

Rödl & Partner

MODERNE ARBEITSWELT

NEUE HERAUSFORDERUNGEN IM ARBEITSRECHT



Moderne Arbeitswelt – Neue Herausforderungen im Arbeitsrecht Mai 2019

WEITERE E-BOOKS:

www.roedl.de/medien/publikationen/e-book/

HERAUSGEBER:

Rödl & Partner
Äußere Sulzbacher Str. 100
90491 Nürnberg

T +49 911 9193 0

www.roedl.de

SATZ & LAYOUT:

Unternehmenskommunikation: Jana Bischoff, Julia März, Katrin Schmidt

© Rödl & Partner

Editorial	4
I. Moderne Arbeitswelt	
1. Aktuelle Rechtsprechung zu Vertragsgestaltung und AGB	6
2. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Haftungsrisiken beim Fremdpersonaleinsatz	10
3. Arbeitsrecht und Daten: Vorhandene Informationen richtig verwenden	13
4. Betriebliche Altersversorgung: Mitarbeiterbindung durch Betriebsrente	16
5. Betriebliche Lohngestaltung: Spielraum für Betriebsparteien	19
6. Betriebsübergang beim Unternehmensverkauf: Gestaltungsmöglichkeiten zur Vermeidung	22
7. Veränderung des Betriebsbegriffs durch Digitalisierung	25
8. Ein Rückblick auf die AÜG-Reform vom 1. April 2017	28
9. Expatriates: Regelungen im internationalen Arbeitsrecht	30
10. Flexible Arbeitszeitmodelle und Brückenteilzeit: Potenziale und Herausforderungen	33
11. Internationale Familienunternehmen: Mitbestimmung im Aufsichtsrat	37
12. Schnittstellen zwischen Arbeitsrecht und Sozialrecht	41
13. Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat	45
II. Ansprechpartner	49
III. Unser Profil	53



Dr. Michael S. Braun
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeits-
recht, Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

gegenwärtig beeinflussen zwei Faktoren die Arbeitswelt und damit auch Unternehmen und ihre Mitarbeiter: Die als „Internet der Dinge“ bekannte Kommunikation von Maschinen auch untereinander und der demographische Wandel mitsamt der immer stärker auf den Arbeitsmarkt drängenden „Generation Y“.

Was zunächst nach zwei inkompatiblen Einflüssen auf die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen klingt, bietet tatsächlich Chancen für alle Beteiligten. Schließlich ist Ausgangspunkt beider Entwicklungen die Digitalisierung. Sie soll Unternehmen wie Arbeitnehmern zu Gute kommen. Mit anderen Worten: Die Veränderungen in der Arbeitsplatzbeschreibung im Zuge der Digitalisierung öffnen Spielräume für Arbeitnehmer bei deren individueller Lebensgestaltung.

Es ist Aufgabe des Arbeitsrechts, Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Modernisierung der Arbeitswelt die gewünschten Freiräume zu schaffen und notwendige Grenzen zu schützen. Dabei werden die Schwerpunkte künftig andere sein als heute. Flexibilität und Mobilität rücken in den Mittelpunkt der modernen Arbeitswelt und stellen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen. Wir haben das verstanden und die passen-

den Lösungen bereitgestellt, um gemeinsam mit Ihnen die Weichen Richtung Zukunft zu stellen.

Unsere Praxisgruppe Arbeitsrecht berät Unternehmer und ihre Unternehmen des internationalen Mittelstands deshalb umfassend und in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Mehr als 20 erfahrene und spezialisierte Rechtsanwälte finden von der Justierung sensibler Einzelfragen bis hin zur komplexen (Um-) Gestaltung Ihrer individuellen Arbeitswelt gemeinsam mit Ihnen pragmatische und rechtssichere Wege. Unsere standortübergreifenden Expertenteams sichern Ihren Erfolg auch im internationalen oder interdisziplinären Umfeld durch passgenaue Lösungen, etwa bei Fragen der unternehmerischen Mitbestimmung, des internationalen Einsatzes von Mitarbeitern, der betrieblichen Altersversorgung oder in der Transaktionsbegleitung.

Wir freuen uns auf die gemeinsame Gestaltung einer modernen Arbeitswelt und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihr
Dr. Michael S. Braun
Praxisgruppenleiter
Arbeitsrecht

Rödl & Partner

I. Moderne Arbeitswelt

» [Mehr Informationen finden Sie auch in unserem Themenspecial auf roedl.de:](#)
www.roedl.de/moderne-arbeitswelt



1. Aktuelle Rechtsprechung zu Vertragsgestaltung und AGB

Von Aziza Yakhloufi
Rödl & Partner Eschborn



Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einander erst einmal gefunden, scheint das schwerste Stück Arbeit getan, denn das Arbeitsverhältnis soll nun mit Schwung beginnen. Stellt für den Arbeitgeber die persönlich-fachliche Ebene bei der Auswahl des neuen Mitarbeiters die größte Hürde dar, ist ihm oft der Blick dafür verstellt, dass – juristisch – die Probleme jetzt erst anfangen. Durch eine kluge und an Gesetz und Rechtsprechung angepasste Vertragsgestaltung kann den Parteien jedoch viel Ärger erspart werden.

Besondere Bedeutung für die Gestaltung von Arbeitsverträgen kommt dabei den aus dem AGB-Recht bekannten Regeln zu, die auch im Arbeitsrecht angemessen zu berücksichtigen sind. Der vorliegende Artikel soll daher einen kurzen Einblick in ausgewählte Themen aktueller Rechtsfragen – insbesondere zur Vertragsgestaltung – gewähren.

Mindestlohn – Fallen für Arbeitgeber

Seit dem 1. Januar 2015 gilt das neue Mindestlohngesetz (MiLoG), das einen branchenübergreifenden Mindestlohn in Deutschland eingeführt hat. Er ist bei der Gestaltung von Verträgen, die nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen worden sind, zu berücksichtigen.

Vorsicht ist bei Klauseln zur pauschalen Überstundenabgeltung geboten. §3 MiLoG zufolge kann der Arbeitnehmer nämlich nur per gerichtlichem Vergleich auf entstandene

Ansprüche verzichten. Bringt man die abgeleiteten Stunden mitsamt Überstunden in Relation zum Gesamtverdienst und wird dabei der Mindestlohn unterschritten, so besteht die Gefahr eines Verstoßes gegen §3 MiLoG und die Abrede über die Abgeltung wäre unzulässig. Des Weiteren wirkt sich der Paragraph auch auf Ausschlussfristen aus, denn für Ansprüche bis zur Höhe des Mindestlohns gilt die gesetzliche Regelverjährungsfrist, darüber hinaus die vertragliche Ausschlussfrist.

Im Urteil vom 18. September 2018 (9 AZR 162 / 18) hat sich der BAG mit der Frage nach arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen in AGB befasst. Eine solche Klausel, die auch den von §1 MiLoG garantierten Mindestlohn umfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des §307 Abs. 1 S. 2 BGB und ist deshalb unwirksam.

Kündigungsfrist

Häufig stellt sich bei der Vertragsgestaltung die Frage nach der Dauer der Kündigungsfrist. Soweit der Arbeitsvertrag keine besondere Regelung in Bezug darauf enthält, finden die gesetzlichen Fristen Anwendung. Werden im Arbeitsvertrag Kündigungsfristen vereinbart, stellt sich wiederum die Frage nach deren Wirksamkeit.

Damit hat sich der BAG in einem Urteil vom 26. Oktober 2017 (6 AZR 158 / 16) befasst. In dem Fall wurde die gesetzliche Kündigungsfrist des Arbeitnehmers in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert. Als der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt kündigen wollte, der vor dem anhand der verlängerten Kündigungsfrist zu berechnenden Zeitpunkt lag, stellte sich die Frage, ob die Verlängerung wirksam war.

Das BAG hat dazu ausgeführt, dass im Einzelfall unter Beachtung des Grundrechts auf Berufsfreiheit in Art. 12 GG geprüft werden muss, ob eine vom Arbeitgeber vorformulierte Kündigungsfrist die berufliche Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers unangemessen beschränkt. Berücksichtigung findet hierbei u. a. das Vergütungsniveau, wobei die Nachteile des Arbeitnehmers durch vorgesehene Gehaltsänderungen aufgewogen werden müssen.

In einem weiteren Fall (Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 705 / 15) beschäftigte sich das BAG mit einer abgekürzten Kündigungsfrist in der Probezeit. Eine solche ist zulässig, setzt aber eine eindeutige Vertragsgestaltung voraus.

Stichtags- und Bestandsklauseln

Klärungsbedarf entsteht häufig in Bezug auf sog. „Stichtags- und Bestandsklauseln“ bei Sonderzahlungen. Solche Klauseln haben i. d. R. den Inhalt, dass die Sonderzahlung von dem Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten künftigen Stichtag abhängig sein soll.

In Tarifverträgen kann der Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden. Das hat der BAG in seinem Urteil vom 27. Juni 2018 – 10 AZR 290 / 17 klargestellt, wobei er sich mit der Frage befasst hat, wie es sich mit der Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung bei Ausscheiden bis zum 31. März des Folgejahres verhält.

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist die Frage nach der Wirksamkeit von Stichtags- und Bestandsklauseln problematisch. Oft scheitert die Wirksamkeit von im Arbeitsvertrag festgeschriebenen Klauseln daran, dass sie gegenüber dem Arbeitnehmer nicht den Geboten von Treu und Glauben angemessen entsprechen, wie es §307 BGB verlangt. Denn arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingungen, die nicht wie Tarifverträge den Rechtsvorschriften gleichstehen, sind einer Klauselkontrolle zu unterziehen.

In seinem Urteil vom 22. Juli 2014 (9 AZR 981 / 12) war das BAG mit der Frage befasst, ob ein Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag die Zahlung eines tageweisen Urlaubsgeldes davon abhängig machen durfte, dass das Arbeitsverhältnis am Tag des Urlaubs ungekündigt fortbesteht. Dem Arbeitgeber ist es demzufolge nicht versagt, Sonderzahlungen mit Bindungsklauseln zu versehen, solange die Zahlungen nicht Gegenleistungen für bereits erbrachte Arbeit sind, sondern ausschließlich eine Honorierung der Betriebstreue darstellen. Soll die Sonderzahlung jedoch wenigstens teilweise an bereits erbrachte Arbeit anknüpfen, steht dem Arbeitgeber kein Recht zu, die Sonderzahlung zu verweigern.

Will sich der Arbeitgeber die Entscheidungsfreiheit auch über sonstige Sonderzahlungen behalten, kann er sich eines Widerrufsverbahls bedienen, an dessen Wirksamkeit allerdings hohe Anforderungen zu setzen sind.

Mit der Frage, welche Voraussetzungen an Widerrufsgründe zu stellen sind, hat sich der BAG im Urteil von 24. Januar 2017 (1 AZR 774 / 14) auseinandergesetzt. Grundsätzlich muss,

unter Berücksichtigung aller Gesichtspunkte, der Widerrufsgrund den Widerruf typischerweise rechtfertigen. Dabei darf das Wirtschaftsrisiko des Unternehmers jedoch nicht auf den Arbeitnehmer verlagert werden.

Daneben gilt, dass sich der Widerrufsvorbehalt auf höchstens 25 Prozent des Gesamtverdienstes eines Arbeitnehmers erstrecken darf und den konkreten Widerrufsgrund benennen muss, der zudem den Geboten von Transparenz und Angemessenheit zu entsprechen hat (BAG Urteil vom 17. Juni 2014 – 3 AZR 412 / 13).

Mittels Freiwilligkeitsvorbehalts kann sich ein Arbeitgeber inzwischen i.d.R. nicht mehr von dem Entstehen weiterer Gratifikationsansprüche entledigen; ein solcher Vorbehalt wurde mit Urteil des BAG vom 22. Juli 2014 – 9 AZR 981/12 wegen Intransparenz und Unangemessenheit bereits dann für unwirksam erklärt, wenn Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld als „ausdrücklich freiwillige Leistungen der Firma“ bezeichnet werden und sich die Firma vorbehält, „diese Gratifikationen jederzeit herabzusetzen oder ganz entfallen zu lassen“. Es gilt also bei der von Seiten des Arbeitgebers gut gemeinten Gewährung von Sonderzahlungen größte Vorsicht walten zu lassen.

Urlaubsanspruch

In Fortsetzung seiner Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch trotz krankheitsbedingt ruhenden Arbeitsverhältnisses (BAG Urteil vom 7. August 2012 – 9 AZR 353 / 10) hat das BAG mit Urteil vom 6. Mai 2014 (9 AZR 678 / 12) entschieden, dass einem Arbeitnehmer, der von seinem vertraglichen Recht unbezahlten Sonderurlaub zu nehmen Gebrauch machte, gemäß §§ 1, 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) der volle Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Denn gesetzlicher Anknüpfungspunkt für Urlaubsgewährung ist nicht etwa die Arbeitsleistung, sondern allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. So verwundert es nicht, dass eine Klausel im Arbeitsvertrag, die eine für die Länge des Sonderurlaubs anteilige Reduzierung des Urlaubsanspruchs vorsah, unwirksam ist.

Freistellung unter Urlaubsanrechnung

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer fristgerecht und stellt ihn „unter Anrechnung seiner Urlaubsansprüche“ frei, kann er sich dadurch nicht von der Verpflichtung aus § 1 BUrlG freizeichnen, dem Arbeitnehmer die für diesen Zeitraum beanspruchbare Urlaubsvergütung zu gewähren. Das entschied das BAG mit Urteil vom 10. Februar 2015 (Az.: 9 AZR 455 / 13).

Versetzungsvorbehaltsklausel

In manchen Arbeitsverträgen empfiehlt sich die Aufnahme einer Versetzungsvorbehaltsklausel. Sie ermöglicht dem Arbeitgeber die flexible Verwendung von Arbeitnehmern an einem anderen Ort. Aufgrund des sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden und nunmehr auch in § 106 Gewerbeordnung (GewO) umschriebenen arbeitsrechtlichen Direktions- und Weisungsrechts, ist ein Arbeitgeber berechtigt, Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlicher Vorschriften festgelegt sind. Stellt die Zuweisung einer anderen Tätigkeit eine Versetzung im Sinne des § 99 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) dar, ist darüber hinaus der Betriebsrat vor der Zuweisung ordnungsgemäß zu beteiligen. Eine unbillige Direktionsausübung ist nach dem Urteil des BAG vom 22. Februar 2012 (Az.: 5 AZR 249 / 11) dabei sogar vorläufig verbindlich, sodass der Arbeitnehmer, wenn er seine Arbeit nicht antritt, in Annahmeverzug gerät und keine Lohnansprüche erwirbt. Allerdings stellt die infolge einer wegen Unzumutbarkeit objektiv rechtswidrigen Versetzung beharrliche Arbeitsverweigerung am neuen Arbeitsort keinen Grund zur fristlosen Kündigung dar. So entschied das LAG Köln mit Urteil vom 28. August 2014 (Az.: 6 Sa 423 / 14).

Fazit

Nicht nur durch eine vielgestaltige Rechtsprechung erfährt das Arbeitsrecht neue und ausdifferenziertere Änderungen, sondern auch durch den Gesetzgeber und wird so zu einem besonders dynamischen Teilbereich des Rechts. Das bietet Chancen, birgt aber gehörige Risiken für all jene, die nicht stetig den aktuellen Rechtsstand berücksichtigen und – zumindest für die Zukunft – kostspielige Fehler vermeiden. Die Bedeutung einer präzisen Formulierung rechtsgültiger Klauseln im Arbeitsvertrag wird dementsprechend weiter zunehmen. Ohne die Inanspruchnahme juristischer Beratung wird den Anforderungen daran zunehmend nicht mehr beizukommen sein.

