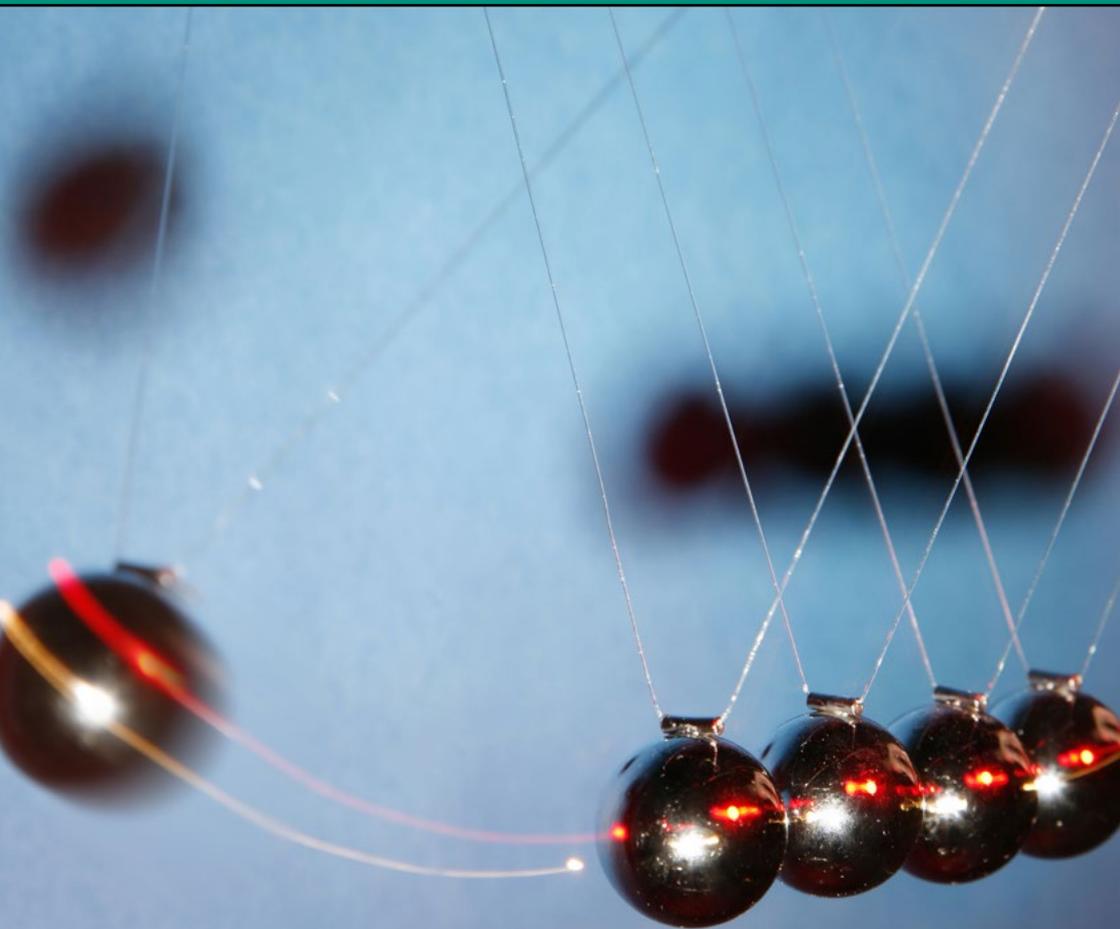


Rödl & Partner

# IMPULS GEBEN

Praxisgruppe Arbeitsrecht



# Impuls geben

---

„Immer wieder kommt es vor, dass Unternehmen mit schwierigen arbeitsrechtlichen Situationen konfrontiert werden. Hier gilt es rechtzeitig die richtige Vorgehensweise zu prüfen. Auf internationalem Terrain und bei grenzüberschreitenden Mitarbeitereinsätzen müssen beispielsweise die jeweiligen Landesgesetze mit berücksichtigt werden. Unsere Experten verfügen über viel Erfahrung im nationalen und globalen Umfeld des Arbeitsrechts und finden Wege, um unsere Mandanten sowohl präventiv, außergerichtlich oder in der Prozessführung zu unterstützen.“

