



WGM-STEUERNEWS NOVEMBER 2017

04.Dezember 2017

Inhalt

STEUERRECHT	4
ENTSCHEIDUNGEN	4
1. Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen der Rechtskraft eines Insolvenzplans	4
2. Investitionsabzugsbetrag: Investitionszulage erhöht Betriebsgröße bei Betriebsvermögensvergleich	4
VERWALTUNG	5
3. Grenzüberschreitende Warenlieferungen in ein inländisches Konsignationslager	5
4. Firmenwagen: Lohnsteuerliche Behandlung vom Arbeitnehmer selbst getragener Aufwendungen (§ 8 Abs. 2 S. 2 ff. EStG)	5
5. Auswirkungen des MLI auf Vertreter- und Lagerbetriebsstätten internationaler Unternehmen	5
6. Unternehmensgröße in der Umsatzsteuer	6
7. Realsteuervergleich der Standorte Hamm und Köln sowie Rostock und Schwerin 2016	6
8. Vom Steuer-IKS zum Tax CMS: Aktueller Stand sowie praktische Umsetzung in global tätigen Unternehmen mit Investitionen im Ausland	7
9. Anwendungsfragen des Multilateralen Instruments	7
10. Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2016 – Teil I	7
11. Reform der Investmentbesteuerung und Auswirkungen auf die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge	8
ARBEITSRECHT	8
Entscheidungen	8
1. Datenschutzrechtliche Grundsätze zur verdeckten Überwachung im Arbeitsverhältnis gefestigt	8

2. Regelaltersrentenberechtigung als Minus bei der Sozialauswahl	8
3. Sozialplanabfindung: Abgeltungsklausel in einem gerichtlichen Vergleich	9
4. Ablösung einer Gesamtzusage und einer betrieblichen Übung durch eine (verschlechternde) Betriebsvereinbarung	9
5. Überbrückungsleistungen des Arbeitgebers sind bis zum Renteneintritt beitragsfrei	9
6. Zulässigkeit einer Stichtagsregelung für eine neue Versorgungsordnung in der betrieblichen Altersversorgung	9
7. Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers	10
8. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für Gesundheitsschutz	10
9. Betriebsübergang – Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb	11
10. Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht – Betriebliches Eingliederungsmanagement	11
11. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz	11
12. Heilung einer formunwirksamen Befristung durch nachträgliche Befristungsabrede	11
13. Überprüfung der Veränderung einer Anpassungsregelung anhand der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes	12
14. Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat	12
15. Pfändbarkeit von Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	12
16. Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in AGB	13
17. Unterlassungsanspruch des Betriebsrates in den Fällen "vorbetriebsratlicher" individualrechtlicher Regelungen	13
18. Kündigung wegen illoyalen Verhaltens	14
19. Angemessenheit der Ausbildungsvergütung	14
20. Wirksame Änderung betrieblicher Entlohnungsgrundsätze	14
21. Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung für den Arbeitnehmer	15
22. Voraussetzung eines tatsächlichen Angebots der Arbeitsleistung	15
23. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns durch im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehende Leistungszulage	15
24. Befristung eines Arbeitsvertrags – Voraussetzungen des institutionellen Rechtsmissbrauchs	16
AUFSÄTZE	16
25. Das neue BDSG und die Personalakte 2.0 – ein Recht auf Vergessen?	16
26. Bonuszusagen für Arbeitnehmer: Eine Gratwanderung zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht	16
27. Videoüberwachung am Arbeitsplatz	17
28. Arbeitgeber im Annahmeverzug – Risiken und Handlungsoptionen	17

29. Berücksichtigung tariflich ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl	17
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	18
ENTSCHEIDUNGEN	18
1. Zur Auswirkung der gewinnerhöhenden Zurechnung eines Investitionsabzugsbetrags nach § 7g EStG auf das Kapitalkonto eines Kommanditisten i. S. v. § 15a EStG	18
WIRTSCHAFTSRECHT	18
ENTSCHEIDUNGEN	18
1. Persönlichkeitsrechtsverletzung im Internet – gerichtliche Zuständigkeit bei Klagen von Unternehmen	18
2. Sofortüberweisung als einzige unentgeltliche Zahlungsmöglichkeit ist Verbrauchern nicht zumutbar	19
3. Zulässigkeit der Kündigung eines Werklieferungsvertrags in der Insolvenz des Unternehmers	19
AUFSÄTZE	20
4. GmbH-Gesellschafterliste und Transparenzregister	20
5. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung – Rechtsschutz und Schadensersatz	20
6. Grenzüberschreitende Verschmelzungen und Spaltungen aus Sicht des Europäischen Parlaments	21

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zu den steuerrechtlichen Auswirkungen der Rechtskraft eines Insolvenzplans

LEITSÄTZE DER REDAKTION

Gemäß § 251 Abs. 1 S. 1 AO bleiben die Vorschriften der InsO unberührt; sie gehen daher den Regelungen der AO vor. Mit der Rechtskraft eines Insolvenzplans treten die in dessen gestaltenden Teil festgelegten Wirkungen für und gegen alle Beteiligten ein. Der Plan bildet fortan die allein maßgebliche Grundlage für die gesamte Vermögens- und Haftungsentwicklung. Auch die getroffenen Abgabeforderungen unterliegen nur noch dessen Festlegung. Die Insolvenzgläubiger, deren Forderungen festgestellt und nicht vom Schuldner im Prüftermin bestritten worden sind, können aus dem rechtskräftig bestätigten Insolvenzplan in Verbindung mit der Eintragung in die Tabelle wie aus einem vollstreckbaren Urteil die Zwangsvollstreckung gegen den Schuldner betreiben. Eine Änderung der dann so erreichten Steuerfestsetzung kommt später nicht mehr in Betracht. Die mit dem Insolvenzplan bewirkte (teilweise) Befreiung des Schuldners von seiner Steuerschuld führt nicht zu einem Erlöschen der Steuerforderungen im Sinne des § 47 AO. Die Finanzbehörden werden hinsichtlich ihrer Forderungen mangels abweichender gesetzlicher Regelungen im Insolvenzplanverfahren wie andere Insolvenzgläubiger behandelt. Gemäß § 301 InsO wirkt die Restschuldbefreiung gegenüber allen Insolvenzgläubigern. Dieses gilt auch für Gläubiger, die ihre Forderungen nicht angemeldet haben. Der Begriff der Insolvenzgläubiger ist dabei in § 38 InsO geregelt. Danach dient die Insolvenzmasse zur Befriedigung der persönlichen Gläubiger, die einen zur Zeit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens begründeten Vermögensanspruch gegen den Schuldner haben. Dies bedeutet allerdings, dass der Schuldner auch hinsichtlich der nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens (wie im Streitfall) begründeten Steuerforderungen weiterhin Steuerschuldner ist (BFH, 23.8.1993 – V B 135/91, BFH/NV 1994, 186). Somit können die während des Bestehens des Insolvenzverfahrens begründeten Steuer-schulden nach Aufhebung des Insolvenzverfahrens gegenüber dem Steuerpflichtigen geltend gemacht und auch vollstreckt werden.

