
Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	21
Literaturverzeichnis	27

Teil 1: Konzernarbeitsverhältnisse

§ 1 Das Arbeitsverhältnis im Konzern	31
§ 2 Social Media und Smartphones im Konzern	37
§ 3 Matrixstrukturen im Konzern	56
§ 4 Einführung einer einheitlichen Sprache im Konzern und Sprachanforderungen	74
§ 5 Internationale Arbeitseinsätze im Konzern	88
§ 6 Arbeitnehmerüberlassung im Konzern	101
§ 7 Nachvertragliche Wertbewerbsverbote im Konzern	117

Teil 2: Kündigungsschutz

§ 8 Kündigungsschutz im Konzern	121
§ 9 Bemessungsdurchgriff im Konzern bei Sozialplandotierungen	136
§ 10 Kündigungen wegen geänderter Anforderungsprofile	144
§ 11 Der Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern	150

Teil 3: Maßnahmen im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter

§ 12 Gestaltung von Sonderzahlungen zur Mitarbeiterbindung	157
§ 13 Gewährung und Ausgestaltung von Aktienoptionen	179
§ 14 Möglichkeiten und Grenzen der Abwerbung von Mitarbeitern	190

Teil 4:

Umstrukturierung, Betriebsübergang und unternehmerische Mitbestimmung

§ 15 Massenentlassung im Konzern	199
§ 16 Gestaltungsoptionen im Bereich des § 613 a BGB	217
§ 17 Die Anwachsung im Spannungsfeld zum Betriebsübergang	233
§ 18 Unternehmerische Mitbestimmung nebst Ausnahmen	240

**Teil 5:
Kollektivarbeitsrechtliche Besonderheiten**

§ 19 Betriebsverfassungsrecht im Konzern	251
§ 20 Tarifvertragsrecht im Konzern.....	267

**Teil 6:
Weitere konzernbezogene arbeitsrechtliche Besonderheiten**

§ 21 Compliance und unternehmensinterne Ermittlungen.....	271
§ 22 Datenübertragung innerhalb und außerhalb des Konzerns	286
§ 23 Betriebsrentenanpassung und Berechnungsdurchgriff im Konzern.....	297
§ 24 Interimsmanagement	307
Stichwortverzeichnis	313

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	21
Literaturverzeichnis	27

Teil 1: Konzernarbeitsverhältnisse

§ 1 Das Arbeitsverhältnis im Konzern	31
I. Der Begriff des Konzerns im Arbeitsrecht	31
II. Konzernarbeitsverhältnis	32
III. Einordnung von Arbeitsverhältnissen im Konzern	32
IV. Arbeitsleistung im Konzern	33
V. Haftung	34
1. Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers	34
2. Betriebliche Altersversorgung	35
VI. Gleichbehandlung im Konzern?	36
§ 2 Social Media und Smartphones im Konzern	37
I. Einwirkungen von Social Media auf Arbeitsverhältnisse	37
1. Zunehmender Einfluss sozialer Netzwerke im Arbeitsverhältnis	37
2. Nutzung von Social Media bei Begründung des Arbeitsverhältnisses	37
a) Unternehmenspräsenz und Marketing	37
b) Background Checks und Datenschutz	38
aa) Anwendbarkeit des BDSG	38
bb) Legitimation der Datenerhebung	38
cc) Ausblick auf den neuen Gesetzesentwurf	39
c) Headhunter und Personalberater	40
3. Nutzung von Social Media im Arbeitsverhältnis	40
a) Online-Darstellung der Beschäftigten	40
aa) Internetauftritt auf Homepage des Unternehmens	40
bb) Auftritt in Social Media-Netzwerken	41
cc) Rücksichtnahmepflichten	43
dd) Verletzung von Geschäftsgeheimnissen	44
ee) Herausgabepflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	44
b) Pflichtverstöße und Sanktionen bei exzessiver Social Media-Nutzung	45
aa) Missbräuchliche Social Media-Nutzung durch den Arbeitnehmer	45
bb) Exzessive Nutzung bei erlaubter Social Media-Nutzung	46
cc) Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit trotz Verbots	46
4. Social Media-Richtlinie	47
5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	49
II. Einwirkungen von Smartphones auf Arbeitsverhältnisse	49
1. Vorgaben durch das Arbeitszeitgesetz	49
a) Anwendungsbereich	49
b) Arbeitszeit und Vergütungsanspruch	50
c) Grenzen des ArbZG	50

