

DSGVO KONSEQUENT UMGESETZT

Datenschutzverstöße – Geldbußen über 300 Mio. Euro auf dem Weg

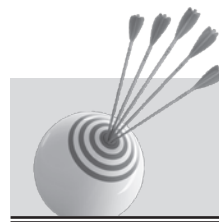
BRITISCHE ICO GREIFT HART DURCH — Gleich an zwei Tagen hintereinander hat es die britische Datenschutzaufsichtsbehörde **Information Commissioner's Office (ICO)** in die Schlagzeilen geschafft: Wegen Datenschutzverstößen will die Behörde gegen die Fluggesellschaft **British Airways** und die Hotelkette **Marriott** Geldbußen in Höhe von insgesamt rd. 300 Mio. Euro verhängen. In beiden Fällen verletzen die Unternehmen Kundendaten durch mangelhafte Sicherheitsvorkehrungen; Anschriften und Kreditkartendaten gelangten so in die Hände von Cyber-Kriminellen.

Was sich nach amerikanischen Schadensersatzsummen anhört, ist Folge des verschärften Datenschutzregimes in der EU: Seit Mai 2018 stellt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) strengere Maßstäbe zum Datenschutz auf. „Sie ermöglicht den Behörden, Strafen zu verhängen, die selbst den **Googles** und **Facebooks** der Welt weh tun“, so **René Sandor**, Experte für deutsches und europäisches Datenschutzrecht bei der Wirtschaftskanzlei **CMS Deutschland**. So können Datenschutzaufsichtsbehörden bei besonders schweren Verletzungen der DSGVO Geldbußen von bis zu 20 Mio. Euro oder von bis zu 4% des Jahresumsatzes verhängen. Die Strafe gegen British Airways beispielsweise entspricht der Höhe nach 1,5% des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes der Airline.

Deutsche Behörden (noch) vergleichsweise moderat

Die deutschen Datenschutzbehörden sind bei der Verhängung von Geldbußen noch zurückhaltend. Die bislang höchste Geldstrafe wegen der Verletzung von Gesundheitsdaten liegt bei 80 000 Euro. Datenschutzrechtler Sandor erwartet jedoch auch hierzulande einen Anstieg der geforderten Bußgeldzahlungen. Hauptgrund für die Strafen sind auch in Deutschland vor allem die mangelnden Sicherheitsvorkehrungen in der Wirtschaft. Unternehmen müssten jetzt vor allem zwei Dinge beachten, um Geldbußen zu vermeiden, so der Rat des Experten: Erstens müssen sie die Daten ihrer Kunden und Mitarbeiter durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen absichern. Dazu zählen Maßnahmen wie beispielsweise die Verschlüsselung, die Wahrung der Vertraulichkeit und die schnelle Wiederherstellbarkeit von Daten. Zweitens müssen Unternehmen intern Verfahren automatisieren, damit Betroffene ihre Rechte, wie z. B. das Auskunftsrecht und das Recht auf Löschung, das so genannte „Recht auf Vergessenwerden“, geltend machen können.

„Die deutschen Datenschutzbehörden befragen bereits Unternehmen zur Umsetzung dieser Themen“, weiß Sandor aus der Praxis zu berichten. „Das Thema Datenschutz und Cyber-Security duldet daher keinen Aufschub und sollte auch den Weg in die Chef-Etage finden, möchten deutsche Unternehmen nicht ebenfalls schmerzhaft Schlagzeilen machen.“ ■



Thema im Fokus:
**Datensicherheit und staatliche
Regulierung**

UMGANG MIT ILLEGALEN POSTINGS

Umstrittenes Gesetz – Facebook unterzieht NetzDG erstem Praxistest

KONZERN LEGT EINSPRUCH GEGEN VERHÄNGTE STRAFE EIN

Das **Bundesamt für Justiz (BfJ)** erließ Anfang Juli 2019 einen Bußgeldbescheid in Höhe von 2 Mio. Euro gegen die **Facebook Ireland Limited (Facebook)** auf Grund eines Verstoßes gegen das Netzwerkdurchsetzungsgesetz (NetzDG). Dabei handelt es sich um das erste Bußgeld unter dem bereits am 1.10.17 in Kraft getretenen Gesetz. „Das BfJ hat den Bußgeldrahmen von bis zu 5 Mio. Euro zwar nicht ausgeschöpft, aber dennoch ein deutliches Zeichen gesetzt“, meint **Susanne Werry**, Datenschutzexpertin der Sozietät **Clifford Chance**. Nach dem NetzDG sind Anbieter sozialer Netzwerke verpflichtet, Nutzern Möglichkeiten zu bieten, illegale Postings – einschließlich Hasskommentaren – zu melden. Über die Anzahl der Beschwerden und das eingerichtete Beschwerdemanagement müssen Anbieter nach dem NetzDG in einem halbjährlichen Report berichten.

