

// Im Blickpunkt

Eine brandaktuelle Thematik erörtert *Uckermann* in seinem Beitrag über die Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen von Zeitwertkonten. Am 30.5. erging dazu völlig überraschend ein förmlicher Referentenentwurf des BMAS, der hier schon kritisch gewürdigt wird. Nach wie vor sind jedoch einschneidende Veränderungen geplant, die die bisherige Gestaltung von Langzeitarbeitskonten wohl kräftig umzukrempeln droht. Der Beitrag enthält auch Links zu den veröffentlichten Entwürfen, die in den kommenden Ausgaben des BB auch aktualisiert werden.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Andreas Vogel**, Partner, FAArB und Solicitor (England & Wales), Ashurst LLP, Frankfurt

Compliance und Whistleblowing

Für heftigen Wirbel sorgt derzeit die in das laufende Gesetzgebungsverfahren zum Lebens- und Futtermittelrecht eingebrachte Änderung des § 612a BGB. Die dahinter stehende Idee ist, dass mit einer klaren Regelung im Bereich des Informantenschutzes die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer verbessert werden soll, die Informationen über Missstände in ihrem Unternehmen liefern. Ein Blick in die Presse zeigt, dass die geplante Neuregelung landläufig mit einer Förderung von Denunziantentum gleichgesetzt wird. Die wirtschaftsnahen Verbände laufen Sturm und der Fraktionschef der Union, Volker Kauder, hat angeblich intern klar gemacht, dass die geplante Regelung so auf keinen Fall umgesetzt werde. In der Hitze der Debatte wird dabei allerdings übersehen, dass der sich in Bewegung setzende Zug nicht mehr zu stoppen sein wird. Dies musste spätestens mit Erlass des Sarbanes Oxley Acts (SOA) in den USA im Jahr 2002 klar gewesen sein. Auf indirektem Wege erhielt Whistleblowing so auch in Deutschland eine gewisse Bedeutung. Die Rechtsprechung des BVerfG und des BAG hat das Ihrige dazu getan und Grundlinien vorgegeben. Nicht zuletzt die tagesaktuellen Meldungen über mögliche Rechtsverstöße bei Siemens, Deutsche Telekom und Deutsche Bahn machen deutlich, dass vernünftige gesetzliche Rahmenbedingungen vonnöten sind. Dabei springt der aktuelle Gesetzentwurf allerdings zu kurz. In welcher Weise dieser Themenkomplex in eine sinnvolle Form gegossen werden kann, zeigt ein Blick über den Ärmelkanal, wo seit 1999 der so genannte Public Interest Disclosure Act

(PIDA) gilt. Darin werden in ausgewogener Weise Verfahrensregelungen mit dem gebotenen Arbeitnehmerschutz verknüpft, ohne die berechtigten Interessen der Unternehmen aus dem Auge zu verlieren. Man darf gespannt sein, wohin die gesetzgeberische Reise in Deutschland gehen wird.

Geplanter Wortlaut des § 612a BGB:

// **BB-ONLINE** BBL2008-1225-2

Entscheidungen

BAG: Mitbestimmung bei Wegfall betrieblicher Leistungsprämien

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 23.1.2008 – 1 ABR 82/06 – wie folgt: Hat eine Betriebsvereinbarung individualrechtliche Rechtspositionen der Arbeitnehmer wirksam abgelöst, schließt dies ihre spätere Kündigung unbeschadet möglicher individualrechtlicher Konsequenzen grundsätzlich nicht aus. Stellt ein tarifgebundener Arbeitgeber die Gewährung freiwilliger Leistungsprämien an gewerbliche Arbeitnehmer vollständig ein, wirkt die betreffende Betriebsvereinbarung nach ihrer Kündigung nicht deshalb gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach, weil einzelne Angestellte auf der Grundlage anderer Kriterien weiterhin über- oder außertarifliche Leistungen erhalten.

Volltext des Beschl.: // **BB-ONLINE** BBL2008-1280-1

BAG: Ablösende Betriebsvereinbarung über Weihnachtsgratifikationen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.1.2008 – 1 AZR 988/06 – wie folgt: Auch wenn in der Vergangenheit jährlich Betriebsvereinbarungen über eine Weihnachtsgratifikation i.H.v. 100% eines Monatslohns geschlossen wurden und eine Betriebsvereinbarung sodann für zwei Jahre eine Gratifikation i.H.v. je 70%, für die darauf folgenden Jahre in Höhe von je 130% vorsieht, sind die Betriebsparteien nicht gehindert, die für das vierte Jahr vorgesehene Gratifikation jedenfalls vor dem Zeitpunkt einvernehmlich abzusenken, von dem an die Entstehung von An-

sprüchen pro rata temporis für dieses Jahr in Frage kommt.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-1280-2

BAG: Kündigung einer Betriebsvereinbarung über Treueprämie

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 19.2.2008 – 1 AZR 114/07 – wie folgt: Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung muss unmissverständlich und eindeutig sein. Erforderlichenfalls ist die Kündigungserklärung in Anwendung des § 133 BGB auszulegen. Lässt sich nicht zweifelsfrei feststellen, dass sich die Kündigung auf eine bestimmte Betriebsvereinbarung bezieht, entfaltet sie keine die Betriebsvereinbarung beendende Wirkung.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-1280-3

LAG Berlin: Anhörung des Betriebsrats bei Änderungskündigung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 15.2.2008 – 8 Sa 1467/07 – wie folgt: Folgt der Arbeitgeber den Einwänden des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Änderungskündigung und schränkt er das Änderungsangebot zugunsten des Arbeitnehmers ein, so ist eine erneute Anhörung des Betriebsrats nicht geboten.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-1280-4

ArbG Hamburg: Kündigungsschutzklage bei Schwangerschaft

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 27.5.2008 – 21 Ca 377/07 – wie folgt: Ein Arbeitgeber handelt willkürlich, der gar keinen Kündigungsgrund hat oder ihn nicht angibt. Es muss ein arbeitsvertragsbezogener Grund vorliegen, der einleuchtend ist und der ein gewisses Gewicht hat. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einer Frau, von deren Schwangerschaft er innerhalb von zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung Kenntnis erlangt hat, ohne behördliche Zustimmung, so ist die Arbeitnehmerin nicht gehalten, die Nichtigkeit der Kündigung innerhalb der Frist der § 4 S. 1 KSchG gerichtlich geltend zu machen.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-1280-5