

Wichtige arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen und Regelungen 2024

2024

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Matthias Stelzer
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

DENTONS

**Germany Firm
of the Year**

*Women In
Business Law
Awards Europe
2021*

DENTONS

**Top 5 International
Firm in Germany by
Partner Headcount**

*The Lawyer
European 100,
2020*

Inhalt des Online-Seminars

Sozialversicherungsrecht

- Rechengrößen
- Minijobs
- Ausgleichsabgabe – Vierte Stufe
- Kinderkrankengeld
- Elternzeit und Elterngeld
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Steuerrecht

- Inflationsausgleichsprämie
- Ausblick: “Wachstumschancengesetz”

Individualarbeitsrecht

- Telefonische Krankschreibung
- Arbeitszeit – Warten auf ein reformiertes ArbZG
- Ausblick Bürokratieentlastungsgesetz (NachwG)
- Hinweisgeberschutzgesetz (Ende Übergangsfrist)
- Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz
- Geschlechtergleichheit
- Ausblick: Beschäftigtendatenschutzgesetz
- Aktuelles zur Plattformarbeitsrichtlinie
- Rechtsprechung

Kollektivarbeitsrecht

- Betriebsratsvergütung

Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen (1/2)

Sozialversicherungsbeiträge	2024	2023
Gesetzliche Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Gesetzliche Arbeitslosenversicherung	2,60%	2,60%
Gesetzliche Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Gesetzliche Pflegeversicherung	3,40% (seit Juli 2023) Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,60%	3,05% Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,35%
Insolvenzgeldumlage	0,06%	0,06%

Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen (2/2)

Wichtigste Rechengrößen	2024	2023
Gesetzliche Rentenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	West: EUR 7.550,00 / Monat Ost: EUR 7.450,00 / Monat	West: EUR 7.300,00 / Monat Ost: EUR 7.100,00 / Monat
Gesetzliche Arbeitslosenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	West: EUR 7.550,00 / Monat Ost: EUR 7.450,00 / Monat	West: EUR 7.300,00 / Monat Ost: EUR 7.100,00 / Monat
Gesetzliche Krankenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 5.175,00 / Monat	EUR 4.987,50 / Monat
Gesetzliche Krankenversicherung Versicherungspflichtgrenze	EUR 5.775,00 / Monat	EUR 5.500,00 / Monat

Minijobs

- Differenzierung der Minijobs gemäß § 8 SGB Abs. 1 SGB IV unverändert, aber höherer **Schwellenwert für Entgeltgeringfügigkeit**:
 - **Entgeltgeringfügiger Minijob** (seit 1.10.2022 bis EUR 520, nun EUR 538);
 - Weiterhin unverändert: **Kurzfristiger Minijob** (70 Tage oder drei Monate je Kalenderjahr).



Achtung:

Schwellenwert und gesetzlicher **Mindestlohn von EUR 12,41** brutto (seit 1. Januar 2024) führt zu maximaler **Monatsarbeitszeit von 43,35 Stunden** (bei Entgeltgeringfügigkeit)!

Ausgleichsabgabe – Vierte Stufe

§ 154 SGB IX - **Schwellenwerte** für Unternehmen mit jahresdurchschnittlich monatlich

- mindestens 20 und höchstens 39 Arbeitnehmern: eine schwerbehinderte Person
- mindestens 40 und höchstens 59 Arbeitnehmern: zwei schwerbehinderte Personen
- mindestens 60 Arbeitnehmern: 5% der Arbeitsplätze.

Bei Nichteinhaltung:

Arbeitgeber müssen – gestaffelt nach jahresdurchschnittlicher Beschäftigungsquote – **Ausgleichsabgabe** je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen (vgl. § 160 SGB IX)

Ab 1.1.2024 **max. EUR 720** bei Quote von 0 Prozent.



Kinderkrankengeld

- „Corona-Sonderregeln“ Ende 2023 ausgelaufen:
 - Kinderkrankengeldanspruch für längstens 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage).
- „*Pflegestudiumstärkungsgesetz*“: Anspruch auf Kinderkrankengeld auch 2024 und 2025 erhöht (§ 45 Abs. 2a SGB V):

Gesetzlich krankenversicherte Eltern
können bis zu **15 Arbeitstage**
(bisher: 10 Arbeitstage) pro Kind, das
jünger als zwölf Jahre ist,
Kinderkrankengeld beziehen.

Für Alleinerziehende: **30 Arbeitstage**
(bisher: 20 Arbeitstage).

Elternzeit und Elterngeld

- **Unverändert:** Basiselterngeld für maximal **14 Monate** unter Elternteilen aufteilbar (inkl. 2 „Partnermonate“). Reduziert auf 12 Monate, wenn nur ein Elternteil betreut.
 - Aber **neues Meldeverfahren für Arbeitgeber seit 1.1.2024:** Beginn und Ende der Elternzeit an Krankenkasse zu melden (§ 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 u. 4a SGB IV iVm. § 12 Abs. 6 DEÜV).
- Zwei Neuerungen beim Elterngeld ab **1.4.2024:**

Mindestens ein Partnermonat von einem Elternteil allein zu nehmen.

(gemeinsame Elternzeit beider Elternteile nur noch für einen Monat, z.B. Geburtsmonat)

Senkung der **Einkommensgrenze** für Anspruch auf Elterngeld von EUR 300.000 auf EUR 200.000 (Alleinerziehende EUR 150.000); Weitere Senkung ab April 2025 auf EUR 175.000.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

- **Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung** vom 17.7.2023.

§ 2

Grundsätze der Anzeigenerstattung

(1) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind durch **elektronische Datenübertragung** anzuzeigen. (...)

(2) Die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung stellen den Anzeigepflichtigen für die Datenübertragung einen **elektronischen Zugang** zur Verfügung. (...)

- Wie bisher: Elektronische Mitteilung möglich (z.B. über **Serviceportal der gesetzlichen Unfallversicherung**).
- Digitale Meldung wird aber ab **1. Januar 2028** Pflicht (Übergangsregelung in § 7).

Steuerrecht

Inflationsausgleichsprämie

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten (seit dem 26.10.2022) noch bis zum **31.12.2024** eine steuerfreie **Inflationsausgleichsprämie** von bis zu **EUR 3.000** zahlen (§ 3 Nr. 11c EStG).