Facebook wird vorgeworfen, seinen Bericht im Sommer 2018 nicht vollständig erstellt zu haben. Bei über 32 Mio. Nutzern meldete Facebook lediglich 1 704 Beschwerden, wohingegen **YouTube** und **Twitter** über 200 000 offen legten. „Laut BfJ kommt die geringe Anzahl daher, dass nicht alle bei Facebook eingegangenen Beschwerden auch in den Bericht aufgenommen wurden, sondern nur solche, die über ein spezielles, allerdings nur schwer auffindbares Formular gemeldet wurden“, erläutert Werry. Das BfJ bemängelt diese Praxis und fordert, dass alle Beschwerden aufgenommen und dem Nutzer Beschwerdewege transparent aufgezeigt werden.

„Vor dem Hintergrund, dass gegen das NetzDG bereits vor dem Inkrafttreten erhebliche, berechtigte verfassungsrechtliche Bedenken bestanden, die auch von Facebook in einer Stellungnahme geäußert wurden, ist es nicht verwunderlich, dass der Konzern nun Einspruch gegen die Strafe eingelegt hat“, so Werry weiter. Dieser sei in der Praxis allseits mit Spannung erwartet worden, da Facebook durchaus eine realistische Chance hätte, das NetzDG in seiner aktuellen Form erfolgreich anzugreifen, glaubt die Datenschutzrechtlerin. „Denn neben der Kritik gegen das NetzDG hinsichtlich der Einschränkung der Meinungsfreiheit und Zweifeln hinsichtlich der Gesetzgebungskompetenz des Bundes, existieren im Gesetzestext darüber hinaus viele Regelungen, die die erforderliche Bestimmtheit vermissen lassen.“ ■

Ottobock treibt mit Luther Konzernumbau weiter voran

FOLGEN DES EQT-EINSTIEGS — Im Juni 2017 hielt mit dem schwedischen Finanzinvestor **EQT** erstmals ein familienfremder Gesellschafter Einzug beim niedersächsischen Prothesenhersteller **Ottobock**. Dem folgten verschiedene Umstrukturierungsmaßnahmen, die das bereits in dritter Generation geführte Familienunternehmen fit für die Zukunft machen sollen. Von Beginn an mit an Bord war die **Luther Rechtsanwaltsgesellschaft**, die Ottobock bei der organisatorischen und gesellschaftsrechtlichen Neuaufstellung zur Seite stand. Die Federführung lag bei den Essener Partnern **Stefan Galla** und **Cédric Müller** (beide Corporate/M&A).

Zunächst wurde die Gesellschafterstruktur oberhalb der Ottobock SE & Co. KG neu ausgerichtet, was u. a. den Formwechsel einer KG in eine GmbH sowie den Abschluss eines Unternehmensvertrages beinhaltete. Parallel dazu wurde die Konzernstruktur durch verschiedene Verschmelzungen, auch grenzüberschreitend, weiter vereinfacht. Ottobock erwirtschaftete zuletzt mit weltweit rd. 7 000 Mitarbeitern einen Umsatz von 927 Mio. Euro. EQT hält einen Anteil von 20%. ■

Kirkland & Ellis bringt Ebase-Verkauf an FNZ unter Dach und Fach

AUFSICHTSBEHÖRDEN GEBEN GRÜNES LICHT — Der im Juli 2018 beschlossene Verkauf der **Comdirect Bank**-Tochter **Ebase** ist nun erfolgreich zum Abschluss gebracht worden. Nach Freigabe durch die Bankenaufsichts- und Kartellbehörden ist der Finanzdienstleister nun Teil des Londoner Finanztechnologieanbieters **FNZ Group**. Im Rahmen dieser Transaktion vertraute FNZ auf die Kanzlei **Kirkland & Ellis**. Tätig war ein Team unter Federführung der Partner **Bernhard Guthy** und **Volkmar Bruckner** (beide Corporate/M&A, München).

Ebase gehörte seit 2009 zur Comdirect, mit dem Verkauf will sich CEO **Arno Walter** wieder mehr auf das Kerngeschäft fokussieren. Der Verkaufserlös in Höhe von 154 Mio. Euro soll denn auch – nach Abzug aller Kosten und Verbindlichkeiten – in das Wachstumsfeld Online-Brokerage fließen. ■

TRANSFERMARKT

Die Sozietät **Baker McKenzie** hat mit Wirkung zum 1.7.19 weltweit 81 neue Partner aus den eigenen Reihen ernannt, zwei davon in Deutschland. **Johannes Weichbrodt** (Antitrust, Düsseldorf) und **Florian Tannen** (IT, München) verstärken damit den Partnerkreis der laut Managing-Partner **Matthias Scholz** (zuständig für die deutschen und österreichischen Büros) momentan stark nachgefragten Kartellrechts- und Datenschutzpraxis. + + + **Flick Gocke Schaumburg** baut die Corporate-Praxis mit zwei Neuzugängen auf Partnerebene aus. Die Transaktionspezialisten **Fred Wendt** und

Christian Zimmermann – beide kommen von **Gleiss Lutz** – werden künftig das Hamburger Team insbesondere bei grenzüberschreitenden M&A-Deals mit Private-Equity-Bezug unterstützen. Das Büro in der Elbmetropole, das im Sommer 2015 eröffnet wurde, zählt damit nun 21 Anwälte, der besondere Schwerpunkt liegt in der steuer- und gesellschaftsrechtlichen Beratung von Familienunternehmen und Konzernen sowie im Insolvenzsteuerrecht.

ALLES, WAS RECHT IST

— Am 9.7.19 hat der **Bundesgerichtshof (BGH)** seine Entscheidung in Sachen „EK-Zins“ für die dritte Regulierungsperiode verkündet. Demnach bleiben die Eigenkapitalzinsen für die dritte Regulierungsperiode in der von der **Bundesnetzagentur (BNetzA)** festgelegten Höhe von 6,91% bzw. 5,12% bestehen (Vorperiode noch 9,05% bzw. 7,14%). Für die Strom- und Gasnetzbetreiber ist diese Entscheidung von hoher wirtschaftlicher Relevanz: Neben der unmittelbaren wirtschaftlichen Belastung in der laufenden Regulierungsperiode – es geht um nicht weniger als eine Erlösreduzierung von ca. 2 Mrd. Euro im Vergleich zur Vorperiode – dürfte die Entscheidung den finanziellen Handlungsspielraum der Netzbetreiber auch in den nächsten Regulierungsperioden weiter einengen. Ein weiteres Absinken der Eigenkapitalzinssätze ist absehbar. Laut **Christoph Beer**, Regulierungsexperte bei **Rödl & Partner**, werden sich die Netzbetreiber in den nächsten Jahren dadurch in einem schwierigen unternehmerischen Spannungsfeld bewegen: „Steigende Investitionsbudgets, um die durch die Energiewende gestellten Anforderungen an moderne Verteilernetze zu erfüllen, stehen abschmelzenden Erlösen in Folge weiterer Zinssenkungen gegenüber.“

„Diese Entscheidung des BGH kommt durchaus überraschend“, meint auch **Thomas Wolf**, Energierechtler bei **Rödl & Partner**. Schließlich habe der von der Vorinstanz **OLG Düsseldorf** bestellte Sachverständige die festgelegten Eigenkapitalzinssätze als nicht angemessen sowie im Umfeld internationaler Regulierungsentscheidungen als niedrig beurteilt. „Die Entscheidungsgründe des BGH liegen bisher noch nicht vor“, so Wolf weiter. „Allerdings zeigen bereits die bisher bekannten Informationen, dass der BGH an seiner Linie festhält, der BNetzA einen möglichst großen Beurteilungsspielraum bei Regulierungsentscheidungen zuzugestehen.“