Rödl & Partner

# Inhalt

Ziele erreichen im Arbeitsrecht	4
Impuls geben – Was uns auszeichnet	4
Internationales Arbeitsrecht	6
Kollektives Arbeitsrecht	7
Öffentliches Arbeitsrecht / Ausschreibungen	8
Betriebliche Altersversorgung	9
Vertragsgestaltung / Änderungen von Arbeitsbedingungen	10
Störfälle im Arbeitsverhältnis	12
Umstrukturierung / Sanierung	13
Sozialversicherungsrecht	14
Beschäftigtendatenschutz	16
Ihr Ansprechpartner	18
Über uns	19

# Ziele erreichen im Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist aufgrund der besonders engen Koppelung an die Veränderungen in Gesellschaft und Politik einem stetigen Wandel unterworfen. Europäische Einflüsse, die gesetzlichen Neuerungen in Deutschland sowie die Konsequenzen der Globalisierung nehmen ständig an Bedeutung zu. Das stellt Unternehmen vor immer neue Herausforderungen. Ein starker Partner ist dabei unerlässlich, diese Herausforderungen zu meistern und die eigenen Ziele zu erreichen.

## Impuls geben – Was uns auszeichnet

Die Praxisgruppe Arbeitsrecht bietet Ihnen persönliche Ansprechpartner und eine individuelle Betreuung durch spezialisierte Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht an vielen Standorten in Deutschland sowie im Ausland. Die Vernetzung und Koordination innerhalb der Praxisgruppe ermöglicht eine flächendeckende Betreuung auch bei größeren Projekten oder bei standort- und grenzüberschreitenden Fragestellungen.

Wir entwickeln für unsere Mandanten maßgeschneiderte und individuelle Lösungen und helfen ihnen damit, erfolgreich auf ihre jeweiligen Fragestellungen zu reagieren.





# Internationales Arbeitsrecht

Ihr Unternehmen ist im europäischen Ausland oder an weiteren Standorten international vertreten? Wir beraten Sie bei allen damit zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Fragen zusammen mit unseren Kollegen in unseren weltweiten Niederlassungen und Korrespondenzkanzleien. Von der Erstellung von zweisprachigen Verträgen mit Arbeitnehmern, Handelsvertretern und Führungskräften im Ausland bis hin zu umfangreichen Restrukturierungsprojekten haben Sie einen Ansprechpartner bei uns, der Ihre Sprache spricht.

Praxisbeispiel

## DIE KONZERNMUTTER MÖCHTE COMPLIANCERICHTLINIEN WELTWEIT EINFÜHREN

*„Kann ich amerikanische Richtlinien in Russland und anderen Ländern Europas oder Asiens so einfach vereinbaren?“*

Jedes Land hat sein nationales Arbeitsrecht sowie eigene Sprachvorgaben. Eine entsprechende Überprüfung und Anpassung ist in jedem Fall erforderlich. Zum Teil sind Genehmigungen von Behörden einzuholen. Auch die Frage der Einführung und Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter kann unterschiedlich sein. Wir koordinieren unsere im Ausland spezialisierten Arbeitsrechtsanwälte, beraten Sie vor Ort und begleiten Sie bei der Umsetzung.

# Kollektives Arbeitsrecht

Wir leisten Unterstützung in allen tarifrechtlichen Fragestellungen und verhandeln für Sie Haustarifverträge. In der Zusammenarbeit mit Ihrem Betriebsrat unterstützen wir Sie bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und vertreten Sie erforderlichenfalls in Einigungsstellen- und Beschlussverfahren.

Praxisbeispiel

## ÄNDERUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

*„Wir möchten einen variablen Bonus einführen und damit Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben lassen. Muss der Betriebsrat gefragt werden?“*

Die Einführung eines leistungs- und erfolgsabhängigen Bonus ist auch dann – jedenfalls bezüglich der Festlegung der Verteilungskriterien für die einzelnen Mitarbeiter – mitbestimmungspflichtig, wenn Sie ein Budget für den Bonus freiwillig zur Verfügung stellen. Nur ein von den Betriebsparteien gemeinsam getragenes Konzept wird Akzeptanz finden. Wir gehen mit Ihnen den zielführenden Weg.

