2. Knowledge Paper “Cyberrisk”

Um Unternehmen und Wirtschaftsprüfer bei der Bekämpfung von Cybergefahren zu unterstützen, hat das IDW in einem unter www.idw.de abrufbaren Knowledge Paper eine faktenbasierte Grundlage zum Thema zusammengestellt. Das Knowledge Paper trägt den Titel “Cyberrisk: Grundlagen – Definitionen, Maßnahmen, Risikolage und Organisationen” und präsentiert die grundlegenden Arten von Cyberattacken anhand konkreter Beispiele. Verbunden wird dies mit einer Darstellung vielfältiger Präventions-, Schutz- und Abwehrmaßnahmen von Unternehmen gegen Cyberattacken. Anhand von Daten des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zeigt das Knowledge Paper, wie angespannt die Bedrohungslage in Deutschland in einzelnen Bereichen ist. Darüber hinaus stellt das Papier die wichtigsten Institutionen vor, die sich sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene der Verhinderung von Cybercrime widmen und stellt deren Strategien und Zuständigkeiten vor. Mit dem Knowledge Paper gibt das IDW Unternehmen und Wirtschaftsprüfern komprimiertes Faktenwissen zu Bedrohungsarten, möglichen Abwehrstrategien und Ansprechpartnern an die Hand. Das Thema Cybercrime hat für das IDW eine hohe Priorität, denn Digitalisierung kann ohne Cybersicherheit nicht erfolgreich sein. Auf die Brisanz des Themas Cybersicherheit hatte das IDW bereits bei seinem diesjährigen 5. Digital Summit am 1.10.2021 aufmerksam gemacht. Das IDW plant, Ende 2021 einen zweiten Teil des Knowledge Paper zum Thema Cyberrisiken zu veröffentlichen. Darin geht es darum, wie Cybersecurity-Prüfungen innerhalb und außerhalb der Jahresabschlussprüfung Cyberrisiken effektiv bekämpfen können.

3. Stellungnahme zum Koalitionsvertrag – Unterstützung der Ziele für schnellere Digitalisierung und mehr Nachhaltigkeit

Der am 24.11.2021 vorgestellte Entwurf eines Koalitionsvertrags zeichnet laut dem Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) den Weg in ein digitaleres und nachhaltigeres Deutschland. Die wichtige Stellung der Wirtschaftsprüfer werde ausdrücklich anerkannt.

Das IDW begrüßt die Pläne für eine Einführung eines zentralen Digitalbudgets, für die Digitalisierung der Verwaltung sowie von Planungs- und Genehmigungsprozessen und des Besteuerungsverfahrens. Bezogen auf die Abschlussprüfung begrüßt das IDW, dass die künftigen Koalitionäre die hohe Bedeutung der Wirtschaftsprüfer anerkennen. Das IDW sieht aber keinen weiteren Bedarf, die Anforderungen an die Unabhängigkeit des Berufsstands weiter zu erhöhen, insbes. nach der jüngst erfolgten Verabschiedung des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes (FISG).

Ferner plant die “Ampel”, sich einen besseren Überblick über das öffentliche Vermögen zu verschaffen. Gemäß dem IDW sollte mehr Transparenz im öffentlichen Haushalt auch die transparente Darstellung von Vermögen und Schulden beinhalten – bestenfalls als doppelte Rechnungslegung. So würde nach Auffassung des IDW ein echter Beitrag der neuen Regierung zur Generationengerechtigkeit geleistet. Bezogen auf die steuerrechtlichen Themen im Koalitionsvertrag begrüßt das IDW die

sog. "Superabschreibung" für Klimaschutz und digitale Wirtschaftsgüter als eine wirksame Maßnahme, wie auch die Einführung der sog. Aktienrente.