Anders als die Vorinstanz sieht der BGH keine Verpflichtung der BNetzA aus Rechtsgründen, die angewandte Methode mit Blick auf das anhaltend niedrige Zinsniveau am Kapitalmarkt zu modifizieren oder den ermittelten Zinssatz einer ergänzenden Plausibilitätsprüfung zu unterziehen. Daher hob der BGH die vorinstanzliche Entscheidung auf und bestätigte die Festlegungen der BNetzA aus dem Jahr 2016, gegen die mehr als 1 000 Netzbetreiber Beschwerde eingelegt hatten. Auch die Experten Beer und Wolf sehen die BGH-Entscheidung skeptisch: „Ob diese Entscheidung für niedrige Zinssätze in Zeiten der Energiewende und der kontinuierlich steigenden Bedeutung der Energienetze das (juristisch) richtige Signal ist, kann sicherlich kritisch hinterfragt werden.“

EU geht nächsten Schritt zur Kapitalmarktunion

NEUE PROSPEKTVERORDNUNG IN KRAFT – Die europarechtliche Regulierung der Kapitalmärkte hat einen weiteren wesentlichen Meilenstein erreicht. Am 21.7.19 ist die neue EU-Prospektverordnung in Kraft getreten, die unmittelbar auch in Deutschland gilt und somit keiner Umsetzung in nationales Recht mehr bedarf. Sie wird jedoch weite Teile des deutschen Wertpapierprospektgesetzes ersetzen. Zudem sind auch in weiteren Gesetzen des deutschen Kapitalmarktrechts Anpassungen erfolgt. Für Emittenten bieten sich nun vielfältige Möglichkeiten, Wertpapiere auch prospektfrei anzubieten, wie Mirko Sickinger und Lena Pfeufer von Heuking Kühn Lüer Wojtek erläutern.

Ziel der Neuerung ist die Schaffung einer Kapitalmarktunion, u. a. um so die Finanzmärkte der EU-Mitgliedstaaten transparenter für Anleger zu gestalten. Die EU-Prospektverordnung (Verordnung (EU) 2017/1129) ist unmittelbar anwendbar (so genanntes „Level 1-Dokument“). Zur weiteren Ausgestaltung der Anforderungen der Prospektverordnung gibt es zwei delegierte Verordnungen zur EU-Prospektverordnung (so genannte „Level 2-Dokumente“). Zudem gibt es bereits eine Vielzahl von Dokumenten der europäischen Aufsichtsbehörde **European Securities and Market Authority (ESMA)**; so genannte „Level 3-Dokumente“, welche die Anforderungen der EU-Prospektverordnung und der delegierten Verordnungen weiter konkretisieren, sich aber derzeit teilweise noch im Entwurfsstadium befinden. Des Weiteren steht zu erwarten, dass auch die nationalen Aufsichtsbehörden, also auch die **Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)** in Deutschland, entsprechende Guidelines, Q&A's etc. veröffentlicht werden.

Was bleibt? Was ist neu?

Auch weiterhin gibt es im Grundsatz drei Arten von Wertpapierprospekten. Neben dem regulären Vollprospekt gibt es den so genannten „EU-Wachstumsprospekt“, der sich wie zuvor an kleine und mittlere Unternehmen richtet sowie den Prospekt für Sekundäremissionen, d. h. insbesondere für Kapitalerhöhungen. Eine wesentliche Änderung gegenüber dem alten Recht ist, dass die EU-Prospektverordnung nunmehr wesentlich höhere Anforderungen an die Darstellung der Risikofaktoren stellt. Um, wie in der Vergangenheit nicht unüblich, ein Ausufern der Darstellung von generischen Risiken zu verhindern, sollen nunmehr nur konkrete, auf den Emittenten bzw. das Wertpapier anwendbare Risiken in den Prospekt aufgenommen sowie präzise und knapp beschrieben werden. Zudem müssen nunmehr die wesentlichen Risiken unter Heranziehung der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts sowie des Ausmaßes der negativen Auswirkungen für den Emittenten explizit dargestellt werden.

Befreiung von der Prospektspflicht

Einzelne Regelungen der EU-Prospektverordnung wurden bereits 2017 und 2018 in zwei Stufen in nationales Recht umgesetzt und betreffen Regelungen zur Möglichkeit der prospektfreien Zulassung und des prospektfreien öffentlichen Angebots von Wertpapieren. Unter Berücksichtigung der nun erfolgten weiteren Änderungen des Wertpapierprospektgesetzes gibt

es diverse Möglichkeiten, u. a. durch die Erstellung eines Wertpapierinformationsblattes (WIB), Kapitalmarkttransaktionen in erheblichem Umfang auch ohne Erstellung eines Wertpapierprospekts vorzunehmen.



