Entgelttransparenzrichtlinie

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

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

3. Juli 2024

Inhalt

Teil 1: Rechtslage heute – Was regelt das Entgelttransparenzgesetz?

Teil 2: Überblick über die neue Entgelttransparenzrichtlinie

Teil 3: Informationsrechte von Stellenbewerber*innen

Teil 4: Individuelles Auskunftsrecht im Arbeitsverhältnis

Teil 5: Berichtspflichten

Teil 6: Entgeltbewertung

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung der Entgeltstruktur

Teil 8: Rechtsmittel zur Durchsetzung der Entgelttransparenz

Teil 9: Die wichtigsten To Do’s für Arbeitgeber

Teil 1:

Rechtslage heute – Was regelt das Entgelttransparenzgesetz?

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (1/13)

Über Geld spricht man

- **Entgelttransparenzgesetz soll Entgeltunterschiede beseitigen**

  - Verbot der Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts.

Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden:

Individueller Auskunftsanspruch

Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden:

Betriebliche Überprüfung der Entgeltstrukturen

Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden:

Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit bei Lageberichtspflicht nach HGB

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (2/13)

- **Individueller Auskunftsanspruch (§ 10 Abs. 1 Satz 3 EntgTranspG)**

Auskunft über Entgeltfindung

- Kriterien und Verfahren, nach denen individuelles Entgelt festgelegt wurde.
- Kriterien und Verfahren, nach denen das Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit festgelegt wurde.

Auskunft über Vergleichsentgelt

- Durchschnittl. monatlicher Bruttolohn und 2 weitere Entgeltbestandteile.
- Nur Entgeltregelungen in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber.
- Kein Vergleich verschiedener Gruppen.

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (3/13)

- **Inhalt der Auskunft unterscheidet sich bei tarifgebundenen/ -anwendenden Unternehmen und sonstigen Unternehmen**

  - Tarifgebundene Unternehmen:
    - Mitglied Arbeitgeberverband oder selbst Partei eines Tarifvertrags.
    - Aufgrund von Allgemeinverbindlichkeit an Tarifvertrag gebunden.

  - Tarifanwendende Unternehmen:
    - Verbindliche und schriftliche Anwendung eines Entgelttarifvertrages.
    - Einheitlich für eine Mitarbeitergruppe.
    - Arbeitgeber fällt in Geltungsbereich des Tarifvertrags (fachlich und regional).

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (4/13)

	TV (+)	TV (-)
Frist- / Formvorgabe	Nein	Ja, (§ 15 Abs. 3): 3 Monate
Vergleichsentgelt	Bestimmt sich nach tariflicher Entgeltgruppe	Im Einzelfall zu bestimmen anhand Gleichwertigkeit der Tätigkeit (geistige und körperliche Anforderungen, Qualifikationen und Fertigkeiten, Verantwortung)
Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung:	Verweis auf Tarifvertrag	Detaillierte Angabe
Ausübung der Tätigkeit überwiegend von Mitarbeitenden anderen Geschlechts.	Keine Angabe erforderlich	Angabe erforderlich

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (5/13)

- **Mitteilung und Berechnung des Vergleichsentgelts beim individuellen Auskunftsanspruch**

1. Auskunft über Vergleichsentgelt nur, sofern Vergleichsgruppe mind. 6 Personen.

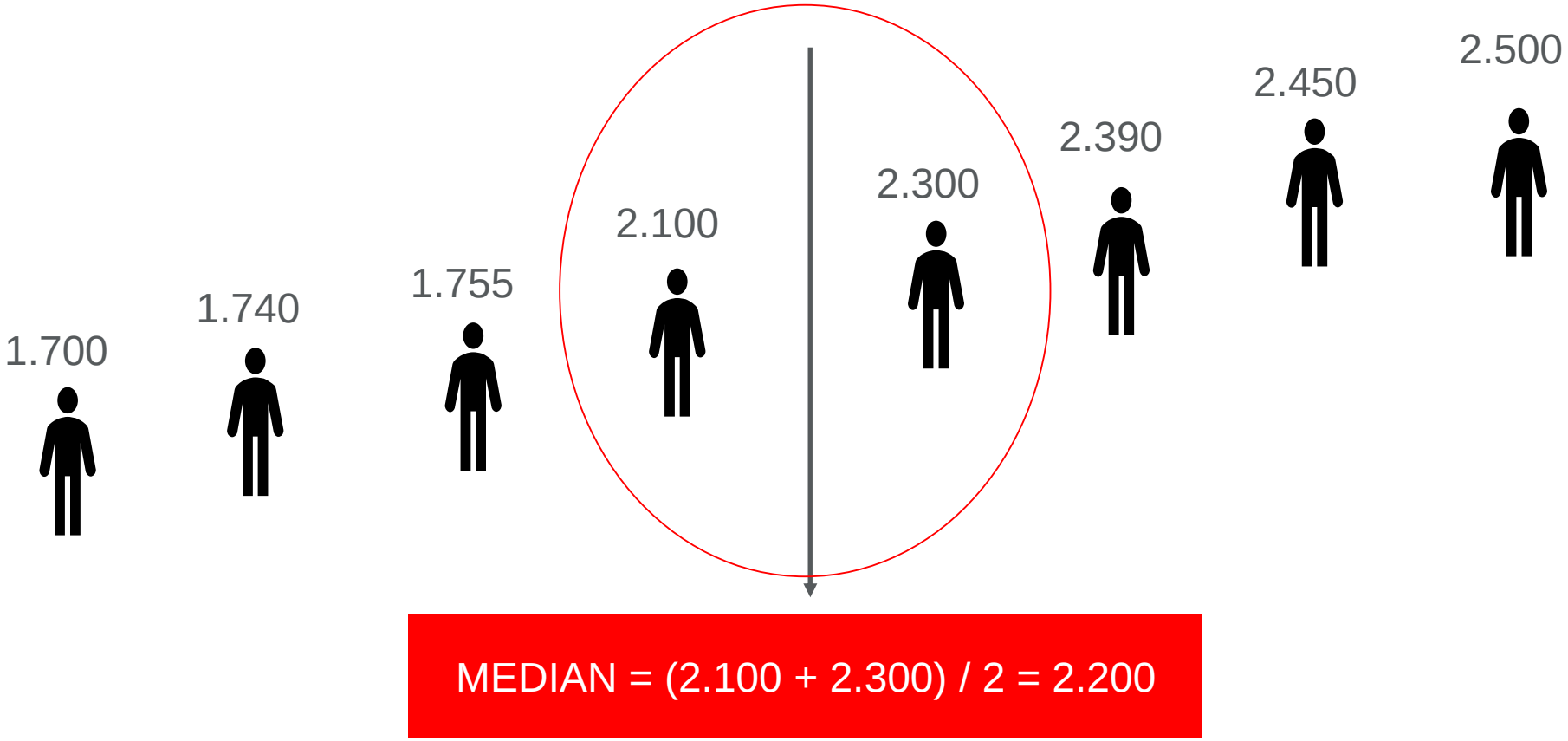
2. Berechnung des Jahresentgelts inkl. Sachleistungen für jedes Mitglied der Vergleichsgruppe.

