



WGM-STEUERNEWS

JANUAR 2021

08. Februar 2021

Inhalt

STEUERRECHT	3
ENTSCHEIDUNGEN	3
1. Werbungskostenabzug im Zusammenhang mit der Durchführung von wöchentlichen Familienheimfahrten mit einem vom Arbeitgeber teilentgeltlich überlassenen Kfz	3
2. Umsatzsteuerlicher Leistungsort bei Überlassung von Fahrzeugen an Arbeitnehmer	3
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	4
3. Brexit, die Einigung ist da – Was bedeutet der erfolgreiche Abschluss der Verhandlungen?	4
4. Verlustrücktrag bei Gewerbesteuer nicht geplant	4
5. Corona-Soforthilfe Rückforderung bei bestehender Zahlungsunfähigkeit	4
6. Gleich lautende Erlasse: Gewerbesteuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2)	5
AUFSÄTZE	5
7. Reform der Hinzurechnungsbesteuerung – Auswirkungen des § 7 Abs. 4 S. 2 AStG-E bei Fondsinvestments	5
ARBEITSRECHT	6
ENTSCHEIDUNGEN	6
1. Recht auf bezahlte Freistellung wegen Personalarbeit	6
2. Zum Mitbestimmungsrecht privat genutzter mobiler Endgeräte während der Arbeitszeit	7
3. Zur Initiativlast des Arbeitnehmers bei tariflichem Mehrurlaub	7
4. Zu den Voraussetzungen einer Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG	7
5. Zur Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte einer Vertrauensperson	7

6. Bestimmung von Einzeltätigkeiten nach Tarifvertrag.....	8
7. Konkrete Höhe von Nachtarbeitszuschlägen ergibt sich nicht aus Unionsrecht.....	8
8. Zur tariflichen Regelungsmacht von Mehrurlaub.....	9
9. Anwendbarkeit des § 78a BetrVG auf ein duales Bachelor-Studium.....	9
AUFSÄTZE	9
10. Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz – ein Statusbericht.....	9
11. Infektionsschutz als Waffe im Arbeitsrecht – Die Blockierung von Betriebsratswahlen zu Zeiten der Pandemie.....	10
12. Die Societas Europaea und die dauerhafte Zementierung eines rechtswidrigen Mitbestimmungsstatuts nach der aktuellen Rechtsprechung	10
13. “Corona und die Detektive”? Corona und Keylogger!? – Kontrollmöglichkeiten in Zeiten von Home-Office	10
14. Rückzahlungsklauseln bei Fortbildung, Ausbildung und Studium	11
BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT	11
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT	11
1. Finanzlage der Unternehmen bleibt angespannt	11
AUFSÄTZE	12
2. Impairmenttest nach IAS 36 in Zeiten der COVID-19-Pandemie.....	12
3. Handelsrechtliche Fortführungsannahme – Abkehr, Bestehen einer wesentlichen Unsicherheit und Prognosezeitraum	12
WIRTSCHAFTSRECHT	13
VERWALTUNG/GESETZGEBUNG.....	13
1. Modernisierung des Personengesellschaftsrechts beschlossen	13
AUFSÄTZE	13
2. Das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) – ein Überblick	13
3. Ausländische Investitionen in Zeiten von Corona – forcierte Änderungen durch die Krise	14
4. Rechtsprechungsreport zur Hauptversammlung 2019/2020	14

STEUERRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Werbungskostenabzug im Zusammenhang mit der Durchführung von wöchentlichen Familienheimfahrten mit einem vom Arbeitgeber teilentgeltlich überlassenen Kfz

AMTLICHE LEITSÄTZE

1. Leistet der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die Privatnutzung eines betrieblichen Kfz ein Nutzungsentgelt (im Streitfall: pauschaler monatlicher Zuzahlungsbetrag zzgl. einer monatlichen, kilometerabhängigen Tankkostenzuzahlung), mindert dies den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung (BFH-Urteil vom 30. November 2016 VI R 49/14, BFHE 256, 107, BStBl II 2017, 1011 [BB 2017, 1314]). Monatliche Zuzahlungsüberhänge, die der Arbeitgeber aus technischen Gründen bei der monatlichen Lohnabrechnung steuerlich nicht berücksichtigt, sind bei der Einkommensteuerveranlagung mindernd zu berücksichtigen.

2. Ein sich auch nach der "Jahresbetrachtung" ergebender Zuzahlungsüberhang kann weder als negative Einnahmen noch als Werbungskosten berücksichtigt werden (Anschluss an BFH, Beschlüsse vom 15. Januar 2018 VI B 77/17, BFH/NV 2018, 521; vom 18. Februar 2020 VI B 20/19, juris). Der Senat konnte in diesem Zusammenhang dahinstehen lassen, ob es steuersystematisch zulässig ist, Zuzahlungsüberhänge in folgende Kalenderjahre zu übertragen (so aber die Finanzverwaltung in R 8.1 Abs. 9 Nr. 4 Satz 3 LStR).