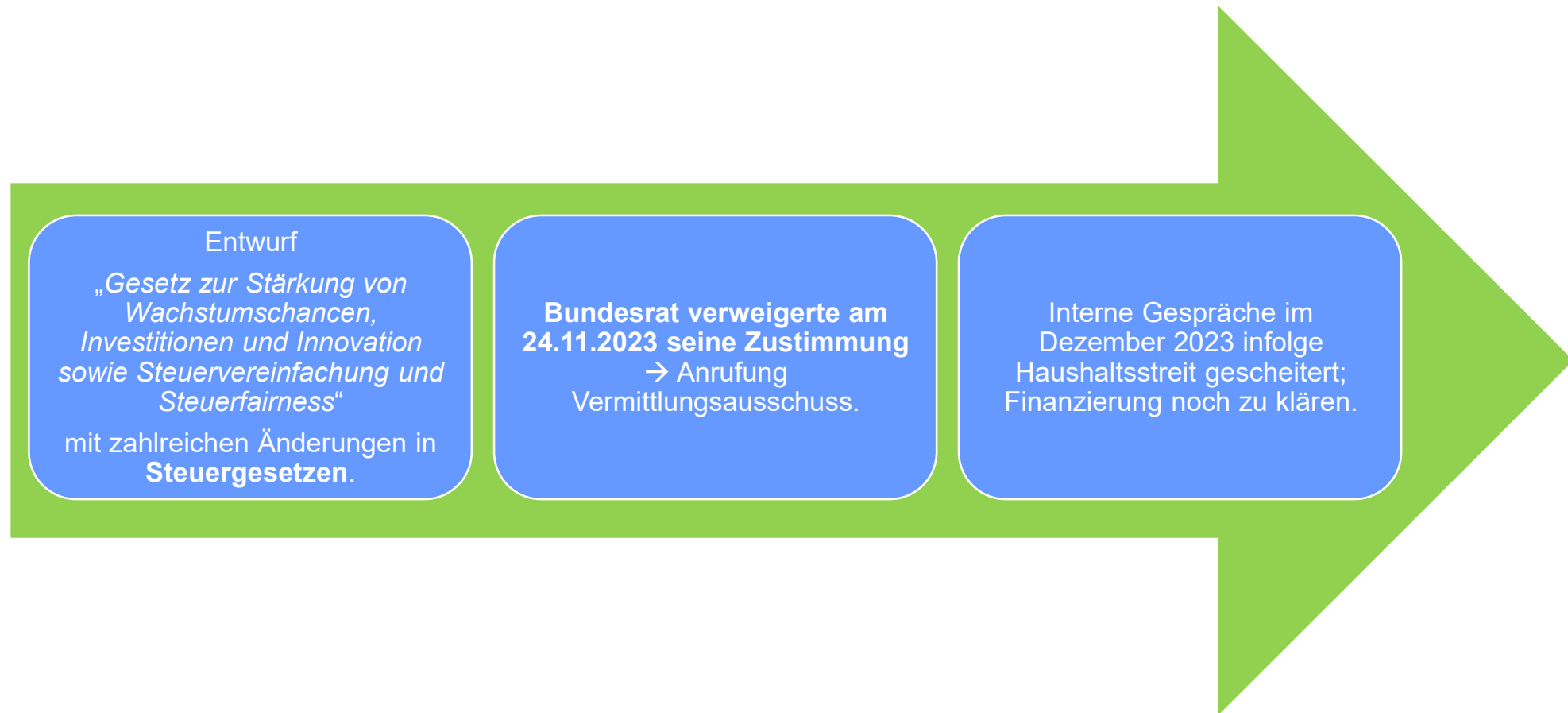
Möglich sind auch **Teilleistungen** oder Sachleistungen.

- **Achtung:** „*zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn*“. Also keine Entgeltumwandlung!
- **Zweckbestimmung** ratsam (z.B. mittels Begleitschreiben oder im Verwendungszweck der Überweisung).

Gleichbehandlungsgrundsatz und etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachten!

Ausblick: „Wachstumschancengesetz“ (1/2)

Überblick zum Gesetzgebungsverfahren



„Wachstumschancengesetz“ (2/2)

Wesentliche steuerliche Elemente aus Arbeitgebersicht (Beispiele)

Einführung einer
**Klimaschutz-
Investitionsprämie**

Höhere steuerfreie
Verpflegungspauschalen bei
Dienstreisen

Erhöhung des Freibetrags für
Betriebsveranstaltungen von
EUR 110 auf EUR 150

Einführung eines
„**Qualifizierungsgeldes**“

Erhöhung der Freigrenze für
betriebliche Geschenke von
EUR 35 auf EUR 50

Individualarbeitsrecht

Telefonische Krankschreibung



- 7.12.2023: Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA).
- Telefonische Krankschreibung wieder möglich, jedoch max. **5 Kalendertage (Erstbescheinigung)**.

Voraussetzungen:

- 1) Keine Videosprechstunde möglich.
- 2) Erkrankte Person in der Arztpraxis bereits bekannt.
- 3) Keine schwere Symptomatik.
- 4) Maximal 5 Kalendertage gültig.

Arbeitszeit – Warten auf ein reformiertes ArbZG!?



Arbeitszeit (1/4)

Ausgangslage

- **Rechtsprechung:** EuGH (2019), BAG (2022) und LAG München (2023)
 - Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Muss "objektives, verlässliches und zugängliches System" einführen (EuGH und BAG).
 - Initiativrecht des Betriebsrats (BAG und LAG München).
 - Arbeitgeber kann Initiativrecht nicht entgegenhalten, es sei Gesetzgebung abzuwarten (LAG München).
- **Sanktionen?** Aktuelle Bußgeldvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) und des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) erstrecken sich nicht auf allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.
 - Denkbar ist aber **vollstreckbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde**, die im Fall eines Verstoßes bußgeldbewehrt sein kann.
- **Gesetzgeber?** Referentenentwurf Anfang 2023, der aber viele Fragen offen lässt.

Arbeitszeit (2/4)

Gesetzesentwurf BMAS (1/2)

Tarifungebundene Unternehmen:

Starre gesetzliche Vorgaben

- Tägliche Erfassung
- Elektronisch (Ausnahme Kleinstbetriebe)

Tarifgebundene Unternehmen:

Möglichkeiten zur Abweichung:

- wöchentliche Erfassung
- Ausnahme für flexibel tätige AN, deren Arbeitszeit nicht im Voraus festgelegt ist oder von den AN selbst festgelegt werden kann

Anwendungs- bereich

(+) grds. alle AN.

(-) bei leitenden Angestellten.

(-) bei tariflicher Ausnahme für besonders flexibel tätige AN.

Präzisierung des Arbeitszeit- begriffs?

Nein, sodass auf BAG-Rechtsprechung zurückzugreifen ist.

Verantwortlich für Erfassung?

Arbeitgeber, aber Delegation möglich (sofern Kontrolle erfolgt).

Speicherung der Daten im Inland für 2 Jahre.

Informations- recht des Arbeitnehmers

Pflicht zur Information und Aushändigung eines Nachweises.

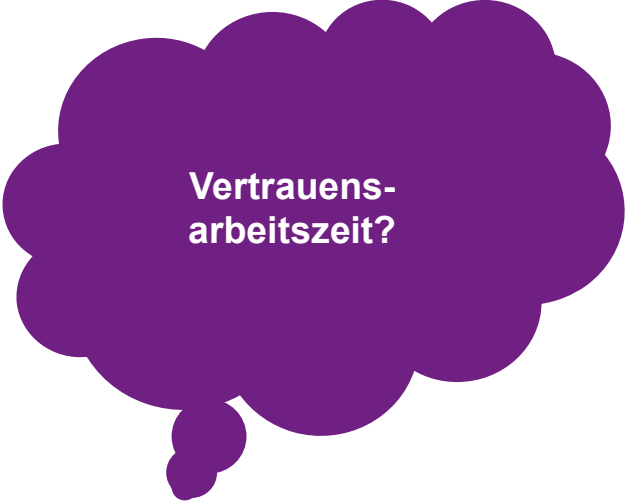
Arbeitszeit (3/4)

Gesetzesentwurf BMAS (2/2)

- **Aber:** Bislang nur Referentenentwurf.
- Einigung in der Ampelkoalition bzw. Bundesregierung bis **Ende März 2024** angepeilt.
- Vorgaben des BAG-Urteils vom 13.9.2022 dennoch schon jetzt zu beachten!

