



WGM-STEUERNEWS DEZEMBER 2017

15.Dezember 2017

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
1. Ersatz für beliebige Arten von Schadensfolgen ist keine Entschädigung i. S. des § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG	3
2. Steuerermäßigung für gewerbliche Einkünfte	3
3. Zuflusszeitpunkt bei Arbeitslohn in Form von sonstigen Bezügen – Lohnsteuerhaftung	3
4. Haftungsbescheid – Einwendungsausschluss des Geschäftsführers einer GmbH bei unterlassenem Widerspruch gegen die Forderungsanmeldung des FA	4
5. Zu den Anforderungen an das „Kennenmüssen“ nach § 25d Abs. 1 UStG	4
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG	4
6. Anschaffungsnahe Herstellungskosten i.S.v. § 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG	4
7. Steuerliche Behandlung von Reisekosten und Reisekostenvergütungen bei betrieblich und beruflich veranlassten Auslandsreisen ab 01.01.2018	5
8. Arbeitgeberunterstützung bei der Fort- oder Weiterbildung des Arbeitnehmers	5
AUFSÄTZE	6
9. Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2016 – Teil II	6
10. Praxiserfahrungen im Rahmen der Betriebsstättengewinnermittlung	6
11. Innerbetriebliches Kontrollsystem im Bereich der Verrechnungspreise	6
ARBEITSRECHT	7
ENTSCHEIDUNGEN	7
1. Zuständigkeit Gesamtbetriebsrat vs. Zuständigkeit lokaler Betriebsrat	7

2. Kein gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch im Nachwirkungszeitraum	7
3. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns durch im Austauschverhältnis stehende Leistungszulage	8
4. Eigenkündigung des Arbeitnehmers – Klagefrist	8
5. Prozesskostenhilfe bei Streitsache mit grenzüberschreitendem Bezug.....	8
6. Drohung mit Selbstmord als wichtiger Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.....	8
7. Aufstockungsverlangen eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers	9
8. Die Indizwirkung missglückter Stellenanzeigen und fehlender Inklusionsbeauftragter	9
9. Unverbindlichkeit unbilliger Weisungen.....	9
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG.....	10
10. Zugang zum Sozialschutz für alle gewährleisten	10
AUFSÄTZE	10
11. Arbeitsrechtliche Fallstricke infolge der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB.....	10
12. Haftung und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandsentsendungen	10
13. “Nearshoring” und “Farshoring” – Rechtsfolgen des § 613a BGB weiterhin ungeklärt.....	11
14. Arbeiten im Privaten und Privatisieren am Arbeitsplatz.....	11
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	12
ENTSCHEIDUNGEN.....	12
1. Investitionsabzugsbetrag – Investitionszulage erhöht Betriebsgröße bei Betriebsvermögensvergleich.....	12
AUFSÄTZE	12
WIRTSCHAFTSRECHT	13
ENTSCHEIDUNGEN.....	13
1. Verständlichkeit einer Widerrufsbelehrung	13
2. Telefaxkopie keine Vollmachtsurkunde i.S.d. § 174 BGB	13
3. Annahmeverzug des Bestellers – Entschädigungsanspruch des Unternehmers für Bereithaltung von Produktionsmitteln	13
AUFSÄTZE	14
4. Die neue Gesellschafterliste nach § 40 Abs. 1 GmbHG – “Prozente, Prozente, Prozente!” und am Ende haftet der Geschäftsführer?	14
5. Konzernhaftung für Menschenrechtsverletzungen	14
6. Rolle und Kompetenzen des GmbH-Geschäftsführers in einer Matrixstruktur	15

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Ersatz für beliebige Arten von Schadensfolgen ist keine Entschädigung i. S. des § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG

AMTLICHER LEITSATZ

Der Grundsatz, dass Entschädigungen, die aus Anlass der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gewährt werden, einheitlich zu beurteilen sind, entbindet nicht von der Prüfung, ob die Entschädigung "als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen" i. S. des § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG gewährt worden ist.

BFH, Urteil vom 11.7.2017 – IX R 28/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Ersatz-fuer-beliebige-Arten-von-Schadensfolgen-ist-keine-Entschaedigung-i.S.-des-24-Nr.-1-Buchst.-a-EStG-34316>

2. Steuerermäßigung für gewerbliche Einkünfte

AMTLICHER LEITSATZ

Die Begrenzung des Steuerermäßigungsbetrags nach § 35 Abs. 1 Satz 5 EStG ist betriebsbezogen zu ermitteln.