3. Berechnung der durchschnittlichen Monatsentgelte (Jahresentgelt / Anzahl der Beschäftigungsmonate).

4. Reihung der durchschnittlichen Bruttomonatsentgelte.

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (6/13)

- **Berechnung der Mediane des Bruttomonatsentgelts**



Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (7/13)

- **Indizwirkung des Auskunftsanspruchs für Schadensersatz / Entschädigung wegen Entgeltungleichheit**

  - Beweislastumkehr bei
    - Verletzung der Pflicht zur Auskunftserteilung (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG) – gilt auch bei einer Verletzung durch den Betriebsrat, sofern die Verletzung auf Gründen beruht, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.
    - Mitteilung der Entgeltungleichbehandlung bzgl. mindestens eine/einer vergleichbaren Mitarbeitenden (BAG – 8 AZR 488/19); so auch jüngst BAG – 8 AZR 450/21, in dem der vergleichbare (männliche) Mitarbeiter im Bewerbungsverfahren das der Mitarbeiterin angebotene Gehalt nachweisbar ablehnte.

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (8/13)

- **Welche Nachteile hat das Entgelttransparenzgesetz?**

  - Strukturelle Entgeltungleichbehandlung wird durch Auskunftsanspruch „individualisiert“:
    - Ohne ein Auskunftsverlangen besteht (in kleineren Betrieben) keine Pflicht des Unternehmens, aktiv die Entgeltgleichbehandlung zu prüfen.
    - Das Auskunftsverlangen kann für sich bereits eine Hürde darstellen („Querulant“) – insbesondere in Betrieben ohne Betriebsrat.
  - Das Auskunftsverlangen wird kaum genutzt:
    - Anspruch nur alle 2 Jahre in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden.
    - Voraussetzung der Vergleichsgruppe: Mindestens sechs Mitarbeitende des jeweils anderen Geschlechts auf einer gleichwertigen Tätigkeit.

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (9/13)

- **Hat das Entgelttransparenzgesetz die Entgeltungleichheit beseitigt?**

  - Statisches Bundesamt - Gender Pay Gap 2023:

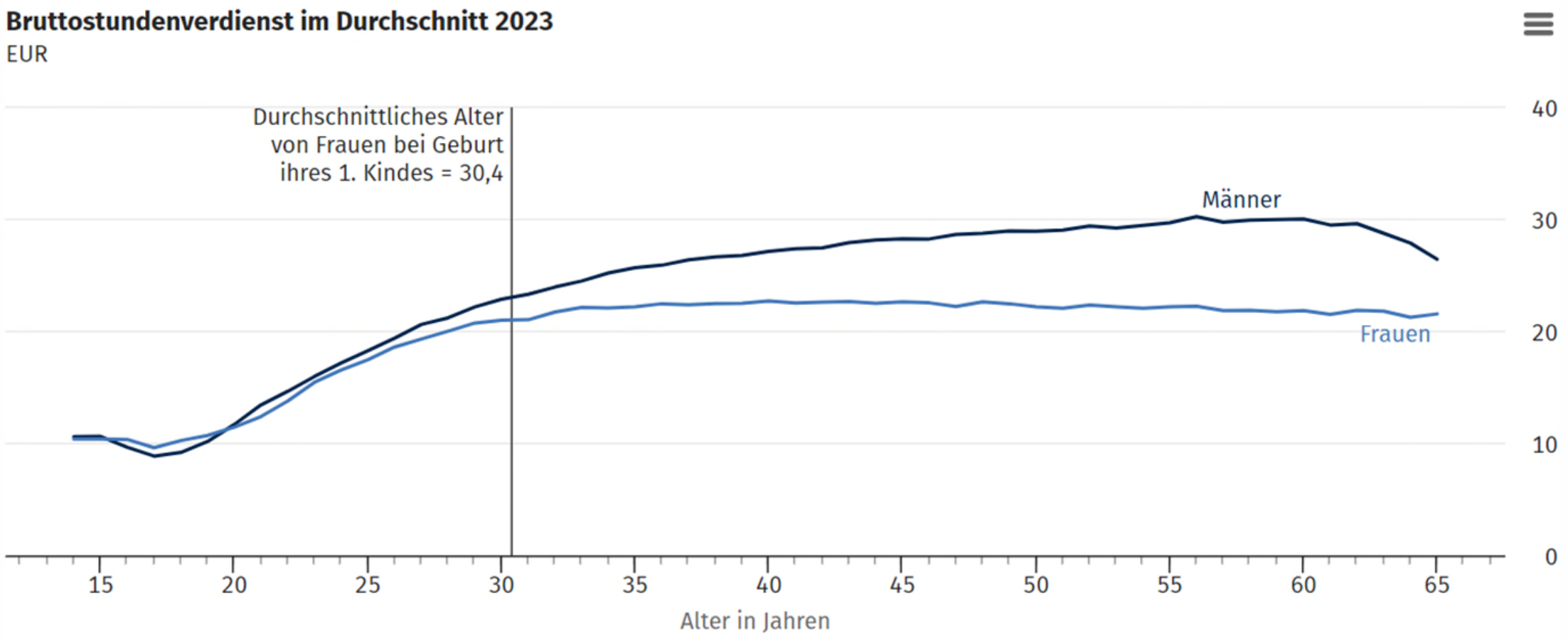
    - Der Gender Pay Gap ermittelt den Verdienstunterschied je Arbeitsstunde.

    - Frauen verdienten im Jahr 2023 pro Stunde durchschnittlich 18 % weniger als Männer

      - Männer: EUR 25,30
      - Frauen: EUR 20,84

    - Marginale Änderung seit Beginn der Messung im Jahr 2006 (damals 23%).