- Gesetzgebungsverfahren weiter beobachten!!! -

Arbeitszeit (4/4)



Vertrauens-
arbeitszeit?

- Arbeitszeitmodelle, in denen AN frei über die Lage seiner Arbeitszeit entscheidet, bleiben zulässig.
- Offen: Müssen auch solche AN ihre Arbeitszeit erfassen?

EuGH:

- Ausnahme *„wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den AN selbst bestimmt werden kann.“*

Gesetzesentwurf:

- Möglichkeit einer tarifvertraglichen Regelung zur Herausnahme von „flexibel tätigen“ AN.
- AG muss bei „Vertrauensarbeitszeit“ sicherstellen, dass ihm Verstöße zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.

**Ausblick
Bürokratieentlastungsgesetz:
Ändert sich das
Nachweisgesetz?**

Bürokratieentlastungsgesetz

11.01.2024: Referentenentwurf des vierten Bürokratieentlastungsgesetzes.

- Möglichkeit, die bisher infolge des NachwG erforderliche Schriftform für Arbeitsverträge durch eine qualifizierte elektronische Signatur nach § 126a BGB zu ersetzen.
- **§ 2 Abs. 5 NachwG** soll insoweit ergänzt werden.
 - Aber: Ausnahme für alle Branchen nach § 2a SchwarzArbG. Dort soll Schriftformerfordernis erhalten bleiben.
- **Aufbewahrungsfristen** für Buchungsbelege wie Lohn- und Gehaltslisten sollen von zehn auf acht Jahre verkürzt werden.

Hinweisgeberschutzgesetz



Hinweisgeberschutzgesetz seit 2.7.2023 (1/2)

Überblick

- 23.10.2019: Whistleblower-Richtlinie der EU.
- 17.12.2021: Umsetzungsfrist abgelaufen.
- 02.07.2023: Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) tritt in Kraft.
- **Ziel und persönlicher Anwendungsbereich:**
 - Schutz sog. hinweisgebender Personen („Hinweisgeber“).
 - Erfasst: Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, beamtete Personen und arbeitnehmerähnliche Personen.
- **Sachlicher Anwendungsbereich:**
 - Insbes. Verstöße, die straf- oder bußgeldbewehrt sind, soweit verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib, Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (§ 2 HinSchG).

Hinweisgeberschutzgesetz seit 2.7.2023 (2/2)

Wesentliche Elemente

Wahlrecht Hinweisgeber,
sich an interne oder externe
Meldestellen zu wenden (§ 7
Abs. 1).

Interne Meldestellen:
Arbeitgeberseitige Pflicht,
solche einzurichten und zu
betreiben (§§ 12 ff.).
→ Übergangsvorschrift

Externe Meldestellen bei:

- Bundesamt für Justiz (§ 19)
- BaFin (§ 21)
- Bundeskartellamt (§ 22).

**Mindestanforderungen an
interne Meldesysteme**
(§§ 16 – 18):
u.a. Identitätsschutz, Fristen
(7 Tage und 3 Monate) etc.

Schutz der Hinweisgeber
(§§ 36, 37):

- Verbot von Repressalien.
- Schadenersatz.
- Beweislastumkehr.

Hinweisgeberschutzgesetz – Ende Übergangsfrist

Übergangsfrist bis 17.12.2023:

Nur Verpflichtung interne Meldestelle bei Unternehmen mit i.d.R. mind. **250 Beschäftigten**.

Jetzt:

Unternehmen mit i.d.R. mind. **50 Beschäftigten** müssen eine Meldestelle einrichten und betreiben.

Verstoß gegen Pflicht zur Einrichtung interner Meldestelle kann mit bis zu **EUR 20.000** sanktioniert werden (§ 40).

Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz - Arbeitsrechtliche Aspekte



Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz – LkSG (1/3)

Überblick

- **Ab 1.1.2024:** LkSG gilt auch für Unternehmen mit **mind. 1.000 Arbeitnehmern** (zuvor: 3.000).
- Unternehmerische Sorgfaltspflichten in Bezug auf geschützte Rechtspositionen in Lieferketten mit Dokumentations- und Publikationspflicht.
- Geschützte Rechtspositionen mit arbeitsrechtlicher Prägung sind z.B.:

Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit; jegliche Form von Sklaverei

Beachtung des Arbeitsschutzes am Ort der Beschäftigung

Gebot der Koalitionsfreiheit

Verbot der Ungleichbehandlung

Zahlung eines angemessenen Lohns

- Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle überwacht, ob verpflichtete Unternehmen das LkSG „angemessen beachten“.

Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz – LkSG (2/3)

Sorgfaltspflichten

- Festlegung der **Zuständigkeit** für die Überwachung des Risikomanagements.
- **Mittel zur Risikoanalyse:** z.B. Befragung von Personen bestimmter eigener Abteilungen und in der Lieferkette.

- Beendigung in absehbarer Zeit, ansonsten Erstellen eines Plans (Konzept + Zeitplan).
- Jährliche und anlassbezogene Überprüfung des Plans.
- Ggf. auch **Sanktion** von Arbeitnehmern.

Einrichtung
Risikomanagement
(§ 4 LkSG)
einschließlich
einer jährlichen /
anlassbezogenen
Risikoanalyse (§ 5
LkSG)

Einführung
angemessener
Präventionsmaß-
nahmen (§ 6 LkSG)

Einleitung
angemessener
Abhilfemaßnahmen
(§ 7 LkSG)

Einrichtung interner
oder externer
Beschwerde-
verfahren (§ 8 LkSG)

- Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie.
- Schaffung unternehmensinterner **Regularien**, z.B. auch in Verhaltenskodex.
- **Mitarbeiterschulung** und Kontrolle.

- **Verfahrensordnung** für das Beschwerdeverfahren.
- Ggf. anknüpfend an bereits bestehende Beschwerdeverfahren (z.B. nach Hinweisgeberschutzgesetz).

Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz – LkSG (3/3)

Unterrichtungspflichten und Mitbestimmungsrechte

- **Wirtschaftsausschuss** ist über Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem LkSG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG).
- Mitbestimmung **Betriebsrat** möglich, z.B.:
 - Gemäß § 87 Abs. 1 BetrVG bei Einrichtung eines Risikomanagements, Beschwerdeverfahrens etc. (betriebliche Ordnung).
 - Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei Umsetzung eines elektronischen Beschwerdemanagements.
 - Gemäß § 99 BetrVG, soweit Übertragung von Aufgaben nach LkSG als Versetzung zu betrachten ist.

