

Wichtige arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen und Regelungen 2025

15. Januar 2025

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Matthias Stelzer
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

2025

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
- Minijob / Mindestlohn
- Kinderkrankengeld
- Kurzarbeitergeld

Individualarbeitsrecht

- Bürokratieentlastungsgesetz
- Status Quo Arbeitszeiterfassung (ArbZG)
- Betriebsratsvergütung

Europarecht

- EU-KI-Verordnung (arbeitsrechtl. Folgen)
- Entgelttransparenzrichtlinie

Rechtsprechung

- Gestaltung von Zielvereinbarungen
- Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen
- Schadensersatz wegen Überwachung durch eine Detektei während Arbeitsunfähigkeit
- Nachweis des Zugangs von Kündigungserklärungen
- Annahmeverzug
- Massenentlassungsanzeige

Sozialversicherungsrecht

Sozialversicherung (1/5)

Rechengrößen (1/2)

Sozialversicherungsbeiträge	2025	2024
Gesetzl. Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Gesetzl. Arbeitslosenversicherung	2,60%	2,60%
Gesetzl. Krankenversicherung	14,60% (Steigende Zusatzbeiträge)	14,60%
Gesetzl. Pflegeversicherung	3,40% Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,60%	3,40% Beitragszuschlag für Kinderlose: 0,60%
Insolvenzgeldumlage	0,15%	0,06%

Sozialversicherung (2/5)

Rechengrößen (2/2)

Wichtigste Rechengrößen	2025	2024
Gesetzl. Rentenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 8.050,00 / Monat	West: EUR 7.550,00 / Monat Ost: EUR 7.450,00 / Monat
Gesetzl. Arbeitslosenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 8.050,00 / Monat	West: EUR 7.550,00 / Monat Ost: EUR 7.450,00 / Monat
Gesetzl. Krankenversicherung Beitragsbemessungsgrenze	EUR 5.512,50 / Monat	EUR 5.175,00 / Monat
Gesetzl. Krankenversicherung Versicherungspflichtgrenze	EUR 6.150,00 / Monat	EUR 5.775,00 / Monat

Sozialversicherung (3/5)

Minijob / Mindestlohn

- Seit 2022: Verdienstgrenze Minijob an gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt.
- Differenzierung Minijobs gem. § 8 SGB Abs. 1 SGB IV unverändert, aber höherer **Schwellenwert für Entgeltgeringfügigkeit**:
 - Weiterhin unverändert: **Kurzfristiger Minijob** (70 Tage oder drei Monate je Kalenderjahr);
 - **Entgeltgeringfügiger Minijob**: Nun EUR 556 (zuvor EUR 538).



Achtung:

Schwellenwert und gesetzlicher **Mindestlohn von EUR 12,82** brutto (seit 1.1.2025) führt bei Entgeltgeringfügigkeit zu **Monatsarbeitszeit von max. 43,36 Stunden!**

Sozialversicherung (4/5)

Kinderkrankengeld

- Anspruch auf Kinderkrankengeld auch noch für 2025 erhöht (§ 45 Abs. 2a SGB V):

Gesetzlich krankenversicherte Eltern können bis zu **15 Arbeitstage** (vor 2024: 10 Arbeitstage) pro Kind, das jünger als zwölf Jahre ist, Kinderkrankengeld beziehen.

Für Alleinerziehende: **30 Arbeitstage** (vor 2024: 20 Arbeitstage).

Das Bild zeigt ein Formular für den Antrag auf Kinderkrankengeld. Es ist in verschiedene Abschnitte unterteilt, die mit 'Antrag auf Kinderkrankengeld', 'Antrag auf Kinderkrankengeld für Eltern', 'Antrag auf Kinderkrankengeld für Alleinerziehende' und 'Antrag auf Kinderkrankengeld für Eltern' beschriftet sind. Das Formular enthält Felder für persönliche Daten, Angaben zum Kind und zum Arbeitgeber, sowie eine Tabelle zur Angabe der Arbeitszeiten. Es ist ein offizielles Dokument der Bundesagentur für Arbeit.

Sozialversicherung (5/5)

Kurzarbeitergeld



"Dritte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld" - Bundeskabinett im Dezember 2024:

- Bundesregierung reagiert auf gestiegene Kurzarbeiterzahlen, um erheblichem Personalabbau in betroffenen Betrieben entgegenzuwirken.
- Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf bis zu **24 Monate** verlängert, befristet bis **Ende 2025**.
 - Für die Zeit vom 1. Januar 2025 längstens bis zum 31. Dezember 2025 kann ein Betrieb bis zu 24 Monate Kurzarbeitergeld erhalten.
 - Ab dem 1. Januar 2026 gilt wieder reguläre Bezugsdauer von 12 Monaten.

Individualarbeitsrecht

Bürokratieentlastungsgesetz (Arbeitsrechtliche Aspekte)



Bürokratieentlastungsgesetz (1/10)

Überblick



- Teil des **Entbürokratisierungspakets** der Bundesregierung.
- Beschluss Bundestag am 26.9.2024 und Zustimmung Bundesrat am 18.10.2024.
- Seit 1. Januar 2025 in Kraft.

Änderungen vieler Gesetze, u.a. arbeitsrechtlich relevant:

- 1) Nachweisgesetz
- 2) Arbeitszeitgesetz (aber nicht die lang erwartete Reform!)
- 3) BEEG
- 4) MuSchG
- 5) GewO (Zeugnisse) etc.

Bürokratieentlastungsgesetz (2/10)

Formvorschriften für Arbeitsverträge?

Grundsatz:

Formfreiheit, es sei denn Gesetz verlangt:

➤ **Schriftform** (§ 126 Abs. 1 BGB / 127 BGB)

Vom Aussteller eigenhändig unterzeichnet („wet ink“), z.B. bei Kündigungen.

➤ **Elektronische Form** (§ 126a BGB)

Ersetzt Schriftform, wenn Gesetz nicht ausdrücklich ausschließt.

➤ **Textform** (§ 126b Abs. 1 S. 1 BGB).

Gesetzliche Schriftformerfordernisse bislang:

➤ Befristungsabrede, § 14 Abs. 4 TzBfG;

➤ Nachweispflichten, § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG;

➤ Arbeitszeugnisse, § 109 GewO;

➤ Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, § 74 Abs. 1 HGB;

➤ Arbeitnehmerüberlassungsverträge, u.a. § 12 AÜG.

Bürokratieentlastungsgesetz (3/10)

Nachweisgesetz – Was galt bislang?

- NachwG regelt umfangreichen **Katalog nachzuweisender wesentlicher Arbeitsbedingungen**.
 - Bislang: Schriftlich auszuhändigen.
- Bis 2022: Verstöße kaum sanktioniert.
- Verschärfung NachwG ab August 2022 (Umsetzung EU-Richtlinie 2019/1152).
 - Ausweitung des Katalogs an nachzuweisenden Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 NachwG).
 - Bußgeldtatbestände (§ 4 → bis EUR 2.000 je Verstoß).
 - Beibehaltung der Schriftform, obwohl nach EU-Richtlinie nicht erforderlich.
- Bisherige Praxis: Arbeitsverträge oft schriftlich, um gesondertes Nachweisschreiben und Bußgeld zu vermeiden.

Bürokratieentlastungsgesetz (4/10)

Nachweisgesetz – Was ändert sich? (1/4)

- Entlastung durch Art. 50 Bürokratieentlastungsgesetz, insbes. **neu eingefügte Sätze 2 bis 6** in § 2 Abs. 1 NachwG.
 - Unverändert: Katalog nachzuweisender Arbeitsbedingungen (ehemals Satz 2, nun Satz 7).
- **Neuer Satz 2:** Grundsätzlich Textform für den Nachweis möglich
- **Neuer Satz 6:** Erleichterungen gelten nicht für Branchen nach § 2a SchwarzArbG.
 - z.B. Gastronomie, Beherbergung, Baugewerbe und Gebäudereinigung.
- Praktikanten: Weiter Schriftform (§ 2 Abs. 1a NachwG).

Bürokratieentlastungsgesetz (5/10)

Nachweisgesetz – Was ändert sich? (2/4)

Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen
bei Beginn sowie bei Änderungen während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Alte Fassung:
nur **Schriftform** (§126 BGB)

Neue Fassung:
auch **Textform**,
wenn:

das Dokument für den
Arbeitnehmer **zugänglich** ist,



gespeichert und ausgedruckt
werden kann und



Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit
der Übermittlung (ggf. auch
elektronisch!) auffordert,
Empfangsnachweis zu erteilen.

Auf gängiges Format
achten! Ggf. auch E-Mail,
sofern individueller
Account.

Elektronische
Übermittlung = Option
(kein Muss).

Bürokratieentlastungsgesetz (6/10)

Nachweisgesetz – Was ändert sich? (3/4)

- § 2 Abs. 1 **Satz 3 und 4**: **Auf Verlangen des Arbeitnehmers** Nachweis wie bisher in **Schriftform** zu erteilen (unverzüglich).
 - Gilt auch bei bereits erfolgter Niederschrift in Textform gem. § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG n.F.
 - Verlangen nicht an bestimmte Frist oder Form gebunden.
- § 2 Abs. 1 **Satz 5**: Verjährung des Nachweisanspruchs beginnt mit Schluss des Jahres, in welchem das Arbeitsverhältnis endet (Beginn der Regelverjährung).
 - Keine Verjährung im laufenden Arbeitsverhältnis!

