

Rainer Koch, Chef des Bayerischen Fußball-Verbandes und DFB-Vizepräsident: „Einige Vereine, deren Verträge mit Spielern und Trainern betroffen sind, werden es schwer haben, die nötigen Budgets für die Bezahlung des Mindestlohns zu finanzieren.“ Auch Reinhard Grindel, DFB-Schatzmeister und CDU-Politiker, hat Gefahren für den Sport ausgemacht – gerade auch auf Amateurebene. Er lenkt den Blick auf die die Trainer, Betreuer und Helfer, die das Rückgrat des Vereinswesens bildeten und dafür nur eine Aufwandspauschale erhielten. Ob der Ausnahmetatbestand für Ehrenämter hier ausreicht, ist in der Tat fraglich. Ob für den Bereich der Spieler-Bezahlung tatsächlich eine Ausnahme vom Mindestlohn geboten ist, erscheint indes durchaus zweifelhaft. Nicht ganz zu Unrecht erklärt Ulf Baranowsky, Geschäftsführer der „Vereinigung der Vertragsfußballspieler“ (VDV): „Für die Spieler ist das neue Gesetz grds. gut. Viele von ihnen verdienen in den unteren Ligen derzeit vier Euro und weniger pro Stunde – und das teilweise unter Vollprofi-Anforderungen“. Die Diskussion um den Mindestlohn wird sicherlich auch im Jahr 2015 immer wieder neue Fragen hervorbringen.

### Neue Bücher

**Versicherungs-Vergütungsverordnung.** Aufsichtsrechtliche Vergütungsvorgaben zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht. Von Sebastian Sammet. – Karlsruhe, Verlag Versicherungswirtschaft GmbH 2013. XXII, 442 S., kart. Euro 69,-. ISBN: 978-3-89952-720-9.

Die bislang zu der am 6.10.2010 in Kraft getretenen Versicherungs-Vergütungsverordnung (VersVergV) erschienenen Veröffentlichungen kann man – sprichwörtlich – an einer Hand abzählen. Wer sich mit Vergütungssystemen in der Versicherungswirtschaft befasst, war daher oftmals gut beraten, ergänzend auch auf die Literatur zur InstitutsVergV zurückzugreifen, die sich in ihrer ursprünglichen Fassung mit der VersVergV weitgehend deckte.

Die im Jahr 2013 erschienene und von Prof. Dr. Frank Bayreuther betreute Dissertation von Sebastian Sammet kann daher ohne Weiteres als das Standardwerk schlechthin bezeichnet werden, wenn es um die VersVergV geht. Der Autor hat mit hohem wissenschaftlichen Anspruch, der aber nie überladen wirkt, die Mammutaufgabe bewältigt, die VersVergV sowie die in ihrem Kontext maßgeblichen Vorschriften des VAG und des AktG aufsichts-, gesellschafts- und arbeitsrechtlich detailliert zu beleuchten. Herausgekommen ist dabei ein Werk, das jedes Versicherungsunternehmen sowie alle in dem Bereich tätigen Berater im Regal stehen haben sollten, gibt es doch auf nahezu alle Fragen Antworten, die zudem auch noch wohltuend praxistauglich ausfallen. Exemplarisch ist hier die Vorstellung und Handhabung von Bonusbankmodellen auf den Seiten 192 ff. zu nennen, genauso aber auch die Befassung mit der va in Kontext von arbeitsgerichtlichen Bonusstreitigkeiten relevanten – und zutreffend mit „Nein“ beantworteten – Frage, ob das Transparenzgebot des § 64 b VAG auch Drittschutz zu Gunsten des Mitarbeiters entfaltet (S. 67 ff.).

Mein persönliches Highlight liefert der Autor auf S. 145 ff. ab, wenn er unter Rückgriff auf die juristische Methodenlehre mit Verve herausarbeitet, dass garantierte variable Vergütung nur im Regelfall auf die ersten zwölf Monate des Bestehens eines Anstellungsverhältnisses beschränkt ist, eine Garantie aber sehr wohl auch nach Ablauf dieses Zeitraums möglich sein muss, namentlich in Fällen, in denen das Verbot des § 4 II 3 VersVergV dem übergeordneten Ziel der Verordnung zuwiderlaufen würde. Auch wenn sich die InstitutsVergV in ihrer novellierten Fassung vom 16.12.2013 zwischenzeitlich vom Wortlaut der VersVergV etwas wegentwickelt hat, kommen auch all diejenigen, die regelmäßig mit Vergütungssystemen von Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten zu tun haben, um eine Anschaffung der Dissertation

von Sebastian Sammet nicht herum. Neben den bereits exemplarisch herausgegriffenen Aspekten behandelt die Arbeit nämlich eine Vielzahl von Fragestellungen, die auch in Bezug auf die novellierte InstitutsVergV relevant sind und mit denen sich bislang entweder noch niemand oder zumindest noch niemand in wissenschaftlich belastbarer Weise befasst hat.