d) Bußgeld- und Strafvorschriften	50
e) Erwerbstätigkeit während des Urlaubs	50
2. Einsatz von Smartphones in der arbeitsfreien Zeit	51
a) Recht zur Erreichbarkeit in der Freizeit?	51
b) Arbeit auf Weisung des Arbeitgebers	51
c) Freiwilliges Arbeiten seitens des Arbeitnehmers	52
d) Grenzfälle	53
e) Überstundenvergütung	53
f) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	54
3. Bring your own device	54
4. Weitere Entwicklungen	54
 § 3 Matrixstrukturen im Konzern	 56
I. Bestandteile einer Matrixstruktur	56
II. Arbeitgeber in einer Matrixstruktur	57
1. Ein Arbeitsverhältnis trotz geteilter Weisung	58
2. Einheitliches Arbeitsverhältnis zu mehreren Arbeitgebern	58
3. Mehrere Arbeitsverhältnisse	59
4. Arbeitnehmerüberlassung an ein anderes Konzernunternehmen	59
III. Kündigungsschutz in der Matrixstruktur	60
1. Kündigungsausspruch durch den „richtigen“ Arbeitgeber	60
2. Wartefrist	60
3. Erfasste Betriebe	61
4. Sozialauswahl	61
5. Konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht?	62
IV. Folgen für Arbeitnehmervertretungsstrukturen	64
1. Entstehung eines Gemeinschaftsbetriebs?	64
2. Bildung abweichender Strukturen	64
a) Spartenbetriebsregelung	65
b) Eigenständige Betriebsratsstruktur	66
V. Datenschutz in der Matrixstruktur	66
1. Übermittlung von personenbezogenen Daten an die Konzernmutter	66
2. Übermittlung von personenbezogenen Daten an andere Konzernunternehmen	67
3. Gesetzesentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz	68
VI. Geschäftsführerhaftung in der Matrixstruktur	68
1. Haftung im Innenverhältnis	69
a) Wesentliche Pflichten des Geschäftsführers	69
aa) Sorgfaltspflichten	69
bb) Insolvenzantragspflicht	69
cc) Weitere Pflichten	70
b) Haftungsmaßstab und Beweislast	70
c) Haftungsbegrenzungen	70
2. Haftung im Außenverhältnis	72
3. D&O-Versicherung	72
 § 4 Einführung einer einheitlichen Sprache im Konzern und Sprachanforderungen	 74
I. Gründe und Bedeutung einer einheitlichen Konzernsprache	74
II. Individualrechtliche Aspekte bei der Wahl der Arbeitssprache im Konzern	75
1. Grundlagen	75

2. Änderung der Arbeitssprache	75
a) Zulässigkeit der Änderung der Arbeitssprache	75
b) Übersetzung von Weisungen/Sprachrisiko	75
3. Exkurs: Unterrichtung nach § 613 a BGB	77
III. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte bei der Wahl der Arbeitssprache im Konzern	77
1. Sprache der Betriebsverfassung	77
a) Kommunikation mit dem Betriebsrat	78
b) Betriebsratsbeschluss für die Beziehung von Übersetzungshilfen	79
c) Folgen einer Verweigerung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber	79
d) Auswahl der Übersetzungshilfen	80
e) Kommunikation mit ausländischen Arbeitnehmervertretungen	81
f) Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern	81
g) Auswirkung von § 2 Abs. 5 WO BetrVG 2001?	82
2. Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	83
3. Reichweite einer Betriebsvereinbarung zu Sprachvorgaben	84
4. Zuständigkeit zum Abschluss einer Sprachregelung und Form	85
5. Betriebsänderung durch Spracheinführung?	86
6. Europäische Betriebsvereinbarung	86
IV. Abschließende Hinweise	87
§ 5 Internationale Arbeitseinsätze im Konzern	88
I. Begriffsdefinitionen	88
II. Vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten	88
1. Entsendung aufgrund arbeitgeberseitiger Weisung	89
2. Entsendevertrag	89
3. Dreiseitiger Konzernarbeitsvertrag	89
4. Versetzungsvertrag und lokaler Arbeitsvertrag	90
5. Arbeitnehmerüberlassung	90
III. Rahmenbedingungen bei internationalen Arbeitseinsätzen	91
1. Anwendbares Recht und Gerichtsstand	91
a) Kollisionsrecht	91
b) Gerichtsstand	92
2. Mindestvertragsinhalt und Nachweigesetz	92
3. Typische Regelungen bei Entsendevereinbarungen	92
a) Dauer	93
b) Vergütung	93
c) Arbeits- und Urlaubszeiten	93
d) Weisungsrecht	93
e) Rückrufrecht des Stammhauses/Vorzeitige Beendigung	94
f) Aufwendungserstattungen/Rückforderungsrecht	94
g) Kündigung	94
h) Vorübergehende Organstellung im Einsatzland	95
i) Sonstiges	95
4. Besonderheiten bei der Arbeitnehmerüberlassung	95
5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	96
6. Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsrecht	97
7. Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten	97
8. Steuerliche Besonderheiten	99