BFH, Urteil vom 20.3.2017 – X R 62/14

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Steuerermaessigung-fuer-gewerbliche-Einkuenfte-34317>

3. Zuflusszeitpunkt bei Arbeitslohn in Form von sonstigen Bezügen – Lohnsteuerhaftung

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers für eine betriebliche Altersversorgung fließt dem Arbeitnehmer nicht schon mit Erteilung der Einzugs-ermächtigung durch den Arbeitgeber zugunsten des Versicherungsnehmers zu. Der Zufluss erfolgt erst, wenn der Arbeitgeber den Versicherungsbeitrag tatsächlich leistet.

2. Der Arbeitnehmer bezieht nicht laufend gezahlten Arbeitslohn (sonstige Bezüge) im Zeitpunkt des Zuflusses.

3. § 11 Abs. 1 Satz 2 EStG ist auf sonstige Bezüge nicht anwendbar.

BFH, Urteil vom 24.8.2017 – VI R 58/15

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Zuflusszeitpunkt-bei-Arbeitslohn-in-Form-von-sonstigen-Bezuegen-Lohnsteuerhaftung-34319>

4. Haftungsbescheid – Einwendungsausschluss des Geschäftsführers einer GmbH bei unterlassenem Widerspruch gegen die Forderungsanmeldung des FA

AMTLICHER LEITSATZ

Wird eine Steuerforderung gegenüber einer GmbH widerspruchslos zur Insolvenztabelle festgestellt, ist der Geschäftsführer der GmbH im Verfahren wegen Haftung gemäß § 166 AO mit Einwendungen gegen die Höhe der Steuerforderung ausgeschlossen, wenn er der Forderungsanmeldung hätte widersprechen können, dies aber nicht getan hat.

BFH, Urteil vom 27.9.2017 – XI R 9/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Haftungsbescheid-Einwendungsausschluss-des-Geschaeftsfuehrers-einer-GmbH-bei-unterlassenem-Widerspruch-gegen-die-Forderungsanmeldung-des-FA-34322>

5. Zu den Anforderungen an das „Kennenmüssen“ nach § 25d Abs. 1 UStG

Das „Kennenmüssen“ i.S.d. § 25d Abs. 1 UStG muss sich im Rahmen eines konkreten Leistungsbezugs auf Anhaltspunkte beziehen, die für den Unternehmer den Schluss nahelegen, dass der Rechnungsaussteller bereits bei Vertragsschluss die Absicht hatte, die USt nicht abzuführen.

BFH, Urteil vom 10.08.2017 – V R 2/17

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1256825%09isvalid%3ATrue

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

6. Anschaffungsnahe Herstellungskosten i.S.v. § 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG

Der BFH hat mit seinen Urteilen IX R 25/14, IX R 15/15 und IX R 22/15 vom 14.06.2016 entschieden, dass zu den anschaffungsnahe Herstellungskosten nach § 6 Abs. 1 Nr. 1a i.V.m. § 9 Abs. 5 Satz 2 EStG sämtliche Aufwendungen für bauliche Maßnahmen gehören, die im Rahmen einer Instandsetzung und Modernisierung im Zusammenhang mit der Anschaffung des Gebäudes anfallen. Dazu zählen sowohl originäre Aufwendungen zur Herstellung der Betriebsbereitschaft durch Wiederherstellung funktionsuntüchtiger Gebäudeteile sowie Aufwendungen für eine über den ursprünglichen Zustand hinausgehende wesentliche Verbesserung des Gebäudes i.S.d. § 255 Abs. 2 Satz 1 HGB als auch Schönheitsreparaturen. Soweit der BFH bisher bei Schönheitsreparaturen einen engen räumlichen, zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit den Modernisierungs- und Instandsetzungsmaßnahmen gefordert hatte (vgl. auch BFH vom 25.08.2009 – IX R 20/08, BStBl. II 2010 S. 125 = DB 2009 S. 2638), hält er daran nicht mehr fest. Der BFH hat zudem klargestellt, dass bei der Prüfung, ob die Aufwendungen für Instandsetzungs- und Modernisierungsmaßnahmen zu anschaffungsnahe Herstellungskosten i.S.v. § 6 Abs. 1 Nr. 1a EStG führen, bei einem aus mehreren Einheiten bestehenden Gebäude nicht auf das gesamte Gebäude, sondern auf den jeweiligen selbstständigen Gebäudeteil abzustellen ist, wenn das Gesamtgebäude in unterschiedlicher Weise genutzt wird. Maßgeblich ist insoweit, ob die einzelnen Gebäudeteile in verschiedenen Nutzungs- und Funktionszusammenhängen stehen. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder sind die Grundsätze der BFH-Urteile IX R 25/14, IX R 15/15 und IX R 22/15 – unter Beachtung des § 176 Abs. 1 Nr. 3 AO – in allen offenen Fällen anzuwenden.