Niedersächsisches FG, Urteil vom 15.3.2017 – 2 K 59/16 Gegen das Urteil ist Revision eingelegt worden (BFH: IX R 21/17)

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Zu-den-steuerrechtlichen-Auswirkungen-der-Rechtskraft-eines-Insolvenzplans-34081>

2. Investitionsabzugsbetrag: Investitionszulage erhöht Betriebsgröße bei Betriebsvermögensvergleich

Bei der Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich ist der Anspruch auf InvZul bei Bestimmung der Betriebsgröße gem. § 7g Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a EStG als Voraussetzung eines Investitionsabzugsbetrags zu berücksichtigen.

BFH, Urteil vom 03.08.2017 – IV R 12/14

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1255129%09isvalid%3ATrue

VERWALTUNG

3. Grenzüberschreitende Warenlieferungen in ein inländisches Konsignationslager

Der BFH hat mit Urteil vom 20.10.2016 – V R 31/15 – entschieden, dass Lieferungen aus dem Übrigen Gemeinschaftsgebiet an einen inländischen Abnehmer auch dann als Versandungslieferungen i. S. v. § 3 Abs. 6 S. 1 UStG zu beurteilen sind, wenn der Liefergegenstand nach dem Beginn der Versendung für kurze Zeit in einem Auslieferungslager zwischengelagert wird. Voraussetzung ist aber, dass der Abnehmer bereits bei Beginn der Versendung feststeht. In diesem Fall wird die Lieferung grundsätzlich bereits bei Beginn der Versendung im Übrigen Gemeinschaftsgebiet ausgeführt und unterliegt beim inländischen Abnehmer ggf. der Erwerbsbesteuerung nach § 1a UStG. Mit seinem Urteil vom 16.11.2016 – V R 1/16 – hat der BFH die vorgenannte Rechtsprechung bestätigt, wenn gleich sich im entschiedenen Fall der Ort der streitigen Lieferungen am Ort des Konsignationslagers im Inland befand, weil bei Versendung der Waren aus dem Übrigen Gemeinschaftsgebiet der inländische Abnehmer noch nicht feststand. Die Einlagerung der Ware in das Konsignationslager stellt bei diesem Sachverhalt ein innergemeinschaftliches Verbringen durch den liefernden Unternehmer dar, in dessen Folge der Unternehmer im Inland einen innergemeinschaftlichen Erwerb nach § 1a Abs. 2 UStG bewirkt. Daneben erbringt der Unternehmer eine im Inland steuerbare und steuerpflichtige Lieferung an den Abnehmer, sobald die Ware dem Lager entnommen wird. Der im Übrigen Gemeinschaftsgebiet ansässige liefernde Unternehmer muss sich in Deutschland umsatzsteuerlich registrieren lassen. Das BMF hat Abschn. 1a.2 Abs. 6 und Abschn. 3.12 UStAE entsprechend geändert.

Weitere Informationen:

WGM-Homepage / Steuern 08.11.2017 – D1 – Schreiben des BMF vom 10.10.2017

4. Firmenwagen: Lohnsteuerliche Behandlung vom Arbeitnehmer selbst getragener Aufwendungen (§ 8 Abs. 2 S. 2 ff. EStG)

Anwendung von R 8.1 Abs. 9 Nr. 1 S. 5 LStR 2015 und R 8.1 Abs. 9 Nr. 4 LStR 2015; Anwendung der Urteile des BFH vom 30.11.2016 – VI R 49/14 und VI R 2/15

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/news/media/2/BMF-Schreiben-vom-21.9.2017-10472.pdf>

5. Auswirkungen des MLI auf Vertreter- und Lagerbetriebsstätten internationaler Unternehmen

Durch das am 07.06.2017 unterzeichnete Multilaterale Instrument werden die existierenden bilateralen DBA in zahlreichen Punkten geändert. Auch wenn die multilaterale Umsetzung gegenüber der individuellen Nachverhandlung der unzähligen DBA ein effizienterer Weg ist, führt das MLI nicht zu einer Vereinheitlichung der abkommensbezogenen Anti-BEPS-Maßnahmen. Anhand einer Analyse der konkreten Folgen des MLI für Vertreter- und Lagerbetriebsstätten wird aufgezeigt, dass insb. große deutsche Unternehmen mit internationalen Verflechtungen das MLI besonders sorgfältig prüfen müssen und das Risiko einer ungewollten Betriebsstättenbegründung erheblich gestiegen ist. Mehrere Maßnahmen des BEPS-Aktionsplans, namentlich die Maßnahmen gegen hybride Gestaltungen (Aktionspunkt 2), Abkommensmissbrauch (Aktionspunkt 6), künstliche Vermeidung von Betriebsstätten (Aktionspunkt 7) und für die Verbesserung der Verwaltungszusammenarbeit in Verständigungs- und Schiedsverfahren (Aktionspunkt 14), haben eine Änderung der hierfür relevanten

Vorschriften in den DBA erforderlich gemacht. Angesichts der großen Zahl an bilateralen Abkommen wäre die Umsetzung der entsprechenden Änderungen durch die klassische Form der bilateralen Verhandlungen sehr aufwändig gewesen. Nachdem die OECD die völkerrechtliche Zulässigkeit und Umsetzbarkeit einer Multilateralen Vereinbarung zur Änderung der DBA im BEPS-Aktionspunkt 15 hat prüfen lassen, wurde das Multilaterale Instrument (MLI) von der OECD im November 2016 veröffentlicht. Am 07.06.2017 erfolgte die feierliche Unterzeichnung des MLI durch die ersten 69 Signatarstaaten in Paris.

Weitere Informationen:

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

6. Unternehmensgröße in der Umsatzsteuer

Der Beitrag untersucht in Bezug auf die Umsatzsteuer als allgemeiner und bedeutender Verbrauchssteuer die Frage der Größenneutralität. In der Tat stellt sich heraus, dass dieses Rechtsgebiet größensensibel ist, aber in durchaus ambivalenter Hinsicht. Der Kleinunternehmer wird begünstigt. Diese Sozialzwecknorm wird aber problematisch, wenn der Kleinunternehmer Umsätze in mehreren Mitgliedstaaten ausführt. Deshalb ist dieser Regelungskomplex eher restriktiv zu handhaben. Mit anderer Intention ist aber auch die Steuerentstehung größensensibel. Der Unternehmer mit Umsätzen unterhalb des Schwellenwerts von 500 000 Euro kann zur Ist-Besteuerung optieren. Die Konsequenz ist auch gleichheitsrechtlich im Fokus: Wie kann man rechtfertigen, dass größere Unternehmen nur nach vereinbarten Entgelten versteuern müssen und deshalb in weit größerem Maße die Steuer vorfinanzieren müssen? Der Beitrag untersucht auch den Verbraucher. Gibt es eine Grenze der Leistungsfähigkeit?