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (10/13)



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (11/13)

- **Hat das Entgelttransparenzgesetz die Entgeltungleichheit beseitigt?**

  - Statisches Bundesamt - Gender Gap Arbeitsmarkt 2023:

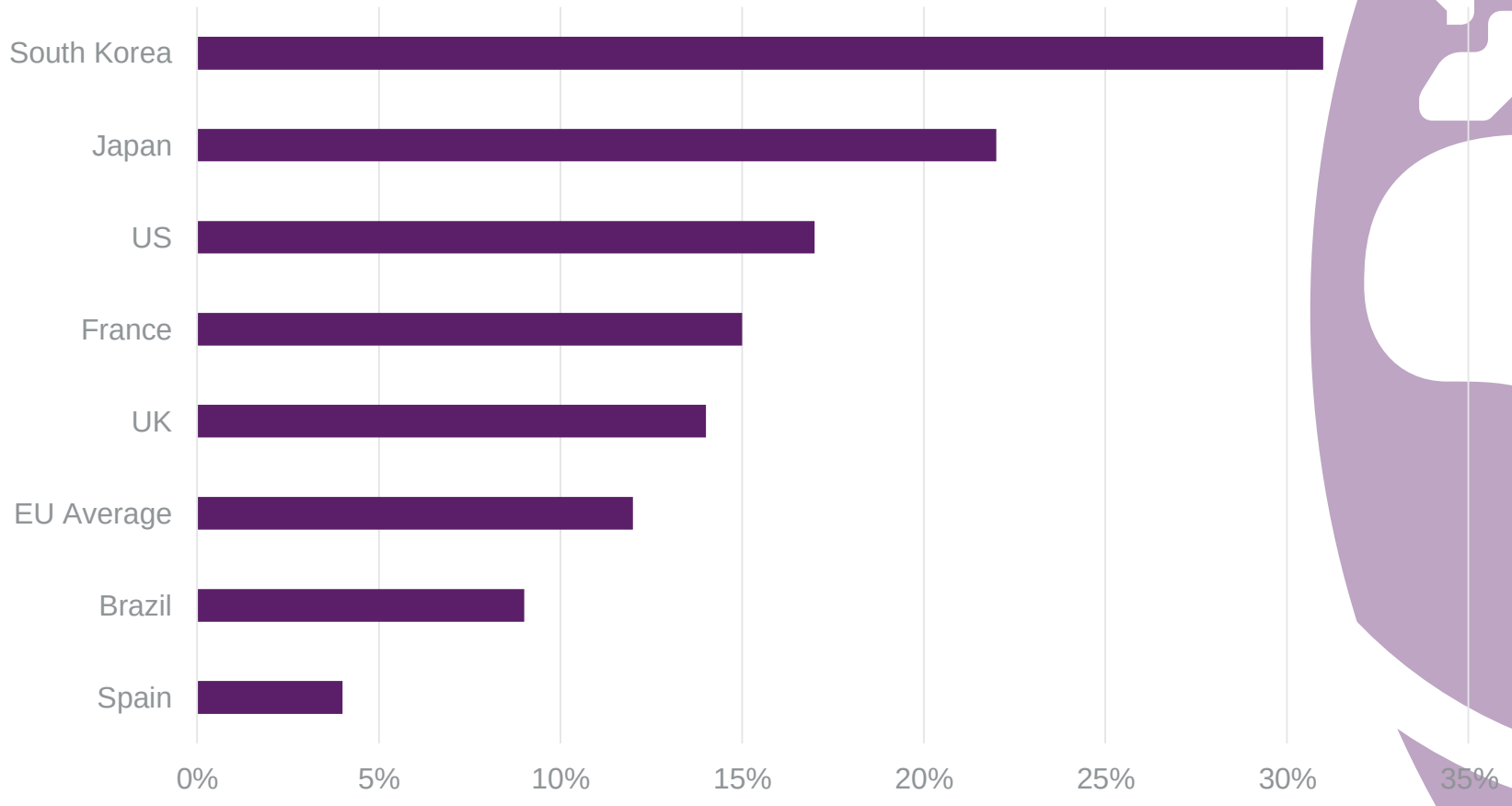
    - Gender Gap Arbeitsmarkt betrachtet neben der Verdienstlücke pro Stunde (Gender Pay Gap) zusätzlich die Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit (Gender Hours Gap) und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (Gender Employment Gap).

      - Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2023: 39 %.

      - Ursache ist die häufigere Teilzeittätigkeit von Frauen.

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (12/13)

Wie hoch ist die Ungleichbehandlung in anderen Ländern?

