

// Im Blickpunkt

Am 10.10.2008 fand eine Lesung im Bundestag im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens der Zeitwertkonten statt. In der kommenden Ausgabe 43 wird *Uckermann* in aller Kürze über den aktuellen Stand berichten. *Thum* stellt bereits in dieser Ausgabe den Anpassungsbedarf der betrieblichen Altersversorgung an das AGG dar. *Möller* kommentiert die vor kurzem ergangene Entscheidung des LAG Hessen zur fehlenden Friedenspflicht bei Wechsel des Unternehmens in die OT-Mitgliedschaft. Bedeutsam können in diesem Zusammenhang auch die „Flashmob-Aktionen“ der Gewerkschaften (siehe unten) werden.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Alexander Bissels, RA/**  
FA ArbR bei CMS Hasche Sigle,  
Köln

**Code of Conduct nicht als Ganzes mitbestimmungspflichtig**

Das BAG (Beschluss vom 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, demnächst kommentiert von *Sittard*) hatte jüngst Gelegenheit, sich mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Einführung eines Code of Conduct auseinanderzusetzen. Der 1. Senat hat klargestellt, dass selbige nur bestehen, wenn und soweit die einzelnen, im Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen mitbestimmungspflichtige Tatbestände enthalten. Es hob damit die Entscheidung des LAG Hessen auf, das aufgrund einer „Klammerwirkung“ – vermittelt durch eine sog. Whistleblower-Klausel – den gesamten Code of Conduct der betrieblichen Mitbestimmung unterworfen hat. Dieser Auffassung erteilte das BAG eine eindeutige Absage. Insoweit hat der Beschluss zumindest „schadensbegrenzende“ Wirkung, indem dem Betriebsrat nicht pauschal ein umfassendes Mitbestimmungsrecht zubilligt wurde.

Für Konzerne, die weltweit eine meist standardisierte Ethikrichtlinie einführen wollen, hat dies zur Folge, dass vor deren Implementierung – ggf. langwierige – Verhandlungen mit dem Betriebsrat geführt werden müssen, sofern diese mitbestimmungspflichtige Bestimmungen enthält. Dies wird regelmäßig der Fall sein. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass eine Verwässerung des Code of Conduct erfolgt und – zumindest in Deutschland – eine konzerneinheitliche Einführung nicht ohne Weiteres möglich ist. Zudem ist mit erheblichen zeitlichen Ver-

zögerungen bei der Umsetzung zu rechnen. Unternehmen können nun versucht sein, den Code of Conduct zu bereinigen und mitbestimmungspflichtige Tatbestände zu entfernen. Faktisch dürfte damit die 1:1-Implementierung erheblich erschwert werden. Im Zweifel wird sich der Arbeitgeber diese durch Zugeständnisse an anderer Stelle „erkaufen“ müssen.

➔ *Vgl. dazu demnächst den Aufsatz von Freckmann.*

**Entscheidungen**

**BAG: Abfindung nach § 1a KSchG**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 10.7.2008 – 2 AZR 209/07 – wie folgt: Die Regelung des § 1a KSchG etabliert keinen unabdingbaren Mindestanspruch auf eine Abfindung bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung. Sie steht einer Auslegung eines Kündigungsschreibens als eigenständiges, von den Voraussetzungen des § 1a KSchG unabhängiges Abfindungsangebot nicht entgegen. Die Arbeitsvertragsparteien können deshalb bei einer betriebsbedingten Kündigung eine geringere oder höhere als die vom Gesetz vorgesehene Abfindung vereinbaren.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2290-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Rechtsweg bei Vorbereitung eines AGG-Entschädigungsanspruchs**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 27.8.2008 – 5 AZB 71/08 – wie folgt: Die Gerichte für Arbeitssachen sind nicht zuständig für eine Auskunftsklage eines Bewerbers gegen einen Rechtsanwalt, der im Namen eines namentlich nicht benannten Arbeitgebers eine Stellenanzeige schaltet. Dies gilt auch dann, wenn die Auskunft zur Vorbereitung eines Entschädigungsan-

spruchs gemäß § 15 AGG gegen den Arbeitgeber dient.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2290-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Darlegungslast bei Kleinbetriebsklausel**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.6.2008 – 2 AZR 264/07 – wie folgt: Vom Arbeitnehmer dürfen nicht Darlegungen verlangt werden, die er mangels eigener Kenntnismöglichkeiten nicht erbringen kann. Vielmehr genügt er seiner Darlegungslast – bei fehlender eigener Kenntnismöglichkeit – bereits durch die bloße Behauptung, der Arbeitgeber beschäftige mehr als zehn Arbeitnehmer.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2290-3 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Veranlasste Eigenkündigung des Arbeitnehmers**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 2.7.2008 – 4 AZR 246/07 – wie folgt: Eine vom Arbeitgeber veranlasste Eigenkündigung des Arbeitnehmers liegt auch dann vor, wenn zwar der Arbeitsplatz vorrangig nur verlagert und der Arbeitnehmer versetzt werden sollte, der Arbeitnehmer aber mit einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers rechnen musste, falls er der Versetzung widerspräche.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2290-4 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**LAG Berlin-Brandenburg: „Flashmob“-Aktionen im Arbeitskampf**

Das LAG entschied in seinen Urteil vom 29.9.2008 – 5 Sa 967/08 –, dass Gewerkschaften zu sog. „Flashmob“-Aktionen (kurzer, scheinbar spontaner Menschaufmarsch; hier: Kauf von Cent-Artikeln) zur Ergänzung laufender Streikmaßnahmen aufrufen dürfen.

(PM LAG vom 29.9.2008)

➔ *Vgl. Lipinski/Reinhardt zu kombinierten Gewerkschaftsstrategien in BB 2008, 2234.*