Praxisbeispiel

## DIE GEWERKSCHAFT MELDET SICH ZU WORT

*„Die Gewerkschaft will für mein Unternehmen einen Tarifvertrag vereinbaren und hat mir gegenüber Forderungen erhoben. Ich bin in keinem Arbeitgeberverband – damit bin ich doch vor einem Tarifvertrag sicher, oder?“*

Auch ein einzelnes Unternehmen kann Partei eines Tarifvertrags sein. Eine Gewerkschaft darf Ihnen gegenüber Forderungen erheben und diese unter Umständen versuchen mit Streiks durchsetzen. Wir sind an Ihrer Seite bei der strategischen Erarbeitung Ihrer Ziele, begleiten Sie bei notwendigen Verhandlungen mit den Gewerkschaften und erarbeiten passgenaue Tarifvertragsregelungen und entsprechende arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln für Ihr Unternehmen.

# Öffentliches Arbeitsrecht / Ausschreibungen

In Zusammenarbeit mit dem Bereich Public Management Consulting (PMC) von Rödl & Partner unterstützen wir Sie bei Privatisierungen, Umstrukturierungen und allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen öffentlicher und kirchlicher Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern.

Praxisbeispiel

PRIVATISIERUNG STEHT AN

*„Unsere Stadt will ihr als Eigenbetrieb geführtes Krankenhaus in ein eigenes Unternehmen überführen. Der Personalrat fordert einen Personalüberleitungsvertrag. Muss ich einen solchen überhaupt abschließen?“*

Bei der Überleitung eines Eigenbetriebs in eine andere Rechtsform, z.B. eine GmbH, kommt es meistens zu einem Betriebsübergang, der einen gesetzlichen Schutz der übernommenen Arbeitnehmer auslöst. Ein Personalüberleitungsvertrag ist also zunächst nicht notwendig. Er hilft aber, bestehende Ängste der Arbeitnehmer und des Personalrats auszuräumen.

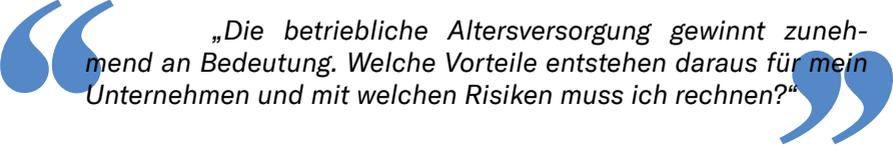
Vorsicht ist dennoch geboten, da sonst bei der Ausgestaltung mit dem Personalrat erhebliche Einschränkungen der Unternehmerfreiheit eingefordert werden könnten, die es zu vermeiden gilt. Auch kann die Überleitung oft tarifliche Gestaltungen eröffnen, die vorher nicht vorhanden waren.

# Betriebliche Altersversorgung

Nicht nur für Führungskräfte ist die Betriebsrente ein wichtiger Faktor der Mitarbeitermotivation und -bindung. Das Zusammenspiel von rechtlichem Rahmen, steuerlicher Förderung und Aspekten der Bilanzierung und Finanzierung stellt den Arbeitgeber nicht nur vor eine komplexe Herausforderung, sondern birgt auch finanzielle Risiken.

Praxisbeispiel

WENN ALTERSVORSORGE EIN THEMA WIRD



*„Die betriebliche Altersversorgung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Welche Vorteile entstehen daraus für mein Unternehmen und mit welchen Risiken muss ich rechnen?“*

Eine attraktive betriebliche Altersversorgung ist ein Vergütungsbestandteil, mit dem Sie sich bei der Suche nach Mitarbeitern und bei der Bindung von Fachund Führungskräften einen attraktiven Wettbewerbsvorteil verschaffen können. Aber erst die individuelle Abstimmung auf die Bedürfnisse und Ziele Ihres Unternehmens macht die Betriebsrente attraktiv.

Wir ordnen und gestalten Versorgungsordnungen und Finanzierungsmodelle mit Ihnen und unterstützen Sie von der Implementierung der Betrieblichen Altersversorgung, über die Anpassung der Versorgung und bilanziellen Auslagerung bis zu ihrer Beendigung.

Durch unsere passgenaue Beratung können nicht nur Haftungsrisiken vermieden, sondern auch Lösungen erarbeitet werden, die die betriebliche Altersversorgung zum entscheidenden Erfolgsfaktor, nicht nur im Rennen um die besten Talente, für Ihr Unternehmen avancieren lässt.