AUFsätze

9. Rechtsprechungsreport Internationales Steuerrecht 2016 – Teil II

Der vorliegende II. Teil des Rechtsprechungsreports 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 außer Betracht.

Weitere Informationen:

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

10. Praxiserfahrungen im Rahmen der Betriebsstättengewinnermittlung

Das Thema Betriebsstättengewinnermittlung ist und bleibt ein Dauerbrenner, sowohl in der Beratungspraxis als auch in der Fachliteratur. Es stellt sich im Kontext eines inländischen Stammhauses und einer ausländischen Betriebsstätte sowie – spiegelbildlich – einem ausländischen Stammhaus und einer inländischen Betriebsstätte immer wieder die Frage, wie die erzielten Einkünfte des Unternehmens „zutreffend“ dem jeweiligen Staat zuzurechnen sind. Die Antwort hängt davon ab, zwischen welchen Staaten die Einkünfte tatsächlich aufzuteilen sind – und vor allem, welche Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zur Anwendung kommen. Der Kern des „Authorised OECD Approach“ (AOA) ist eine uneingeschränkte Umsetzung der Selbständigkeits- und Unabhängigkeitsfiktion der Betriebsstätte unter Beachtung des Fremdvergleichsgrundsatzes. Eine Unterscheidung der Art oder Größe nach erfolgt hierbei nicht, jedoch werden branchenspezifische Rahmenbedingungen berücksichtigt. Auf internationaler Ebene umgesetzt wurde der AOA im neu gefassten Art. 7 OECD-MA 2010. Der AOA ist im Kontext des BEPS-Prozesses der OECD, der sich derzeit im Wesentlichen in der Implementierungsphase befindet, zu sehen – i. e., dem Bemühen, wirksame Präventivmaßnahmen zu ergreifen um der „künstlichen“ Gewinnverlagerung oder Gewinnkürzung Einhalt zu gebieten. Auf EU-Ebene sind die Mitgliedstaaten durch die sogenannte Anti-BEPS-Richtlinie rechtlich zur Umsetzung einzelner BEPS-Empfehlungen in das nationale Recht verpflichtet – sofern an der jeweiligen Stelle Handlungsbedarf besteht bzw. bestand. In Deutschland bestand nur vergleichsweise geringer Anpassungsbedarf und die erforderlichen Maßnahmen wurde im Rahmen des BEPS-Umsetzungsgesetzes I vom 20.12.2016 vorgenommen.

Weitere Informationen:

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

11. Innerbetriebliches Kontrollsystem im Bereich der Verrechnungspreise

In der Begründung zur neu verkündeten GAufzV gibt die deutsche Finanzverwaltung den Hinweis, dass eine Verrechnungspreisrichtlinie ein wichtiges Element eines innerbetrieblichen Kontrollsystems im Bereich der Verrechnungspreise darstellen kann. Die Autoren nehmen dies zum Anlass zu untersuchen, welche Punkte eine solche Verrechnungspreisrichtlinie regeln sollte, um als Element eines steuerlichen innerbetrieblichen Kontrollsystems zu dienen. In der Praxis ist zu beobachten, dass bei vielen Unternehmen das Thema „Innerbetriebliches Kontrollsystem für Steuern“ derzeit höchste Priorität erfährt. Auslöser für die Hochkonjunktur dieses Themas ist die Feststellung der

Finanzverwaltung in ihrem Anwendungsschreiben zu § 153 AO, dass das Vorhandensein eines solchen funktionierenden innerbetrieblichen Kontrollsystems für Steuern bei einem erkannten Fehler indizielle Wirkung gegen das Vorliegen von Vorsatz oder Leichtfertigkeit entfaltet. Dass ein angemessenes und wirksames innerbetriebliches Kontrollsystem von hoher Relevanz für den Stpfl. sein kann, wird an einem kürzlich ergangenen BGH-Urteil sichtbar. Dabei wurde explizit auf die strafmindernde Wirkung eines Compliance Management Systems („CMS“) bei der Strafbemessung von verwirklichten Compliance-Verstößen verwiesen.

