

## // Im Blickpunkt

Arbeitsprozessrecht ist ein Untergebiet des Arbeitsrechts, das zunächst allein den forensisch tätigen Anwalt zu interessieren scheint. Tatsächlich sind aber auch in diesem Gebiet einige maßgebliche Entwicklungen zu verzeichnen, deren Folgen für jeden Rechtsanwender von Bedeutung sind, sobald die Gefahr der gerichtlichen Auseinandersetzungen droht. In Krisenzeiten, in denen die Arbeitnehmer besonders um ihre Arbeitsplätze kämpfen, ist dies gerade im Kündigungsverfahren schnell der Fall. So befasst sich *Berkowsky* in seinem Aufsatz mit der Einhaltung der Klagefrist bei Kündigung durch den „Nicht-Arbeitgeber“. Das Teilzeit- und Befristungsrecht beinhaltet einige prozessuale Besonderheiten, die *Bruns* in seinem BB-Rechtsprechungsreport zusammenfasst. Der Beitrag von *Schrader* zum Dauerbrenner der nachträglichen Klagezulassung bei Versäumung der Klagefrist durch den anwaltlichen Vertreter rundet dieses arbeitsrechtliche Schwerpunktheft entsprechend ab.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Tim Wybitul**, RA, FAArbR,  
Mayer Brown, Frankfurt a. M.

**Beschäftigtendatenschutzgesetz  
in Vorbereitung**

Die Regierungsparteien haben sich im Koalitionsvertrag vom 26.10.2009 darauf geeinigt, den Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel im BDSG zu regeln. Die Federführung für den Gesetzesentwurf liegt beim Bundesinnenministerium. Das Ministerium hat am 31.3.2010 in einem Eckpunktepapier seine grundsätzlichen Überlegungen zur Erstellung eines entsprechenden Gesetzesentwurfs vorgestellt. Einen Gesetzesentwurf will das Ministerium dem Kabinett bis zur Sommerpause vorlegen.

Das Papier hält fest, dass die geltenden Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz unzureichend sind und Arbeitgebern und Beschäftigten zu wenig Rechtssicherheit geben. Dem Ministerium ist zuzustimmen. Bislang hat der Gesetzgeber die für den Datenschutz Verantwortlichen im Regen stehen lassen. Denn die Unklarheiten bei der Auslegung des Gesetzes gehen zu Lasten der Unternehmen, die über den Umgang mit Daten entscheiden sollen. Ziele der Änderungen sollen unter anderem eine klare Rechtslage und mehr Rechtssicherheit sein.

Es ist uneingeschränkt zu begrüßen, dass nun klare gesetzliche Grundlagen für die Korruptionsbekämpfung und Compliance geschaffen werden sollen. Derzeit ist es für Unternehmen schwer zu erkennen, welcher Datenumgang für Compliance-Zwecke erlaubt und was ver-

boten ist. Die Zulässigkeit der Einwilligung durch Beschäftigte in den Umgang mit ihren Daten soll auf im Gesetz ausdrücklich geregelte Fälle beschränkt werden, um der besonderen Situation des Beschäftigten Rechnung zu tragen. Dieses Vorhaben ist problematisch. Man darf zweifeln, ob eine Aufzählung einzelner Fälle, in denen ein Arbeitnehmer eine wirksame Einwilligung erteilen darf, der betrieblichen Realität gerecht werden kann. Vielleicht wäre es besser, eine noch umfassendere Information der Beschäftigten über den vorgesehenen Datenumgang vorzuschreiben. Jedenfalls ist eine klare Regelung zur Einwilligung im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen nötig.

Arbeitgeber sollen die Nutzung von Telefon, Internet und Emails am Arbeitsplatz in erforderlichem Umfang – beispielsweise zu Compliance-Zwecken und zur Korruptionsbekämpfung nutzen dürfen. Dabei müssen sie die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten beachten. Dieser Ansatz ist zu begrüßen, zweifellos sind hier Änderungen dringend nötig. Eine Neuregelung, die hierzu Klarheit schafft, ist dringend erforderlich. Allerdings sollte sich der Gesetzgeber unbedingt die Zeit nehmen, ein handwerklich gutes und praxistaugliches Gesetz zu schaffen. Das wäre dann ein Gewinn für Unternehmen und deren Beschäftigte.

**Entscheidungen****BAG: Karenzentschädigung und  
„überschießendes“ Wettbewerbsverbot**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.4.2010 – 10 AZR 288/09 – wie folgt: Nach § 74a Abs. 1 S. 1 HGB ist ein Wettbewerbsverbot insoweit unverbindlich, als es nicht dem

Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Das Gesetz regelt nicht ausdrücklich den Anspruch auf Karenzentschädigung bei einem teilweise verbindlichen und teilweise unverbindlichen Wettbewerbsverbot. Der Zehnte Senat hat entschieden, dass der Anspruch nicht voraussetzt, dass der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot insgesamt beachtet; es genügt die Einhaltung des verbindlichen Teils.

(PM BAG vom 21.4.2010)

**BAG: Zahlung einer ERA-Strukturkomponente – unzulässige Feststellungsklage**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 21.4.2010 – 4 AZR 755/08 – wie folgt: Eine Feststellungsklage, die lediglich einzelne Elemente eines zwischen den Parteien bestehenden Rechtsverhältnisses zum Inhalt hat, ist dann unzulässig, wenn durch eine Entscheidung der Streit zwischen den Parteien nicht abschließend geklärt werden kann, weil nur rechtliche Vorfragen zur Entscheidung gestellt worden sind. Seit dem 1.3.2009 gilt das ERA (Entgeltrahmenabkommen) verbindlich für alle Betriebe. Inhaltlich wird geregelt, das „Auszahlungszeitpunkte, die aktuelle Bezugsbasis und ggf. weitere Einzelheiten auf Basis der Ergebnisse der Entgeltabkommen 2006“ geregelt werden. Mangels Unzulässigkeit der Klagen hatte das BAG darüber nicht zu entscheiden.

(PM BAG vom 21.4.2010)

**BAG: Gleichbehandlung – Neuberechnung  
des Vergleichsentgelts bei Alleinerziehenden**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.4.2010 – 6 AZR 966/08 – wie folgt: Entgeltbestandteile vorgesehen. Alleinerziehende erhielten sowohl den familienstandsbezogenen Ortszuschlag der Stufe 2 als auch den kinderbezogenen Ortszuschlag der Stufe 3, wenn sie ihr Kind