4. Neuaufstellung der Mittelstandsförderung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWi) und die KfW stellen zum Beginn des Jahres 2022 die Förderprogramme für kleine und mittelständische Unternehmen neu auf: Kleinen und mittleren Unternehmen sowie größeren Mittelständlern steht künftig jeweils ein eigenes Förderprogramm zur zinsgünstigen Finanzierung von Vorhaben im In- und Ausland sowie von Gründungen und Unternehmensübernahmen zur Verfügung: Der neue ERP-Förderkredit KMU bietet allen Unternehmen mit einem Jahresumsatz bis 50 Mio. Euro, mit nicht mehr als 249 Beschäftigten und einer Bilanzsumme von max. 43 Mio. Euro zinsgünstige Kredite mit attraktiven Konditionen aus dem ERP-Sondervermögen an. Für junge Unternehmen, die weniger als fünf Jahre am Markt sind, sowie für Vorhaben von KMU in Regionalfördergebieten gelten nochmals verbesserte Konditionen. Für größere Unternehmen mit einem Jahresumsatz bis 500 Mio. Euro wird der KfW-Förderkredit großer Mittelstand mit zinsgünstigen, aber beihilfefreien Konditionen eingeführt. In beiden Programmen beträgt der Kredit höchstbetrag 25 Mio. Euro pro Vorhaben. Je nach Finanzierungszweck kann eine Laufzeit von bis zu 20 Jahren vereinbart werden. Den durchleitenden Banken und Sparkassen bietet die KfW die Option einer teilweisen Übernahme des Kreditrisikos (Haftungsfreistellung) von 50 % für Unternehmen, die seit mindestens drei Jahren am Markt sind, um eine positive Kreditentscheidung zu erleichtern. Die neuen Programme lösen den KfW-Unternehmerkredit, den ERP-Gründerkredit Universell sowie das ERP-Regionalförderprogramm ab. Die Programmvarianten des KfW-Unternehmerkredits und des ERP-Gründerkredits Universell unter dem Dach des KfW-Sonderprogramms werden bis zu dessen Auslaufen fortgeführt. Unverändert bestehen bleiben der ERP-Digitalisierungs- und Innovationskredit, die Nachrangprodukte ERP-Mezzanine für Innovation und ERP-Kapital für Gründung sowie der ERP-Gründerkredit StartGeld.

AUFSÄTZE

5. Aktuelle Entwicklungen und Umsetzungsfragen zur EU-Taxonomie zu grünen Wirtschaftstätigkeiten

Der Endspurt für die erste Berichtssaison zu den Berichtspflichten nach der EU-Taxonomie-Verordnung zu grünen Wirtschaftstätigkeiten hat begonnen. Unternehmen der Realwirtschaft, die eine nicht-finanzielle Erklärung abgeben, werden Anfang 2022 bzgl. ihrer grünen Anteile an Umsätzen, Investitionen und Betriebsausgaben berichten müssen. Ungeachtet der Tatsache, dass die Europäische Kommission die für die Berichterstattung relevanten delegierten Rechtsakte erst verzögert im Laufe der Berichtsperiode finalisieren kann, entwickelt sich der Regulierungsrahmen zur EU-Taxonomie dynamisch weiter. Angesichts der komplexen Vorschriften bestehen bei den berichtspflichtigen Unternehmen weiterhin Unklarheiten bei grundsätzlichen Fragestellungen, zu denen bisher weder die Europäische Kommission noch die Plattform für ein nachhaltiges Finanzwesen öffentlich Stellung genommen haben. Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick zu den aktuellen regulatorischen Entwicklungen auf EU-Ebene und wirft einen Blick auf die aktuellen praktischen Herausforderungen für die erste Berichterstattung der Unternehmen.

Weitere Informationen

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

6. Neue EU-Unternehmensberichterstattungspflichten ante portas: Public Country-by-Country Reporting

Die Steuertransparenz von Unternehmen spielt in der öffentlichen Diskussion eine zunehmend größere Rolle. Im Dezember 2021 wurde eine Änderungsrichtlinie zur Bilanz-Richtlinie (Bilanz-RL) für einen öffentlichen länderspezifischen Ertragsteuerinformationsbericht veröffentlicht. Diese hat zum Ziel, durch die verstärkte Transparenz und öffentliche Kontrolle der Ertragsteuerbelastung von multinationalen Unternehmen (ggf. auch mit Sitz außerhalb der Europäischen Union – EU) deren Compliance in Steuerangelegenheiten zu fördern. Damit soll – parallel zu Entwicklungen bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD) – das Vertrauen der Öffentlichkeit in nationale Steuersysteme gestärkt werden. Die erste Berichterstattung ist 2026 für das Geschäftsjahr 2025 vorgesehen. Der nachfolgende Beitrag bietet einen Überblick über die Inhalte der Änderungsrichtlinie und setzt die Richtlinie in Bezug zu anderen Initiativen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