Weitere Informationen:

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Zuständigkeit Gesamtbetriebsrat vs. Zuständigkeit lokaler Betriebsrat

Die Frage nach der zuständigen Arbeitnehmervertretung ist nicht immer einfach zu beantworten. Das gilt insb. dann, wenn ein Themenkomplex unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände betrifft. Werden Betriebsvereinbarungen aber mit der unzuständigen Arbeitnehmervertretung abgeschlossen, sind sie unwirksam. Aus dieser Konsequenz ergibt sich die enorme Praxisrelevanz der Fallgestaltung.

BAG, Beschluss vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1253010%09isvalid%3ATrue

2. Kein gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch im Nachwirkungszeitraum

Die Gewerkschaft kann gegen den tarifgebundenen Arbeitgeber einen Anspruch auf Unterlassung tarifwidriger Regelungsabreden und deren einzelvertragliche Umsetzung nach § 1004 Abs. 1, § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 9 Abs. 3 GG haben. Dies setzt aber voraus, dass der in Anspruch genommene Arbeitgeber unmittelbar oder zwingend an die maßgeblichen Tarifbestimmungen gebunden ist. Dies ist nicht mehr der Fall, wenn die Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 oder 3 TVG geendet hat und sich die Tarifbestimmungen nur noch im Nachwirkungszeitraum (§ 4 Abs. 5 TVG) befinden.

BAG, Beschluss vom 07.06.2017 – 1 ABR 32/15

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1252184%09isvalid%3ATrue

3. Erfüllung des gesetzlichen Mindestlohns durch im Austauschverhältnis stehende Leistungszulage

1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ist nicht von der Quantität der Arbeitsleistung abhängig.
2. Der Arbeitgeber kann den Mindestlohnananspruch auch durch die Zahlung einer im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis stehenden Leistungszulage erfüllen.
(Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG)

BAG, Urteil vom 06.09.2017 – 5 AZR 317/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1253605%09isvalid%3ATrue

4. Eigenkündigung des Arbeitnehmers – Klagefrist

AMTLICHE LEITSÄTZE

Die Klagefrist gem. § 4 Satz 1 KSchG und die Fiktionswirkung des § 7 KSchG finden auf die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers keine Anwendung.

BAG, Urteil vom 21.9.2017 – 2 AZR 57/17

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Eigenkuendigung-des-Arbeitnehmers-Klagefrist-34290>

5. Prozesskostenhilfe bei Streitsache mit grenzüberschreitendem Bezug

AMTLICHE LEITSÄTZE

In einem arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit mit grenzüberschreitendem Bezug i. S. v. Art. 2 Abs. 1 RL 2003/8/EG umfasst die einem Antragsteller mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union von der Bundesrepublik Deutschland gewährte Prozesskostenhilfe auch die von diesem verauslagten Kosten für die Übersetzung der Anlagen, die für die Entscheidung über den Antrag erforderlich sind.

BAG, Beschluss vom 17.10.2017 – 10 AZB 25/15

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Prozesskostenhilfe-bei-Streitsache-mit-grenzueberschreitendem-Bezug-34294>

6. Drohung mit Selbstmord als wichtiger Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses

AMTLICHE LEITSÄTZE

Die ernstliche und im Zustand freier Willensbetätigung abgegebene Drohung mit Selbstmord kann einen wichtigen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses bilden, wenn es dem Arbeitnehmer darum geht, mit der Drohung Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, um bestimmte eigene Interessen oder Forderungen durchzusetzen.