Weitere Informationen:

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

7. Realsteuervergleich der Standorte Hamm und Köln sowie Rostock und Schwerin 2016

Für die Standortwahl eines Gewerbebetriebes ist unter anderem die Höhe der gemeindlichen Realsteuerhebesätze (Gewerbsteuer und Grundsteuer B) von maßgeblicher Bedeutung. Ist ein Standort bei der Gewerbsteuer, der andere Standort bei der Grundsteuer B überlegen, so hängt es von dem Verhältnis des erwarteten Gewerbeertrags zum Einheitswert des Betriebsgrundvermögens ab, bei welchem Standort – aufgrund eines realsteuerrechtlichen Nachteils – die nichtrealsteuerrechtlichen Vorteile überwiegen müssen. Da sich die zu berücksichtigenden Umstände (noch) danach unterscheiden, ob sich der gewünschte Betriebsstandort in den alten oder den neuen Bundesländern befindet, werden im folgenden Beitrag zunächst jeweils zwei Standorte aus den alten und den neuen Bundesländern verglichen, ehe die Ergebnisse für Standortvergleiche verallgemeinert werden.

Weitere Informationen:

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

8. Vom Steuer-IKS zum Tax CMS: Aktueller Stand sowie praktische Umsetzung in global tätigen Unternehmen mit Investitionen im Ausland

Das BMF nimmt im AEAO zu § 153 AO direkten Bezug auf ein Steuer-IKS und stellt den Stpfl. hieraus Vergünstigungen in Aussicht. Seit dem 31.05.2017 liegen mit dem Praxishinweis 1/2016 die finalen Anforderungen des IDW an ein Tax Compliance Management System gem. PS 980 vor. Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über den aktuellen Stand und erläutert für global tätige Unternehmen die möglichen Auswirkungen im Hinblick auf ausländische Tochtergesellschaften und Niederlassungen. Compliance findet sich als Begriff im KWG. Tax Compliance als Ableitung meint die Implementierung und ständige Fortentwicklung eines Systems zur Sicherstellung der Befolgung steuerlicher Gesetze, Vorgaben der Finanzverwaltung sowie innerbetrieblicher Regelwerke. Die Finanzverwaltung nutzt seit einigen Jahren vermehrt solche Konzepte.

Weitere Informationen:

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

9. Anwendungsfragen des Multilateralen Instruments

Die Ausarbeitung des Multilateralen Instruments (MLI) und dessen Unterzeichnung durch bisher 71 Jurisdiktionen hat in der internationalen Diskussion hohe Wellen geschlagen. Der Umgang mit den bislang über 1100 durch das MLI modifizierten "Covered Tax Agreements" (CTA) stellt Wissenschaft und Praxis vor weitreichende und neuartige Fragen, deren Beantwortung aufgrund der Beispiellosigkeit des MLI ein an dessen Besonderheiten angepasstes methodologisches Verständnis erfordert. Ziel des vorliegenden Aufsatzes ist es, ausgewählte technische Problemfelder, die mit der Anwendung des Instruments einhergehen, zu beleuchten.

Weitere Informationen:

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

10. Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2016 – Teil I

Der vorliegende Rechtsprechungsreport zum Internationalen Steuerrecht, befasst sich mit ausgewählten Entscheidungen des BFH und der Finanzgerichte, die im Jahr 2016 gefällt wurden. Wie gewohnt, bleiben Rechtsfragen zum Europäischen Steuerrecht außen vor. Auch im Berichtsjahr 2016 zeigte sich der prägende Einfluss der Rechtsprechung für den Bereich des Internationalen Steuerrechts. Für Steuerpflichtige und ihre Berater sind grenzüberschreitende Aspekte einer besonders sorgfältigen Prüfung zu unterziehen, da sie in eine steuerliche Mehrfachbelastung einmünden können. Der vorliegende "Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht" ist in gewohnter Weise als Zweiteiler konzipiert. Während sich Teil I mit den Themenkomplexen insbesondere der Anrechnung ausländischer Steuern (§ 34c EStG), doppelstöckigen Personengesellschaften, der Anwendung des § 8b Abs. 5 KStG bei abkommensrechtlicher Steuerfreistellung sowie Freiberuflern widmet, werden in Teil II vor allem die grenzüberschreitende Einkünftekorrektur, Nachweisobliegenheiten im Zusammenhang mit § 50d Abs. 8 EStG sowie die Behandlung von Alterszahlungen im Abkommensrecht thematisiert.

Weitere Informationen:

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

11. Reform der Investmentbesteuerung und Auswirkungen auf die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge

Zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge dienen häufig Strukturen, die investmentsteuerrechtliche Fragen aufwerfen. Vor diesem Hintergrund ist das ab 1.1.2018 geltende "neue" Investmentsteuerregime von besonderem Interesse. In Abhängigkeit vom gewählten Durchführungsweg und den jeweiligen Anlageklassen ergeben sich z. T. entscheidungserhebliche Unterschiede, die in bestehenden Strukturen Anpassungsbedarf verursachen können, in jedem Fall bei der Anlage- und Strukturierungsentscheidung zu berücksichtigen sind. Der Gesetzgeber hat mit der Investmentsteuerreform das Besteuerungsregime für Fondsinvestments neu geregelt. Dieser Beitrag stellt – nach einem kurzen Überblick über die Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge – die Grundzüge der Investmentsteuerreform und potentielle Auswirkungen auf Unternehmen und andere institutionelle Anleger dar, die sich zur Deckung von Zusagen aus der betrieblichen Altersvorsorge ("bAV") investmentsteuerrechtlich relevanter Strukturen bedienen.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

Entscheidungen

1. Datenschutzrechtliche Grundsätze zur verdeckten Überwachung im Arbeitsverhältnis gefestigt

Die Vorschrift des § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG bleibt die zentrale Grundnorm des Beschäftigtendatenschutzes. Die Regelung des § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG hat demgegenüber lediglich die Funktion einer Spezialvorschrift für die Ermittlung von Straftaten im Arbeitsverhältnis. Sie konkretisiert den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bei strafrechtlich relevanten Ermittlungen wegen der besonderen Eingriffsintensität. Weitergehende Bedeutung oder gar eine Sperrwirkung für sonstige Compliance-Ermittlungen entfaltet sie nicht.

BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 2 AZR 597/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1248116%09isvalid%3ATrue

2. Regelaltersrentenberechtigung als Minus bei der Sozialauswahl

Das BAG hat entschieden, dass ein regelaltersrentenberechtigter Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG im Hinblick auf das Kriterium „Lebensalter“ deutlich weniger schutzbedürftig ist als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente beanspruchen kann.

BAG, Urteil vom 27.04.2017 – 2 AZR 67/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1242714%09isvalid%3ATrue

3. Sozialplanabfindung: Abgeltungsklausel in einem gerichtlichen Vergleich

Das BAG hatte zu prüfen, ob sich die in einem Prozessvergleich vereinbarte Abgeltung sämtlicher Ansprüche der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsverhältnis auch auf eine etwaige Sozialplanabfindung erstreckt. § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG sieht insoweit vor, dass ein Verzicht auf einen Sozialplananspruch nur mit Zustimmung des Betriebsrats wirksam ist. Dabei ist zwischen Tatsachenvergleich und Rechtsverzicht zu unterscheiden. Liegt ein Rechtsverzicht vor, ist § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG zu beachten. Für einen Tatsachenvergleich gilt das Verzichtsverbot hingegen nicht.

BAG, Urteil vom 25.04.2017 – 1 AZR 714/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1247414%09isvalid%3ATrue

4. Ablösung einer Gesamtzusage und einer betrieblichen Übung durch eine (verschlechternde) Betriebsvereinbarung

Ansprüche der Arbeitnehmer aufgrund einer Gesamtzusage oder betrieblichen Übung haben regelmäßig kollektiven Charakter. Durch Betriebsvereinbarung kann in diesem Fall von den Regelungen einer Gesamtzusage oder einer betrieblichen Übung abgewichen werden. Die Regelungen sind betriebsvereinbarungsoffen. Auf das Günstigkeitsprinzip können sich die Arbeitnehmer folglich nicht erfolgreich berufen.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.06.2017 – 6 Sa 110/17

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1250758%09isvalid%3ATrue

5. Überbrückungsleistungen des Arbeitgebers sind bis zum Renteneintritt beitragsfrei

1. Leistungen, die ein Arbeitgeber an Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zunächst mit Überbrückungsfunktion auch über den Renteneintritt hinaus zahlt, sind zunächst beitragsfrei. Jedoch sind sie ab dem Zeitpunkt des Renteneintritts, spätestens ab Erreichen der Regelaltersgrenze als beitragspflichtige Versorgungsbezüge anzusehen.

2. Im Hinblick auf den mit der Versicherungspflicht und Beitragserhebung verbundenen Eingriff in das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art 2 Abs. 1 GG) ist der beitragsrechtliche Begriff des Versorgungsbezugs grundrechtsschonend auszulegen.

BSG, Urteil vom 20.07.2017 – B 12 KR 12/15 R

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1252025%09isvalid%3ATrue

6. Zulässigkeit einer Stichtagsregelung für eine neue Versorgungsordnung in der betrieblichen Altersversorgung

1. Die Betriebsparteien sind grundsätzlich berechtigt, im Wege einer Stichtagsregelung zu vereinbaren, dass eine neue Versorgungsordnung nur für Mitarbeiter gilt, die ab einem bestimmten Zeitpunkt

eingestellt werden. Voraussetzung ist, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am gegebenen Sachverhalt orientiert und somit sachlich vertretbar ist und das auch auf die zwischen den Gruppen gezogenen Grenzen zutrifft. Dies ist jedenfalls der Fall, wenn der Stichtag mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung übereinstimmt und den zuvor eingestellten Arbeitnehmern ein Anspruch aus einer älteren Versorgungsordnung zusteht. Bei einer solchen Konstellation liegt auch dann kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn die neue Versorgungsordnung für einen betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall deutlich günstiger wäre.

2. Es ist nicht treuwidrig, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer statt einer Erhöhung des für das Ruhegeld relevanten Grundgehalts eine nicht ruhegeldfähige Zulage zum Ausgleich für den Wegfall eines anderen – ebenfalls nicht ruhegeldfähigen – Entgeltbestandteils gewährt. Ebenso wenig verstößt es gegen Treu und Glauben, wenn Grundgehalt und Zulage im Verlauf des Arbeitsverhältnisses in unterschiedlichem Umfang erhöht werden. Dies gilt jedenfalls dann, sofern keine Indizien vorliegen, die den Schluss zulassen, dass bewusst eine Verschiebung in nicht ruhegeldfähige Entgeltbestandteile erfolgt ist.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.07.2017 – 6 Sa 132/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1250761%09isvalid%3ATrue

7. Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, trotz dessen Eignung nicht bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit gemäß § 275 Abs. 1 BGB unter, sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt.

2. Hat der Arbeitgeber den Untergang des Anspruchs des Arbeitnehmers zu vertreten, hat dieser Anspruch auf Schadensersatz (§ 275 Abs. 1 und Abs. 4, § 280 Abs. 1 und Abs. 3, § 281 Abs. 2, § 283 Satz 1 BGB). § 249 Abs. 1 BGB, dem zufolge der Zustand herzustellen ist, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre, führt jedoch nicht dazu, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, mit dem Arbeitnehmer die Verlängerung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Die Wertung des Gesetzgebers in § 15 Abs. 6 AGG, wonach der Arbeitnehmer selbst bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG grundsätzlich keinen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg hat, steht einem solchen Anspruch entgegen.

BAG, Urteil vom 18.7.2017 – 9 AZR 259/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Aufstockungsverlangen-eines-teilzeitbeschaeftigten-Arbeitnehmers-34017>

8. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für Gesundheitsschutz

AMTLICHER LEITSATZ

Die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezieht sich auf die Behandlung einer Angelegenheit. Betreffen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände, folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Angelegenheit keine solche für die andere.

BAG, Beschluss vom 18.7.2017 – 1 ABR 59/15

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19538>

9. Betriebsübergang – Wiedereinstellungsanspruch im Kleinbetrieb

Ein Wiedereinstellungsanspruch kann grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen, die Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen (

Urteil vom 19.10.2017 – 8 AZR 845/15

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=19542>

10. Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements i. S. v. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen i. S. v. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspricht. Dabei sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu diesen Umständen konnte der Senat mit Urteil vom 18.10.2017 – 10 AZR 47/17 – nicht abschließend entscheiden. Dies führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Weitere Informationen:

<http://www.bag-urteil.com/18-10-2017-10-azr-47-17/>

11. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Gesundheitsschutz

AMTLICHER LEITSATZ

Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG knüpft bei § 3 Abs. 1 ArbSchG an das Vorliegen von Gefährdungen an, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen sind.

BAG, Beschluss vom 28.3.2017, 1 ABR 25/15

Weitere Informationen:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=19409>

12. Heilung einer formunwirksamen Befristung durch nachträgliche Befristungsabrede

Erneut offenbaren sich die Tücken des Befristungsrechts. Gerade öffentliche Arbeitgeber stolpern immer wieder über die formalen Anforderungen an die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder verstricken sich in ihren Heilungsversuchen. Das Urteil zeigt auf, wie es richtig geht.