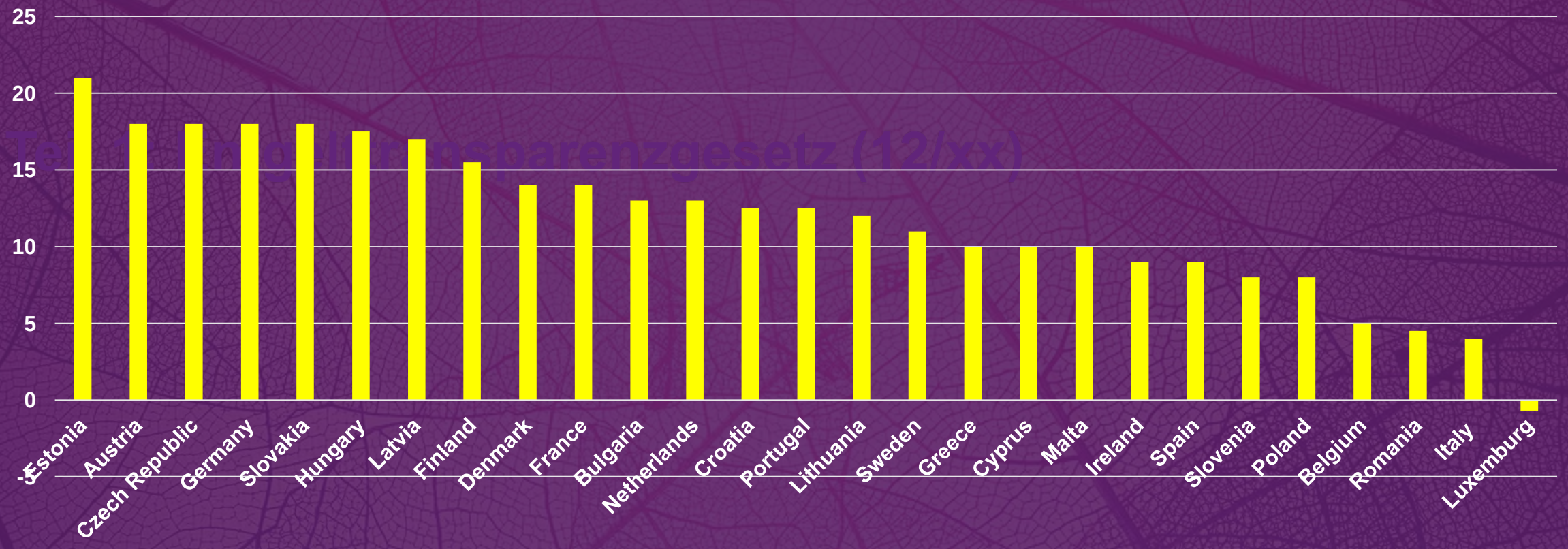


Source: OECD – 2021

DENTONS

Teil 1: Entgelttransparenzgesetz (13/13)

Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundengehalt von Frauen und Männern in % des Gehalts von Männern – EU Mitgliedsstaaten



Source: EUROSTAT – 2021/2024

Teil 2:
Überblick über die Entgelttransparenzrichtlinie vom 6. Juni 2023
(EU/2023/970)

Teil 2: Überblick – Rechtsgrundlagen

Art. 119 EWG-Vertrag

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
[…]
b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) Der Rat beschließt {….[Maßnahmen zur Gewährleistung der […] der Gleichbehandlung von Männern und Frauen […], einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

DENTONS

Teil 2: Überblick - Rechtsgrundlagen

Art. 157 Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
[…]
b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

(3) […] beschließen […] Maßnahmen zur Gewährleistung […] der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

DENTONS

Teil 2: Überblick - Rechtsgrundlagen

Verbindlichkeit der Richtlinie?

- Die Richtlinie hat keine unmittelbare und zwingende Wirkung.
- Sie muss noch in nationales Recht transformiert werden.

DENTONS

Teil 2: Überblick
Verabschiedung, Inkrafttreten, Umsetzungsfristen

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

DENTONS

Teil 2: Überblick Inhalte

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

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

DENTONS

Teil 3: Informationsrechte von Stellenbewerber*innen

Teil 3: Informationsrechte von Stellenbewerber*innen

Artikel 5

Entgelttransparenz vor der Beschäftigung

Stellenbewerber haben das Recht, vom künftigen 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.

DENTONS

Teil 3: Informationsrechte von Stellenbewerber*innen

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.

DENTONS

Teil 4: Individuelles Auskunftsrecht im Arbeitsverhältnis

Teil 4: Informationsrechte im Arbeitsverhältnis

Artikel 6

Transparenz bei der Festlegung des Entgelts

- Informationspflicht 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.

  ➢ Umsetzungsspielraum für die Mitgliedsstaaten.

DENTONS

Teil 4: Informationsrechte im Arbeitsverhältnis

Artikel 7

Auskunftsrecht

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

DENTONS

Teil 4: Informationsrechte im Arbeitsverhältnis

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.

DENTONS

Teil 5:
Berichtspflichten

DENTONS

Teil 5: Berichtspflichten

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.

DENTONS

Teil 5: Berichtspflichten

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

DENTONS

Teil 5: Berichtspflichten

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.

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

Artikel 4: Gleiche Arbeit und gleichwertige Arbeit

- Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber über Entgeltstrukturen verfügen, die gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gewährleisten.
  - Die Entgeltstrukturen 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.

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

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?

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

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)?**

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

Artikel 10

Gemeinsame Entgeltbewertung

- Ein Arbeitgeber muss mit der Arbeitnehmervertretung eine gemeinsame Entgeltbewertung vornehmen, wenn die folgenden Voraussetzungen im Rahmen der Berichterstattungspflicht vorliegen:

  1. Aus der Berichterstattung über das Entgelt ergibt sich ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von in Höhe von mindestens 5 Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern.
  2. Der Arbeitgeber hat einen solchen Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt.
  3. Der Arbeitgeber hat einen solchen ungerechtfertigten Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung über das Entgelt nicht korrigiert.

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

Artikel 10

Gemeinsame Entgeltbewertung

Was ist Inhalt der gemeinsamen Entgeltbewertung?

1. Analyse des Anteils der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in jeder Gruppe von Arbeitnehmern;

2. Informationen über die durchschnittlichen Entgelthöhen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie über ergänzende oder variable Bestandteile für jede Gruppe von Arbeitnehmern;

3. etwaige Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in jeder einzelnen Gruppe von Arbeitnehmern;

4. die Gründe für solche Unterschiede bei den durchschnittlichen Entgelthöhen, gegebenenfalls auf der Grundlage objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien, wie von den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber gemeinsam festgestellt.

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

Artikel 10

Gemeinsame Entgeltbewertung

5. den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen eine Verbesserung beim Entgelt nach ihrem Wiedereinstieg nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige, gewährt wurde, wenn es eine solche Verbesserung in der einschlägigen Gruppe von Arbeitnehmern während des Zeitraums, in dem der Urlaub in Anspruch genommen wurde, gegeben hat;

6. Maßnahmen zur Beseitigung von Entgeltunterschieden, wenn diese nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt sind;

7. eine Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen aus früheren gemeinsamen Entgeltbewertungen.

DENTONS

Teil 6: Entgeltbewertung

- **Wird eine Entgeltbewertung und Einführung der Entgeltstruktur erst mit Inkrafttreten der Richtlinie erforderlich?**

BAG vom 16.2.2023 – 8 AZR 450/21

Das niedrigere Entgelt einer Arbeitnehmerin ggü. einem vergleichbaren Arbeitnehmer indiziert eine Ungleichbehandlung (§ 3 EntgTranspG, § 22 AGG).

Zur Widerlegung der Vermutung kann sich Arbeitgeber nicht auf besseres Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers berufen.

Anspruch auf Gehaltsanpassung, Nachzahlung und Entschädigung (§ 15 Abs. 2 AGG).

Wie lässt sich die Vermutung denn noch widerlegen?