Inhaltsverzeichnis

§ 6 Arbeitnehmerüberlassung im Konzern	101
I. Grundlagen	101
1. Erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung	101
2. Erscheinungsformen konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung	102
II. Wesentliche Neuerungen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung im Konzern	102
1. Erlaubnispflicht bei „wirtschaftlicher Tätigkeit“	102
2. Einfügung des Merkmals „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 AÜG	103
3. Gemeinschaftseinrichtungen und -dienste	104
a) Information der Leiharbeitnehmer über freie Arbeitsplätze im Entleiherunternehmen	104
b) Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen	104
c) Gestaltungshinweise	105
4. Equal Treatment und „Drehtürklausel“	106
III. Änderungen des Konzernprivilegs bei der Arbeitnehmerüberlassung	107
1. Änderungen im Bereich des Konzernprivilegs	107
2. Bewertung der Änderungen zum Konzernprivileg	108
3. Verbot der dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung im Konzern?	109
a) Meinungsstand	109
b) Rechtsfolgen einer dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung im Konzern	110
aa) Einordnung	111
bb) Vermutung der Arbeitsvermittlung?	111
cc) Zivilrechtliche Sanktionen?	111
dd) Gewerberechtliche Sanktionen?	112
ee) Europarechtliche Vorgaben	112
c) Stellungnahme	112
IV. Exkurs: Arbeitnehmerüberlassung im Verhältnis zu Befristungsabreden und Betriebsübergang	113
V. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	114
1. Entleiherbetrieb	114
2. Verleiherbetrieb	116
 § 7 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote im Konzern	117
I. Grundlagen	117
II. Einbeziehung von Konzernunternehmen in die Wettbewerbsabrede	118
III. Grenzen der Ausweitung	119
 Teil 2: Kündigungsschutz	
 § 8 Kündigungsschutz im Konzern	121
I. Grundlagen	121
1. Kein Konzernbezug des KSchG	121
2. Betriebsbezogenheit der Sozialauswahl	122
II. Abgrenzung einer bindenden unternehmerischen Entscheidung von Rechtsmissbrauch	122
1. Grundlagen	122
2. Ausgliederung unter Beibehaltung des Direktionsrechts	123
a) „Weight-Watchers-Entscheidung“	123
b) „Bauleiter-Entscheidung“	124