3. Führt der Arbeitnehmer mit einem vom Arbeitgeber auch für Privatfahrten überlassenen Kfz wöchentliche Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung durch, verbleibt es auch dann bei dem "Werbungskostenabzugsverbot" gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 8 EStG), wenn die Überlassung teilentgeltlich erfolgt und dem Arbeitnehmer tatsächlich Aufwendungen für die Durchführung der Fahrten entstehen (Fortentwicklung der BFH-Rechtsprechung zur Durchführung von Familienheimfahrten bei unentgeltlicher Überlassung: BFH, Urteil vom 28. Februar 2013 VI R 33/11, BStBl II 2013, 629

4. Der Gesetzgeber unterscheidet in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 8 EStG nicht zwischen unentgeltlicher und teilentgeltlicher Überlassung, sodass unter die Vorschrift danach alle Arten der Überlassung fallen (so auch die Finanzverwaltung in R 9.10 Abs. 2 LStR).

Niedersächsisches FG, Urteil vom 8.7.2020, 9 K 78/19, Rev. eingelegt (Az. BFH VI R 35/20)

Weitere Informationen:

<https://openjur.de/u/2270657.html>

2. Umsatzsteuerlicher Leistungsort bei Überlassung von Fahrzeugen an Arbeitnehmer

TENOR

Art. 56 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2006/112/EG des Rates vom 28. November 2006 über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem in der durch die Richtlinie 2008/8/EG des Rates vom 12. Februar 2008 geänderten Fassung ist dahin auszulegen, dass die Überlassung eines dem Unternehmen des Steuerpflichtigen zugeordneten Fahrzeugs an dessen Arbeitnehmer nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt, wenn dieser Umsatz keine Dienstleistung gegen Entgelt im Sinne ihres Art. 2 Abs. 1 Buchst. c darstellt. Art. 56 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2006/112 findet dagegen auf einen solchen Umsatz Anwendung, wenn es sich um eine Dienstleistung gegen Entgelt im Sinne ihres Art. 2 Abs. 1 Buchst. c handelt und der Arbeitnehmer gegen Zahlung eines Mietzinses für eine

vereinbarte Dauer von mehr als 30 Tagen dauerhaft über das Recht verfügt, das Fahrzeug zu privaten Zwecken zu benutzen und andere davon auszuschließen.

EuGH, Urteil vom 20.1.2021 – C-288/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/steuerrecht/urteile/Umsatzsteuerliche-Leistungsort-bei-ueberlassung-von-Fahrzeugen-an-Arbeitnehmer-42192>

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

3. Brexit, die Einigung ist da – Was bedeutet der erfolgreiche Abschluss der Verhandlungen?

Mit der Einigung vom 24.12.2020 haben die EU und das Vereinigte Königreich ein neues Kapitel in ihren Beziehungen aufgeschlagen. In den weniger als ein Jahr dauernden intensiven Verhandlungen ist es gelungen, das zukünftige Verhältnis zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich umfassend neu zu gestalten. Die deutsche Ratspräsidentschaft hat sich dafür eingesetzt, dass der Partnerschaftsvertrag am 1.1.2021 vorläufig in Kraft treten kann. Er wird die Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich auf eine neue Grundlage stellen. Dies ist ein großer Erfolg. Nie zuvor wurde ein derart umfassendes Abkommen der EU mit einem Drittstaat vereinbart, und dazu noch in Rekordzeit.

Von der erreichten Einigung werden beide Seiten, die EU und das Vereinigte Königreich, profitieren. Die Einigung kommt gerade noch rechtzeitig, um einen nahtlosen Übergang nach Ablauf der am 31.12.2020 endenden Übergangsphase in einen neuen umfassenden vertraglichen Rahmen zu ermöglichen. Zur vorläufigen Anwendung haben alle 27 Mitgliedstaaten ihre Zustimmung gegeben. Das Abkommen kann zum 1.1.2021 zunächst vorläufig angewendet werden. Das gibt dem Europäischen Parlament genügend Zeit, seine Zustimmung im neuen Jahr zu erteilen. Die EU und das Vereinigte Königreich bleiben auch in Zukunft enge Partner und Freunde. Der Partnerschaftsvertrag bildet hierfür eine hervorragende Grundlage.

4. Verlustrücktrag bei Gewerbesteuer nicht geplant

Die Bundesregierung plant aktuell keine Änderung des § 10a des Gewerbesteuergesetzes, mit der ein Rücktrag gewerbesteuerlicher Fehlbeträge ermöglicht werden würde. Dies teilt sie in ihrer Antwort (19/25127) auf eine Kleine Anfrage der FDP-Fraktion (19/24696) mit. Die Fraktion hatte in der Vorbemerkung zur Kleinen Anfrage darauf hingewiesen, dass eine Ausweitung des Verlustrücktrags auf die Gewerbesteuer nicht nur die Liquidität der Wirtschaft nahezu verdoppeln, sondern insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen zugute kommen würde.

