

// Im Blickpunkt

Unternehmen müssen sich zunehmend mit schweren Verdachtsmomenten im Zusammenhang mit Korruption, Steuerhinterziehung und sonstigen Wirtschaftsdelikten auseinandersetzen und ihnen durch interne Ermittlungen nachgehen. Der Aufsatz von *Wybitul* gibt einen Überblick, welche Risiken deutschen Unternehmen gerade auch im internationalen Bereich drohen und wie man sie vermeidet. Dabei wird der Ablauf interner Ermittlungen beschrieben. U. a. auch Empfehlungen für die interne Kommunikation über Risiken gegeben. Zu Letzterem stellt *Rohde-Liebenau* die derzeitigen Entwicklungen in seinem Standpunkt dar.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Björn Rohde-Liebenau**, RA, Mediator, RCC Risk Communication Concepts, Hamburg

Interne Kommunikation über Risiken – nicht nur in Krisenzeiten

In den USA hat Präsident *Obama* im Februar als Teil des 790 Mrd. Dollar-Konjunkturpakets klare Vorschriften erlassen, die Mitarbeiter privater Auftragnehmer sowie Beamte unterhalb der Bundesebene unterstützen und schützen, wenn sie Hinweise geben können auf grobe Verschwendung, Missmanagement der öffentlichen Gelder, Wirtschaftskriminalität oder Verstöße gegen die Vorschriften des mehr als 400 Seiten umfassenden Gesetzeswerks.

In Deutschland hat die Unionsfraktion kürzlich ihre Unterstützung für das Projekt „Anzeigerechte“ in einer Neufassung des § 612a BGB, das noch unter CSU-Bundesminister *Seehofer* begonnen wurde, zurückgenommen. Bei der Anhörung im Bundestag hielt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Reform für überflüssig, denn bei Gefahr für Leib und Leben dürften sich Mitarbeiter ohnehin an die Behörden wenden. Ähnlich sieht das die mehrheitlich auf Selbstregulierung ausgerichtete Deutsche Corporate Governance Kommission. Einziger Haken: In der Finanzkrise und in den meisten lebensnahen Fällen geht es nicht um erwiesene Straftaten oder Gefahr für Leib und Leben – und Selbstregulierung hilft nicht bei bewusst wettbewerbsfeindlich auftretenden Unternehmen. Fachleute halten unsere Rechtsprechung in diesem Bereich für unvorhersehbar, die Beratungsrisiken für immens und eine klarstellende Regulierung für dringend wünschenswert.

Was Praktikern gegenwärtig bleibt ist, die DIHK-Empfehlung zu einem vertraulichen Hin-

weisgeber-System einschließlich qualifiziertem Rechtsanwalt als Ombudsmann – und im Übrigen der optimistische Glaube, dass keine Absicht dahinter steht, in Deutschland Milliardenhilfen ohne diese Rückversicherung auszureichen.

Entscheidungen**BAG: Betriebsübergang während des Beschlussverfahrens**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 9.12.2008 – 1 ABR 75/07 – wie folgt: Geht ein Betrieb während eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens unter Wahrung seiner Identität gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auf einen Erwerber über, so tritt dieser automatisch in die prozessuale Rechtsstellung des bisherigen Arbeitgebers ein.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-605-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Arbeitszeiterhöhung und Einstellung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 9.12.2008 – 1 ABR 74/07 – wie folgt: Eine für die Dauer von mehr als einem Monat vorgesehene Erhöhung der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers von mindestens zehn Stunden pro Woche ist eine nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-605-2 unter www.betriebs-berater.de

BSG: Abfindungen aus Vergleich sind Einkommen

Das BSG entschied in seinem Urteil vom 3.3.2009 – B 4 AS 47/08 R – wie folgt: Der Grundsicherungsträger durfte die Abfindungsteilzahlungen bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes II des Klägers als Einkommen bedarfsmindernd berücksichtigen. Der Gesetzgeber hat im SGB II – anders als noch bei dem bis Ende 2004 für die Arbeitslosenhilfe geltende Recht – bewusst darauf verzichtet, Abfindungszahlungen zu privilegieren und sie bei der Ermittlung des Bedarfs von der Anrechnung als Einkommen auszunehmen. Abfindungszahlungen fallen auch nicht unter die im SGB II berücksichti-

gungsfrei gestellten „zweckbestimmten Leistungen“. Das Gericht versteht darunter Bestimmungen über den gesetzlichen oder privatrechtlichen Verwendungszweck. An einem solchen besonderen Verwendungszweck fehlt es bei Abfindungen. Der Arbeitgeber zahlt die Abfindung, weil der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verloren hat und sich der Arbeitgeber zur Abfindungszahlung verpflichtet hat. Dem Arbeitgeber ist es aber gleichgültig, wie der Empfänger die Zahlung verwendet. (PM BSG vom 3.3.2009)

LAG Hessen: Außerordentliche Kündigung wegen Gutschrift von Payback-Punkten

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 4.2.2008 – 6 Sa 384/08 – wie folgt: Eine außerordentliche und hilfsweise ordentliche Kündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber nach substantiiertem Vortrag des Arbeitnehmers anderen Arbeitnehmern wegen gleichartiger Pflichtverletzung (Missbrauch von Payback-Punkten) nicht gekündigt hat und Gründe für eine differenzierende Behandlung nicht ersichtlich und vorgetragen sind. In einem solchen Fall ist davon auszugehen, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Arbeitgeber nicht unzumutbar ist.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-605-3 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung**Bundesrat: Elektronischer Entgeltnachweis kommt**

Die papiergebundenen Bescheinigungen des Arbeitgebers bei der Beantragung von Arbeitslosengeld I, Bundeserziehungsgeld und Wohngeld werden voraussichtlich ab dem Jahr 2012 durch einen elektronischen Entgeltnachweis ersetzt. Der Bundesrat hat am 6.3.2009 den Kompromiss des Vermittlungsausschusses bestätigt und dem Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (Elena-Verfahrensgesetz) endgültig zugestimmt. Damit kann mit den Vorbereitungen zur Einführung des elektronischen Entgeltnachweises noch in diesem Jahr begonnen werden.

(Quelle: PM BR vom 6.3.2009)