Mirko Sickinger und Lena Pfeufer
Heuking Kühn Lüer Wojtek

Die Anforderungen und das Verfahren zur Gestattung des Wertpapierinformationsblattes bleiben inhaltlich unverändert im Wertpapierprospektgesetz verankert. Das WIB ist im Gegensatz zur Erstellung eines Wertpapierprospektes mit weitaus weniger Aufwand und somit auch weitaus geringeren Kosten für den Emittenten verbunden.

Nach EU-weitem neuen Recht besteht die Möglichkeit eines prospektfreien Angebots von Wertpapieren in Höhe von bis zu 8 Mio. Euro im Jahr für Emittenten im Regulierten Markt. Zusätzlich besteht nach neuem deutschem Recht die Möglichkeit des prospektfreien Bezugsangebots von Wertpapieren in Höhe von bis zu 8 Mio. Euro im Jahr mit der Pflicht zur Erstellung eines WIB. Eine prospektfreie Emission von Wertpapieren in Höhe von bis zu 8 Mio. Euro im Jahr ohne Bezugsangebot ist zudem möglich mit der Pflicht zur Erstellung eines WIB und unter Beachtung bestimmter Anlagegrenzen sowie unter Einschaltung eines Finanzintermediärs. Schließlich besteht die Möglichkeit für eine prospektfreie Emission von Wertpapieren in Höhe von bis zu 1 Mio. Euro im Jahr mit der Pflicht zur Erstellung eines WIB, aber im Übrigen ohne weitere Anforderungen.

Fazit

Das Inkrafttreten der EU-Prospektverordnung führt zu weitreichenden Änderungen bei den Prospektinhalten. Inwieweit diese in der Praxis aber tatsächlich zu erheblichen Erleichterungen für die Emittenten führen, bleibt abzuwarten. Im Hinblick auf nationales Recht bestehen nunmehr vielfältige Möglichkeiten, Wertpapiere prospektfrei anzubieten. Da die Jahresfrist zum prospektfreien Angebot für jede Wertpapiergattung gesondert gilt, d. h. Aktien, Vorzugsaktien und beispielsweise Wandelanleihen, bestehen diverse Kombinationsmöglichkeiten prospektfreier Kapitalmarkttransaktionen. Dies ist insbesondere für mittelständische Unternehmen attraktiv und bietet die Möglichkeit, den Kapitalmarkt zur Stärkung und zum Ausbau des Geschäftsbetriebs zu nutzen. ■

Betriebsratsarbeit – Ein goldenes Ehrenamt?

RISIKOFAKTOR IM UNTERNEHMEN – Die richtige Vergütung von Betriebsratsmitgliedern stellt Unternehmen vor erhebliche praktische Probleme. Zum einen kann die Festsetzung einer zu hohen oder – in der Praxis seltener beobachtet – zu niedrigen Vergütung zur Nichtigkeit der getroffenen Vereinbarungen führen. Noch weitaus schwerer dürfte allerdings der Umstand wiegen, dass Vorstand, Geschäftsführung und Betriebsratsmitglieder sich strafbar machen können. Die Staatsanwaltschaften untersuchen heute deutlich mehr Fälle als noch vor zehn Jahren. Für Unternehmen sollte das Anlass genug sein, sich zu wappnen, meint Stefan Middendorf, Arbeitsrechtler und Partner bei KPMG Law.

Liest man die aktuelle Berichterstattung zu Vergütungen von Betriebsräten in der Automobilindustrie, so wundert man sich, dass die Betriebsratsarbeit im Gesetz als unentgeltliches Ehrenamt konzipiert ist. Die Betriebsratsmitglieder haben allerdings ein Recht auf Freistellung unter Fortzahlung des im Arbeitsvertrag vereinbarten Entgelts. Dieses Entgelt ist so festzusetzen, dass die Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Daher ist nach den gesetzlichen Vorgaben jedes Betriebsratsmitglied so zu stellen, wie sich seine individuelle Vergütung entwickelt hätte, wenn es regulär – also nicht als Betriebsrat – gearbeitet hätte. Die Höhe ist jeweils anhand der betriebsüblichen Vergütung „vergleichbarer“ Arbeitnehmer zu ermitteln.

Diese Ermittlung von „vergleichbaren“ Arbeitnehmern kann in der Praxis allerdings zu erheblichen Schwierigkeiten führen. Jedenfalls aber mangelt es in aller Regel an einer entsprechenden Dokumentation. Die gesetzeskonforme Vergütung birgt damit sowohl unter arbeitsrechtlichen als auch unter strafrechtlichen Aspekten Risiken für alle Beteiligten.