5. Corona-Soforthilfe Rückforderung bei bestehender Zahlungsunfähigkeit

Das VG Düsseldorf (12.1.2021 – 20 K 4706/20) hat entschieden, dass die Rückforderung einer ausbezahlten Corona-Soforthilfe von einem Solo-Selbständigen rechtmäßig ist, wenn dieser sich bereits bei Beantragung des Zuschusses in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befunden hat. Ein selbständiger freischaffender Künstler wandte sich gegen die Zurücknahme eines Bewilligungsbescheides und die Rückforderung der Soforthilfe in Höhe von 9 000 Euro durch die Bezirksregierung Düsseldorf. Das VG Düsseldorf hat die Klage abgewiesen.

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts haben die Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses bei Erlass des Bewilligungsbescheides nicht vorgelegen. Grundlage für die Bewilligung seien das "Corona Soforthilfeprogramm des Bundes" und die Richtlinie "NRW-Soforthilfe 2020" gewesen. Hiernach erfolge die Soforthilfe, wenn Unternehmen auf Grund von Liquiditätsengpässen infolge der Coronakrise in ihrer Existenz bedroht seien. Diese dürften sich nicht bereits am 31.12.2019 in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befunden haben. Dementsprechend müsse der jeweilige Antragsteller versichern, dass er durch die Corona-Pandemie in existenzbedrohende Schwierigkeiten geraten sei. Eine solche Erklärung habe der Solo-Selbständige hier bei Antragstellung abgegeben, obgleich er bereits zum Stichtag 31.12.2019 zahlungsunfähig gewesen sei. Denn er habe fällige Steuerverbindlichkeiten von insgesamt 360 000 Euro nicht beglichen und sei auch nicht in der Lage, diese zu begleichen. Der Kläger gehe fehl in seiner Auffassung, für ihn als Solo-Selbständiger sei nicht erkennbar gewesen, dass er das Merkmal "Unternehmen in Schwierigkeiten" prüfen müsse. Es habe ihm obliegen zu eruieren, ob er insoweit antragsberechtigt sei. Dies hätte er durch eine Nachfrage bei der Bezirksregierung klären können.

Gegen die Entscheidung kann die Zulassung der Berufung vor dem OVG Münster beantragt werden.

6. Gleich lautende Erlasse: Gewerbesteuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus (COVID-19/SARS-CoV-2)

Nach dem Ergebnis einer Erörterung der obersten Finanzbehörden der Länder gilt zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus bei der Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen (§ 19 Abs. 3 S. 3 GewStG) Folgendes:

Nach § 19 Abs. 3 S. 3 GewStG kann auch das Finanzamt bei Kenntnis veränderter Verhältnisse hinsichtlich des Gewerbeertrags für den laufenden Erhebungszeitraum die Anpassung der Gewerbesteuer-Vorauszahlungen veranlassen. Das gilt insbesondere für die Fälle, in denen das Finanzamt Einkommensteuer- und Körperschaftsteuervorauszahlungen anpasst (R 19.2 Abs. 1 S. 5 GewStR). Vor diesem Hintergrund können nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich negativ wirtschaftlich betroffene Steuerpflichtige bis zum 31.12.2021 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Anträge auf Herabsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen 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. Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuer-Vorauszahlungen gebunden (§ 19 Abs. 3 S. 4 GewStG). Für etwaige Stundungs- und Erlassanträge gilt auch im Hinblick auf einen möglichen Zusammenhang mit Auswirkungen des Coronavirus, dass diese an die Gemeinden und nur dann an das zuständige Finanzamt zu richten sind, wenn die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht den Gemeinden übertragen worden ist (§ 1 GewStG und R 1.6 Abs. 1 GewStR).

Diese Erlasse ergehen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen.

AUFSÄTZE

7. Reform der Hinzurechnungsbesteuerung – Auswirkungen des § 7 Abs. 4 S. 2 AStG-E bei Fondsinvestments

Im Rahmen der geplanten Reform der Hinzurechnungsbesteuerung ist eine Regelung in Bezug auf Personengesellschaften vorgesehen, welche die Vermutung aufstellt, dass sämtliche Gesellschafter nahestehende Personen sind. Dies hat zur Folge, dass die von der Personengesellschaft gehaltene

Zwischengesellschaft i. S. d. AStG-E in vielen Fällen beherrscht wird und somit die Hinzurechnungsbesteuerung ungeachtet der individuellen Beteiligungshöhe des deutschen Gesellschafters Anwendung finden kann. Der vorliegende Beitrag stellt die Auswirkungen dieser Regelung bei Investments in Fonds in der Rechtsform einer Personengesellschaft dar. Zudem wird aufgezeigt, weshalb die geplante Neuregelung bei Fondsinvestments nach Ansicht der Autoren zu keinen sachgerechten Ergebnissen führt.

Weitere Informationen

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

ARBEITSRECHT

ENTSCHEIDUNGEN

1. Recht auf bezahlte Freistellung wegen Personalarbeit

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Nach § 42 Abs. 2 Satz 1 PersVG Berlin hat Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Bezüge zur Folge. Dies gilt nicht nur, soweit Personalratstätigkeiten während der Arbeitszeit zu erledigen sind, sondern auch dann, wenn die Personalratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen und dem Personalratsmitglied deswegen die Arbeitsleistung davor oder danach unmöglich oder unzumutbar ist. Auch in diesem Fall besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.

2. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG steht dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu. Eine Verkürzung der Ruhezeit um bis zu eine Stunde ist nach § 5 Abs. 2 ArbZG ua. in Verkehrsbetrieben möglich, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird. Unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben aus Art. 3 Richtlinie 2003/88/EG muss die Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG dem Arbeitnehmer innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zur Verfügung stehen.

3. Die in § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbZG zum Ausdruck kommende Wertung ist bei der Beurteilung, ob einem Personalratsmitglied die Arbeitsleistung wegen einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit wahrzunehmenden Personalratstätigkeit unzumutbar ist, zu berücksichtigen. Das gilt unabhängig davon, ob Zeiten der Personalratstätigkeit als Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG zu betrachten sind. Deshalb ist ein in einem Verkehrsbetrieb beschäftigtes Mitglied des Personalratsvorstands, das nach einer Nachtschicht an einer Sitzung des Personalratsvorstands teilzunehmen hat, berechtigt, seine Arbeit vor dem Ende einer Schicht einzustellen, wenn nur dadurch gewährleistet ist, dass ihm innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn eine ununterbrochene Erholungszeit von zehn Stunden zur Verfügung steht, in der weder Arbeitsleistung noch Personalratstätigkeit zu erbringen ist.

BAG, Urteil vom 16.9.2020 – 7 AZR 491/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Recht-auf-bezahlte-Freistellung-wegen-Personalarbeit-42109>

2. Zum Mitbestimmungsrecht privat genutzter mobiler Endgeräte während der Arbeitszeit

Die Nutzung privater Mobiltelefone und mobiler IT-Geräte in den Betriebsräumen des Arbeitgebers während der Arbeitszeit erfordert eine aktive Betätigung durch den Arbeitnehmer, weshalb sie nicht tätigkeitsbegleitend erfolgen kann. Daher ist § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht einschlägig.
Hessisches LAG, Beschluss vom 16.7.2020, 5 TaBV 178/19, Rev. eingelegt (AZ: BAG 1 ABR 35/20)

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zum-Mitbestimmungsrecht-privat-genutzter-mobiler-Endgeraete-waehrend-der-Arbeitszeit-42112>

3. Zur Initiativlast des Arbeitnehmers bei tariflichem Mehrurlaub

AMTLICHER LEITSATZ

Befristet ein Tarifvertrag den Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub eigenständig und verlangt er zudem, dass der Arbeitnehmer den Mehrurlaub zur Meidung seines Verfalls vor einem bestimmten Termin geltend zu machen hat, trägt – abweichend von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG – regelmäßig nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die Initiativlast für die Verwirklichung des Mehrurlaubsanspruchs.

BAG, Urteil vom 25.8.2020 – 9 AZR 214/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zur-Initiativlast-des-Arbeitnehmers-bei-tariflichem-Mehrurlaub-42133>

4. Zu den Voraussetzungen einer Versetzung nach § 95 Abs. 3 BetrVG

AMTLICHER LEITSATZ

Eine – für die Annahme einer Versetzung iSv. § 95 Abs. 3 BetrVG bei kurzzeitiger Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs zwingend notwendige – erhebliche Änderung der äußeren Umstände, unter denen die Arbeit zu leisten ist, liegt nur vor, wenn diese Änderung aus objektiver Sicht bedeutsam und für den betroffenen Arbeitnehmer gravierend ist. Hierbei kann auch von Bedeutung sein, wie lange der Arbeitnehmer den mit den äußeren Faktoren der Arbeit einhergehenden Belastungen ausgesetzt ist.

BAG, Beschluss vom 29.9.2020 – 1 ABR 21/19

Weitere Informationen:

<https://datenbank.nwb.de/Dokument/Anzeigen/844942/>

5. Zur Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte einer Vertrauensperson

ORIENTIERUNGSSATZ

Über den Antrag einer Vertrauensperson auf Entfernung einer auf die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten gestützten Abmahnung aus ihrer Personalakte ist auch dann im Urteilsverfahren zu entscheiden, wenn die Vertrauensperson den Anspruch nicht nur auf eine individualrechtliche, sondern auch auf eine kollektivrechtliche Anspruchsgrundlage stützt.

BAG, Beschluss vom 3.12.2020 – 7 AZB 57/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Zur-Entfernung-von-Unterlagen-aus-der-Personalakte-einer-Vertrauensperson-42135>

6. Bestimmung von Einzeltätigkeiten nach Tarifvertrag**ORIENTIERUNGSSÄTZE**

1. Einzeltätigkeiten können bei der Bestimmung von Arbeitsvorgängen iSv. § 12 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 TV-KAH und TVöD/VKA dann nicht zusammengefasst werden, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind. Hierfür reicht jedoch die theoretische Möglichkeit, einzelne Arbeitsschritte oder Einzelaufgaben verwaltungstechnisch isoliert auf andere Beschäftigte zu übertragen, nicht aus.

2. Wird die Tätigkeit eines Arbeitnehmers durch ein tarifliches Funktionsmerkmal erfasst, spricht dies regelmäßig für ein einheitliches Arbeitsergebnis und damit für die Annahme eines einheitlichen Arbeitsvorgangs. Maßstab für diese Wertung ist allerdings stets die Tätigkeit "in dieser Funktion". Anderes gilt deshalb, wenn verschiedene Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind und zu einem unterschiedlichen Arbeitsergebnis führen.

3. In den (Schicht-)Zeiten, in denen einem im Pflegedienst tätigen Beschäftigten Auszubildende zur Praxisanleitung zugewiesen sind, ist die Tätigkeit als Praxisanleiter untrennbar mit der Patientenversorgung auf der Station verbunden, so dass es sich um einen einheitlichen Arbeitsvorgang im Tarifsinn handelt. Anderes gilt für Zeiten in denen einem Beschäftigten in Ausübung des Direktionsrechts ausschließlich pflegerische Tätigkeiten zugewiesen sind. Diese stellen einen eigenen, weiteren Arbeitsvorgang dar.

4. Die Gewährung einer Zulage als Praxisanleiter nach § 15 Abs. 5 Satz 4 TV-KAH oder nach § 15 Abs. 7 Satz 3 TVöD-BT-K idF von § 1 Satz 2 C. Nr. 2 Buchst. b LB ÜTV ist für die Bestimmung der Arbeitsvorgänge ohne Bedeutung.

BAG, Urteil vom 9.9.2020 – 4 AZR 161/20

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Bestimmung-von-Einzeltaetigkeiten-nach-Tarifvertrag-42136>

7. Konkrete Höhe von Nachtarbeitszuschlägen ergibt sich nicht aus Unionsrecht**AMTLICHER LEITSATZ**

Art. 8 bis 12 der Richtlinie 2003/88/EG machen keine Vorgaben für die Höhe des als angemessen anzusehenden Nachtarbeitszuschlags nach § 6 Abs. 5 ArbZG. Konkrete Vorgaben zu der Höhe einer Entschädigung in Geld oder eines finanziellen Ausgleichs für Nachtarbeiter ergeben sich auch nicht aus dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG iVm. Art. 3 Abs. 1 und Art. 8 des Übereinkommens 171 (1990) der Internationalen Arbeitsorganisation über Nachtarbeit.

BAG, Urteil vom 15.7.2020, 10 AZR 123/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Konkrete-Hoehe-von-Nachtarbeitszuschlaegen-ergibt-sich-nicht-aus-Unionsrecht-41946>

8. Zur tariflichen Regelungsmacht von Mehrurlaub

ORIENTIERUNGSSÄTZE

1. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, frei regeln. Diese Befugnis schließt die Befristung des tariflichen Mehrurlaubs ein.

2. Die Tarifvertragsparteien sind berechtigt, aber nicht verpflichtet, im Hinblick auf den tariflichen Mehrurlaub vom Bundesurlaubsgesetz abweichende Befristungsregelungen zu treffen. Haben die Tarifvertragsparteien von ihrer Regelungsbefugnis keinen Gebrauch gemacht, greifen die gesetzlichen Befristungsvorschriften auch für den tariflichen Mehrurlaub ein.

3. § 15 MTV etabliert für den Tarifurlaub kein eigenständiges Befristungsregime. Der Anspruch auf tariflichen Mehrurlaub unterliegt daher den gesetzlichen Befristungsregelungen in § 7 Abs. 1 Satz 1 bis 3 BUrlG.

4. Die Rechtskraft bewirkt, dass zwischen den Parteien eines Rechtsstreits über das Bestehen oder Nichtbestehen der aus dem vorgetragenen Sachverhalt im Urteil hergeleiteten Rechtsfolge eine nochmalige Verhandlung und Entscheidung unzulässig ist. Wird in einem Urteil die Zulässigkeit einer Klage ausdrücklich verneint und die Entscheidung tragend hierauf gestützt, sind die zusätzlichen Ausführungen zur Begründetheit als unverbindlich zu betrachten und so zu behandeln, als wären sie nicht vorhanden.

BAG, Urteil vom 29.9.2020 – 9 AZR 113/19

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Umfang-der-Regelungsmacht-der-Tarifparteien-bezgl.-Mehrurlaub-42193>

9. Anwendbarkeit des § 78a BetrVG auf ein duales Bachelor-Studium

AMTLICHER LEITSATZ

Die im Zusammenhang mit dem Erwerb des Hochschulabschlusses "Bachelor of Arts" im Rahmen eines dualen Studiums durchzuführende betriebliche Praxisphase ist keine Berufsausbildung iSv. § 78a BetrVG. Verlangt ein Betriebsratsmitglied in dieser Lage seine Weiterbeschäftigung nach Abschluss des dualen Studiengangs, kommt kein Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 2 BetrVG zustande.