BAG, Urteil vom 29.6.2017 – 2 AZR 47/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Drohung-mit-Selbstmord-als-wichtiger-Grund-zur-Kuendigung-des-Arbeitsverhaeltnisses-34271>

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:

https://www.jurion.de/urteile/bag/2017-07-18/9-azr-259_16/

8. Die Indizwirkung missglückter Stellenanzeigen und fehlender Inklusionsbeauftragter

Wenig überraschend hat das LAG Hamm die Suche nach „frisch gebackenen“ Juristen zum „Einstieg in die Berufswelt“ und zur „Verstärkung eines jungen Teams“ als Diskriminierung wegen des Alters bewertet. Neu ist indes die vom Gericht festgestellte Indizwirkung eines fehlenden Inklusionsbeauftragten für die Diskriminierung wegen einer Behinderung. Damit treibt auch die Rspr. die Stärkung der Rechte behinderter Beschäftigter voran.

LAG Hamm, Urteil vom 13.06.2017 – 14 Sa 1427/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1253401%09isvalid%3ATrue

9. Unverbindlichkeit unbilliger Weisungen

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:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1253645%09isvalid%3ATrue

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

10. Zugang zum Sozialschutz für alle gewährleisten

Die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte kommt voran. Am 20.11.2017 hat die EU-Kommission mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf EU-Ebene diskutiert, wie alle Beschäftigten und Selbstständigen Zugang zum Sozialschutz und zur Arbeitsvermittlung erhalten können. Nur wenige Tage nach ihrer Proklamierung durch den Rat, das Europäische Parlament und die Kommission auf dem Sozialgipfel in Göteborg ist dies ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung der europäischen Säule sozialer Rechte.

Im Jahr 2016 waren knapp unter 40 % der Erwerbstätigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder selbstständig tätig. Die Kommission will allen Menschen Zugang zum Sozialschutz verschaffen, die wegen ihres Beschäftigungsstatus bislang keinen hinreichenden Zugang haben und deshalb größerer wirtschaftlicher Unsicherheit ausgesetzt und weniger gegen soziale Risiken abgesichert sind.

AUFsätze

11. Arbeitsrechtliche Fallstricke infolge der Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB

Im Rahmen des Gesetzes zur Verbesserung der zivilrechtlichen Durchsetzung von verbraucher-schützenden Vorschriften des Datenschutzrechts wurde auch eine Neufassung des § 309 Nr. 13 lit. b BGB realisiert. Mit Wirkung zum 1.10.2016 gilt insoweit nunmehr, dass für Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, regelmäßig bereits die Textform ausreichend ist. Obgleich sich diese Änderung auf den ersten Blick lediglich als rein formaljuristisches Geplänkel darstellen mag, sind die tatsächlichen Auswirkungen in der arbeitsrechtlichen Praxis keinesfalls zu unterschätzen. Zum einjährigen Inkrafttreten der Neufassung des § 309 Nr. 13 lit. b BGB werden daher nachfolgend mögliche arbeitsrechtliche Fallstricke illustriert. Neben einer informatorischen Übersicht zum "neuen" § 309 Nr. 13 lit. b BGB beleuchtet der nachfolgende Beitrag summarisch praxisrelevante Aspekte im Zusammenhang mit der Gestaltung typischer Klauseln in Aufhebungs- und Abwicklungsverträgen sowie einvernehmlichen Verlängerungsabreden befristet begründeter arbeitsrechtlicher Schuldverhältnisse.

Weitere Informationen

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

12. Haftung und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei Auslandsentsendungen

Die Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland wirft sicherheitstechnische, steuer-, sozialversicherungs- und aufenthaltsrechtliche Fragen auf. Sie ist eng mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verknüpft, die während eines Auslandseinsatzes fortbesteht. Umfang und Grenzen sind nach wie vor rechtliche Grauzone. Für deutsche Unternehmen sind damit nicht zu unterschätzende Haftungsrisiken verbunden. Man denke an Visa-Probleme, drohende Doppelbesteuerung, Kosten eines Krankentransports, die Entführung in gefährlichen Einsatzgebieten oder die Inhaftierung eines Mitarbei-

ters wegen unbedachter öffentlicher Äußerungen bzw. des Kontakts zu Terrorismusverdächtigen. Angesichts aktueller Globalisierungstendenzen ist es heute nichts Ungewöhnliches mehr, dass deutsche Unternehmen ihre Beschäftigten ins Ausland entsenden. Die Formen sind vielfältig. Sie reichen von der kurzfristigen Dienstreise innerhalb der EU über wiederkehrende mehrwöchige Montagearbeiten in Asien und andere längerfristige Versetzungen bis hin zum Nachrichten-Korrespondenten, der berufsbedingt ständig in Krisengebieten unterwegs ist. Inhalt und Grenzen der grenzüberschreitenden Fürsorgepflicht deutscher Arbeitgeber sind trotz ihrer praktischen Relevanz rechtlich ungeklärt. In anderen Ländern liegen einschlägige Erfahrungen und gerichtliche Entscheidungen vor.