1. Betriebsschließungsversicherung – kein Leistungsanspruch für den Zeitraum vor Aufnahme von COVID-19 in das IfSG

Der 4. Zivilsenat des OLG Rostock hat mit Urteilen vom 14.12.2021 – 4 U 37/21 und 4 U 15/21 – entschieden, dass ein Anspruch auf Versicherungsleistungen aus einer Betriebsunterbrechungsversicherung für den Zeitraum vor Aufnahme von COVID-19 bzw. SARS-CoV-2 in das Infektionsschutzgesetz nicht bestehe. Die einen Versicherungsfall begründenden Krankheiten und Krankheitserreger seien im Infektionsschutzgesetz abschließend aufgezählt. Anhaltspunkte für die Einbeziehung weiterer noch gar nicht bekannter oder benannter Krankheiten bestünden auch aus Sicht eines verständigen Versicherungsnehmers nicht. Sind die maßgeblichen Krankheiten weiter einschränkend direkt in den Versicherungsbedingungen aufgezählt, seien nur diese maßgeblich und ebenfalls abschließend gemeint. Auch die spätere Aufnahme von COVID-19 in das Infektionsschutzgesetz löse dann keinen Versicherungsfall aus.

2. Weniger Unternehmensinsolvenzen von Januar bis September 2021

Von Januar bis September 2021 haben die deutschen Amtsgerichte 10 682 beantragte Unternehmensinsolvenzen gemeldet. Das waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Destatis) 14,5 % weniger als im entsprechenden Zeitraum 2020 und 25,7 % weniger als 2019. Der rückläufige Trend der vergangenen Monate setzte sich somit auch nach Auslaufen vieler Sonderregelungen, wie der ausge-

setzten Insolvenzantragspflicht für überschuldete Unternehmen, bis September 2021 fort. Die voraussichtlichen Forderungen der Gläubiger aus beantragten Unternehmensinsolvenzen beliefen sich von Januar bis September 2021 auf rund 45,5 Mrd. Euro. Im entsprechenden Zeitraum 2020 hatten sie noch bei etwa 39,3 Mrd. Euro gelegen. Dieser Anstieg der Forderungen bei gleichzeitigem Rückgang der Zahl der Unternehmensinsolvenzen ist darauf zurückzuführen, dass von Januar bis September 2021 mehr wirtschaftlich bedeutende Unternehmen Insolvenz beantragt hatten als in den ersten neun Monaten 2020.

Die meisten Unternehmensinsolvenzen gab es von Januar bis September 2021 im Baugewerbe mit 1 821 Fällen (Januar bis September 2020: 1 988; –8,4 %). Im Handel (einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) waren es 1 593 Verfahren (Januar bis September 2020: 2 020; –21,1 %). Im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (zum Beispiel Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisebüros und Reiseveranstalter, Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien, Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln, sowie Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter) wurden 1 141 Insolvenzen gemeldet (Januar bis September 2020: 1 347; –15,3 %).

3. Bundesregierung legt 2. Nachtragshaushalt 2021 vor

Die neue Bundesregierung hat den Zweiten Nachtragshaushalt 2021 vorgelegt. Der Deutsche Bundestag hat den Gesetzentwurf am 15. Dezember 2021 in erster Lesung an den Haushaltsausschuss überwiesen. Dieser führt am 10. Januar 2022 eine öffentliche Anhörung durch. Geplant ist, dem Energie- und Klimafonds (EKF), einem Sondervermögen des Bundes, 60 Milliarden Euro zuzuführen. Im EKF sollen die Mittel der Rücklage zugeführt werden, die damit auf 76,2 Milliarden Euro aufwächst.

Die Gesamtausgaben sollen in diesem Jahr nunmehr 572,7 Milliarden Euro betragen. Die bisherige Planung sah Ausgaben in Höhe von 547,7 Milliarden Euro vor. 2020 lagen die Ausgaben laut Entwurf bei 508,5 Milliarden Euro.

Nach dem Entwurf ist diese Zuführung „ohne Erhöhung der Kreditermächtigung möglich, da sich im Haushaltsvollzug Mehreinnahmen und Minderausgaben abzeichnen“. Die mit dem Ersten Nachtragshaushalt im April 2021 erhöhte Ermächtigung zur Nettokreditaufnahme liegt aktuell bei 240 Milliarden Euro für dieses Jahr. Im April hatte der Bundestag aufgrund der andauernden Corona-Pandemie und ihrer Folgen eine außergewöhnliche Notsituation im Sinne der Schuldenregel des Grundgesetzes festgestellt und somit eine Ausnahme von der im Grundgesetz vorgesehenen Obergrenze für die Nettokreditaufnahme ermöglicht.