Rechtsanwalt Dr. Jens Jensen, Frankfurt a. M.

**Ann. d. Schriftlfg.:** Siehe zur Vergütung bei Banken im Spannungsfeld von Arbeits- und Aufsichtsrecht auch den Beitrag von Löw/Gück, NZA 2015, 137, in diesem Heft.

### Veranstaltungsbericht

12. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht „Die Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa“. Am 7.11.2014 richteten der Verein zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V. sowie das Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen das zwölfte „Göttinger Forum zum Arbeitsrecht“ aus, zu dem sich rund 120 Teilnehmer einfanden. Das internationale Symposium zum Thema „Die Zukunft der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa“ war Prof. em. Dr. Dres. h.c. Franz Gamillscheg anlässlich seines 90. Geburtstages gewidmet. Nach einleitenden Worten durch den Dekan der Juristischen Fakultät, Prof. Dr. Torsten Körber, sowie durch Prof. Dr. Rüdiger Krause, Universität Göttingen, hielt die Präsidentin des BAG Ingrid Schmidt ein Grußwort, in dem sie das Wirken Gamillschegs in der deutschen Arbeitsrechtswissenschaft und im internationalen Kontext würdigte. Hierbei wies sie insbes. auf seine Liebe zur Sprache und auf den Anspruch hin, das Recht denjenigen nahe zu bringen, die es angeht. Prof. em. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Universität zu Köln, der erste Schüler Gamillschegs, beschrieb unter der Überschrift „Entwicklung und Perspektiven der Mitbestimmung“ zunächst die Grundlagen der Arbeitnehmerbeteiligung. Bei der Darstellung der Entwicklung betonte Hanau, dass man dem Koalitionsvertrag von CDU und SPD zwar Stillstand auf der Ebene der Mitbestimmung unterstellen könne, es aber gleichwohl stets eine Entwicklung dieser komplexen Materie gebe. Zur Rolle der Rechtsvergleichung im Arbeitsrecht ging er auf das Werk Gamillschegs ein, nämlich auf den zweiten Band zum Kollektiven Arbeitsrecht, das die Wichtigkeit der vergleichenden Betrachtung der Ausgestaltung verschiedener arbeitsrechtlicher Systeme zum Ausdruck bringe. Problematisch sei die räumliche Begrenzung der Betriebsverfassung iSd Territorialitätsprinzips, soweit man die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsbeziehungen betrachte. Hierdurch werde die Internationalisierung einzig dem europäischen Recht überlassen. Weiter betonte er die wachsende Undurchsichtigkeit des Arbeitnehmerbegriffs durch die Ausweitung der Leiharbeit und den vermehrten Abschluss von Werkverträgen. Abschließend erörterte Hanau auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat, das sich in seinen Augen bewährt habe. Im Anschluss an Hanaus Ausführungen widmete sich Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schlachter, IAAEU Universität Trier, ebenfalls Schülerin Gamillschegs, der Frage der europäischen Dimension der Arbeitnehmervertretung. Im europäischen Kontext kenne man das Institut der Betriebsverfassung nicht. Vielmehr fasse man diese Angelegenheiten unter das Stichwort des sozialen Dialogs. Dieser Begriff beziehe sich mehr auf die wirtschaftlichen Belange, so dass es stärker als im deutschen Recht um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen unter Beachtung sozialer Aspekte gehe. Schlachter führte aus, dass bezüglich der Rahmenrichtlinie 2002/14/EG in Deutschland ein Handlungsbedarf bestehe. Im Zusammenhang damit ging sie vertiefend darauf ein, dass der EuGH gerade die prozeduralen Rechte stärke, wenn schon keine Harmonisierung der materiellen Rechtslage vorgenommen werde. Weiterhin betonte Schlachter, dass es für leitende Angestellte immer eine

