

Dr. Markus Hohmuth, RA

# Die arbeitsrechtliche Implementierung von Compliance-Pflichten

Die Einführung und laufende Pflege von Compliance-Management-Systemen („CMS“) zur Haftungsvermeidung erlangt auch in mittelständischen Unternehmen immer mehr Bedeutung. In einem Interview vom 26.10.2014 wird der Präsident des Bundeskartellamts mit der Angabe zitiert, im Jahr 2014 seien bereits Bußgelder in Höhe von über einer Milliarde Euro – so viel wie nie zuvor – verhängt worden ([www.bundeskartellamt.de](http://www.bundeskartellamt.de)). Ein näherer Blick auf die veröffentlichten Verfahren verdeutlicht, dass ein Großteil der Kartellbußgelder in diesem Zusammenhang gegen mittelständische Unternehmen verhängt wurde. Der Überlegung, ob und in welchem Umfang ein CMS im Unternehmen eingeführt wird, sollte dementsprechend von Vorständen und Geschäftsführern gebührende Beachtung entgegengebracht werden. Dies trifft auch auf die laufende Überwachung, Verbesserung bzw. den Ausbau eines bestehenden CMS zu. In diesem Zusammenhang stellt sich immer wieder die Frage nach der arbeitsrechtlichen Implementierung von Compliance-Pflichten der Mitarbeiter, gleich ob es sich um neue, erweiterte oder geänderte Pflichten handelt. Nur dann, wenn Compliance-Pflichten wirksamer Bestandteil der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter geworden sind, kann ein CMS seinen Zweck erfüllen. Der folgende Beitrag stellt die dafür in Betracht kommenden arbeitsrechtlichen Instrumente einander gegenüber und gibt Hinweise für die Praxis.

## I. Individualarbeitsrecht

Bei der arbeitsrechtlichen Implementierung von Compliance-Pflichten ist zunächst an die Möglichkeiten des Individualarbeitsrechts zu denken. Dabei bestehen mehrere Möglichkeiten mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen.

### 1. Unmittelbare Aufnahme in den Arbeitsvertrag

Die unmittelbare Aufnahme des Wortlauts von Compliance-Richtlinien in den Arbeitsvertrag wird nur in manchen Fällen die optimale Lösung für ein Unternehmen sein. Schon aus Gründen der Flexibilität ist es oftmals weder praktikabel noch ratsam, konkrete Compliance-Pflichten im Arbeitsvertrag selbst einzeln und abschließend aufzuzählen. Unabhängig von der dann drohenden Überfrachtung und Unübersichtlichkeit des Arbeitsvertrages wäre jede Änderung der Compliance-Richtlinien zwingend auch eine Änderung des Arbeitsvertrages, die der Zustimmung jedes betroffenen Arbeitnehmers bedürfte. Bei bestehenden Verträgen muss daher eine entsprechende einvernehmliche Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Allerdings sollte auch bedacht werden, dass Compliance-Richtlinien je nach Art und Größe des Unternehmens nicht besonders umfangreich sein müssen, so dass sich das Problem der Überfrachtung des Arbeitsvertrags nicht stellt. Hinzu kommt, dass die Akzeptanz von Compliance-Richtlinien im Unternehmen regelmäßig deutlich höher ausfällt, wenn deren Implementierung einvernehmlich er-

folgt.<sup>1</sup> Gerade dann, wenn nur eine überschaubare Anzahl von Mitarbeitern existiert, mag die unmittelbare Aufnahme des Wortlauts von Compliance-Richtlinien in den Arbeitsvertrag – bei bestehenden Arbeitsverträgen in den entsprechenden Änderungsvertrag – die richtige Lösung sein.

### 2. Aufnahme in den Arbeitsvertrag per dynamischer Verweisung

Enthält der Arbeitsvertrag statt des vollständigen Wortlauts einen dynamischen Verweis auf die jeweils geltenden Compliance-Richtlinien des Unternehmens, wären diese Richtlinien zwar formal vom Arbeitsvertrag getrennt; gleichwohl ist der Arbeitgeber auch dann nicht frei, Compliance-Richtlinien mit verbindlicher Wirkung für alle betroffenen Arbeitnehmer jederzeit abzuändern. Die wirksame Einbeziehung dieser Richtlinien im Wege der dynamischen Verweisung im Arbeitsvertrag könnte an der Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff. BGB scheitern. Derartige Verweisklauseln wirken in der Regel wie ein Widerrufsvorbehalt und stellen damit ein uneingeschränktes einseitiges Änderungsrecht des Arbeitgebers dar, das nicht schrankenlos zulässig ist. Die Wirksamkeit von Verweisklauseln ist daher vor allem am Überraschungsschutz gem. § 305c Abs. 1 BGB, dem Klauselverbot gem. § 308 Nr. 4 (Änderungsvorbehalt), dem Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB sowie dem Gebot der inhaltlichen Angemessenheit der Klausel zu messen.<sup>2</sup> Ein pauschaler Hinweis im Arbeitsvertrag wie z. B. die Formulierung: „Es gelten die Compliance-Richtlinien des Unternehmens in ihrer jeweils gültigen Fassung.“ o. Ä. wird folglich in aller Regel keine wirksame Einbeziehung der Compliance-Richtlinien zur Folge haben, weil dem Arbeitgeber damit eine voraussetzungslose Veränderungsmöglichkeit von Vertragsinhalten eingeräumt wird.