BAG, Urteil vom 15.02.2017 – 7 AZR 223/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1242362%09isvalid%3ATrue

13. Überprüfung der Veränderung einer Anpassungsregelung anhand der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes

Versorgungsregelungen können grds. für die Betriebsrentner günstigere Anpassungsregelungen enthalten als die in § 16 BetrAVG vorgesehene Anpassungsprüfungspflicht alle drei Jahre, etwa eine dynamische Anpassungsklausel entsprechend der Gehaltentwicklung der aktiven Arbeitnehmer. Wird diese günstigere Anpassungsregelung durch eine andere ersetzt, die bspw. die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers berücksichtigt, muss der Arbeitgeber für diese Änderung Gründe vortragen, die den Maßstäben von Verhältnismäßigkeit und Vertrauensschutz genügen, also insb. den inneren Zusammenhang zwischen der Neuregelung und den sie tragenden Gründen darlegen.

BAG, Urteil vom 11.07.2017 – 3 AZR 513/16, 3 AZR 601/16, 3 AZR 365/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1251961%09isvalid%3ATrue

14. Anfechtung der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Erfolgt die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch Delegierte, hat der Hauptwahlvorstand jedem Delegierten spätestens zwei Wochen vor dem Tag der Delegiertenversammlung Ort, Tag und Zeit ihrer Durchführung sowie der öffentlichen Stimmauszählung mitzuteilen. Eine zusätzliche Bekanntgabe von Ort, Tag und Zeit der Stimmauszählung an alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder Konzerns ist bei der Wahl durch Delegierte nicht erforderlich. Die hohe Bedeutung der öffentlichen Stimmauszählung für eine demokratische Wahl gebietet es nicht, bei der Wahl durch Delegierte sämtlichen Arbeitnehmern des Unternehmens oder Konzerns ein Anwesenheitsrecht bei der Stimmauszählung zu ermöglichen.

BAG, Beschluss vom 17.05.2017 – 7 ABR 22/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1252183%09isvalid%3ATrue

15. Pfändbarkeit von Zulagen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit**AMTLICHE LEITSÄTZE**

1. Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit sind dagegen der Pfändung nicht entzogen.

2. Hinsichtlich der Frage, in welchem Umfang und welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als "üblich" und damit unpfändbar i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO anzusehen sind, kann an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden.

BAG, Urteil vom 23.8.2017 – 10 AZR 859/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Pfaendbarkeit-von-Zulagen-fuer-Nacht-Sonntags-und-Feiertagsarbeit-34108>

16. Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in AGB

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinn von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird. Die klagende Arbeitgeberin beschäftigte den beklagten Arbeitnehmer in ihrer Leipziger Niederlassung seit Dezember 2009 als Speditionskaufmann in einer 45-Stunden-Woche gegen eine Vergütung von 1.400,00 Euro brutto. Im Juni 2012 unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung. Sie sah vor, dass sich die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängerte, und hob das monatliche Bruttogehalt auf 2.400,00 Euro an, ab einem monatlichen Reinerlös von 20.000,00 Euro auf 2.800,00 Euro. Das Entgelt sollte bis zum 30.5.2015 nicht erhöht werden und bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bleiben. Nachdem ein Kollege des Beklagten festgestellt hatte, dass auf den Computern der Niederlassung im Hintergrund das zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignete Programm "PC Agent" installiert war, kündigten der Beklagte und weitere fünf Arbeitnehmer am 27.12.2014 ihre Arbeitsverhältnisse zum 31.1.2015. Die Klägerin will festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten bis zum 31.12.2017 fortbesteht. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg (BAG vom 26.10.2017 – 6 AZR 158/16). Die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist benachteiligt den Beklagten im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Sie ist deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Bei einer vom Arbeitgeber vorgeformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhält, aber wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt. Das Landesarbeitsgericht hat hier ohne Rechtsfehler eine solche unausgewogene Gestaltung trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Der Nachteil für den Beklagten wurde nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfrore.

Weitere Informationen:

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19551&pos=0&anz=48&titel=Unangemessene_Benachteiligung_des_Arbeitnehmers_aufgrund_einer_Verl%C4ngerung_seiner_K%C4ndigungsfrist_in_Allgemeinen_Gesch%E4ftsbedingungen

17. Unterlassungsanspruch des Betriebsrates in den Fällen "vorbetriebsratlicher" individualrechtlicher Regelungen

AMTLICHE LEITSÄTZE

Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrates wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG ist in den Fällen "vorbetriebsratlicher" individualrechtlicher Regelungen nur dann nicht gegeben (Anschluss an BAG, Urteil vom 25.11.1981 – 4 AZR 274/79), wenn diese wirksam mit den Arbeitnehmern vereinbart sind. Andernfalls kann der Betriebsrat nicht auf eine Verhandlungslösung verwiesen werden.

LAG Hamm, Beschluss vom 9.5.2017 – 7 TaBV 125/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Unterlassungsanspruch-des-Betriebsrates-in-den-Faellen-vorbetriebsratlicher-individualrechtlicher-Regelungen-34110>

18. Kündigung wegen illoyalen Verhaltens

Risikiert der Arbeitnehmer die Störung des Betriebsfriedens, indem er die Position seines Vorgesetzten untergräbt, kann dies einen wichtigen Grund zur außerordentlich fristlosen Kündigung darstellen, so das BAG in einem jüngeren Urteil. Im konkreten Fall hatte eine angestellte Geschäftsführerin eines Vereins den schwelenden Konflikt mit dem (ihr vorgesetzten) Präsidenten dadurch eskaliert, indem sie die Vereinsmitglieder nachdrücklich zur Abwahl des Präsidenten aufforderte. Umso ärgerlich ist es für den Arbeitgeber, wenn die ausgesprochene außerordentlich fristlose Kündigung dann an einer fehlerhaft durchgeführten Anhörung scheitert.

BAG, Urteil vom 01.06.2017 – 6 AZR 720/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1250901%09isvalid%3ATrue

19. Angemessenheit der Ausbildungsvergütung

Das BAG hat entschieden, dass für die Beurteilung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG die Verkehrsanschauung maßgeblich ist. Wichtigster Anhaltspunkt hierfür sollen die einschlägigen Tarifverträge sein. Eine Ausbildungsvergütung soll in der Regel nicht angemessen sein, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20% unterschreitet. Eine Ausnahme hiervon liegt dann vor, wenn die Ausbildungsvergütung durch Spenden Dritter finanziert wird und der Ausbildende den Zweck verfolgt, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und auch Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu vermitteln, die sie ohne Förderung nicht erlangen könnten.