Bürokratieentlastungsgesetz (7/10)

Nachweisgesetz – Was ändert sich? (4/4)

- § 2 Abs. 5 **Satz 2 n.F.**: Durch Übermittlung eines Arbeitsvertrages in Textform mit wesentlichen Arbeitsbedingungen an Arbeitnehmer entfällt Pflicht zur Nachweiserteilung in Textform gem. § 2 Abs. 1 Satz 2 n.F. (s.o.).
 - Arbeitnehmer kann aber nach wie vor gem. § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG schriftliche Niederschrift verlangen.
 - Erleichterungen gelten nur für NachwG. Sonstige Schriftformerfordernisse unberührt, insbes.:

Befristungen (§ 14 Abs. 4 TzBfG)

- Nichtigkeit der Befristungsabrede (Arbeitsvertrag im Übrigen aber wirksam).
- Ausnahme bei sog. Rentenbefristungen: § 41 Abs. 2 SGB VI n.F. lässt Textform zu.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot (§ 74 Abs. 1 HGB)

- Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots bei Verstoß

Bürokratieentlastungsgesetz (8/10)

Arbeitszeugnisse / Gewerbeordnung (GewO)

Art. 36 Bürokratieentlastungsgesetz → § 109 Abs. 3 GewO n.F.:

Arbeitszeugnis

Alte Fassung:
Elektronische Form ausgeschlossen.

Neue Fassung:
Elektronische Form mit Einwilligung des
Arbeitnehmers möglich.

Bürokratieentlastungsgesetz (9/10)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Art. 57 Bürokratieentlastungsgesetz → u.a. in §§ 15 und 16 BEEG (neben zahlreichen weiteren Änderungen):

Antrag auf Elternzeit (§ 16 Abs. 1 BBEG) und Elternteilzeit (§ 15 Abs. 5 und 7 BEEG)

Alte Fassung:
Schriftform

Neue Fassung
(für Geburten ab 1. Mai 2025 → § 28 Abs. 1b n.F. BEEG):
Textform

Arbeitgeberseitige Pflicht zur „Bescheinigung“ der Elternzeit unverändert.

Für arbeitgeberseitige Ablehnung von Elternteilzeit genügt nun auch Textform (§ 15 Abs. 7 Satz 2 BEEG n.F.)

Sonderkündigungsschutz nach § 18 BEEG unverändert (nun z.B. auch bei Elternzeitantrag per E-Mail)

Bürokratieentlastungsgesetz (10/10)

Weitere Änderungen (Beispiele)

MuSchG

- Art. 54 Bürokratieentlastungsgesetz - Neuer § 10 Abs. 1 Satz 3 MuSchG zu **Gefährdungsbeurteilungen**.
- Pflicht entfällt, wenn gemäß einer veröffentlichten Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz schwangere oder stillende Frauen Tätigkeit nicht ausüben oder Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein dürfen.

AÜG

- Art. 55 Bürokratieentlastungsgesetz - § 12 Abs. 1 S. 1 AÜG n.F.
- **Arbeitnehmerüberlassungsverträge** zwischen Ver- und Entleiher in **Textform** möglich (statt Schriftform).

Pflegezeit

- Art. 68 und 69 Bürokratieentlastungsgesetz - § 3 Abs. 3 PflegeZG n.F. und §§ 2a Abs. 1 und 10 Abs. 1 FamPflZG n.F.
- **Pflegezeitverlangen** für Freistellung nach PflegeZG / FamPflZG in **Textform** möglich (statt Schriftform).

JArbSchG

- Art. 53 Bürokratieentlastungsgesetz - §§ 1a, 47 und 48 JArbSchG n.F. zu **Aushangpflichten** (JArbSchG, Anschrift Aufsichtsbehörde), **Informationspflichten** (Arbeitszeit und Pausen) etc.
- Zurverfügungstellen mit der **im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik**.
- Diverse Regelungen mit Schriftformerfordernis angepasst → nun **Textform** (vgl. § 1a JArbSchG).

ArbZG

- Art. 52 Bürokratieentlastungsgesetz - § 16 Abs. 1 ArbZG n.F. zu **Aushangpflichten**.
- Zurverfügungstellen mit der **im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechnik**.

- **Achtung:** Das ist nicht die lang erwartete Reform des ArbZG! -

Status Quo der Arbeitszeiterfassung – Warten auf reformiertes ArbZG!?



Arbeitszeiterfassung (1/4)

Ausgangslage (Ausgangslage 1/2)

Ausgangslage – § 16 Abs. 2 ArbZG:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen...“

Ausgangspunkt:

EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18

„Paukenschlag“ des BAG:

BAG v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21

(dem folgend LAG München v. 22.05.2023 – 4 TaBV 24/23)

Referentenentwurf des BMAS
vom 18.4.2023 zur Neufassung
von § 16 ArbZG, der aber viele
Fragen offen ließ.

Arbeitgeber muss "*objektives, verlässliches und zugängliches System*" einführen, mit dem tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

- § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG erfordert System, um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Überstunden zu erfassen.
- Initiativrecht des Betriebsrats.

Arbeitszeiterfassung (2/4)

Ausgangslage (2/2)

Sanktionen? Aktuelle Bußgeldvorschriften des ArbSchG und des ArbZG erstrecken sich nicht auf allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

- Denkbar ist aber **vollstreckbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörde**, die im Fall eines Verstoßes bußgeldbewehrt sein kann.

Arbeitszeiterfassung (3/4)

Gesetzesentwurf BMAS

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

Anwendungsbereich

(+) grds. alle AN.

(-) bei leitenden Angestellten.

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

Präzisierung des Arbeitszeitbegriffs?

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.

Informationsrecht des Arbeitnehmers

Pflicht zur Information und Aushändigung eines Nachweises.

Arbeitszeiterfassung (4/4)

Ausblick

- Einigung in Ampelkoalition war bis **Ende März 2024** angepeilt.
- Urteil des BAG vom 13.9.2022 ist schon jetzt zu beachten. Rechtsprechung geht weiter in diese Richtung!
 - **LAG München v. 22.05.2023 – 4 TaBV 24/23:** Arbeitgeber kann nicht darauf verweisen, die Gesetzgebung abwarten zu wollen. Dem Betriebsrat steht ein Initiativrecht bei der Gestaltung der Arbeitszeiterfassung zu.
 - **EuGH, Urteil vom 19.12.2024 – C-531/23:**
 - Bestätigung des EuGH-Urteils zur Zeiterfassung aus dem Jahr 2019.
 - Herausnahme von Arbeitnehmern aus der Zeiterfassungspflicht (hier: Hausangestellte) kann unionrechtswidrig sein (§ 1 Abs. 2 S. 1 ArbZG und § 1 Abs. 2 S. 1 ArbSchG!).
- **Gesetzgebung nach der Neuwahl des Deutschen Bundestags im Februar 2025 weiter beobachten!**

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern



Vergütung BR-Mitglieder: Grundsätze

Ehrenamtsprinzip

- § 37 Abs. 1 BetrVG
 - Grundsatz der Unentgeltlichkeit.
 - Sinn und Zweck der Vorschrift:
Gewährleistung der Unabhängigkeit der BR-Mitglieder und des BR-Gremiums.
 - Vorschrift ist zwingend.

Ulrich Koch, RiBAG (Erfurter Kommentar, § 37 BetrVG, Rn. 1, 23. Auflage 2023):

„Abs. 1 bedarf einer Novellierung, die sich aus § 37 IV, § 78 S. 2 ergebenden Grds. sowie die mögl. Strafbarkeit von abw. Abreden sind insb. in Großbetrieben, in denen die Amtsträger in wirtschaftl. bedeutende Entscheidungen eingebunden sind, nur schwer vermittelbar.“

Vergütung BR-Mitglieder: Grundsätze

Entgeltbezogenes Benachteiligungsverbot

§ 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG:

„Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.“

Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Vergleichbarkeit nach § 37 Abs. 4 BetrVG?



Vergleichbarkeit

BAG 18.01.2017 – 7 AZR 205/15

„Vergleichbar ist vielmehr nur, wer im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt hat und dafür in gleicher Weise wie der Betriebsrat fachlich und persönlich qualifiziert war.“

-
1. Zeitpunkt der Amtsübernahme
 2. Tätigkeit
 3. Qualifikation

Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe (1/3)

Zeitpunkt der
Amtsübernahme

- Erstmalige Amtsübernahme ist entscheidend.
 - Nicht relevant: Teilfreistellung oder vollständige Freistellung.
Hintergrund: Neufestlegung der Vergleichsgruppe zum Zeitpunkt der Freistellung wäre Ungleichbehandlung zwischen freigestellten und nicht freigestellten BR-Mitgliedern.
 - Strittig: Änderung des Zeitpunkts zulässig bei Karrieresprung zwischen Amtsübernahme und Freistellung?



Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe (2/3)



„...ähnliche, im
Wesentlichen gleich
qualifizierte
Tätigkeiten...“

- Tätigkeit? Nicht die Betriebsrätstätigkeit ist entscheidend.
- Keine vollkommene Kongruenz erforderlich. Verglichen werden insbesondere:
 - Aufgabenstruktur
 - Schwierigkeit
- Anhaltspunkte?
 - Eingruppierungsmerkmale von Tarifvertrag oder Vergütungsordnung
- Nur die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ist relevant.