Weitere Informationen

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

13. "Nearshoring" und "Farshoring" – Rechtsfolgen des § 613a BGB weiterhin ungeklärt

Angesichts der Internationalisierung und Globalisierung von Unternehmen spielt die Verlagerung von ganzen Betrieben oder Teilen von Betrieben ins Ausland weiterhin eine wichtige Rolle. Neben dem "Farshoring", d. h. der Verlagerung in weit entfernte Länder, kommt vor allem auch das "Nearshoring", also die Verlagerung ins (grenz)nahe Ausland in Betracht. Gerade Produktionsbetriebe der Metall- und Elektroindustrie sind von solchen vollständigen bzw. teilweisen Verlagerungen vor allem nach Mittel- und Osteuropa betroffen; sei es aus Kostengesichtspunkten oder um neue Märkte zu erschließen. Aber nicht nur die grenzüberschreitende Verlagerung von Betrieben ins Ausland, sondern auch die Verlagerung von Betrieben aus dem Ausland nach Deutschland ist angesichts der weiterhin unklaren Auswirkungen des "Brexit" von besonderer Relevanz. Der folgende Beitrag setzt sich mit den Rechtsgrundlagen und Rechtsfolgen von grenzüberschreitenden Betriebsübergängen auseinander und gibt entsprechende Hinweise und Praxistipps.

Weitere Informationen

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

14. Arbeiten im Privaten und Privatisieren am Arbeitsplatz

Die netzgestützte Verflechtung von Arbeits- und Privatleben lässt neue Konflikte entstehen. Der – in der Regel gar nicht geschuldete – Einsatz von zu Hause oder von unterwegs ist vor allem arbeitszeitrechtlich problematisch. Und das virtuelle Verlassen des Arbeitsplatzes wird bis heute noch nicht hinreichend als Vertragsverstoß wahrgenommen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt lässt Arbeits- und Privatleben ineinandergreifen. Immer mehr Berufstätige arbeiten immer öfter und immer länger vernetzt zu Hause oder unterwegs. Gleichzeitig sind immer mehr Beschäftigte am Arbeitsplatz elektronisch ihrem Privatleben zugeschaltet. Sie kommunizieren von dort aus mit Partnern und Freunden, dirigieren ihre Familien, und manche unterhalten sich mittels Youtube oder Online-Spielen. Aus dieser Verstrickung der beruflichen und der privaten Lebenssphäre folgt das beiderseitige Bedürfnis nach Entflechtung. Das technisch gesehen doch eigentlich attraktive Homeoffice hat zuletzt bei den Beschäftigten an Beliebtheit verloren, das zeit- und ortsflexible Arbeiten „jenseits der Präsenzkultur“ an Reiz eingebüßt. Der Wunsch nach Fokussierung – also nach „vollem Einsatz“ während der Arbeitszeit und „Unerreichbarkeit“ während der Freizeit – wird sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite stärker. Beide Forderungen können nicht in Reinform erfüllt werden, weil die Notwendigkeit kurzzeitigen Austausches zwischen den Lebensebenen auf der Hand liegt.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Investitionsabzugsbetrag – Investitionszulage erhöht Betriebsgröße bei Betriebsvermögensvergleich

AMTLICHER LEITSATZ

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

BFH, Urteil vom 3.8.2017, IV R 12/14

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/bilanzrecht/urteile/Investitionsabzugsbetrag-Investitionszulage-erhoeht-Betriebsgroesse-bei-Betriebsvermoegensvergleich-34231>