# Vertragsgestaltung / Änderungen von Arbeitsbedingungen

Nicht nur bei der Einstellung eines Mitarbeiters sondern auch im weiteren Verlauf eines Arbeitsverhältnisses spielt der Arbeitsvertrag und seine Anpassung eine wichtige Rolle. Neben der Entwicklung des Arbeitnehmers und seiner Position im Unternehmen verändern auch Rechtsprechung und Gesetzgebung den Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Wir verstehen Ihre Wünsche und die Bedürfnisse der Praxis und gestalten den Arbeitsvertrag mit Ihnen als belastbare Grundlage für die tägliche Zusammenarbeit.

Durch die Interdisziplinarität von Rödl & Partner profitieren Sie dabei von Lösungen aus einer Hand.

Praxisbeispiel

FRISCH AM MARKT

*„Die Finanzierung steht. Motivierte Mitarbeiter wollen loslegen und mit der Arbeit beginnen. Doch was muss beim personellen Aufbau eines Unternehmens beachtet werden?“*

Bereits die Gründung und Eröffnung eines Unternehmens bietet vor allem auch Herausforderungen bei einer Vielzahl arbeitsrechtlicher Fragen. Maßgeblich sind zunächst die konkreten unternehmerischen Ziele bei der Gestaltung der Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen. Aber auch kollektivrechtliche Fragen können sehr bald schon eine Rolle spielen, wenn etwa schnelles personelles Wachstum angestrebt wird. Daneben bedarf es auch der Organisation der Lohnabrechnung, der Einholung eventueller Arbeitserlaubnisse und der Anmeldung zur Sozialversicherung. Wir unterstützen Sie gern.

Praxisbeispiel

## NUTZEN SIE IHR GESTALTERISCHES HANDWERKSZEUG

*„Wir wollen in unserem Unternehmen Mitarbeiter auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge neu einstellen. Ansonsten sollen bereits bestehende befristete Arbeitsverhältnisse verlängert werden. Welche rechtlichen Gesichtspunkte sind zu beachten? Was ist umzusetzen?“*

Achten Sie darauf, dass der befristete Arbeitsvertrag vor dem ersten Arbeitstag von beiden Vertragspartnern im Original unterschrieben vorliegt. Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages muss vor dessen Auslaufen schriftlich vereinbart werden. Die sonstigen Vertragsregelungen dürfen nicht zeitgleich mit der Verlängerung verändert werden.

Haben Sie den gewünschten Mitarbeiter in den letzten 3 Jahren schon einmal beschäftigt? Dann bedarf die Befristung eines Sachgrunds. Die Fallstricke sind zahlreich. Wir helfen Ihnen, sie zu erkennen und erfolgreich zu vermeiden.

# Störfälle im Arbeitsverhältnis

Wenn das Maß voll ist und Leistung oder Verhalten Ihrer Mitarbeiter für das Unternehmen nicht mehr tragbar sind, prüfen und entwickeln wir mit Ihnen die notwendigen Schritte bis hin zur einvernehmlichen Trennung oder Kündigung.

Praxisbeispiel

UMGANG MIT „LOW PERFORMERN“

*„Kann ich mich von leistungsschwachen Mitarbeitern trennen, die weniger leisten als sie könnten oder die trotz aller Anstrengungen signifikant weniger leisten als vergleichbare Mitarbeiter?“*

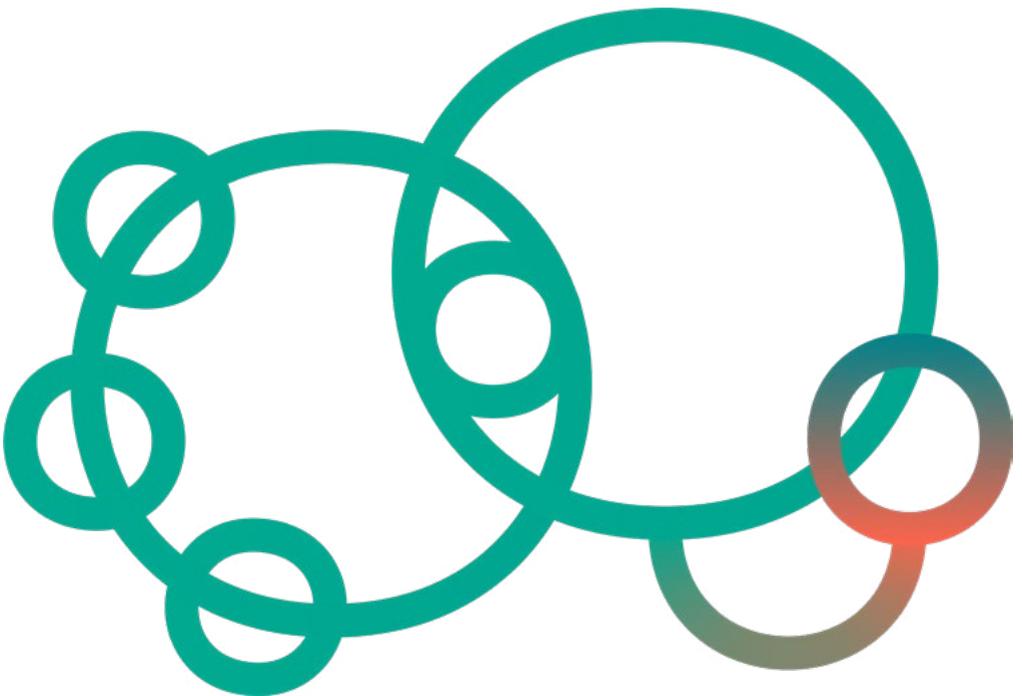
Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Leistung „so gut, er kann“ zu erbringen.

