

// Im Blickpunkt

Im Jahre 2010 wird das Gesetz über genetische Untersuchungen bei Menschen (Gendiagnostikgesetz – GenDG) vom 21.7.2009 in Kraft treten. Damit wird eine jahrzehntelange Diskussion einen zumindest vorläufigen Abschluss finden. Den Werdegang vom ersten Diskussionsentwurf des Gesundheitsministeriums im Jahre 1994 über die Stellungnahme des Ethikrates (vgl. BB 2005, 2073) bis zum heutigen Abschluss hat *Wiese* stets beratend begleitet. Dieser setzt sich in seinem Beitrag eingehend mit dem GenDG und dessen arbeitsrechtlichen Grenzen auseinander.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Alexander Bissels**,
RA, FAArbR, CMS Hasche Sigle,
Köln

Twitter & Co.: Neue Herausforderungen an das Arbeitsrecht

Twitter, Social Networks, Weblogs und weitere Tools des Web 2.0 ermöglichen das aktive Mitgestalten von Inhalten des Internets durch den User selbst, das auf diese Weise zu einem Mitmachnetz konvertiert, in dem der Anwender nicht die Rolle eines Konsumenten, sondern eines Produzenten einnimmt. Die steigende Beliebtheit der Anwendungen des Web 2.0 wird über kurz oder lang auch das Arbeitsrecht erreichen. Im Ausland sind bereits erste Fälle bekannt geworden, in denen arbeitsrechtliche Konsequenzen, z. B. nach der Veröffentlichung von Nachrichten, über Twitter gezogen wurden. Es ist damit nur eine Frage der Zeit, bis entsprechende Sachverhalte auch die hiesigen Arbeitsgerichte beschäftigen. Dabei wird nicht die weitgehend geklärte Frage im Vordergrund stehen, wie mit der unverhältnismäßigen Nutzung des Web 2.0 während der Arbeitszeit umzugehen ist. Vielmehr werden sich neue Probleme ergeben, wie Handlungen im Web 2.0 als „außerdienstliches Verhalten“ in das Arbeitsverhältnis hineinwirken können. Beleidigungen und Vertraulichkeitsverletzungen können Pflichtverstöße darstellen, die arbeitsrechtlich zu sanktionieren sind. Der Arbeitgeber muss sich die Frage stellen, ob er Vorgaben für dieses „außerdienstliche Verhalten“ machen kann und will. Was geschieht, wenn ein Tweed bei Twitter von einem Dritten stammt, der sich unter dem Namen des Arbeitnehmers angemeldet hat? Was, wenn über den Mitarbeiter in Foren Informationen hinter-

legt sind, die nicht von ihm stammen oder falsch sind, und der Arbeitgeber auf dieser Grundlage eine Kündigung plant? Welche im Web 2.0 hinterlegten Informationen darf der Arbeitgeber bei Einstellungs- und Auswahlverfahren nach datenschutzrechtlichen Vorgaben ermitteln, speichern und verwerten? Die Beantwortung dieser Fragen ist mit neuen Herausforderungen verbunden, denen sich das deutsche Arbeitsrecht stellen muss.

➔ *Dazu demnächst im BB der Aufsatz von Bissels.*

Entscheidungen**BAG: Arbeitgeberpflicht zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.9.2009 – 8 AZR 444/08 – wie folgt: Die Pflicht jedes Vertragspartners, auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils Rücksicht zu nehmen, kann zu einer Verpflichtung des Arbeitgebers führen, bei der Wahrung von Ansprüchen seiner Arbeitnehmer mitzuwirken, die diese gegenüber Dritten, z. B. dem rentenrechtlichen Versicherungsträger, erwerben können. Eine solche Pflicht hat aber zur Voraussetzung, dass die Entstehung von Rechtspositionen der Arbeitnehmer überhaupt in Betracht zu ziehen ist.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2197-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entschädigung wegen Belästigung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.9.2009 – 8 AZR 705/08 – wie folgt: Wird die Würde eines Arbeitnehmers entgegen dem Benachteiligungsverbot des AGG verletzt, so stellt diese Belästigung dann eine die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers auslösende Benachteiligung dar, wenn durch die Belästigung ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2197-2 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Tätigkeitszeiten als Arzt im Praktikum

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 23.9.2009 – 4 AZR 382/08 – wie folgt: Beim TV-Ärzte/TdL, der mit dem Marburger Bund abgeschlossen worden ist, erfolgt der Stufenaufstieg innerhalb einer Entgeltgruppe nach den „Zeiten ärztlicher Tätigkeit“. Zu diesen Zeiten zählen nach dem TV-Ärzte/TdL nicht Tätigkeitszeiten als Arzt im Praktikum (AiP), einem Ausbildungsabschnitt, der nach der Gesetzeslage zwischen 1985 und September 2004 zurückgelegt werden musste, um die ärztliche Approbation zu erlangen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2197-3 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Streikbegleitende „Flashmob-Aktion“

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.9.2009 – 1 AZR 972/08 – wie folgt: Eine gewerkschaftliche Aktion, bei der kurzfristig aufgerufene Teilnehmer durch den Kauf geringwertiger Waren oder das Befüllen und Stehenlassen von Einkaufswagen in einem Einzelhandelsgeschäft eine Störung betrieblicher Abläufe herbeiführen, ist im Arbeitskampf nicht generell unzulässig. Allerdings greift eine derartige „Flashmob-Aktion“ in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers ein. Ein solcher Eingriff kann aber aus Gründen des Arbeitskampfes gerechtfertigt sein.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2197-4 unter www.betriebs-berater.de

➔ *Hierzu folgt demnächst ein Kommentar von Thum.*

Gesetzgebung**Arbeitnehmererfindungen**

Ab 1.10.2009 gehen die Rechte an der Erfindung automatisch auf den Arbeitgeber über, wenn er die Erfindung nicht binnen vier Monaten freigibt. Bisher galt: Nahm der Arbeitgeber die Erfindung binnen vier Monaten nicht an, behielt sie der Arbeitnehmer und konnte diese wirtschaftlich verwerten. Dies gilt für alle Erfindungen ab dem 1.10.2009.