Mit der Zuführung wird laut Begründung des Haushaltsgesetzes angeknüpft „an die bereits im Jahr 2020 im Zusammenhang mit dem Konjunktur- und Zukunftspaket erfolgten und zur Pandemiebewältigung bewährten Zuweisung an den Energie- und Klimafonds“. Diese zusätzlichen Mittel „dienen damit weiterhin der Pandemiebewältigung und sind zur Überwindung der pandemiebedingten Notsituation erforderlich“, führt die Bundesregierung aus.

4. Anwendungsregelungen zum Konsignationslager

Zu der mit § 6b des Umsatzsteuergesetzes eingeführten Konsignationslagerregelung hat das BMF am 10. Dezember 2021 das Einführungsschreiben zur Anwendung dieser Regelung veröffentlicht. In dem Umsatzsteuer-Anwendungserlass (UStAE) wird ein neuer Abschnitt 6b.1 nach Abschnitt 6a.8 eingefügt, der die Lieferung in ein Lager im Sinne der Konsignationslagerregelung nach § 6b UStG erläutert. Eingefügt werden auch Hinweise zum Nachweis der Voraussetzungen mit Abschnitt 6b.2, zu Abgabe- und Meldelisten in den Abschnitten 18a.2 und 18a.3 sowie zu den Aufzeichnungspflichten bei Lieferungen mit Abschnitt 22.3b. Die Grundsätze des Schreibens sind auf alle Umsätze, die die Lieferung

von Gegenständen in ein Lager im Sinne des §6b betreffen, anzuwenden, für die der Transport durch Beförderung oder Versendung am oder nach dem 1. Januar 2020 begonnen hat.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 25.01.2022 – D2 –BMF Konsignationslagerregelung

5. Aktionärszahlen weiter auf hohem Niveau

Knapp 12,1 Mio. Deutsche waren 2021 in Aktien, Aktienfonds oder ETFs investiert, wie die am 19.1.2022 veröffentlichten Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts (DAI) zeigen. Das ist der dritthöchste Stand der Erhebungen und entspricht trotz eines Rückgangs von 280.000 Anlegern in etwa dem Niveau des Vorjahres. "2021 war also erneut ein gutes Jahr für die Aktienkultur in Deutschland", zieht *Dr. Christine Bortenlänger*, Geschäftsführende Vorständin des Deutschen Aktieninstituts, Bilanz. Von den 12,1 Mio. Aktienbesitzern ist rund ein Drittel weiblich. Das sind gut vier Millionen Aktiensparerinnen. Der geringere Frauenanteil zieht sich durch alle Altersklassen. Dabei handelt es sich um ein Phänomen, das sich auch in den Vorjahren beobachten lässt. "Nach wie vor nutzen zu wenige Frauen die Chancen der Aktienanlage", stellt *Bortenlänger* fest. Aktienanlagen mit ihren attraktiven Erträgen sind für den Vermögensaufbau und die Altersvorsorge unverzichtbar. "Damit noch mehr Menschen davon profitieren, muss die neue Bundesregierung die Rahmenbedingungen für die Aktienanlage weiter verbessern", fordert *Bortenlänger*. "Veräußerungsgewinne bei Aktien sollten nach dem Ablauf einer Haltefrist steuerfrei gestellt und Aktien zu einem festen Baustein der Altersvorsorge gemacht werden. Die neue Regierung hat jetzt die Chance, die Altersvorsorge in Deutschland mit einem Ansparverfahren mit Aktien zukunftsfest aufzustellen. Das hilft, das Auskommen der Menschen im Alter zu sichern und die Rente generationengerecht zu gestalten", unterstreicht sie.

AUFSÄTZE

6. Climate Change Litigation – aktuelle Entwicklungen

Der Beitrag befasst sich mit den aktuellen Entwicklungen im Bereich Climate Change Litigation. Dargestellt werden Klimaklagen gegen Staaten (Urgenda, Bundesverfassungsgerichtsurteil zum Bundes-Klimaschutzgesetz) sowie gegen Unternehmen (Shell, Lliuya vs. RWE AG) mit Fokus auf den Niederlanden als Vorreiter auf diesem Gebiet sowie Deutschland. Ferner wird auf ausgewählte Probleme im Zusammenhang mit Klimawandelklagen im Inland eingegangen, nämlich internationale Zuständigkeit nationaler Gerichte, die zivilrechtliche Kausalitätsfrage sowie das Problem der Pflichtwidrigkeit als Grundlage für die Haftung für klimaschädliches Verhalten.