Geschlechtergleichheit



Geschlechtergleichheit (1/3)

Besetzung von Organen

- **November 2022:** Verabschiedung der EU-Führungspositionen-Richtlinie für Organe.
- **28. Dezember 2024:** Ablauf der Umsetzungsfrist.
- Inhalt der Richtlinie:
 - **Geschlechterquote** bei börsennotierten Unternehmen:
 - 40% in Aufsichtsräten oder 33% in Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam.
 - Quote ist nicht auf bestimmte Unternehmen (wie bisher in Deutschland) beschränkt.
 - **Transparentes Auswahlverfahren** (klare und neutrale Kriterien) bei Besetzung der Organe sowie umfassende Berichtspflichten.

Geschlechtergleichheit (2/3)

Entgelttransparenz (1/2)

- **Ausblick: Entgelttransparenz-Richtlinie (EU) 2023/970**

- 10.05.2023: finaler Entwurf bzw. Verabschiedung der Richtlinie.
- 06.06.2023: Inkrafttreten der Richtlinie.
- Juni 2026: Zeitpunkt der Umsetzung.
- Verschärfung der bisherigen Vorgaben des EntgTranspG, insbesondere unabhängig von der Unternehmensgröße.
 - **Entgelttransparenz für Stellenbewerber:** Einstiegsgehalt oder Spanne bereits im Bewerbungsgespräch
 - **Auskunftsanspruch** u.a. über durchschnittliche Entgelthöhe in Arbeitnehmergruppe mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für Gruppen von Mitarbeitenden.
Über den Auskunftsanspruch muss der Arbeitgeber informieren.

Geschlechtergleichheit (3/3)

Entgelttransparenz (2/2)

- Bei allen Arbeitgebern (Ausnahmen nach der RiL bei Arbeitgebern mit weniger als 50 Mitarbeitenden möglich):
 - **Informationspflicht** des Arbeitgebers über die Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhen und der Entgeltentwicklung.
- Bei mind. 100 Mitarbeitenden:
 - **Berichterstattungspflicht:** Arbeitgeber muss regelmäßig (Zeitintervall in Abhängigkeit von Unternehmensgröße) **Daten zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke veröffentlichen** und unter anderem bei geschlechterspezifischem Gefälle von mind. 5% eine Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretern vornehmen.
 - **Beweislastumkehr** für fehlende Diskriminierung: Arbeitgeber muss beweisen, dass er die/den klagenden Beschäftigte/n in Bezug auf das Entgelt nicht (un-)mittelbar diskriminiert hat.



Ausblick

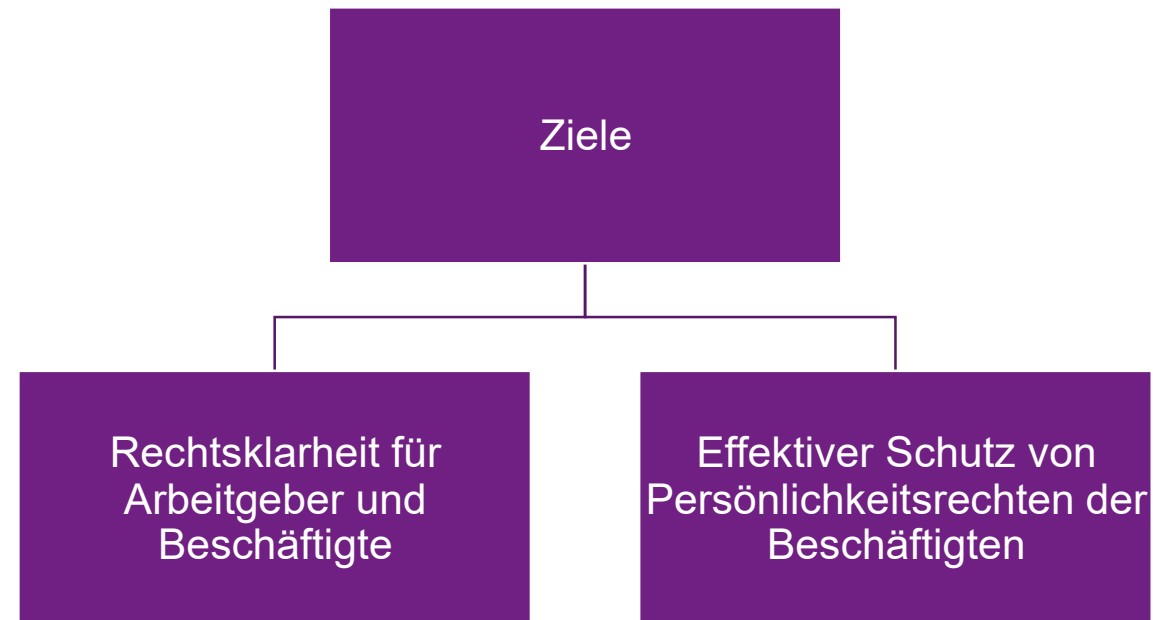
–

Ankündigung eines
Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Beschäftigtendatenschutzgesetz (1/2)

Ankündigung der Bundesregierung

- Einführung angekündigt für Quartal 4/2023. Bis heute nichts passiert.



Beschäftigtendatenschutzgesetz (2/2)

Mögliche Elemente

Überwachung und Kontrolle von Beschäftigten am Arbeitsplatz

- Regelungen über die dauerhafte Verarbeitung von Beschäftigtendaten.
- Regelung erlaubter Fälle der Datenverarbeitung anhand Ausnahmetatbeständen.

Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt

- Regelungen für typische Datenverarbeitungsvorgänge, die auf KI basieren.
- Überschneidungen mit der geplanten KI-VO möglich.

Fragen, Tests und Untersuchungen im Rahmen des Bewerbungsprozesses

- Insb. Kodifizierung der Rechtsprechung zum Fragerecht.

Verarbeitung besonders sensibler Daten

- Konkrete Regelungen für Ausnahmefälle, in denen Arbeitgeber besonders sensible Daten verarbeiten dürfen.

Datenübermittlung innerhalb von Konzernen

- Regelungen über die Zulässigkeit konzerninterner Datenübermittlungen.

Richtlinienentwurf zur Plattformarbeit



EU-RiL Plattformarbeit (1/3)

Gegenwärtiger Stand

- Gegenwärtig relevante Stellungnahmen/Unterlagen:
 - 27.11.2020: Eckpunkte des BMAS zu „Fairer Arbeit in der Plattformökonomie“.
 - 09.12.2021: Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rats zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit (EU-RiL (E)).
 - 2022-2023: Verschiedene Entwürfe zu der Richtlinie.
Eine finale Einigung kam kurz vor Weihnachten doch nicht zustande.