Ein dynamischer Verweis in der genannten Art kann allenfalls auf solche Compliance-Regelungen wirksam sein, die sich entweder als allgemeine Regelung des Direktionsrechts (vgl. unten 5.) darstellen und somit prinzipiell einseitig durch den Arbeitgeber veränderbar sind<sup>3</sup> oder die gesetzlich ohnehin geltende Regelungen deklaratorisch wiederholen. Sofern der Geltung solcher Compliance-Richtlinien keine sonstigen arbeitsrechtlichen Hindernisse – wie z. B. fehlende Mitbestimmung des Betriebsrats (vgl. unten I.5.) oder Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen – entgegenstehen, erlaubt dieses Vorgehen hohe Flexibilität bei der Erweiterung oder Änderung von Compliance-Pflichten, ohne den Arbeitsvertrag zu überfrachten. Spätere Än-

<sup>1</sup> Vgl. *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann*, in: dies., Hinweisgebersysteme, Implementierung in Unternehmen, 2012, Rn. 155 m. w. N.

<sup>2</sup> Vgl. *Preis*, in: *Preis, Der Arbeitsvertrag*, 4. Aufl. 2011, J.10, Rn. 5 ff.; *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann*, a. a. O., Rn. 161 ff. m. w. N.; BAG, 11.2.2009 – 10 AZR 222/08, NZA 2009, 428.

<sup>3</sup> Vgl. *Stoffels*, in: *Preis, Der Arbeitsvertrag*, 4. Aufl. 2011, V.40. Rn. 17, am Beispiel von Verweisungen auf Arbeits-, Dienst- und Geschäftsanweisungen.

derungen der Compliance-Richtlinien im Rahmen des Direktionsrechts benötigen dementsprechend auch nicht die Zustimmung betroffener Arbeitnehmer.

Compliance-Richtlinien, die sich nicht unter das Direktionsrecht fassen lassen oder die keine bloße Gesetzeswiederholung darstellen, können aufgrund der Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff. BGB jedoch in aller Regel nicht wirksam im Wege einer dynamischen Verweisung in den Arbeitsvertrag einbezogen werden.

### 3. Aufnahme in den Arbeitsvertrag per statischer Verweisung

Der statische Verweis auf Compliance-Richtlinien nimmt nur eine konkrete Fassung solcher Richtlinien in Bezug. Spätere Änderungen der Compliance-Richtlinien führen dann nicht automatisch zu einer Änderung des Arbeitsvertrages; es bedarf insoweit erneut der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer. Sofern die Compliance-Regelungen nicht aus anderen Gründen unwirksam sind, treten bei der statischen Verweisung die Probleme wegen des Änderungsvorbehalts bzw. der Intransparenz wie bei der dynamischen Verweisung nicht auf. Diesen Vorteil erkaufte der Arbeitgeber mit der Starre und fehlenden Flexibilität statischer Verweisungen. Statische Verweisungen verhindern damit im Ergebnis nur eine Überfrachtung des Arbeitsvertrags und bieten sich vor allem in Situationen wie oben I.1. (kleines Unternehmen, wenig Mitarbeiter) an oder wenn besonderer Wert darauf gelegt wird, Compliance-Richtlinien nur im Einvernehmen mit der Belegschaft einzuführen. Zu beachten ist jedoch, dass sinnvoll abtrennbare Teile einer unwirksam einbezogenen dynamischen Verweisklausel im Wege des „Blue-Pencil-Tests“ als statische Verweisungen Bestandteil des Arbeitsvertrags werden können.<sup>4</sup>

### 4. Compliance-Pflichten als arbeitsvertragliche Nebenpflicht?

Es ist anerkannt, dass außer den explizit geregelten Hauptpflichten auch ungeschriebene arbeitsvertragliche Nebenpflichten existieren, die das Arbeitsverhältnis insgesamt prägen und die Auslegung des Arbeitsvertrags beeinflussen. So korrespondieren z. B. der Fürsorge- und Schutzpflicht des Arbeitgebers<sup>5</sup> entsprechende Nebenpflichten des Arbeitnehmers, z. B. die Verpflichtung, Wettbewerb gegen den Arbeitgeber zu unterlassen sowie dessen Betriebsgeheimnisse zu wahren.<sup>6</sup> Fraglich ist, inwiefern sich auch die Pflicht zur Einhaltung von Compliance-Richtlinien durch den Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Einbeziehung als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag ergibt. Dies ist derzeit noch ungeklärt und nicht für sämtliche Compliance-Pflichten einheitlich zu beantworten. So wird bspw. in der Diskussion um Hinweisgebersysteme („Whistleblower-Regelungen“) darauf hingewiesen, dass durchaus eine Nebenpflicht des Arbeitnehmers bestehen kann, den Arbeitgeber auf dem Unternehmen drohende Schäden durch Fehlverhalten anderer Mitarbeiter im Betrieb hinzuweisen.<sup>7</sup> In der Praxis der Arbeitsgerichte findet allerdings jeweils eine Einzelfallabwägung der unterschiedlichen Interessen statt, deren Ergebnis nicht vorherzusehen ist. Dabei geht es vor allem um einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitgebers und dem Recht des betroffenen Arbeitnehmers, seine Meinung frei zu äußern; auf dieser Linie hat auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschieden.<sup>8</sup> Dabei spielen z. B. das Gewicht des (behaupteten) Fehlverhaltens sowie die Motivation des hinweisenden Arbeitnehmers eine Rolle.<sup>9</sup> Die Diskussion der momentan durch Ein-

zelfallabwägungen gekennzeichneten Rechtslage wird wohl auch durch den „Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und zum Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)“<sup>10</sup> der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen vom 4.11.2014 neu angeregt werden. Der Entwurf soll einen arbeits- und dienstrechtlichen Diskriminierungsschutz von Hinweisgebern absichern und regeln, unter welchen Bedingungen sich Mitarbeiter an eine außerbetriebliche Stelle oder andere Behörde bzw. an die Öffentlichkeit wenden dürfen. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten. Bereits am Beispiel von Hinweisgebersystemen ist jedoch zu konstatieren, dass arbeitsvertragliche Nebenpflichten derzeit keine verlässliche Grundlage für die Implementierung konkreter Compliance-Pflichten im Arbeitsverhältnis darstellen.<sup>11</sup>