3. Unzulässige Austauschkündigung	125
a) „Crewing-Entscheidung“	125
b) „Rheumaklinik-Entscheidung“	125
c) „Team-Dispatcher-Entscheidung“	127
III. Konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht?	128
1. Grundlagen	128
2. Individualrechtlicher Konzernbezug des Arbeitsverhältnisses	130
3. Kollektivrechtlicher Konzernbezug des Arbeitsverhältnisses	132
4. Einheitliches Arbeitsverhältnis	133
IV. Durchsetzungsmöglichkeiten des Vertragsarbeitgebers	134
 § 9 Bemessungsdurchgriff im Konzern bei Sozialplandotierungen	136
I. Grundzüge der Sozialplandotierung	136
II. Bisherige Grundsätze des Bemessungsdurchgriffs auf Konzernobergesellschaften	137
III. Jüngste Entwicklungen zur Einschränkung des Bemessungsdurchgriffs	139
1. Entscheidung des BAG vom 15.3.2011	139
2. Fallgruppen eines Bemessungsdurchgriffs	140
IV. Typische Problemfälle in der Praxis	141
V. Bewertung	142
 § 10 Kündigungen wegen geänderter Anforderungsprofile	144
I. Zulässigkeit der Änderung von Anforderungsprofilen	144
II. Folgen einer Änderung von Anforderungsprofilen	145
1. Fort- und Weiterbildungspflicht des Arbeitnehmers	145
2. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	146
a) Einordnung des Kündigungsgrundes	146
b) Rechtfertigung einer Kündigung	147
aa) Verhaltensbedingte Kündigung	147
bb) Personenbedingte Kündigung	148
cc) Betriebsbedingte Kündigung	148
 § 11 Der Umgang mit leistungsschwachen Mitarbeitern	150
I. Low Performance im weiteren Sinn	150
II. Low Performance im engeren Sinn	150
1. Schlechteistung	150
2. Minderleistung	152
3. Fehlleistung	152
4. Andersleistung	152
III. Umgang mit Low Performern	153

Teil 3: Maßnahmen im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter

 § 12 Gestaltung von Sonderzahlungen zur Mitarbeiterbindung	157
I. Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen	157
1. Inhaltskontrolle von Sonderzahlungen	157
2. Rechtsprechungsänderungen zu Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen	158
a) Bestandsklausel außerhalb des Bezugszeitraums	158

aa) Entscheidung des BAG	159
bb) Parallelwertung in Betriebsvereinbarungen	159
cc) Bewertung	160
b) Bestandsklausel innerhalb des Bezugszeitraums	160
aa) Entscheidung des BAG vom 18.1.2012	161
bb) Entscheidung des BAG vom 13.11.2013	161
cc) Bewertung	162
c) Gleichlauf von Sonderzahlungen mit Mischcharakter in Tarifverträgen?	163
II. Freiwilligkeitsvorbehalt	164
1. Begriff des Freiwilligkeitsvorbehalts	164
2. Abgrenzung vom Widerrufsvorbehalt	164
3. AGB-Kontrolle von Freiwilligkeitsvorbehalten	164
4. Jüngste Entwicklungen zum Freiwilligkeitsvorbehalt	165
5. Konsequenzen aus der Rechtsprechungsänderung	166
III. Widerrufsvorbehalt	167
1. Wesentliche Grundsätze	167
2. Prüfungskriterien eines Widerrufsvorbehalts	167
a) Wirksamkeit der Klausel	167
b) Ausübungskontrolle	168
IV. Zielvereinbarungen	169
1. Wesentliche Grundsätze	169
2. Jüngste Entwicklungen zu Zielvereinbarungen	171
3. Bewertung der Rechtsprechungsänderung	172
V. Befristung von Sonderzahlungen	173
VI. Dynamischer Verweis auf einen Bonusplan	174
VII. Gewährung von Sonderzahlungen ohne vertragliche Vereinbarung	175
VIII. Einseitige Leistungsbestimmung des Unternehmens	175
IX. Bewertung	177
 § 13 Gewährung und Ausgestaltung von Aktienoptionen	179
I. Gesellschaftsrechtliche Aspekte	179
II. Arbeitsrechtliche Ausgestaltung von Aktienoptionen	181
III. Typische Problemkreise bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung	183
1. Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	183
2. AGB-Kontrolle von Aktienoptionen	184
a) Allgemeine Geschäftsbedingungen	184
b) Wartefrist und Haltefrist	185
c) Verfall- und Bindungsklauseln	185
d) Verfügungsbeschränkungen	187
3. Vergütungscharakter von Aktienoptionen	187
a) Gewährung durch einen Dritten	187
b) Gewährung durch den Arbeitgeber	187
c) Anteil an der Gesamtvergütung	187
4. Sonderfälle	188
a) Betriebsübergang	188
b) Verschmelzung	189
c) Squeeze-Out	189
5. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	189