EU-RiL Plattformarbeit (2/3)

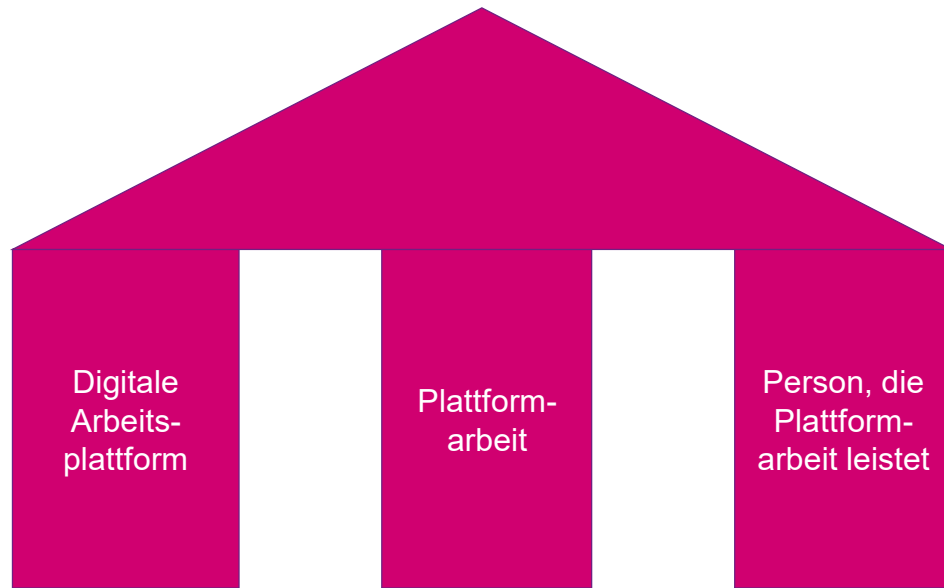
Anwendungsbereich (1/2)

Exemplarische „Zielbranchen“

- In Eckpunkten des **BMAS** vom 27.11.2020 aufgeführt:
 - Essenslieferanten
 - Fahrdienste
 - Haushaltsdienstleistungen
 - Online-Arbeit wie etwa Textarbeit, Programmierung und kreative Tätigkeiten
- In ursprünglicher **EU-RiL (E)** genannt:
 - Ride Hailing
 - Zustellung von Waren
 - Reinigungs- oder Pflegedienste
 - Datenkodierung
 - Übersetzung
 - Design

EU-RiL Plattformarbeit (3/3)

Anwendungsbereich (2/2)



Die Rechtsfolgen aus dem gegenwärtigen Stand der Richtlinie sind unter anderem:

- **Vermutung**, dass das Rechtsverhältnis zwischen einem Plattformarbeiter und der digitalen Plattform ein Arbeitsverhältnis ist.
 - Vermutung soll **widerlegbar** sein.

Wichtige Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht



Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Gestaltung von Zielvereinbarungen (1/2)

Gestaltung von Zielvereinbarungen (LAG Hamburg vom 16.1.2023 – 5 Sa 14/22 n. rkr.)

„Die Festlegung einer Tantieme und deren Höhe hängen von dem Erreichen von Zielen ab, deren drei wesentliche Kriterien jedes Jahr, erstmals zum Ende der Probezeit, zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden.

Sollten die drei Kriterien nicht zwischen dem Mitarbeiter und der Gesellschaft vereinbart werden, werden diese seitens der Gesellschaft nach billigem Ermessen vorgegeben.“

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Gestaltung von Zielvereinbarungen (2/2)

Entscheidung:

- Konstrukt des Versuchs der Zielvereinbarung und ggf. nachrangiger Zielvorgabe **benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen**.
 - Regelung sei nicht klar und verständlich (§ 307 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB). Es fehle erforderliche Bestimmung, wann Ziele zwischen Parteien als nicht vereinbart gelten.
 - Erforderlich: Definition inhaltlicher Voraussetzungen für Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung. Sonst könne Arbeitgeber jede ernsthafte Verhandlung über einvernehmliche Zielvereinbarung umgehen, sodass Regelung über vorrangig zu schließende Zielvereinbarung leerläuft.
 - Daher grundsätzlich Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Urlaub von Fremdgeschäftsführern (1/2)

Anwendung des Bundesurlaubsgesetzes auf Fremdgeschäftsführer (BAG v. 25.07.2023 – 9 AZR 43/22)

- 30.08.2019: Beginn ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit der Geschäftsführerin
- 05.09.2019: Niederlegung des Amts als Geschäftsführerin
- 17.09.2019: Austragung aus dem Handelsregister
- 25.10.2019: Kündigung des Dienstvertrags durch Geschäftsführerin
- 30.06.2020: Ende Dienstvertrag
- Geschäftsführerin begehrt nach Ende des Dienstvertrags Urlaubsabgeltung (ca. EUR 11.300 brutto)

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Urlaub von Fremdgeschäftsführern (2/2)

Entscheidung:

- Kann Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, ist er gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Im vorliegenden Fall **Abgeltungsanspruch bejaht**.
- BUrlG setzt Art. 7 RL 2003/88/EG um. Für Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs in § 2 BUrlG sind die vom EuGH entwickelten Grundsätze zum Arbeitnehmerbegriff heranzuziehen (unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff).
 - Gemäß EuGH ist nicht ausgeschlossen, dass Mitglieder eines Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft „Arbeitnehmer“ im Sinne des Unionsrechts sind.
 - Eigenschaft als „Arbeitnehmer“ iSd. Unionsrechts hängt von den Bedingungen ab, unter denen das Mitglied des Leitungsorgans bestellt wurde, der Art der ihm übertragenen Aufgaben, dem Rahmen, in dem diese Aufgaben ausgeführt werden, dem Umfang der Befugnisse des Mitglieds und der Kontrolle, der es innerhalb der Gesellschaft unterliegt, sowie den Umständen, unter denen es abberufen werden kann.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Betriebsbedingte Kündigung im Konzern

Betriebsbedingte Kündigung wegen Aufgabenverlagerung im Konzern (BAG v. 28.02.2023 – 2 AZR 227/22)

- 2018: Beginn Anstellungsverhältnis als „Vice President & Country Manager Germany“. Arbeitgeber ist die deutsche Tochtergesellschaft der M-Inc.
- Arbeitgeber trifft Entscheidung, Stelle entfallen zu lassen. Aufgaben werden in Zukunft von einer Mitarbeiterin wahrgenommen, die in London bei M-Ltd. beschäftigt ist und ihre Tätigkeit von Österreich aus erbringt.

Entscheidung:

- Zu der [...] geschützten **unternehmerischen Freiheit** gehört u.a. das Recht festzulegen, ob bestimmte Arbeiten weiter im eigenen Betrieb ausgeführt oder an Drittunternehmen vergeben werden sollen. Dies gilt auch für die **Aufgabenverlagerung zwischen Konzernunternehmen**.
- Maßgeblich ist, dass die Aufgaben zur selbständigen Durchführung übertragen sind.
- Unternehmerische Entscheidung nicht dadurch infrage gestellt, dass Konzernmutter bestimmte Entscheidung initiiert hat.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Massenentlassungsanzeige

Anzeige von Entlassungen gem. § 17 KSchG keine Wirksamkeitsvoraussetzung mehr für Kündigungen?
(BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22)

- 01.12.2020: Eröffnung Insolvenzverfahren.
- Insolvenzverwalter beendete kurz vorher und danach durch Kündigungen oder Abschluss von Aufhebungsverträgen sämtliche noch bestehende Arbeitsverhältnisse.
- Ohne Massenentlassungsanzeige iSv. § 17 KSchG: Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers.

