

BETRIEBSRAT

NEUES IM ARBEITSRECHT

- ▶ Betriebsrat muss umfassend angehört werden
... gerade bei einer Verdachtskündigung
- ▶ betriebliche Frauen-Parkplätze bevorzugt
LAG Mainz sieht Vorrang
- ▶ Schutz für Hinweisgeber
neuer SPD-Vorschlag zum Whistle Blowing
- ▶ Privatnutzung Software und Handys steuerfrei
- ▶ Was ist ein "Scheinarbeitsverhältnis"
doppelt **gewulfft** hält besser

- ▶ **Mi. - Fr., 23. - 25. Mai 2012**
"Aktuelles Arbeitsrecht, Interessenausgleich und Sozialplan"
3-Tages-Seminar in Papenburg
mit **Besichtigung Meyer Werft** und Gespräch mit dem Betriebsrat der Werft



Nr. 02 / 2012

STEEN
Rechtsanwälte 
Fachanwälte für Arbeitsrecht

Kurze Mühren 1
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040-879 31 04
Fax: 040-879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

Seminarprospekt und Programm 2012
als pdf

- ▶ **Mo. - Mi., 23. - 25. April 2012**
"Aktuelles Arbeitsrecht und erfolgreiches Verhandeln"
3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg - Themen u.a.: Personalplanung und interne Stellenbesetzung, Leiharbeit
mit **Besichtigung Airbus Finkenwerder**



Anmeldeschluss ist der
29. März 2012

www.seminare.37absatz6.de

▶ Betriebsrat muss umfassend angehört werden

Ein Fall aus Schleswig-Holstein gibt die Antwort, wie umfassend der Betriebsrat bei der Anhörung zu einer Verdachtskündigung informiert werden muss.

In dem Fall war eine 41-jährige Reinigungskraft einer Badeanstalt dabei ertappt worden, wie sie das Fundsachenregal durchsucht hat und ohne den Arbeitgeber zu fragen einen Tauchring mitgenommen hat. Schon 2009 hatte sie eine Abmahnung wegen Verlassens des Geländes ohne vorherige Abmeldung erhalten und war danach noch zweimal ermahnt worden.

Der Arbeitgeber schildert in der Anhörung zur Kündigung nur den aktuellen Sachverhalt, ohne Hinweis auf die vorherigen Abmahnungen. Auch gab der Arbeitgeber keinen Hinweis, warum er nach

der langen Zugehörigkeit dennoch kündigen wollte. Das genügte dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein nicht.

Interessenabwägung des Arbeitgebers muss mitgeteilt werden

In der Entscheidung heißt es: "Vor einer Kündigung wegen Diebstahls oder des Verdachts eines Diebstahls muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht nur die von ihm festgestellten Fakten mitteilen, sondern auch den Verlauf des Arbeitsverhältnisses und seine Interessenabwägung" (Urteil v. 10.01.2012 - 2 Sa 305/11). Zutreffend führt das Gericht aus, dem Betriebsrat ist Gelegenheit zu geben, sich auch ein Bild darüber zu machen, ob und inwieweit frühere Sachverhalte (hier also die Abmahnungen) in die Abwägung zur Kündigungsentscheidung eingeflossen sind. Dazu gehört auch mitzuteilen, welche Gesichtspunkte der Arbeitgeber vor seinem Kündigungsentschluss gegeneinander abgewogen hat.

Übrigens: Die Mitarbeiterin hat angegeben, nur den Tauchring ihres eigenen Sohnes mitgenommen zu haben. Na dann....

► betriebliche Frauen-Parkplätze bevorzugt

Damen genießen Vortritt. Aber auch bei Parken, also wenn es um das Männerthema „Auto“ geht? Und Vortritt im Arbeitsrecht? Wenige arbeitsgerichtliche Entscheidungen sind „Gentlemen-like“, diese im Ergebnis aber doch: Das Landesarbeitsgericht Mainz (10 Sa 314/11) hat entschieden, dass der Arbeitgeber bei der **Vergabe von Parkplätzen** an Mitarbeiter Frauen bevorzugt behandeln darf.

AGG spricht nicht dagegen

Der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz und auch das AGG stehe dem nicht entgegen. Der (männliche) Kläger müsse – trotz seiner Gehbehinderung – akzeptieren, dass er einen weiteren Gehweg hat als viele seiner Kolleginnen. Zusätzlich argumentiert das Gericht:

Kein Härtefall

Ein Härtefall, der die Beklagte zwingt, dem Kläger wegen einer starken Gehbehinderung einen Stellplatz zuzuweisen, liegt nicht vor. Der Kläger ist mit einem Grad der Behinderung von 40 ein einfach behinderter Mensch. Ihm ist von der zuständigen Behörde weder ein Grad der Behinderung von mindestens 50 noch das Merkzeichen „G“ noch das Merkzeichen „aG“ zuerkannt worden. Damit fehlten die gesetzlich geforderten Voraussetzungen, um eine erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr infolge einer behinderungsbedingten Einschränkung des Gehvermögens als erfüllt anzusehen.