Oft ist die Ursache für eine Diskrepanz zwischen der Erwartungshaltung des Arbeitgebers und der Leistung des Arbeitnehmers schwer zu finden. Nur wer als Arbeitgeber die entsprechenden Vergleichsdaten kennt, kann den meist nur subjektiv vorhandenen Eindruck, ein Mitarbeiter sei Low Performer, objektivieren.

Wir unterstützen Sie bei Maßnahmen zur Stärkung der Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens und entwickeln mit Ihnen Lösungsansätze, wie mit Low Performers umgegangen werden kann von individueller Unterstützung und Förderung des Arbeitnehmers etwa in schwierigen Lebenslagen bis hin zur Kündigung echter Low Performer.

# Umstrukturierung / Sanierung

Nach einer intensiven Sachverhaltsanalyse unterstützen wir Ihr Personalmanagement bei Kurzarbeit oder Transfermaßnahmen ebenso wie bei betriebsinternen Neugliederungen und verhandeln, wenn erforderlich, einen Interessenausgleich und Sozialplan oder Sanierungsstarifvertrag. Gemeinsam mit Ihnen entwickeln wir Personalübernahmekonzepte unter Gestaltung und Vermeidung von Betriebsübergängen. Bei M&A-Transaktionen beraten wir Sie in enger Zusammenarbeit mit den Spezialisten anderer Fachbereiche. Darüber hinaus entwickeln wir Gestaltungsmöglichkeiten vor und in der Insolvenz.



# Sozialversicherungsrecht

Wir berücksichtigen bei unserer Beratung sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen. Darin enthalten sind Themen wie Scheinselbstständigkeit, Sozialversicherungspflicht, Entsendung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Praxisbeispiel

WENN ES KEINE ANSTELLUNG SEIN SOLL...

„*„Mein Unternehmen ist als High-Tech-Unternehmen auf die Fachkompetenz von freien Mitarbeitern angewiesen. Wie kann ich diese Spezialisten beschäftigen, ohne sie als eigene Mitarbeiter anzustellen?“*“

Der Einsatz freier Mitarbeiter in eigenen Projekten bietet immer die Gefahr der Einbindung in die eigene Betriebsorganisation und kann damit eine Scheinselbstständigkeit auslösen. Diese bringt eine ungewollte Sozialversicherungspflicht und Haftungsrisiken für das Unternehmen und die Geschäftsführung mit sich. Letztlich bestimmt das Zusammenspiel vieler Faktoren den Status als Beschäftigter oder freier Mitarbeiter.

Wir entwickeln mit Ihnen einen Weg, wie Sie die Zusammenarbeit unter Berücksichtigung Ihrer Interessen und der Ihres Partners gestalten können.

Praxisbeispiel  
FIT FÜR' S AUSLAND

*„Ich werde künftig vermehrt deutsche Mitarbeiter in unseren weltweiten Niederlassungen einsetzen. Über die steuerrechtlichen Konsequenzen dieser Einsätze habe ich mich bereits umfassend beraten lassen. Daneben muss ich doch nichts weiter beachten, oder?“*

Sie dürfen neben dem Steuerrecht die unterschiedlichen (arbeits-)vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten sowie aufenthaltsrechtlichen Vorschriften und Aspekte der Sozialversicherung auf keinen Fall außer Acht lassen. Jeder Mitarbeiterereinsatz im Ausland ist anders und sollte gründlich vorbereitet werden. Auch im umgekehrten Fall, d.h. beim Einsatz der Mitarbeiter Ihrer ausländischen Niederlassungen in Deutschland, sollten Sie sich umfassend vorbereiten.