Fallbeispiel

Arbeitgeber wünschen Arbeitsverträge, die Ihnen weitreichende Flexibilität erlauben und Überstunden sollen i. d. R. mit dem Gehalt vollumfänglich abgegolten sein. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hindert jedoch in vielerlei Hinsicht eine einseitig ausschließlich für den Arbeitgeber günstige Vertragsgestaltung. Dennoch sollten die Möglichkeiten, die unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben bestehen, im Arbeitsvertrag genutzt werden und gleichzeitig auch faktische Grenzen in den Blick genommen werden wie das folgende Beispiel zeigt:

Im Arbeitsvertrag war eine Versetzungsklausel des Filialleiters enthalten, die einer Versetzung bei „gleichbleibenden Bezügen“ und in gleicher Position in eine andere Filiale ermöglichte. Der Arbeitgeber versetzte den Arbeitnehmer von einer umsatzstarken Filiale in einer Großstadt in eine umsatzschwächere Filiale in eine 80 Kilometer entfernte Stadt mit weniger Einwohnern. Infolgedessen hätte der Arbeitnehmer eine niedrigere Verkaufsprovision zu erwarten gehabt, obwohl er weiterhin die Position des Filialleiters bei gleichem Grundgehalt ausübte. Nach 4 Tagen am neuen Standort, erkrankte der Mitarbeiter am „Burn-Out-Syndrom“, was ihm auch ärztlich bescheinigt wurde und er beauftragte einen Anwalt, gegen die Versetzung vorzugehen.

Vor Gericht stand im Streit, ob es sich um eine Versetzung bei gleichbleibenden Bezügen handelt, da Grundgehalt und Prozentsatz der Verkaufsprovision schließlich gleich geblieben waren und die Provision nur infolge der geringeren Kaufkraft am neuen Standort wohl geringer ausfallen würde. Der Mitarbeiter argumentierte, dass die geringere Verkaufsprovision einen bedeutenden Rückgang seiner Vergütung zur Folge habe und er zugleich mit erhöhten Fahrtkosten zu rechnen habe, da ihm ein Umzug aus familiären Gründen nicht möglich sei. Die Auseinandersetzung konnte dadurch beigelegt werden, dass das Grundgehalt des Mitarbeiters etwas erhöht wurde und er im Gegenzug die Versetzung akzeptierte.

Der Fall zeigt, dass Versetzungsklauseln so formuliert sein sollten, dass sie transparent für den Arbeitnehmer sind und ihn hinsichtlich Position und Gehalt auch nicht aus faktischen Gegebenheiten schlechterstellen. Außerdem sollte bedacht werden, dass eine Versetzung gegen den Willen des Arbeitnehmers, auch wenn sie vertraglich zulässig sein mag, die weitere Zusammenarbeit erschweren oder zu Leistungsabfall, Krankheit bis hin zu einer Kündigung führen können.

Versetzungsklauseln sollten daher nur mit Arbeitnehmern vereinbart werden, bei denen ein flexibler örtlicher Einsatz wichtig ist. Dies sollte von vorneherein mit dem Mitarbeiter so abgestimmt sein. Im Streitfall bieten sich gütliche Lösungen an.

2. Arbeitnehmer- überlassungsgesetz

Haftungsrisiken beim Fremdpersonaleinsatz

*Von Jessika Gruber und Ghasaleh Radnia
Rödl & Partner Nürnberg*



Die Arbeitnehmerüberlassung ist eine „Dauerbaustelle“ im nationalen wie im internationalen Recht. Insbesondere die europarechtlichen Anforderungen der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG werfen Fragen im Hinblick auf die Zulässigkeit nationalen Rechts auf.

Innerhalb der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2011 wurde das Tatbestandsmerkmal „vorübergehend“ eingefügt, um den durch die Leiharbeitsrichtlinie vorgegebenen Charakter der Arbeitnehmerüberlassung zum Ausdruck zu bringen. Die zeitliche Komponente des Merkmals „vorübergehend“ hat dabei für den Rechtsanwender Schwierigkeiten aufgeworfen, die bisher weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene geklärt werden konnten.

Das beruhte zum einen darauf, dass sich das Bundesarbeitsgericht bisher nicht veranlasst sah, ausdrücklich Stellung zu beziehen oder gar den EuGH anzurufen. Zum 1. April 2017 ist das „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ in Kraft getreten. Eine wesentliche Änderung ist die Begrenzung der Überlassung auf 18 Monate. Abweichungen sind nur durch Tarifverträge der Einsatzbranche möglich.

„Scheinwerkverträge“ und illegale Überlassung

Doch auch unabhängig von der zeitlichen Komponente birgt das AÜG erhebliche – insbesondere finanzielle – Risiken für den Entleiher:

Schließt ein Unternehmen mit einem anderen Unternehmen etwa Dienst- oder Werkverträge ab, ist zunächst sicherzustellen, dass diese die rechtlichen Anforderungen des Vertragstyps erfüllt. Ist das nicht der Fall und stellt sich der Fremdpersonaleinsatz also tatsächlich als Arbeitnehmerüberlassung heraus, so ist zunächst abzuklären, ob es dafür einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis bedurfte: Fehlt es an einer solchen Erlaubnis, spricht man von einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung. Rechtsfolge ist neben der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Entleiher die Gesamtschuldnerschaft von Verleiher und Entleiher in Hinblick auf die Zahlungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Im Zuge der Gesetzesänderung zum 1. April 2017 ist es auch nicht mehr möglich, eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis für den Fall vorzuhalten, dass ein ursprünglich als Dienst- /Werkvertrag geplanter Einsatz nachträglich als erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung eingestuft wird. Das Gesetz verlangt die ausdrückliche Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

Zusätzlich zu den im AÜG geregelten Rechtsfolgen hat eine (illegale) Arbeitnehmerüberlassung nicht nur arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, sondern kann gar strafrechtliche Relevanz (§ 266a StGB) haben, mind. aber eine Ordnungswidrigkeit darstellen.

Den beteiligten Parteien werden solche Rechtsfolgen häufig erst im Rahmen von sozialversicherungsrechtlicher und steuerlicher Betriebsprüfungen, in denen illegale Arbeitnehmerüberlassungen aufgedeckt werden, bewusst. Hohe Nachforderungen können für das entleihende Unternehmen existenzbedrohende Ausmaße erreichen, insbesondere dann, wenn der Verleiher seinen Pflichten in der Vergangenheit nicht nachgekommen ist.

Internationaler Kontext

Eine zusätzliche Dimension erhält diese Thematik, wenn der Fremdpersonaleinsatz im internationalen Kontext steht. Risikobehaftet sind hier insbesondere Konstellationen, bei denen Fremdpersonal aus dem Ausland in Deutschland beschäftigt wird und den ausländischen Verleihern die Notwendigkeit mind. einer deutschen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nicht bekannt ist oder diese fälschlicherweise für nicht erforderlich gehalten wird. Aber auch Fremdpersonaleinsätze im Ausland können je nach Fallgestaltung nicht nur das deutsche AÜG, sondern auch ausländische Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung berühren.

Nicht selten stehen sowohl deutsche als auch ausländische Unternehmen vor dem Problem, nicht nur deutschen, sondern auch ausländischen Anforderungen, die sich häufig nicht miteinander vereinbaren lassen, nachkommen zu müssen.

Risikominimierung

Zur Risikominimierung sollten sämtliche Vertragsgestaltungen, die auf einen Fremdpersonaleinsatz abzielen, sorgfältig auf das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung untersucht werden. Nur durch eine umfassende Prüfung des Sachverhalts können Haftungsfallen vermieden werden, die andernfalls die unternehmerische Existenz bedrohen können.

Fallbeispiel

Unser Mandant ist ein niederländisches Unternehmen, das international Personal zur Verfügung stellte. Es gab auch mit einem deutschen Unternehmen eine Vertragsbeziehung, auf deren Grundlage das Personal unserer Mandantin bereits seit einiger Zeit in Deutschland tätig war. Die Prüfung des Erfordernisses des Vorliegens einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis war bisher unterblieben, da die Parteien nicht davon ausgingen, dass eine solche im internationalen Kontext erforderlich sei.

Unsere Mandantin trat erst an uns heran, als im Rahmen einer niederländischen Betriebsprüfung festgestellt wurde, dass die Abrechnung der Mitarbeiter, die in Deutschland eingesetzt waren, nicht ordnungsgemäß war. Daraufhin haben wir den gesamten Sachverhalt aufgearbeitet und alle Begleitumstände ermittelt, wobei die folgende Darstellung nur die deutsche Seite betrifft.

Nach eingehender Prüfung wurde auf deutscher Seite festgestellt, dass es sich bei der gelebten Vertragsbeziehung der Parteien nicht um einen Dienstvertrag sondern um Arbeitnehmerüberlassung handelte, welche von Anfang an einer Erlaubnis bedurft hätte. Damit ergab sich auf allen Ebenen der verschiedenen Vertragsbeziehungen ein umfassender Handlungsbedarf:

Zunächst musste die Vertragsbeziehung zwischen unserem Mandanten und der deutschen Gesellschaft richtig gestellt werden. Hier lag eben kein Dienstvertrag vor, sondern es musste ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geschlossen werden. Erforderlich war dafür auch die Vertragsbeziehungen zwischen unserer Mandantin und ihren Mitarbeitern an die tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen. Da die überarbeiteten Verträge bei dem Antragsverfahren für die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vorzulegen waren, haben wir zunächst die erforderlichen Änderungen der jeweiligen Arbeitsverträge vorgenommen. Das erforderte zum einen eine Anpassung der Arbeitsverträge an die nationalen deutschen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes sowie zum anderen die Berücksichtigung des Equal Pay Grundsatzes. Unsere Mandantin wurde auf den Equal Treatment Grundsatz und die daraus resultierenden Verpflichtungen hingewiesen.

Nach Entwurf und Unterzeichnung der Verträge konnte die zwingend erforderliche Erlaubnis eingeholt werden. Hierzu waren eine Bonitätsbescheinigung, aber auch Führungszeugnisse der Geschäftsführer und eine Bescheinigung der Unfallversicherung notwendig. Nachdem wir das Antragsverfahren ordnungsgemäß und erfolgreich durchlaufen hatten und unserer Mandantin die befristet Erlaubnis erteilt wurde, gaben wir bei der für die Niederlande zuständigen Bundesagentur für Arbeit auch regelmäßig die statistischen Meldungen ab.

Hinsichtlich der Steuerpflicht der einzelnen Mitarbeiter ergab sich, dass sie auf Grund der Tätigkeit dem deutschen Steuerrecht unterlagen. Eine sich daraus resultierende Besonderheit aus der einschlägigen Norm des Einkommenssteuergesetzes ist, dass der ausländische Verleiher als Haftungsschuldner die Lohnsteuer in Deutschland einzubehalten und abzuführen hat. Unsere Kollegen haben dann ebenfalls die ordnungsgemäße Lohnabrechnung der Mitarbeiter übernommen.

3. Arbeitsrecht und Daten

Vorhandene Informationen richtig verwenden

Von Alexander von Chrzanowski
Rödl & Partner Jena



Ein Aspekt moderner IT-Anwendungen besteht darin, dass bei ihrem Einsatz auch eine Vielzahl von Daten über ihre Verwendung anfallen, etwa wer wann welche Tätigkeiten wie ausgeführt oder wer wem welche Nachrichten wann übermittelt hat. Ein solcher Datenschatz möchte gelegentlich auch unternehmensintern gehoben und verwendet werden, etwa um Potenzial zur Verbesserung von Arbeitsschritten zu finden und umzusetzen, oder aber auch um Fehlverhalten von Beschäftigten festzustellen und zu ahnden.

Die rechtlichen Gebote, die vom Arbeitgeber bei der Erhebung dieser Daten zu beachten sind, stammen dabei aus einem Strauß unterschiedlicher Gesetze. So schützen das aus dem Grundgesetz entwickelte Allgemeine Persönlichkeitsrecht die Privatsphäre der Arbeitnehmer auch im Unternehmen und verbietet bspw. grundsätzlich eine Videoüberwachung in Umkleieräumen. Die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) beschränkt die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere durch Pflichten zur Zweckbestimmung, Datenminimierung und Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung: So muss vor der Erhebung und Verarbeitung deren eigentlicher Zweck festgelegt sein, hierfür eine Rechtsgrundlage gefunden und nur die dafür dann erforderlichen Daten erhoben und für die zulässige Dauer gespeichert werden. Eine Verwendung für andere Zwecke ist – wenn überhaupt – nur unter engen Voraussetzungen möglich, und die Nutzung „ohnehin“ vorhandener personenbezogener Daten stark eingeschränkt.

Das Betriebsverfassungsgesetz räumt dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte ein bei der Nutzung technischer Systeme, die eine Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmer ermöglichen. Das kann damit bereits Auswertungsmöglichkeiten der im Unternehmen eingesetzten Computerprogramme betreffen. Das Strafgesetzbuch schützt den persönlichen Lebens- und Geheimbereich, etwa vor unbefugtem Abhören und Aufzeichnen persönlicher Gespräche oder der Anfertigung bestimmter Bildaufnahmen, aber auch gegen das Ausspähen und Abfangen von Daten sowie die Datenveränderung. Im Anwendungsbereich des Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetzes kann ein Arbeitgeber zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses gegenüber seinen Arbeitnehmern verpflichtet sein. Das Kunsturhebergesetz schützt das Recht insbesondere der Arbeitnehmer am eigenen Bild, und damit etwa vor der Verwendung von Fotografien der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber ohne Einwilligung der Abgebildeten.

Unternehmensinteressen

Verstöße gegen diese rechtlichen Vorgaben können zu Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen der Betroffenen, sowie zu Bußgeldern und Strafverfahren führen. Dies gilt es von vorneherein zu vermeiden.

Erkenntnisse des Arbeitgebers von Fehlverhalten der Arbeitnehmer müssen zudem rechtskonform erlangt werden, wenn sich der Arbeitgeber hierauf später berufen will. Das betrifft v.a. Erkenntnisse aus Überwachungen oder „Durchsuchungen“ von Computern des Arbeitnehmers, die zum Anlass für arbeitsrechtliche Maßnahmen, insbesondere Kündigungen genommen werden. Hat der Arbeitgeber diese Informationen und Nachweise unzulässig erlangt, können sie ggf. im Gerichtsverfahren nicht verwendet werden mit der Folge, dass der Arbeitgeber seine Behauptungen nicht beweisen kann und den Arbeitsrechtsstreit verliert. Zudem können Arbeitnehmern Schadenersatzansprüche bei einer unzulässigen Verwendung personenbezogener Daten zustehen. Daher ist bereits bei der Sammlung der Nachweise für ein Fehlverhalten die Verwendbarkeit in einem späteren Rechtsstreit sicherzustellen.

Darüber hinaus dienen einheitliche Regelungen zur Nutzung der Informationstechnologie und Telekommunikation (ITK) im Unternehmen der IT-Sicherheit sowie (etwa im Hinblick auf Regelungen zur Einsicht in E-Mail-Postfächer bei Verhinderung einzelner Arbeitnehmer) der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs und Fehlervermeidung.

Maßnahmen der Arbeitgeber

Sinnvoll sind daher Regelungen bzw. Vereinbarungen zur Verwendung der unternehmenseigenen ITK-Struktur, etwa zur E-Mail-Nutzung, zur Verwendung privater Hard- und ggf. Software in der unternehmenseigenen IT-Landschaft („bring your own device“), sowie u. U. social-media-guidelines (zum Reputationsmanagement des Unternehmens, zu Nutzungsrechten an den Accounts und Inhalten sowie zum Einsatz der Arbeitszeit).

Der Ausspruch von Abmahnungen und Kündigungen im Zusammenhang mit der ITK-Nutzung können sich insbesondere aus der Internet- und E-Mail-Privatnutzung während der Arbeitszeit ergeben, aus (vermeintlich) privaten Äußerungen von Arbeitnehmern auf Onlineportalen sowie der unbefugten Einsichtnahme der Arbeitnehmer in digitale Daten des Arbeitgebers.

Außerdem sollten Arbeitgeber bei Aufzeichnungen und Auswertung des Verhaltens von Mitarbeitern, etwa durch Videoaufnahmen, Überwachung des Telefonverhaltens oder das Agieren in Computerprogrammen, zuvor deren Zulässigkeit prüfen. Auch das Tracking von Mitarbeitern innerhalb und außerhalb des Unternehmens, die Herausgabe von Mitarbeiterdaten an Dritte (auch Behörden) sowie die Einsicht in den E-Mail-Account von Mitarbeitern sollte erst nach einer Prüfung (und ggf. Dokumentation) der Zulässigkeit dieser Handlungen erfolgen. Die DSGVO erfordert zudem, vor der Verarbeitung personenbezogener Daten die Betroffenen und damit auch Arbeitnehmer hierüber umfassend zu informieren. Daher wird es meist nicht ausreichen, sich erstmals vor einer möglichen Verwendung von Daten darüber Gedanken zu machen, ob man sie überhaupt auswerten und einsetzen kann.

Fallbeispiel

Einem Arbeitnehmer soll außerordentlich gekündigt werden. Als Vorwurf steht im Raum, die vereinbarten Arbeitszeiten in erheblichem Umfang nicht eingehalten zu haben und während der Arbeitszeit privaten Angelegenheiten nachgegangen zu sein, auch unter Nutzung von Betriebsmitteln der Arbeitgeberin.

In einem Kündigungsschutzprozess muss die Arbeitgeberin das Vorliegen der die Kündigung tragenden Tatsachen beweisen. Das betrifft etwa klar kommunizierte Anweisungen, ITK-Geräte der Arbeitgeberin gar nicht oder allenfalls innerhalb der Arbeitspausen zu verwenden, ggf. die Lage von Arbeitszeiten und Pausen und wie dem Arbeitnehmer diese Anweisungen zugegangen sind, etwa durch nachweisbare Einzelanweisung, Veröffentlichung am „schwarzen Brett“ oder Regelung innerhalb einer Betriebsvereinbarung.

Sodann muss der Missbrauch selbst nachgewiesen werden. Ein „Herumstöbern“ etwa in automatischen Protokolldateien des Mitarbeiters ist nicht ohne weiteres zulässig. §26 Abs. 1 S. 2 BDSG verlangt,

1. einen durch tatsächliche Anhaltspunkte begründeten Verdacht
2. auf eine im Beschäftigungsverhältnis begangene Straftat, zu deren Aufdeckung die beabsichtigte Datenverarbeitung erfolgt,
3. was beides (1 und 2) zu dokumentieren ist, und
4. die Erforderlichkeit der Verarbeitung zur Aufdeckung der Straftat,
5. ohne dass schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers überwiegen, die Verarbeitung insbesondere trotz des Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht unverhältnismäßig ist.

Damit kommt nicht jede einfache Verletzung von Arbeitnehmerpflichten in Betracht, eine erhebliche Fremdtätigkeit während der Arbeitszeit kann jedoch einen Straftatverdacht begründen. Anhaltspunkte dafür (etwa spezifische Aussagen anderer Mitarbeiter) und die zur Aufklärung beabsichtigten Maßnahmen sind zu dokumentieren. Sodann muss die beabsichtigte Verarbeitung das mildeste Mittel darstellen, sodass weniger intensive Maßnahmen zu prüfen und – so vorhanden – zu ergreifen sind.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, so können diesem Beteiligungsrechte nach §87 Abs. 1 Nr. 6 (technische Einrichtungen) oder Nr. 1 (Ordnung im Betrieb) BetrVG zustehen, die ggf. in Betriebsvereinbarungen geregelt wurden und einzuhalten sind.

Schließlich muss der betroffene Arbeitnehmer zuvor zumindest auf die Möglichkeit der Datenerhebung und Verarbeitung und die Verarbeitungszwecke hingewiesen worden sein. Seit dem 25. Mai 2018 fordert diese Information ausdrücklich Art. 13 DSGVO, der auch gegenüber Beschäftigten gilt. Unabhängig davon hat bereits der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte im September 2017 angemessene Informationen über Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz gefordert, wenn daraus einem Arbeitnehmer Nachteile entstehen können, vgl. Antrag Nr. 61496/08, Bărbulescu ./ Rumänien.

Sind diese Voraussetzungen alle erfüllt, dann können im erforderlichen Umfang Daten erhoben oder verarbeitet werden. Das kann dann auch Aufzeichnungen aus der Vergangenheit umfassen, die also zeitlich vor dem eigentlichen Verdacht automatisch protokolliert wurden.

Lässt sich damit ein arbeitsvertragliches Fehlverhalten beweisen, können darauf arbeitsrechtliche Maßnahmen gestützt werden. Bei gravierenden Verstößen, insbesondere zeitlich lang andauernden, kann eine Abmahnung als milderer Mittel entbehrlich und eine auch außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

4. Betriebliche Altersversorgung

Mitarbeiterbindung durch Betriebsrente

Von Dr. Michael S. Braun
Rödl & Partner Hof



Mit der Generation Y, den zwischen 1980 und 1995 Geborenen, betreten gegenwärtig junge Menschen den Arbeitsmarkt, die einen Wertewandel in der Arbeitswelt fordern und forcieren. Sie stellen in Frage, was lange Zeit als selbstverständlich galt: Wieso muss man zu festgelegten Arbeitszeiten arbeiten, wenn man doch mobil überall und jederzeit arbeiten kann? Wieso soll eine ausgewogene Work-Life-Balance die Karriere ausschließen? Kurz: Warum so und nicht anders?

Zugleich stellen der demografische Wandel und der in vielen Branchen spürbare Fachkräftemangel Arbeitgeber zunehmend vor Herausforderungen bei der Nachwuchsgewinnung. Umso stärker sind Unternehmen gefordert, neu gewonnene Mitarbeiter ebenso wie diejenigen, die bereits gut in das Unternehmen integriert sind, möglichst langfristig zu binden. Im Raum steht die Frage: Was bindet Mitarbeiter überhaupt langfristig an das Unternehmen? Zudem führt der demografische Wandel nicht nur zu einer drohenden Überalterung der Gesellschaft und der Mitarbeiter eines Arbeitgebers, sondern stellt umgekehrt auch junge Nachwuchskräfte vor die Frage, ob und in welchem Umfang das gesetzliche Rentensystem in den kommenden 30 bis 40 Jahren den Anforderungen an eine zuverlässige Sicherung des späteren Lebensstandards gerecht wird. Alleine auf die private Vorsorge wird sich kaum ein Arbeitnehmer verlassen können.

Betriebsrente honoriert Leistung – oder?

Selbstverständlich sind ein gutes Betriebsklima, marktgerechte Entlohnung und ein gutes Image des Arbeitgebers entscheidende Bindungsfaktoren. Daneben spielt auch die betriebliche Altersversorgung – ein Erfolgsmodell mit über 100-jähriger Geschichte – als 3. Säule der Alterssicherung neben der gesetzlichen und privaten Vorsorge eine immer wichtigere Rolle. Auch wenn die betriebliche Altersversorgung in den vergangenen Jahren immer stärker als Entgeltbestandteil im Sinne der Entlohnung von Leistung verstanden wurde, honoriert sie immer auch – mehr oder weniger stark – die Betriebstreue des Arbeitnehmers. Das Gesetz lässt keinen Zweifel, dass die Dauer der Betriebszugehörigkeit für die Höhe der Betriebsrente ausschlaggebend ist. Dies zeigt nicht nur die inzwischen noch dreijährige Phase nach Erteilung der Zusage auf betriebliche Altersversorgung, in der die Anwartschaft auf eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente schlicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt. Am deutlichsten wird das bei der Berechnung der Höhe der späteren Betriebsrente: Tatsächliche und mögliche Betriebszugehörigkeit werden ins Verhältnis gesetzt und die in Aussicht gestellte Betriebsrente entsprechend gekürzt. Betriebstreue lohnt sich!

Betriebliche Altersversorgung macht attraktiv

Spätestens seit der Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung nimmt der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung zu. Heute wird davon ausgegangen, dass bereits mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer in ein betriebliches Versorgungswerk integriert sind. Das zeigt, dass Arbeitnehmer sowohl die Notwendigkeit der Vorsorge erkannt haben als auch bereit sind, ihr eigenes Entgelt dafür aufzuwenden. Das offenbart die Chance für Arbeitgeber, durch eine nennenswerte Mitfinanzierung einer Betriebsrente ein echtes Anreiz- und Bindungssystem zu etablieren, das sich nicht nur vom Wettbewerb abhebt und damit Betriebstreue erzeugt, sondern darüber hinaus als Werbemittel im Wettstreit um die Talente auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden kann. Dennoch begnügen sich viele Arbeitgeber mit der ihnen gesetzlich vorgeschriebenen Gewährung der Entgeltumwandlung und dem inzwischen verpflichtend eingeführten Arbeitgeberzuschuss als Minimallösung. Zu tief sitzen negative Erfahrungen aus der Vergangenheit, wenn sich Risiken aus Pensionszusagen realisiert haben oder die Pensionszusagen selbst mangels adäquater Rückdeckung zum Risiko wurden.

Deswegen stellen moderne Vergütungssysteme dem Arbeitgeber heute weit differenziertere und damit auch risikoärmere Wege der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung als noch vor einigen Jahren. Neben die klassische Pensionszusage ist mit dem Pensionsfonds ein weiterer Durchführungsweg, neben die Leistungszusage eine Beitragszusage mit Mindestleistung und sogar eine reine Beitragszusage, neben die klassische Rückdeckungsversicherung sind Treuhandmodelle und andere Ansparvarianten getreten. In dieser Flexibilität liegt die Chance, für Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und nachhaltig zu bleiben.

Fallbeispiel

Erst das gegenwärtige Niedrigzinsumfeld nahm unser Mandant, eine mittelständische GmbH, zum Anlass, sich wieder intensiver mit der betrieblichen Altersversorgung für seine Mitarbeiter auseinander zu setzen. In der Bestandsaufnahme musste das Unternehmen erkennen, dass längst aus dem ursprünglich einzigen Pensionsplan ein bunter Strauß versicherungsförmiger und nicht-versicherungsförmiger Zusagen geworden war.

Dass dem Thema in der Vergangenheit zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde, wurde bei genauerem Hinsehen noch deutlicher: Nicht nur hatten verschiedene Versicherungsprodukte mit unterschiedlichen inhaltlichen Ausgestaltungen Einzug in das Unternehmen gefunden, auch wurde die tarifvertraglich geschuldete betriebliche Altersversorgung gar nicht umfassend umgesetzt. So hatten einzelne Arbeitnehmer bspw. bessere und damit kostenintensivere Altersversorgungen erhalten, als geschuldet; ihr Anspruch auf Invaliditätsversorgung war hingegen gar nicht umgesetzt worden. Kurz: Anspruch und Realität klappten weit auseinander.

Nach einer Analyse des finanziellen Gesamtaufwands konnten wir gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Harmonisierung der Inhalte der betrieblichen Altersversorgung herstellen, sodass fortan eine Gleichbehandlung unter den Arbeitnehmern gewährleistet wird. Dadurch

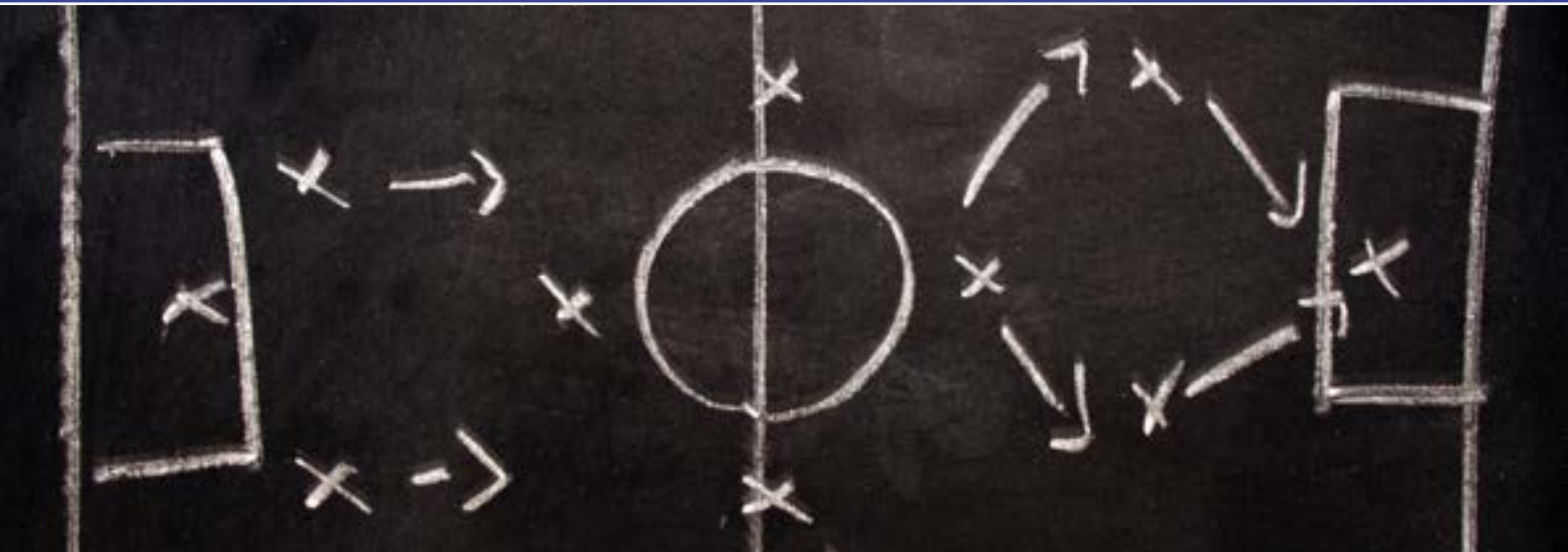
wurden einzelne Bausteine der betrieblichen Altersversorgung auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt, andere fielen hingegen weg. Im Ergebnis konnte ein Leistungsplan umgesetzt werden, dessen Versorgungsniveau deutlich über dem tarifvertraglichen Minimum liegt und doch dem Arbeitgeber keine zusätzlichen Kosten verursacht.

Basierend auf dieser inhaltlichen Harmonisierung widmeten wir uns mit unserem Mandanten der Finanzierung des runderneuten Versorgungsplans. Nach der gemeinsamen Auswahl des Finanzierungspartners lagerten wir die bestehenden Pensionsverpflichtungen steueroptimiert auf einen Pensionsfonds aus. Künftige Pensionsverpflichtungen hingegen werden über ein extern gemanagtes Depot bei einer Bank finanziert. So konnte die Bilanz unseres Mandanten von der Pensionsverpflichtung befreit werden. Zugleich stehen ihm die Kosten seines Versorgungswerks transparent vor Augen. Unwägbarkeiten aus nicht gesicherten Ansprüchen oder nicht kalkulierbaren Rententrends konnten eingedämmt werden. Im Ergebnis wurde aus dem Risikofaktor betriebliche Altersversorgung in diesem Unternehmen ein nachhaltiges Erfolgsmodell.

5. Betriebliche Lohngestaltung

Spielraum für Betriebsparteien

Von Cornelia Schmid
Rödl & Partner Nürnberg



Bei dem Thema betriebliche Lohngestaltung denken Arbeitnehmer, aber auch viele Arbeitgeber an Tarifverträge, in denen die Vergütung geregelt ist. Häufig sind die Betriebsparteien, Arbeitgeber und Betriebsrat, der Auffassung, dass sie sich nur noch Gedanken über die Vergütung von außertariflichen Mitarbeitern machen können.

Diese Einschätzung hat ihre Grundlage in dem Tarifvorbehalt des §87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG. Danach hat der Betriebsrat u. a. nur dann bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung mitzubestimmen, sofern keine tarifliche Regelung besteht.

Tarifvorbehalt und dessen Reichweite

Auf den ersten Blick könnte man meinen, dass der sog. Tarifvorbehalt nur dann das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Änderung eines betrieblichen Vergütungssystems sperrt, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Eine Tarifbindung des Arbeitgebers tritt dann ein, wenn er Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband ist oder für sein Unternehmen einen Haustarifvertrag abgeschlossen hat. Die Arbeitnehmer sind demgegenüber tarifgebunden, wenn sie der tarifschließenden Gewerkschaft entweder eines Flächentarifvertrags oder Haustarifvertrags angehören. Die Besonderheit von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen soll hier nicht behandelt werden.

Wie das Bundesarbeitsgericht erst wieder in einem Beschluss vom 28. März 2017 bestätigt hat, greift die Sperre des Tarifvorbehalts aber schon dann, wenn nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist, sofern die Tarifvertragsparteien selbst über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit eine zwingende und abschließende inhaltliche Regelung getroffen haben. Eine

Tarifbindung der einzelnen Arbeitnehmer ist für die Sperrwirkung des Tarifvorbehalts nicht erforderlich. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Höhe des Tarifgehalts auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer Anwendung findet, sondern lediglich, dass die Systematik der tariflichen Regelung auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer Anwendung finden muss. Allerdings wird ein Arbeitgeber i. d. R. in einem solchen Fall auch die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer gleich vergüten, um sie nicht in die Arme der Gewerkschaft zu treiben.

Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers

Fehlt auch die Tarifbindung des Arbeitgebers, greift der Tarifvorbehalt nach §87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG nicht mit Sperrwirkung für betriebliche Lohngestaltung. Allerdings neigen Gewerkschaften gerade bei für sie interessanten Unternehmen dazu, Arbeitgeber durch Streik in die fehlende Tarifbindung zu zwingen, soweit sie in den Unternehmen Gewerkschaftsmitglieder unter den Arbeitnehmern nachweisen können. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber u.U. aus taktischen Gründen zunächst gut beraten, sich erst einmal die Vorstellungen der Gewerkschaft – ggf. auch im Hinblick auf einen individuell auf das Unternehmen zugeschnittenen Haustarifvertrag – anzuhören. Sollte das letztlich lediglich in einem Anerkennungstarifvertrag enden, muss der Arbeitgeber überlegen, ob er sich eine solche Tarifbindung wirtschaftlich leisten oder besser mit einem Streik wirtschaftlich umgehen kann.

Betriebliche Lohngestaltung

Sobald sich ein Arbeitgeber erfolgreich Bestrebungen einer Tarifbindung widersetzt hat, besteht die Möglichkeit, ein betriebliches Vergütungssystem zwischen den Betriebsparteien – also mit dem Betriebsrat – zu verhandeln. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht die Höhe der Vergütung umfasst. Schon der Wortlaut des §87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG regelt lediglich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, v. a. der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderungen.

Konkret bedeutet das, dass der Betriebsrat zunächst für alle Leistungen, die Vergütungscharakter haben, ein Mitbestimmungsrecht hat. Lohn können damit Provisionen, Leistungsprämien, Gratifikationen, Jubiläumsgelder, Stundenlohn, monatliche Vergütung und dergleichen sein.

Häufig muss festgestellt werden, dass sich die Betriebsräte bei den Verhandlungen über betriebliche Lohngestaltung an tarifvertraglichen Systemen orientieren, sodass über unterschiedliche Vergütungsgruppen und innerhalb derer über einzelne Stufen diskutiert wird. In dem Zusammenhang wird es immer wieder erforderlich, die Tätigkeitsvoraussetzungen für die Vergütungsgruppen abstrakt zu formulieren.

Zu empfehlen ist, dass die Abstände in der Lohnhöhe zwischen den unterschiedlichen Stufen durch Prozente zum Ausdruck kommen. Die Gruppen orientieren sich oft an den beruflichen Erfahrungen. Wann der Aufstieg innerhalb einer Gruppe von einer zur anderen Stufe erfolgt, sollte in Jahresabständen definiert werden.

Will der Arbeitgeber noch freiwillige Leistungen gewähren, sollte er wissen, dass der Betriebsrat in diesem Punkt nur über die Verteilungsgrundsätze, jedoch nicht über die Höhe der freiwilligen Leistungen mitbestimmen kann. Der Zweck solcher freiwilligen Leistungen ist ebenfalls mitbestimmungsfrei.

Entscheidet sich ein Arbeitgeber, den Weg ohne Tarifbindung zu gehen, so ist er gut beraten, ein faires und nachvollziehbares Vergütungssystem zu entwickeln, mit dem er den wirtschaftlichen Möglichkeiten Rechnung trägt.

Fallbeispiel

Der von uns beratene Arbeitgeber hat über mehrere Jahre in seinem Unternehmen individuell sehr unterschiedlich ausgehandelte Löhne und Gehälter bezahlt. Eine Tarifbindung des Arbeitgebers bestand zu keinem Zeitpunkt. Unter dem Aspekt einer fairen, transparenten und gleichen Entlohnung für weitgehend identische Leistungen hat der Betriebsrat unter Verweis auf sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG den Arbeitgeber aufgefordert, ein betriebliches Lohnsystem einzuführen und mit ihm zu verhandeln. Dabei bestanden in dem Unternehmen schon diverse Betriebsvereinbarungen zu einzelnen Lohnbestandteilen.

Der Arbeitgeber war zwar grundsätzlich bereit – auch im Interesse der Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen – eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Lohngestaltung abzuschließen, wollte jedoch die bestehenden Betriebsvereinbarungen zu einzelnen Vergütungsbestandteilen in diese Betriebsvereinbarung integrieren. Aus Sicht des Arbeitgebers sollte die unschöne Situation vermieden werden, dass einzelne Vergütungsbestandteile in verschiedenen Betriebsvereinbarungen mit unterschiedlichen Laufzeiten geregelt sind. Ohne ein Gesamtpaket zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen wäre die wirtschaftliche Belastung für den Arbeitgeber schwer kalkulierbar gewesen.

Bei den ersten Verhandlungen mit dem Betriebsrat wurde es zunächst grundsätzlich abgelehnt, eine Betriebsvereinbarung zu sämtlichen Vergütungsbestandteilen abzuschließen. Der Betriebsrat wollte eigentlich nur ein Vergütungssystem je nach Tätigkeitsgruppen erarbeiten mit unterschiedlichen Stufen und Aufstiegsregelungen. Zunächst musste der Betriebsrat davon überzeugt werden, sich von den Tätigkeitsbeschreibungen aus branchennahen Tarifverträgen zu verabschieden und abstrakte – die auf das Unternehmen des Arbeitgebers angepasst waren – zu erarbeiten. Lange wurde darüber diskutiert, dass bestimmte Berufsgruppen nicht über einen Kamm zu scheren sind, sondern Untergruppen gebildet werden müssen.

In den gesamten Verhandlungen musste immer wieder deutlich gemacht werden, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht über die Höhe der Vergütung hat und auch bei freiwilligen Leistungen musste der Betriebsrat immer wieder an die Grenzen seines Mitbestimmungsrechts erinnert werden. Letztlich ist es nach langen und oft sehr schwierigen Verhandlungen gelungen, eine Betriebsvereinbarung über betriebliche Lohngestaltung abzuschließen und die bestehenden Vereinbarungen über einzelne Lohnbestandteile – zumindest mit der neu verhandelten Betriebsvereinbarung zu den Vergütungsgruppen – insoweit zu verknüpfen, als bestehende Regelungen geändert oder komplett neu abgeschlossen wurden. Auch ist es gelungen, ein von bestehenden branchennahen Tarifverträgen losgelöstes betriebliches Vergütungssystem zu gestalten, das den Bedürfnissen des Arbeitgebers aber auch der Belegschaft gerecht wird.

6. Betriebsübergang beim Unternehmensverkauf

Gestaltungsmöglichkeiten zur Vermeidung

Von Dr. Christoph Kurzböck
Rödl & Partner Nürnberg



Grundsätzlich werden die Arbeitnehmer von dem Verkauf eines Betriebs durch den Arbeitgeber – d.h. der Produktionsanlagen, Waren, Markenrechten usw. – nicht erfasst. Arbeitnehmer stehen nicht im Eigentum des Arbeitgebers. Um diese für den Arbeitnehmer nachteiligen Folgen eines Unternehmensverkaufs vermeiden zu können, ordnet §613a Abs. 1 Satz 1 BGB an, dass der neue Betriebsinhaber in alle Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Voraussetzung ist, dass ein Betriebsübergang vorliegt.

Die Frage, ob ein „Betrieb“ vorliegt, ist unter Juristen seit jeher höchst umstritten. Auch das Gesetz bietet kaum Hilfe. Gleichwohl ist nunmehr zumindest anerkannt, dass eine „wirtschaftliche Einheit“, d. h. der Betrieb in seiner Gesamtheit als Wertschöpfungskette, übergehen muss. Liegt ein Betriebsübergang vor, regelt §613a BGB die Rechtsfolgen für die Arbeitnehmer. Im Wesentlichen gehen alle Arbeitnehmer mit den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Rechten und Pflichten über.

Vermeidung eines Betriebsübergangs

Diese Rechtsfolge ist oftmals vom Erwerber unerwünscht. Insbesondere ist er bei einem Betriebsübergang zur automatischen Übernahme aller im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer verpflichtet, unterliegt einem Kündigungsverbot sowie einem strengen Haftungsregime. Um solche unerwünschten Folgen zu vermeiden, können verschiedene Strategien angewandt werden.

Bei betriebsmittelarmen Betrieben keine Übernahme des nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils des Personals in den bisherigen Funktionen: Ziel ist es, kein „gut eingespieltes Team“ (BAG v. 24. Mai 2005) zu übernehmen, z. B. indem ein wesentlicher Teil der Belegschaft nicht übernommen wird. Auch sollte auf die Übernahme von Know-how Trägern verzichtet werden. Schließlich kann ein Weg darin bestehen, der übernommenen Belegschaft neue Funktionsbereiche zu übertragen.

Das bisherige Konzept des Betriebs als Wertschöpfungskette wird aufgegeben; Integration der übernommenen Dienstleistungen in die Struktur des Erwerbers: Wesentliche Änderungen des Konzepts und der Organisation stehen einem Betriebsübergang ebenfalls im Weg. Die Erhaltung der wirtschaftlichen Einheit, die dafür notwendig ist, liegt nicht mehr vor.

Übernahme von einzelnen Bereichen, die arbeitsrechtlich mangels organisatorischer Einheit nicht als Betriebsteil anzusehen sind: Die bloße Übernahme von Aufgaben ohne Übernahme einer teilbetrieblichen Organisation ist als reine Funktionsnachfolge für die Annahme eines Teilbetriebsüberganges nicht ausreichend. Auch dadurch kann ein Betriebsübergang vermieden werden.

Übernahme einzelner, nicht wesentlicher Betriebsmittel nach bereits erfolgter Stilllegung: Auch die Übernahme von Betriebsmitteln nach bereits erfolgter Betriebsstilllegung kann einen Betriebsübergang ausschließen. Problematisch in dem Zusammenhang ist v. a. die Frage, welche „Schamfrist“ nach der Stilllegung einzuhalten ist. Als Richtschnur sind mind. sechs bis neun Monate anzusetzen.

Fazit

Nicht jeder Unternehmenskauf geht automatisch mit einem Betriebsübergang einher – er ist durchaus vermeidbar. Zentral ist insbesondere, dass die bisherige Wertschöpfungskette als wirtschaftliche Einheit nicht mehr erhalten bleibt – das kann aber naturgemäß oftmals den Zielen einer Transaktion widersprechen. Es ist daher sorgsam zu prüfen, ob die Vorteile einer Vermeidung eines Betriebsübergangs die operativen Nachteile, die die Umsetzung einer Vermeidungsstrategie mit sich bringt, rechtfertigt. Auch sollte beachtet werden, dass stets eine Gesamtschau aller Umstände zur Beurteilung der Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt, von der Rechtsprechung vorgenommen wird. Eine absolute Garantie, dass kein Betriebsübergang vorliegt, kann daher nur selten gegeben werden. Dennoch empfiehlt es sich, den konkreten Fall genau anzusehen, da man einen Betriebsübergang auch nicht als unvermeidliches Schicksal begreifen sollte. Wie so oft kommt es auf den Einzelfall an.

Fallbeispiel

Die von uns vertretene Gesellschaft Y hatte Interesse daran, das Unternehmen X – das sich in der Insolvenz befand – vom Insolvenzverwalter günstig zu erwerben. Dabei war aber nicht gewollt, dass die Gesellschaft Y in die bestehenden Arbeitsverträge mit sämtlichen Arbeitnehmern der X eintritt, da die Aufgaben bestimmter Geschäftsbereiche von den Arbeitnehmern der Y erfüllt werden konnten. Y entwickelte aus dem Grund mit unserer Hilfe ein entsprechendes Erwerberkonzept, das die Übernahme von nur knapp mehr als der Hälfte der Belegschaft von X vorsah.

Für die Mandantschaft stellte sich als erste Frage, ob ein Betriebsübergang in der Insolvenz überhaupt eintreten könne. Das Vorliegen eines Insolvenzverfahrens ändert nichts daran, ob ein Betriebsübergang kraft Gesetzes erfolgt oder nicht. Wer einen Betrieb durch Rechtsgeschäft während des Insolvenzverfahrens vom Insolvenzverwalter übernimmt, tritt auch in dem Fall in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

Um den Eintritt der Y in alle bestehenden Arbeitsverhältnisse der X zu verhindern, nahmen wir mit dem Insolvenzverwalter Kontakt auf. Wir erörterten mit ihm gemeinsam das entwickelte Erwerberkonzept und zeigten auf, dass aufgrund dessen die Möglichkeit bestand, dass er die Arbeitnehmer von X betriebsbedingt kündigt, selbst wenn das Kündigungsverbot wegen eines Betriebsübergangs auch nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gilt.

Sinn und Zweck unseres Vorgehens war es, für Y Rechtssicherheit dahingehend zu erreichen, wie viele Arbeitnehmer er zwecks des Betriebsübergangs zu übernehmen hatte, um so den Fortbestand des Betriebs und der Arbeitsplätze gewährleisten zu können.

Da das Bundesarbeitsgericht bereits in mehreren Entscheidungen Kündigungen nach einem Erwerberkonzept zugelassen hat, sprach der Insolvenzverwalter in Abstimmung mit uns die entsprechenden betriebsbedingten Kündigungen aus. Dabei ist aber zu beachten, dass allein die Forderung der Y, die Belegschaft vor dem Betriebsübergang zu verkleinern, noch nicht für den Ausspruch rechtmäßiger Kündigungen genügt hätte.

Voraussetzung war vorliegend, dass wir dem Insolvenzverwalter ein verbindliches Erwerberkonzept mit Darstellung der künftigen Organisation- und Betriebsleitung samt Organigramm vorlegen konnten, dessen Durchführung zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung durch den Insolvenzverwalter bereits greifbare Formen angenommen hatte. Denn das Kündigungsverbot wegen des Betriebsübergangs bezweckt gerade keine „künstliche Verlängerung“ des Arbeitsverhältnisses bei einer vorhersehbar fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers beim Erwerber.

7. Veränderung des Betriebsbegriffs durch Digitalisierung

Von Ina-Kristin Hubert
Rödl & Partner Hamburg



Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt und wird auch vor dem Kündigungsschutzgesetz – konkret dem Betriebsbegriff – nicht Halt machen. Der vorliegende Beitrag behandelt die Frage, inwieweit das betriebsübergreifende Arbeiten in der Cloud die Grenzen des Betriebes verwischt und möglicherweise einen Gemeinschaftsbetrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne entstehen lässt.

Arbeiten in der Cloud

Arbeiten in einer Cloud bedeutet, dass ein Unternehmen mit mehreren Betrieben auf einem Server alle wichtigen Daten bereithält und jeder Arbeitnehmer eines jeden Betriebes von überall auf diese Daten zugreifen kann. So besteht die Möglichkeit, dass übergreifende Projekte einfach gemeinsam bearbeitet werden. Problematisch erscheint in dem Fall, ob sich die klassischen Betriebsgrenzen so aufrecht erhalten lassen.

Der klassische Betriebsbegriff

Bislang wird der Begriff Betrieb im klassischen Sinne definiert. Ein Betrieb liegt vor, wenn es sich um eine organisatorische Einheit handelt, innerhalb derer der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer durch Einsatz technischer und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.

Erforderlich ist ein Leitungsapparat, um insbesondere in personellen und sozialen Angelegenheiten wesentliche Entscheidungen selbstständig treffen zu können (vgl. etwa BAG Urteil vom 2. März 2017 – 2 AZR 427/16). Ein Unternehmen kann daher mehrere Betriebe haben, aber auch nur aus einem Betrieb bestehen. Die Definition des Betriebsbegriffes ist in vielen arbeitsrechtlichen Bereichen wichtig, v. a. auch bei der Frage, was eigentlich beim Kündigungsschutz gilt. § 23 KSchG stellt wortwörtlich auf den „Betrieb“ ab.

Das bestätigt auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in stetiger Rechtsprechung: „Der allgemeine Kündigungsschutz ist nicht konzernbezogen, sondern betriebs-, allenfalls unternehmensbezogen ausgestaltet.“ Das ist die Regel, von der es fast keine Ausnahmen gibt.

Kündigungsschutzrechtlich bedeutet das, dass für die Frage der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf die Arbeitnehmerzahl im Betrieb – nicht im Konzern oder Unternehmen – abgestellt werden muss. Liegt die Arbeitnehmerzahl unter „mehr als 10 Arbeitnehmern“ ist das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar, mit der Folge, dass die Kündigungsbeschränkungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht gelten und „grundlos“ ein Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden kann. Diese Regelung dient dem Schutz von Kleinbetrieben.

Gemeinschaftsbetrieb

Eine Ausnahme von der Regel galt bislang, wenn kündigungsschutzrechtlich zwei oder mehrere Betriebe einen sog. Gemeinschaftsbetrieb bildeten.

Von einem Gemeinschaftsbetrieb mehrerer selbstständiger Unternehmen ist auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Wesentliches Indiz ist die einheitliche Ausübung der Arbeitgeberfunktion in sozialen und personellen Angelegenheiten. Darauf kann geschlossen werden, wenn eine organisatorische, personelle und technische Verknüpfung vorliegt, ein Austausch von Arbeitnehmern vorhanden ist und übergreifender Personaleinsatz erfolgt (vgl. etwa BAG Urteil vom 10. April 2014 – NZA 2015, 162).

Filialen, Zweig- und Geschäftsstellen

Komplexer gestaltet sich die Frage, ob kündigungsschutzrechtlich ein Gemeinschaftsbetrieb bei Filialen, Geschäftsstellen und Zweigstellen vorliegt.

Filialen, Zweigstellen und Geschäftsstellen sind immer dann unselbstständig, wenn bei ihnen direkt keine wesentliche arbeitsrechtliche Befugnis angesiedelt ist. Eine räumliche Einheit ist für den Betriebsbegriff nicht wesensnotwendig. Andersherum können Filialen, Zweigstellen und Geschäftsstellen eigenständige Betriebe sein, wenn eine eigene institutionelle Leitung vorhanden ist.

Betrachtet man die dargestellten Voraussetzungen eines Gemeinschaftsbetriebes erscheint fraglich, ob der klassische Betriebsbegriff aufrecht erhalten werden kann oder ob durch das Anbieten einer Cloudlösung das Entstehen des Gemeinschaftsbetriebes die Folge ist. Mit der Digitalisierung der Arbeitsprozesse wird sich auch die Arbeit verändern. Es werden Cloudlösungen zur Verfügung gestellt werden, die dazu führen, dass Arbeitnehmer – gerade aus unterschiedlichen Niederlassungen in Deutschland – gemeinsam auf einer Plattform arbeiten können. Insbesondere übergreifender Personaleinsatz und auch -austausch können so stattfinden.

Den ersten Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit – die in der Zukunft sicherlich kommen werden – ist mit Spannung entgegenzusehen. Fest steht, dass wohl der klassische Betriebsbegriff in weiten Bereichen des Arbeitsrechts durch die Digitalisierung schwer aufrecht zu erhalten ist. Mit dem Arbeiten in der Cloud kann ein Gemeinschaftsbetrieb geschaffen werden. Das hat nicht nur Auswirkungen auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes an sich, sondern auch auf die Frage der weitreichenderen Beschäftigungsmöglichkeit und der Sozialauswahl. Arbeitgeber sollten das bei der Einführung von Cloudlösungen im Hinterkopf behalten und sich dabei auch arbeitsrechtlich begleiten lassen.

Fallbeispiel

Ein Unternehmen mit mehreren eigenständigen Betrieben, die jeweils denselben Geschäftsführer haben, entwickelt sich digital weiter und lässt Mitarbeiter aus unterschiedlichen Betrieben mittels Cloud betriebsübergreifend gemeinsam an Projekten arbeiten. Unterlagen der Betriebe sind so für das gesamte Projektteam offen und greifbar. Darüber hinaus vertreten sich die Mitarbeiter betriebsübergreifend mittels der Cloud. Sachbearbeitung erfolgt so nicht mehr nur für den eigenen Betrieb, sondern unternehmensweit. Diese Vertretungen erfolgen insbesondere in Urlaubs- und Krankheitszeiten.

Die jeweiligen Betriebe haben selbst weniger als 10,5 Mitarbeiter und unterlagen bislang nicht dem Kündigungsschutzgesetz. Aufgrund eines Auftragsverlustes muss ein Betrieb Mitarbeiter entlassen. Der Geschäftsführer spricht die Kündigung aus. Die betroffenen Mitarbeiter wehren sich dagegen mittels Kündigungsschutzklage. Sie tragen im Arbeitsgerichtsprozess vor, dass die Betriebe einen Gemeinschaftsbetrieb bilden, da betriebsübergreifend Personal und Sachmittel ausgetauscht werden. Würde das Gericht der Argumentation folgen – wofür gute Gründe sprechen – wäre die Folge, dass den Mitarbeitern nicht mehr grundlos gekündigt werden könnte. Die Möglichkeit der Kündigung durch das Kündigungsschutzgesetz wird dadurch stark eingeschränkt. Auch die Fragen der Weiterbeschäftigung und der Sozialauswahl könnten durch das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs erweitert werden.

Das Arbeiten in der Cloud kann also starre Betriebsgrenzen auflösen und so zu ungewollt kündigungsschutzrechtlich relevanten Konstellationen führen, die das Kündigen von Mitarbeitern in Krisensituationen zumindest erschweren.

8. Ein Rückblick auf die AÜG-Reform vom 1. April 2017

Von Susanne Hierl und Jessika Gruber
Rödl & Partner Nürnberg



Es sind nun fast zwei Jahre seit der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes am 1. April 2017 vergangen, weshalb es sich anbietet, einen ersten Blick auf die Entwicklungen bei Fremdpersonaleinsätzen nach der Novellierung zu werfen.

Die bedeutsamsten Änderungen durch die AÜG-Novelle waren wohl die Festlegung einer personenbezogenen Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, die explizite Kennzeichnungspflicht als Arbeitnehmerüberlassung und die Verpflichtung, den Equal Pay-Grundsatz während der Zeit der Überlassung einzuhalten. Abweichungen können sich hierbei durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln ergeben.

Erste Stimmen ließen bereits vor der Reform und Umsetzung des neuen AÜG verlauten, dass sie ihr mit Vorbehalten entgegentreten. Im Hinblick auf die Höchstüberlassungsdauer beruht die Einschätzung darauf, dass die Höchstdauer von 18 Monaten dem Sinn der Zeitarbeit zuwiderläuft. Argumentiert wurde damit, dass manche Projekte in gewissen Branchen länger dauern, weshalb ein von Anfang an am Projekt mitwirkender Leiharbeiter durch die Neuregelung gezwungen werde, vorzeitig mit seiner Tätigkeit aufzuhören, obwohl die Fertigstellung noch längere Zeit in Anspruch nehmen würde. Das hat zur Folge, dass auf Entleiherseite ein neuer Mitarbeiter rekrutiert und eingearbeitet werden muss, was zu einem erhöhten Zeit- und Kostenaufwand führt und eine Arbeitnehmerüberlassung insoweit unflexibel macht.

Zwar mag dem Problem insoweit durch den Gesetzgeber Rechnung getragen worden sein, dass durch einen Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen die Frist von 18 Monaten ausnahmsweise verlängert werden kann; jedoch wurde insoweit die Ungleichbehandlung von bzw. für Kleinbetriebe außer Acht gelassen, die weder tarifgebunden sind noch über einen Betriebsrat im Unternehmen verfügen und daher von keiner Verlängerungsmöglichkeit profitieren.

Zudem wurden bereits Flächentarifverträge geschlossen, die eine längere Überlassungsdauer ermöglichen. Als Beispiel sei hier das Elektrohandwerk genannt, in dem eine Verlängerung der Überlassungshöchstdauer bis zu 36 Monaten tarifvertraglich vereinbart werden konnte.

Auch ist Kritik am Equal Pay-Grundsatz laut geworden, da auf Grund der Regelung des § 8 Absatz 4 AÜG die Gefahr hervorgerufen wird, dass Einsätze von Mitarbeitern bereits mit Ablauf der 9 Monate beendet werden, um ein finanzielles Risiko bzw. Fehlkalkulation zu vermeiden. Hintergrund ist, dass durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate abgewichen werden kann. Im Überlassungsvertrag sind die Vergütung und die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Arbeitnehmer beim Entleiher zu benennen, der Leiharbeitnehmer hat auch einen korrespondierenden Auskunftsanspruch.

Durch die Novelle des AÜG wurde auch die sog. „Festhaltungserklärung“ neu in das AÜG aufgenommen. Konkret bedeutet das, dass die Rechtsfolge der Unwirksamkeit des Vertrages zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher dann nicht eintritt, wenn der Leiharbeitnehmer binnen eines Monats erklärt, dass er an diesem Vertrag festhalten möchte. Als Beispiel ist hier die Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer zu nennen. Wird sie überschritten würde ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher fingiert werden. Sofern der Leiharbeitnehmer aber innerhalb der Frist dem widerspricht, tritt die Rechtsfolge grundsätzlich nicht ein.

Der Beginn der Frist und die Erforderlichkeit, diese persönlich bei der Agentur für Arbeit abzugeben, haben vielfach für Kritik gesorgt. Abstrakt besteht dabei das Risiko, dass eine illegale Arbeitnehmerüberlassung erst dadurch aufgedeckt wird, weil ein Leiharbeitnehmer die Festhaltungserklärung gegenüber der Agentur für Arbeit abgibt und daraufhin Ermittlungen veranlasst werden.

Insgesamt haben sich die Folgen der Gesetzesänderung und deren tatsächliche Auswirkungen auf die Zeitarbeitsbranche weniger dramatisch dargestellt als anfangs erwartet. Laut einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Januar 2019) war seit dem Jahreswechsel 2017/2018 ein Rückgang der Beschäftigung in der Zeitarbeit zu beobachten.

Eine Gesamtbetrachtung der bisherigen Zahlen, Daten und Fakten ergibt, dass zumindest überwiegend kein negativer Trend bei Fremdpersonaleinsätzen entstanden ist. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die anfangs befürchteten Verschlechterungen in der Zeitarbeit bisher ausgeblieben sind. Die gewünschte Klarheit hat die Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes für die Praxis aber nicht gebracht.

Fallbeispiel

Wir wurden von einer ausländischen Gesellschaft beauftragt, bei der geplanten Umsetzung eines Geschäftsmodells die sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Einschätzung zu übernehmen. Im Erstgespräch zeigte sich, dass das Unternehmen davon ausging, dass sich die Leistungsbeziehung auf eine Dienstleistung zwischen verbundenen Unternehmen mit Leistungsort in Deutschland beziehen würde. Bei näherer Betrachtung des Vertragsinhalts wurde aber klar, dass das Vorhaben tatsächlich auf Arbeitnehmerüberlassung ausgerichtet war. Die Gesellschaft war bereits in Besitz einer unbefristeten Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.

Durch die Einbeziehung von Anfang an, konnte bereits die erste mögliche Haftungsfalle für das Unternehmen vermieden werden, nämlich bei der Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen gegen die Kennzeichnungspflicht des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu verstoßen, woran auch die tatsächlich vorliegende Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nichts geändert hätte. In einem 2. Schritt musste dann die Projektdauer entsprechend angepasst werden, um das Vorhaben in 18 Monaten umzusetzen, was durch eine Veränderung der Personalplanung gelang, da vorliegend keine tarifliche Abweichung möglich war.

Zudem konnte bei der Vergütungsstruktur Klarheit geschaffen werden, da sich zeigte, dass die Neuregelung zum Equal Pay nicht selbsterklärend und daher risikobehaftet ist.

9. Expatriates

Regelungen im internationalen Arbeitsrecht

*Von Aziza Yakhloufi und Ghasaleh Radnia
Rödl & Partner Eschborn und Nürnberg*



Der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland kann auf verschiedenen Beweggründen des Arbeitgebers beruhen: Während oftmals die Expansion in einem bestimmten Land im Vordergrund steht, ist in vielen Fällen entweder noch gar keine Gesellschaft im Ausland vorhanden und soll deshalb gegründet werden oder es hat sich gezeigt, dass eine Umstrukturierung der Auslandsgesellschaft erforderlich geworden ist.

Der Einsatz von Personal im Ausland ist sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU nach wie vor von grundlegenden arbeitsrechtlichen Unterschieden geprägt und Arbeitsverträge mit dauerhaft ausschließlich im Ausland tätigen Arbeitnehmern sollten sich an den Vorgaben des jeweiligen Landesrechts orientieren, da ansonsten unerwartete Kostenrisiken drohen.

Besondere Fragen

Im Ausland einschlägige allgemeinverbindliche Tarifverträge oder zwingende gesetzliche Vorgaben wie kürzere Probezeiten, höhere Anforderungen an einen Befristungsgrund, gesetzlich vorgesehenes Urlaubsgeld, längere Lohnfortzahlung im Krankheitsfall etc. sind hier als Beispiel zu nennen, die bei Nichtbeachtung schnell zu Schwierigkeiten führen und einen Einsatz von Personal im Ausland zum unkalkulierbaren Risiko werden lassen. Gerade im Kündigungsfall sind die besonderen arbeitsrechtlichen Vorgaben im jeweiligen Einsatzland zu beachten, um eine wirksame Kündigung sicherzustellen.

Zusätzlich besteht bei einem Auslandseinsatz, neben den besonderen arbeitsrechtlichen Besonderheiten, auch regelmäßig die Verpflichtung, Steuern und Sozialversicherungsbei-

träge im jeweiligen Land abzuführen. Durch den Einsatz des Mitarbeiters im Ausland besteht ein Risiko, dass eine Betriebsstätte des Arbeitgebers entsteht. Hier gilt es, besonders wachsam zu sein, um mögliche Risiken zu vermeiden.

Vertraglich umsetzbare Erwartungen?

Bei einer Expansion ins Ausland ist der Arbeitgeber auf sein hochqualifiziertes Personal, oftmals auf die etablierten Führungskräfte, angewiesen. Bei einer Expansion ins Ausland ohne Personal, das die notwendigen Erfahrungen für eine erfolgreiche Umsetzung der jeweiligen Projekte im Ausland mitbringt, wird der Erfolg der Expansion regelmäßig zu einem schwer kalkulierbaren Faktor.

Die Verhandlungen im Vorfeld eines solchen Mitarbeiterereinsatzes können sich dabei schwierig gestalten, wenn es zum einen gilt, die Anliegen und Wünsche des potenziellen Kandidaten für den Auslandseinsatz (sog. „Expatriates“) mit den Gegebenheiten, die durch das Steuer-, Arbeits-, Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht vorgegeben werden, in Einklang zu bringen, zum anderen aber auch die unternehmerischen Interessen zu wahren. Gerade bei häufigen Mitarbeiterereinsätzen im Ausland bietet sich deshalb die Erarbeitung einer sog. „Entsendungsrichtlinie“ für Auslandseinsätze an, um eine gemeinsame Basis für Unternehmen und Expatriates zu schaffen. Hierdurch lassen sich die Prozessabläufe im Unternehmen vereinheitlichen.

Rechtliche Gegebenheiten

Die (arbeits-)vertragliche Gestaltung sowohl des dauerhaften als auch des vorübergehenden Auslandseinsatzes muss insbesondere auf die aufenthaltsrechtlichen Gegebenheiten abgestimmt werden: Setzen die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen im Einsatzland für die Aufnahme der beabsichtigten Tätigkeit einen lokalen Arbeitsvertrag im Ausland voraus, werden die Parteien mit der Vorlage einer Entsendevereinbarung spätestens bei der Beantragung des erforderlichen Visums scheitern.

Rechtliche und steuerliche Umsetzung

Ist die vertragliche Gestaltung des Auslandseinsatzes geklärt, gilt es, vorhandene – insbesondere finanzielle – Forderungen des Expatriates arbeitsrechtlich umzusetzen. In diesem Zusammenhang fällt oft das Stichwort „Vergütungsmanagement“.

Hierbei können sich sowohl das nationale als auch das internationale Steuerrecht (insbesondere Doppelbesteuerungsabkommen) zu Stolpersteinen entwickeln: Nicht nur für die beteiligten Unternehmen relevante Aspekte (Betriebsausgabenabzug, Begründung einer steuerlichen Betriebsstätte), sondern auch für den Expatriate maßgebliche steuerliche Auswirkungen sollten im Vorfeld bedacht werden.

Arbeitgeber und Expatriate profitieren deshalb sowohl von einer umfassenden Beratung im Vorfeld des Auslandseinsatzes, als auch davon, die Steuererklärungen in spezialisierte Hände zu geben, die auch die gesamte Kommunikation mit den Behörden abwickeln.