Entscheidung:

- Angesichts Entscheidung des **EuGH vom 13.7.2023 (C-134/22)** beabsichtigt Sechster Senat des BAG, seine bisherige Rechtsprechung zur Nichtigkeit einer Kündigung bei unterbliebener oder fehlerhafter Massenentlassungsanzeige aufzugeben.
- Daher Anfrage Sechster Senat beim Zweiten Senat des BAG, ob dieser an seiner Rechtsauffassung seit dessen Urteil vom 22.11.2012 (2 AZR 371/11) festhält.

Kollektivarbeitsrecht

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern



Betriebsratsvergütung (1/10)

Ausgangslage Rechtsprechung – Sachverhalt LG Braunschweig vom 28.9.2021

- V-AG hat eine Vielzahl freigestellter BR-Mitglieder.
- Der **arbeitgeberseitigen Kommission für BR-Vergütung** gehört der Personalvorstand an.
- Kommission setzte in den Jahren 2011 bis 2016 Zahlungen an **vier freigestellte BR-Mitglieder** fest, die die Zahlungen an Vergleichsgruppen erheblich überstiegen:

BR-Mitglied „O“:

- Hauptschulabschluss
- Ausbildung Industriekaufmann
- Zuletzt vor Freistellung: „Beanstandungsheber“

- 2005: Vorsitzender des GBR und des Aufsichtsrats
- 2005: Berufung in den oberen Managementkreis
- Absolvieren Management Assessment Center
- Dann: Entgeltstufe 35 (Top/Managementkreis)

- Zuletzt EUR 17.000,00/Monat Grundgehalt.
- 2012-2016: Jährliche Sonderzahlung zwischen EUR 374.000,00 und EUR 560.000,00

Betriebsratsvergütung (2/10)

Ausgangslage Rechtsprechung – Sachverhalt LG Braunschweig vom 28.9.2021

BR-Mitglied „FR“:

- Abitur
- Ausbildung als Radio- und Fernsehmechaniker
- Zuletzt vor Freistellung: Montagearbeiter und Güteprüfer

- Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden
- Berufung in den Managementkreis, dann in den oberen Managementkreis
- Absolvieren Management Assessment Center
- Zuletzt Entgeltstufe 31

- 2013-2015: Jährliche Sonderzahlung zwischen EUR 111.404,00 und EUR 159.700,00

BR-Mitglied „WO“:

- Hauptschulabschluss
- Zuletzt vor Freistellung: Ausbildung Kfz-Mechaniker
- Geprüfter Personalkaufmann

- Stellvertreter der Betriebsratsvorsitzender
- Management Assessment Center
- Berufung zum AT-Mitarbeiter im Managementkreis
- Berufung in den oberen Managementkreis

- Zuletzt EUR 9.800,00/Monat Grundgehalt Entgeltstufe 31)
- 2013-2016: Freiwillige Bonuszahlungen zwischen EUR 81.000,00 und EUR 146.000,00

Betriebsratsvergütung (3/10)

Ausgangslage Rechtsprechung – Sachverhalt LG Braunschweig vom 28.9.2021

BR-Mitglied „BLE“:

- Hauptschulabschluss
- Keine Berufsausbildung
- Arbeit an der Montagelinie (Entgeltstufe 5 oder 6)

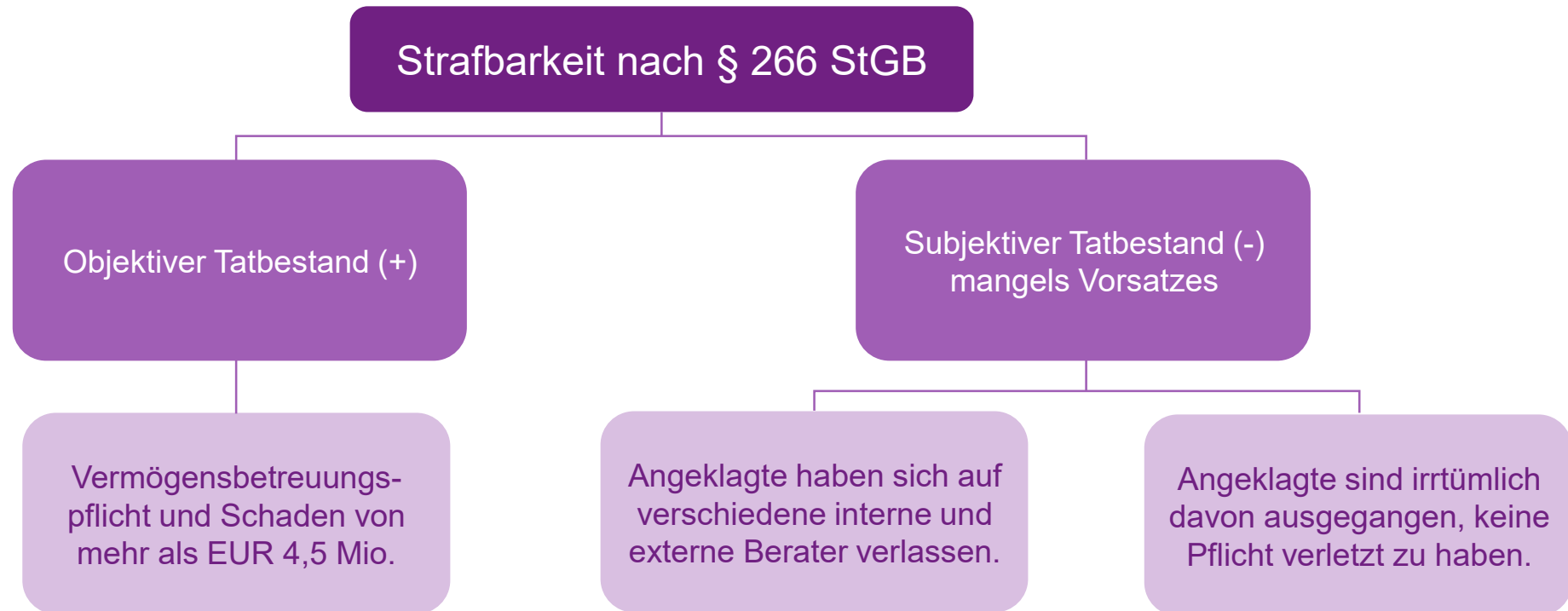
- Betriebsratsvorsitzender
- Berufung in den „Managementkreis“, dann in den „Oberen Managementkreis“
- zehn Jahre später: „Management Assessment Center“.

- 2013-2016: Jährliche Sonderzahlung zwischen EUR 98.000,00 und EUR 141.600,00

- Staatsanwaltschaft Braunschweig erhebt Anklage gegen zwei ehemalige Vorstände und zwei ehemalige Personalleiter wegen Untreue gemäß § 266 StGB.
- Schaden laut Staatsanwaltschaft: Mehr als EUR 4,5 Millionen.