### 5. Implementierung von Compliance-Pflichten im Wege des Direktionsrechts

Unter dem Direktions- oder Weisungsrecht versteht man das Recht des Arbeitgebers, die Leistungspflicht des einzelnen Arbeitnehmers nach Inhalt, Ort und Zeit einseitig näher zu bestimmen. Der dispositive Kern des Direktionsrechts ist seit 1.1.2003 in § 106 GewO ausdrücklich kodifiziert. Ob und in welchem Umfang dem Arbeitgeber ein Direktionsrecht zusteht, richtet sich in erster Linie nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. Zwischen der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag und dem Direktionsrecht besteht also eine Wechselwirkung: Je konkreter die Tätigkeit des Arbeitnehmers nach Inhalt, Ort und Zeit festgelegt ist, desto geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers zur Ausübung des Direktionsrechts.<sup>12</sup>

Gem. § 106 S. 2 GewO kann der Arbeitgeber die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit nicht der Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, ein Tarifvertrag oder gesetzliche Bestimmungen Abweichendes regeln. Nach der Gesetzesbegründung regelt S. 2 betriebsbezogene Weisungen, wozu bspw. die Erteilung von Rauchverboten, die Durchführung von Eingangskontrollen oder die Weisung, Schutzkleidung zu tragen, gehören können.<sup>13</sup> Da das Direktionsrecht hinsichtlich Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb auch zur Schaffung allgemein gültiger, verbindlicher Verhaltensregeln berechtigt,<sup>14</sup> stellt es ein wichtiges Instrument zur Implementierung von Compliance-Richtlinien dar. Sofern keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates entgegenstehen – insofern hat § 106 S. 2 GewO denselben Regelungsgegenstand wie § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG<sup>15</sup> – darf der Arbeitgeber daher einseitig Verhaltensregeln und Kontrollmaßnahmen für Mitarbeiter im Rahmen des Weisungsrechts einführen.<sup>16</sup> Dabei können z. B. folgende Regelungsgegenstände betroffen sein: Alkoholverbot, Rauchverbot, Benutzung des Telefons oder Computers mit In-

4 Vgl. Preis, a. a. O. (Fn. 2), J.10. Rn. 7 m. w. N.

5 Vgl. Thüsing, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. 2014, § 611 BGB, Rn. 241.

6 Vgl. Thüsing, a. a. O., Rn. 350, 357 ff.

7 Vgl. Inderst/Bannenberg/Poppe, in: dies., Compliance, 2. Aufl. 2013, Rn. 273 ff.

8 Vgl. EGMR, NZA 2011, 1269 ff. (Heinisch).

9 Näher Inderst/Bannenberg/Poppe (Fn. 7), Rn. 276 ff.

10 Vgl. BT-Drs. 18/3039.

11 So auch Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 143.

12 Vgl. Wagner, in: Preis, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl. 2011, D.30, Rn. 1, 5; Lembke, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 6. Aufl. 2014, § 106 GewO, Rn. 5, 12.

13 Vgl. BT-Drs. 14/8796, 24.

14 Vgl. Lembke (Fn. 12), § 106 GewO, Rn. 44.

15 Vgl. Lembke (Fn. 12), § 106 GewO, Rn. 45.

16 Vgl. Lembke (Fn. 12), § 106 GewO, Rn. 44; Mengel/Hagemeister, BB 2007, 1386, 1387 ff.

ternet-Zugang für private Zwecke oder bestimmte Arbeitskleidung und äußeres Erscheinungsbild, Werksausweis, Torkontrollen usw.<sup>17</sup> Damit stellt sich das Direktionsrecht grundsätzlich als sehr flexibles und wirksames Instrument der Implementierung typischer Compliance-Richtlinien dar. Dabei bleibt allerdings stets zu beachten, dass das Weisungsrecht dem Arbeitgeber lediglich gestattet, die im Arbeitsvertrag bereits rahmenmäßig umschriebenen Pflichten zu konkretisieren. Nicht zulässig ist es daher, durch Weisung völlig neue Pflichten zu begründen. Jede einzelne Compliance-Bestimmung muss daher sorgfältig daraufhin untersucht werden, ob ihre Durchsetzung per Direktionsrecht erfolgen kann. Nach wohl überwiegender Ansicht ist es z. B. nur in beschränktem Umfang möglich, zulasten der Arbeitnehmer bestehende Anzeigepflichten im Rahmen von Hinweisgebersystemen gegenüber dem Arbeitgeber einseitig durch Erteilung einer entsprechenden Weisung auszudehnen.<sup>18</sup>

## 6. Implementierung durch Ausspruch einer Änderungskündigung

In etlichen Fällen wird die Verbindlichkeit einer Compliance-Regelung gegenüber betroffenen Arbeitnehmern nicht durch Ausübung des Direktionsrechts erreicht werden können. Sofern diese Arbeitnehmer nicht bereit sind, einer Ergänzungs- bzw. Änderungsvereinbarung zuzustimmen, durch welche die Compliance-Regelungen Teil des bestehenden Arbeitsvertrags werden sollen, bleibt dem Arbeitgeber noch der Ausspruch einer – ordentlichen oder außerordentlichen – betriebsbedingten Änderungskündigung (vgl. § 2 S. 1 KSchG).<sup>19</sup> Die Änderungskündigung gibt dem Arbeitgeber ein Mittel an die Hand, um die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses einseitig zu ändern. Für den Arbeitnehmer bedeutet die Änderungskündigung im Vergleich zur Beendigungskündigung regelmäßig eine geringere wirtschaftliche und soziale Beeinträchtigung, denn der Arbeitnehmer hat es in der Hand, durch die Annahme des mit der Kündigung zusammen ausgesprochenen Änderungsangebotes den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu sichern.<sup>20</sup> Neben dem Schriftformerfordernis (vgl. § 623 BGB) ist gegebenenfalls das Anhörungsrecht des Betriebsrats (vgl. § 102 BetrVG) zu beachten.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist die Änderungskündigung allerdings nur dann sozial gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Erfordernisse gem. § 1 Abs. 2 KSchG das Änderungsangebot bedingen und der Arbeitgeber sich bei einem an sich anerkennenswerten Anlass zur Änderungskündigung darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss.<sup>21</sup> Im Hinblick auf die Implementierung von Compliance-Richtlinien wird mehrheitlich vertreten, dass die Änderungskündigung nur dann ein angemessenes Mittel darstellt, sofern der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Regelungen verpflichtet ist, einen Verhaltenskodex bzw. ein Hinweisgebersystem zu implementieren.<sup>22</sup> Das ist derzeit vor allem aufgrund des Sarbanes-Oxley Acts aus dem Jahr 2002 bei Konzernen der Fall, die an US-Börsen gelistet sind. Offen bleibt jedoch die Frage, inwieweit auch andere Gründe, die den Arbeitgeber zur Einführung von Compliance-Richtlinien motivieren, notfalls eine Änderungskündigung rechtfertigen können. Compliance-Regelungen mögen z. B. auch zu dem Zweck implementiert werden, als Zulieferer ein Business-Partner-Screening, das die Existenz eines CMS erfordert, zu bestehen. Auch dabei wird es auf den konkreten Einzelfall ankommen. Das bloße – wenn auch anerkennenswerte – Interesse des Arbeitgebers, die im Unternehmen geltenden Regeln

gen zu vereinheitlichen, rechtfertigt allerdings regelmäßig keine Änderungskündigung.<sup>23</sup> Das Instrument der Änderungskündigung ist daher nur in Ausnahmefällen geeignet, Compliance-Richtlinien im Unternehmen zu implementieren.

## II. Kollektivarbeitsrecht

Neben den verschiedenen individualvertraglichen arbeitsrechtlichen Instrumenten bietet auch das kollektive Arbeitsrecht unterschiedliche Ansatzpunkte zur Implementierung von Compliance-Pflichten.

### 1. Compliance-Richtlinien im Wege einer Betriebsvereinbarung

Sofern im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, kann die Verbindlichkeit von Compliance-Richtlinien für das gesamte Unternehmen durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung sichergestellt werden. Dabei handelt es sich nach herrschender Meinung um einen schriftlichen privatrechtlichen Normenvertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat<sup>24</sup> (vgl. § 77 Abs. 2 BetrVG), dessen Regelungen normative Wirkung entfalten (§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG), indem sie den Inhalt der einzelnen Arbeitsverhältnisse unmittelbar gestalten, ohne dass es auf die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer ankommt.<sup>25</sup> Betriebsvereinbarungen gehen einzelvertraglichen Regelungen – mit Ausnahme des Günstigkeitsprinzips gem. § 4 Abs. 3 TVG analog – grundsätzlich vor.<sup>26</sup> Im Rahmen seines Aufgabenbereichs kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen abschließen, durch die unmittelbar der Inhalt, der Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bzw. betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen umfassend geregelt werden, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen vorgehen.<sup>27</sup>

Betriebsvereinbarungen sind deshalb grundsätzlich ein geeignetes arbeitsrechtliches Instrument, Compliance-Richtlinien im Unternehmen zu implementieren.<sup>28</sup> Ihr Vorteil besteht vor allem darin, dass den Regelungen auf diese Weise selbst dann betriebsweit Geltung verschafft werden kann, wenn einzelne Arbeitnehmer ihre Mitwirkung verweigern.<sup>29</sup> Ihre Eignung ergibt sich auch daraus, dass Betriebsvereinbarungen anders als der Inhalt von Individualarbeitsverträgen gem. § 310 Abs. 4 S. 1 BGB nicht der Inhaltskontrolle gem. §§ 307 ff. BGB unterliegen. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG unterliegen sie zwar einer Billigkeitskontrolle, die sich jedoch auf offensichtliche Unbilligkeit beschränkt.<sup>30</sup>

Bei der Verwendung von Betriebsvereinbarungen zur Implementierung von Compliance-Regelungen muss allerdings beachtet werden, dass der persönliche Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen auf Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG begrenzt ist. Nicht er-

17 Diese und weitere Beispiele bei *Lembke* (Fn. 12), § 106 GewO, Rn. 46 ff. m. w. N.

18 Vgl. *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 152 m. w. N.

19 *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 164 ff.

20 Vgl. *Rinck*, in: *Handbuch Kündigungsrecht*, 4. Aufl. 2014, § 26, Rn. 2.

21 Vgl. die Nachweise bei *Rinck*, a. a. O. § 26, Rn. 50.

22 Vgl. die Nachweise bei *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 165.

23 Vgl. *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 165 m. w. N.

24 Vgl. *Berg*, in: *Däubler u. a., BetrVG*, 14. Aufl. 2014, § 77, Rn. 15 m. w. N.

25 Vgl. *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 168 m. w. N.

26 Ausführlich zum Verhältnis von Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag *Berg* (Fn. 24), § 77, Rn. 33 ff. m. w. N.

