

// Im Blickpunkt

Unmittelbar vor der höchstrichterlichen Entscheidung steht die Frage, ob das Arbeitslosengeld bei Anrechnung auf die Karenzentschädigung aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot mit dem Netto- oder dem Bruttobetrag anzusetzen ist. Nachdem das BAG bereits vor 17 Jahren eine Entscheidung getroffen hatte, haben sich seit dieser Zeit die dafür stützenden Rechtsgrundlagen vollständig geändert. *Diller* stellt in seinem Aufsatz die geänderte Rechtslage dar und kommt zu dem Ergebnis, dass nunmehr – anders als früher – das fiktiv hochgerechnete Bruttogehalt mit der Karenzentschädigung zu verrechnen ist.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dirk Petri**, RA/FA StraFR, Köln

Lieber intern klären, als die Öffentlichkeit teilhaben lassen

Im Hinblick auf den Schutz eines Unternehmens vor Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen durch Mitarbeiter stellt § 17 UWG das unbefugte Mitteilen eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses unter Strafe. Als Betriebs- und Geschäftsgeheimnis werden beispielsweise die Weitergabe von Ausschreibungsunterlagen, Computerprogrammen, Gehalts- und Kundenlisten oder Konstruktionszeichnungen gezählt. Strafverfolgung erfolgt grundsätzlich auf Strafantrag. Eine Ausnahme ist, dass der Staat ein Einschreiten von Amts wegen, beispielsweise beim Verdacht zielgerichteter Betriebsespionage, für geboten hält. Aufgrund der immer stärker im Vordergrund stehenden Compliance-Richtlinien sind verstärkt anonyme Anzeigen durch sog. Whistleblower (Hinweisgeber) gegenüber den Ombudsmännern der Unternehmen beziehungsweise den Strafverfolgungsbehörden zu verzeichnen. So werden leider den Unternehmen häufig selbstständige Handlungsalternativen aus den Händen genommen und sie können allenfalls noch auf die Strafverfolgungsbehörde reagieren.

Für Firmen heißt es in Fällen des möglichen Geheimnisverrats: intern so umfassend wie möglich aufklären und nachfolgend – sofern erforderlich – gegenüber den Strafverfolgungsbehörden zur Anzeige bringen. Nur so sind die verantwortlichen Organe gegenüber den Mitarbeitern und Aktionären auf der sicheren Seite. Dabei ist natürlich ein Mindestmaß an Aufklärung nötig, da auch gegenüber frag-

lichen Mitarbeitern grundsätzlich die Unschuldsumsetzung gilt und das Unternehmen gegenüber dem Einzelnen immer eine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht hat.

Verstärkt sind auch Fälle zu verzeichnen, in denen ein am Markt tätiges Unternehmen Strafanzeige gegen ein Konkurrenzunternehmen mit der Behauptung erstattet, dass dieses beziehungsweise entsprechende Mitarbeiter Betriebsespionage bei dem anzeigenerstattenden Unternehmen betreibt. In solchen Fällen muss proaktiv unmittelbar auf die Vorwürfe mit einem umfassenden strafrechtlichen Risikomanagement reagiert werden.

Es liegt im Interesse des Unternehmens, die strafrechtlichen Vorwürfe nicht in aller Öffentlichkeit diskutieren zu müssen. Dieses Interesse sollte bei allen Beteiligten oberste Priorität haben.

➔ Vgl. auch den „Standpunkt“ von Niemeyer im *Wochenüberblick des Wirtschaftsrechts*, S. 1629.

Entscheidungen**BAG: Mitbestimmung bei „Ethik-Richtlinien“**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 22.7.2008 – 1 ABR 40/07 – wie folgt: Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber durch sog. Ethik-Richtlinien („codes of conduct“) das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regeln will. Kein Mitbestimmungsrecht besteht bei Vorgaben, mit denen lediglich die geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, schließen die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz aber nicht aus. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk.

(PM BAG vom 22.7.2008)

BAG: Kündigungsschutzklage bei mehreren Kündigungen

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.4.2008 – 2 AZR 699/06 – wie folgt: Erhebt der Arbeitnehmer gegen eine erste Kündigung zu einem bestimmten Termin Kündigungsschutzklage verbunden mit einem – vorläufigen – Weiterbeschäftigungsantrag, so wird eine auf dieselben Gründe gestützte zweite spätere, aber zum selben oder sogar einem früheren Beendigungstermin ausgesprochene Kündigung nicht nach § 7 KSchG wirksam, weil der Kläger diese nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist – sondern erst später – ausdrücklich angegriffen hat.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE BBL2008-1673-1](#) unter www.betriebs-berater.de

ArbG Lübeck: Wirksame Personalüberleitungsverträge für Kliniken

Das ArbG entschied nach Zurückverweisung vom LAG Lübeck in seinem Urteil vom 22.7.2008 – 6 Ca 1035b/08 –, dass die Kündigung des Personalüberleitungsvertrags unwirksam ist. Der dort enthaltene Kündigungsausschluss sei wirksam. Insbesondere sei es weder analog § 624 BGB ausgeschlossen, eine ordentliche Unkündbarkeit über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren zu vereinbaren, noch sei eine derartige Vereinbarung sittenwidrig mit der Folge, dass jedenfalls eine Kündigung zum späteren Zeitpunkt wirksam wäre.

(PM LAG Schleswig-Holstein vom 22.7.2008)

➔ Zum Thema *Personalüberleitungsverträge demnächst der Aufsatz von Lipinski.*

Gesetzgebung**Mindestlohngesetze beschlossen**

Das Bundeskabinett hat am 16.7.2008 den Regierungsentwurf zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz ([// BB-ONLINE BBL2008-1673-2](#)) und den Regierungsentwurf zum Mindestarbeitsbedingungengesetz ([// BB-ONLINE BBL2008-1673-3](#)) beschlossen.

(PM BMAS vom 16.7.2008)

➔ Zum *Mindestlohn aus der Sicht der Baubranche demnächst die Erste Seite von Schröer.*