- Unternehmen müssen transparente Vergütungssysteme basierend auf objektivierbaren und zulässigen Kriterien aufstellen.
- Die Vergütungsentscheidung muss auf Grundlage der Kriterien dokumentiert werden.

DENTONS

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Regelung der Entgeltstruktur

DENTONS

Teil 7 – Mitbestimmung des Betriebsrats

§ 77 Abs. 3 BetrVG - Inhalt der Regelung (1/3)

§ 77 BetrVG
[…]
„(3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.“

- Sog. Tarifvorbehalt.
- Bezweckt den Schutz der Tarifautonomie - Betriebsparteien sollen grundsätzlich nicht in Konkurrenz zu den Tarifvertragsparteien treten.
- Betriebsvereinbarungen, die gegen den Tarifvorbehalt verstoßen, sind unwirksam (z.B. BAG v. 18.03.2020 – 5 AZR 36/19).
- Wichtig: Regelungsabreden fallen nicht unter § 77 Abs. 3 BetrVG (BAG v. 21.01.2003 – 1 ABR 9/02).

DENTONS

Teil 7 – Mitbestimmung des Betriebsrats

§ 77 Abs. 3 BetrVG - Inhalt der Regelung (2/3)

- **Was heißt das für Arbeitsentgelte im Anwendungsbereich von § 77 BetrVG?**

Arbeitsentgelt ist jede vermögenswerte Leistung des Arbeitgebers (z. B. Monatsvergütung, Prämie, Bonus, Gratifikation, Zulage)

„Untersagt“ sind auch günstigere Regelungen zum Arbeitsentgelt.

AT-Angestellte fallen nicht in den Geltungsbereich von tariflichen Regelungen
-
Der Tarifvorbehalt gilt hier nicht.

DENTONS

Teil 7 – Mitbestimmung des Betriebsrats

§ 77 Abs. 3 BetrVG - Inhalt der Regelung (3/3)

- Wann sind Arbeitsentgelte durch Tarifvertrag geregelt (Var. 1)?
  - Wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen ist und aktuell besteht.
  - Abzustellen ist allein auf den Tarifvertrag, unter dessen räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich der Betrieb fällt.
  - Wichtig: Bei § 77 Abs. 3 BetrVG ist eine Tarifbindung des Arbeitgebers nicht erforderlich (BAG v. 18.03. 2020 – 5 AZR 36/19).

- Wann sind Arbeitsentgelte üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt (Var. 2)?
  - *„Üblicherweise wird eine Angelegenheit geregelt, wenn […] gegenwärtig eine tarifliche Regelung nicht besteht, etwa weil der Tarifvertrag gekündigt ist und lediglich nachwirkt, die bisherige Tarifpraxis und das Verhalten der Tarifvertragsparteien aber erkennen lässt, dass die Angelegenheit demnächst wieder durch Tarifvertrag geregelt werden soll.“*

DENTONS

Teil 7 – Mitbestimmung des Betriebsrats

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG Inhalt der Regelung (1/2)

§ 87 Mitbestimmungsrechte

„(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen
Nr. 1 […]“

- Besteht keine tarifliche Regelung, können die Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Vorrangtheorie: Mitbestimmungsrecht nur ausgeschlossen, wenn die betreffende Angelegenheit für den Betrieb bereits tariflich geregelt ist.
  - Anders als bei § 77 Abs. 3 BetrVG muss eine Tarifbindung des Arbeitgebers bestehen (BAG v. 18.02.2015 – 4 AZR 780/13).
  - Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, bestehen die Mitbestimmungsrechte.

DENTONS

Teil 7 – Mitbestimmung des Betriebsrats

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG - Inhalt der Regelung (2/2)

- **Was heißt das für Arbeitsentgelte im Anwendungsbereich von § 87 Abs. 1 BetrVG?**

§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG:

Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere Entlohnungsmethoden […]

Klassiker - betriebliche Vergütungsordnung:

- Anzahl V-Gruppen
- Kriterien und typische Tätigkeiten
- Aufbau V-Gruppen
- Festlegung Merkmale
- Abstände zwischen V-Gruppen

Nicht erfasst durch Mitbestimmung in Form einer Betriebsvereinbarung:

konkrete Höhe des Arbeitsentgelts (BAG v. 28.02.2006 – 1 ABR 4/05)

DENTONS

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats

§ 77 Abs. 3 und § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG: Was erlauben die Regelungen?

- Sperrwirkung für Betriebsvereinbarungen nur, wenn der Arbeitgeber tatsächlich tarifgebunden ist.
- Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, kann oder muss eine Vergütungsordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG abgeschlossen werden.

→

§ 77 Abs. 3 BetrVG und § 87 BetrVG lassen bei fehlender Tarifbindung betriebliche Lösungen zur Vergütung zu.

DENTONS

Teil 6: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für Vergütungsgruppen (Auszug)

§ 2 Vergütungsgruppen

1. Für gewerbliche Arbeitnehmer werden folgende Vergütungsgruppen gebildet:

Arbeiten einfacher Art, die ohne vorherige Kenntnisse nach Einweisung ausgeführt werden (unterste Lohngruppe L 1). Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten: • Verteiler im Nachtversand, • Pack- Lager- und Sortierarbeiter im Tagversand und • Pack- Lager- und Sortierarbeiter in der Remission.
Arbeiten, die ohne einschlägige Kenntnisse nach kurzer Einarbeitung ausgeführt werden (Lohngruppe L 2). Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten: • Mitarbeiter Endkontrolle/Maschine im Tagversand.
Arbeiten, die mit einschlägigen Kenntnissen nach einer jeweils erforderlichen Anlernzeit ausgeführt werden (Lohngruppe L 3). Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten: • Auslieferfahrer mit Kommissioniertätigkeit, • Mitarbeiter Warenfluss im Tagversand, • Mitarbeiter Warenfluss im Nachtversand und • Mitarbeiter im Nachlieferlager.
Arbeiten, die nach einer Anlernzeit mit mehrjähriger praktischer Tätigkeit ausgeführt werden (Lohngruppe L 4). Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten: • Mitarbeiter Verwaltung/Haustechnik.