27 *Berg* (Fn. 24), § 77, Rn. 81 m. w. N.

28 Vgl. *Lelley/Winckler*, *ArbRB* 2014, 237 ff.–241; *Mengel/Hagemeister*, *BB* 2007, 1386, 1391; *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 168 ff.

29 So auch *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 170, 172 m. w. N.

30 Vgl. die Nachweise bei *Berg* (Fn. 24), § 77, Rn. 173; *Weslau*, in: *AnwaltKommentar Arbeitsrecht*, 2. Aufl. 2010, § 77 BetrVG, Rn. 70.

fasst werden folglich Leitungsorgane (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrVG) sowie die leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG). Im Hinblick auf diese Personengruppe sollten daher gemäß § 28 Abs. 2 SprAuG entsprechende Richtlinien vereinbart werden, die ebenfalls unmittelbar und zwingend gelten. Alternativ kann versucht werden, mit den betroffenen Mitarbeitern eine individualvertragliche Lösung zu erreichen.<sup>31</sup>

Führt die Prüfung zur Implementierung einer einzelnen Compliance-Bestimmung zu dem Ergebnis, dass sie bereits per Direktionsrecht eingeführt werden kann, sollte gleichwohl darüber nachgedacht werden, die Implementierung im Wege der Betriebsvereinbarung zu erreichen. Sofern es gelingt, mit dem Betriebsrat als Interessenvertreter der Arbeitnehmer eine Einigung zu erzielen, kann dies die Akzeptanz der Compliance-Richtlinien bei der Belegschaft erhöhen.<sup>32</sup> Das setzt natürlich voraus, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat konstruktiv ist.

## 2. Problem: Mitbestimmung

Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat, sind im Rahmen der Implementierung von Compliance-Richtlinien zwingend dessen Mitbestimmungsrechte zu beachten. Die Zustimmung des Betriebsrates ist Wirksamkeitsvoraussetzung für alle mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen.<sup>33</sup> Ob im konkreten Fall Mitbestimmungsrechte bestehen, hängt ausschließlich vom Inhalt einer Maßnahme des Arbeitgebers ab, nicht von deren Form.<sup>34</sup> Mitbestimmungsrechte bestehen also unabhängig davon, ob Compliance-Regelungen im Wege einer Betriebsvereinbarung, individualvertraglich oder per Weisungsrecht eingeführt werden. Für die Prüfung, inwieweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit der Einführung von Compliance-Richtlinien bestehen, kommt es grundsätzlich auf die einzelnen Compliance-Regelungen und nicht auf das Gesamtwerk an Richtlinien an. Compliance-Richtlinien können also mitbestimmungspflichtige und mitbestimmungsfreie Regelungen enthalten. Dies gilt zumindest dann, wenn das Regelwerk keine in sich geschlossene Einheit bildet, sondern eine Aufspaltung in einzelne und sinnvoll abgrenzbare Regelungskomplexe möglich ist.<sup>35</sup>

Im Folgenden sollen nur die beiden wichtigsten Mitbestimmungsrechte kurz vorgestellt werden, die typischerweise im Zusammenhang mit der Implementierung von Compliance-Richtlinien auftreten.

### a) Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG betrifft das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG einerseits die Gestaltung der Ordnung des Betriebs durch die Schaffung allgemeingültiger, verbindlicher Verhaltensregeln und andererseits alle Maßnahmen, durch die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung beeinflusst werden soll und die darauf gerichtet sind, die vorgegebene Ordnung des Betriebs zu gewährleisten oder aufrechtzuerhalten. Demgegenüber unterliegen Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten betreffen, dem Mitbestimmungsrecht nicht. Danach ist es nicht mitbestimmungspflichtig, wenn der Arbeitgeber in Ausübung seiner Organisations- und Leitungsmacht bestimmt, welche Arbeiten in welcher Art und Weise zu verrichten sind.<sup>36</sup>

Als mitbestimmungspflichtiges Ordnungsverhalten wurden in der Rechtsprechung z. B. angesehen: allgemeines Verbot, im Betrieb Radio

zu hören, generelles Rauch- oder Alkoholverbot, Benutzungsordnung für Gemeinschaftsräume oder Kantine, Tor- oder Taschenkontrollen, Erlass einer Kleiderordnung, Anordnungen über das Führen privater Telefongespräche usw. Als mitbestimmungsfreies Arbeitsverhalten hat die Rechtsprechung demgegenüber u. a. gewertet: Anordnung über die Führung und Ablieferung arbeitsbegleitender Papiere oder über die Führung von Tätigkeitsberichten für Außendienstmitarbeiter, das Ausfüllen von Überstundennachweisen oder Tätigkeitslisten, Erlass einer Dienstreiseordnung, in der die Erstattung von Dienstreisekosten und das Verfahren bei der Genehmigung und Abrechnung der Dienstreise geregelt werden, Überwachung des Arbeitnehmers durch einen vom Arbeitgeber eingeschalteten Privatdetektiv usw.<sup>37</sup>

### b) Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungsüberwachung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)

Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die Vorschrift geht in ihrem Anwendungsbereich als Spezialvorschrift der Regelung des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vor; ihr Schutzzweck ist es, den (zulässigen) Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nur nach Mitbestimmung des Betriebsrats zuzulassen. Damit ist das Mitbestimmungsrecht insbesondere für die Einführung und Anwendung von Datenverarbeitungs- und modernen Kommunikationstechnologien relevant. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht sowohl bei der Einführung wie auch bei der Anwendung technischer Einrichtungen.<sup>38</sup>

Unter technischer Einrichtung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sind Geräte und Anlagen zu verstehen, die mit den Mitteln der Technik eine eigene Leistung im Zuge der Überwachung erbringen, indem sie selbst Tätigkeiten verrichten, die sonst der überwachende Mensch wahrnehmen muss. Durch ihre eigene Leistung unterscheiden sich die technischen Einrichtungen vom bloßen technischen Hilfsmittel beim Überwachungsvorgang. Demzufolge sind z. B. eine Uhr, Lupe, Brille, Fernglas, Taschenrechner oder Schreibgeräte keine technischen Einrichtungen i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.<sup>39</sup>

Mitbestimmungspflichtige technische Überwachungseinrichtungen können demgegenüber z. B. sein<sup>40</sup>: Film- und Videokameras, Fertigung von Tonbandaufnahmen oder Aufnahmen von Telefongesprächen, Zeiterfassungsgeräte (Stechuhren, Zeitstempler etc.), Überwachungstechnik im Zusammenhang mit der Nutzung von Intranet/Internet und dem Versand von E-Mails, Videoüberwachung, GPS usw.

### c) Prüfung im Einzelfall

Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat,<sup>41</sup> ist im Rahmen der Implementierung von Compliance-Richtlinien jeder zusammengehörige

31 Vgl. Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 173 m. w. N.

32 Vgl. Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 172.

33 Vgl. Klebe, in: Däubler u. a., BetrVG, 14. Aufl. 2014, § 87, Rn. 5 m. w. N.

34 BAG, 28.5.2002 – 1 ABR 32/01, BAGE 101, 216, 222, BB 2003, 264 Ls.

35 Vgl. Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 184 m. w. N.; Clemenz, in: Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2013, Rn. 579 m. w. N.

36 Vgl. Klebe (Fn. 33), § 87, Rn. 53 f. m. w. N.

37 Vgl. die Rechtsprechungsnachweise bei Clemenz (Fn. 35), Rn. 574 f. m. w. N.

38 Clemenz (Fn. 35), Rn. 617 f. m. w. N.; Klebe (Fn. 33), § 87, Rn. 166 m. w. N.

39 Clemenz (Fn. 35), Rn. 619 m. w. N.; kritisch Klebe (Fn. 33), § 87, Rn. 168 m. w. N.

40 Vgl. die Beispiele bei Clemenz (Fn. 35), Rn. 620 m. w. N.

41 Für Detailfragen zur Zuständigkeit bei mehreren Betrieben bzw. Konzernen s. Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 193 f. m. w. N.



Regelungskomplex gesondert daraufhin zu überprüfen, ob Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates berührt sein können. Typische Bestandteile eines CMS, die Regelungen zur betrieblichen Ordnung bzw. Kontrolle und Überwachung solcher Regelungen enthalten, sind stets mitbestimmungspflichtig.

### 3. Regelungsabrede

Bereits aus dem Wortlaut des Gesetzes (vgl. § 77 Abs. 1 und 2 BetrVG) ergibt sich, dass die Betriebsvereinbarung nicht die einzige Möglichkeit für Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darstellt. Neben der gem. § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG formbedürftigen Betriebsvereinbarung besteht noch die Möglichkeit einer formlosen Einigung, die als Regelungsabrede, Regelungsabsprache, Betriebsabrede, Betriebsabsprache oder betriebliche Einigung bezeichnet wird.<sup>42</sup> Die Regelungsabrede kommt formfrei durch übereinstimmende Willenserklärung von Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, besitzt aber im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung keine normative, die einzelnen Arbeitsverhältnisse unmittelbar gestaltende Rechtswirkung.<sup>43</sup>

Damit weist sie den wesentlichen Vorteil unmittelbarer Einwirkung auf sämtliche betroffenen Arbeitsverhältnisse, ohne dass einzelne Arbeitnehmer noch zustimmen müssen, gerade nicht auf. Es stellt sich daher die Frage, ob Regelungsabreden bei der Implementierung von Compliance-Richtlinien im Unternehmen überhaupt sinnvoll eingesetzt werden können. Da die Einigung mit dem Betriebsrat auch bei der Regelungsabrede erfolgen muss, könnte man auch gleich eine förmliche Betriebsvereinbarung abschließen und bekäme damit noch deren normative Wirkung hinzu. In der Literatur wird außerdem darauf hingewiesen, dass Regelungsabreden nicht zu einer Aushöhlung des Anwendungsbereichs der Betriebsvereinbarung führen dürfen.<sup>44</sup>

Aus diesen Überlegungen ergibt sich jedoch ein Anwendungsbereich von Regelungsabreden im Zusammenhang mit Compliance-Richtlinien wie folgt: Ihre Anwendung ist praktisch z. B. auf (Ausnahme-) Situationen beschränkt, in denen schnell entschieden werden muss und eine Betriebsvereinbarung – aus welchen Gründen auch immer – (noch) nicht abgeschlossen oder förmlich geändert werden soll. Auch die Anwendung als Vorstufe zu späteren Betriebsvereinbarungen ist denkbar, wenn bereits Verhandlungsergebnisse festgehalten werden sollen. So kann z. B. eine Regelungsabrede als Vorstufe einer beabsichtigten Compliance-Betriebsvereinbarung bereits den Rahmen von im Einzelnen noch zu diskutierenden Compliance-Regelungen beinhalten. Damit kommen Regelungsabreden bei der Einführung von Compliance-Richtlinien weniger als eigentliches Implementierungsinstrument, sondern vielmehr als Hilfsmittel zur Anwendung.