Wir bieten Ihnen die kompetente Beratung und komplette Steuerung sowohl im Vorfeld als auch bei bereits laufenden internationalen Mitarbeiterereinsätzen.

# Beschäftigtendatenschutz

Auch wenn der Datenschutz ein noch junges Rechtsgebiet ist, bewegen sich betriebliche Maßnahmen nicht erst seit dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung im Spannungsfeld zwischen dem berechtigten Interesse eines Unternehmers auf der einen und dem Beschäftigtendatenschutz auf der anderen Seite. Im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes sind die Fragen in Einklang zu bringen, was ein Unternehmer darf und wann er die Rechte der betroffenen Mitarbeiter verletzt.

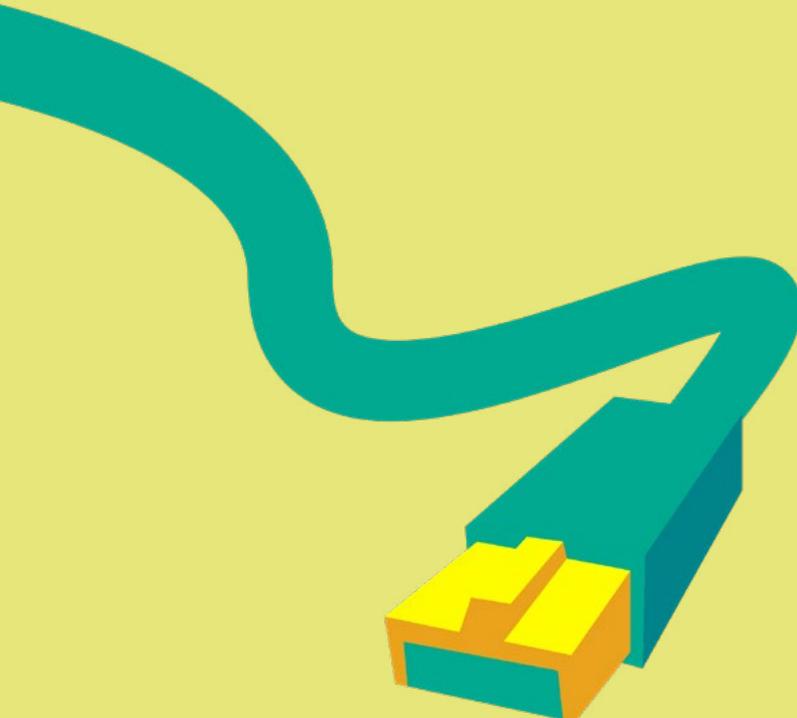
Praxisbeispiel

BLIND-DATE? KEIN KENNENLERNEN OHNE EIN PRE-EMPLOYMENT-SCREENING

„Darf ich einen Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch über Suchmaschinen und soziale Netzwerke ausspionieren?“

Arbeitgeber dürfen sich Informationen, die vom Fragerecht nicht erfasst sind, auch nicht über allgemein zugängliche Quellen beschaffen. Anders ist dies bei berufsorientierten Netzwerken wie XING und LinkedIn, die die Arbeitnehmer gerade zur Selbstdarstellung nutzen. Hier tritt das schutzwürdige Interesse des Bewerbers hinter dem Interesse des potentiellen Arbeitgebers zurück.

Wir unterstützen Sie bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten Ihrer Mitarbeiter und entwickeln mit Ihnen Lösungen zum datenschutzkonformen Umgang mit Beschäftigtendaten im Einzelfall.



# Ihr Ansprechpartner



DR. MICHAEL S. BRAUN  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)  
Partner

T +49 9281 6072 70  
michael.braun@roedl.com

## Unsere deutschen Standorte der Praxisgruppe

- Hamburg
- Jena
- Hof
- Kulmbach
- Nürnberg
- Stuttgart
- Eschborn
- Köln
- Bielefeld



# Über uns

Rödl & Partner – Der agile Kümmerer für mittelständisch geprägte Weltmarktführer

[www.roedl.de/über-uns](http://www.roedl.de/über-uns)



Besuchen Sie uns!

[www.roedl.de](http://www.roedl.de)