2. Für Angestellte werden folgende Vergütungsgruppen gebildet:

Einfache, vorwiegend schematische oder mechanische Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist (unterste Gehaltsgruppe G 1).
Kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung voraussetzen (Gehaltsgruppe G 2). Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten: • Mitarbeiter in der Telefongruppe (KD).
Kaufmännische oder technische Tätigkeiten, die eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung voraussetzen (Gehaltsgruppe G 3). Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten: • Kaufmännischer Angestellter im Kundendienst, • Mitarbeiter im Außendienst, • Kaufmännischer Mitarbeiter im Tagversand, • Kaufmännischer Mitarbeiter im Nachtversand, • Kaufmännischer Mitarbeiter im Remissionslager und • Kaufmännischer Mitarbeiter im Rechnungswesen.
Tätigkeiten nach allgemeinen Anweisungen, die Kenntnisse und Berufserfahrungen voraussetzen, wie sie durch eine mindestens dreijährige Tätigkeit nach erfolgter Ausbildung erlangt werden. Diese Kenntnisse und Berufserfahrungen können auch durch eine andere gleichwertige Ausbildung und entsprechende mindestens dreijährige praktische Tätigkeit erworben werden (Gehaltsgruppe G 4) Hierbei handelt es sich beispielsweise um folgende Tätigkeiten:

DENTONS

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für Eingrupperungsregelungen (Auszug)

§ 3 Stellenbeschreibungen

1. Für die Einstufung / Eingruppierung der Arbeitnehmer in die Vergütungsgruppen sind die in den Vergütungsgruppen aufgeführten Beispielstätigkeiten maßgebend. Die Arbeitnehmer werden in diejenige Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Beispielstätigkeit sie erfüllen.

2. Die dieser Betriebsvereinbarung anliegenden Stellenbeschreibungen erläutern die in § 2 aufgeführten Beispielstätigkeiten der einzelnen Vergütungsgruppen und sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

§ 4 Eingruppierung der Arbeitnehmer

1. In der Anlage 2 zu dieser Betriebsvereinbarung haben die Betriebsparteien, jeweils individuell gekennzeichnet durch die jedem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnete Personalnummer, diesen Arbeitnehmer entsprechend der von ihm ausgeübten Tätigkeit und der Dauer der von ihm ausgeübten Tätigkeit, in die jeweils zugehörige Vergütungsgruppe/Entwicklungsstufe eingruppiert.

2. Die Anlage 2 ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat erklärt hiermit ausdrücklich, dass er mit der Eingruppierung der in der Anlage 2 aufgeführten Arbeitnehmer einverstanden ist, der Eingruppierung jedes einzelnen in der Anlage 2 aufgeführten Arbeitnehmers zustimmt, ihm zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit aller Eingruppierungen alle erforderlichen Angaben jedes einzelnen Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt wurden und er sein ihm zustehendes Mitbestimmungsrecht insoweit abschließend in Form einer Zustimmung zu den einzelnen Eingruppierungen ausgeübt hat.

DENTONS

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für die Vergütungstabelle (Auszug)

§ 5 → Vergütungstabelle

1. → Die Höhe der monatlichen Bruttovergütung richtet sich nach einer von dem Unternehmen aufzustellenden Vergütungstabelle.

2. → Die Vergütungstabelle folgt bei den gewerblichen Arbeitnehmern der nachfolgend dargestellten relativen Abhängigkeit der Vergütungsgruppen untereinander:

Vergütungsgruppe	Prozentuale Abhängigkeit
Lohngruppe L 1	100%
Lohngruppe L 2	
Lohngruppe L 3	
Lohngruppe L 4	
Lohngruppe L 5	
Lohngruppe L 6	

3. → Die Vergütungstabelle folgt bei den Angestellten der nachfolgend dargestellten relativen Abhängigkeit der Vergütungsgruppen und Vergütungsstufen untereinander:

Vergütungsgruppe	Entwicklungsstufe		
	1. Gruppenjahr	2. Gruppenjahr	danach
Gehaltsgruppe G 1	100%		
Gehaltsgruppe G 2			
Gehaltsgruppe G 3			
Gehaltsgruppe G 4			
Gehaltsgruppe G 5			
Gehaltsgruppe G 6			

DENTONS

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für die „fertige“ Vergütungstabelle (Auszug)

Entgelt-gruppe	Entwicklungsstufen					
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	219,05 %	243,39 %	256,61 %	282,27 %	318,04 %	-
12	195,96 %	217,73 %	248,83 %	276,05 %	311,04 %	-
11	188,96 %	209,95 %	225,51 %	248,83 %	282,66 %	-
10	181,96 %	202,17 %	217,73 %	233,28 %	262,83 %	-
9	160,26 %	178,07 %	187,40 %	212,29 %	231,73 %	-
8	149,77 %	166,41 %	174,18 %	181,18 %	188,96 %	193,86 %
7	139,97 %	155,52 %	165,63 %	173,41 %	179,24 %	184,68 %
6	137,17 %	152,41 %	160,19 %	167,57 %	172,63 %	177,68 %
5	131,26 %	145,80 %	153,19 %	160,58 %	166,02 %	169,91 %
4	124,57 %	138,41 %	147,74 %	153,19 %	158,63 %	161,82 %
3	122,47 %	136,08 %	139,97 %	146,19 %	150,86 %	155,13 %
2	112,67 %	125,19 %	129,08 %	132,97 %	141,52 %	150,47 %
1	-	100,00 %	101,87 %	104,20 %	106,38 %	111,98 %

DENTONS

Teil 7: Mitbestimmung des Betriebsrats

Beispiel (!) für eine Bandbreitenregelung Vergütungstabelle (Auszug)

- **Sachverhalt der Entscheidung des BAG v. 30.10.2012 - 1 ABR 61/11**

„§ 2 Vergütungsgrundsätze

Die Angestellten werden nach § 99 BetrVG in Vergütungsgruppen eingruppiert. Die Bezugsvergütung, auf die sich alle Gehälter beziehen, sowie deren Änderung wird vom Arbeitgeber festgesetzt und mitgeteilt. Entsprechend der jeweiligen Vergütungsgruppe erhalten die Beschäftigten einen prozentualen Anteil der Bezugsvergütung. …

§ 3 Vergütungsbestandteile

Die Bezugsvergütung umfasst alle Arten von Zahlungen, die an alle Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern geleistet werden. Hierzu gehören auch Tantiemen. Entgelte für Mehrarbeit bleiben bei der Festsetzung der Bezugsvergütung unberücksichtigt.