Betriebsratsvergütung (4/10)

Entscheidung LG Braunschweig (vom 28.9.2021 - 16 KLS 406 Js 59398/16)



Betriebsratsvergütung (5/10)

Entscheidung BGH (vom 10.1.2023 - 6 StR 133/22)

- Staatsanwaltschaft legt Revision gegen Freispruch LG Braunschweig ein.
- Freisprüche wurden aufgehoben und Verfahren an LG Braunschweig zurückgewiesen. Leitlinien der Entscheidung sind:

Grundsatz der
Vergütungsentwicklung
anhand der
Vergleichspersonen wurde
nicht berücksichtigt.

Vergleichspersonen wurden
nicht entsprechend dem
BetrVG ausgewählt.

- Keine ähnlichen Tätigkeiten.
- Nicht in ähnlicher Weise qualifiziert.
- Erworbene Qualifikation nicht entscheidend.

Betriebsratsvergütung (6/10)

Rechtsfolgen

Nichtigkeit der
Vergütungsvereinbarung
gemäß § 134 BGB

Anspruch auf
Rückzahlung geleisteter
Zahlungen gemäß § 812
ff. BGB

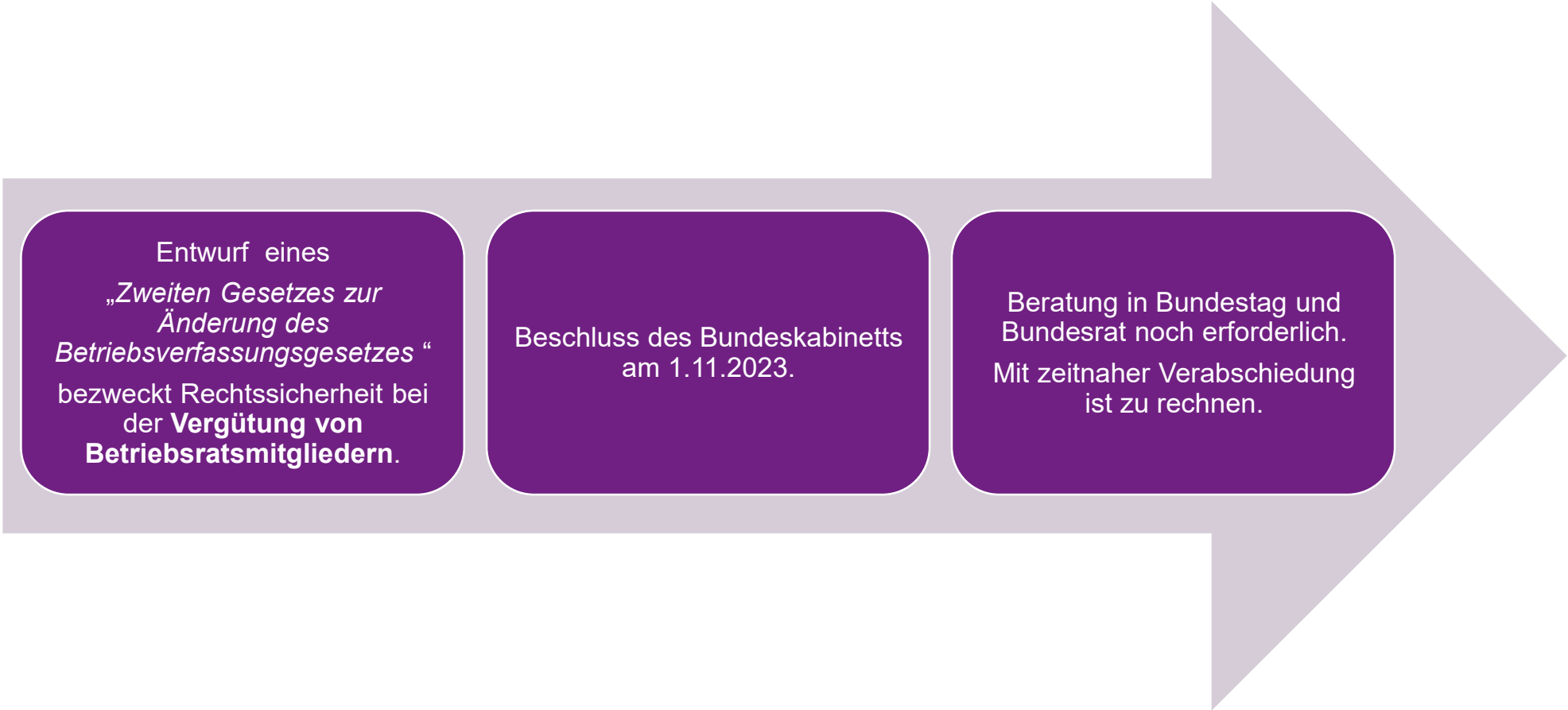
Verstoß gegen das
Betriebsverfassungs-
gesetz

Strafbarkeit wegen
Untreue gemäß § 266
StGB

Verstoß gegen
EStG und AO

Betriebsratsvergütung - Neuregelung (7/10)

Überblick zum Gesetzgebungsverfahren



Entwurf eines
„Zweiten Gesetzes zur
Änderung des
Betriebsverfassungsgesetzes“
bezweckt Rechtssicherheit bei
der **Vergütung von
Betriebsratsmitgliedern**.

Beschluss des Bundeskabinetts
am 1.11.2023.

Beratung in Bundestag und
Bundesrat noch erforderlich.
Mit zeitnaher Verabschiedung
ist zu rechnen.

Betriebsratsvergütung – Neuregelung (8/10)

Gesetzentwurf

Vorschlag § 37 Abs. 4 BetrVG - Sätze 3 bis 5:

„Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein **sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung** vorliegt.

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer **Betriebsvereinbarung** ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln.

Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf **grobe Fehlerhaftigkeit** überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“

Betriebsratsvergütung – Neuregelung (9/10)

Gesetzentwurf

Vorschlag § 78 Satz 3 BetrVG:

"Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person die **für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt** und die Festlegung nicht ermessenfehlerhaft erfolgt."

„Neuregelung der Betriebsratsvergütung (10/10)“

Wesentliche Elemente

Betrachtungszeitpunkt:

Bestimmung der Vergleichspersonen zum Zeitpunkt des Amtsantritts.

Sachgrunderfordernis:

Neubestimmung der Vergleichsgruppe (nur) aus sachlichem Grund.

Regelungsbefugnis:

Betriebsvereinbarung (BV) kann Verfahren regeln zu Vergleichspersonen.

Prüfungsmaßstab:

BV und nachfolgende einvernehmliche und dokumentierte Festlegung der konkreten Vergleichspersonen nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfbar.

Keine Begünstigung oder Benachteiligung,

wenn Betriebsratsmitglied die vergütungsrelevanten Anforderungen erfüllt und Festlegung nicht ermessensfehlerhaft ist.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 640
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.



