

// Im Blickpunkt

Der Datenschutz von Arbeitnehmern ist nicht nur in der Überwachungsaffäre beim Lebensmitteldiscounter Lidl ein Thema, sondern auch bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten bei Due Diligence. *Braun* und *Wybitul* stellen die in diesem Zusammenhang bestehenden rechtlichen Anforderungen dar und zeigen auf, welche Gestaltungsmöglichkeiten in datenschutzrechtlicher Hinsicht bestehen, um eine aussagekräftige Unternehmensprüfung durchzuführen.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Dr. Anna-Elisabeth Köster**, RAin, CMS Hasche Sigle, Frankfurt a.M.

Zukunft der Unternehmensmitbestimmung im Hinblick auf die Kodifizierung des Internationalen Gesellschaftsrechts im EGBGB

Das Bundesjustizministerium hat Anfang dieses Jahres einen Gesetzentwurf zur Kodifizierung des Internationalen Gesellschaftsrechts in der deutschen Rechtsordnung auf den Weg gebracht. Hiernach soll sich nach dem Vorbild der EuGH-Rechtsprechung („*Überseering*“, „*Inspire Art*“) das Gesellschaftsstatut nach Deutschland zuziehender Gesellschaften grundsätzlich nach dem Gründungsrecht der Gesellschaft richten.

Nichtsdestotrotz sollen für die Arbeitnehmerbeteiligung auf Leitungsebene der Begründung des Referentenentwurfs die Mitbestimmungsregelungen der SE-RL bzw. der Verschmelzungsrichtlinie, mithin eine Arbeitnehmerbeteiligung im Wege der Verhandlungslösung, maßgeblich sein. Hierdurch werden die nach Deutschland zuziehenden Gesellschaften aber unter Umständen in ihrer Niederlassungsfreiheit wiederum beschränkt, nämlich, wenn ihr Gründungsrecht gar keine oder zumindest nicht eine derartige Mitbestimmung qua Verhandlungslösung vorsieht.

Die eigentlich beabsichtigte ausnahmslose Ausrichtung an der EuGH-Judikatur wird somit durch den Referentenentwurf nicht erreicht. Geht man dennoch diesen Weg, muss zumindest auch für deutsche Kapitalgesellschaften hinsichtlich der Unternehmensmitbestimmung der Vorrang der Verhandlungslösung gelten, um eine Gleichbehandlung aller Gesellschaftsformen in Deutschland zu haben. Dies wäre durchaus ein positiver Nebeneffekt!

Entscheidungen

BAG: Anspruch auf Überhangprovision

Der zehnte Senat entschied in seinem Urteil vom 20.2.2008 – 10 AZR 125/07 – wie folgt: § 87 Abs. 1 S. 1 HGB knüpft den Anspruch auf Provision an den Abschluss von Geschäften während des Vertragsverhältnisses und begründet daher auch einen Provisionsanspruch für solche Geschäfte, die vor der Beendigung des Vertragsverhältnisses abgeschlossen, aber erst danach vollständig abgewickelt werden (Überhangprovision). Dieser Anspruch kann von den Arbeitsvertragsparteien wohl nicht abbedungen werden. Eine vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsklausel, nach der dem Arbeitnehmer als Überhangprovision nur die Hälfte der vereinbarten Provision zusteht, ist jedenfalls zu weit gefasst. Das BAG entwickelt damit seine Rechtsprechung vom 17.5.1962 – 5 AZR 427/61 – fort.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-777-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Nachwirkender Tarifvertrag bei dynamischer Verweisung

Der dritte Senat entschied in seinem Urteil vom 29.1.2008 – 3 AZR 426/06 – wie folgt: Enthält ein Tarifvertrag eine Verweisung auf die jeweils geltenden Regelungen eines anderen Tarifvertrages („dynamische Verweisung“), so wirkt diese Verweisung nur noch statisch, wenn der verweisende Tarifvertrag in die Nachwirkung eintritt.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-777-2 unter www.betriebs-berater.de

BGH: Monatliche Durchschnittsvergütung des Handelsvertreters

Der achte Senat entschied in seinem Beschluss vom 12.2.2008 – VIII ZB 51/06 – wie folgt: Die im Geschäftsbetrieb des Handelsvertreters entstandenen Aufwendungen, die vom Unternehmer nicht zu erstatten sind, bleiben bei der Ermittlung der während der letzten sechs Monate des Vertragsverhältnisses im Durchschnitt monatlich bezogenen Vergütung unberücksichtigt.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-777-3 unter www.betriebs-berater.de

BGH: Monatliche Durchschnittsvergütung des Handelsvertreters

Der achte Senat entschied in seinem Beschluss vom 12.2.2008 – VIII ZB 3/07 – wie folgt: Für die Ermittlung der während der letzten sechs Monate des Vertragsverhältnisses im Durchschnitt monatlich bezogenen Vergütung sind alle unbedingt entstandenen Vergütungsansprüche des Handelsvertreters zu berücksichtigen, und zwar unabhängig davon, ob, auf welche Art und Weise und in welchem Umfang sie erfüllt sind.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-777-4 unter www.betriebs-berater.de

Gesetzgebung

Pflegezeitgesetz: Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers

In Art. 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes ist das Gesetz über die Pflegezeit enthalten, das einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht vorsieht. Dieser Anspruch besteht in Betrieben mit i.d.R. mehr als 15 Arbeitnehmern und Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger. Die Antragsfrist beträgt zehn Tage. Während der Pflegezeit besteht ein grundsätzlicher Kündigungsausschluss. Am 25.4. beschäftigt sich der Bundesrat abschließend damit, so dass es zum 1.7. 2008 in Kraft treten kann.

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

BMAS: Missbrauch von Praktikantenverhältnissen verhindern

Ergebnissen einer Studie zum Berufseinstieg von jungen Menschen im Alter zwischen 18 und 34 Jahren entsprechend, strebt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gesetzliche Klarstellungen an, um den Missbrauch von Praktikantenverhältnissen zu verhindern. Ein Ansatzpunkt soll dabei sein, die Unentgeltlichkeit von Praktika zu unterbinden.

(Quelle: PM des BMAS vom 18.3.2008)