Vergütung BR-Mitglieder: Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe (3/3)



- Nur vergütungsrelevante Qualifikationen für geschuldete Tätigkeit sind zu beachten.
 - Beispiele: Ausbildung, Berufserfahrung, Promotion, Zusatzqualifikationen
- Nicht relevant: Qualifikation während Betriebsratstätigkeit.
- Problem 1: Vergleich von z.B. Zusatzqualifikation und Berufserfahrung:
 - Zeitaufwand, Umfang/Inhalt des vermittelten Wissens
 - Möglich: Rückgriff auf Leistungsbeurteilung zum Zeitpunkt Amtsübernahme.
- Problem 2: Soft Skills unterliegen subjektiver Betrachtung:
 - gute Dokumentation erforderlich.

Vergütung BR-Mitglieder: Betriebsübliche Entwicklung (1/3)

Betriebsübliche
Entwicklung i.S.v.
§ 37 Abs. 4 BetrVG

BGH vom 10.1.2023 – 6 StR 133/22

„Üblich ist eine Entwicklung, wenn die überwiegende Anzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer eine solche typischerweise bei normaler betrieblicher und personeller Entwicklung genommen hat.“

-
1. Typische Entwicklung
 2. Mehrheit vergleichbarer Arbeitnehmer

Vergütung BR-Mitglieder: Betriebsübliche Entwicklung (2/3)



Typische Entwicklung

- „Typisch“: „Gleichförmiges“ Verhalten des Arbeitgebers.
- Betriebsrätstätigkeit muss Grund dafür sein, dass Betriebsrat die entsprechende Stelle nicht erhalten hat.
- Kontrollfrage bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren:
 - Wäre nach den betriebsüblichen Auswahlkriterien das BR-Mitglied befördert worden?
 - Eine bloße „Chance“ auf Übertragung einer anderen Stelle genüge nicht (ArbG Mannheim, Urteil vom 7.3.2023 – 7 Ca 139/22).

Vergütung BR-Mitglieder: Betriebsübliche Entwicklung (3/3)



Mehrheit
vergleichbarer
Arbeitnehmer

- Sonderkarrieren vergleichbarer Arbeitnehmer aufgrund individueller Gründe?
 - Nicht relevant.
- Hypothetische Sonderkarriere des Betriebsratsmitglieds?
 - Nicht relevant.

Betriebsratsvergütung - Neuregelung

Überblick zum Gesetzgebungsverfahren



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

Beschluss des Bundeskabinetts
am 1. November 2023.

Lange Zeit nichts passiert.
Dann Beschluss Bundestag vom
28.06.2024

Betriebsratsvergütung – Neuregelung

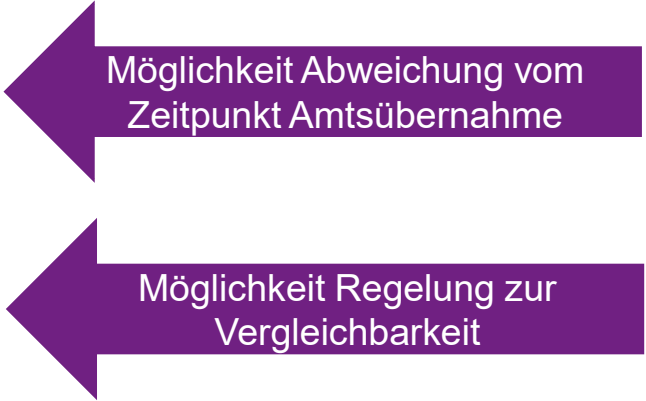
Gesetzliche Neuregelung (1/2)

§ 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.“



Möglichkeit Abweichung vom
Zeitpunkt Amtsübernahme

Möglichkeit Regelung zur
Vergleichbarkeit

Betriebsratsvergütung – Neuregelung

Gesetzliche Neuregelung (2/2)

§ 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."

Europarecht



Europäische KI-Verordnung



EU-KI-Verordnung

Definition – Was ist KI?

Maschinengestütztes System, das für einen in wechselndem Maße autonomen Betrieb ausgelegt ist, das nach seiner Einführung anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben explizite oder implizite Ziele ableitet, wie Ergebnisse, Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.

(Art. 1 Nr. 1 KI-Verordnung)

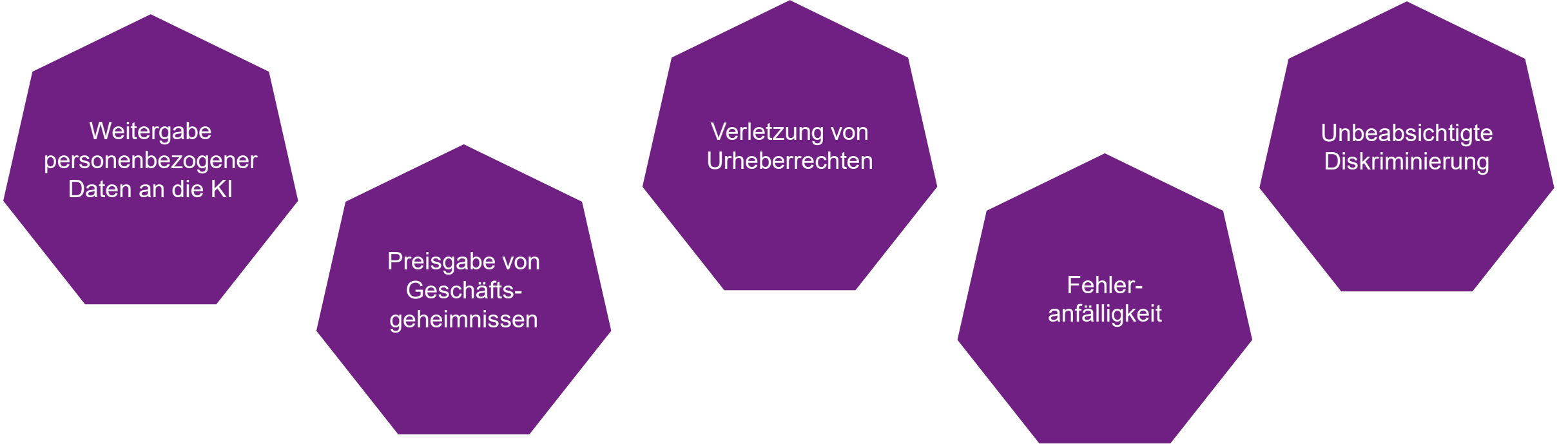
Im Beschäftigtenkontext insbesondere KI-Systeme für:

- Einstellung und Auswahl (z.B. Analyse von Bewerbungen; Bewertung von Kandidaten)
- Beförderung oder Zuweisung von Aufgaben auf der Grundlage von Persönlichkeitsmerkmalen
- Leistungsbewertung
- Überwachung
- Chatbots zur Antwort bei HR-Fragen

EU-KI-Verordnung

KI und Direktionsrecht des Arbeitgebers (1/2)

Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 106 GewO) umfasst auch, welche technischen Tools zur Erbringung der Arbeitsleistung verwendet werden dürfen, um Nutzungsrisiken zu vermeiden:



Weitergabe
personenbezogener
Daten an die KI

Preisgabe von
Geschäfts-
geheimnissen

Verletzung von
Urheberrechten

Fehler-
anfälligkeit

Unbeabsichtigte
Diskriminierung

EU-KI-Verordnung

KI und Direktionsrecht des Arbeitgebers (2/2)

Empfehlenswerte Regelungen zur KI-Nutzung (Richtlinie):

Konkrete Benennung zulässiger KI-Tools

Benennung von Anwendungsfällen

Schutzbestimmungen für personenbezogene Daten und
Geschäftsgeheimnisse

Kontrollpflicht bzgl. KI-Output

Anzeigepflicht und Zustimmungsvorbehalt (Unklarheitenregelung)

Entscheidung über „**Ob**“
und „**Wie**“ der KI-
Nutzung obliegt
Arbeitgeber

(vorbehaltlich
Mitbestimmung des
Betriebsrats!!!)

EU-KI-Verordnung

KI - Nutzungsrecht der Arbeitnehmer?

§ 613 BGB

Der zur Dienstleistung Verpflichtete hat die Dienste im Zweifel in Person zu leisten. Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar.

KI hat keine Rechtspersönlichkeit und ist damit keine „andere“ Person.

§ 613 BGB verdeutlicht aber, dass persönliche Leistungserbringung im Vordergrund steht und Arbeitnehmer nicht einseitig entscheiden können über eine Leistungserbringung unter Nutzung von KI, selbst wenn dies effizienter erscheinen mag und die KI als „sicher“ gilt.

EU-KI-Verordnung

KI – Sanktion der Arbeitnehmer bei unzulässiger Nutzung

Kann unabgesprochene Leistungserbringung mittels KI sanktioniert werden?

Abmahnung

Schon bei weniger schweren Fällen unzulässiger Nutzung denkbar, da Arbeitnehmer grds. eine Anzeigepflicht trifft (gerade in Zweifelsfällen).