BAG, Urteil vom 16.05.2017 – 9 AZR 377/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1244033%09isvalid%3ATrue

20. Wirksame Änderung betrieblicher Entlohnungsgrundsätze

Endet die Anwendbarkeit eines Tarifvertrags, der bis dahin die Entlohnungsgrundsätze im Betrieb bestimmt hat, stellt sich für Arbeitgeber regelmäßig die Frage, ob und wie im Unternehmen neue Vergütungsstrukturen geschaffen werden können, insb. ob mit Neueinstellungen die Vergütung flexibel vereinbart werden kann. Das BAG gibt für Arbeitgeber hilfreiche Antworten.

BAG, Urteil vom 25.04.2017 – 1 AZR 427/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1247955%09isvalid%3ATrue

21. Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung für den Arbeitnehmer

AMTLICHE LEITSÄTZE

Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB nicht – auch nicht vorläufig – an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (unbillige Weisung).

BAG, Urteil vom 18.10.2017 – 10 AZR 330/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Verbindlichkeit-einer-unbilligen-Weisung-fuer-den-Arbeitnehmer-34147>

22. Voraussetzung eines tatsächlichen Angebots der Arbeitsleistung

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Ein tatsächliches Angebot (§ 294 BGB) der Arbeitsleistung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich am Arbeitsort oder am Arbeitsplatz einfindet, um mit der Arbeitsleistung zu beginnen.
2. Um den Arbeitgeber in Annahmeverzug zu versetzen, muss der Arbeitnehmer die nach den vertraglichen Vereinbarungen bzw. deren Konkretisierung kraft Weisung nach § 106 Satz 1 GewO geschuldete Arbeitsleistung anbieten.
3. Verlangt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer eine bestimmte Arbeitsleistung und bietet der Arbeitnehmer diese an, widerspräche es den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB), dem Arbeitnehmer vorzuhalten, er habe nicht das objektiv Geschuldete angeboten.
4. Aus § 241 Abs. 2 BGB folgt keine Pflicht des Arbeitgebers, für den gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen. Wenn es ihm zumutbar und rechtlich möglich ist, muss der Arbeitgeber jedoch auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz umsetzen.

BAG, Urteil vom 28.6.2017 – 5 AZR 263/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Voraussetzung-eines-tatsaechlichen-Angebots-der-Arbeitsleistung-34149>

23. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns durch im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehende Leistungszulage

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ist nicht von der Quantität der Arbeitsleistung abhängig.
2. Der Arbeitgeber kann den Mindestlohnanspruch auch durch die Zahlung einer im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehenden Leistungszulage erfüllen.

BAG, Urteil vom 6.9.2017 – 5 AZR 317/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Erfuellung-des-gesetzlichen-Mindestlohns-durch-im-arbeitsvertraglichen-Austauschverhaeltnis-stehende-Leistungszulage-34150>

24. Befristung eines Arbeitsvertrags – Voraussetzungen des institutionellen Rechtsmissbrauchs

AMTLICHE LEITSÄTZE

Die Prüfung, ob eine durch einen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigte Befristung eines Arbeitsvertrags nach den Grundsätzen des institutionellen Rechtsmissbrauchs unwirksam ist, obliegt in erster Linie den Gerichten der Tatsacheninstanz. Deren Würdigung ist revisionsrechtlich nur eingeschränkt darauf überprüfbar, ob das Gericht von den zutreffenden Voraussetzungen des institutionellen Rechtsmissbrauchs ausgegangen ist, ob es alle erheblichen Gesichtspunkte widerspruchsfrei berücksichtigt hat und ob die Bewertung dieser Gesichtspunkte von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird.

BAG, Urteil vom 17.5.2017, 7 AZR 420/15

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Befristung-eines-Arbeitsvertrags-Voraussetzungen-des-institutionellen-Rechtsmissbrauchs-34171>

AUFSÄTZE

25. Das neue BDSG und die Personalakte 2.0 – ein Recht auf Vergessen?

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entfernung einer unrechtmäßigen Abmahnung aus seiner Personalakte ist längst anerkannt. Doch wie verhält es sich bei den Personalakten in elektronischer Form? Welche Handlungsmöglichkeiten hat der betroffene Arbeitnehmer, abhängig und unabhängig von der Form der Personalakte? Es wird die rechtliche Situation rund um Abmahnungen in (elektronischen) Personalakten mit Blick auf den durch zunehmende Digitalisierung ausgelösten Wandel im Datenschutzrecht eruiert. Die Führung einer Personalakte für jeden Arbeitnehmer ergibt sich aus der Notwendigkeit der Dokumentation von einzelnen Arbeitsverhältnissen durch die Arbeitgeber – obgleich diese nicht dazu verpflichtet sind, überhaupt Personalakten zu führen. Arbeitgeber, sowohl solche in der freien Wirtschaft als auch die öffentliche Hand, setzen seit einigen Jahren vermehrt auf die Führung von Personalakten in elektronischer Form. Dies ist die logische Konsequenz der mit der Digitalisierung einhergehenden Optimierung von Arbeits- und Verwaltungsprozessen.

Weitere Informationen:

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

26. Bonuszusagen für Arbeitnehmer: Eine Gratwanderung zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht

Boni für Arbeitnehmer und Organmitglieder waren in den letzten Monaten häufiger Gegenstand der rechtswissenschaftlichen und politischen Debatte – wobei das Hauptaugenmerk auf Zuwendungen an Vorstände lag. Insbesondere wurden Fragen nach Verhältnismäßigkeit und Gerechtigkeit solcher "on-top"-Vergütungen aufgeworfen. Weniger im Blickfeld dieser Diskussionen waren die Interessen der Anteilseigner, deren Gewinnanspruch durch die Ausschüttung erfolgsabhängiger Boni geschmälert zu werden droht. Dem steht die Erwartung der Arbeitnehmer entgegen, versprochene Boni erhalten und behalten zu dürfen. Diese widerstreitenden Interessenlagen tragen ein beträchtliches Konfliktpotential in sich, dessen Bewältigung noch weitgehend ungeklärt ist. Mit dem Beitrag soll eine im Frühjahr 2017 vorgelegte Untersuchung¹ zur Mitbestimmung der Aktionäre über Erfolgsvergütungen

für Arbeitnehmer fortgesetzt werden. Wie die dort begonnene Analyse der aktienrechtlichen Kompetenzordnung im Zusammenhang mit der Zusage von Bonusleistungen durch das Personalmanagement einer AG ergeben hat, handelt es sich bei derartigen Boni, wenn sie systematisch gewährt werden, um Teilgewinnabführungen im Sinne des Unternehmensvertragsrechts – mit der Folge, dass sie erst nach Zustimmung der Hauptversammlung (§ 293 Abs. 1 AktG) und Eintragung im Handelsregister (§ 294 Abs. 2 AktG) wirksam werden.