Möglichkeit der Vertretung durch Sprecherausschüsse geben müsse. Sie kritisierte das Urteil des *EuGH* vom 15.1.2014 (NZA 2014, 193 – AMS), nach dem aus Art. 27 GRCh kein subjektives Recht folge. Schlussfolgernd hieße das, dass die Gewährung von Erholungsurlaub (Art. 31 II GRCh) mehr oder weniger das einzige soziale Grundrecht auf europäischer Ebene darstelle, was so nicht gewollt sein könne. In der anschließenden von Prof. Dr. *Olaf Deinert*, Universität Göttingen, geführten Diskussion wurde festgestellt, dass das (vermeintlich) hohe deutsche Niveau dazu führe, dass die europäischen Vorgaben meist hinter den Erwartungen zurück blieben, aber auch die Umsetzung bisweilen ungenügend sei. Nach *Schlachter* sei die europäische Angleichung der Modelle der Arbeitnehmerbeteiligung durch europäische Gesetzgebung bereits auf Grund der Vielfalt der Modelle in den einzelnen Ländern und der daraus resultierenden schwierigen Harmonisierung mit anderen rechtlichen Bereichen kaum zufriedenstellend zu erreichen.

Nach der Einführung in die rechtsvergleichenden Vorträge am Nachmittag durch *Krause* sprach zunächst Prof. Dr. *Antoine Lyon-Caen*, Université Paris Ouest – Nanterre la Défense, über das französische Modell der Arbeitnehmerbeteiligung, das gerade nicht als Beteiligung, sondern als Repräsentation verstanden werde. Er beschrieb eine dualistische Interessenvertretung von Gewerkschaften und gewählten Gremien. Damit ging die Frage einher, welchen Platz die Arbeitnehmerrepräsentanten einnehmen. Ein Schwerpunkt setzte *Lyon-Caen* bei der Frage, welchen Einfluss die Arbeitnehmerrepräsentation auf das Management habe. Den Gewerkschaften werde durch die Möglichkeit Kollektivverhandlungen zu führen, eine erhebliche Macht zugesprochen, va im Hinblick darauf, dass verbindliche Regelungen lediglich durch einen Unternehmenstarifvertrag getroffen werden könnten und eine Verhandlungspflicht bestehe. Die gewählten Organe nutzten Ihre Kompetenzen als Kontrollinstanz im Unternehmen durch die Geltendmachung ihrer Informationsrechte. Dem Zusammenspiel von Arbeitnehmerrepräsentanten komme folglich eine mit der Mitbestimmung in Deutschland vergleichbare Macht zu. Im weiteren Verlauf ging *Lyon-Caen* auf die Schwierigkeiten infolge der Internationalisierung von Unternehmen ein. Die Arbeitnehmerrepräsentation finde Anwendung, soweit ein Unternehmen in Frankreich angesiedelt sei. Die Möglichkeit der Geltendmachung von Beteiligungsrechten unterliege jedoch gewissen Einschränkungen. Es folgte Prof. Dr. *Niklas Bruun*, Hanken University Helsinki, zur Arbeitnehmerbeteiligung in Dänemark, Finnland, Schweden und Norwegen, die er als ein „nordisches Modell“ zusammenfasste. Als gemeinsames Merkmal stellte *Bruun* einen hohen Organisationsgrad der Arbeitnehmer heraus. Weiter gebe es kein duales System, sondern eine Zusammengehörigkeit von betrieblicher Repräsentation und außerbetrieblichen Kollektivverhandlungen. Die Gewerkschaften seien mit den innerbetrieblichen Organen gut vernetzt, die auf die Entscheidungsfindung einwirken könnten und nähmen damit die zentrale Rolle bei der Arbeitnehmerbeteiligung ein. Der Einfluss der EU bewirke, dass Nichtorganisierte, im Gegensatz zu früher, in die Kollektivvereinbarungen miteinbezogen werden. Trotz der Unterschiede in den einzelnen Ländern, wie beispielsweise bei den Schwellenwerten für die Wahl von betriebsratsähnlichen Organen, seien Grundzüge eines „nordischen Modells“ zu erkennen. Arbeitnehmerbeteiligung werde in den nordischen Ländern als wesentlicher Teil der Zusammenarbeit innerhalb eines Unternehmens angesehen. Eine Bekämpfung durch die Unternehmer finde nicht statt. Nordamerikanische und britische Einflüsse stellen dieses System jedoch vereinzelt in Frage. Prof. Dr. *Rudolf Mosler*, Universität Salzburg, begann den letzten Beitrag des Symposiums damit, dass es zwischen dem deutschen und dem österreichischen Modell der Arbeitnehmerbeteiligung viele Ähnlichkeiten gebe, wie beispielsweise die genaue gesetzliche Regelung der Arbeitnehmervertretung. Ein Defizit des österreichischen Rechts sah *Mosler* in der mangelnden Reaktion auf die voran-

