

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 03/2024

Leipzig, Mai 2024

Rechtsprechung

Einräumung eines digitalen Leserechts ausreichend	Seite 1
Anwaltskosten im Disziplinarverfahren	Seite 2
Passgenaue AU erschüttert Beweiswert	Seite 2

Seminarangebote

Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

Rechtsprechung

Personalvertretungsrecht:

Einräumung eines digitalen Leserechts ausreichend BAG, Beschluss vom 13.12.2023, Az.: 1 ABR 28/22

Die Arbeitgeberin (AG), ein Unternehmen der Getränkeindustrie, beschäftigte mehr als 20 Arbeitnehmer. Im Jahr 2021 schrieb sie eine Stelle aus und verwendete dabei ein Recruiting-Softwareprogramm. Mithilfe des Programms verwaltete sie die Stellenausschreibungen. Gleichzeitig diente es als internes und externes Bewerberportal. Jedem Betriebsratsmitglied stand ein Laptop für seine Tätigkeit zur Verfügung. Darüber hinaus hatten alle Betriebsratsmitglieder jederzeit Zugang zu dem Recruiting-Programm und somit zu den Bewerberunterlagen. Die AG forderte später die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung einer neuen Mitarbeiterin. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung, da er nicht ordnungsgemäß gem. § 99 Abs. 1 S.1 BetrVG unterrichtet worden wäre.

Wie die Vorinstanzen gab das Bundesarbeitsgericht dem Zustimmungsersetzungsantrag der AG statt. Gem. § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG wurde der Betriebsrat ausreichend unterrichtet. Aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift ergibt sich kein Erfordernis, dass die AG die Bewerbungsunterlagen schriftlich vorlegen muss. Vor allem rein digital verfügbare Bewerbungsunterlagen müssen auch nur in dieser Form zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt obendrein dann, wenn die AG ein gesondertes System zur digitalen Einsichtnahme zur Verfügung stellt. Vorliegend hatte der Betriebsrat über die zur Verfügung gestellten Laptops und den Zugang zum Recruiting-Programm die Möglichkeit, alle hinterlegten Bewerberdaten einzusehen.

Beamtenrecht:

**Anwaltskosten für Disziplinarverfahren sind abzugsfähige Werbekosten
BFH, Beschluss vom 10.01.2024, Az.: VI R 16/21**

Ein Berufssoldat (B) wurde wegen eines Textbeitrags auf seinem Social-Media-Account, in dem er öffentlich zur Begehung von Straftaten aufforderte, rechtskräftig verurteilt. Während des Strafverfahrens wurde gegen ihn ein gerichtliches Wehrdisziplinarverfahren eröffnet. Das Verfahren hatte neben den Vorwürfen aus dem Strafverfahren noch weitere Disziplinarvergehen zum Gegenstand. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens wandte B Rechtsanwaltskosten i.H.v. 1.785 EUR auf, die er als Werbekosten gem. § 9 Abs. 1 S. 1 EStG in seiner Einkommenssteuererklärung geltend machte. Das Finanzamt (F) wandte unter Berufung auf die Rechtsprechung des BFH ein, dass Prozesskosten eines Strafverfahrens nicht als Werbungskosten abziehbar seien. Das Finanzgericht gab der Klage des B statt. F ging in Revision.

Die Revision des F hatte keinen Erfolg. Gem. § 9 Abs. 1 S. 1 EStG sind Werbekosten Aufwendungen zur Erwerbung, Sicherung und Erhaltung der Einnahmen. Voraussetzung ist jedoch, dass zwischen den Aufwendungen und den steuerpflichtigen Einnahmen ein Veranlassungszusammenhang besteht. Ein solcher Zusammenhang besteht insbesondere dann, wenn die Aufwendungen mit der Einkünfte-Erzielung objektiv zusammenhängen und ihr auch subjektiv zu dienen bestimmt sind. Sie müssen also in einem wirtschaftlichen Zusammenhang mit den Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit stehen. Zwar sind Prozesskosten für ein Strafverfahren danach regelmäßig nicht abziehbar. Jedoch liegt dies anders bei Prozesskosten im Wehrdisziplinarverfahren.

Individualarbeitsrecht:

**Passgenaue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert Beweiswert
BAG, Urteil vom 13.12.2023, Az.: 5 AZR 137/23**

Ein Arbeitnehmer (AN) war seit Mitte März 2021 für Hilfstätigkeiten in einer Zeitarbeitsfirma angestellt. Am 02.05.2022 reichte AN eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) bis zum 06.05.2022 ein. Mit Schreiben vom 02.05.2022, dass dem AN am 03.05.2022 zugeing, kündigte der Arbeitgeber (AG) das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. AN reichte daraufhin zwei Folgekrankenscheibungen ein, eine bis zum 20.05.2022 und eine weitere bis zum 31.05.2022. Ab dem 01.06.2022 ging AN einer neuen Beschäftigung nach. Der AG verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, dass ernsthafte Zweifel am Beweiswert der vorgelegten AUs beständen. Die Vorinstanzen gaben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage des AN statt. AG ging in Revision.

Die Revision hatte teilweise Erfolg. Die Sache wurde insoweit zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen. Der AG kann den Beweiswert einer AU erschüttern, wenn er Umstände darlegen oder beweisen kann, nach deren Gesamtbetrachtung ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bestehen. Dabei ist im Rahmen einer laufenden Kündigungsfrist nicht entscheidend, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Vorliegend ist der Beweiswert für die erste AU aufgrund des fehlenden Zugangs der Kündigung nicht erschüttert. Anders bei den folgenden AUs. Die Vorinstanz hat hier nicht berücksichtigt, dass die AUs passgenau mit Ende der Kündigungsfrist enden. Der AN trägt daher die volle Darlegungs- und Beweislast für seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene *Inhouse*Schulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Mittwoch, den 25.09.2024, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach Nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Online-Schulung

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Mittwoch, den 23.10.2024, 09:00 bis 12:00 Uhr

Referent: Rechtsanwalt Mario Pohl, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.