Von unschätzbarem Wert ist dabei auch die steuerrechtliche Begleitung vor Ort zur Erfüllung der jeweiligen nationalen Voraussetzungen. Neben den klassischen Feldern, wie etwa der Beantragung einer Steuernummer für eine neu gegründete Gesellschaft oder der Registrierung einer Betriebsstätte / einer Repräsentanz, lassen sich hier auch Gestaltungsmöglichkeiten des internationalen Steuerrechts frühzeitig erkennen und umsetzen, um somit die Kosten des Auslandseinsatzes effizient zu gestalten.

Sozialversicherungsrecht

Oftmals unterschätzt wird die sozialversicherungsrechtliche Komponente: Welche sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften Anwendung finden, bemisst sich je nach Einsatzland entweder nach europäischen Verordnungen, bilateralen Abkommen („Sozialversicherungsabkommen“) oder nationalen Regelungen.

Die Einordnung im Einzelfall kann sich als schwierig erweisen. Gegebenenfalls wird zum Verbleib des Expatriates im heimatlichen Sozialversicherungssystem der Rückgriff auf frei-

willige Versicherungsformen notwendig sein. Hier auf der einen Seite das richtige Maß zu finden, um dem Mitarbeiter mit seinem Bedürfnis nach sozialer Absicherung Rechnung zu tragen, auf der anderen Seite aber die Kosten für den Arbeitgeber nicht vollkommen ausufern zu lassen, stellt sich nicht selten als schwieriges Unterfangen dar.

Fazit

Der Einsatz eines Mitarbeiters im Ausland sowie außerhalb seines gewöhnlichen Arbeitsortes (Inbound und Outbound) erfordert ein hohes Maß an Planung und vertrauensvoller Kommunikation im Vorfeld der Umsetzung. Denn der internationale Mitarbeiterereinsatz zeichnet sich durch seine enge Verzahnung zwischen nationalem und internationalem Arbeits-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Aufenthaltsrecht aus, wobei die mangelhafte Abstimmung der einzelnen Komponenten zum sprichwörtlichen Sand im Getriebe werden kann.

Fallbeispiel

Die chinesische Tochtergesellschaft unseres Mandanten hatte ein lukratives Angebot in China erhalten. Da es sich anbot, qualifizierte deutsche Fachkräfte in China tätig werden zu lassen, beschloss die deutsche Muttergesellschaft drei Mitarbeiter in China einzusetzen. Die vertragliche Umsetzung wurde nicht besprochen und war unklar. Außerdem war vereinbart, dass die deutsche Gesellschaft die Kosten des Mitarbeiterereinsatzes zu tragen hat.

Die Weisungen für die Tätigkeit der deutschen Mitarbeiter sollte der technische Leiter in China erteilen. Schließlich kam die Leistung auch der chinesischen Gesellschaft zu Gute. Insgesamt war der Einsatz für zwei Jahre geplant.

Aus Sicht des Unternehmens war damit alles geklärt. Lediglich das Visum musste noch beantragt werden. Das Unternehmen nahm mit Rödl & Partner Kontakt auf und beauftragte die Visumsbeantragung in China. Im Zuge der Tätigkeit wurden die Details des Mitarbeiterereinsatzes im Lichte des Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrechts abgefragt.

Aus steuerlicher Sicht legte der Mandant dar, dass die Begründung einer Betriebsstätte keinesfalls gewünscht ist. Zudem wurde auch auf den Betriebsausgabenabzug eingegangen.

Im Nachgang zu diesen Diskussionen wurde die vertragliche Gestaltung besprochen. In Zusammenarbeit mit den chinesischen Kollegen wurde ein lokaler Vertrag in China entworfen. Der deutsche Arbeitsvertrag wurde ruhend gestellt. Wichtig war dabei die individuellen Wünsche des Mandanten wie bspw. die Gehaltvereinbarung in der Währung Euro einzuarbeiten.

Als die Sozialversicherung zu Sprache kam, wurde sehr schnell klar, dass ein Verbleib im deutschen Rentenversicherungssystem Grundvoraussetzung der Mitarbeiter war den Auslandseinsatz anzutreten. Wäre es nicht möglich gewesen, hätten sich die Mitarbeiter geweigert in China tätig zu werden. Es wurde deshalb darauf hingewiesen, dass ein Antrag auf die Anwendung der deutschen Sozialversicherungsvorschriften nicht nur für die Rentenversicherung, sondern auch für die Arbeitslosenversicherung gestellt werden musste. Obwohl es sich hier um eine Ermessensentscheidung handelt, dürfen die Mitarbeiter vorsichtig optimistisch betreffend dem Verbleib im deutschen System in diesen Zweigen sein. Zudem beruhigte die Mitarbeiter die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der deutschen Rentenversicherung als sog. „Plan B“.

Schließlich wurden Brutto-Netto-Berechnungen erstellt, um zu sehen wie hoch die Steuerlast und die Sozialversicherungsbeiträge für die Mitarbeiter während der Tätigkeit in China sind.

Im Ergebnis konnte eine Lösung gefunden werden mit der alle Beteiligten zufrieden waren. Einerseits konnte die Betriebsstättenbegründung vermieden werden, andererseits war eine Weiterversicherung in der deutschen Rentenversicherung möglich. Inzwischen waren das Visum und die Arbeitserlaubnis da und der Mitarbeiterereinsatz konnte beginnen.

10. Flexible Arbeitszeitmodelle und Brückenteilzeit

Potenziale und Herausforderungen

Von Thomas Lausenmeyer
Rödl & Partner Nürnberg



„Flexibilität“ ist eines der großen Themen moderner Arbeitswelten. Das klassische Arbeitszeitmodell – von Montag bis Freitag jeweils acht Stunden pro Tag arbeiten – ist in vielen Arbeitsbereichen und Branchen ein Auslaufmodell. Der Ruf und das Verlangen nach Arbeitszeitflexibilität ist gleichsam auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, wenn auch mitunter in divergierenden Wunschvorstellungen, vorhanden.

Nicht zuletzt bedingt durch neue Arbeitsmethoden und die Möglichkeiten der Digitalisierung, werden immer wieder neue Arbeitszeitmodelle entwickelt. Sie den rechtlichen Gegebenheiten anzupassen, ist nicht immer einfach und bedarf einer genauen Analyse der Bedürfnisse. Arbeitszeitkonten in verschiedenen Ausprägungen (z. B. Gleitzeitkonten), Jobsharing, Telearbeit, Vertrauens-, Lebens- oder Wahlarbeitszeit sowie Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Arbeit auf Abruf sind zwischenzeitlich etablierte Modelle moderner Arbeits(zeit)welten.

Potenziale für beide Seiten

Die Potenziale, die solche Modelle bieten, sind vielfältig. Das Freiheitsgefühl und der Freiheitsgewinn für Arbeitnehmer ist – je nach gewähltem Modell – durchaus beträchtlich. Die seit einigen Jahren vermehrt und besonders stark geforderte Work-Life-Balance wird dadurch in vielen Fällen erheblich positiv beeinflusst. So fallen bspw. die Organisation der Kinderbetreuung, die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, das Ausüben von Hobbys bzw. der schlichte Genuss des Privatlebens wesentlich leichter.

Aber auch Arbeitgeber können für ihre Unternehmen bzw. Betriebe erheblich positive Effekte verzeichnen. Zeitliche Flexibilität führt dazu, dass sich Produktionsprozesse optimieren, Produktionsengpässe und Auftragsschwankungen besser ausgleichen und gleichzeitig Überstunden vermeiden lassen. Auch die Effekte der Mitarbeiterbindung und -motivation durch das Anbieten entsprechender Arbeitszeitmodelle dürfen nicht unterschätzt werden. Dadurch kann nicht zuletzt ein positiveres Betriebsklima und eine Produktivitätssteigerung erreicht werden.

„Darum prüfe, wer sich bindet...“

Die mit der Einführung von Arbeitszeitmodellen einhergehenden Herausforderungen sind beträchtlich. Zunächst gilt es, für die einzelnen Arbeitsabläufe ein passendes und praktikables Modell zu finden. Das gewählte Modell oder die Modelle müssen für das Unternehmen, den Betrieb bzw. die Branche geeignet sein. Gerade bei der Einführung neuer Modelle ist eine vorherige Testphase unbedingt zu empfehlen. Zudem muss zuvor ein rechtlich passender Rahmen gefunden werden. Das kann eine arbeitsvertragliche Regelung oder Ergänzung zum Arbeitsvertrag sein – ggf. bestehen aber auch tarifvertragliche Vorschriften oder es ist eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abzuschließen. Gerade wenn es um Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie um die Arbeitszeitverteilung geht, bestehen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Eignet sich die gewählte Form der Zeiterfassung auch zur Überwachung der Arbeitsleistung, sind zudem weitere Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten und zu diesen mit ihm zu verhandeln.

Jeder Arbeitgeber muss sich darüber im Klaren sein, dass die Gewährung von Flexibilität auch eine Spur weit Kontrollverlust mit sich bringt. Rechtlich bedeutet das letztlich eine Einschränkung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts. Daher gilt es umso mehr, eine Vertrauenskultur zu schaffen, die Eigenverantwortlichkeit zu fördern und klare Ziele zu definieren. Die Arbeitnehmer müssen wissen, was wann von ihnen erwartet wird.

Teilzeit als Dauerthema

Gerade bei Teilzeitmodellen, die oft zu Unrecht ein negatives Image haben, sieht sich der Arbeitgeber mit den Herausforderungen konfrontiert, für eine reibungslose Übergabe und gute Kommunikation zwischen den Mitarbeitern zu sorgen. Das kann einen hohen Planungs- und Verwaltungsaufwand bedeuten. Die damit u. U. einhergehende Kostensteigerung zahlt sich aber oft aus.

Zudem gehört es mittlerweile fast schon zum Alltag eines Arbeitgebers sich mit Teilzeitwünschen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen, gerade weil die Einführung bzw. Gewährung von Teilzeitarbeit nicht immer freiwillig erfolgt bzw. betrieblich veranlasst ist.

Der Gesetzgeber hat in den letzten Jahren die rechtlichen Möglichkeiten für Arbeitnehmer, in Teilzeit zu arbeiten, immer weiter ausgebaut. Gesetzliche Teilzeitanprüche finden sich in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Zu einer modernen Arbeitswelt gehört für den Gesetzgeber mittlerweile auch ein Anspruch auf sog. „Brückenteilzeit“, um der „Teilzeitfalle“ entgegenzuwirken. Seit 1. Januar 2019 haben Arbeitnehmer daher gemäß § 9a TzBfG einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit.

Die genannten Ansprüche unterscheiden sich durchaus in ihren Voraussetzungen, bspw. was Geltungsmachungsfristen sowie Umfang und Dauer der Arbeitszeitverkürzung betrifft. Daher ist es nicht immer leicht, den Überblick zu bewahren und im konkreten Einzelfall für Arbeitgeber, die sich einem Teilzeitverlangen ausgesetzt sehen, richtig zu handeln. In einem ersten Schritt muss der Arbeitgeber zunächst ermitteln, auf welche Anspruchsgrundlage ein

Teilzeitbegehren überhaupt gestützt wird. Nur wenn das klar ist, kann er auch die richtigen Maßnahmen ergreifen. Das betrifft nicht zuletzt auch die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein Teilzeitverlangen abgewehrt werden kann. Arbeitgeber müssen zudem damit rechnen, dass Arbeitnehmer verschiedene Anspruchsgrundlagen kombinieren und damit ihre Teilzeitphase verlängern.

Die neue „Brückenteilzeit“

Bei der Brückenteilzeit müssen sich Arbeitgeber mit einer bestimmten Mitarbeiteranzahl darauf einstellen, dass Arbeitnehmer für einen befristeten Zeitraum von mind. ein Jahr bis höchstens fünf Jahre Teilzeitarbeit beantragen. Nach Ende der Brückenteilzeit gilt wieder die davor geltende Arbeitszeit. Ein solcher Anspruch auf befristete Teilzeit setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Zudem muss der Arbeitnehmer eine Antragsfrist von drei Monaten wahren und den Antrag in Textform stellen. Im Vergleich zu anderen Teilzeitansprüchen hat die Brückenteilzeit für den Arbeitnehmer die Vorteile, dass kein bestimmter familiärer Grund vorliegen muss und auch keine bestimmte Anzahl an minimaler oder maximaler Wochenarbeitszeit vorgeschrieben ist. Eine erneute Arbeitszeitverringerung ist dann frühestens ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit möglich. Aber Vorsicht: Unter Berücksichtigung der Ankündigungsfrist von drei Monaten kann der Arbeitnehmer nach anderen Anspruchsgrundlagen schon vorher eine weitere Teilzeitarbeit verlangen.

Eine Ablehnung des befristeten Teilzeitverlangens kommt in Betracht, wenn bereits eine bestimmte Anzahl an Brückenteilzeitkräften, die wiederum abhängig von der Mitarbeiteranzahl ist, beschäftigt ist. Zudem ist eine Zurückweisung möglich, wenn betriebliche Gründe vorliegen. Die betrieblichen Gründe müssen nicht, wie bei anderen Ansprüchen auf Verringerung der Arbeitszeit, „dringlich“ sein. Die Zurückweisung muss dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung in Schriftform unter Bezugnahme auf den Teilzeitwunsch mitgeteilt werden. Ansonsten drohen rechtliche Konsequenzen.

Die Potenziale und Herausforderungen der Arbeitszeitgestaltung sind für Arbeitgeber beträchtlich. Der Einführung eines Arbeitszeitmodells sollte eine detaillierte Analyse der betrieblichen Bedürfnisse vorausgehen. Gerade auch im Hinblick der bestehenden gesetzlichen Ansprüche auf Teilzeitarbeit ist es für die Arbeitgeberseite wichtig, ihre Personalplanung und ihren Personalbedarf im Fokus zu haben, um ggf. auch entsprechend kurzfristig auf Teilzeitwünsche reagieren zu können.

Fallbeispiel

Unser Mandant – ein deutsches mittelständisches Unternehmen, das im Elektronikbereich produzierend tätig ist – trat an uns heran, weil er die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems beabsichtigte. Hintergrund waren Auftragsschwankungen in der Vergangenheit. Sie führten immer wieder dazu, dass Mitarbeiter Überstunden leisten mussten oder in anderen Fällen nicht genügend Arbeit vorhanden war, um alle Mitarbeiter zu beschäftigen.

Ergebnis war, dass sich der Mandant in einigen Fällen hohen Überstundenforderungen ausgesetzt sah und in anderen Fällen unklar war, wie mit Mitarbeitern umgegangen werden sollte, die nicht voll ausgelastet waren, also weniger gearbeitet haben, als sie mussten. Der Mandant beschäftigt in einer nicht unerheblichen Zahl Teilzeitkräfte, darunter auch geringfügig Beschäftigte. Die Löhne bewegen sich in der Nähe des gesetzlichen Mindestlohns.

Es galt daher, für den Mandanten ein auf alle Mitarbeiter anwendbares, flexibles und praktikables Arbeitssystem zu entwerfen, das auch den besonderen gesetzlichen Bestimmungen, gerade wegen Mindestlohngesetzes Rechnung trägt.

Wir erarbeiteten mit dem Mandanten ein Modell eines Jahresarbeitszeitkontos für alle Mitarbeiter, die diesen Auftragsschwankungen unterlagen. Die Jahresarbeitszeitkonten sollten als Kontokorrentkonten durch Abschluss von Ergänzungsvereinbarungen zum Arbeitsvertrag eingeführt werden. Damit wurde erreicht, dass der Ausgleichszeitraum für geleistete Mehrarbeit auf ein Jahr ausgeweitet wird. Dadurch konnte künftig die Mitarbeiterkapazität an den unterschiedlichen Arbeitsanfall im Jahresverlauf angepasst werden. Je nachdem wie hoch er ist, wird die Arbeitszeit nun entsprechend über das Jahr verteilt. Es war die sog. „Netto-Jahresarbeitszeit“ zu berechnen. Das zu zahlende Gehalt bleibt von den Schwankungen in der Arbeitszeit aber unberührt und wird in 12 gleichen Raten monatlich ausbezahlt. Selbstverständlich sind auch bei einem solchen Arbeitszeitmodell die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes und des Mindestlohngesetzes zu beachten. Letzteres setzt bspw. die Vorgabe, dass monatlich die auf das

Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen. Zudem war in die Vereinbarung zum Jahresarbeitszeitkonto mit aufzunehmen, wie es auszugleichen ist. Dabei waren z. B. Fragen, ob Freizeitausgleich oder eine Abgeltung von Überstunden erfolgen sollen, wie Minusstunden verrechnet werden können etc. zu berücksichtigen und in die Vereinbarung mit aufzunehmen.

Gerade auch die geringfügig beschäftigten Mitarbeiter erhalten ein festes Monatsgehalt. Hierbei ist zu beachten, dass in einem 12 Monatszeitraum die Verdienstgrenze von 5.400,00 Euro brutto nicht überschritten wird. Der Arbeitgeber muss daher im jeweiligen Prognosezeitraum darauf achten, dass der geringfügig Beschäftigte nicht ein Zeitguthaben aufbaut, mit dem er zusammen mit dem gezahlten Gehältern über diese zulässige Verdienstgrenze kommt. Denn auch die zum Ende des 12-monatigen Prognosezeitraums zu erwartenden Guthabenstunden im Arbeitszeitkonto sind bei der Verdienstgrenze zu berücksichtigen. Zudem ist zu beachten, dass die geringfügig Beschäftigten max. drei Monate ganz von ihrer Arbeitsleistung freigestellt werden können.

Dem Mandanten ist es gelungen, die entsprechenden Ergänzungsvereinbarungen zu den Arbeitsverträgen mit seinen Mitarbeitern abzuschließen. Der Arbeitgeber kann damit Kundenwünschen nun optimal nachkommen und hat ein System, das Überblick vermittelt und für alle Beteiligten Klarheit schafft. Die betroffenen Mitarbeiter haben aufgrund der in der Vereinbarung zum Jahresarbeitszeitkonto getroffenen detaillierten Regelungen Klarheit darüber, unter welchen Bedingungen Über- bzw. Minusstunden angehäuft werden und auch wieder abgebaut werden können.

11. Internationale Familienunternehmen

Mitbestimmung im Aufsichtsrat

*Von Dr. Christoph Kurzböck
Rödl & Partner Nürnberg*



Eine wachsende Zahl an deutschen, oft auch mittelständischen Unternehmen expandiert zunehmend ins Ausland. Auch Familienunternehmen gehen immer häufiger diesen Weg. Mit Blick auf die Verpflichtung zur Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrates sahen sie sich, nach einer Entscheidung des Landgerichts (LG) Frankfurt a.M. im „Statusverfahren Deutsche Börse AG“ (Beschluss vom 16. Februar 2015 – 3-16 O 1/14), mit unerwarteten Problemen konfrontiert.

Die Beantwortung der Mitbestimmungsfrage hängt maßgeblich von der Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen ab und wie sie berechnet wird. Entgegen der jahrzehntelangen Rechtsprechung und Praxis ging das LG Frankfurt von einer Zurechenbarkeit auch der Arbeitnehmer ausländischer Konzernunternehmen aus. Zwischenzeitlich hat sich – v. a. vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof (EuGH) – zwar die Meinung des LG Frankfurt vorerst nicht durchsetzen können, aufgrund der Wichtigkeit der Thematik für viele Unternehmen an der Schwelle zur Mitbestimmung lohnt sich trotzdem ein genauerer Blick.

Rechtliche Ausgangslage

Überschreiten Unternehmen bestimmte Schwellenwerte bei der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer, hat das grundsätzlich zur Folge, dass ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu bilden ist. Er ist dann entweder nach Maßgabe des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) bei mehr als 500 Arbeitnehmern zu einem Drittel oder nach Maßgabe des Mitbestimmungsgesetzes (MitbestG) bei mehr als 2.000 Arbeitnehmern sogar zur Hälfte mit Vertretern der Arbeitnehmer zu besetzen. Während es jedoch nach dem DrittelbG – von wenigen Ausnahmen abgesehen – nur auf die unmittelbar von einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer ankommt, zählen nach dem MitbestG auch jene Arbeitnehmer dazu, die bei Tochtergesellschaften beschäftigt werden. Bisher waren bei der Berechnung der maßgeblichen Schwellenwerte nach dem MitbestG jedoch ausschließlich die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer eines Konzerns zu zählen. Mit dieser jahrzehntelangen Tradition brach nun das LG Frankfurt, indem es urteilte, dass auch im Ausland beschäftigte Mitarbeiter einzubeziehen seien.

Die Entscheidung „Deutsche Börse AG“

Das LG Frankfurt entschied in dem Statusverfahren, dass der nach den Vorschriften des DrittelbG aus 18 Mitgliedern bestehende Aufsichtsrat des Unternehmens (mit sechs Arbeitnehmervertretern) falsch zusammengesetzt sei. Aufgrund der Zurechnung der Arbeitnehmer ausländischer Konzerngesellschaften habe er nach den Bestimmungen des MitbestG aus je sechs Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zu bestehen. Die Deutsche Börse AG beschäftigte zum Zeitpunkt der Entscheidung ca. 1.600 Arbeitnehmer in Deutschland; weltweit allerdings mehr als 2.000. Das LG Frankfurt begründete seine Auffassung damit, dass sich aus den anzuwendenden Vorschriften des Mitbestimmungsrechts keine Beschränkung auf nur im Inland beschäftigte Arbeitnehmer ergäbe. Vielmehr sei der allgemeine Konzernbegriff maßgeblich, der unstreitig auch ausländische Unternehmen umfasst. Darüber hinaus verstoße eine Ungleichbehandlung von inländischen Mitarbeitern und Arbeitnehmern im EU-Ausland gegen das europarechtliche Diskriminierungsverbot nach Art. 18 AEUV.

Überblick über die aktuelle Rechtsprechung

Vorgenanntes Verfahren wurde zunächst in der nächsthöheren Instanz vor dem OLG Frankfurt fortgeführt, das das Statusverfahren im Hinblick auf ein anderes beim Europäischen Gerichtshof anhängiges Verfahren (Erzberger/TUI) jedoch zunächst ausgesetzt hatte. Zwischenzeitlich hat sich das Verfahren ohne Entscheidung durch Rücknahme des Rechtsmittels erledigt.

Im Ergebnis ist daher nicht zu verkennen, dass sich die Stimmungslage in der nationalen Rechtsprechung nun wieder in Richtung Anerkennung des Territorialitätsprinzips verfestigt: Die Auffassung vertritt im LG Frankfurt am Main z. B. die 5. Kammer für Handelssachen in einer aktuellen Entscheidung (Beschluss vom 21. Dezember 2017, Az. 3-05 O 85/17). Ebenso entschieden das LG Hamburg (Beschlüsse vom 6. Februar 2018, Az. 403 HKO 130/17 und Az. 403 HKO 131/17), LG Stuttgart (Beschlüsse vom 1. Februar 2018, Az. 31 O 46-48/17), LG Dortmund (Beschlüsse vom 22. Februar 2018, Az. 18 O 71-72/17) oder LG München (Beschluss vom 23. März 2018, Az. 38 O 14696/17, jedoch anhängig in nächster Instanz).

Die Entscheidungen sind v. a. unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des EuGHs zu sehen. Er hat am 18. Juli 2017 in der genannten Entscheidung Erzberger/TUI (C-566/15) die deutschen Mitbestimmungsregelungen DrittelbG und MitbestG für europarechtskonform erklärt. Der EuGH musste bei den o.g. Vorlagefragen zwar nicht unmittelbar über die Frage der Schwellenwertberechnung befinden, in seiner Entscheidung führt er jedoch aus, dass ein Mitgliedstaat nicht daran gehindert ist, im Bereich der kollektiven Vertretung und Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen in den Aufsichtsorganen einer Gesellschaft nationalen Rechts eine Beschränkung nur auf Arbeitnehmer inländischer Betriebe vorzusehen. Mit anderen Worten: Am jeweiligen Unternehmenssitz gilt derzeit das jeweilige nationale Mitbestimmungsrecht und soweit es bei der Berechnung lediglich inländische Arbeitnehmer berücksichtigt, ist das nicht zu beanstanden und keine Diskriminierung von Mitarbeitern des Konzerns im (EU-)Ausland. Ein Verstoß liegt weder gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot des Art. 18 AEUV noch gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Art. 45 AEUV vor. Das bedeutet aber gleichwohl auch, dass der nationale Gesetzgeber es in der Hand hat, die Berechnungsmethodik auch zu ändern.

Praxishinweise

Für den Moment scheint wieder etwas Ruhe in die Thematik einzukehren. Dennoch sollte im Blick behalten werden, dass der nationale Gesetzgeber nicht daran gehindert ist, auch ausländische Arbeitnehmer in die Schwellenwertberechnung miteinzubeziehen. Ein durchaus realistisches Szenario, da die Tendenz in der Legislative zuletzt in Richtung einer Ausweitung der Mitbestimmung ging. Jedes Familienunternehmen mit Konzerngesellschaften im Ausland sollte daher jederzeit sorgsam prüfen, ob die genannten Schwellenwerte überschritten sind (oder bald überschritten werden).

Soll der gegenwärtige mitbestimmungsrechtliche Status beibehalten werden, sind präventiv entsprechende Handlungs- und Gestaltungsoptionen zu entwickeln. Zu denken ist bspw. an eine Umwandlung in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) bzw. eine Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) oder auch an eine grenzüberschreitende Verschmelzung. In vorgenannten Optionen besteht die Möglichkeit, den aktuellen Mitbestimmungsstatus „einzufrieren“ und somit auch bei späterer Überschreitung des Schwellenwertes eine Änderung zu verhindern.

Bitte beachten Sie:

Jedes grenzüberschreitend tätige Unternehmen sollte den Schwellenwert von 2.000 Arbeitnehmern unter Einbeziehung ausländischer Konzernunternehmen überprüfen. Wird der überschritten oder befindet sich das Unternehmen nahe des Schwellenwerts sollten bereits jetzt strukturelle Gestaltungsoptionen erwogen werden. In jedem Fall sollte die aktuelle Rechtsprechung – die gegenwärtig sehr aktiv mit dem Thema befasst ist – im Blick behalten werden.

Fallbeispiel

Der Mandant, ein mittelständisches Familienunternehmen in der Rechtsform einer GmbH, mit stetig steigender Mitarbeiterzahl, stellte fest, dass er ca. 500 Mitarbeiter hat. Einen Aufsichtsrat hat das Unternehmen bisher nicht. Daher möchte der Mandant wissen, ob aufgrund der Mitarbeiterzahl ein mitbestimmter Aufsichtsrat unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern zu bilden ist. Das soll nach Möglichkeit vermieden werden.

Bei der Lösung des Falls ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob überhaupt eine solche Verpflichtung zur Bildung eines Aufsichtsrats besteht. Dafür ist die genaue Zahl der Arbeitnehmer zu ermitteln. Falls das Ergebnis der Prüfung zu einer solchen Verpflichtung führt, sollen alternative Gestaltungsoptionen, wie eine Umwandlung der GmbH in eine andere Rechtsform, erwogen werden.

Die Frage, ob ein mitbestimmter Aufsichtsrat zu bilden ist, richtet sich in dem Fall entweder nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) oder dem Mitbestimmungsgesetz (MitBestG). Das DrittelbG ist einschlägig, wenn die Zahl der Arbeitnehmer der Mandantschaft dauerhaft 500 übersteigt (§1 DrittelbG); das MitBestG, wenn die Zahl der Arbeitnehmer der GmbH über dem Schwellenwert von 2000 liegt (§1 MitBestG). Dabei ist auf den regelmäßigen Beschäftigungsstand abzustellen d.h. es ist die Personalentwicklung in einem Zeitraum von 1-2 Jahren zu betrachten. Bei einer Beschäftigtenzahl der Mandantschaft von ca. 500 ist die Frage anhand des DrittelbG zu bewerten.

Des Weiteren trifft die Verpflichtung zur Bildung eines mitbestimmten Aufsichtsrats nur bestimmte Gesellschaftsformen (v. a. AG, GmbH, KGaA). Die Mandantschaft, eine GmbH, unterfällt dem Katalog der mitbestimmungspflichtigen Rechtsformen gemäß §1 DrittelbG.

In einem nächsten Schritt ist sodann die Zahl der bei der GmbH angestellten Arbeitnehmer festzustellen. Hierbei sind alle Angestellte (Teilzeit, Vollzeit), geringfügig Beschäftigte als auch Auszubildende und ruhende Arbeitsverhältnisse (z. B. Elternzeit) „nach Köpfen“ zu zählen. Nicht zu zählen sind Gesellschafter, freie Mitarbeiter und Arbeitnehmer in Altersteilzeit (während der Freistellungsphase). Leiharbeitnehmer sind einzurechnen, aber u. a. nur, wenn die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt. Ob Arbeitnehmer bei ausländischen Konzerngesellschaften

mitbestimmungsrechtlich zu zählen sind, ist gegenwärtig strittig. Nach überwiegender Meinung und Rechtsprechung ist das nicht der Fall. Bei Praktikanten ist eine Einzelfallbetrachtung vorzunehmen.

Unter Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich bei der Mandantschaft eine Mitarbeiterzahl von regelmäßig knapp unter 500 Arbeitnehmern. Ein mitbestimmter Aufsichtsrat unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern ist daher gemäß §1 DrittelbG nicht zu bilden. Da aber das Unternehmen kurz- und mittelfristig weiterwachsen wird, sind bereits jetzt alternative Gestaltungsoptionen zur Vermeidung der Mitbestimmung zu prüfen.

Dabei empfiehlt sich aus Sicht einer GmbH die operative Aufspaltung dergleichen in zwei Gesellschaften mit beschränkter Haftung. Eine Aufspaltung könnte z. B. in Produktion und Vertrieb erfolgen. Eine Zusammenrechnung der Arbeitnehmer beider Gesellschaften findet im DrittelbG grundsätzlich nicht statt. Zudem besteht die Möglichkeit einer Umwandlung der GmbH in eine GmbH & Co. KG. Sie unterfällt nicht dem Katalog der mitbestimmungspflichtigen Gesellschaftsformen nach dem DrittelbG. Schließlich kommt eine Umwandlung in eine Societas Europaea (SE) in Betracht, da auch ausländische Tochtergesellschaften bestehen. Letztgenannte Gesellschaftsform bietet zudem den Vorteil einer dauerhaften „Mitbestimmungskonservierung“ d. h., das jetzige Mitbestimmungsniveau wird auch bei einem späteren Anwachsen der Beschäftigtenzahl auf Dauer „eingefroren“. Daneben existieren noch weitere Möglichkeiten, die je nach Einzelfall zu diskutieren sind.

Die Mandantschaft hat sich letztlich unter Abwägung einer Vielzahl rechtlicher, wirtschaftlicher und strategischer Überlegungen für eine Umwandlung in eine GmbH & Co. KG entschieden.

12. Schnittstellen zwischen Arbeitsrecht und Sozialrecht

Von Ghasaleh Radnia
Rödl & Partner Nürnberg



Wer im Personalbereich tätig ist, wird neben den Regelungen des Arbeitsrechts vielfach auch mit den Besonderheiten des Sozial(versicherungs)rechts konfrontiert. Die beiden Rechtsgebiete stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang, Schnittstellen zwischen dem Arbeitsrecht und dem Sozialrecht existieren zu jedem Zeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses.

So spielen sozialrechtliche Themen schon bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen eine erhebliche Rolle – etwa die besondere Berücksichtigung von behinderten Menschen bei der Ausschreibung von freien Arbeitsplätzen. Bei der Formulierung der Stellenanzeige sind die Vorgaben des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ (AGG) ebenso zu beachten wie bei der Gestaltung eines für die Einstellung verwendeten Personalfragebogens. Hier stellt sich die Problematik, was der Arbeitgeber zulässigerweise erfragen darf. Insbesondere die Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderung ist aufgrund des Benachteiligungsverbots problematisch. Während Arbeitnehmer in einem bestehenden Arbeitsverhältnis insbesondere im Rahmen der Vorbereitung einer Sozialauswahl durchaus verpflichtet sind, gezielte Fragen des Arbeitgebers nach einer bestehenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung wahrheitsgemäß zu beantworten, wird das vor Abschluss eines Arbeitsvertrages nur dann verlangt, wenn erkennbar Beeinträchtigungen für den vorgesehenen Arbeitsplatz entstehen können.