§ 14 Möglichkeiten und Grenzen der Abwerbung von Mitarbeitern	190
I. Begriff der Abwerbung	190
II. Abwerbungsverbot im laufenden Arbeitsverhältnis	190
1. Abwerbung von Arbeitskollegen	190
2. Abwerbung durch Wettbewerber	192
III. Abwerbungsverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	192
1. Abwerbung von Arbeitskollegen	192
2. Abwerbung durch Wettbewerber	193
IV. Strategische Überlegungen	193
1. Vorgehen im Verhältnis zum Arbeitnehmer	193
a) Präventive Maßnahmen	193
aa) Vereinbarung eines Abwerbungsverbots	193
bb) Vereinbarung eines Retention Bonuses	194
cc) Vereinbarung verlängerter Kündigungsfristen	195
b) Repressive Maßnahmen	195
aa) Kündigung bei Abwerbung durch Arbeitskollegen	195
bb) Schadensersatzanspruch	196
cc) Unterlassungsanspruch	196
2. Vorgehen im Verhältnis zum Wettbewerber	196
a) Unterlassung der Beschäftigung	196
b) Schadensersatzansprüche	197

Teil 4:

Umstrukturierung, Betriebsübergang und unternehmerische Mitbestimmung

§ 15 Massenentlassung im Konzern	199
I. Anzeigepflichten gegenüber der Arbeitsverwaltung	199
II. Konsultationspflichten bei Massenentlassungen	201
1. Informationsinhalt und Folgen einer Information	202
2. Informationsverpflichteter und -zeitpunkt	203
3. Informationsberechtigter	204
a) Betriebsrat	204
b) Sprecherausschuss	206
4. Verpflichtung zur Anrufung der Einigungsstelle?	206
a) Grundsätze	206
b) Rechtsprechung des BAG	207
c) Rechtsprechung des BVerfG	207
d) Stellungnahme	207
5. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern?	208
6. Schriftform der Unterrichtung?	209
7. Verhältnis zu anderen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats	209
a) Interessenausgleich und Sozialplan	209
b) Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG	209
8. Verhältnis zum Kündigungsausspruch	210
III. Ad-hoc-Publizitätspflichten	210
1. Kursrelevanz	210
2. Informationsverpflichteter und -zeitpunkt	211
3. Kollision arbeitsrechtlicher und kapitalmarktrechtlicher Informationspflichten	212
4. Verstoß gegen die Ad-hoc-Publizität	213
5. Mitteilung gegenüber den Börsen und der BaFin	213

IV. Weitere Beteiligungsrechte im Überblick	213
1. Pflichten gegenüber dem mitbestimmten Aufsichtsrat	213
a) Mitbestimmter Aufsichtsrat in der AG	213
b) Mitbestimmter Aufsichtsrat in der GmbH	214
2. Pflichten gegenüber dem Europäischen Betriebsrat	214
3. Pflichten gegenüber dem SE-Betriebsrat	215
4. Pflichten gegenüber dem Sprecherausschuss	215
§ 16 Gestaltungsoptionen im Bereich des § 613 a BGB	217
I. Voraussetzungen und Rechtsfolgen von § 613 a BGB	217
II. Gestaltungsoptionen	221
1. Betrieb(steil) beim Veräußerer	221
2. Verlagerung eines Betriebs ins Ausland	222
3. Auftragsvergabe und -nachfolge	223
4. Vorherige Betriebsstilllegung	224
5. Zerschlagung der Einheit durch den Erwerber	225
6. Versetzungen	225
7. Aufhebungsvereinbarung	227
8. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft	227
9. Steuerung der Ausübung des Widerspruchsrechts	228
10. Kündigung aufgrund eines Erwerberkonzeptes	228
11. Kündigungen vor konkretem Übernahmeszenario	229
12. Mehrstufiger Betriebsübergang	229
III. Betriebsübergang und Arbeitnehmerüberlassung	230
IV. Exkurs: Betriebsübergangsfolgen für konzernspezifische Sonderleistungen	231
§ 17 Die Anwachsung im Spannungsfeld zum Betriebsübergang	233
I. Ungeklärte Rechtsfragen bei der Anwachsung	233
II. Widerspruchsrecht	234
1. Bestehen eines gesetzlichen Widerspruchsrechts	234
2. Bestehen eines vertraglichen Widerspruchsrechts	234
III. Unterrichtungspflicht	235
IV. Schadensersatz	237
V. Bewertung	239
§ 18 Unternehmerische Mitbestimmung nebst Ausnahmen	240
I. Grundlagen der Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrats	240
1. Die paritätische Mitbestimmung nach dem MitBestG	240
2. Die Drittelmithbestimmung nach dem DittelBГ	241
II. Optionen zur Vermeidung einer unternehmerischen Mitbestimmung	241
1. Einwirkungen auf die Belegschaftsgröße	242
a) Begrenzung des Belegschaftswachstums im Inland	242
b) Verlagerung des Belegschaftswachstums ins Ausland	242
c) Belegschaftswachstum durch Leiharbeitnehmer	242
2. Bildung eines Gleichordnungskonzerns	243
3. Einwirkungen auf Holdingebene	243
a) Bildung einer bloßen (inländischen) Vermögensholding	243
b) Bildung einer Stiftung auf Holdingebene	244
4. Gestaltungsoptionen unter Einbeziehung ausländischer Gesellschaften	244
a) Gründung einer Holdinggesellschaft im Ausland	244