Arbeitgeber hat auch ohne konkrete Schädigung gewichtiges Interesse daran, unabgestimmte KI-Nutzung zu unterbinden.

Verhaltensbedingte Kündigung

Grds. Erfordernis einer vorherigen Abmahnung (Wiederholungsfall).

Interessenabwägung, bei der insbesondere der störungsfreie Bestand des Arbeitsverhältnisses mit der Schwere des Verstoßes und etwaigen Konsequenzen für den Arbeitgeber abzuwägen sind.

Außerordentliche Kündigung

Schwerste Pflichtverletzungen, bei denen Zuwarten bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

Grds. Erfordernis einer vorherigen Abmahnung.

Interessenabwägung, bei der schwere Konsequenzen für den Arbeitgeber und der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen sind.

EU-KI-Verordnung

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung / Nutzung einer KI? (1/2)

z.B. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:

Greift ein, wenn eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle möglich ist.

z.B. § 95 Abs. 2a) BetrVG:

Aufstellung von Auswahlgrundsätzen z.B. im Rahmen von Einstellung, Personalabbau etc.

Mitbestimmung betrifft nur das „Wie“, nicht das „Ob“, d.h. kein Initiativrecht.

Mitbestimmung ist doppelte Wirksamkeitsvoraussetzung

1. Betriebsverfassungsrechtlich kann der Betriebsrat Unterlassung verlangen, ggfs. im einstweiligen Rechtsschutz.
2. Individualrechtlich könnte AN Nutzung einer KI verweigern.

Betriebsvereinbarung = Rechtsgrundlage für Datenverarbeitung

1. Keine Prüfung nötig, ob Verarbeitung personenbezogener Daten des Arbeitnehmers durch KI auf sonstige Rechtsgrundlage der DSGVO gestützt werden kann.
2. Betriebsvereinbarung kann nicht einfach widerrufen werden (wie z.B. Einwilligung).

EU-KI-Verordnung

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung / Nutzung einer KI? (2/2)

ArbG Hamburg vom 16. Januar 2024 – 24 BVGa 1/24:

Arbeitgeber will Nutzung von ChatGPT via Browser und privaten Accounts der Arbeitnehmer gestatten.

Keine Installation von KI-Software auf Arbeitgeber-IT.

Betriebsrat berief sich auf fehlenden Datenschutz und etwaige psychische Belastung der Arbeitnehmer durch drohende Überwachung.

Kein Mitbestimmungsrecht mangels Überwachung durch Browser-Nutzung.

Überwachen = Ermittlung und Dokumentation der Information auf technische Weise, so dass sie zumindest für gewisse Dauer verfügbar bleiben und vom Arbeitgeber herangezogen werden können.

Browser kann zwar erfassen, ob ChatGPT genutzt wird oder nicht (Surfverhalten) und stellt eine technische Einrichtung dar. Dieses Erfassen stellt aber keine Besonderheit im Kontext der Nutzung von ChatGPT dar, sondern ergibt sich aus den allgemeinen (und bereits mitbestimmten) Funktionsmöglichkeiten des Browsers.

Etwaiger Überwachungsdruck geht nicht von Arbeitgeber aus.

EU-KI-Verordnung

Was regelt die Verordnung?

Regelungszweck

Risikobasierter Ansatz zum Schutz vor Missbrauch und Schutz von Grundrechten:

Je höher das Risiko der Anwendung, desto strenger sind die Vorgaben.

Unannehmbares Risiko (Art. 5)

Grds. verboten, z.B.

- gezielte Beeinflussung des Verhaltens.
- Ableitung von Emotionen am Arbeitsplatz (Ausnahme: wichtige Sicherheitsaspekte).

Hohes Risiko (Art. 6)

Erhöhte Sicherheitsvorschriften
z.B. bei

- Einstellung oder Auswahl.
- Beförderungen, Kündigungen, Aufgabenzuweisung.
- Überwachung und Bewertung.

Geringes oder kein Risiko

Allg. KI-Anwendungen

- Geringe Transparenzpflichten für Betreiber bestimmter Systeme.

Verordnung gilt für
Entwickler und Betreiber.

EU-KI-Verordnung

Betreiberpflichten bei Systemen mit hohem Risiko (Art. 26 KI-VO)

Betreiberpflichten, u.a.:

- **Technische und organisatorische Maßnahmen** zwecks Verwendung der KI.
- Bei Zweifeln an Konformität: **Information des Entwicklers** und Aussetzen der Nutzung der KI.
- **Überwachung** durch natürliche Person mit hinreichender Kompetenz und Ausbildung (ggf. Pflicht zu Neueinstellung oder Beauftragung externer Anbieter).
- **Eingabedaten** entsprechend Zweckbestimmung der KI.
- **Aufbewahrung der Protokolle** für eine (dem Risiko) angemessene Dauer (mind. 6 Monate).

Allgemeine Pflichten, u.a.

- Beteiligung des Betriebsrats, soweit Mitbestimmung reicht.
- Information der Arbeitnehmer, dass sie Hochrisiko-KI-System unterliegen.
- Verbot von vollautomatisierten Entscheidungen im Arbeitsverhältnis (Art. 22 DSGVO).
- Datenschutzrechtlich zwingende Informationen (z. B. Art. 13 DSGVO).
- Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO) bei hohen datenschutzrechtlichen Risiken.

EU-KI-Verordnung

Inkrafttreten und Geltungsbeginn

Inkrafttreten am 1. August 2024.

Gestaffelter Geltungsbeginn über 3 Jahre (Art. 113):

- Grds. ab 2. August 2026.
 - Regeln für verbotene KI-Praktiken (Art. 5) schon ab 2. Februar 2025.
 - Die meisten anderen Regelungen treten ab 2. August 2025 und 2. August 2026 in Kraft.
 - Regelungen für Hochrisiko-KI-Systeme (Art. 6) gelten ab 2. August 2027.
- **Nicht warten, sondern vorsorgen!** Bußgelder (im Extremfall bis zu EUR 35 Mio. bzw. 7% des weltweiten Jahresumsatzes)!

Dokumentation
aktueller
Systeme

Schaffung von
Expertise

Erarbeitung
von KI-
Richtlinien

Rahmen-
vereinbarung
mit Betriebsrat

Ein Überblick über die Neuregelungen



Entgelttransparenzrichtlinie: Verabschiedung, Inkrafttreten

6. Juni 2023:
Inkrafttreten der
Entgelttransparenz-
richtlinie (Richtlinie
(EU) 2023/970)

7. Juni 2026:
Pflicht zur Umsetzung
der Richtlinie in
nationales Recht

Trotz der
Umsetzungspflicht
müssen nicht alle
umzusetzenden
Regelungen sofort
angewendet werden

Entgelttransparenzrichtlinie: Inhalte

Transparenzinstrumente

- Transparenz für Stellenbewerber*innen
- Informationspflichten und individuelles Auskunftsrecht im Arbeitsverhältnis
- Berichtspflichten
- Gemeinsame Entgeltbewertung der Betriebsparteien

Durchsetzung der Transparenz durch...

- Umkehr der Darlegungs- und Beweislast
- Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung
- Einführung von „*wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen*“
- Verjährungsfrist mind. 3 Jahre

Entgelttransparenzrichtlinie & Stellenbewerbungsverfahren



Entgelttransparenzrichtlinie: Stellenbewerbungsverfahren (1/2)

Artikel 5 Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

Stellenbewerber haben das Recht, vom zukünftigen Arbeitgeber Informationen über Folgendes zu erhalten:

1. Das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne.
2. Gegebenenfalls die einschlägigen Bestimmungen des Tarifvertrags, den der Arbeitgeber anwendet.
3. Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie beispielsweise
 - in einer veröffentlichten Stellenausschreibung,
 - vor dem Vorstellungsgespräch oder
 - auf andere Weise.

Entgelttransparenzrichtlinie: Stellenbewerbungsverfahren (2/2)

Artikel 5 Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

- Der Arbeitgeber darf Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen befragen.
- Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral sind und Einstellungsverfahren auf nichtdiskriminierende Weise geführt werden.
 - Seit Inkrafttreten des AGG ohnehin zu berücksichtigen.

Entgelttransparenzrichtlinie & Auskunftsanspruch im Arbeitsverhältnis



Entgelttransparenzrichtlinie: Auskunftsansprüche (1/3)

Artikel 6

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts

- Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern, welche Kriterien für die Festlegung ihres Entgelts, ihrer Entgelthöhen und ihrer Entgeltentwicklung verwendet werden.
- Die Mitgliedstaaten können Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern von der Verpflichtung im Zusammenhang mit der Entgeltentwicklung gemäß Absatz 1 ausnehmen.
 - Gestaltungsspielraum für die Mitgliedsstaaten.

Entgelttransparenzrichtlinie: Auskunftsansprüche (2/3)

Artikel 7 Auskunftsrecht

- Auskunftsrecht eines Arbeitnehmers über
 - individuelle Entgelthöhe;
 - durchschnittliche Entgelthöhe;
 - aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- Auskunftsrecht kann auch über den Betriebsrat geltend gemacht werden.
- Zu erfüllen in schriftlicher Form.