Weitere Informationen:

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

27. Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Die Videoüberwachung ist spätestens seit Ende der 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts das Thema, das sowohl die gesellschaftliche als auch die juristische Debatte zum Datenschutz prägt. Das staatliche Versuchslabor zur Gesichtserkennung durch Kameras am Berliner Südbahnhof ist das aktuell prominenteste Beispiel. Dort steht die dauerhafte Überwachung von Bürgern durch den Staat inmitten. Ähnlich umstritten ist die Dauerüberwachung von Beschäftigten. Jüngst hat sich das BAG zu sog. „Keyloggern“ geäußert, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden – und dieses System nicht für generell datenschutzrechtlich unzulässig erachtet (2 AZR 681/16). Doch wo verlaufen nach geltendem Recht die Grenzen für eine umfangreiche Videoüberwachung? Ist jede Dauerüberwachung unzulässig? Und wann liegt eine solche überhaupt vor? Die Antwort ist weniger klar, als man auf den ersten Blick meinen mag.

Weitere Informationen:

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

28. Arbeitgeber im Annahmeverzug – Risiken und Handlungsoptionen

Die Vielzahl aller Kündigungsschutzverfahren endet durch Vergleich. Dies mag einerseits dem Wunsch der Parteien nach einem „Schlussstrich“ und vielleicht noch dem Verhandlungsgeschick mancher Arbeitsrichter geschuldet sein. Andererseits dürfte dies aber auch ein von vielen Arbeitgebern in Kauf genommenes „notwendiges Übel“ sein, um bei einer womöglich angreifbaren Kündigung bzw. dem nicht sicher prognostizierbaren Ausgang eines mehrjährigen Kündigungsschutzverfahrens über drei Instanzen dem erheblichen Risiko späterer Annahmeverzugslohnansprüche zu entgehen. In welchem Umfang neben dem Grundgehalt aber variable Zahlungen hierbei einzubeziehen, welche Ersatzleistungen in Ansatz zu bringen sind und insbesondere die arbeitgeberseitigen Möglichkeiten zur Begrenzung des Risikos „Annahmeverzug“, stellt der vorliegende Beitrag dar.

Weitere Informationen:

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

29. Berücksichtigung tariflich ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer bei der Sozialauswahl

Nach zwei grundlegenden Entscheidungen des BAG aus den Jahren 2008 und 2013 ist (weiterhin) unklar, wie die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen umzusetzen ist, wenn im Betrieb tariflich ordentlich unkündbare Arbeitnehmer beschäftigt werden. Fest steht, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers dann unwirksam ist, wenn sich diese im Verhältnis zu einem tariflich ordentlich

unkündbaren Arbeitnehmer im Hinblick auf das Sozialauswahlergebnis als grob fehlerhaft erweist. Soweit Tarifverträge unter bestimmten Voraussetzungen die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern ausschließen, sind diese nach herrschender Meinung von der Sozialauswahl auszunehmen. Der tarifliche Sonderkündigungsschutz knüpft i.d.R. an ein bestimmtes Lebensalter und eine Mindestbetriebszugehörigkeit an. Ein solcher Kündigungsschutz kann sich bei betriebsbedingten Kündigungen in erheblichem Maße zulasten jüngerer Arbeitnehmer (oder solcher mit umfangreichen Unterhaltspflichten) auswirken.

Weitere Informationen:

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zur Auswirkung der gewinnerhöhenden Zurechnung eines Investitionsabzugsbetrags nach § 7g EStG auf das Kapitalkonto eines Kommanditisten i. S. v. § 15a EStG

LEITSÄTZE DES KOMMENTATORS

1. § 7g Abs. 7 EStG gebietet es, den Investitionsabzugsbetrag betriebsbezogen zu betrachten. Dazu gehört bei der Personengesellschaft der Gesamthands- und Sonderbereich.
2. Ein im Sonderbereich der Personengesellschaft gebildeter Investitionsabzugsbetrag kann demnach im Gesamthandsbereich für eine begünstigte Anschaffung genutzt werden. Die zugehörige Hinzurechnung (§ 7g Abs. 2 S. 1 EStG) muss dennoch im Sonderbereich vorgenommen werden.
3. Weder die außerbilanzielle Bildung noch die entsprechende Auflösung des Investitionsabzugsbetrags haben Einfluss auf die Anwendung des § 15a EStG.

FG Münster, Urteil vom 28.6.2017, 6 K 3183/14 F, Rev. eingelegt (Az. BFH IV R 12/17)

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Zu-Auswirkun-de-gewinnerhoehende-Zurechnun-eine-Investitionsabzugsbetrag-nac-7-ESt-au-da-Kapitalkont-eine-Kommanditiste-i-S-v--15-ESt-34107>

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Persönlichkeitsrechtsverletzung im Internet – gerichtliche Zuständigkeit bei Klagen von Unternehmen

TENOR

1. Art. 7 Nr. 2 der Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2012 über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen ist dahin auszulegen, dass eine juristische Person, de-

ren Persönlichkeitsrechte durch die Veröffentlichung unrichtiger Angaben über sie im Internet und durch das Unterlassen der Entfernung sie betreffender Kommentare verletzt worden sein sollen, Klage auf Richtigstellung der Angaben, auf Verpflichtung zur Entfernung der Kommentare und auf Ersatz des gesamten entstandenen Schadens bei den Gerichten des Mitgliedstaats erheben kann, in dem sich der Mittelpunkt ihrer Interessen befindet. Übt die betreffende juristische Person den größten Teil ihrer Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihres satzungsmäßigen Sitzes aus, kann sie den mutmaßlichen Urheber der Verletzung unter Anknüpfung an den Ort der Verwirklichung des Schadenserfolgs in diesem anderen Mitgliedstaat verklagen.

2. Art. 7 Nr. 2 der Verordnung Nr. 1215/2012 ist dahin auszulegen, dass eine Person, deren Persönlichkeitsrechte durch die Veröffentlichung unrichtiger Angaben über sie im Internet und durch das Unterlassen der Entfernung sie betreffender Kommentare verletzt worden sein sollen, nicht vor den Gerichten jedes Mitgliedstaats, in dessen Hoheitsgebiet die im Internet veröffentlichten Informationen zugänglich sind oder waren, eine Klage auf Richtigstellung der Angaben und Entfernung der Kommentare erheben kann.