### 4. Tarifvertrag

Als weitere kollektivrechtliche Möglichkeit zur Implementierung von Compliance-Richtlinien kann schließlich erwogen werden, diese zum Gegenstand eines Tarifvertrags zu machen.<sup>45</sup> Dabei handelt es sich um einen Vertrag, der einerseits Bestandteile des Vertragsrechts aufweist, sich aber andererseits von den charakteristischen Vertragstypen des bürgerlichen Rechts dadurch unterscheidet, dass er ein Kollektivvertrag ist. Die Vertragsparteien sind typischerweise nicht einzelne Rechtssubjekte, sondern Vereinigungen (auf Arbeitnehmerseite Gewerkschaften, auf Arbeitgeberseite typischerweise Arbeitgebervereinigungen oder auch einzelne Arbeitgeber), die für ihre Mitglieder verbindliche, normativ wirkende Vereinbarungen treffen. Die tariflichen Rechtsnormen gelten nach § 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend

für die beiderseits Tarifgebundenen und stellen den normativen Teil des Tarifvertrages dar. Schließlich regelt der Tarifvertrag im schuldrechtlichen Teil die unmittelbaren Rechtsbeziehungen zwischen den Tarifvertragsparteien, also der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband oder dem einzelnen Arbeitgeber.<sup>46</sup>

Für die Implementierung von Compliance-Richtlinien kommt insofern ausschließlich ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag in Betracht. Im Unterschied zum Verbandstarifvertrag spricht man vom Firmentarifvertrag (Haustarifvertrag, Unternehmenstarifvertrag), wenn die Gewerkschaft mit einem einzelnen Arbeitgeber (Unternehmer) einen Tarifvertrag abschließt.<sup>47</sup> Der normative Teil eines Tarifvertrags enthält gemäß § 1 Abs. 1 Halbs. 2 TVG Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Damit können Regelungen, welche der Implementierung eines CMS dienen, grundsätzlich in einen Tarifvertrag aufgenommen werden.

Die Verbindlichkeit solcher Regelungen für sämtliche Arbeitnehmer im Betrieb kann allerdings – sofern der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurde (vgl. § 5 TVG) – nur sichergestellt werden, wenn es sich dabei um Betriebsnormen handelt. Betriebsnormen regeln Fragen der Betriebsgestaltung. Zu den Betriebsnormen gehören alle betrieblichen Regelungen, die wegen evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit nicht Gegenstand eines Arbeitsvertrages sein können, also Regelungen über den Arbeitsschutz, betriebliche Urlaubs- und Versorgungsordnungen sowie über die Ordnung im Betrieb, vor allem in Form von Anwesenheits- und Torkontrollen, Rauchverboten und Betriebsbußen.<sup>48</sup> Während Individualnormen gemäß § 4 Abs. 1 TVG nur zulasten derjenigen Arbeitnehmer eine unmittelbare, zwingende Wirkung entfalten, die selbst tarifgebunden sind (vgl. § 3 Abs. 1 TVG), sind Betriebsnormen gemäß § 4 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 3 Abs. 2 TVG für sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs verbindlich, sofern der Arbeitgeber tarifgebunden ist.<sup>49</sup>

Aufgrund ihrer Verbindlichkeit für sämtliche Arbeitnehmer des Betriebs können betriebliche Normen allerdings in die negative Koalitionsfreiheit (vgl. Art. 9 Abs. 3 GG) nicht tarifgebundener Arbeitnehmer eingreifen. Nach der Rechtsprechung muss es sich bei den Betriebsnormen deshalb um Regelungen handeln, die „in der sozialen Wirklichkeit aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nur einheitlich gelten können“.<sup>50</sup> Dazu ist es erforderlich, dass der betreffende Regelungsgegenstand nicht Inhalt einer individualvertraglichen Vereinbarung sein kann, weil eine individualvertragliche Regelung wegen evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheidet und eine einheitliche Regelung auf betrieblicher Ebene unerlässlich ist.<sup>51</sup>

Die trifft auf Compliance-Regelungen jedoch in aller Regel nicht zu, denn sie können sehr wohl Gegenstand individualvertraglicher Vereinbarungen sein (vgl. oben I.). Das berechnete Interesse des Arbeitgebers, Compliance-Richtlinien für sämtliche Arbeitnehmer einheitlich zu regeln, rechtfertigt nicht den mit der Schaffung einer Betriebs-

42 Vgl. Berg (Fn. 24), § 77, Rn. 161 ff.

43 Vgl. Berg (Fn. 24), § 77, Rn. 161 m. w. N.

44 Vgl. Berg (Fn. 24), § 77, Rn. 164 m. w. N.

45 So speziell für Hinweisgebersysteme Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 175 ff.

46 Vgl. Zachert, in: Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl. 2006, § 1, Rn. 1 ff.

47 Vgl. Zachert, a. a. O. § 1, Rn. 32.

48 Vgl. Wieland, in: Anwalts-Handbuch Arbeitsrecht, C, Rn. 141 m. w. N.

49 Vgl. Zachert (Fn. 46), § 1, Rn. 88 f. m. w. N.

50 BAG, 21.1.1987 – 4 AZR 547/86, BAGE 54, 113, 122, BB 1987, 615 Ls.

51 Vgl. Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann (Fn. 1), Rn. 177 m. w. N.

norm verbundenen Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer.<sup>52</sup>

Der Tarifvertrag ist damit regelmäßig nicht geeignet, Compliance-Regelungen in die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter zu implementieren.