BAG, Beschluss vom 17.6.2020, 7 ABR 46/18

Weitere Informationen:

<https://betriebs-berater.ruw.de/arbeitsrecht/urteile/Anwendbarkeit-des-78a-BetrVG-auf-ein-duales-Bachelor-Studium-41901>

AUFSÄTZE

10. Der Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz – ein Statusbericht

Das seit dem 6.7.2017 in Kraft befindliche Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) soll Beschäftigte dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Es soll insbesondere zu mehr Chancengleichheit von Frauen führen und enthält ein weiteres Mal ein Verbot der Entgeltbenachteiligung (§ 3 EntgTranspG) bzw. ein Entgeltgleichheitsgebot (§ 7 EntgTranspG) für Frauen. Basis für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit bildet ein individueller Auskunftsanspruch für Beschäftigte hinsichtlich der bei ihrer

Gehaltsfindung und der vergleichbarer Beschäftigten angewandten Kriterien. Der von der Bundesregierung 2019 vorgelegte Evaluationsbericht bestätigt, dass das Gesetz bislang – u. a. mangels Nutzung des Auskunftsrechts – Arbeitgeber vor keine Probleme gestellt hat. Er stellt Verbesserungsvorschläge vor, wobei auch die EU-Kommission noch im 4. Quartal 2020 einen neuen Richtlinienvorschlag zu Lohntransparenz vorlegen wollte. Erstmals in diesem Jahr hatte sich auch das BAG in zwei Entscheidungen (BAG, 25.6.2020 – 8 AZR 145/19) mit der Materie zu befassen.

Weitere Informationen

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

11. Infektionsschutz als Waffe im Arbeitsrecht – Die Blockierung von Betriebsratswahlen zu Zeiten der Pandemie

Die Corona-Pandemie treibt den Strukturwandel voran. Mit Blick auf das Auslaufen des Kurzarbeitergelds im Jahr 2021 ist mit einer Anpassung der Personalstruktur, verbunden mit einer Vielzahl von Kündigungen zu rechnen. Damit geht ein erhöhtes Bedürfnis der Belegschaft betriebsratsloser Unternehmen zur zeitnahen Neugründung von Betriebsräten einher. Denn ohne Betriebsrat kann bei Betriebsänderung kein Sozialplan zum Ausgleich oder zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen abgeschlossen werden. Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, wie in Pandemie-Zeiten die Etablierung eines Wahlvorstands – als erster Schritt der Betriebsratswahl – in betriebsratslosen Unternehmen möglich ist.

Weitere Informationen

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

12. Die Societas Europaea und die dauerhafte Zementierung eines rechtswidrigen Mitbestimmungsstatuts nach der aktuellen Rechtsprechung

Einer der Vorzüge der Societas Europaea (kurz: SE) besteht darin, dass, anders als unter nationalem Recht, die zukünftige Ausgestaltung der unternehmerischen Mitbestimmung im SE-Gründungsprozess zu einem großen Teil autonom ausgehandelt werden kann. Hierzu kann das Schicksal der unternehmerischen Mitbestimmung durch die Leitungen der Gründungsgesellschaften und dem sog. besonderen Verhandlungsgremium (bVG), welches sich aus Arbeitnehmervertretern der Gründungsgesellschaften zusammensetzt, nahezu individuell gestaltet werden. Dieser Beitrag stellt die aktuelle Rechtsprechung dar und ordnet sie in die bestehende Diskussion ein.

Weitere Informationen

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

13. "Corona und die Detektive"? Corona und Keylogger!? – Kontrollmöglichkeiten in Zeiten von Home-Office

Im Zuge der Corona-Pandemie sind viele Arbeitnehmer im Home-Office tätig. Das epidemiologisch gebotene Social distancing nimmt dem Arbeitgeber jedoch wichtige Kontrollmöglichkeiten gegenüber den Arbeitnehmern. Zwar kann der Arbeitgeber auch die im Home-Office Beschäftigten anweisen, in bestimmten Abschnitten über den Fortschritt von Projekten zu berichten und (Teil-) Arbeits-

ergebnisse vorzulegen. Die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer stichprobenartig “über die Schulter” und “auf die Finger” zu schauen, versiegt indes nahezu völlig. Was des einen Leid ist des anderen Freud: Medienberichten zufolge erleben Privatdetekteien mitunter Hochkonjunktur (Fischermann, Die Zeit vom 14.5.2020, 19). Welche präventiven und repressiven Kontrollmaßnahmen des Arbeitgebers zur Überwachung der Arbeitnehmer aber sind erlaubt? Welche Rolle spielen digitale Anwendungen wie Screenshot Monitoring oder Time Tracking? Der Beitrag nimmt verschiedene Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers im Zeitalter distanzierter Arbeit in den Blick und ordnet diese systematisch ein.