EuGH, Urteil vom 17.10.2017, C-194/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Persoennlichkeitsrechtsverletzung-im-Internet-gerichtliche-Zustaendigkeit-bei-Klagen-von-Unternehmen-34060>

2. Sofortüberweisung als einzige unentgeltliche Zahlungsmöglichkeit ist Verbrauchern nicht zumutbar

AMTLICHE LEITSÄTZE

a) Die Vorschrift des § 312a Abs. 4 Nr. 1 BGB ist als Klauselverbot mit Wertungsmöglichkeit im Sinne von § 308 BGB ungeachtet der Verbraucherrechte-Richtlinie anwendbar.

b) Ein Zahlungssystem, das einem erheblichen Teil der Kunden ein vertragswidriges Verhalten abverlangt, ist als einzige unentgeltliche Zahlungsmöglichkeit im Sinne von § 312a Abs. 4 Nr. 1 BGB nicht zumutbar.

c) Der Kunde hat im Regelfall weder Veranlassung noch ist er verpflichtet, selbst zu überprüfen, ob die von seiner Bank als Sicherheitsbestimmungen für das Online-Banking gestellten Allgemeinen Geschäftsbedingungen wegen Kartellrechtswidrigkeit nichtig sind.

BGH, Urteil vom 18.7.2017, KZR 39/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Sofortueberweisung-als-einzige-unentgeltliche-Zahlungsmoeglichkeit-ist-Verbrauchern-nicht-zumutbar-33937>

3. Zulässigkeit der Kündigung eines Werklieferungsvertrags in der Insolvenz des Unternehmers

AMTLICHER LEITSATZ

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Unternehmers stellt für sich genommen keinen wichtigen, die Vergütungsansprüche des Unternehmers ausschließenden Grund für die Kündigung eines nach dem Eröffnungsantrag geschlossenen Werklieferungsvertrages dar.

BGH, Urteil vom 14.9.2017, IX ZR 261/15

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Zulaessigkeit-der-Kuendigung-eines-Werklieferungsvertrags-in-der-Insolvenz-des-Unternehmers-34104>

AUFsätze

4. GmbH-Gesellschafterliste und Transparenzregister

Mit Einrichtung des neuen Transparenzregisters werden Gesellschaften zur Mitteilung ihrer wirtschaftlich Berechtigten verpflichtet. Diese Pflicht nach dem Geldwäschegesetz gilt bei der GmbH als erfüllt, wenn die Daten elektronisch über die im Handelsregister hinterlegte Gesellschafterliste abrufbar sind. Die zusätzlichen bürokratischen Lasten, die Unternehmen im Interesse der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung aus Brüssel auferlegt wurden, sollen auf diese Weise ein Stück weit abgefedert werden. Zu diesem Zweck wurden auch die gesetzlichen Regelungen zur Gesellschafterliste reformiert, die künftig weitere Angaben insb. zur prozentualen Beteiligung der Gesellschafter enthalten muss, wie im Folgenden zu zeigen sein wird. Das elektronische, nicht öffentliche Transparenzregister, wie es in den §§ 18 ff. GwG aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie nunmehr geregelt ist, dient der Erfassung und Zugänglichmachung von Angaben über die „wirtschaftlich Berechtigten“, also der natürlichen Personen, die über mehr als 25% der Kapitalanteile oder der Stimmrechte in juristischen Personen oder eingetragenen PersGes. verfügen bzw. diese kontrollieren (§ 3 GwG). Die genannten Vereinigungen müssen die einschlägigen Daten (§ 19 Abs. 1 GwG) einholen, aufbewahren, auf aktuellem Stand halten und dem BAnz. Verlag als registerführender Stelle unverzüglich zur Eintragung in das Transparenzregister mitteilen (§ 20 Abs. 1 GwG). Um eine Verdoppelung von Informationspflichten zu vermeiden, kann die Mitteilung allerdings unterbleiben, wenn sich die Angaben bereits aus Eintragungen und Dokumenten ergeben, die elektronisch in öffentlich zugänglichen Registern abrufbar sind (§ 20 Abs. 2 GwG). Dies trifft neben dem Handelsregister ausdrücklich auch für die GmbH-Gesellschafterliste zu (§ 22 GwG).

Weitere Informationen:

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

5. Die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung – Rechtsschutz und Schadensersatz

Ein Hauptproblem des Datenschutzrechts ist sein Durchsetzungsdefizit. Einen Baustein auf dem Weg zu einer konsequenten Durchsetzung des Datenschutzrechts stellen die Art. 77 bis 79 DS-GVO dar, in denen das Rechtsschutzregime bei Verstößen detailliert geregelt wird (s. u. I.), sowie Art. 80 DS-GVO, der die Rechtsdurchsetzung durch Verbände – im Wege der Vertretung von betroffenen Personen sowie durch Verbandsklage – etabliert (s. u. II.). Nicht zuletzt wird auch der eigenständige, deliktsrechtliche Anspruch auf Schadensersatz für Datenschutzverstöße gem. Art. 82 DS-GVO, nach dem auch immaterielle Schäden auszugleichen sind, zu einer Effektivierung des Datenschutzes beitragen (s. u. III.). Auch im deutschen Datenschutzrecht, insbesondere im Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetz EU (DSAnpUG-EU) vom 30.6.2017, finden sich mittlerweile Neuregelungen zum Rechtsschutz und zum Schadensersatz, auf die nachfolgend jeweils eingegangen werden soll. Die Datenschutz-Grundverordnung geht die Lösung des Problems „Durchsetzungsdefizit“ auf mehreren Ebenen an: Zum einen durch die in diesem Beitrag thematisierten Regelungen zu Rechtsschutz und Schadensersatz, zum anderen durch Stärkung der Aufsichtsbehörden, die mit ausreichenden Ressourcen auszustatten sind und über erweiterte Befugnisse verfügen. Verwiesen sei in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Regelung zur Verhängung von Geldbußen in Art. 83 DS-GVO.

Weitere Informationen:

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

6. Grenzüberschreitende Verschmelzungen und Spaltungen aus Sicht des Europäischen Parlaments

In einem aktuellen Urteil vom 25.10.2017 (Rs. C-106/16) hat der EuGH zu der Frage entschieden, ob die Niederlassungsfreiheit einer Gesellschaft nicht nur die freie Wahl des Standorts ihrer wirtschaftlichen Betätigung innerhalb der EU garantiert, sondern auch den grenzüberschreitenden Wechsel ihrer Rechtsform. Der Fall steht exemplarisch für eine Vielzahl von grenzüberschreitenden Umwandlungsmaßnahmen, die in der Unternehmenspraxis von großer Bedeutung sind, aber immer noch die Sicherheit einer ausreichenden, EU-einheitlichen Rechtsgrundlage vermissen. Das Europäische Parlament hat kürzlich in einer Entschließung und einem dazugehörigen Bericht eine Weiterentwicklung des europäischen Rechts für grenzüberschreitende Umwandlungsmaßnahmen angeregt. Im Folgenden wird der Standpunkt des Parlaments untersucht und Empfehlungen für weitere Reformbestrebungen gegeben.

Weitere Informationen:

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