AUFSÄTZE

2. Corporate reporting in a digital world

Wandelungsprozesse in der Unternehmensberichterstattung wurden bisher immer durch entsprechende Veränderungen im wirtschaftlichen bzw. gesellschaftlichen Umfeld von Unternehmen und der sich daraus verändernden Bedürfnisse der Berichtsadressaten bzw. der berichterstattenden Unternehmen induziert und determiniert. In der aktuellen Diskussion um den potenziellen Einfluss der Digitalisierung auf die Unternehmensberichterstattung könnte eine zu starke Fokussierung auf die technischen Möglichkeiten dazu führen, dass die Bedürfnisse der involvierten Interessengruppen nicht adäquat berücksichtigt werden. Deshalb beschäftigt sich die zentrale Institution der Unternehmensberichterstattung in Großbritannien, das Financial Reporting Council (FRC), seit geraumer Zeit im Rahmen eines groß angelegten Projekts mit der Frage, wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um die Bedürfnisse der im Unternehmensberichterstattungsprozess involvierten Gruppen noch besser und zeitgemäß berücksichtigen zu können. Ziel des Beitrags ist, dieses Projekt und seine bisherigen Erkenntnisse vorzustellen, um Impulse für die aktuelle Diskussion in Deutschland zu geben. Digitalisierung ist ein die Gesellschaft und Wirtschaft beherrschendes Thema, das Potenzial besitzt, auch die Unternehmensberichterstattung instrumental, formal sowie inhaltlich zu verändern. Aus dem Zusammenspiel zwischen IT-Systemen, Internetdiensten und in Netzwerken eingebundenen Systemen resultieren bisher nie da gewesene Möglichkeiten, Daten zu sammeln, zu speichern, zu verarbeiten und zu übertragen. Durch die technischen Möglichkeiten der Datenerfassung, -analyse sowie -kommunikation werden die Daten selbst zur wirtschaftlichen Ressource, was für die Unternehmensberichterstattung neue Chancen und Risiken birgt.

Weitere Informationen:

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

WIRTSCHAFTSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Verständlichkeit einer Widerrufsbelehrung

AMTLICHER LEITSATZ

Eine formal und inhaltlich den gesetzlichen Anforderungen genügende Widerrufsbelehrung wird nicht dadurch undeutlich, dass die Vertragsunterlagen an anderer, drucktechnisch nicht hervorgehobener Stelle einen inhaltlich nicht ordnungsgemäßen Zusatz enthalten (Anschluss an BGH, Urteil vom 16. Dezember 2015 IV ZR 71/14, juris Rn. 11).

BGH, Urteil vom 10.10.2017 – XI ZR 443/16

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Verstaendlichkeit-einer-Widerrufsbelehrung-34303>

2. Telefaxkopie keine Vollmachtsurkunde i.S.d. § 174 BGB

Die Telefaxkopie einer Originalvollmacht ist keine Vollmachtsurkunde i.S. des § 174 Satz 1 BGB.

BGH, Urteil vom 10.10.2017 – XI ZR 457/16

Weitere Informationen:

https://der-betrieb.owlit.de/document.aspx?query=GENERALSEARCH%23all_docid_reldoc%3ARS1256408%09isvalid%3ATrue

3. Annahmeverzug des Bestellers – Entschädigungsanspruch des Unternehmers für Bereithaltung von Produktionsmitteln

AMTLICHE LEITSÄTZE

a) § 642 BGB gewährt dem Unternehmer eine angemessene Entschädigung dafür, dass er während der Dauer des Annahmeverzugs des Bestellers infolge Unterlassens einer diesem obliegenden Mitwirkungshandlung Personal, Geräte und Kapital, also die Produktionsmittel zur Herstellung der Werkleistung, bereithält.

b) Mehrkosten wie gestiegene Lohn- und Materialkosten, die zwar aufgrund des Annahmeverzugs des Bestellers, aber erst nach dessen Beendigung anfallen, nämlich bei Ausführung der verschobenen Werkleistung, sind vom Entschädigungsanspruch nach § 642 BGB nicht erfasst.

BGH, Versäumnisurteil vom 26.10.2017 – VII ZR 16/17

Weitere Informationen:

<http://betriebs-berater.ruw.de/wirtschaftsrecht/urteile/Annahmeverzug-des-Bestellers-Entschaedigungsanspruch-des-Unternehmers-fuer-Bereithaltung-von-Produktionsmitteln-34309>

AUFsätze

4. Die neue Gesellschafterliste nach § 40 Abs. 1 GmbHG – “Prozente, Prozente, Prozente!” und am Ende haftet der Geschäftsführer?