Weitere Informationen

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

14. Rückzahlungsklauseln bei Fortbildung, Ausbildung und Studium

Die Fort- und die Ausbildung von Arbeitnehmern kann mit erheblichen Kosten verbunden sein. Angesichts des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften sind Arbeitgeber im Rahmen der Gewinnung von Fachkräften aber dennoch bereit, ihre Arbeitnehmer auf Kosten des Unternehmens fortzubilden. Dieses finanzielle Engagement erfolgt in der Regel in der Erwartung, dass der Arbeitnehmer im Anschluss an die weitergehende Qualifizierung beim Arbeitgeber (weiter-)arbeitet und die erworbenen Kenntnisse zum Nutzen des Unternehmens einsetzt. Um diese Erwartungshaltung rechtlich abzusichern, können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass sich der Arbeitnehmer nach Abschluss der Aus- bzw. Fortbildung für einen gewissen Zeitraum an den Arbeitgeber bindet und im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens die übernommenen Kosten ganz oder teilweise zurückzahlt. Welche Anforderungen bei der Gestaltung einer Rückzahlungsklausel berücksichtigt werden müssen, wird in diesem Beitrag dargestellt.

Weitere Informationen

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

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG/BETRIEBSWIRTSCHAFT

1. Finanzlage der Unternehmen bleibt angespannt

Die Hälfte der deutschen Unternehmen sieht sich in der Corona-Krise weiterhin in finanziellen Nöten. Das ermittelte der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einer aktuellen Trendauswertung seiner Konjunkturumfrage unter mehr als 18 000 Betrieben aller Branchen und Regionen. Den neuen Zahlen zufolge berichtet derzeit mehr als ein Viertel der Unternehmen von einem Rückgang ihres Eigenkapitals, jeder fünfte Betrieb hat mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen. Im Vergleich zum Herbst 2020 hat sich die Finanzlage der Unternehmen damit nicht verbessert. Im Gegenteil: Die finanzielle Durststrecke der Betriebe zieht sich weiter in die Länge – und könnte für manche Betriebe sogar das Aus bedeuten. So sehen sich derzeit 5 % der Betriebe in der Gesamtwirtschaft von einer Insolvenz bedroht. Je nach Branche unterscheidet sich die Betroffenheit jedoch stark. Nach der aktuellen Trendauswertung stehen 33 % der kreativen und künstlerischen Betriebe, 30 % der Reisevermittler, 27 % der Taxibetriebe und 20 % der Unternehmen aus der Gastronomie vor einer drohenden

Pleite. Finanzierungssorgen fallen gerade bei Industriebetrieben stark ins Gewicht, weil diese ihre kapitalintensiven Maschinen und Produkte oft vorfinanzieren müssen – und folglich bei Bilanzproblemen den notwendigen Vorlauf weder selbst- noch fremdfinanziert stemmen können. Derzeit berichten 23 % der Industrieunternehmen von schmelzendem Eigenkapital, bei den Industriebetrieben mit weniger als 200 Mitarbeitern sind es sogar 25 %. Ein Blick auf die anderen Wirtschaftszweige zeigt, dass im Handel und bei den Dienstleistern aktuell sogar noch mehr Unternehmen von Eigenkapitalschwierigkeiten berichten als in der Industrie, die ihre Umsatzverluste immerhin in Teilen durch Exportgeschäfte kompensieren kann. Anders die direkt vom Lockdown betroffenen Branchen: 37 % der Betriebe im Einzelhandel verzeichnen einen Rückgang des Eigenkapitals, bei den Messe- und Kongressveranstaltern sind es sogar 51 % und in der Gastronomie 62 %. Branchenübergreifend spitzt sich die Finanzlage vor allem bei kleinen und mittelständischen Betrieben zu. Für einen breiten wirtschaftlichen Aufschwung könnte das Thema zur Sollbruchstelle werden, da dieser auf einer Erholung von unternehmerischen Investitionen aufsetzen muss – die es zu finanzieren gilt.

AUFSÄTZE

2. Impairmenttest nach IAS 36 in Zeiten der COVID-19-Pandemie

Die COVID-19-Pandemie hat große Teile der Welt unvorbereitet getroffen und gewaltige Verwerfungen in unserer globalisierten Wirtschaft verursacht, deren Bewältigung vermutlich noch Jahre dauern wird. Neben vielen anderen Positionen im Geschäftsbericht sind v. a. die Buchwerte bilanzierter Geschäfts- oder Firmenwerte (Goodwill) und anderer nicht-finanzieller Vermögenswerte stark unter Druck geraten. Der nachfolgende Beitrag thematisiert die Herausforderungen durch die Pandemie, denen sich betroffene Unternehmen bei der Umsetzung der Vorgaben des IAS 36 "Wertminderung von Vermögenswerten" in der Berichterstattung nach IFRS aktuell gegenübersehen.