Entgelttransparenzrichtlinie: Auskunftsansprüche (3/3)

Artikel 7 Auskunftsrecht

- Arbeitgeber müssen die Auskünfte innerhalb einer angemessenen Frist, in jedem Fall innerhalb von zwei Monaten ab dem Tag, an dem der Auskunftsanspruch geltend gemacht wird, zur Verfügung stellen.
- Arbeitnehmer dürfen nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts durchzusetzen.
- Arbeitgeber müssen alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Auskunftsrecht und über die Schritte, die der Arbeitnehmer unternehmen muss, um dieses Auskunftsrecht wahrzunehmen, informieren.

Entgelttransparenzrichtlinie & Entgeltbewertung



Entgelttransparenzrichtlinie: Entgeltbewertung (1/3)

Artikel 4: Gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

- Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen verfügen, die gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gewährleisten.
 - Die Vergütungsstrukturen müssen so beschaffen sein, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation befinden.
- Diese Kriterien umfassen
 - Kompetenzen,
 - Belastungen,
 - Verantwortung und Arbeitsbedingungen
 - gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind.

Entgelttransparenzrichtlinie: Entgeltbewertung (2/3)

Wie ermittelt man eine Entgeltungleichbehandlung und wie führt man die Entgeltstruktur ein?

1. Schritt

**Gruppenbildung:
Welche Tätigkeiten
im Unternehmen
sind gleich oder
gleichwertig?**

2. Schritt

**Gibt es
geschlechtsspezi-
fische Unterschiede
bei der Vergütung
innerhalb dieser
Gruppe?**

3. Schritt:

**Gibt es sachliche
Gründe für die
Ungleich-
behandlung?**

Entgelttransparenzrichtlinie: Entgeltbewertung (3/3)

Wie führt man das notwendige Entgeltsystem ein?

Wenn eine Ungleichbehandlung festgestellt wird:

1. Welche Art von Abhilfemaßnahme ist erforderlich (z. B. zusätzliche Geldleistung/Sachleistung)?
2. Wie kann die Ungleichbehandlung beseitigt werden? Einseitig? Mit dem Arbeitnehmer gemeinsam oder nur mit dem Betriebsrat?

Welche Art von Entgeltstruktur soll eingeführt werden?

1. Grading-System bei Fehlen eines Betriebsrats
2. Grading-System bei vorhandenem Betriebsrat (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
3. Anwendung eines Tarifvertrags

Einführung der Entgeltstruktur:

1. Gibt es Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Rahmen der Umsetzung der Entgeltstruktur?
2. Wenn ja, welche Beteiligungsrechte werden ausgelöst und wie lange kann das Verfahren dauern (best case / worst case scenario)?

Entgelttransparenzrichtlinie & Berichtspflichten



Entgelttransparenzrichtlinie: Berichtspflichten (1/3)

Artikel 9 Berichtspflichten gegenüber dem Mitgliedsstaat

Arbeitgeber unterliegen detaillierten Berichtspflichten gegenüber dem eigenen Mitgliedsstaat:

1. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
2. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
3. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle;
4. das mittlere geschlechtsspezifische Entgeltgefälle bei ergänzenden oder variablen Bestandteilen;
5. der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ergänzende oder variable Bestandteile erhalten;
6. der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jedem Entgeltquartil;
7. das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmern bei Gruppen von Arbeitnehmern, nach dem normalen Grundlohn oder -gehalt sowie nach ergänzenden oder variablen Bestandteilen aufgeschlüsselt.

Entgelttransparenzrichtlinie: Berichtspflichten (2/3)

Artikel 9 Berichtspflichten gegenüber dem Mitgliedsstaat

Staffelung nach Unternehmensgröße:

- 250+ Arbeitnehmer: erstmalig bis zum 7. Juni 2027 und in jedem darauf folgenden Jahr.
- 150 bis 249 Arbeitnehmer: erstmalig bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre.
- 100 bis 149 Arbeitnehmern: erstmalig bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre.
- 1 bis 99 Arbeitnehmer: auf freiwilliger Basis vorlegbar oder nach Wahl des Mitgliedsstaats Verpflichtung.
 - Gestaltungsspielraum des Mitgliedsstaats

Entgelttransparenzrichtlinie: Berichtspflichten (3/3)

Artikel 9 Berichtspflichten gegenüber dem Mitgliedsstaat

- Die Richtigkeit der Angaben muss von der Leitungsebene des Arbeitgebers nach Anhörung der Arbeitnehmervertreter bestätigt werden.
- Die Mitgliedsstaaten veröffentlichen die Informationen. Alternativ kann der Arbeitgeber die Informationen auf seiner Website veröffentlichen oder sie auf andere Weise öffentlich zugänglich machen.
- Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, von Arbeitgebern zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten, einschließlich Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden, zu verlangen.

Entgelttransparenzrichtlinie:

Sonstige Regelungen



Entgelttransparenzrichtlinie: Sonstige Regelungen (1/2)

**Artikel 10
Gemeinsame
Entgeltbewertung**

**Artikel 15
Unterstützung von
Arbeitnehmern**

**Artikel 16
Anspruch auf
Schadensersatz und
Entschädigung**

Entgelttransparenzrichtlinie: Sonstige Regelungen (2/2)

Artikel 17
Zwangsgeld

Artikel 18
Umkehr der
Darlegungs- und
Beweislast

Artikel 23
Sanktionen

Artikel 24
Öffentliche Aufträge

Entgelttransparenzrichtlinie:

Die wichtigsten To-Do's



Entgelttransparenzrichtlinie: To Do's

Warum schon jetzt?

Insbesondere die Informationsrechte dienen dazu, eine Entgeltungleichbehandlung sehr schnell transparent zu machen. Zudem sind erhebliche Sanktionen vorgesehen:

Schadens-
ersatz und
Entschädigungs-
ansprüche

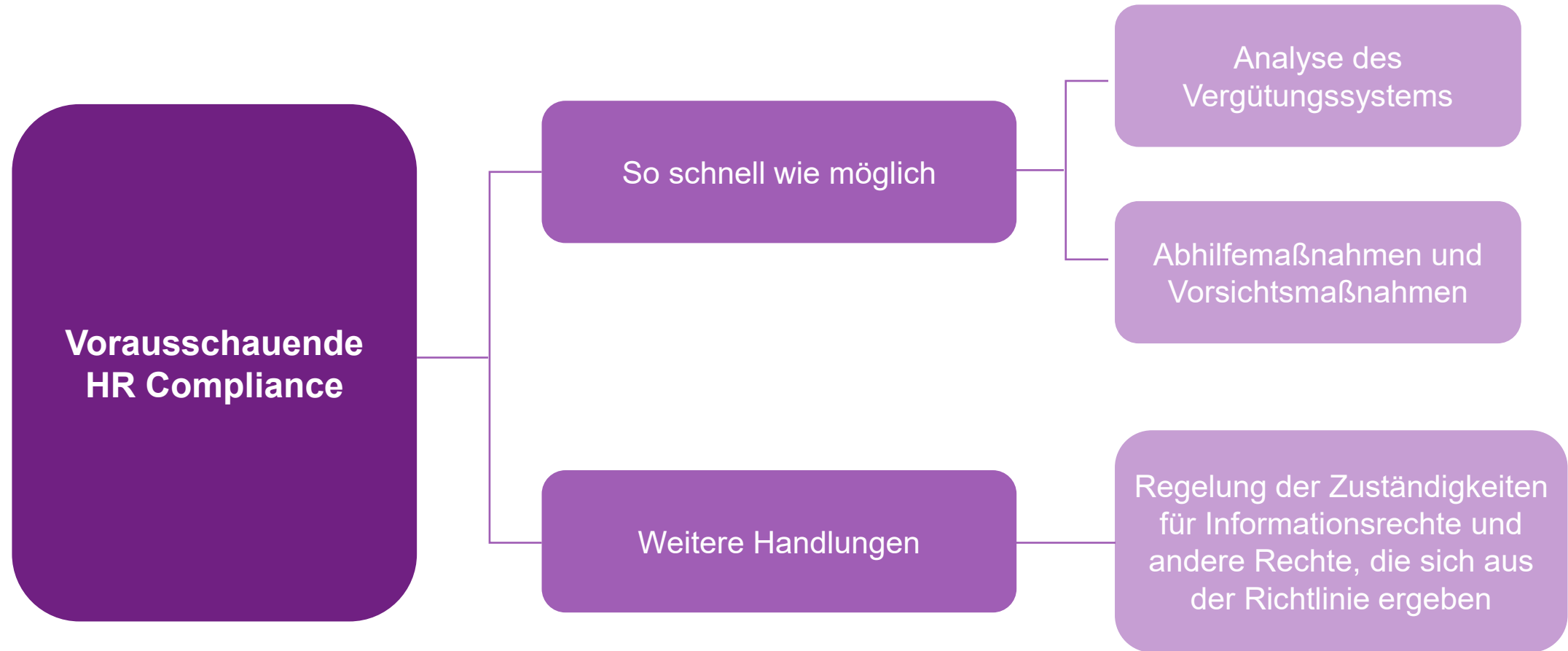
Reputations-
verlust des
Arbeitgebers

Wettbewerbs-
nachteile beim
Recruiting

Der Richtlinie wird eine starke Wirkung zur Beseitigung der Ungleichbehandlung zugesprochen.