schreitende Flexibilisierung und Virtualisierung, mithin in dessen Starrheit. Darüber hinaus sei zu kritisieren, dass es keine klare Regelung gebe, ob Leiharbeiter dem Überlasser- oder dem Beschäftigerbetrieb oder gar beiden Betrieben zuzuordnen sei. *Mosler* zog das Fazit, dass es nach 40 Jahren Betriebsverfassungsrecht an der Zeit sei, sowohl Veränderungen im Bereich der Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in die Kollektivvereinbarung und in das Betriebsverfassungsrecht herbeizuführen als auch die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufzuheben. Darüber hinaus sei die Änderung des Betriebsbegriffs anzustreben, um der Entgrenzung des Arbeitsrechts gerecht zu werden. Allerdings sprach er sich gegen eine Generalkompetenz der Betriebsvereinbarung bezogen auf außer- und innerbetriebliche Regelungsgegenstände aus. Mit einem hoffnungsvollen Blick in die Zukunft Europas im Bereich der Mitbestimmung benannte *Wolfgang Goos*, Hauptgeschäftsführer des BAVC a.D. und stellvertretender Vorsitzender des Fördervereins, die Veranstaltung.

Dipl. Jur. Lisa Dornberger, Institut für Arbeitsrecht,  
Georg-August-Universität Göttingen

## Veranstaltungen

**Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e.V.** Der Deutsche Arbeitsgerichtsverband lädt zu der Ortstagung in Gießen ein am Mittwoch, 4.3.2015, 17 Uhr. Ort: Konzertsaal im Rathaus, Erdgeschoss, Berliner Platz 1, 35390 Gießen. Prof. Dr. Dr. h.c. *Ulrich Preis*, Universität zu Köln, Institut für Deutsches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, wird zum Thema „Von Alkohol bis Vertrauensbruch – ausgewählte Fragen der personen- und verhaltensbedingten Kündigung“ vortragen. Die Teilnahme ist kostenfrei. Teilnahmebestätigungen können ausgestellt werden.

**10. Tübinger Arbeitsrechtstag zum Thema „Wie viel Staat verkraftet die Tarifautonomie?“** Die Veranstaltung findet statt am 27.3.2015, 10 Uhr bis 16 Uhr. Zunächst wird BAG-Richter a.D. *Christoph Schmitz-Scholeermann* den verfassungsrechtlichen Anforderungen an das geplante Tarifeinheitsgesetz nachgehen und dabei ua die heikle Frage behandeln, wie eine Glaubhaftmachung von Gewerkschaftsmitgliedschaften im Betrieb gelingen soll. Prof. Dr. *Thomas Lobinger* spürt den verfassungsrechtlichen Sollbruchstellen des MiLoG nach und untersucht dabei auch, wie diese ggf. zur Geltung gebracht werden können. RA *Ulrich Fischer* wird sodann die Aktionsmöglichkeiten für Spartengewerkschaften nach dem geplanten Tarifeinheitsgesetz neu durchdenken, wohingegen RA *Werner Walk* die praxisrelevanten Fragen des MiLoG, insbes. die „mindestlohn-wirksamen“ Zahlungen des Arbeitgebers (Anrechnung von Sonderzahlungen etc.) und va dessen Generalunternehmerhaftung, beleuchten. Anmeldungen bis zum 20.3.2015 über [www.jura.uni-tuebingen.de/arbeitsrechtstag](http://www.jura.uni-tuebingen.de/arbeitsrechtstag). Tagungsgebühren werden nicht erhoben. Fachanwaltsbescheinigungen werden gegen eine Gebühr von 80 Euro ausgestellt.

## Redaktionelle Mitteilungen

**Vorschau.** Eine Auswahl aus den Beiträgen der nächsten Hefte der NZA finden Sie hier: *Rieble*, Tarifarchiv und Informationsfreiheit; *Stagat*, Der Rechtsweg des GmbH-Geschäftsführers zum Arbeitsgericht – Änderung der Rechtsprechung und Folgen für die Praxis; *Bork*, Abberufung des Fremdgeschäftsführers – böswilliges Unterlassen bei Ablehnung einer Alternativtätigkeit im Unternehmen?; *Bader/Hohmann*, Bindung an Vorschlagslisten bei der Berufung ehrenamtlicher Richterinnen und Richter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit.