

Braun/Wisskirchen
Konzernarbeitsrecht

Konzernarbeitsrecht

Handbuch

Herausgegeben von

Axel Braun

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Dr. Gerlind Wisskirchen

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Köln

2. Auflage 2024



Zitiervorschlag:
Braun/Wisskirchen KonzernArbR/Bearbeiter Kap. 3 Rn. 5

beck.de

ISBN 978 3 406 78728 7

© 2024 Verlag C. H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck: Westermann Druck Zwickau GmbH
Crimmitschauer Straße 43, 08058 Zwickau

Satz: 3w+p GmbH, Rimpar
Umschlag: Druckerei C. H. Beck Nördlingen



chbeck.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort zur zweiten Auflage

Mit der Prämisse „Früher war alles einfach...“ versuchte das Vorwort zur ersten Auflage dieses Werkes im Jahr 2015, die bereits damals bestehende Divergenz zwischen modernen Beschäftigungsformen und dem antiquierten Bild der Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Gesetz zu pointieren. Heute ist diese Diskrepanz nicht unbedingt kleiner geworden: Legislative Novellierungen im Arbeits- und Gesellschaftsrecht geschehen in den vergangenen Jahren wenn, dann nur punktuell, während die meisten offenen Fragen im Konzernkontext unbeantwortet blieben. Gerade immer relevanter werdende Sachverhalte wie Matrixstrukturen und internationale Unternehmensverflechtungen versucht das deutsche Gesetzesrecht – das heißt insbesondere das Betriebsverfassungsrecht – weiterhin mit dem Werkzeugkasten des Jahres 1972 zu bearbeiten, weshalb vieles nach wie vor der Klärung durch die Gerichte obliegt.

Die vorliegende Neuauflage reflektiert in diesem Sinne die organische Weiterentwicklung der konzernarbeitsrechtlichen Rechtsprechung. Auch diese beinhaltet keine bahnbrechenden Neuerungen, gleichwohl aber wertvolle Nuancierungen, etwa im Kündigungsrecht oder im Feld der betrieblichen Mitbestimmungen. Eine wesentliche Überarbeitung erfuhr naturgemäß der Abschnitt zum Datenschutz im Konzern durch das Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung und des reformierten Bundesdatenschutzgesetzes. Herausgeber und Bearbeiter hoffen, mit der aktualisierten Neufassung weiterhin eine umfangreiche Hilfestellung zu liefern.

Axel Braun

Dr. Gerlind Wisskirchen

Vorwort zur ersten Auflage

„Früher war alles einfach“ ... auch im Arbeitsrecht: da gab es den Unternehmer, der mit seinen Arbeitnehmern einen Betrieb führte. Die Arbeitsgesetze in Deutschland sind stark von diesem Leitbild geprägt und kennen den Begriff des Konzerns (mit Ausnahme der Mitbestimmungsgesetze) nicht, obwohl die Lebenswirklichkeit sich deutlich verändert hat: die Mehrheit der deutschen Arbeitnehmer arbeitet mittlerweile in grenzüberschreitend tätigen Unternehmensgruppen. Die heutige Arbeitswelt wird bestimmt von Unternehmenssparten, Matrixstrukturen, pro-forma Geschäftsführern in Deutschland, virtuellen Betriebs- und Organisationsstrukturen und unternehmerischen Entscheidungen, die global getroffen werden.

Auf Basis der geltenden Rechtslage tun sich auch die Arbeitsgerichte schwer, bei den komplex werdenden Strukturen und der globalisierten Arbeitswelt sachgerechte Entscheidungen zu treffen.

Bei diesem offensichtlichen Spannungsfeld zwischen Realität und Rechtslage ist es erstaunlich, dass seit den Habilitationsschriften von Frau Prof. Windbichler aus 1989 und Herrn Prof. Junker aus 1992 keine umfassende Publikation zum Konzernarbeitsrecht erschienen ist.

Diese Lücke möchte das vorliegende Werk schließen. Es gliedert sich in einen nationalen und grenzüberschreitenden Teil. Wir haben versucht, uns an Lebenssachverhalten und nicht an juristischen Problemfeldern zu orientieren. Ferner soll das Buch ein Diskussionsbeitrag zur Rechtslage *de lege ferenda* sein, um die beschriebene Diskrepanz zwischen

Vorwort zur ersten Auflage

Wirklichkeit und Rechtslage zu verringern. Fest steht, dass wir ein „work in progress“ vorlegen und uns daher auf die 2. Auflage freuen, in der wir gerne Ihre Erfahrungen und Anregungen aufnehmen wollen. Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen

Axel Braun

Dr. Gerlind Wisskirchen

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Hans-Christian Ackermann
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Düsseldorf

Hannes Barck
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Anne Carina Barein, LL.M.
Rechtsanwältin, Ratingen

Eva Maria Beckmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Ruhr-Universität Bochum

Achim Braner
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.

Axel Braun
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Jan Buschmann
Rechtsanwalt, Köln

Nadine Ceruti
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.

Dr. Wolfgang Dannhorn
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Dr. Peter Doetsch
Rechtsanwalt und Rentenberater, Wiesbaden

Carsten Domke, LL. M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt a. M.

Friederike Fritzsche
Rechtsanwältin, Köln

Lukas Paetzold
Rechtsanwalt, Düsseldorf

Marcel Heinen
Rechtsanwalt, Köln

Michael Kalbfus
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, München

Roman Kies
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Dr. Roland Klein
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Dr. Inka Knappertsbusch, LL.M.
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Köln

Heiko Liebig
Rechtsanwalt, Dortmund

Dennis Lüers, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, München

Dr. Martin Lützeler
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Benjamin Münnich
Rechtsanwalt, Köln

Dr. Andrea Panzer-Heemeier
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Düsseldorf

Dr. Michael Rein
Rechtsanwalt, Stuttgart

Dr. Eva Rütz, LL. M.
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Fachanwältin für Medizinrecht, Köln

Dr. Andreas Schöberle
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, München

Dr. Florian Scholz
Rechtsanwalt, Köln

Paul Schreiner
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Essen

Dr. Martina Schulz
Assessorin iur., Pohlheim

Dr. Thomas Thees
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt a.M.

Prof. Dr. Katharina Uffmann
Lehrstuhlinhaberin f. Bürgerliches Recht, Ruhr-Universität, Bochum

Paula Wernecke
Rechtsanwältin, Erlangen

Oliver Wilhelms
Rechtsanwalt, Köln

Dr. Gerlind Wisskirchen
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Köln

Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Sebastian Wolf
Rechtsanwalt, Karlsruhe

Daniel Zintl
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Leipzig

Dr. Joanna Zoglowek
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Köln

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur zweiten Auflage	V
Die Autorinnen und Autoren des Handbuchs	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXXVII
Literaturverzeichnis	XLV

Teil I. Arbeitsrecht im nationalen Konzern

Kap. 1. Betriebsübergang und Vermeidung

A. Betriebsübergang gem. § 613a BGB bei Vorliegen eines Konzerns	1
I. Arbeitsrecht beim Erwerb von Unternehmen, Beteiligungen und Betrieben	1
1. Änderungen auf Unternehmensebene	1
a) Übergang von operativen Einheiten – share deal/asset deal/Umwandlung	1
b) Mitbestimmung im Aufsichtsrat	2
c) Beteiligung des Wirtschaftsausschusses	2
d) Mitbestimmung durch Betriebsratsgremien	2
2. Änderungen auf Betriebsebene – Übergang von Betrieben und Betriebsteilen	3
a) Zweck und Geltungsbereich des § 613a BGB	3
b) Anwendungsbereiche des § 613a BGB	6
II. Überblick – Grundlagen des Betriebsübergangs nach § 613a BGB	7
1. Voraussetzungen des Übergangs von Arbeitsverhältnissen auf den Erwerber	7
a) Bewahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit	7
b) Wechsel des Betriebsinhabers	11
c) Übergang durch Rechtsgeschäft	14
2. Rechtsstellung der Arbeitnehmer	15
a) Übergang der Arbeitsverhältnisse	15
b) Fortgeltung und Ablösung von Kollektivregelungen	17
c) Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Betriebsveräußerer	26
3. Unterrichtungspflicht und Widerspruchsrecht	27
a) Bedeutung und Anwendungsbereich	27
b) Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung	28
c) Widerspruchsrecht	29
d) Abweichende Vereinbarungen	35
B. Konzernspezifische Fragestellungen beim Betriebsübergang	36
I. Keine gesetzliche Sonderregelung für Konzernsachverhalte	36
II. Weitergeltung einzelner konzernrelevanter Regelungen für Arbeitnehmer	36
1. Aktienoptionen	36
2. Mitarbeiterbeteiligungen/Belegschaftsaktien	38
3. Boni/Tantiemen	38
4. Personalrabatte/Deputate	39
5. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote	40
III. Auswirkungen konzerninterner Organisationsaufteilung	41
1. Servicegesellschaften	41
2. Betriebsführungsgesellschaften	42

3. Spartenorganisation	42
Kap. 2. Kollektives Arbeitsrecht	
A. Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer und Organisation der Betriebsverfassung	43
I. Einleitung	43
II. Konzernbegriff	43
1. Unternehmen	43
2. Abhängigkeitsverhältnis	44
3. Einheitliche Leitungsmacht	44
4. Der Konzernbegriff und die Betriebsverfassung (Einzelfragen)	48
a) Konzern im Konzern	48
b) Teilkonzern (Internationaler Konzern)	48
c) Fehlerhaftes Konzernverhältnis	49
5. Zusammenfassung	49
III. Allokation eines Konzernarbeitsverhältnisses für die Zwecke des BetrVG	50
1. Die arbeitsvertragliche Ebene	50
2. Konsequenzen für die Zugehörigkeit zum Betrieb	51
3. Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und Pflichten	51
4. Kündigungsschutz	53
5. Ruhendes Arbeitsverhältnis und aktives Zweitverhältnis	55
6. Ausübung von Arbeitgeberrechten durch Dritte	55
a) Zugehörigkeit zum entsendenden Betrieb	56
b) Zuordnung zu den Betrieben bei drittbezogenem Personaleinsatz	57
7. Außervertragliche Überschreitung der Unternehmensgrenzen	57
8. Anrechnungsfragen	58
IV. Konzernbetriebsrat	58
1. Grundstruktur der gesetzlichen Regelung	58
a) Konzernbetriebsrat als Organ der Betriebsverfassung	58
b) Konzernwirtschaftsausschuss	59
c) Konzernbelegschaft	59
d) Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung	60
e) Konzernschwerbehindertenvertretung	60
2. Errichtung und Geschäftsführung des Konzernbetriebsrats	61
a) Errichtung	61
b) Größe und Zusammensetzung	62
c) Stimmengewichtung	63
d) Geschäftsführung	63
B. Zuständigkeiten	64
I. Originäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats	64
1. Sachliche Zuständigkeit	64
2. Personelle Zuständigkeit – Wer ist der Verhandlungspartner?	66
II. Sonderfälle	68
1. Sonderfall – Konzernbetriebsrat zuständig, aber nicht vorhanden	68
2. Sonderfall – Internationaler Konzern	69
C. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats per Delegation	70
I. Rechtsnatur der Delegation	70
II. Handlungspflicht des Konzernbetriebsrats	73
III. Personelle Zuständigkeit	73
1. Wer darf delegieren?	73
2. Verhandlungspartner des Konzernbetriebsrats bei Delegation	73

IV. Sachliche Zuständigkeit	74
1. Delegierfähige Angelegenheiten	74
2. Umfang der Delegation	75
V. Formelle Zuständigkeit	76
VI. Rechte und Pflichten des Konzernbetriebsrats	76
VII. Regelungsinstrumente	77
1. Übersicht über die Regelungsinstrumente	77
2. Die Konzernbetriebsvereinbarung	77
a) Abschluss, Wirkung und Beendigung	77
b) Schicksal der Konzernbetriebsvereinbarung bei Betriebs(teil) übergang	79
3. Abgrenzung	84
4. Sonderproblem des Gemeinschaftsunternehmens	85
a) Horizontale Abgrenzung	85
b) Vertikale Abgrenzung	87
D. Personelle Angelegenheiten	88
E. Soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)	89
I. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)	89
II. Arbeitszeitregelungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BetrVG)	89
III. Technische Überwachungseinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	91
IV. Fragen der Arbeitssicherheit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	92
V. Sozialeinrichtungen § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 9 BetrVG	93
VI. Entgeltgrundsätze § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	94
VII. Betriebliches Vorschlagswesen § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG	95
F. Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten	96
I. Wirtschaftsausschuss	96
II. Interessenausgleich	96
III. Sozialplan	97
1. Dotierung des Sozialplans im Konzern, Berechnungsdurchgriff	98
2. Haftungsdurchgriff	101
G. Unternehmensmitbestimmung	101
I. Grundlagen der Unternehmensmitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland	101
1. Einführung	102
a) Geschichte der Unternehmensmitbestimmung	102
b) Leitideen und Zielvorstellungen	103
2. Gesetzliche Grundlagen	104
a) Montanmitbestimmungsgesetz und Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz	104
b) Mitbestimmungsgesetz	104
c) Drittelbeteiligungsgesetz	105
d) Mitbestimmung in der Societas Europaea (SE)	105
3. Einführung und Durchsetzung der Mitbestimmung	105
II. Die Anwendung der paritätischen Mitbestimmung im Konzern	106
1. Der Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes	106
a) Der Katalog der erfassten Rechtsformen	106
b) Sonstige Voraussetzungen	107
c) Religionsgemeinschaften und Tendenzunternehmen	108
d) Sonderfall Kommanditgesellschaft	111

2. Bildung und Zusammensetzung des Aufsichtsrats	113
a) Zusammensetzung des Aufsichtsrats	113
b) Bestellung, Abberufung und Wahl der Aufsichtsratsmitglieder	113
c) Grundsätze zu Wahlvorschriften und Wahlverfahren	114
3. Innere Ordnung sowie Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats	115
a) Vorsitz im Aufsichtsrat	115
b) Beschlussfassung	115
c) Zuständigkeit und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsmitglieder	116
d) Schutz der Aufsichtsratsmitglieder	117
4. Auswirkung auf das gesetzliche Vertretungsorgan	117
a) Bestellung und Abberufung	117
b) Ausübung von Beteiligungsrechten	118
c) Arbeitsdirektor	119
5. Die Konzernzurechnung nach § 5 Abs. 1 MitbestG	119
a) Voraussetzungen	119
b) Rechtsfolgen	121
c) Konzern im Konzern	121
d) Tendenzkonzerne	122
e) Gemeinschaftsunternehmen/Joint Venture	123
f) Auslandsberührung	123
6. Die Kapitalgesellschaft & Co. KG als Konzernspitze (§ 5 Abs. 2 MitbestG)	124
a) Grundgedanke der Regelung (§ 5 Abs. 2 S. 1 MitbestG)	124
b) § 5 Abs. 2 S. 2 MitbestG	124
c) Sicherung der Mitbestimmung in der KG-Konzernspitze (§ 5 Abs. 2 S. 2, § 4 Abs. 2 MitbestG)	124
7. Der (fiktive) Teilkonzern (§ 5 Abs. 3 MitbestG)	124
a) Grundgedanken der Regelung	124
b) Kapitalverflechtung oder Mindestmaß an Leitungsfunktion	125
8. Freiwillige Mitbestimmungsvereinbarungen	126
a) Grundsatz	126
b) Erweiterungen der Mitbestimmung	126
9. Folgerungen für die nationale Umstrukturierung von Konzernen	127
a) Wechsel von Gesellschaftern, insbesondere in der KG und der Konzernspitze	127
b) Umwandlung	128
c) Sonstige Maßnahmen	129
III. Die Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes im Konzern	130
1. Der Anwendungsbereich des DrittelbG	130
a) Der Katalog der erfassten Rechtsformen	130
b) Sonstige Voraussetzungen	130
c) Tendenz	131
d) Vorrang der Montanmitbestimmung und der paritätischen Mitbestimmung	131
2. Bildung und Zusammensetzung des Aufsichtsrats	131
a) Zusammensetzung des Aufsichtsrats	131
b) Bestellung, Abberufung und Wahl der Aufsichtsratsmitglieder	132
c) Grundsätze zu Wahlvorschriften und Wahlverfahren	133
3. Innere Ordnung sowie Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats	133
a) Vorsitz im Aufsichtsrat	133
b) Beschlussfassung	134
c) Zuständigkeit und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsmitglieder	134
d) Schutz der Aufsichtsratsmitglieder	135

4. Die Konzernzurechnung nach § 2 Abs. 2 DrittelbG	135
a) Abgrenzung zu § 2 Abs. 1 DrittelbG	135
b) Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 DrittelbG	136
5. Freiwillige Mitbestimmungsvereinbarungen	136
6. Folgerungen für die nationale Umstrukturierung von Konzernen	137
IV. Montanmitbestimmung im Konzern	137
1. Das Montanmitbestimmungsgesetz	138
a) Anwendungsbereich	138
b) Bildung und Zusammensetzung des Aufsichtsrats	138
c) Innere Ordnung sowie Rechte und Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder	139
2. Das Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz	139
a) Anwendungsbereich	139
b) Bildung und Zusammensetzung des Aufsichtsrats	140
c) Innere Ordnung sowie Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats	140
H. Normative Geltung von Konzerntarifverträgen?	141
I. (Fehlende) Tariffähigkeit des Konzerns	141
1. Arbeitgeber als Tarifvertragspartei	141
2. Konzern nicht tariffähig und regelmäßig nicht Arbeitgeber	141
II. Konzernweite normative Geltung eines Tarifvertrags	142
1. Verbandstarifvertrag	142
2. Firmentarifvertrag	142
a) Mehrgliedriger Tarifvertrag	142
b) Einheitstarifvertrag	143
c) Bevollmächtigung	143
d) Firmentarifvertrag mit Konzernarbeitgeberverband	145
e) Herstellung konzerneinheitlicher Tarifbedingungen durch Tarifgemeinschaft	147
III. Tarifgeltung bei Neueintritt in den Konzernverbund	147
1. Bei mehrgliedrigem Tarifvertrag	147
2. Durch Spitzenorganisation	148
3. Durch Bevollmächtigung	148
IV. Weitergeltung bei Austritt aus dem Konzernverbund?	148
1. Bei Tarifgeltung durch Bevollmächtigung bzw. über mehrgliedrigen Tarifverträgen	148
2. Ausscheiden aus Konzernverbund bei Tarifgemeinschaft	149
3. Bei Einheitstarifvertrag	149
I. Konzernweite Tarifvereinheitlichung durch arbeitsvertragliche Bezugnahme	149
I. Einführung	149
1. Statische Bezugnahme Klausel	150
2. Kleine dynamische Bezugnahme Klausel	150
3. Große dynamische Bezugnahme Klausel (= Tarifwechselklausel)	150
II. Besonderheiten im Konzern	151
1. Verbandsmitgliedschaft	151
2. Bezugnahme eines Haus- bzw. Konzerntarifvertrags	152
3. Anschluss tarifverträge	153
4. Gebot der Richtigkeitsgewähr	153
5. Schicksal der Bezugnahme Klausel bei Sonderkonstellationen	154
a) Verbandswechsel	154
b) Verbandsaustritt	156
c) Tarifwegfall	156
d) Betriebs(teil)übergang	157

J. Arbeitskampfrecht	159
I. Friedenspflicht	159
II. Sonderfall: (Nationaler) Sympathiestreik	159
III. Internationaler Arbeitskampf	161

Kap. 3. Arbeits- und Dienstvertragsrecht im Konzern

A. Anstellung und Überlassung von Arbeitnehmern	163
I. Konzernarbeitsverhältnis	163
1. Vertragsarbeitgeber	163
a) Konzern als Arbeitgeber	164
b) Konzernobergesellschaft als Arbeitgeber	164
c) Konzerngesellschaft als Arbeitgeber	165
2. Erbringung der Arbeitsleistung, Direktionsrecht	165
3. Haftung für Verbindlichkeiten des Arbeitgebers	166
a) Arbeitsentgelt	166
b) Betriebliche Altersversorgung	166
4. Gleichbehandlung im Konzern	167
5. Betriebliche Übung im Konzern	167
6. Wettbewerbsverbote und nachvertragliche Wettbewerbsverbote	168
a) Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses	168
b) Wettbewerbsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	169
7. Verschwiegenheits- und Geheimhaltungsverpflichtungen	171
8. Lohnsteuerrecht, Steuerrecht	173
9. Sozialversicherungsrecht	175
II. Arbeitnehmereinsatz innerhalb des Konzerns	176
1. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten im Konzern	176
a) Zwei Arbeitsverträge mit Ruhensvereinbarung	177
b) Dreiseitiger Konzernarbeitsvertrag	178
c) Einheitliches Arbeitsverhältnis	179
2. Konzernversetzungs- und Abordnungsklauseln im Arbeitsvertrag	180
a) Erweiterung des Direktionsrechts	181
b) Vorübergehende Abordnung bzw. Entsendung	181
c) Dauerhafte Versetzung	183
III. Arbeitnehmereinsatz in Matrixstrukturen	185
1. Übertragung des Direktionsrechts	185
2. Einheitliches Arbeitsverhältnis	186
3. Doppelarbeitsverhältnis	186
B. Kündigung von Arbeitsverhältnissen im Konzern	187
I. Einleitung	187
1. Der Konzernbegriff im Kündigungsschutzrecht	187
2. Konzernbezogener Kündigungsschutz	188
3. Konzernarbeitsverhältnis, Fallgestaltungen	189
4. Konzernversetzungsklausel	189
a) Fallgestaltungen mit und ohne Arbeitgeberwechsel	189
b) Anspruch auf Weiterbeschäftigung in verbundenen Unternehmen	190
c) Darlegungs- und Beweislast bezüglich freier Stellen im Konzern	192
d) Kein unmittelbarer Einstellungsanspruch gegenüber verbundenen Unternehmen	192
e) Konkludente Versetzungsklausel durch wechselnde Arbeitgeber	193
f) Ergebnis	193
5. Matrixstruktur	194
6. Mehrheit von Arbeitsverträgen	194

7. Konzerninterne Entsendung	195
8. Konzernarbeitnehmerüberlassung	195
9. Betriebsverfassungsrechtlicher konzernweiter Kündigungsschutz	196
a) Konzernversetzungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen	196
b) Zuständigkeit des Betriebsrats	196
II. Allgemeines Kündigungsrecht	197
1. Ein Arbeitsverhältnis aber Beschäftigung in mehreren Unternehmen	197
2. Mehrere Arbeitsverhältnisse in mehreren Unternehmen	197
3. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Ruhens- und Rückkehrvereinbarungen	197
III. Kündigungsschutz nach dem KSchG	198
1. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes	198
a) Kleinbetriebsklausel bei Holding und sogenannter „Berechnungsdurchgriff“	198
b) Berechnungsdurchgriff bei Gemeinschaftsbetrieb	199
c) Verfassungskonforme Auslegung von § 23 KSchG	199
d) Ergebnis	200
2. Sozialauswahl	200
a) Anrechnung von Betriebszugehörigkeitszeiten in verbundenen Unternehmen	200
b) Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Konzernunternehmen	201
c) Keine unternehmensübergreifende Sozialauswahl ohne Gemeinschaftsbetrieb	202
3. Verhaltensbedingte Kündigung	203
IV. Sonderthemen	204
1. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bei Organstellung im Konzern	204
2. Leitender Angestellter nach § 14 KSchG bei Organstellung im Konzern	205
a) Leitender Angestellter gemäß § 14 Abs. 1 KSchG	205
b) Leitender Angestellter nach § 14 Abs. 2 KSchG	205
C. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Konzernbezug	206
I. Vorbemerkungen	206
II. Einleitung	207
1. Regelungsgefüge der §§ 74 ff. HGB	207
2. Uneinheitliche Auslegung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote	207
III. Systematik der nachvertraglichen Wettbewerbsverbote mit Konzernbezug	208
1. Übersicht	208
2. Wettbewerbsverbote ohne ausdrückliche Einbeziehung von Konzernunternehmen	208
3. Zulässigkeit ausdrücklicher Einbeziehung von Konzernunternehmen	209
4. Tätigkeitsbezogene, unternehmensbezogene und konzernbezogene Wettbewerbsverbote	210
a) Systematik in Literatur und Rechtsprechung	210
b) Auslegung von Wettbewerbsverboten	210
c) Mitwachsen des Wettbewerbsverbots, Beurteilungszeitpunkt	212
d) Ereignisse nach Ausscheiden des Mitarbeiters	213
5. Geltungserhaltende Reduktion – § 74a Abs. 1 S. 1 HGB vs. AGB-Recht	213
6. Wettbewerbsverbote bezüglich nicht konkurrierender Unternehmen	215
7. Schriftform, Stellvertretung, Vertrag zugunsten Dritter	215
8. Aufhebung konzernweiter nachvertraglicher Wettbewerbsverbote	217

9. Karenzentschädigung	217
10. Auseinanderfallen von Arbeitsvertrag und Wettbewerbsverbot	217
11. Fazit	218
IV. Verschwiegenheitspflichten im Konzern	218
1. Übersicht	218
2. Treuepflichten im Vertragsverhältnis, Vertrag mit Schutzwirkung für Dritte	219
3. Vertrag zugunsten Dritter, § 328 BGB	220
4. Fazit	220
D. Die Besonderheiten der Organverhältnisse im Konzern	221
I. Einleitung	221
II. Der GmbH-Geschäftsführer im Konzernverbund	221
1. Dogmatik des Anstellungsverhältnisses mit dem Geschäftsführer	221
a) Allgemeine Grundsätze	221
b) Arbeitnehmereigenschaft des Geschäftsführers	222
c) Rechtswegzuständigkeit, § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG	225
2. Begründung des Anstellungsverhältnisses	227
a) Zuständigkeit	227
b) Form und Dauer des Anstellungsvertrages	229
3. Inhalt des Anstellungsverhältnisses	231
a) Rechte und Pflichten	231
b) Vergütungsstruktur	232
c) Betriebliche Altersversorgung, § 17 BetrAVG	232
4. Nachvertragliche Restriktionen, insbesondere Wettbewerbsverbot	233
a) §§ 74 ff. HGB oder § 138 BGB iVm Art. 2, 12 GG?	234
b) Statuswechsel innerhalb des Konzerns	234
c) Mehrfachanstellung im Konzern	235
d) Besonderheiten bei Kunden- und Mandantenschutzklauseln	235
5. Beendigung des Dienstverhältnisses	235
a) Trennungsprinzip/Kopplungsklauseln	235
b) Kündigungsschutz, Reichweite des § 14 KSchG	236
c) Kündigung durch die Gesellschaft	238
d) Kündigung durch den Geschäftsführer	239
e) Umwandlungstatbestände, insbes. Verschmelzung	239
III. Das AG-Vorstandsmitglied im Konzernverbund	239
1. Dogmatik des Anstellungsverhältnisses mit dem Vorstandsmitglied	239
a) Allgemeine Grundsätze	239
b) Arbeitnehmereigenschaft des Vorstandsmitgliedes	241
c) Drittanstellung bei Vorstandsmitgliedern	242
d) Rechtswegzuständigkeit, § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG	245
2. Begründung des Anstellungsverhältnisses	246
a) Zuständigkeit	246
b) Form und Dauer des Anstellungsvertrages	246
3. Inhalt des Anstellungsverhältnisses	247
a) Rechte und Pflichten	247
b) Geltung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften	248
c) Vergütungsstruktur	248
d) Betriebliche Altersversorgung, § 17 BetrAVG	252
4. Nachvertragliche Restriktionen, insbesondere Wettbewerbsverbot	252
5. Beendigung des Dienstverhältnisses	252
a) Grundsatz – Erfordernis eines wichtigen Grundes, § 84 AktG, § 626 BGB	252

b) Trennungsprinzip/Kopplungsklauseln	253
c) Kündigungsschutz, Reichweite des § 14 KSchG	253
d) Umwandlungstatbestände, insbes. Verschmelzung	253
6. Exkurs: Wechsel des Vorstandsmitgliedes in Aufsichtsrat	253
7. Exkurs: Mindestbeteiligungsquote	254

Kap. 4. Typische Sachverhalte bei nationalen Konzernen

A. Arbeitnehmerüberlassung, Entsendung in andere Konzernunternehmen	255
I. Arbeitnehmerüberlassung im Konzern	255
1. Abgrenzung zum Einsatz ohne Überlassungsvereinbarung	256
2. Abgrenzung zum Einsatz aufgrund Dienst- oder Werkvertrag	256
3. Abgrenzung zum Einsatz aufgrund Geschäftsbesorgungsvertrag	258
II. Anwendung des AÜG im Konzern	259
1. Konzernleihe nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG	259
a) Konzernbegriff des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG	259
b) Nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt	260
2. Zustimmung des Arbeitnehmers/Einsatz im Rahmen von Konzernversetzungsklauseln	261
3. Inhalt und Form des Überlassungsvertrages	263
4. Betriebliche Mitbestimmung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern	264
5. Betriebsverfassungsrechtliche und mitbestimmungsrechtliche Stellung des überlassenen Arbeitnehmers	265
6. Folgen bei Vorliegen des Konzernprivilegs	267
7. Folgen bei Nichtvorliegen des Konzernprivilegs	268
a) Folgen bei Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis	268
b) Folgen bei Nichtvorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis	268
8. Personaldienstleistungsgesellschaften im Konzern	269
9. Einzelaspekte der Arbeitnehmerüberlassung außerhalb der Konzernleihe	270
a) Erlaubnispflicht, „im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit“	270
b) Begrenzung der Überlassungsdauer	271
c) Gleichstellungsgrundsatz	272
d) Lohnuntergrenze	273
e) Drehtürklausel	274
f) Informationspflichten des Entleihers	275
g) Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen	277
B. Datenschutz im Konzern	279
I. Grundlagen des Datenschutzes	279
1. Begriffsbestimmung	279
2. Europarechtliche Vorgaben	279
3. Verfassungsrechtliche Vorgaben	280
4. Einfach-gesetzliche Regelungen	281
a) BDSG	281
b) TTDSG (Fernmeldegeheimnis)	282
5. Anwendung der allgemeinen Regeln auf Konzernsachverhalte	286
II. System des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis	286
1. Erlaubnistatbestände von BDSG und DSGVO	286
a) § 26 BDSG	287
b) Art. 6 DSGVO	291
2. Betroffenenrechte	291

3. Organisatorische Vorkehrungen des Arbeitgebers	292
a) Allgemeines	292
b) Datenschutzbeauftragter	292
4. Folgen unerlaubter Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber	294
a) Bußgeldvorschriften	294
b) Strafrechtliche Konsequenzen	295
c) Zivilrechtliche Konsequenzen	296
d) Beweis- und Sachvortragsverwertungsverbote	297
III. Datenübermittlungen zwischen Konzernunternehmen	298
1. Allgemeines	298
a) Kein Konzernprivileg	298
b) Übermittlung von Daten innerhalb des Konzerns	298
2. Beispielfälle	302
a) Bewerbungsphase	302
b) Speicherung von Daten abgelehnter Bewerber („Bewerberdatenbank“)	303
c) Übermittlung von Daten während des Beschäftigungsverhältnisses	303
d) Einsatz von Personalinformationssystemen	304
e) Einsatz von Personalakten	305
f) Erhebung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten	306
g) Skill-Datenbank	307
h) Konzerneigene Servicegesellschaften/Shared Service Center	308
IV. Betriebsverfassungsrecht	309
1. Allgemeine Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen	309
2. Verhältnis zum Datenschutzbeauftragten	310
3. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 BetrVG	311
a) Nr. 1: Ordnungsverhalten	311
b) Nr. 6: technische Überwachungseinrichtungen	311
c) weitere Mitbestimmungsrechte von datenschutzrechtlicher Relevanz	312
4. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	312
5. Zuständigkeiten	312
C. Compliance und Arbeitsrecht im Konzern	313
I. Einleitung	313
II. Gesellschaftsrechtliche Aspekte der Compliance im Konzern	314
1. Begriff und rechtliche Bedeutung der Compliance	314
a) Begriff der Compliance	314
b) Typische Problemfelder der Compliance	315
c) Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen Compliance	316
2. Compliance als Leitungsaufgabe im Konzern	318
a) Compliance-Pflicht gegenüber der „eigenen“ Gesellschaft	319
b) Pflicht zur Errichtung eines Compliance-Systems in verbundenen Unternehmen	321
3. Umsetzung einer konzernweiten Compliance-Organisation	323
a) Inhalt einer Compliance-Organisation	324
b) Typische Fallgruppen von Compliance-Organisationen im Konzern	327
c) Compliance-Beauftragte als wesentlicher Bestandteil einer konzernweiten Compliance-Organisation	328

III. Arbeitsrechtliche Aspekte bei der Einführung von Compliance-Regelungen	333
1. Ausübung des Direktionsrechts	333
a) Begriff des Arbeitgebers	333
b) Inhalt des Direktionsrechts	335
c) Grenzen des Direktionsrechts	340
d) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	342
e) Praktische Hinweise zur Ausübung des Direktionsrechts	343
2. Einzelvertragliche Regelung	344
a) Vor- und Nachteile einer einzelvertraglichen Regelung	344
b) Arbeitsvertragliche Ausgestaltung von Compliance-Klauseln	345
3. Kollektivrechtliche Einführung durch Betriebsvereinbarung	348
a) Die Betriebsvereinbarung als Gestaltungsmittel	349
b) Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats	351
c) Überblick über die Mitbestimmungsrechte im Einzelnen	354
IV. Zusammenfassung	357
D. Betriebliche Altersversorgung	358
I. Einleitung	358
II. Begründung, Unverfallbarkeit und Insolvenzschutz von Versorgungsrechten	358
1. Begründung von Versorgungsverpflichtungen durch andere Konzerngesellschaften	358
2. Gleichbehandlung im Konzern?	360
3. Unverfallbarkeit sowie Übergang von Versorgungsanswartschaften im Konzern	361
4. Schicksal von Versorgungsrechten bei Unternehmenstransaktionen	362
a) Allgemeines	362
b) Kollision mit Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung des Übernehmers bei Beibehaltung der Betriebsidentität	363
c) Kollision mit Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung des Übernehmers bei Verlust der Betriebsidentität	364
d) Besonderheiten bei Konzern-Versorgungseinrichtungen	364
5. Insolvenzschutz und Durchgriffshaftung im Konzern	365
III. Mitbestimmung bei der bAV im Konzern	365
1. Mitbestimmung bezogen auf die betriebliche Altersversorgung	365
2. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats versus des Gesamtbetriebsrats bzw. Betriebsrats	366
IV. Veränderung bzw. Verschlechterung von Versorgungsregelungen	367
1. Taugliches Abänderungsinstrument	367
a) Auf Einzel-, Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung beruhende Versorgung	367
b) Auf Tarifvertrag beruhende Versorgung	368
c) Auf individualrechtlicher Grundlage beruhende Versorgung	368
2. Einhaltung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit	368
V. Anpassung laufender Renten (Berechnungsdurchgriff im Konzern)	369

Teil II. Arbeitsrecht im grenzüberschreitenden Konzern

Kap. 5. Grenzüberschreitende Umstrukturierung

A. Grenzüberschreitender Betriebsübergang	373
I. Rechtsgrundlagen	374
1. Betriebsübergangsrichtlinie	374
2. § 613a BGB	375
II. Anwendbares Recht	375
1. Kollisionsrechtliche Vorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie	375
2. Kollisionsrechtliche Vorgaben des § 613a BGB	376
3. Internationales Privatrecht	377
a) Grundlagen	377
b) Schlussfolgerung für das anzuwendende Recht bei einem grenzüberschreitenden Betriebsübergang	380
c) Einschlägige Rechtsprechung /BAG-Urteil vom 26.5.2011	385
III. Voraussetzungen eines grenzüberschreitenden Betriebsübergangs	387
IV. Individualrechtliche Folgen eines grenzüberschreitenden Betriebsübergangs	390
1. Übergang der Arbeitsverhältnisse	390
2. Unterrichtung und Widerspruch	392
a) Pflicht zur Unterrichtung der Arbeitnehmer	392
b) Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer	394
3. Kündigungsverbot	394
a) Geltung des Kündigungsverbots im Ausland	395
b) Kündigung bei Betriebsverlagerung	395
4. Haftung des ausländischen Betriebserberwerbers neben dem Betriebsveräußerer	397
V. Kollektivrechtliche Folgen eines grenzüberschreitenden Betriebsübergangs	397
1. Betriebsrat	398
2. Auswirkungen auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	399
a) Kollektivrechtliche Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei Auslandsberührung	399
b) Kollektivrechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen bei Auslandsberührung	400
c) Transformation kollektivrechtlicher Normen	402
d) Kollektivvertragliche Ablösung fortgeltender Rechtsnormen	403
3. Unternehmensmitbestimmung	404
4. Europäischer Betriebsrat	405
VI. Sozialversicherungs- bzw. steuerrechtliche Folgen eines grenzüberschreitenden Betriebsübergangs	406
1. Sozialversicherungsrecht	406
2. Steuerrecht	406
VII. Zusammenfassung/Fazit	407
VIII. Betriebliche Altersversorgung beim grenzüberschreitenden Betriebsübergang	408
1. Übergang eines deutschen Betriebs von einem deutschen Veräußerer auf einen ausländischen Erwerber	409
a) Betriebsübergang ohne Betriebsverlagerung ins Ausland	409
b) Betriebsübergang mit Betriebsverlagerung ins Ausland	418
2. Übergang eines deutschen Betriebs von einem ausländischen Veräußerer auf einen deutschen Erwerber	424

3. Übergang eines ausländischen Betriebs von einem ausländischen Veräußerer auf einen deutschen Erwerber	426
a) Betriebsübergang ohne Betriebsverlagerung nach Deutschland	426
b) Betriebsübergang mit Betriebsverlagerung nach Deutschland	427
4. Grenzüberschreitende Verschmelzung, Spaltung und SE-Gründung	428
B. Auslandsgesellschaften im Konzern	430
I. Holding im Ausland	430
1. Keine Zurechnung zur Auslandsholding	430
2. Zurechnung zur inländischen Zwischenholding	430
3. Zurechnungsunterbrechung durch Abschluss von Beherrschungsverträgen	430
II. Keine Mitbestimmung in ausländischen Gesellschaften und Betriebsstätten	431
III. Ausländische Komplementärgesellschaft	432
C. Grenzüberschreitende Sitzverlegung	433
I. Sitzverlegung in das Inland	433
1. Entwicklung der Rechtsprechung	433
2. Folgen für die Anwendbarkeit des deutschen Mitbestimmungsrechts	435
II. Sitzverlegung in das Ausland	436
D. Grenzüberschreitende Umwandlungen	437
I. Allgemeines	437
1. Umwandlungsrechtliche Grundlage	437
2. Mitbestimmungsrechtliche Grundlagen grenzüberschreitender Umwandlungen	438
II. Grenzüberschreitende Verschmelzung	440
1. Verschmelzung	440
2. Gesetzliche Grundlagen	440
3. Beteiligung der Betriebsräte bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen	441
4. Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen (MgVG)	441
a) Hereinverschmelzung auf eine deutsche Gesellschaft	442
b) Herausverschmelzung auf eine ausländische Gesellschaft	448
III. Grenzüberschreitende Spaltung	448
1. Spaltung	448
2. Gesetzliche Grundlagen	449
3. Mitbestimmung bei einer grenzüberschreitenden Spaltung	449
IV. Grenzüberschreitender Formwechsel	454
1. Formwechsel	454
2. Gesetzliche Grundlagen	454
3. Mitbestimmung bei grenzüberschreitendem Formwechsel	454
E. Arbeitnehmerbeteiligung bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen	457
I. Mitbestimmungsrechte	457
1. Betriebsrat	457
2. Wirtschaftsausschuss	458
II. Beibehaltung der unternehmerischen Mitbestimmung	458
F. Schicksal der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen	459
I. Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss	459
II. Gesamtbetriebsrat	459
III. Konzernbetriebsrat	460

G. Societas Europaea	461
I. Einleitung	461
II. Rechtsgrundlage für die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE	462
III. Begriff und Organisation	462
1. Definition und Begriffsmerkmale der SE	462
2. Organe der SE	462
3. Gründungsformen	463
a) Verschmelzung von Aktiengesellschaften	463
b) Errichtung einer Holding-Gesellschaft	464
c) Errichtung einer gemeinsamen Tochtergesellschaft	464
d) Umwandlung in eine SE	464
e) Beteiligung von Gesellschaften außerhalb der EU/EWR am Gründungsvorgang	465
IV. Arbeitnehmerbeteiligung aufgrund Vereinbarung	465
1. Ausgangssituation in den Mitgliedsstaaten	465
2. Nationale Umsetzung und Grundprinzipien	465
3. Das besondere Verhandlungsgremium	466
a) Notwendigkeit der Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums	466
b) Zusammensetzung und Größe des BVG	472
c) Die Wahl des BVG	472
d) Rechte und Pflichten des BVG	474
e) Kosten des BVG	474
4. Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung	474
a) Grundlagen	474
b) Beschlussfassung über eine Vereinbarung der Arbeitnehmerbeteiligung	475
c) Inhalt der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer	475
d) Die Parteiautonomie und ihre Begrenzung	477
e) Dauer der Verhandlungen und deren Scheitern	478
f) Nichtaufnahme der Verhandlungen bzw. deren Abbruch	478
g) Wiederaufnahme der Verhandlungen	479
V. Gesetzliche Auffangregelung	479
1. Grundsätze	479
2. Errichtung eines SE-Betriebsrates	479
a) Zuständigkeiten des SE-Betriebsrates	479
b) Jährliche Unterrichts- und Anhörungspflicht	480
c) Unterrichtung und Anhörung über außergewöhnliche Umstände	481
d) Verzicht auf Unterrichts- und Anhörungsrechte	481
e) Kosten des SE-Betriebsrates	481
3. Unternehmensmitbestimmung	482
a) Regelungsgehalt und Anwendbarkeit	482
b) Umfang der Mitbestimmung	482
c) Voraussetzungen der Unternehmensmitbestimmung kraft Gesetzes	484
d) Mitbestimmung im Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan	485
VI. Sitzverlegung der SE	486
VII. Strukturelle Änderungen in der SE	487
VIII. Vorrats-SE	489
IX. Missbrauchsverbot	490

Kap. 6. Kollektives Arbeitsrecht

A. Betriebliche Mitbestimmung	491
I. Territorialitätsprinzip des Betriebsverfassungsgesetzes	491
II. Inländische Arbeitgeber mit Betrieben im Ausland	492
1. Zuordnung von im Ausland tätigen Arbeitnehmern zu Betrieben im Inland	492
a) Grundsatz: Keine Anwendbarkeit des BetrVG	492
b) Ausnahme: Ausstrahlungsfälle	492
2. Errichtung betriebsverfassungsrechtlicher Organe	495
a) Kein Betriebsrat im ausländischen Betrieb	495
b) Errichtung eines Gesamtbetriebsrates	495
c) Bildung eines Wirtschaftsausschusses	496
d) Errichtung eines Konzernbetriebsrats	497
3. Inhalt der betrieblichen Mitbestimmung	498
a) Ansprechpartner betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsorgane auf Arbeitgeberseite	498
b) Umfang der Mitbestimmung	498
4. Weitere betriebsverfassungsrechtliche Rechte	501
5. Ausländisches Arbeitsstatut	502
III. Ausländische Arbeitgeber mit Betrieben im Inland	502
1. Zuordnung von Arbeitnehmern	502
2. Bildung betriebsverfassungsrechtlicher Organe	503
a) Bildung eines Betriebsrates	503
b) Bildung eines Gesamtbetriebsrates	503
c) Bildung eines Wirtschaftsausschusses	503
d) Bildung eines Konzernbetriebsrates	504
3. Inhalt der betrieblichen Mitbestimmung	505
a) Ansprechpartner betriebsverfassungsrechtlicher Vertretungsorgane auf AG-Seite	505
b) Umfang der Mitbestimmung	505
IV. Ausländische Arbeitgeber mit Betrieben im Ausland	505
V. Vertretung der Arbeitnehmer im grenzüberschreitenden Gemeinschaftsunternehmen (sog. Joint Ventures)	505
1. Errichtung eines Konzernbetriebsrates	506
2. Inhalt der betrieblichen Mitbestimmung	506
VI. Sonstige grenzüberschreitende Gremien der Arbeitnehmervertretung	507
1. Europäischer Betriebsrat	507
2. Weltbetriebsräte	507
3. Gremien nach § 3 BetrVG	508
B. Europäischer Betriebsrat	511
I. Einleitung	511
II. Historie	511
1. Die EBR-Richtlinie 2009	511
a) Die neue EBR-Richtlinie	511
b) Die wichtigsten Änderungen	512
III. Geltungsbereich des EBRG	513
1. Erfasste Unternehmen	513
a) Gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen	513
b) Sitz des herrschenden Unternehmens maßgeblich	515
2. Geltung für Arbeitnehmer	516

IV. Bildung eines EBR	517
1. EBR-Vereinbarung	518
a) Zentrale Leitung	519
b) Besonderes Verhandlungsgremium	519
c) Verhandlungen	525
d) Freiwillige Vereinbarung nach § 18 EBRG	526
e) Bestandsschutz bereits geschlossener Vereinbarungen	538
2. Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung nach § 19 EBRG	540
V. Rechtsfolge bei Nichtbeteiligung des EBR	541
1. Bußgeld	541
2. Streikrecht	541
3. Unterlassungsanspruch des EBR	542
VI. Grundsätze der Zusammenarbeit und Vertraulichkeit	543
VII. Schutz der Mitarbeitervertreter	544
VIII. Gerichtliche Auseinandersetzungen mit EBR	544
IX. Delegation von Rechten auf EBR nicht möglich	544
X. Brexit	545
XI. Ausblick	548
C. Tarifrecht im grenzüberschreitenden Konzern	549
I. Einleitung – Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten für Konzerne	549
1. Ausgangspunkt: Der Wunsch nach einheitlichen Regelungen	549
2. Transnational Collective /Transnational Company Agreements als Instrument der Regelung konzernerneinheitlicher Fragestellungen	549
3. Darstellung der Entwicklung und Ausblick	551
II. Konzernweite Tarifverträge: Definitionen und Beispiele	551
1. Definitionen	551
a) Grenzüberschreitender Konzern	551
b) Konzerntarifvertrag bzw. TCAs	551
c) Abgrenzung zu einem grenzüberschreitenden Branchen-Tarifvertrag	552
2. Regelungsmaterien eines TCA	552
3. Beispiele	553
a) Siemens AG	553
b) Schwan-Stabilo	555
c) Andere Länder	555
III. Tarifvertrag – unterschiedliches Verständnis auf nationaler Ebene	556
1. Deutsches Recht	556
2. Anglo-Amerikanisches Recht	557
3. Kontinentaleuropäisches Verständnis	557
4. Zusammenfassung	558
IV. Europäisches Tarifrecht	558
1. Fehlende Regelungen nach EU-Recht	558
2. Andere Rechtsgrundlagen	559
a) Sozialpartnervereinbarungen auf Basis von Art. 155 AEUV	559
b) EU-Grundrechtecharta der Europäischen Kommission	559
c) EMRK	560
d) Zusammenfassung	560
3. Weitere Entwicklung auf europäischer Ebene	560
V. Internationales Tarifrecht	560

VI. Grenzüberschreitende Gestaltungsmöglichkeiten für Konzerne	561
1. Ziel: Vereinheitlichung der Regeln im Konzern	562
2. Problemstellung: Nationalstaatlich unterschiedliche Prägung des Tarifvertragsrechts	562
3. Wesen des TCAs	562
4. Anwendbares Recht für einen Konzerntarifvertrag und denkbare Anknüpfungspunkte	563
a) Konzernmuttergesellschaft	563
b) Tochterunternehmen als Arbeitgeber	563
c) Beschäftigungsort des Arbeitnehmers, Arbeitsvertragsstatut	564
d) Zusammenfassung	564
5. Denkbare Umsetzung von konzernweit gültigen Regelungen	564
a) Ein Tarifvertrag für den Konzern	564
b) Mehrgliedriger Konzerntarifvertrag	564
c) Grenzen der Tarifautonomie: Zwingendes nationales Recht	565
6. Zusammenfassung und Empfehlungen	565
VII. Fazit	566
D. Arbeitskampf und Arbeitskampfrecht	566
I. Einleitung	566
II. Beispiele	567
1. Entscheidungen des EuGH aus dem Jahr 2007	567
a) Ausgangssachverhalt: Viking	567
b) Ausgangssachverhalt: Laval	567
c) Entscheidung des EuGH	567
2. Rechtsprechung auf nationaler Ebene	568
III. Aktuelle Entwicklungen	568
1. Global Union Campaigns	568
2. „Name-and-shame“-Kampagnen	568
3. Social-Media-Kampagnen ohne gewerkschaftlichen Hintergrund	569
IV. Grenzüberschreitende Arbeitskampfmittel	569
V. Arbeitskampfart	570
VI. Besonderheiten des Arbeitskampfs im Konzern	570
1. Konzernweite Streiks für eigene Ziele	570
2. Konzernweite Sympathiestreiks	571
3. Konzernauswirkung von Arbeitskämpfen	571
VII. Ausländische Arbeitskampfparteien	572
1. Arbeitskampfparteien	572
2. Abweichende Anspruchssteller und Anspruchsgegner	572
VIII. Europäisches Arbeitskampfrecht	573
1. Keine ausdrücklichen Regelungen im Primär- bzw. Sekundärrecht	573
2. Aktuelle Entwicklungen und Auswirkungen auf das Arbeitskampfrecht	573
3. Ausblick	574
IX. Ausblick für die Praxis	575
1. Derzeitige Herausforderungen	575
2. Entwicklung einer Global Labor Strategie	575
 Kap. 7. Arbeits- und Dienstverhältnisse im internationalen Konzern	
A. Anwendbares Recht und Rechtswahl	577
I. Internationales Individualarbeitsrecht	577
1. Anwendbare Rechtsnormen	577

2. Anwendungsbereich	577
a) Räumlicher Anwendungsbereich	577
b) Inhaltlicher Anwendungsbereich	578
II. Ermittlung des objektiven Arbeitsvertragsstatut bei fehlender Rechtswahl ...	578
1. Ort der Verrichtung der Arbeit (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO)	579
a) Gewöhnlicher Arbeitsort	579
b) Vorübergehende Entsendung/Arbeitsverhältnisse in Matrixstrukturen	580
2. Ort der einstellenden Niederlassung (Art. 8 Abs. 3 Rom I-VO)	582
a) Begriff der Niederlassung	582
b) Einstellung des Arbeitnehmers	583
3. Ausnahme: Engere Verbindung zu einem anderen Staat	583
a) Funktion	583
b) Begriff der „engeren Verbindung“	584
c) Gesamtheit der Umstände/Engere Verbindung	585
4. Sonderfälle bei der objektiven Bestimmung der anwendbaren Rechtswahl	586
a) Fliegendes Personal	586
b) Schiffsbesatzung	587
c) Sonstige	588
III. Rechtswahl	588
1. Vereinbarung über anwendbares Recht	588
a) Allgemeiner Grundsatz der Privatautonomie	588
b) Rechtswahlfreiheit im Arbeitsrecht	589
c) Konkludente Rechtswahl	590
2. Beschränkung der Rechtswahl	590
a) Günstigkeitsvergleich – Art. 8 Abs. 1 S. 2 Rom I-VO	591
b) Eingriffsnormen	592
c) Verhältnis von Eingriffsnormen zum Günstigkeitsprinzip	595
d) Ordre Public, Art. 21 Rom I-VO	595
e) Arbeitsverhältnis ohne Auslandsberührung (Art. 3 Abs. 3 Rom I-VO)	597
3. Rechtswahlvereinbarungen und „Konzern“-Klauseln/Formularverträge	599
a) Wirksamkeit	599
b) Geschäftsfähigkeit	599
c) Rechtswahlvereinbarung durch arbeitgeberseitige AGB	600
d) Form	600
IV. Anwendung einer ausländischen Rechtsordnung	601
B. Gerichtsstand (EuGVVO)	601
I. EuGVVO („Brüssel Ia-VO“)	601
1. Vorbemerkungen	601
2. Anwendungsbereich	601
3. Brexit	602
4. Verhältnis zu nationalem Recht	602
5. Verhältnis zu internationalem Recht	602
a) EuGVÜ, LugÜ	602
b) EG-Verordnungen	603
c) Staatsverträge	603
II. Gerichtsstände des internationalen Arbeitsrechts	603
1. Allgemeines	603
2. Anwendungsbereich	603