Das Gericht lehnte die Argumentation des Klägers ab, dass das Kriterium „Frauen vor Männer“ gegen das in Art. 3 GG verankerte Diskriminierungsverbot verstoße. Für die unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts liege ein **sachlicher Grund** vor und zwar, dass Frauen häufiger Opfer von gewaltsamen/sexuellen Übergriffen würden. Dieser Sachgrund habe ein hinreichendes, die Bevorzugung bei der Parkplatzzuteilung rechtfertigendes Gewicht.

Unterschiedliche Behandlung zulässig

Das Gericht weist zudem auf den Rechtsgedanken des § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AGG hin. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts gerechtfertigt, wenn diese dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt.

► Schutz für Hinweisgeber

SPD-Bundestagsfraktion startet Initiative

Die SPD-Fraktion will Arbeitnehmer, die auf Missstände in ihrem Betrieb hinweisen, besser vor arbeitsrechtlichen Nachteilen schützen. Diese sog. Whistleblower (Hinweisgeber), sollen sogenannten Hinweisgeber durch ein neues Gesetz vor Rechtsunsicherheiten geschützt werden. Deshalb hat die SPD-Fraktion einen Entwurf für eines Hinweisgeberschutzgesetzes vorgelegt (BT-Drucks. 17/8567). Sie begründet diese Initiative mit dem ihrer Ansicht nach bisher unzureichenden Schutz von Hinweisgebern in Deutschland. Zwar fänden sich vereinzelt gesetzliche Anzeigerechte, die meisten Regelungen berechtigten Arbeitnehmer jedoch nur im Ausnahmefall und nur für eng definierte Anzeigegenstände, innerbetriebliche Missstände extern anzuzeigen. Häufig müsse ein internes Beschwerdeverfahren durchgeführt werden, heißt es in dem Entwurf.

► **Mo. - Mi., 23. - 25. April 2012**
"Aktuelles Arbeitsrecht und erfolgreiches Verhandeln" mit Besichtigung Airbus Finkenwerder

Themen u.a.: Personalplanung und interne Stellenbesetzungen, flexible Vergütung, Begrenzung der Leiharbeit

3-Tages-Seminar im Hotel Hafen Hamburg
 und Gespräch mit dem Betriebsrat
 über **Strategien zur Regelung der Leiharbeit**



Benachteiligung und Kündigungen verhindern

Der Vorschlag soll Benachteiligungen und Kündigungen aufgrund rechtmäßiger Hinweise verbieten. Als Benachteiligung wird „jede unmittelbare oder mittelbare, tatsächliche oder rechtliche Beeinträchtigung der persönlichen, gesundheitlichen, beruflichen oder finanziellen Stellung“ des Hinweisgebers definiert. Insbesondere auch die Beeinträchtigung von beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen sollen darunter fallen. Als Missstand definiert der Entwurf, „wenn in einem Unternehmen, Betrieb oder im Umfeld einer unternehmerischen oder betrieblichen Tätigkeit Rechte und Pflichten verletzt werden oder unmittelbar gefährdet sind“, oder wenn eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen oder für die Umwelt droht.

Auch die Möglichkeit zur anonymen Anzeige ist ausdrücklich vorgesehen. Ein nicht unumstrittenes Vorhaben, weil damit Denunziantentum ermöglicht wird. Ob die regierende Koalition die damit angestoßene Diskussion aufnimmt, ist allerdings fraglich. Die Bundesregierung sieht die Rechte von Whistleblower durch das bestehende Arbeitsrecht und die allgemeinen kündigungsrechtlichen Vorschriften ausreichend geschützt (vgl. die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage BT-Drucks. 17/7053).

► **"Aktuelles Arbeitsrecht. Interessenausgleich und Sozialplan, Handlungstraining"**

Betriebsänderungen und die Reaktion des Betriebsrates - Verhandlungstaktik und die Schritte zum Erfolg

3-Tages-Seminar im Hotel Park Inn in Papenburg

Mit Besichtigung der Meyer Werft und Gespräch mit dem Betriebsrat

Mi. - Fr., 23. - 25. Mai 2012 (Anreise am Di. abend)

- Info und Anmeldung unter kanzlei@steenrae.de -

► Privatnutzung Software und Handys steuerfrei

Die private Nutzung von Computer-Software des Arbeitgebers wird für die Arbeitnehmer steuerfrei gestellt. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Datenverarbeitungsgeräte wie Smartphones oder Tablets überlässt. Der Finanzausschuss des Bundestages beschloss am 29.2.2012 eine entsprechende Gesetzesänderung, die in das Änderungsgesetz zum Gemeindefinanzreformgesetz (17/8235) aufgenommen wurde. Die Steuerfreiheit bei privater Nutzung von Software und Datenverarbeitungsgeräten wird mit der notwendigen Steuervereinfachung begründet. Die Gesetzesänderung soll zudem die Schaffung von Heimarbeitsplätzen erleichtern.