§ 5 Vergütungstabelle

Für die einzelnen Vergütungsgruppen wird folgender Faktor von der Bezugsvergütung vereinbart:

Gruppe	von	bis
A	1,4	2,0
B	1,2	1,5
C	0,95	1,2

…

Bei der individuellen Vergütungsvereinbarung innerhalb der Spannbreiten der einzelnen Vergütungsgruppen sind insbesondere die Leistung, die Marktsituation, Beschäftigungszeiten und Qualifikationen zu berücksichtigen."

DENTONS

Teil 8: Rechtsmittel zur Durchsetzung der Entgelttransparenz

Teil 8: Rechtsmittel zur Durchsetzung

Artikel 15

Unterstützung von Arbeitnehmern

- Arbeitnehmervertreter dürfen sich an Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren betreffend der Verletzung der Entgeltgleichbehandlung beteiligen.
- Bei Zustimmung eines Arbeitnehmers, der benachteiligt wurde oder sein könnte, können die Arbeitnehmervertreter im Namen oder zur Unterstützung dieser Person handeln.

DENTONS

Teil 8: Rechtsmittel zur Durchsetzung

Artikel 16

Anspruch auf Schadensersatz und Entschädigung

- Arbeitnehmer haben ein Recht auf vollständigen Schadensersatz oder vollständige Entschädigung.
- Schadensersatz und Entschädigung sollen eine „abschreckende und angemessene Art und Weise“ des Schadensersatzes / der Entschädigung beinhalten.
- Erfasst sind insbesondere
  - die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen
  - Schadensersatz für entgangene Chancen,
  - immateriellen Schaden,
  - Verzugszinsen.
- Verjährungsfrist: 3 Jahre (-> ggfs. kürzere Ausschlussfristen).

DENTONS

Teil 8: Rechtsmittel zur Durchsetzung

Artikel 17

Zwangsgeld

- Mitgliedsstaaten können von dem Arbeitgeber verlangen

  - die Unterlassung der Verletzung;
  - die Ergreifung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung der Entgeltgleichbehandlung.

- Bei Nichtbefolgung: Verhängung eines Zwangsgeldes möglich.

DENTONS

Teil 8: Rechtsmittel zur Durchsetzung

Artikel 18

Umkehr der Darlegungs- und Beweislast

- Macht ein Arbeitnehmer in einem Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren Tatsachen glaubhaft, die auf eine Verletzung der Entgeltbleichbehandlung schließen lassen, tritt eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislastverteilung ein.
  - ➢ Arbeitgeber muss glaubhaft machen, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt.
- Umkehr der Darlegungs- und Beweislast gilt grundsätzlich auch, wenn der Arbeitgeber Pflichten im Zusammenhang mit der Entgelttransparenz nach den Artikeln 5, 6, 7, 9 und 10 nicht erfüllt hat.

DENTONS

Teil 7: Rechtsmittel zur Durchsetzung

Artikel 23

Sanktionen

- Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über „*wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen*“ bei einer Verletzung der Entgeltgleichbehandlung.

Artikel 24

Öffentliche Aufträge

- Arbeitgeber müssen bei der Teilnahme an öffentlichen Aufträgen den Grundsatz der Entgeltgleichbehandlung einhalten.
- Möglichkeit des Ausschlusses aus dem Vergabeverfahren.

