

// Im Blickpunkt

Das Gesetz zur Begrenzung der mit Finanzinvestitionen verbundenen Risiken (Risikobegrenzungsgesetz) hat auch Auswirkungen auf das Arbeitsrecht: Bei Unternehmensübernahmen bestehen neue Unterrichtungspflichten gegenüber dem Wirtschaftsausschuss bzw. hilfsweise dem Betriebsrat. *Simon/Dobel* zeigen in diesem Schwerpunktheft auf, dass diese Unterrichtungspflichten künftig bei allen Veräußerungen von Geschäftsanteilen zu beachten sind, die zu einem Kontrollerwerb führen. Neben diesen praktischen Auswirkungen werden auch die diesbezüglichen Versäumnisse des Gesetzgebers beleuchtet.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Kai Haake**, Syndikusanwalt und stellvertretender Geschäftsführer beim Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e. V., Bonn

Datensammlung ist auch für Arbeitgeber wichtig

Datenschutz und der Wunsch, ja das Recht auf Information, bewegen sich in einem gewissen Spannungsfeld. Sensible Verbraucherdaten müssen umfassend geschützt werden, dazu sind die bestehenden Gesetze grundsätzlich geeignet und ausreichend. Es besteht allerdings ein Vollzugsdefizit, nicht zuletzt bei den personell nur schwach besetzten Datenschutzbehörden. Andererseits muss es den Unternehmen auch in Zukunft möglich sein, auf ihre Dienstleistungen und Produkte im B2C-Bereich hinzuweisen, gerade mittels elektronischer Medien. Dies nicht nur, um den dringend gebotenen privaten Konsum der Volkswirtschaft zu stützen. Auch der mündige Bürger – von diesem darf und muss man auch hier ausgehen – erwartet Informationsangebote von den Unternehmen: Zum Beispiel, um in den Genuss von günstigen Flügen, Produktneuheiten oder Rabatten zu kommen.

Auch die Wirtschaft steht in der Pflicht. Dieses gilt in besonderem Maße für Arbeitgeber mit hohem Bezug zur Datenverarbeitung, etwa Call-Centern, der Finanzdienstleistung oder dem Einzelhandel. Sie müssen festangestellte und freie Mitarbeiter, die typischerweise mit personenbezogenen Daten arbeiten, über die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und von Spezialgesetzen aufklären und sie dementsprechend verpflichten. Ein allgemeiner Hinweis auf den Datenschutz im Arbeitsvertrag oder gar einer Betriebsordnung wird diesem Anspruch sicher nicht gerecht.

Schon aus Beweisgründen ist dringend zu empfehlen, eine separate Verpflichtung auf den Datenschutz zu erstellen, die Unterschrift des Mitarbeiters hierfür einzuholen und sie in der Personalakte zu führen, auch wenn der Mitarbeiter nur kurzzeitig mit der Datenverarbeitung beauftragt war. Besonderes Augenmerk gilt der zeitlichen Komponente: Das Datengeheimnis gilt über den Zeitraum der datenverarbeitenden Tätigkeit oder des Arbeitsverhältnisses hinaus – es ist dauerhaft.

➔ Vgl. auch den Standpunkt im Wirtschaftsrecht von Taeger.

Entscheidungen

BAG: Ordnungsgemäße Unterrichtung bei Betriebsteilübergang

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.8.2008 – 8 AZR 407/07 – wie folgt: Der Betriebsveräußerer oder der Erwerber muss gem. § 613a Abs. 5 BGB im Falle eines Betriebsübergangs auch über die Identität des Betriebserwerbers informieren. Eine nicht den gesetzlichen Vorgaben genügende Unterrichtung setzt für den vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer die einmonatige Frist zur Ausübung seines Widerspruchsrechtes gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber (§ 613a Abs. 6 S. 1 BGB) nicht in Gang.

(PM BAG vom 21.8.2008)

BAG: Umstellung einer kirchlichen Gesamtversorgung auf das Punktemodell des öffentlichen Dienstes

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 19.8.2008 – 3 AZR 383/06 – wie folgt: Die Zusatzversorgung nach den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) ist wirksam auf das tarifvertraglich geregelte Punktemodell des öffentlichen Dienstes umgestellt worden. Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien, dass die AVR in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind. Anlage 8 der AVR enthält

die für den Kläger maßgebliche Versorgungsordnung. Sie regelt nicht selbst die Zusatzversorgung, sondern verweist auf die jeweiligen Leistungsvorschriften in der Satzung der kirchlichen Zusatzversorgungskasse. Diese Bestimmungen entsprechen inhaltlich den tarifvertraglichen Versorgungsregelungen für den öffentlichen Dienst.

(PM BAG vom 19.8.2008)

BAG: Internationale Zuständigkeit kraft rügeloser Einlassung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 2.7.2008 – 10 AZR 355/07 – wie folgt: Im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind materielle Einwendungen gegen den Klageanspruch vor oder in der Güteverhandlung nach deutschem Prozessrecht noch nicht als erstes Verteidigungsvorbringen anzusehen, das die Zuständigkeit des angerufenen unzuständigen Arbeitsgerichts kraft rügeloser Einlassung nach Art. 24 S. 1 EuGVVO begründet.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE BBL2008-1954-1](#) unter www.betriebs-berater.de

OLG Stuttgart: Kündigung wegen Beleidigung eines Handelsvertreters

Das OLG entschied in seinem Urteil vom 29.4.2008 – 10 U 233/07 – wie folgt: Beleidigt ein Mitarbeiter eines Unternehmens in der Erregung einen Handelsvertreter und droht er ihm Schikane an, kann vor einer fristlosen Kündigung eine erfolglose Abmahnung erforderlich sein.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE BBL2008-1954-2](#) unter www.betriebs-berater.de

ArbG Berlin: Kündigung wegen Manipulationsverdachts

Das ArbG entschied in seinem Urteil vom 21.8.2008 – 2 Ca 3632/08 –, dass eine fristlose Kündigung gegenüber einer Kassiererin wirksam sein kann, wenn der dringende Verdacht besteht, eine Kassiererin habe verlorengegangene Pfandbons von Kunden gesammelt und zu Lasten des Arbeitgebers eingelöst, um die Erlöse im Wege des Mitarbeiterkaufs zu verbrauchen.

(PM LAG Berlin-Brandenburg vom 21.8.2008)