Der Gesetzgeber hat mit Wirkung zum 26.6.2017 die gesetzliche Regelung zur Liste der GmbH-Gesellschafter neugefasst und erweitert. § 40 Abs. 1 GmbHG steht nun noch stärker als bisher im Zeichen der Transparenz. Im Kampf gegen Geldwäsche und internationalen Terrorismus sollen sich aus der deutschen GmbH-Gesellschafterliste die tatsächlich wirtschaftlich Berechtigten an einem Unternehmen auf einen Blick ergeben. Verantwortlich für die korrekte Erstellung der Gesellschafterliste ist – wie schon bisher – primär die Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens. Neu ist: Bislang eher theoretische Haftungsszenarien werden mit zunehmender Komplexität der Gesellschafterliste wahrscheinlicher. Der Beitrag gibt einen kompakten Überblick über die gesetzliche Neuregelung und setzt diese zur bisherigen Praxis in Bezug. Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie vom 23.6.2017 (BGBl. I, 1822) erweiterte der Gesetzgeber die Compliance-Pflichten für Unternehmen erheblich. Insbesondere das Geldwäschegesetz (GwG) erhielt eine neue Fassung. Dreh- und Angelpunkt der Neuregelung ist die Einführung eines Transparenzregisters der sogenannten wirtschaftlich Berechtigten. Komplementär hierzu wurden ca. 20 weitere Gesetze angepasst. Auf der Figur des wirtschaftlich Berechtigten liegt ein Fokus der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie. Gemeint ist in der Terminologie der Richtlinie jene natürliche Person, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle eine juristische Person steht.

Weitere Informationen:

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

5. Konzernhaftung für Menschenrechtsverletzungen

Der Beitrag macht auf einen Fragenkreis aufmerksam, der unter dem Generalthema „Wirtschaft und Menschenrechte“ zunehmend an Bedeutung gewinnt: Haftet eine inländische Muttergesellschaft unmittelbar den Geschädigten von Menschenrechtsverletzungen ihrer ausländischen Tochtergesellschaften? Internationaler Vorreiter für eine solche konzernweite Verantwortung ist das französische Recht, das kürzlich gesetzliche Regelungen über die Sorgfaltspflicht der Muttergesellschaften eingeführt hat. In der Schweiz hat sich mit ähnlichem Ziel eine sog. Konzernverantwortungsinitiative formiert, über deren Gesetzesvorschlag das Volk demnächst abstimmen wird. Beide Regelungsmodelle werden vorgestellt und eingehend gewürdigt. Schließlich erläutert der Beitrag, ob sich nach deutschem Recht schon de lege lata eine menschenrechtliche Konzernorganisationshaftung begründen lässt und ob sich ihre Einführung de lege ferenda empfiehlt.

Weitere Informationen:

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

6. Rolle und Kompetenzen des GmbH-Geschäftsführers in einer Matrixstruktur

Unternehmensgruppen mit einem breiten internationalen Leistungsportfolio organisieren sich häufig anhand einer sogenannten Matrixstruktur. Unabhängig von den Grenzen rechtlicher Einheiten übernehmen zentrale Stellen eines Konzerns operative und strategische Führungsaufgaben für mehrere Gesellschaften. Gleichzeitig verlieren die Geschäftsführer der konzernierten GmbHs Kompetenzen. Bereits einige Beiträge haben die Konsequenzen für die Haftung eines Geschäftsführers innerhalb einer Matrixstruktur in den Blick genommen. Dieser Beitrag behandelt die Frage, wie weit eine Matrixstruktur die Rolle des Geschäftsführers einer abhängigen GmbH praktisch beschränken kann und welche (Kontroll-)Funktionen der Geschäftsführer behält. Nach der Beschreibung der Grundzüge einer klassischen Matrixstruktur (I.) nimmt der Beitrag die Konsequenzen für den betroffenen Geschäftsführer einer nicht mitbestimmten GmbH mit nur einem Gesellschafter (II.) in den Blick. Daran schließt sich vor dem Hintergrund der zwingenden Pflichten des Geschäftsführers (III.) und der etwaigen Ausgestaltung seiner neuen Rolle innerhalb der Matrixstruktur (IV.) eine Bewertung dieser Rolle (V.) an.

Weitere Informationen:

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