Entgelttransparenzrichtlinie: To Do's

Vorausschauende HR Compliance (1/2)



Entgelttransparenzrichtlinie: To Do's

Vorausschauende HR Compliance (2/2)

Zusammenfassung:

1. Lohnunterschiede, die festgestellt werden und nicht zu rechtfertigen sind, sollten vor der Umsetzung der Richtlinie beseitigt werden.
2. Die Analyse der derzeitigen Entgeltstruktur ist in der Praxis schwierig und zeitaufwendig. Alle Tätigkeiten im Unternehmen müssen miteinander verglichen werden.
3. Die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen kann schnell mindestens 6 Monate dauern. Sie muss zudem ausreichend vorbereitet werden.



Wichtige Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht



Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Gestaltung von Zielvereinbarungen (1/2)

LAG Hamburg vom 16.1.2023 – 5 Sa 14/22, bestätigt durch BAG vom 03.07.2024 – 10 AZR 171/23:

Klausel im Arbeitsvertrag:

„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 LAG Hamburg vom 16.1.2023 – 5 Sa 14/22 und BAG vom 3.7.2024 – 10 AZR 171/23:

- Konstrukt (Versuch Zielvereinbarung und nachrangige Zielvorgabe) **benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen**. Schadenersatz bei unterbliebener Zielvereinbarung.
 - LAG: Intransparent (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB) mangels Definition, wann Ziele als nicht vereinbart gelten.
 - BAG: Verstoß gegen gesetzliche Grundgedanken (§ 307 Abs. 2 BGB). Risiko: Grundloser Abbruch der Verhandlung und einseitige Zielsetzung.
- Offen: Konstrukt per se unzulässig oder nur Frage hinreichender Definition?
 - Jedenfalls hoher Regelungsaufwand, zudem mit erheblichem Restrisiko.
 - Künftig solche Klauseln vermeiden! Rechtssicherer: Reine Zielvorgabe.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Arbeitsunfähigkeit – Beweiswert AU-Bescheinigung (1/2)

Allianz-CEO Oliver Bäte für Lohnstreichung am ersten Krankheitstag

Allianz-CEO Oliver Bäte warnt im Handelsblatt-Interview vor einer Überlastung der Sozialsysteme, fordert eine härtere Besteuerung von Erben – und kündigt einen neuen Anlauf für einen Milliarden-Deal an.

Sebastian Matthes, Jakob Blume
10.01.2025 - 16:30 Uhr

Krankmeldungen in Deutschland

Auf der Jagd nach Blau-Machern: Was Firmen-Detektive besonders stutzig macht

Allianz-Chef Bäte will Arbeitnehmern am ersten Krankheitstag den Lohn streichen. Der Ravensburger Kreisärzte-Chef nennt das „unverschämt“. Das sagen hiesige Arbeitgeber dazu.

Veröffentlicht: 14.01.2025, 06:40

Aktualisiert: 14.01.2025, 06:47

Von: Verena Jäger, Katrin Neef, Florian Peking ~



Umfrage, Karenztag

Die Mehrheit der Deutschen lehnt den Vorstoß von Allianz-Chef Oliver Bäte ab, Unternehmen durch eine Streichung der Lohnfortzahlung am ersten Krankheitstag zu entlasten.

14.01.2025 - 00:01:00

Arbeitnehmer sollen selbst zahlen: Forderung nach Lohnverzicht bei ersten Krankheitstagen

10.01.2025, 05:10 Uhr

Von: [Bonn.Haus](#)

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Arbeitsunfähigkeit – Beweiswert AU-Bescheinigung (2/2)

BAG v. 18.09.2024 - 5 AZR 29/24 (Fortführung BAG v. 13.12.2023 - 5 AZR 137/23):

- Eigenkündigung des Klägers am 29. April 2022 (Freitag) zum 31. Mai 2022.
- Bescheinigte Arbeitsunfähigkeit („AU“) ab 2. Mai 2022 (Montag) bis 31. Mai 2022 (Erst- und Folgebescheinigung, „AUB“). Tätigkeitsaufnahme des Klägers ab 1. Juni 2022 bei Konkurrenzunternehmen.
- Zahlungsklage des Klägers, nachdem Beklagte für Mai 2022 nicht zahlte.

Entscheidung:

- Schon bislang: Beweiswert einer AUB kann erschüttert werden. Keine gesetzliche Vermutung tatsächlicher AU.
- Beweiswert erschüttert, wenn Erkrankung unmittelbar nach Kündigungszugang erfolgt und nach Umständen des Einzelfalls Zweifel an AU indiziert sind.
 - Erforderlich bleibt Prüfung im Einzelfall!
- Im Falle der Erschütterung obliegt es Arbeitnehmer, Erkrankung darzulegen und zu beweisen.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Arbeitsunfähigkeit – Überwachung durch Detektei



BAG v. 25.07.2024 – 8 AZR 225/23:

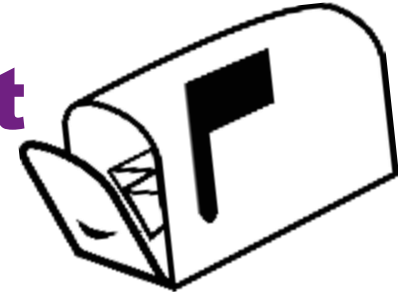
- Krankmeldung am 04.02.2022 aufgrund „außerhalb der Arbeitszeit“ erlittener Verletzung (Erstbescheinigung sowie Folgebescheinigung vom 17.2.2022 bis 4.3.2022, „AUB“).
- Vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit („AU“) vermutet. Arbeitgeber lässt überwachen (Stichproben 25.2. bis 4.3.2022).
- Detektei dokumentiert sichtbaren Gesundheitszustand bei Beobachtungen, u.a. auf Wohngrundstück (Tragen sperriger und schwerer Gegenstände etc.).
- Auf Verdachtsanhörung am 23.3.2022 nahm Arbeitnehmer Stellung und erhob Schmerzensgeldklage.

Entscheidung:

- Überwachung und Dokumentation = Verarbeitung von Gesundheitsdaten iSd. DSGVO. Datenerhebung nicht erforderlich, da Beweiswert der AUB nicht erschüttert gewesen sei (insbes. keine Anfrage an MDK).
- Immaterieller Schaden (EUR 1.500) durch mehrtägige Observation auch im privaten Umfeld.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Nachweis des Zugangs von Kündigungserklärungen



BAG v. vom 20.06.2024 – 2 AZR 213/23 (Fortführung BAG v. 27.5.2020 – 5 AZR 387/19 und weiterer Entscheidungen):

- Kündigungsschreiben am 30.09.2021 von Bedienstetem der Deutschen Post AG in Hausbriefkasten eingeworfen.
- Arbeitnehmerin bestritt Einwurf zu den üblichen Postzustellungszeiten, so dass Zugang erst am 01.10.2021.

Entscheidung:

- Beweis des ersten Anscheins, dass Bedienstete der Deutschen Post AG zu postüblichen Zeiten zustellen (30.09.2021).
 - Hinweis: Anscheinsbeweis kann erschüttert werden mittels Darlegung atypischer Umstände, die auf ernsthafte Möglichkeit abweichender Geschehensabläufe hindeuten.
- Offen blieb, ob Einlieferungsbeleg und Reproduktion des Auslieferungsbelegs mit Unterschrift des Zustellers Beweis des ersten Anscheins für Zugang am vermerkten Tag begründet (so z.B. LAG Schleswig-Holstein v. 18.01.2022 – 1 Sa 159/21 und LAG Baden-Württemberg v. 28.07.2021 – 4 Sa 68/20).

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Annahmeverzug

BAG v. 7.2.2024 – 5 AZR 177/23 (Fortführung der Rechtsprechung seit Urteil vom 27.5.2020):

- Im Kündigungsschutzprozess obsiegender Arbeitnehmer verlangte für über 32 Monate ca. EUR 100.000 brutto Annahmeverzugslohn.
- Arbeitgeberin verweist auf böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes (§ 11 Nr. 2 KSchG), nachdem Arbeitnehmer sich zwar arbeitssuchend gemeldet, aber bei Vermittlungsgespräch betont hat, er wünsche keine Stellenangebote und werde potenzielle Arbeitgeber über laufenden Kündigungsschutzprozess informieren. Daher keine Stellenangebote unterbreitet.

Entscheidung:

- Böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes, daher Anrechnung gem. § 11 Nr. 2 KSchG.
- Zumutbarkeit beurteile sich nach Art der Arbeit, Person des Arbeitgebers und sonstigen Arbeitsbedingungen, insbes. Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Verdienst.
- Bewerbungsbemühungen nicht unbedingt im Umfang einer Vollzeitstelle erforderlich (entgegen LAG Berlin-Brandenburg v. 30.09.2022 – 6 Sa 280/22).

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Massenentlassungsanzeige – Ausgangslage (1/2)



Bundesagentur
für Arbeit

Anzeigepflicht

§ 17 Abs. 1 KSchG:

AG muss anzeigen, bevor er binnen 30 Kalendertagen AN in bestimmtem Umfang entlässt, nämlich in Betrieben

- 1) mit mehr als 20 und weniger als 60 AN: Mehr als 5
- 2) mind. 60 und weniger als 500 AN: 10% oder mehr als 25 AN

etc.