The Legal 500 Germany, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold

Juve Handbuch 2020 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Ansprechpartner



Matthias Stelzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 645
E-Mail matthias.stelzer@dentons.com

Matthias Stelzer ist Counsel im Berliner Dentons Büro. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät vor allem mittelständische Unternehmen in allen Bereichen des Individualarbeitsrechts und des Betriebsverfassungsrechts.

Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehören die individual- und kollektivarbeitsrechtliche Vorbereitung und Umsetzung von personellen Einzelmaßnahmen (Versetzung, Kündigung, Eingruppierung etc.) sowie von komplexen Personalabbaumaßnahmen, einschließlich Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen, bis hin zu der arbeitsgerichtlichen Prozessführung in allen Instanzen (Urteils- und Beschlussverfahren).

DENTONS

Die Kanzlei Dentons

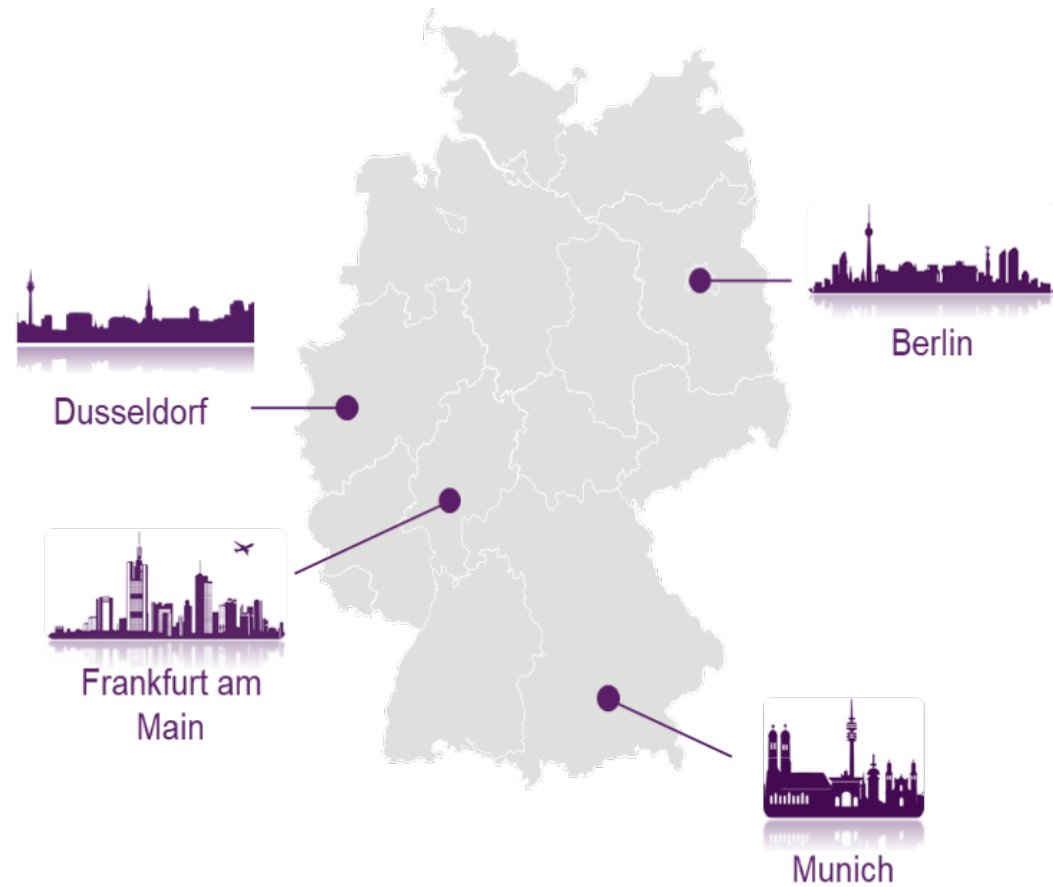


Dentons auf einen Blick

Dentons in Deutschland

>200 Berufsträger

>300 Mitarbeiter



Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Überblick

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis berät nationale und internationale Konzerne, Unternehmensgruppen und Einzelunternehmen, die öffentliche Hand sowie Führungskräfte wie Vorstände, Geschäftsführer oder Aufsichtsräte in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Nur wer das Geschäftsfeld des Mandanten und dessen tägliche Arbeitsabläufe kennt, kann ihm zu den unterschiedlichsten rechtlichen Fragestellungen praxisorientierten Rat geben. Die derzeit 16 Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht besitzen deshalb Spezialkenntnisse in zahlreichen Branchen, die es ermöglichen, auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Mandanten einzugehen.

Ziel und Selbstverständnis unserer Beratung ist, mit unseren Mandanten in einem dauerhaften Beratungsverhältnis zusammenzuarbeiten. Wir identifizieren Probleme systematisch, erörtern diese mit dem Mandanten und entwickeln gemeinsam Lösungen. Mögliche strategische Fragen besprechen wir mit dem Mandanten frühzeitig und erarbeiten Alternativen.



Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Betriebsverfassungsrecht und Arbeitnehmervertretungen

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Betriebsräten
- Vorbereitung von Anträgen an einen Betriebsrat bei betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern).
- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.).
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Einigungsstellenverfahren, die durch Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten (u.a. dem Bundesarbeitsgericht) in Beschluss- und Urteilsverfahren
- Beratung bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit.
- Beratung bei Fragen der Errichtung eines Betriebsrats (Betriebsratsstruktur), Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsrats,
- Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Betriebsratswahlen (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Betriebsratswahlen oder die rechtssichere Durchführung von Betriebsratswahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern).
- Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Betriebsratsmitgliedern (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung.

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen in der Regel langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.).
- Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmalige Anwendung von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge.)
- Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag).
- Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen).
- Beratung bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit.
- Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren gegen Gewerkschaften.
- Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang.
- Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen.
- Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen
- Beratung in Eingruppierungsfragen und Durchführung der entsprechenden Gerichtsverfahren mit Eingruppierungsthematik (sowohl individualrechtlich als auch betriebsverfassungsrechtlich im Rahmen des § 99 BetrVG).
- Beratung bei der Umsetzung von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln und deren Reichweite.

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten (Altersgruppen, Punkteschemata, Leistungsträgerregelung), Erstellung der erforderlichen Unterlagen, wie Betriebsratsanhörungen, Anträge an das Integrationsamt zur Kündigung von Schwerbehinderten/Gleichgestellten und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- Beratung bei Massenentlassungen einschl. der Durchführung des Konsultationsverfahrens und Abgabe der Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG
- Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen,
- Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und Beantragung von Fördermitteln (Übernahme von Profilierungskosten und Transferkurzarbeitergeld) sowie die Unterstützung der Transfergesellschaft (Einzelfragen).
- Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit).
- Beratung bei Insourcing und Outsourcing.
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Einigungsstellenverfahren, die durch Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten (u.a. dem Bundesarbeitsgericht) in Beschluss- und Urteilsverfahren
- Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen.
- Beratung zu den Auswirkungen des (Teil-)Übergangs auf die verschiedenen Arbeitsbedingungen (Individualrecht, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Altersversorgung).

Die am meisten ausgezeichnete Kanzlei