b) Unselbstständige Niederlassung einer ausländischen Gesellschaft	245
c) Verlegung einer ausländischen Gesellschaft ins Inland	245
d) Grenzüberschreitende Verschmelzung einer deutschen in eine ausländische Kapitalgesellschaft	246
e) Anwachsung einer deutschen in eine ausländische Kapitalgesellschaft	247
f) Wegzug deutscher Gesellschaften ins Ausland?	247
5. Optionen bei inländischer oder ausländischer Kapitalgesellschaft & Co. KG	247
a) Mitbestimmungsfreiheit bei weniger als 2.000 Arbeitnehmern	247
b) Inkongruente Gesellschaftsstruktur	248
c) Gründung einer ausländischen Kapitalgesellschaft & Co. KG	248
6. Gründung einer SE auf Holdingebene	249

Teil 5: Kollektivarbeitsrechtliche Besonderheiten

§ 19 Betriebsverfassungsrecht im Konzern	251
I. Betriebliche Mitbestimmung in internationalen Konzernen	251
1. Geltungsbereich des BetrVG	251
a) Räumlicher Anwendungsbereich	251
b) Persönlicher Anwendungsbereich	251
2. Betriebsorganisatorische Aspekte	253
a) Wahl des Betriebsrats	253
b) Teilnahme an einer Betriebsversammlung	253
c) Wirtschaftsausschuss	253
d) Gesamtbetriebsrat	254
e) Konzernbetriebsrat	254
3. Exkurs: Mitbestimmungsrechte hinsichtlich international eingesetzter Mitarbeiter	255
II. Funktion und Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats	255
1. Errichtung	255
a) Grundsatz	255
b) Sonderformen von Konzernen	256
c) Zusammensetzung und Stimmengewichtung	257
d) Exkurs: Konzernunternehmen mit nur einem Betriebsrat	257
2. Zuständigkeit	258
a) Zuständigkeit nach § 58 Abs. 1 BetrVG	258
aa) Grundsatz	258
bb) Einzelfälle originärer Zuständigkeit	258
b) Zuständigkeit außerhalb des BetrVG	259
c) Zuständigkeit kraft Auftrags	260
3. Verhandlungspartner	260
4. Geschäftsführung	261
5. Kosten	261
6. Rechtsstellung der Mitglieder des Konzernbetriebsrats	262
7. Rechtsstreitigkeiten	263