3. Systematik der Art. 20–23 EuGVVO	605
a) Wohnsitzfiktion (Art. 20 Abs. 2 EuGVVO)	605
b) Arbeitgebergerichtsstand (Art. 21 EuGVVO)	606
c) Arbeitnehmergerichtsstand (Art. 22 EuGVVO)	608
4. Gerichtsstandsvereinbarung (Art. 23 EuGVVO)	608
a) Allgemeines	608
b) Zulässigkeit von Gerichtsstandsvereinbarungen in Arbeitsverträgen	609
C. Das Arbeitsverhältnis im grenzüberschreitenden Konzern	610
I. Der grenzüberschreitende Arbeitgeber	610
1. Klassisches Arbeitsverhältnis	610
2. Arbeitsverhältnis in grenzüberschreitenden Matrixstrukturen	610
a) Fachliches und disziplinarisches Weisungsrecht	611
b) Vertragliche Konstruktionen	611
c) Arbeitsvertragliche Maßnahmen	614
d) Rechtswahl	615
e) Gerichtsstand	615
3. Beschäftigung über eine Zweigniederlassung	615
a) Einführung	615
b) Vertragsparteien	616
c) Arbeitsstatut und Rechtswahl	616
d) Vertretung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	617
e) Prozessuale Aspekte	619
4. Arbeitgeber ohne Niederlassung in Deutschland	619
II. Besondere Vertragspflichten im grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnis	620
1. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	620
a) Relevante Bezugsgröße	620
b) Zulässige geographische Reichweite	621
c) Zwingendes Recht bei fehlender bzw. ausländischer Rechtswahl (EGBGB/Rom I-VO)	623
d) Grenzüberschreitende Durchsetzung nachvertraglicher Wettbewerbsverbote	625
2. Betriebliche Übung	627
3. Grenzüberschreitende Gleichbehandlung	628
4. Status des leitenden Angestellten	629
a) Einleitung	629
b) Die Übernahme leitender Aufgaben im Ausland	631
c) Einsatz leitender Angestellter in nicht leitenden Funktionen im Ausland	636
5. Arbeitnehmererfindungen	637
a) Sonderkonstellationen in grenzüberschreitenden Konzernen	638
b) Anwendbares Arbeitnehmererfindungsrecht	638
c) Bündelung in einer Konzernobergesellschaft	639
III. Konzernweite Sozialleistungen	640
1. Grenzüberschreitende Aktienoptionsprogramme	640
a) Einleitung	640
b) Aktienoptionen und Aktienoptionspläne	641
c) Aktienoptionen ausübendes Unternehmen	643
d) Rechtswahlklauseln	644
e) Gerichtsstand/Rechtsweg	646
f) Verfallklauseln	647
g) Haltefristen	648
h) Sonderfall: Betriebsübergang gemäß § 613a BGB	649

i) Wettbewerbsrechtliche Aspekte im Zusammenhang mit der Gewährung von Aktienoptionen	650
j) Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte	654
2. Sonstige Sozialleistungen	655
a) Variable Vergütung/Bonuszahlungen	656
b) Versicherungen	657
IV. Kündigungsschutz	658
1. Kündigungsschutz im grenzüberschreitenden Konzern	658
a) Anwendbarkeit des KSchG nach Grundsätzen des Internationalen Privatrechts?	658
b) Bestimmung der Schwellenwerte	660
c) Im grenzüberschreitenden Gemeinschaftsbetrieb	661
2. Unternehmerische Entscheidung	661
3. Weiterbeschäftigung im Ausland	662
4. Besonderheiten in der grenzüberschreitenden Matrixstruktur	662
a) Kündigender Arbeitgeber	662
b) Sozialauswahl	663
c) Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im ausländischen Unternehmen	664
D. Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland	666
I. Einführung	666
II. Arbeitsrechtliche Aspekte unter Berücksichtigung sozial- und steuerrechtlicher Gesichtspunkte	667
1. Arbeitnehmerentsendegesetz	667
2. Arbeitsvertragliche Gestaltungsformen einer Entsendung	668
a) Entsendung auf Basis des nationalen Arbeitsverhältnisses	668
b) Ruhensvereinbarung und Auslandsarbeitsverhältnis	671
c) Steuerrechtliche Aspekte der beiden Gestaltungen	672
d) Betriebliche Altersversorgung während des Entsendungszeitraumes ...	673
3. Kollektivarbeitsrechtliche Aspekte der Entsendung	674
a) Mitbestimmung des deutschen Betriebsrats bei der Entsendung	674
b) Beteiligung des Sprecherausschusses bei der Entsendung	675
c) Status des leitenden Angestellten während der Entsendung	676
4. Fürsorgepflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Entsendung	677
a) Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Allgemeinen	677
b) Einzelne Fürsorgepflichten im Zusammenhang mit der Entsendung	678
5. Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	682
6. Individualarbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der Entsendung	683
a) Direktionsrecht	683
b) Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	684
c) Tätigkeitsänderungen	684
d) (Vorzeitige) Beendigung der Entsendung/des Arbeitsverhältnisses	685
e) Disziplinarmaßnahmen	686
f) Betriebsübergang beim entsendenden Unternehmen	686
g) Finanzieller Ausgleich bei Mehraufwendungen	687
h) Arbeitnehmerhaftung	688
III. Personalpolitische Aspekte	689
1. Vorbereitung der Entsendung	689
a) Auswahl der Arbeitnehmer	689

b) Individuelle Vorbereitung der Entsendung	690
2. Vergütung und Nebenleistungen	691
3. Rückkehr, insbesondere Anschlussbeschäftigung	693
4. Lokalisierung	694
IV. Zusammenfassung	694
E. Beschäftigung und Aufenthalt von Ausländern	695
I. Herausforderungen in der Praxis	695
II. Einreise, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit	695
1. Aufenthaltstitel für ausländische Staatsbürger	696
a) Staatsangehörige der EU-Staaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen	696
b) Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs und weiterer Best-Friends-Staaten	696
c) Türkische Staatsangehörige	697
d) Schweizer Staatsangehörige	698
e) Syrische und ukrainische Staatsangehörige	698
f) Staatsangehörige weiterer Drittstaaten	699
2. Allgemeine Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels	699
a) Regelvoraussetzungen	699
b) Zwingende Erteilungsvoraussetzungen	700
3. Visum	700
a) Schengen-Visum	700
b) Nationales Visum	701
4. Aufenthaltserlaubnis	702
a) Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit	703
b) Aufenthalt zum Zwecke der Ausbildung	713
c) Aufenthaltserlaubnis aus humanitären und politischen Gründen, § 25 AufenthG	716
d) Unbefristete Aufenthaltserlaubnis: Niederlassungserlaubnis	716
e) Aufenthalt aus familiären Gründen, §§ 27–36a AufenthG	719
III. Einholung, Verlängerung und Beendigung des Aufenthaltstitels	721
1. Antragsverfahren und Ausnahmen	721
2. Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	723
3. Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis/Wechsel des Aufenthaltszwecks	724
4. Beendigung des Aufenthalts	724
IV. Illegale Beschäftigung und Compliance	725
1. Arbeitsrecht	725
2. Strafrecht und Ordnungswidrigkeiten	725
F. Arbeitsverhältnis ohne Gesellschaft, Niederlassung oder Betriebsstätte in Deutschland	727
I. Aufenthaltsrecht	727
1. Ausländerrecht	727
2. General Agreement on Trade in Services (GATS)	728
II. Grenzüberschreitendes Sozialrecht	729
III. Grenzüberschreitendes Steuerrecht	731
G. Besonderheiten der Organverhältnisse im internationalen Konzern	732
I. Überblick über typische Organisationsstrukturen im (internationalen) Konzern	732
II. Der Geschäftsführer im internationalen Konzern	734
1. Entstehung internationaler Organverhältnisse	734