Weitere Informationen

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

7. Rechtsprechungsreport zum Vertriebsrecht 2020 – Teil II

Seit 2007 gibt der Verfasser in seinem jährlich erscheinenden Rechtsprechungsreport einen Überblick über die Entwicklung der Rechtsprechung und Literatur zum Vertriebsrecht, jeweils zum abgelaufenen Berichtsjahr. Im Berichtszeitraum standen – neben anderen Themen – die Auswirkungen der COVID-

19-Pandemie auf Vertriebsverträge und das Preisbindungsverbot im Vordergrund. Der Ausgleichsanspruch sowie kartellrechtliche Fragestellungen sind Gegenstand dieses zweiten Teils des BB-Rechtsprechungsreports. Unterschiedliche Vermittlerarten, Vergütung und Informationspflichten von Mittlern, vertragliche Rechte und Pflichten sowie Fragen im Zusammenhang mit der Vertragsbeendigung waren.

Weitere Informationen

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

8. Erleichterte Beschlussfassung in der GmbH während der COVID-19-Pandemie – eine Zwischenbilanz

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie hatte der Gesetzgeber mit dem Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (COVMG) verschiedene Maßnahmen beschlossen, mittels derer die Beschlussfassung in Gesellschaften außerhalb von Präsenzversammlungen erleichtert werden sollte. Der Anwendungszeitraum dieses Gesetzes, das ursprünglich nur für Beschlussfassungen im Jahr 2020 gelten sollte, wurde zunächst durch Verordnung bis Ende 2021 und schließlich durch Gesetz bis Ende August 2022 verlängert. Der Beitrag bietet eine Übersicht der zu § 2 COVMG ergangenen Rechtsprechung und behandelt offene Fragen, die in Rechtsprechung und Literatur bislang noch nicht oder nicht hinreichend beantwortet wurden.

Weitere Informationen

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

9. Die Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes auf ausländische Unternehmen

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschäftigt derzeit u. a. deutsche Einkaufs-, Compliance- und Rechtsabteilungen. Das LkSG legt bestimmten Unternehmen erstmals menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in der Lieferkette auf. Erfasst sind nach § 1 Abs. 1 S. 2 LkSG auch (ausländische) Unternehmen, wenn sie eine Zweigniederlassung i. S. d. § 13d HGB unterhalten und in der Regel mehr als 3000 bzw. ab 2024 1000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Neben der Konstellation einer Zweigniederlassung eines ausländischen Unternehmens im Inland gibt es jedoch auch andere Konstellationen mit Auslandsberührung. Es gibt ausländische Konzerne, die in Deutschland keine Zweigniederlassung unterhalten, sondern Konzerngesellschaften gegründet haben und bei denen die Konzernmutter bzw. Obergesellschaft im Ausland sitzt. Es stellt sich die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen auch in dieser Konstellation der Anwendungsbereich des LkSG eröffnet ist.

Weitere Informationen

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

10. Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreport zu Industrie 4.0 und Digitalisierung 2021

Der Beitrag setzt die Reihe des Gesetzgebungs- und Rechtsprechungsreports zu Industrie 4.0 und Digitalisierung fort und gibt einen Überblick über die wesentlichen Ereignisse in den Bereichen Industrie 4.0 und Digitalisierung des Jahres 2021 sowie einen Ausblick auf weitere Maßnahmen, die in 2022 zu erwarten sind.

Weitere Informationen

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

11. Nach den Novellierungen des Außenwirtschaftsrechts: Private Equity und deutsche Investitionskontrolle

Der Wunsch, ausländische Direktinvestitionen (Foreign Direct Investments) stärker zu kontrollieren, ist ein schon seit längerem weltweit zu beobachtendes Phänomen. Deutschland ist davon nicht ausgenommen und hat die seit 2004 bestehende außenwirtschaftsrechtliche Investitionskontrolle in den letzten Monaten deutlich verschärft. Die Anzahl der für die Investitionskontrolle besonders relevanten Sektoren wurde ebenso wie der Anwendungsbereich der "Meldepflicht" sowie des "Vollzugsverbotes" erheblich ausgeweitet. Dies wirkt sich insbesondere auch auf Private-Equity-Unternehmen, die in Deutschland investieren wollen, aus. Der Beitrag erläutert die wesentlichen Fragestellungen.

Weitere Informationen

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