III.	Schicksal von Konzernbetriebsvereinbarungen bei Umstrukturierungen	263
1.	Rechtsprechung zur Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen	263
2.	Übertragung der BAG-Grundsätze auf Konzernbetriebsvereinbarungen ...	265
a)	Grundlagen	265
b)	Konkurrenz von Kollektivvereinbarungen.....	265
c)	Sinnwidrigkeit von fortgeltenden Kollektivvereinbarungen	266
§ 20	Tarifvertragsrecht im Konzern	267
I.	Der „Konzerntarifvertrag“	267
II.	Tarifverträge in Konzernen	267
1.	Keine Tariffähigkeit von Konzernen	267
2.	Konzerneinheitlich geltender Tarifvertrag	268
3.	Bildung eines Spartenbetriebsrats durch Tarifvertrag	269
Teil 6:		
Weitere konzernbezogene arbeitsrechtliche Besonderheiten		
§ 21	Compliance und unternehmensinterne Ermittlungen	271
I.	Tabellarische Übersicht der relevanten Regeln	272
II.	Inhalt von Compliance- und Investigations-Regelungen	273
III.	Sanktionsmöglichkeiten bei Complianceverstößen	275
IV.	Implementierung von Compliance- und Investigations-Regelungen	275
V.	Zulässige Ermittlungsmaßnahmen gegenüber den Arbeitnehmern	276
1.	Einsichtnahme in Personalakten	276
2.	Detektiveinsatz	277
3.	Videoüberwachung	277
4.	Elektronische Ortung	278
5.	Mitarbeiterbefragungen	278
6.	Kontrolle des Gesprächsinhalts dienstlicher Telefonate	279
7.	Kontrolle des E-Mailverkehrs	280
8.	Mitarbeiter-Screenings	280
9.	Keine Mitteilungspflicht über die Durchführung einer Internal Investigation	281
VI.	Background Checks bei Bewerbern	281
VII.	Beweisverwertungsverbote bei Aufdeckung von Complianceverstößen	282
VIII.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei einer Internal Investigation	283
1.	Mitarbeiterbefragung	283
2.	Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen	283
3.	Einsatz von Fragebögen	284
4.	Auswertung von Dokumenten	284
5.	Informationsrechte	284
IX.	Best Practice zur Herstellung der Compliance	285
§ 22	Datenübertragung innerhalb und außerhalb des Konzerns	286
I.	Grundlagen	286
II.	Abgrenzung „Verantwortliche Stelle“ und „Dritter“	287
1.	„Verantwortliche Stelle“	287
2.	„Dritter“	287
III.	Das fehlende Konzernprivileg	287

IV. Auftragsdatenverarbeitung/Funktionsübertragung/Eigenverarbeitung	288
1. Auftragsdatenverarbeitung	288
2. Funktionsübertragung	289
3. Handeln der verantwortlichen Stelle selbst	290
4. Zweckwidrige Datennutzung durch den Auftragnehmer	291
V. Durchführung einer Auftragsdatenverarbeitung	291
1. Schriftliche Auftragserteilung	291
a) Begriff der schriftlichen Auftragserteilung	291
b) Umfang der schriftlichen Auftragserteilung	291
2. Auswahl des Auftragnehmers	293
VI. Datenübertragung in Drittstaaten	293
1. Geltung des BDSG	293
2. Voraussetzungen der Datenübertragung in Drittstaaten	294
VII. Exkurs: Konzerninterner Datenschutzbeauftragter	294
1. Zulässigkeit des Konzern-Datenschutzbeauftragten durch Personalunion?	295
2. Entbehrlichkeit weiterer Datenschutzbeauftragter?	296
3. Auswahl des Datenschutzbeauftragten	296
 § 23 Betriebsrentenanpassung und Berechnungsdurchgriff im Konzern	 297
I. Die Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG	297
II. Besonderheiten in Konzernsachverhalten	299
1. Finanziell gute Verfassung der Obergesellschaft	299
a) Grundsatz: Kein Berechnungsdurchgriff	299
b) Ausnahmekonstellationen	299
aa) Bisherige Rechtsprechung	299
bb) Neue Entwicklung der Rechtsprechung	300
cc) Bewertung	301
2. Finanziell schlechte Verfassung der Obergesellschaft	303
3. Finanziell gute Verfassung nachgeordneter Unternehmen	303
4. Sonderproblem: Betriebsrentenanpassung bei Rentnergesellschaft	304
 § 24 Interimsmanagement	 307
I. Begriff des Interimsmanagements	307
II. Rechtliche Einordnung	307
1. Das angelsächsische Modell sowie das Zweierverhältnis zwischen Interim-Manager und Kunden	308
a) Ausgangslage	308
b) Bewertung	309
2. Das holländische Modell	310
a) Rechtsverhältnis zwischen Interim-Manager und Agentur	310
b) Rechtsverhältnis zwischen Agentur und Kunden	310
c) Rechtsverhältnis zwischen Interim-Manager und Kunden	310
d) Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	310
e) Bewertung	311
III. Der Interim-Manager als GmbH-Geschäftsführer	311
 Stichwortverzeichnis	 313