2. Vertragliche Ausgestaltung der Auslandsentsendung	734
a) Vertrag nur mit der Inlandsgesellschaft, sog. Einvertragsmodell	736
b) Vertrag mit der Inlands- und der Auslandsgesellschaft, sog. Doppelvertragsmodell	736
c) Beendigung des Vertrags mit der Inlandsgesellschaft und (Neu-) Einstellung bei der Auslandsgesellschaft, sog. Übertrittsmodell	737
3. Trennung von Anstellungs- und Organebene bei Bestimmung des Sachrechts	738
4. Anwendbareres Recht für den Anstellungsvertrag	738
a) System: Privatautonome Rechtswahl vor objektiver Anknüpfung	738
b) Rechtswahlschranken	739
c) Objektive Anknüpfung	742
5. Anwendbares Recht für die Organstellung	747
6. Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts	748
a) Vorrang supranationalen Rechts	749
b) Rückgriff auf die einseitigen Kollisionsnormen der § 4f. SGB IV	750
7. Steuerrechtliche Behandlung der Geschäftsführervergütung	751
8. Ermittlung des Betriebsverfassungsstatuts	752
9. Streitigkeiten bei Fehlverhalten im Entsendestatus	753
a) Gerichtsstand	753
b) Anwendbares Sachrecht bei Abberufung und Kündigung	754
10. Aus der Perspektive deutschen Sachrechts: Rolle des Geschäftsführers im internationalen Konzern	754
a) Vertragstypenqualifikation herausfordernd	754
b) Vertragliche Ausgestaltung der Geschäftsführer-Rolle im Konzern	757
c) Überlegungen im Vorfeld der Ausgestaltung einer Geschäftsführerrolle	760
d) Anwendbarkeit des AÜG auf Geschäftsführer?	763
e) Betriebliche Mitbestimmung bei Sachverhalten mit Auslandsbezug ...	766
f) Konzernorganisationsstruktur als besonderes Haftungsrisiko für Geschäftsführer	767
III. Der Vorstand im internationalen Konzern	774
1. Hintergründe und Ausgestaltungsformen internationaler Vorstandsmandate im Konzern	774
a) Personalunion – sog. Vorstandsdoppelmandate	774
b) (Leitender) Angestellter der Konzernobergesellschaft als Vorstandsmitglied einer Konzerntochter	775
2. Vertragliche Ausgestaltung der Auslandsentsendung	776
a) Anstellungsverträge mit den jeweiligen Gesellschaften (Doppelvertragsmodell)	776
b) Anstellungsvertrag nur mit einer Gesellschaft (konzerninterne Drittanstellung)	776
3. Rechtliche Zulässigkeit von Vorstandsdoppelmandaten	777
4. Rechtliche Zulässigkeit konzerninterner Drittanstellung eines Vorstandsmitglieds	778
5. Anwendbares Recht für den Anstellungsvertrag	779
a) Privatautonome Rechtswahl und Rechtswahlschranken	779
b) Objektive Anknüpfung	781
6. Anwendbares Recht für die Organstellung	782
7. Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts	782
IV. Fazit	783

Kap. 8. Typische Sachverhalte bei internationalen Konzernen

A. Datenschutz im grenzüberschreitenden Konzern	785
I. Einleitung	785
II. Datenerhebung	785
1. Anwendungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG)	785
2. Allgemeine Grundsätze	786
a) Ermächtigungsgrundlage	786
b) Art. 5 ff. DSGVO	789
c) Betroffenenrechte	789
III. Datentransfer im Konzern	790
IV. Grenzüberschreitender Datentransfer	791
1. Der Transfer von Arbeitnehmerdaten innerhalb der EU/des EWR	791
2. Datentransfer in Drittländer	791
a) Rechtsgrundlage für die Datenübermittlung	792
b) Erlaubnisatbestände für die Übermittlung in das Drittland	792
V. Beteiligung des Betriebsrats beim Auslandsdatentransfer	796
1. Kontrollrecht des Betriebsrats	796
2. Regelmäßige Unterrichtung des Betriebsrats	797
3. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	798
B. Compliance im grenzüberschreitenden Konzern	799
I. Ausländische Rechtsgrundlagen für inländische Unternehmen	799
1. Sarbanes Oxley Act (SOX)	800
a) Anwendungsbereich	800
b) Regelungsinhalte	800
2. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)	801
a) Anwendungsvoraussetzungen	801
b) Strafen	802
c) Maßnahmen	803
3. Organizational Sentencing Guidelines der United States Sentencing Commission	804
4. Dodd-Frank Act	804
5. UK Bribery Act	805
a) Straftatbestände	805
b) Geltungsbereich	806
c) Geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption	807
d) Strafen	808
6. Corporate Governance Kodex	808
II. Umsetzung von Compliance in Konzernunternehmen	812
1. Compliance Aufgaben	812
2. Bausteine des grenzüberschreitenden Compliance-Management-Systems	813
a) Verantwortliche Stelle „Compliance-Beauftragter“	813
b) Code of Conduct	821
c) Compliance Richtlinien	826
d) Whistleblower Hotline	827
e) Schulungen/Trainings	835
III. Interne Untersuchungen	838
1. Rechtliche Anknüpfungspunkte für die Durchführung interner Untersuchungen	838
a) Vorschriften im US-amerikanischen Recht	839

b) Keine originäre Rechtspflicht zur Durchführung interner Untersuchungen im deutschen Recht	840
c) Interne Untersuchungen als Bestandteil des Compliance-Management-Systems	844
2. Auslöser interner Untersuchungen	847
a) Betriebliche Misstandsmeldungen als Auslöser	847
b) Steigerung des Meldeaufkommens durch das Hinweisgeberschutzgesetz	848
c) Compliance-Due-Diligence	849
3. Vorfeld-Maßnahmen	850
a) Betriebsvereinbarung und Unternehmensrichtlinien	850
b) Identifizierung vermeintlicher Schwachstellen	852
c) Festlegung von Verantwortlichkeiten	852
d) Vorhalten von Hinweisgebersystemen	853
4. Stufenplan bei Bekanntwerden eines Compliance-Verstoßes	854
a) Entscheidung über die Einleitung einer Untersuchung: Plausibilitätskontrolle und Mindestaufgriffsschwelle	854
b) Transparenz über laufende Untersuchungen	855
c) Offenlegungspflichten	855
d) Festlegung des Untersuchungsteams: Interne oder externe Ermittler?	856
e) Der Untersuchungsplan	859
f) Sofortmaßnahmen	859
5. Durchführung der internen Untersuchung	859
a) Document Reviews	860
b) Mitarbeiterinterviews	866
c) Abschluss der internen Untersuchung	877
6. Die Entscheidung auf Basis der Ermittlungsergebnisse	878
a) Personelle Maßnahmen	878
b) Schadensersatz	879
c) Adjustierung des Compliance-Management-Systems	879
d) Betriebsbußen	880
e) Kürzung von Boni	880
7. Fazit	880
C. Grenzüberschreitende Richtlinien/Policies	881
I. Einführung und Anwendung ausländischer Policies	881
1. Betriebliche Mitbestimmung	881
a) Zuständige Arbeitnehmervertretung	882
b) Umfang der Mitbestimmungspflicht	883
2. Datenschutz	884
3. Rechtliche Einbeziehung in das Arbeitsverhältnis	885
a) Einführung per Direktionsrecht	885
b) Einführung durch arbeitsvertragliche Regelung	886
c) Einführung per Betriebsvereinbarung	888
II. Weitere typische Richtlinien	889
1. Richtlinien zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	889
2. Regelung zu Anti-Diskriminierung/Diversity	890
III. „Softlaw“ als einheitliche, verbindliche internationale Unternehmensstandards	891
1. Global Policies	891
2. International Framework Agreements	892
3. Branchenkodizes	893

D. Sprachprobleme	894
I. Sprache als Grundlage des Rechts und ihre Bedeutung im Arbeitsrecht	894
II. (Arbeits-)Vertragsprache hinsichtlich Zustandekommen, Durchführung und Beendigung des Vertrags	894
1. Grundsätze bei Willenserklärungen zwischen verschiedensprachigen Arbeitsvertragsparteien	895
a) Zugang fremdsprachiger Erklärungen	895
b) Abgabe und Auslegung fremdsprachiger Erklärungen	897
2. Besonderheiten bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB)?	898
3. Typische Anwendungsfälle	898
a) Zustandekommen des Arbeitsvertrags	898
b) Erklärungen des Arbeitgebers	899
c) Erklärungen des Arbeitnehmers	900
III. Informationspflichten des Arbeitgebers	901
1. Unterrichtung über Unfallgefahren	901
2. Nachweisgesetz	901
3. Betriebsübergang	902
IV. (Fremd-)Sprache als berufliche Anforderung	902
1. Arbeitsvertragliche Vereinbarung einer Verpflichtung zum Besitz bestimmter Sprachkenntnisse	902
2. Sprache im Bewerbungsverfahren	902
3. Sprachkenntnisse im Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes	904
4. Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder Sprachkenntnisse	906
5. Sprachkenntnisse als Merkmal bei der Sozialauswahl	907
V. Sprache in der betrieblichen Mitbestimmung	907
1. Betriebsratswahl	907
2. Kommunikation innerhalb des Betriebsrats	908
3. Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	908
a) Zurverfügungstellung von Unterlagen	909
b) Dolmetscher	909
4. Sprachschulung, Schulungen in Fremdsprache	910
5. Betriebliche Mitbestimmung bei Festlegung einer Betriebs- bzw. Unternehmenssprache	911
6. Die allgemeine Aufgabe des Betriebsrats zur Integration ausländischer Arbeitnehmer (§ 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)	911
VI. Europäischer Betriebsrat	912
Sachverzeichnis	913