Quelle: Bundestag PM vom 29.2.2012

► Was ist eigentlich ein "Scheinarbeitsverhältnis"?

oder: doppelt "gewulfft" hält besser

Bisher bot die „Affäre Wulff“ keinen Stoff für Arbeitsrechtler (ein 'Ehrensold' ist keine betrieblichen Altersvorsorge, sondern wird aus Steuereinnahmen finanziert). Jetzt geht es aber um Christiane, nicht um Christian Wulff, also seine frühere Frau. Wie verschiedentlich berichtet, kamen sie und der Vorstand des Wirtschaftsprüfungsriesen PWC (Norbert Winkeljohann) jetzt ins Fadenkreuz der Staatsanwaltschaft. Winkeljohann war ein Nachbar der (früheren) Wulf-I-Familie. Angeblich soll er der Ex-Frau ein Scheinarbeitsverhältnis besorgt haben, und das ist für die Öffentlichkeit dann den erneuten Aufschrei wert.

Frau Christiane Wulff ist Juristin und fand nach ihrer Trennung anscheinend Arbeit bei Schindhelm Rechtsanwälte. Den Job hat ihr angeblich Herr Winkeljohann vermittelt. Das ging leicht, weil Schindhelm ein „spin-off“ von PWC ist. Man kennt sich. Gearbeitet hat sie – angeblich – nie bei Schindhelm, sondern bei PWC. Als „wissenschaftliche Mitarbeiterin“. Scheinarbeitsverhältnis, schreien jetzt manche und meinen, die Staatsanwaltschaft habe das zu interessieren.

"Arbeiten" nur zum Schein

Das Wörtchen „Scheinarbeitsverhältnis“ findet sich nirgendwo in irgendwelchen Gesetzen. Man nennt so ein Arbeitsverhältnis, das gar keines ist, weil nicht gearbeitet wird. Es wird aber trotzdem bei der Sozialversicherung angemeldet. § 7 SGB IV setzt dafür aber ein „Beschäftigungsverhältnis“ voraus. Während die Abgrenzung zwischen diesem Begriff und der (sozialversicherungs-)freien Mitarbeit fast immer misslingt, ist umgekehrt genauso klar: **Wo nicht gearbeitet wird, gibt es keine Beschäftigung, also auch keine Sozialversicherung.**

Gerade bei Freiberuflern gibt es so etwas immer wieder – aus familiärer Gefälligkeit vor allem. Tante Erna braucht noch 8 Monate, um ihren Rentenanspruch zu erwerben? Sie kann bei Onkel Theo in seiner Steuerberaterkanzlei anfangen, als Aushilfe. Zum Schein. Theo zahlt auch Sozialversicherungsbeiträge, aber Erna kompensiert ihn hintenrum. Schlimm?

... und die Sozialversicherung?

Die Kassen bekommen zwar Beiträge. Aber sie müssen auch leisten. Wenn Erna in der Zeit ihre Chemotherapie für 600.000 EUR macht, war das ein schlechtes Geschäft. Für die Kasse, die gar nicht versichern musste. Deshalb erkennen die Sozialgerichte die Leistungsansprüche auch rückwirkend ab. Gegenüber den Trägern kann das ein **Betrug** (§ 263 StGB) sein: Ihnen wird eine Beschäftigung ja nur vorgespiegelt, tatsächlich schlürft Erna zu Hause Kaffee. Dafür erleiden sie, also die Kassen, erhebliche Vermögensverluste.

Für Theo ist das zumindest dann mies, wenn er Geschäftsführer einer GmbH (Schindhelm...) oder AG (PWC...?) ist. Die hat ein Eigenleben, und ihr gegenüber ist das Ganze eine **strafbare Untreue** (§ 266 StGB) – wenn die Gesellschaft nicht 100% zurückerstattet bekommt. Denn die Gesellschaft zahlt für etwas, das sie nie bekommt, die Arbeit eben. Diese Folge ist den meisten Theos unbekannt.

PWC behauptet, Schindhelm habe von PWC 100% Kostenerstattung bekommen. Christiane W. habe gearbeitet, nur eben bei PWC. Ist das nachweisbar, entfallen aber alle strafrechtlichen Vorwürfe. Warum also der ganze Aufwand? Auch dafür gibt es eine Erklärung. PWC wollte Presseberichte vermeiden. Die prüfen nämlich auch Volkswagen, und da war Wulff bekanntlich kraft Amtes zeitgleich Aufsichtsrat. Die Ehefrau nach Trennung beim Wirtschaftsprüfer von VW versorgt, das wäre damals sicher eine Schlagzeile gewesen. Die Sorge war also nicht ganz unberechtigt. Sie wirft ein schräges Licht – erneut – auf Christian Wulff, der wieder so aussieht, als verquicke er Amt und Mandat. *(der vorstehende Text wurde im Wesentlichen übernommen aus einem Blog-Beitrag des Kollegen RA Reuter, Berlin)*

NewsLetter

Dieser NewsLetter BETRIEBSRAT erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben. Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.