Weitere Informationen

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

3. Handelsrechtliche Fortführungsannahme – Abkehr, Bestehen einer wesentlichen Unsicherheit und Prognosezeitraum

Bei der Prüfung eines handelsrechtlichen Abschlusses treten in der Praxis regelmäßig verschiedenste Fragestellungen auf, die die Beurteilung der Fortführung der Unternehmenstätigkeit durch die gesetzlichen Vertreter und den Abschlussprüfer betreffen. Aufgrund der negativen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung infolge der Ausbreitung des Corona-Virus hat die Relevanz dieser Fragestellungen deutlich zugenommen. Der nachfolgende Beitrag erörtert die Abkehr von der Annahme der Fortführung der Unternehmenstätigkeit im Lichte der Rechtsprechung des BGH vom 26.1. 2017, das Vorliegen einer wesentlichen Unsicherheit i. S. d. IDW PS 270 n. F. sowie den zugrundezulegenden Prognosezeitraum und stellt die dazu entwickelten Lösungen zur Diskussion. Besondere Berücksichtigung findet hierbei das jüngst im Bundesgesetzblatt veröffentlichte Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (Sanierungs- und Insolvenzrechtsfortentwicklungsgesetz – SanInsFoG).

Weitere Informationen

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

WIRTSCHAFTSRECHT

VERWALTUNG/GESETZGEBUNG

1. Modernisierung des Personengesellschaftsrechts beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 20.1.2021 den Entwurf eines Gesetzes für ein modernisiertes Personengesellschaftsrecht beschlossen. Der Regierungsentwurf enthält folgende Kernpunkte:

- Die von der Rechtsprechung bereits anerkannte Rechtsfähigkeit der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) wird in allen Regelungen des BGB konsequent umgesetzt. Die GbR wird dabei nicht mehr primär als Gelegenheitsgesellschaft verstanden, sondern praxisnah am Leitbild eines auf Dauer angelegten Zusammenschlusses ausgerichtet.
- Um das Vertrauen ihrer Geschäftspartner*innen zu gewinnen, kann sich die GbR künftig in ein öffentliches und rechtssicheres Gesellschaftsregister eintragen lassen. Erforderlich ist die Eintragung aber nur, wenn die Gesellschaft ihrerseits ein registriertes Recht, wie etwa ein Grundstück, erwerben will.
- Freiberufler können sich künftig auch als Personenhandelsgesellschaft, beispielsweise als GmbH & Co. KG zusammenschließen. Dies ermöglicht es, ihre Haftung auch für andere Verbindlichkeiten als aus Schäden wegen fehlerhafter Berufsausübung zu beschränken (z. B. Verbindlichkeiten aus Miet- oder Arbeitsverträgen).
- Für Personenhandelsgesellschaften wird zudem ein im Gesetz festgeschriebenes Beschlussmängelrecht eingeführt. Fehlerhafte Gesellschafterbeschlüsse sind dann nicht mehr automatisch nichtig, sondern mit einer befristeten Klage anfechtbar.

AUFSÄTZE

2. Das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) – ein Überblick

Nachdem der Bundestag am 17.12.2020 den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG) in der vom Rechtsausschuss geänderten Fassung angenommen hat, erfolgte bereits am 18.12.2020 die Billigung durch den Bundesrat. Kern des am 29.12.2020 im Bundesgesetzblatt verkündeten SanInsFoG vom 22.12.2020 bildet das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz – nachfolgend StaRUG), das in seiner finalen Version durch den Rechtsausschuss zwei wesentliche Änderungen erfahren hat: die Streichung des Abschnitts zur Vertragsbeendigung (§§ 51 StaRUG-RegE) und der Organhaftung bereits ab drohender Zahlungsunfähigkeit (§§ 2 und 3 StaRUG-RegE). Der Beitrag gibt einen kompakten Überblick über das Gesetzeswerk, das im Wesentlichen am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist.

Weitere Informationen

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

3. Ausländische Investitionen in Zeiten von Corona – forcierte Änderungen durch die Krise

Die COVID-19-Pandemie hat auch den Umgang mit ausländischen Direktinvestitionen in deutsche Unternehmen verändert. Bundesregierung und Gesetzgeber haben die Pandemie genutzt, um eine Entwicklung aktiv weiterzuverfolgen, die nicht zuletzt durch europäische Vorgaben bereits eingeleitet, jetzt aber forciert wurde. Der zunehmend restriktivere Umgang mit ausländischen Direktinvestitionen wird durch Maßnahmen zur Rettung der Realwirtschaft flankiert: Auf diese Weise hat die COVID-19-Pandemie gleichzeitig zu einer stärkeren Beschränkung ausländischer Direktinvestitionen und einem größeren und aktiveren staatlichen Engagement geführt.

Weitere Informationen

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

4. Rechtsprechungsreport zur Hauptversammlung 2019/2020

Der Beitrag gibt einen Überblick über wesentliche Rechtsprechung Fragen zu Hauptversammlungen betreffend, die seit Oktober 2019 veröffentlicht wurde. In den Betrachtungszeitraum fielen drei BGH-Entscheidungen, die ausführlich dargestellt werden. Die Hauptversammlungssaison 2020 stand im Zeichen von Corona. Eine erste Entscheidung des LG München I befasste sich mit dem Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Eines der dargestellten BGH-Urteile ebenso wie ein Urteil des LG Heidelberg befassen sich mit Themen zum besonderen Vertreter. Mehrere Oberlandesgerichte äußerten sich zum Auskunftsrecht.

Weitere Informationen

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