

## // Im Blickpunkt

Die neuen Strafbarkeitsrisiken für Compliance-Verantwortliche des BGH verpflichten einen Compliance Officer, Delikte aus dem eigenen Unternehmen heraus zu verhindern. Das aktuelle Schwerpunktheft beinhaltet den Aufsatz von *Wybitul*, der den betroffenen Personenkreis darstellt und Handlungsempfehlungen mit an die Hand gibt. Im Wirtschaftsrecht erläutern *Campos Nave/Vogel* die damit verbundenen Veränderungen von Corporate Compliance-Organisationen. Die kartellrechtlichen Compliance-Anforderungen an den Informationsaustausch zwischen Wettbewerbern stellen *Schmidt/Koyuncu* dar, während sich *Meier-Greive* mit Vorstandshaftung wegen mangelhafter Corporate Compliance befasst.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Jan Tibor Lelley, RA, FAArB, LL.M.**, Partner bei Buse Heberer Fromm, Essen

**Schwarz-Gelb und der Kündigungsschutz**

Sie ist wieder da. Die Debatte über den Kündigungsschutz in Deutschland. Er mache den Arbeitsmarkt zum closed shop der Arbeitsplatzbesitzer, indem er Neueinstellungen verhindere. So rufen die einen. Er sei das Herzstück des Sozialstaats und vor amerikanischen Verhältnissen könne man nur warnen. So rufen die anderen.

Das alles ist nicht neu. Die Diskussion bewegt sich seit über zehn Jahren im Kreis, seit dem Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz der Regierung Kohl. Und sie kehrt jetzt, nach dem Rollback der Rot-Grünen Koalition, unter dem Kabinett Merkel-Westerwelle im wahrsten Sinne des Wortes an ihren Ausgangspunkt zurück. Ohne ein Ergebnis, das in der Praxis spürbar war. Man muss fast an die Eagles und ihren Song „Hotel California“ denken: You can check out every time you like – but you can never leave! Dagegen ist der allgemein gefühlte Kündigungsschutz noch gerade so ausreichend. Das ergibt eine aktuelle Umfrage der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Dort sprachen sich 80% dafür aus, den Kündigungsschutz unverändert beizubehalten oder auszubauen.

Trotz des gesetzlichen Bestandsschutzes nehmen laut Hans-Böckler-Stiftung aber nur ca. 15% der Gekündigten Kündigungsschutz in Anspruch. Der Rest erhebt keine Kündigungsschutzklage. Dazu enden nach (umstrittener) Darstellung aus der Rechtswissenschaft zwischen 50 und 90% der Kündigungsauseinandersetzungen mit einem Abfindungsver-

gleich. Die Gekündigten lassen sich den Kündigungsschutz abkaufen, so dass es mit dem Schutz des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses nicht weit her ist. Dann wäre der Bestandsschutz die Lebenslüge des deutschen Kündigungsschutzrechts. Vielleicht ist es Zeit für einen Paradigmenwechsel.

**Entscheidungen****BAG: Nachträgliche Betriebsrenten-anpassung**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 10.2.2009 – 3 AZR 610/07 – wie folgt: Wenn der Versorgungsempfänger eine ausdrückliche Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig hält, muss er dies grundsätzlich vor dem nächsten Anpassungsstichtag wenigstens außergerichtlich geltend machen. Mit dem nächsten Anpassungsstichtag erlischt der Anspruch auf Korrektur einer früheren Anpassungsentscheidung. Dies beruht nicht auf dem allgemeinen Grundsatz der Verwirkung (§ 242 BGB), sondern auf der dem Betriebsrentengesetz zu entnehmenden Befriedungsfunktion. Das Erlöschen des Anspruchs auf nachträgliche Anpassung bei Versäumung der Rügefrist verstößt nicht gegen grundgesetzlich geschützte Rechte des Versorgungsempfängers.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2589-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Wirksamkeit des Tarifbindungswechsels**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 20.5.2009 – 4 AZR 179/08 – wie folgt: Wegen des im Hinblick auf die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie erforderlichen Gleichlaufs von Verantwortlichkeit und Betroffenheit hinsichtlich tarifpolitischer Entscheidungen muss die Verbandssatzung eine klare und eindeutige Trennung der Befugnisse von Mitgliedern mit und solchen ohne Tarifbindung vorsehen. Aufgrund der grundgesetzlich gewährleisteten Sat-

zungsautonomie steht den Verbänden das Recht zu, die Fristen für den Austritt oder den Wechsel von einer Mitgliedschaft mit Tarifbindung in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung grundsätzlich frei zu bestimmen. Dazu gehört auch die Freiheit, die jeweiligen Fristen unterschiedlich zu bemessen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2589-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Nachbindung an einen Tarifvertrag**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 1.7.2009 – 4 AZR 261/08 – wie folgt: Nach dem Wegfall der Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 1 TVG infolge eines Austritts aus dem Arbeitgeberverband gelten die Tarifverträge gemäß der in § 3 Abs. 3 TVG geregelten Nachbindung unmittelbar und zwingend bis zur Beendigung des Tarifvertrages weiter. Die Nachbindung an einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 3 TVG endet mit jeder Änderung der durch den betreffenden Tarifvertrag normierten materiellen Rechtslage. Eine solche kann durch die Änderung des betreffenden Tarifvertrags erfolgen. Sie kann aber auch in der Vereinbarung einer auf den Tarifinhalt einwirkenden Tarifnorm in einem neuen Tarifvertrag liegen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2589-3 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Nachwirkung eines Tarifvertrags**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 1.7.2009 – 4 AZR 250/08 – wie folgt: Eine bereits vor dem Eintritt der Nachwirkung abgeschlossene einzelvertragliche Vereinbarung von untertariflichen Arbeitsbedingungen kann die nachwirkende Tarifnorm nur dann ablösen, wenn der Regelungswille der Arbeitsvertragsparteien darauf gerichtet ist, diese bestimmte Tarifregelung in Anbetracht ihrer absehbar bevorstehenden Beendigung und des darauf folgenden Eintritts der Nachwirkung abzuändern.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2589-4 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)