### III. Zusammenfassung und Fazit

Sowohl das Individual- als auch das Kollektivarbeitsrecht halten Instrumente zur Implementierung von Compliance-Richtlinien im Unternehmen bereit. Dabei erweisen sich arbeitsvertragliche Nebenpflichten, Änderungskündigungen, Regelungsabreden und Tarifverträge in der Praxis als im Grundsatz nur ausnahmsweise taugliche Möglichkeiten zur Implementierung. Die Frage, welche der grundsätzlich tauglichen Möglichkeiten genutzt werden sollte, kann nicht einheitlich beantwortet werden. Aufgrund von Faktoren wie Unternehmensgröße, Mitarbeiteranzahl, Art und Umfang der einzuführenden Compliance-Regelungen sowie der Frage, ob ein Betriebsrat besteht, weisen die bestehenden Implementierungsmöglichkeiten jeweils Vor- und Nachteile auf. In vielen Fällen wird sich eine Mischung der

verschiedenen Instrumente anbieten, indem unterschiedliche Teile der Compliance-Richtlinien mit dem jeweils passenden Instrumentarium eingeführt werden. In der Praxis hilft nur eine genaue Analyse der Ist-Situation und der zu erreichenden Ziele, um die optimale Lösung zu erreichen.

**Dr. Markus Hohmuth** ist seit 2006 als Rechtsanwalt zugelassen. Nach verschiedenen Stationen als Rechtsanwalt in internationalen Wirtschaftskanzleien in Frankfurt am Main, wo er vor allem im Bank- und Finanz- sowie Handels- und Gesellschaftsrecht gearbeitet hat, verantwortete er zuletzt den Bereich Recht & Compliance eines international tätigen Wertpapier- und Investmenthauses. Seit 2013 beschäftigt er sich als Inhaber der Kanzlei MH-Legal, Mühlheim am Main, vor allem mit den Bereichen Compliance, Bank- und Finanz- sowie Handels- und Gesellschaftsrecht.



<sup>52</sup> So speziell für Hinweisgebersysteme *Schemmel/Ruhmannseder/Witzigmann* (Fn. 1), Rn. 178 m. w. N.

## BAG: Keine Anrechnung des Leiharbeitsverhältnisses auf Wartezeit – Drogeriemarkt Schlecker

BAG, Urteil vom 20.2.2014 – 2 AZR 859/11

Volltext des Urteils: [BB-ONLINE BBL2014-3066-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### AMTLICHER LEITSATZ

**Zeiten, während derer ein Leiharbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingegliedert war, sind in einem späteren Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Entleiher regelmäßig nicht auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG anzurechnen.**

KSchG § 1 Abs. 1

### SACHVERHALT

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Der Beklagte ist der im Laufe des Revisionsverfahrens bestellte Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schlecker XL GmbH (im Folgenden: Schuldnerin). Die Schuldnerin betrieb bundesweit mehrere Drogeriemärkte. Zumindest bis zur Insolvenzeröffnung war sie rechtlich verflochten mit dem Unternehmen des Einzelkaufmanns Anton Schlecker (im Folgenden: Anton Schlecker); dieses ist gleichfalls insolvent.

Die 1955 geborene Klägerin war seit dem 1.9.1997 bei Anton Schlecker als Verkaufsstellenverwalterin/Erste Verkäuferin tätig, zuletzt in der Filiale Ü. Das Geschäftslokal wurde zum 31.10.2009 geschlossen. Am 2.11.2009 eröffnete die Schuldnerin auf der gegenüberliegenden Straßenseite – in zuvor leer stehenden Räumlichkeiten – einen ihrer „XL“-Märkte.

Am 26.10.2009 schloss die Klägerin mit Anton Schlecker einen schriftlichen Aufhebungsvertrag zum 31. des Monats. Darin heißt es: „Restur-

laubsanspruch wird mit zu XL – genommen (Rest 1 [Tag] ...)“. Ab dem 2.11.2009 war die Klägerin bei der M GmbH (im Folgenden: M) im Leiharbeitsverhältnis als „Mitarbeiterin Verkauf“ angestellt. Grundlage dieser Beschäftigung waren ein Arbeitsvertrag vom 14.10.2009 und ein „Begrüßungsschreiben“ vom gleichen Tage. M überließ die Klägerin der Schuldnerin, die sie in ihrem „XL“-Markt in G einsetzte. Am 18.1.2010 schloss die Klägerin mit der Schuldnerin einen Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 1.2.2010. Mit einem neuerlichen „Begrüßungsschreiben“ wurde sie aufgefordert, sich wegen der Beendigung eines ggf. noch zu einem anderen Arbeitgeber bestehenden Arbeitsverhältnisses „schnellstmöglich“ mit ihren Vorgesetzten in Verbindung zu setzen. Daraufhin schloss sie mit M einen Aufhebungsvertrag zum 31.1.2010.

Die Schuldnerin, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigte, setzte die Klägerin weiterhin als Verkäuferin in ihrer Filiale G ein. Mit Schreiben vom 7.7.2010 kündigte sie das Arbeitsverhältnis der Parteien ordentlich zum 31.8.2010.

Die Klägerin hat mit ihrer rechtzeitig erhobenen Klage geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung. Die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG sei aufgrund anzurechnender Vorbeschäftigungszeiten erfüllt. Die ehemals durch Anton Schlecker betriebene Verkaufsstelle Ü sei nicht stillgelegt, sondern durch die Schuldnerin im Wege eines Betriebs(teil)übergangs i. S. v. § 613a BGB übernommen und als „XL“-Markt weitergeführt worden. Unabhängig davon hätten die Schuldnerin und Anton Schlecker einen Gemeinschaftsbetrieb geführt. Zum Abschluss des Aufhebungsvertrags mit Anton Schlecker sei sie – die Klägerin – durch die Zusage einer Weiterbeschäftigung im Drogeriemarkt G bestimmt worden. Auch sei ihr langfristig ein Wech-