Die Höhe der Betriebsratsvergütung

Das Gesetz fordert, das Betriebsratsmitglied so zu stellen, als hätte es die ursprüngliche Arbeitsleistung weiterhin erbracht. Insbesondere bei mehreren aufeinanderfolgenden Amtszeiten als Betriebsrat kann das zu Problemen führen. Die Festlegung der Vergleichsgruppe zu Beginn der Tätigkeit kann dabei ebenso eine Schwierigkeit darstellen wie die Vergleichbarkeit mit einzelnen Mitgliedern der Gruppe nach mehreren Jahren im Betrieb. Nicht selten entwickeln sich Karrieren unterschiedlich. Bemessungsgrundlage ist jeweils der hypothetische Karriereverlauf, den das Betriebsratsmitglied vermutlich erlebt hätte. Gelingt im Einzelfall der Nachweis, dass die jeweilige Karriere überdurchschnittlich verlaufen wäre, ist auch eine höhere Vergütung als die von vergleichbaren Arbeitnehmern möglich. Der Karriereverlauf soll nach der Gesetzesintention gerade nicht auf die berufliche Entwicklung der Vergleichsgruppe begrenzt werden. Somit kann im Einzelfall für besonders leistungsstarke Betriebsratsmitglieder auch eine deutlich höhere Vergütung möglich sein, zumal sich die Persönlichkeit auch gerade während der Betriebsratsstätigkeit weiterentwickelt und (hypothetische) Beförderungen im Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers liegen.

Ist die Vergütungsvereinbarung im konkreten Einzelfall aber nicht gesetzeskonform, da sie das Betriebsratsmitglied

unzulässig benachteiligt oder begünstigt, so ist sie insgesamt nichtig. Praktisch bedeutet das, dass ein Betriebsratsmitglied, das eine zu hohe Vergütung erhält, diese für die Zukunft nicht weiter beanspruchen kann.

Das Strafbarkeitsrisiko

Neben der zivilrechtlichen Nichtigkeit drohen darüber hinaus den Verantwortlichen auf Unternehmensseite auch persönliche strafrechtliche Sanktionen, wenn sie zu hohe Vergütungen veranlassen. Neben einer Strafbarkeit aus dem Betriebsverfassungsrecht wegen Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds kommt insbesondere der Vorwurf der Untreue in Betracht. Dabei genügt nach Auffassung des **Bundesgerichtshofs** auch der Verstoß gegen unternehmensinterne Vergütungsrichtlinien und Vorgaben, um eine untreuerelevante Pflichtverletzung anzunehmen. Schließlich kann auch noch eine Steuerhinterziehung im Raum stehen, weil überzogene Betriebsratsvergütungen nicht als Betriebsausgabe in Abzug gebracht werden dürfen.

Frühzeitige Festlegung

Die Ermittlung der relevanten Vergleichsgruppe für ein Betriebsratsmitglied wird mit fortschreitender Zeit immer schwieriger. Einerseits lässt sich rückwirkend schlechter festlegen, welche Arbeitnehmer der Vergleichsgruppe bei Beginn der Betriebsratsstätigkeit hätten angehören sollen, andererseits können sich die Karrieren der einzelnen Mitglieder der Vergleichsgruppe über die Jahre unterschiedlich entwickeln.

Deshalb sollte eine Vergleichsgruppe bereits bei der Freistellung genau festgelegt und dokumentiert werden. Empfehlenswert ist darüber hinaus die Definition von allgemeingültigen Kriterien für den Vergleichsmaßstab und die betriebstypische Entwicklung in so genannten Regelungsvereinbarungen, welche die gesetzlichen Vorgaben für das jeweilige Unternehmen konkretisieren.

Zu beachten ist aber, dass gerade durch einen Verstoß gegen diese interne Vorgaben die Möglichkeit einer Strafbarkeit des Personalvorstands geschaffen wird. Daher ist bei der Festlegung und Anwendung große Sorgfalt geboten. Werden Auswahl und Dokumentation korrekt vorgenommen, dann kann auch im Einzelfall eine deutlich höhere Vergütung für Betriebsratsmitglieder rechtlich zulässig sein. ■



Stefan Middendorf
KPMG Law