

## // Im Blickpunkt

Der demographische Wandel zeigt die Entwicklung hin zu einer überalternden Gesellschaft. Mit dem Familienpflegezeitgesetz wollen die Regierungsparteien dem bereits im Koalitionsvertrag verankerten Ziel der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nachkommen. Inhalt des Gesetzes soll ein Anspruch auf Teilzeitarbeit samt Kündigungsschutz für die Beschäftigten sein, um ihre Angehörigen zuhause pflegen zu können. Auf der Ersten Seite der aktuellen Ausgabe stellt *Lehmann* u. a. dar, weshalb das Familienpflegezeitgesetz auch ein Tummelfeld für Kollektivpartner sein wird.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Tim Wybitul**, RA, FAArb,  
Partner bei Mayer Brown

**Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz im Bundestag**

Am 25.2.2011 berieten die Parlamentarier über den von der Bundesregierung vorgelegten „Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“. Die vorgelegten § 32 bis 32l des BDSG-Entwurfs enthalten detaillierte Regelungen für einzelne Datenverarbeitungen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Der Entwurf wurde im Vorfeld der Lesung als unübersichtlich und schwer verständlich kritisiert.

Wie erwartet, kam es im Bundestag zu einer kontroversen Debatte über die Zukunft des Beschäftigtendatenschutzes. Die Vertreter der Regierungsparteien machten zwar deutlich, dass sie von dem vorgelegten Entwurf als Ganzes nicht abrücken. Allerdings stellten CDU und FDP auch klar, dass einzelne Regelungen durchaus noch überarbeitet werden müssten. Die Opposition forderte hingegen ein eigenes Beschäftigtendatenschutzgesetz und kritisierte die Unbestimmtheit der vorgeschlagenen Regelungen. Diese brächten weder Rechtsklarheit noch Rechtssicherheit. Der Bundestag verwies den Gesetzesentwurf an den Innenausschuss, der nun über Änderungen verhandeln wird. In seiner jetzigen Fassung lässt der Entwurf Vieles zu wünschen übrig, nicht nur sprachlich. Beispielsweise ist die derzeit geplante Abschaffung der Einwilligung als eigenständiger Erlaubnis zum Umgang mit Beschäftigtendaten europarechtswidrig und beschneidet die informationelle Selbstbestimmung in unzulässiger Weise. Zu begrüßen ist hingegen die Klarstellung, dass

der Umgang mit Beschäftigtendaten stets verhältnismäßig sein muss, also einen angemessenen Ausgleich zwischen den betroffenen Interessen herstellen muss.

**Entscheidungen****BAG: Tariffähigkeit einer Spitzenorganisation**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 14.12.2010 – 1 ABR 19/10 – wie folgt: Eine Spitzenorganisation verfügt weder nach § 2 Abs. 2 TVG noch nach § 2 Abs. 3 TVG über eine originäre Tariffähigkeit. Diese kann eine Spitzenorganisation ausschließlich von ihren Mitgliedern ableiten. Die sich zu einer Spitzenorganisation nach § 2 Abs. 2 und 3 TVG zusammenschließenden Arbeitnehmerkoalitionen müssen daher selbst tariffähig sein. Das Erfordernis, dass eine gewerkschaftliche Spitzenorganisation nur von tariffähigen Mitgliedern gebildet werden kann, schließt nicht aus, dass ihr vereins- oder verbandsrechtlich andere Vereinigungen angehören, soweit diese die tarifpolitischen Entscheidungen der Spitzenorganisation nicht beeinflussen können und eine solche Einwirkungsmöglichkeit auch satzungsrechtlich wirksam ausgeschlossen ist. Die zu einer Spitzenorganisation i. S. d. § 2 Abs. 2 und 3 TVG zusammengeschlossenen Gewerkschaften müssen dieser ihre Tariffähigkeit vollständig vermitteln. Die Vermittlung eines Teils der Tariffähigkeit der einer Spitzenorganisation angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften ist unzureichend. Die tarifrechtlichen Anforderungen an eine Spitzenorganisation i. S. d. § 2 Abs. 3 TVG sind nicht erfüllt, wenn deren satzungsmäßige Zuständigkeit für den Abschluss von Tarifverträgen über die Organisationsbereiche der ihr angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften hinausgeht. Der Organisationsbereich der CGM, der DHV und der GÖD erfasst weder für sich allein noch bei einer Gesamtschau sämtliche Arbeitsverhältnisse im Bereich der gewerb-

lichen Arbeitnehmerüberlassung. § 97 Abs. 1 ArbGG dient der Sicherung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie. Die gerichtliche Entscheidung soll klären, ob die Vereinigung die rechtlichen Voraussetzungen für den Abschluss von Tarifverträgen erfüllt. Die Antragsbefugnis der obersten Arbeitsbehörde eines Landes steht nicht unter dem Vorbehalt, dass sich die Tätigkeit der Vereinigung auf das Gebiet der antragstellenden Arbeitsbehörde eines Bundeslandes beschränkt. In dem Verfahren um die Tariffähigkeit einer Vereinigung sind neben dem Antragsteller die antragsbefugten Vereinigungen und obersten Arbeitsbehörden beteiligt, sofern sie im Verfahren einen eigenen Sachantrag gestellt haben.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2011-691-1 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**BAG: Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.10.2010 – 8 AZR 647/09 – wie folgt: In entsprechender Anwendung des § 670 BGB muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer zur Abdeckung des Unfallschadenrisikos eine besondere Vergütung erhält. Eine Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Unfall grob fahrlässig verursacht hat. Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden grundsätzlich anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu verteilen. Der Arbeitnehmer, der einen Anspruch auf volle Erstattung des erlittenen Unfallschadens geltend macht, hat darzulegen und ggf. zu beweisen, dass er den Unfall nicht grob fahrlässig verursacht hat.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2011-691-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)