DENTONS

Teil 9: Die wichtigsten To Do’s für Arbeitgeber

Teil 9: Die wichtigsten 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

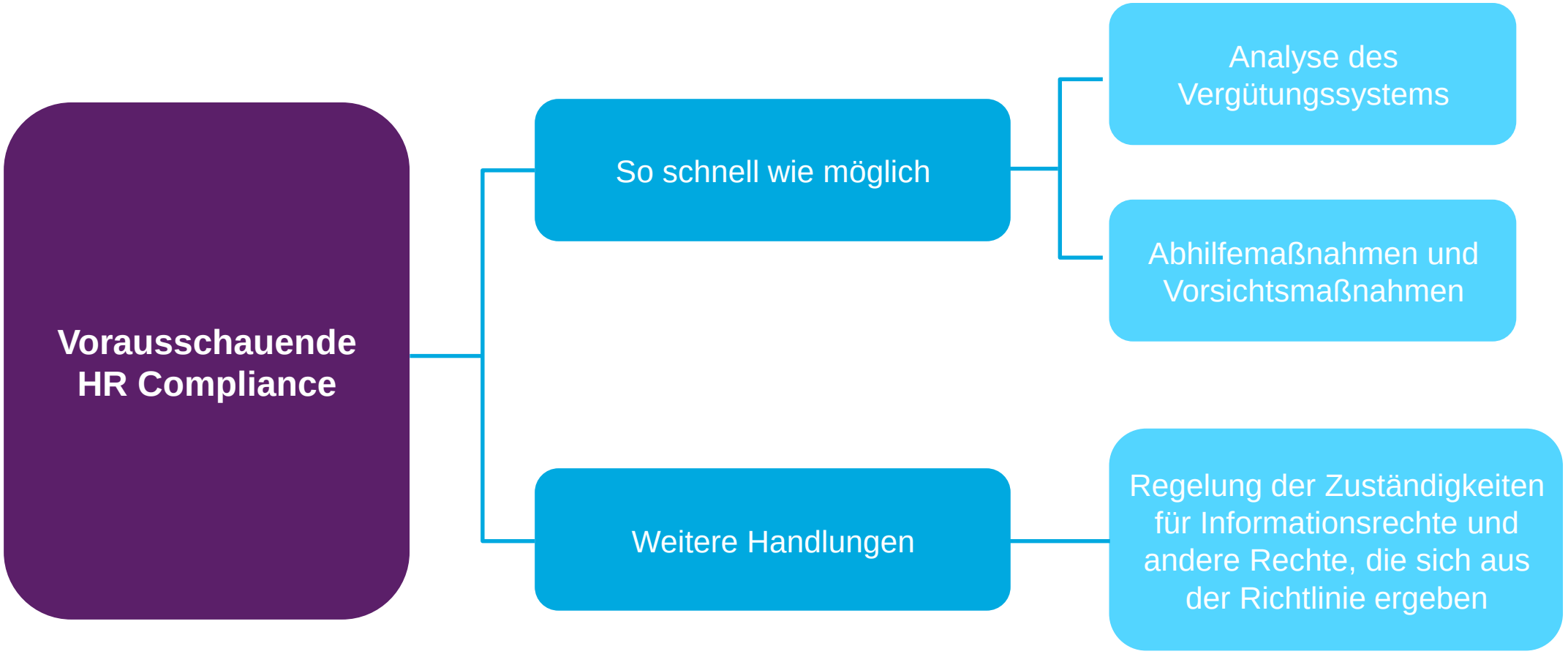
Wettbewerbs-nachteile beim Recruiting

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

DENTONS

Teil 9: To Dos für Arbeitgeber

Vorausschauende HR Compliance



Teil 9: To Do‘s für Arbeitgeber

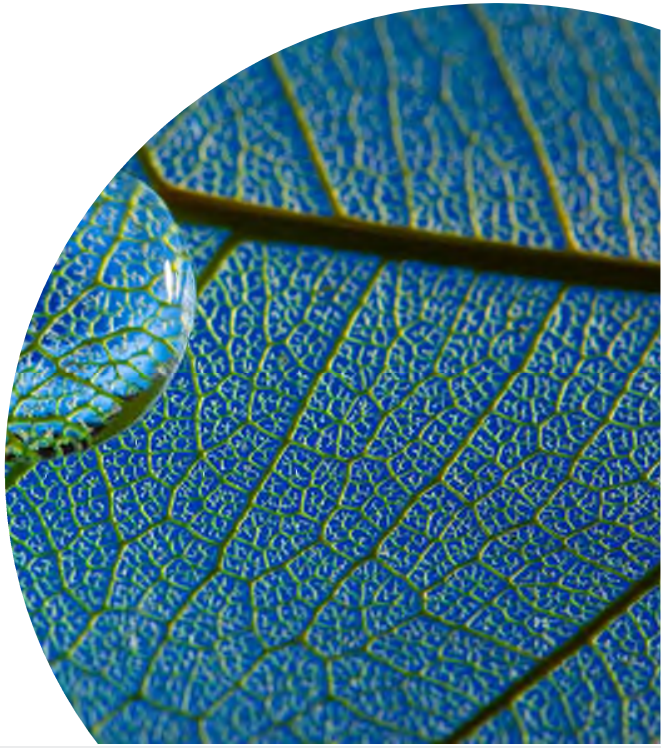
Vorausschauende HR Compliance

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.



DENTONS

DENTONS

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 Bespiele seiner Tätigkeit.

Ansprechpartnerin

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

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

Telefon: 030 26473 601
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com

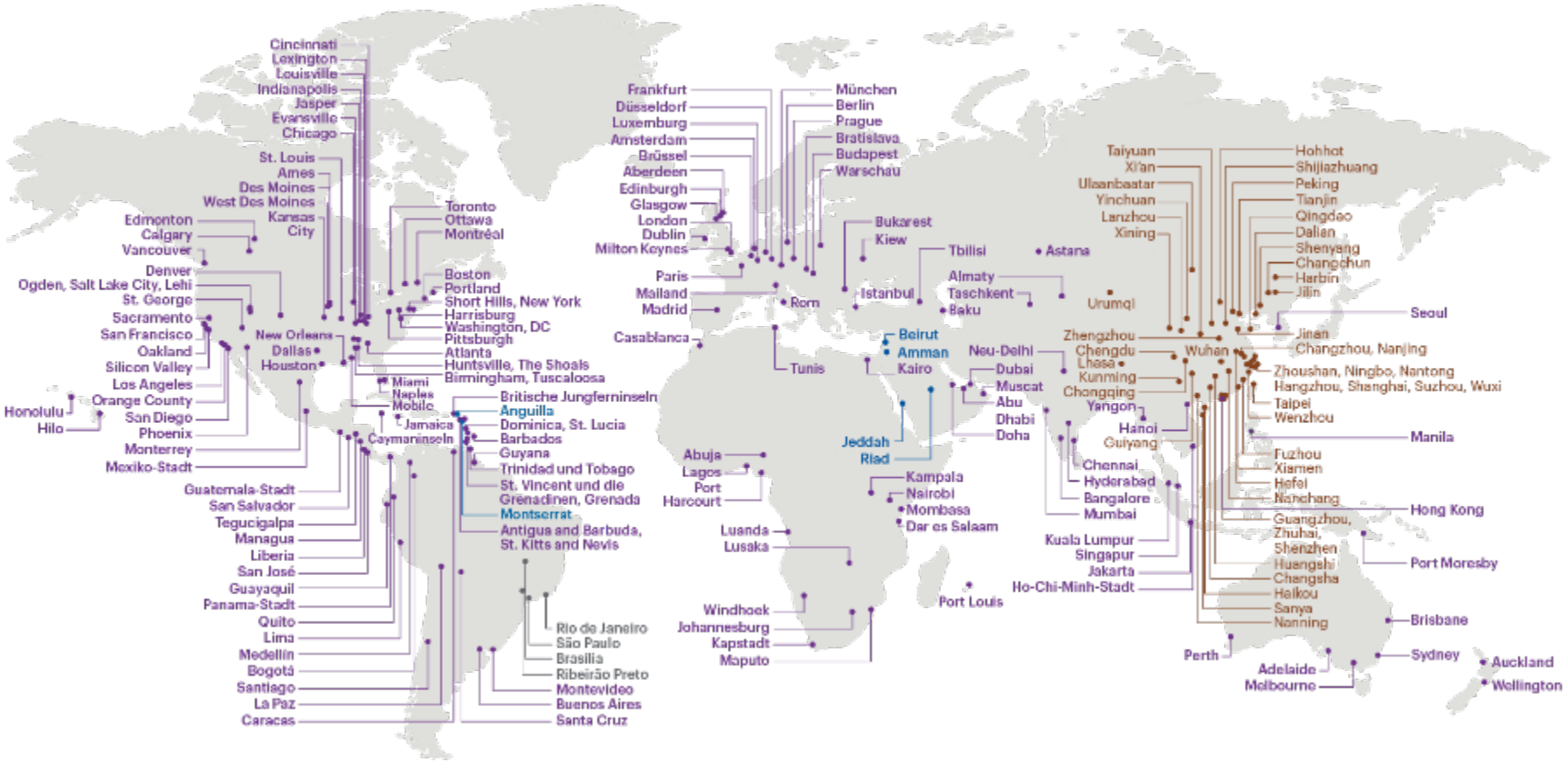
Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.

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 Führungskräfteschulungen 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 Arbeitnehmervertretungsgremien 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 Verhandlungsgremiums 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 Personalabbaumaßahmen (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