Bundesagentur
für Arbeit

Konsultationsverfahren

§ 17 Abs. 2 KSchG:

AG muss BR rechtzeitig und schriftlich Auskünfte erteilen:

- Gründe,
- Zahl und Berufsgruppen,
- Zeitraum der Entlassungen,
- Kriterien für Sozialauswahl,
- Kriterien für Abfindungen.



Bundesagentur
für Arbeit

Anzeigemodalitäten und Entlassungssperre

§ 17 Abs. 3 KSchG:

- Satz 1: AA erhält Kopie des Konsultationsschreibens.
- Satz 4: Pflichtangaben.

18 Abs. 1 KSchG

Entlassungen grds. erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige wirksam.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Massenentlassungsanzeige – Ausgangslage (2/2)

Ausgangspunkt:

BAG (**Zweiter** Senat) vom
22.11.2012 – 2 AZR 371/11:

*„Kündigung ist nichtig, wenn z.Z.
ihres Zugangs Anzeige nach § 17
Abs. 1 KSchG nicht wirksam
erstattet ist.“*

Vorlagebeschluss BAG
(**Sechster** Senat) vom
27.1.2022 – 6 AZR 155/21

an EUGH:

*„Auswirkung Verstoß gegen § 17
Abs. 3 S. 1 KSchG?“*

Urteil des EuGH vom
13.7.2023 – C-134/22:

***„Pflicht zur Übermittlung des
Konsultationsschreibens an AA
dient nicht Individualschutz der AN
(keine Voraussetzung für
Wirksamkeit der Kündigung)“***

Anzeige noch
Voraussetzung für
Wirksamkeit der
Kündigung?

Ehemals ständige Rechtsprechung
BAG – Zweiter und Sechster Senat.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Massenentlassungsanzeige – Ping-Pong beim BAG

BAG (Sechster Senat) v.
14.12.2023 – 6 AZR 157/22
an Zweiten Senat:

*„Festhalten an Rechtsansicht mit
Urteil v. 22.11.2012?“*

§ 17 KSchG regelt nur administrativ-prozedurale Pflichten außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Auch bei fehlerhafter Erfüllung kein Einfluss auf Wirksamkeit Kündigung.

BAG (Zweiter Senat) v.
1.2.2024 – 2 AS 22/23 an EuGH
(Vorabentscheidungsersuchen):

*„Rechtsfolgen unterbliebener oder
fehlerhafter Anzeige?“*

Kündigung zwar nicht nichtig, aber erst wirksam, wenn Arbeitgeber (ordnungsgemäße) Anzeige nachholt.

Differenzierende Betrachtung anhand Grundsätze der Entlassungssperre.

BAG (Sechster Senat) v.
23.05.2024 – 6 AZR 152/22 an
EuGH (weiteres
Vorabentscheidungsersuchen):

Zeitliche Begrenzung der Entlassungssperre geboten (unternehmerische Entscheidungsfreiheit).

Kündigung wirksam, aber Kündigungsfrist gehemmt.

Rechtsprechung zum Individualarbeitsrecht

Massenentlassungsanzeige – Fazit / Ausblick

Hinsichtlich Fehlerfolgen nun inzwischen drei Konzepte:

- BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22: Kein Einfluss auf Wirksamkeit der Kündigung.
- BAG v. 1.2.2024 – 2 AS 22/23: Kündigung wirksam, wenn Anzeige bestätigt oder nachgeholt (Bestätigung AA).
- BAG v. 23.05.2024 – 6 AZR 152/22: Hemmung Kündigungsfrist um einen oder zwei Monat/e.

Möglich, dass EuGH mit Zweitem Senat entscheidet, dessen Begründung überzeugend und umsetzbar erscheint.

- **Differenzierte Betrachtungsweise**, ob einzelne Verfahrensbestimmung individualschützenden Charakter hat.
- Fehler werden voraussichtlich **nicht per se folgenlos** bleiben (Entlassungssperre iSv. § 18 KSchG).

Trotz absehbarer Rechtsprechungsänderung:

Keine Nachlässigkeit bei Anzeigen gem. § 17 KSchG!

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

The Legal 500 Germany, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold



Juve Handbuch 2020 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2024 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

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.

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).

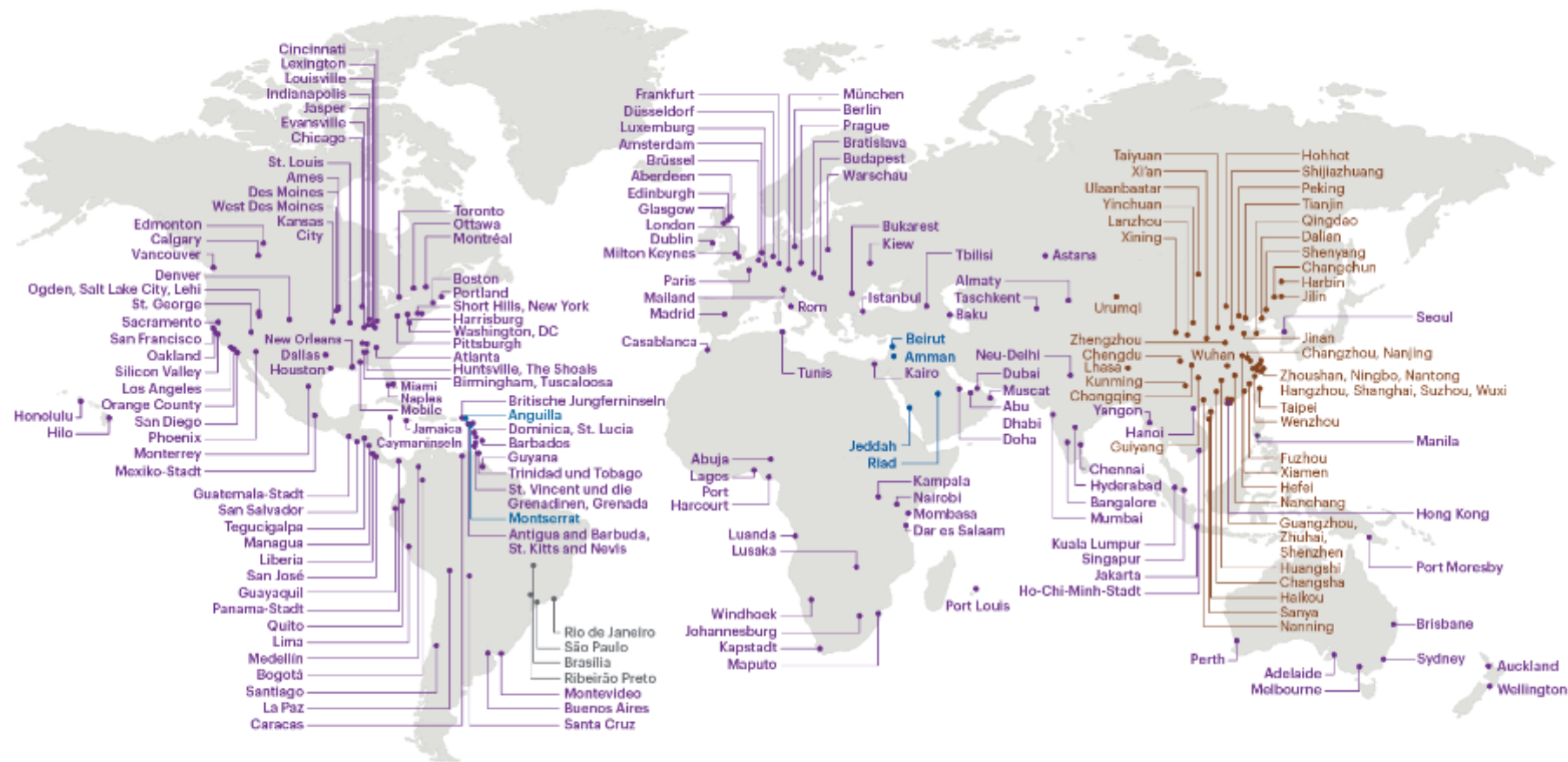
DENTONS

Die Kanzlei Dentons



DENTONS. Global aufgestellt. Lokal exzellent.

Unser globaler Arbeitsrechtsbereich



450+
Anwälte
im Bereich
Arbeitsrecht

Bei den lila markierten Standorten handelt es sich um Dentons Büros.

Bei den blau markierten Standorten handelt es sich um assoziierte Kanzleien, Büros, Gerichtsbarkeiten von anderen Dentons-Büros oder besondere Allianzen, die per Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sind.

Bei den grau markierten Standorten handelt es sich um strategische Allianzen in Brasilien.

大成 ist die bevorzugte Kanzlei, mit der Dentons in China zusammenarbeitet.

Februar 2024

Arbeitsrecht in Deutschland

Unser Team



Dr. Sascha Grosjean
Partner, Co-Head Employment
and Labor Germany, Dusseldorf
D +49 211 74074 171
sascha.grosjean@dentons.com



Dr. Markus Diepold
Partner, Co-Head Employment
and Labor Germany, Berlin
D +49 30 26473 640
markus.diepold@dentons.com



Frank Lenzen
Partner, Frankfurt
D +49 69 450012 280
frank.lenzen@dentons.com



Dr. Philipp Byers
Partner, München
D +49 89 244408 455
philipp.byers@dentons.com



Christian Wilhelm Fischer
Counsel, München
D +49 89 244408 463
christian.fischer@dentons.com



Isabelle Puhl
Counsel, Berlin
D +49 30 26473 649
isabelle.puhl@dentons.com



Minh Riemann
Counsel, Berlin
D +49 30 26473 651
minh.riemann@dentons.com



Dr. Wiebke Schulz
Counsel, Frankfurt
D +49 69 450012 281
wiebke.schulz@dentons.com



Matthias Stelzer
Counsel, Berlin
D +49 30 26473 645
matthias.stelzer@dentons.com



Kathrin Wenzel
Counsel, München
D +49 89 244408 417
kathrin.wenzel@dentons.com



Manuela Winkler
Counsel, München
D +49 89 244408 430
manuela.winkler@dentons.com



Nurdan Adamidis
Senior Associate, Frankfurt
D +49 69 450012 421
nurdan.adamidis@dentons.com



Bernadette Solange Baas
Senior Associate, Berlin
D +49 30 26473 642
bernadette.baas@dentons.com



Dr. Lukas Jäger
Senior Associate, Düsseldorf
D +49 211 74074 172
lukas.jaeger@dentons.com



Anna-Lena Hildebrand
Associate, Berlin
D +49 30 26473 644
anna-lena.hildebrand@dentons.com



Dr. Josef Tahmaz
Associate, Düsseldorf
D +211 74074 173
josef.tahmaz@dentons.com



Michelle Eiberger
Associate, München
D +49 89 244408 407
michelle.eiberger@dentons.com

Unsere Arbeitsrechtspraxis in Deutschland

Als weltweit tätige Wirtschaftskanzlei beraten wir unsere Mandanten in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts. Dazu gehört auch die Beratung in den Rechtsgebieten, die eine Schnittstelle zum Arbeitsrecht haben. Das sind zum Beispiel Fragen aus dem Sozialversicherungsrecht und dem Beschäftigtendatenschutzrecht.

In den anderen Rechtsgebieten (wie z.B. Gesellschaftsrecht oder dem Steuerrecht) arbeiten wir mit den auf dieses Rechtsgebiet spezialisierten Kollegen unserer Kanzlei zusammen. Der Full-Service-Ansatz von DENTONS ermöglicht dies reibungslos.



Die Brandbreite umfasst, unter anderem (alphabetisch):

- ✓ **Recht der Arbeitnehmervertretung**
(aus Arbeitgebersicht)
- ✓ **Arbeitsrecht 4.0**
- ✓ **Betriebsrentenrecht**
- ✓ **Beschäftigtendatenschutzrecht**
- ✓ **HR-Compliance**
- ✓ **Individualarbeitsrecht**
- ✓ **Internationales Arbeitsrecht**
- ✓ **Restrukturierung**
- ✓ **Sozialversicherungsrecht**
- ✓ **Tarifvertragsrecht**
- ✓ **Transaktionsbezogenes Arbeitsrecht**
- ✓ **Vergütung (Compensation & Benetifs)**

Arbeitsrecht

Beispiel: Allgemeine individualarbeitsrechtliche Beratung

- ❑ Beratung beim Abschluss und bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Dienstverhältnissen (unbefristete/befristete Arbeitsverträge und Dienstverträge, Wettbewerbsverbote, Abfindungs- und Aufhebungsverträge usw.).
- ❑ Gestaltung von Arbeitsbedingungen, insbesondere z.B. Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit mit/ohne Kernarbeitszeit, Schichtmodell, Bereitschaftsdienst, Überstunden, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste, etc.) oder Workation-Konzepte.
- ❑ Beratung bei der Vorbereitung von Abmahnungen und Kündigungen (verhaltensbedingte, personenbedingte und betriebsbedingte) einschließlich der erforderlichen weiteren Schritte (Beteiligung von Betriebs- und Personalrat, Zustimmungsverfahren bei Integrationsämtern & Gewerbeämtern, Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements usw.).
- ❑ Alle sonstigen in einer Personalabteilung anfallenden Fragen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.
- ❑ Durchführung von Führungskräfte Schulungen und Seminaren zu allen arbeitsrechtlich relevanten Themen.



Arbeitsrecht

Beispiel: Vergütung (Compensation & Benefits)

Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung von maßgeschneiderten Vergütungssystemen. Dabei stehen wir Ihnen von der Konzeption über die Verhandlung bis hin zur praktischen Umsetzung des Vergütungssystems zur Seite. Unsere langjährige Erfahrung in der Gestaltung und Verhandlung von betrieblichen Vergütungssystemen als Alternative zu Tarifverträgen wird ergänzt durch die notwendigen Erfahrungen in einer Vielzahl an unterschiedlichen Branchen.

Die Unterstützung von Aufsichtsräten bei der Gestaltung der Vergütungssysteme für Vorstände und Geschäftsführer unter Berücksichtigung der Anforderungen des Gesellschaftsrechts gehört ebenfalls zu unseren Tätigkeitsfeldern. Beispiele sind:

- ☐ Ausarbeitung von variablen Vergütungsmodellen wie z.B. Provisions- und Bonussystemen, STIP oder LTIP's
- ☐ Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, Aktienoptionsmodellen, Phantom-Stocks etc.
- ☐ Beratung bei Cafeteria-Modellen (Job-Ticket, Verzehrgutscheine, Tankgutscheine, Job-Rad etc.) unter Berücksichtigung lohnsteuerrechtlich optimierter Vergütungsbestandteile
- ☐ Beratung im Zusammenhang mit betrieblichen Vergütungsordnungen und der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Entwurf und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen
- ☐ Vertretung vor Gericht bei Streitigkeiten über Vergütungssysteme



Arbeitsrecht

Beispiel: Beschäftigtendatenschutzrecht

Wir verfügen über langjährige Erfahrung und umfassendes Know-how in allen Bereichen des Arbeitnehmerdatenschutzes. Nicht zuletzt seit dem Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) stehen Unternehmen vor neuen datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die einer dynamischen Entwicklung der Rechtsprechung unterliegen.

Wir beraten Arbeitgeber praxisorientiert an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht. Dabei schaffen wir keine zusätzlichen Probleme, sondern entwerfen pragmatische und innovative Lösungen, die sich im betrieblichen Alltag umsetzen lassen. Unser Ansatz ist es, den Datenschutz nicht als Hürde zu sehen, sondern für unsere Mandanten Lösungen zu schaffen, die eine Datenverarbeitung ermöglichen und rechtliche Risiken vermeiden. Dabei unterstützen wir Sie vor allem in Bereichen wie:

- ☐ Rechtskonforme Durchführung von Mitarbeiterkontrollen
- ☐ Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes im Unternehmen und in der Unternehmensgruppe, insbesondere im Hinblick auf die verschiedenen Rechtfertigungsgrundlagen
- ☐ Erstellung der notwendigen Dokumente zum Beschäftigtendatenschutz (z.B. Informationsschreiben nach Art. 13, 14 DS-GVO, Einwilligungserklärungen, Entwurf von Betriebsvereinbarungen)

- ☐ Entwurf und Umsetzung von IT-Nutzungsvereinbarungen, Internet- und E-Mail-Richtlinien sowie Richtlinien für soziale Medien
- ☐ Entwurf von Kollektivvereinbarungen als datenschutzrechtliche Erlaubnisnorm i.S.d. Art. 88 DSGVO
- ☐ Implementierung von Konzepten zur konzernweiten Verarbeitung von Mitarbeiterdaten
- ☐ Datenübermittlung in Drittländer außerhalb der EU
- ☐ Umgang mit den Rechten der Betroffenen nach der DSGVO, wie z.B. Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO, Erfüllung der Informationspflichten nach Art. 13 ff. DSGVO
- ☐ Abwehr von Schadensersatzansprüchen aufgrund von vermeintlichen DSGVO-Verletzungen
- ☐ Gestaltung von Löschkonzepten etc.
- ☐ Einrichtung eines Datenschutzmanagementsystems im Unternehmen

Arbeitsrecht

Beispiel: Arbeitnehmervertretungsrecht

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 Arbeitnehmervertretungsorgane etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwälte 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 Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Vorbereitung von Anträgen an die Arbeitnehmervertretung bei der Wahrnehmung von 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 Organisationsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- ☐ Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Schlichtungsverfahren

- ☐ Vertretung von Arbeitgebern vor den Arbeitsgerichten
- ☐ Beratung bei Fragen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen
- ☐ Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Wahlen zur Arbeitnehmervertretung oder die rechtssichere Durchführung von Wahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern)
- ☐ Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung (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 Verhandlungsorgans und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- ☐ Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung

Arbeitsrecht

Beispiel: Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen 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 gesetzlich vorgeschriebenen Anwendung von Tarifverträgen in den einzelnen Ländern
- ☐ 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 (erstmaliger Abschluss 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 im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- ☐ Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren mit Beteiligung von 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

Arbeitsrecht

Beispiel: 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 Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- ☐ Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten, Erstellung der erforderlichen Unterlagen für die Arbeitnehmervertretungen und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- ☐ Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Organisationsänderungen
- ☐ Verhandlung und Gestaltung von Kollektivvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- ☐ Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- ☐ Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen
- ☐ Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit)
- ☐ Abstimmung mit Sozialversicherungsträgern und Beantragung von Fördermitteln
- ☐ Beratung bei Insourcing und Outsourcing
- ☐ Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten
- ☐ 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