Sozialversicherungsrechtlicher Status

Besonderes Augenmerk ist zudem bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses auf die sozialversicherungsrechtliche Stellung des Beschäftigten zu legen. Sie steht nicht zur Disposition der Vertragsparteien. Für die Abgrenzung zwischen einer sozialversicherungspflichtigen abhängigen Beschäftigung und einer selbstständigen Tätigkeit wird nicht allein auf den zugrunde liegenden Arbeitsvertrag und die hierin getroffene Bezeichnung der Tätigkeit abgestellt, sondern maßgeblich auch die tatsächlichen Verhältnisse herangezogen.

Eine Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist, in den fremden Betrieb des Arbeitgebers eingegliedert wird und hinsichtlich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Tätigkeit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Eine selbstständige Tätigkeit ist demgegenüber geprägt von eigenem Unternehmerrisiko, einer eigenen Betriebsstätte sowie der freien Verfügungsmöglichkeit in Hinblick auf die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit. Ob eine freie Mitarbeit oder doch eine sozialversicherungspflichtige Anstellung vorliegt, entscheidet sich nicht alleine nach der Ausgestaltung des zugrunde liegenden Vertrages, sondern maßgeblich auch nach der tatsächlichen Handhabung.

Grenzfälle, die aktuell auch im Fokus der Betriebsprüfungen stehen, sind viele denkbar, bspw. bei mitarbeitenden Familienangehörigen, Allein- oder Mehrheitsgesellschaftern einer GmbH oder Gesellschaftsgeschäftsführern. Auch wenn die eigentliche Tätigkeit für das Unternehmen sozialversicherungspflichtig gemeldet und ausgestaltet ist, muss hier überprüft werden, ob der Betreffende etwa aufgrund einer größeren Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder einer bestehenden Sperrminorität im Gesellschaftsvertrag beherrschenden Einfluss auf die Geschicke des Unternehmens nehmen können, sodass eine abhängige Beschäftigung deswegen ausscheidet. Zumeist findet sich in der Praxis jedoch der umgekehrte Fall, dass bspw. ein Gesellschafter-Geschäftsführer als selbstständig eingeschätzt wird, nach den aktuellen Kriterien jedoch eine abhängige Beschäftigung vorliegt.

Statusfeststellungsverfahren

Immense Risiken wie die Nachzahlung von Beiträgen zuzüglich Säumniszuschlägen sowie die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung drohen bei einer von der tatsächlichen Handhabung abweichenden Einschätzung der Sozialversicherungsträger. Hier empfiehlt sich die Beantragung eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV. Es bietet dem Arbeitgeber sowie dem potentiellen Selbständigen die Möglichkeit, auf Antrag eine Entscheidung der Sozialversicherungsträger einzuholen, ob eine abhängige Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV vorliegt. So kann schon im Vorfeld einer Tätigkeitsaufnahme die sozialversicherungsrechtliche Einstufung erfragt und das Risiko von erheblichen Nachforderungen vermieden werden.

Beratung während des Arbeitsverhältnisses

Beratungsbedarf mit sozialversicherungsrechtlichem Bezug liegt während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses bspw. dann vor, wenn durch längerfristige Erkrankung von Mitarbeitern ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) erforderlich wird. Trotz Eingliederung der gesetzlichen Regelung des BEM in § 84 Abs. 2 SGB IX gilt das nicht nur für behinderte Menschen, sondern für alle Mitarbeiter. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Initiative zu zeigen und den Arbeitnehmer über die bestehenden Möglichkeiten, das Verfahren und mögliche Folgen aufzuklären. Eine fehlende Durchführung des BEM kann insbesondere bei einer anstehenden krankheitsbedingten Kündigung Folgen zeigen.

Bei einer auftretenden Schwerbehinderung während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses kann es erforderlich werden, dem betroffenen Mitarbeiter einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Welche organisatorischen Maßnahmen hier ergriffen werden müssen und wieweit die Verpflichtungen des Arbeitgebers gehen, durch Umstrukturierungsmaßnahmen auch einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen oder andere Mitarbeiter zu versetzen, ist jeweils eine Frage des Einzelfalls und bedarf genauer Abwägung.

Auch wenn aufgrund einer Langzeiterkrankung des Mitarbeiters der Berechtigungszeitraum für das Krankengeld ausläuft und ein Übergang zum Arbeitslosengeld wegen Krankheit stattfindet, bestehen Berührungspunkte zwischen Arbeits- und Sozialrecht.

Sonderfälle sind zudem denkbar, wenn sozialversicherungsrechtliche Themen bei

steuerstrafrechtlichen Selbstanzeigen abgewickelt werden müssen. In problematischen Fällen empfiehlt sich auf jeden Fall eine rechtliche Begleitung von sozialrechtlichen Betriebsprüfungen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Auch bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen spielt das Sozialversicherungsrecht eine erhebliche Rolle. Nicht nur bei Kündigungen sind Sonderrechte etwa von Schwerbehinderten zu beachten, sondern auch bei der Gestaltung von Aufhebungsverträgen hat der Arbeitnehmer ein erhebliches Interesse daran, mögliche Sperrzeiten oder Ruhenszeiten beim Arbeitslosengeld zu vermeiden. Auch an den Übergang von Forderungen auf die Bundesagentur für Arbeit muss gedacht werden.

Kommt der Arbeitnehmer ins Rentenalter oder bezieht eine komplette bzw. teilweise Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, so stellen sich mögliche Fragen über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Hier kann es sich empfehlen, Gestaltungsmöglichkeiten bereits im Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Internationale Sachverhalte

Haben Sachverhalte internationale Bezüge, ist zunächst zu prüfen, ob es sich um einen Sachverhalt handelt, der der VO (EG) 883 / 2004 unterfällt oder – bei Tätigkeiten außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz – ob zwischen den betroffenen Ländern Sozialversicherungsabkommen bestehen und ob und welche nationalen Sozialvorschriften Anwendung finden. Anschließend sind die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen für den Leistungsbereich zu ermitteln, die notwendigen Bescheinigungen zu beantragen und die Lohnabrechnungssysteme des Arbeitgebers hierauf abzustimmen. Zudem stellt sich etwa im Leistungsbereich die Frage, ob der Arbeitnehmer im Rahmen der geplanten Auslandseinsätze Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG), Elterngeld und sonstige Familienleistungen bezieht. Die Behandlung von Grenzgängern wirft sozialversicherungsrechtliche Fragen auf.

Ergeben sich aufgrund der Beschäftigung im Ausland Versorgungslücken, können diese gegebenenfalls über freiwillige gesetzliche Versicherungsformen geschlossen werden. Zudem müssen sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten bei Abfindungsleistungen beachtet und Leistungen nach ausländischen Sozialversicherungssystemen berücksichtigt werden. Kehrt der Mitarbeiter nach der Beendigung von ausländischen Arbeitsverhältnissen wieder ins Inland zurück, muss die Wiederaufnahme im deutschen Sozialversicherungssystem sichergestellt werden.

Richtige Antragstellung und Strategie

All diese Punkte im Auge zu behalten und strategisch richtige Entscheidungen zu treffen, erweist sich teilweise als sehr komplexe Angelegenheit. Die Arbeitgeber sollten sich daher nicht scheuen, bereits im Vorfeld der geplanten personellen Veränderung einen Experten zu Rate zu ziehen. So lassen sich typische Fehlerquellen und Haftungsrisiken häufig vermeiden. Oft gibt es, wie am Beispiel des Statusfeststellungsverfahrens oben aufgezeigt, Wege und Möglichkeiten, sich im Vorfeld abzusichern oder bei Versäumnissen Lösungen im Rahmen des sozialversicherungsrechtlichen Verfahrens zu finden.

Fallbeispiel

Aufgrund einer fortschreitenden Modernisierung entfiel beim Arbeitgeber ein Arbeitsplatz an dem ein langjähriger Mitarbeiter beschäftigt war. Um eine Kündigung zu vermeiden, entschloss sich der Arbeitgeber, den Arbeitnehmer an einer anderen Betriebsstätte, etwa eine Stunde Fahrzeit entfernt, einzusetzen und sprach eine Versetzung aus.

Die hierbei im Raum stehende arbeitsrechtliche Frage, ob eine Versetzung an die räumlich entfernte andere Betriebsstätte aufgrund der arbeitsvertraglichen Tätigkeitsbeschreibung noch vom Direktionsrecht gedeckt war, konnte bejaht werden. Der Arbeitnehmer meldete sich nach Ausspruch der Versetzung zunächst arbeitsunfähig krank. Nach einem erheblichen Zeit-

raum machte er unter Einschaltung eines Rechtsanwalts Weiterbeschäftigungsanspruch auf dem bisherigen Arbeitsplatz geltend. Hierbei berief er sich unter anderem auf das Vorliegen einer Schwerbehinderung. Dem Arbeitgeber war davon bislang nichts bekannt, die auf Nachfrage vorgelegten Bescheide über das Vorliegen einer Behinderung sowie einer Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen waren bereits 10 Jahre alt. Durch die nachträglich bekannt gewordene Stellung des betroffenen Arbeitnehmers als gleichgestellter behinderter Mensch traten jetzt weitere sozialversicherungsrechtliche Anforderungen hinzu.

Gemäß unserer Empfehlung hörte der Arbeitgeber aufgrund der geänderten Sachlage erneut den Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zu der geplanten Versetzung an und holte die Beteiligung der bei ihm vorhandenen Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 S. 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) nach. Beide Organe stimmten der Versetzung zu, zumal es sich bei dem neuen Arbeitsplatz um einen leidensgerechten Arbeitsplatz handelte.

Durch Arbeitnehmerklage kam es daraufhin zum Rechtsstreit, eine gütliche Einigung erschien zunächst nicht möglich. Der Kläger legte eine ärztliche Bescheinigung vor, wonach ihm eine tägliche längere Fahrzeit an die andere Betriebsstätte des Arbeitgebers nicht zumutbar sei. Auch reichte er im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens einen Bescheid mit der Feststellung einer mittlerweile vorliegenden Schwerbehinderung nach. Aus Arbeitgebersicht stellte die Versetzung jedoch das mildeste Mittel gegenüber einer sonst auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung dar. Der bisherige Arbeitsplatz des Arbeitnehmers war weggefallen, ein vergleichbarer Arbeitsplatz war bereits durch einen ebenfalls anerkannt schwerbehinderten und zudem älteren Mitarbeiter besetzt. Ein weiterer Arbeitsplatz, der den Kenntnissen und Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprach, existierte nicht.

Prüfungsschwerpunkt bei der Beratung und Prozessvertretung war die Frage nach den Grenzen der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht gegenüber einem Schwerbehinderten. Gemäß § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX hat der schwerbehinderte Arbeitnehmer Anspruch auf Zuweisung einer behinderungsgerechten Tätigkeit, soweit das dem Arbeitgeber zumutbar ist. Problematisch erwies sich in diesem Zusammenhang die sehr weitgefasste Formulierung des Tätigkeitsbereichs im Arbeitsvertrag. Bei der Prüfung, inwieweit es dem Arbeitgeber nach Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes zumutbar war, den schwerbehinderten Mitarbeiter an dem bisherigen Beschäftigungsort weiter zu beschäftigen, war diese weitreichende Einsatzmöglichkeit zu berücksichtigen.

Auf unseren Antrag hin wurde der Rechtsstreit zur Führung von außergerichtlichen Vergleichsgesprächen unterbrochen. Wir nutzten die gemeinsamen Gespräche, um nicht nur mit der Gegenseite über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu diskutieren, sondern regten zudem alternative Beschäftigungsmöglichkeiten an. Dank dieses Denkanstoßes konnte letztlich eine Einigung erzielt werden, indem dem schwerbehinderten Mitarbeiter eine Weiterbeschäftigung mit einfacheren Verwaltungstätigkeiten in einer anderen Abteilung des Betriebs, aber an derselben Betriebsstätte angeboten wurde. Der leidensgerechte Arbeitsplatz konnte dank einer organisatorischen Umstrukturierung und Neuverteilung von Aufgaben neu geschaffen werden. Der Rechtsstreit konnte so im beiderseitigen Einvernehmen gütlich beendet werden.

13. Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Von Dr. Michael Braun und Cornelia Schmid
Rödl & Partner Hof und Nürnberg

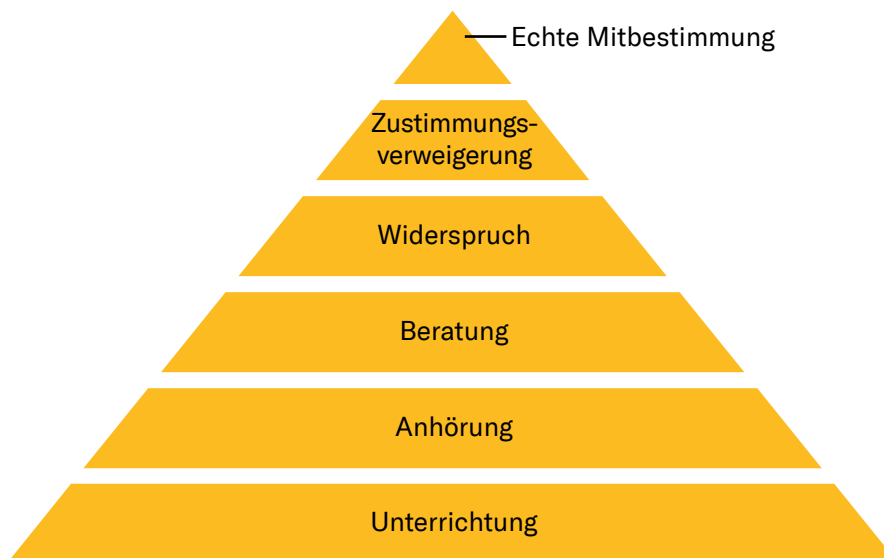


Für viele Arbeitgeber stellt die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eher eine Herausforderung als eine Chance zur gemeinsamen Bewältigung der an Arbeitnehmer und Unternehmer gestellten Anforderungen dar. Einige Unternehmen haben sich erst seit den Betriebsratswahlen 2018 diesen Anforderungen zu stellen.

Manche Betriebsparteien müssen sich erst mit den Rechten und Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vertraut machen. Oft fühlen sich Arbeitgeber zu sehr in ihrer unternehmerischen Freiheit eingeschränkt und Betriebsräte umgekehrt zu Unrecht übergangen. Der Gesetzgeber sah diesen Konflikt voraus und nahm daher das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit in die Betriebsverfassung auf, das insbesondere bei strittigen Fragen von beiden Seiten den ernstesten Willen zur Einigung und Kompromissfähigkeit verlangt. Neben der generellen Norm formuliert das Betriebsverfassungsgesetz aber auch konkrete Beteiligungsrechte und -pflichten als Rahmen des Miteinanders von Arbeitgeber und Betriebsrat.

Beteiligung des Betriebsrats

Nicht immer ist der Betriebsrat zwingend zu beteiligen, wenn das Gesetz aber eine Beteiligung vorsieht, differenziert es klar zwischen unterschiedlich starken Rechten des Betriebsrats. Im Wesentlichen ist zwischen Mitbestimmungsrechten und Mitwirkungsrechten zu unterscheiden. Letztere umfassen spezielle Beratungs-, Anhörungs- und Informationsrechte des Betriebsrats, vermögen aber die Maßnahme des Arbeitgebers nicht zu verhindern.



Bei der echten Mitbestimmung steht dem Betriebsrat zunächst ein Initiativrecht zu, d.h., es steht ihm frei, die verbindliche Regelung einer bestimmten Thematik mit dem Arbeitgeber zu verlangen. Der Arbeitgeber kann sich dem Verlangen letztlich weder durch Boykott noch durch Untätigkeit entziehen, notfalls darf der Betriebsrat eine gerichtliche Klärung herbeiführen. Das starke Recht steht dem Betriebsrat etwa bei Fragen der Betriebsordnung, der Lage und Verteilung der Arbeitszeit, der Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen und der Überwachung von Arbeitnehmern zu. Dabei muss immer ein kollektiver Bezug gegeben sein. Das Ergebnis der Verhandlungen wird i. d. R. in sog. „Betriebsvereinbarungen“ niedergelegt. Demgegenüber beinhaltet das Unterrichtsrecht lediglich die Pflicht des Arbeitgebers, den Betriebsrat über einen bestimmten Sachverhalt in Kenntnis zu setzen. Dessen Meinung zur Sache muss – jedenfalls gesetzlich gesehen – nicht eingeholt werden.

Ist das wirklich alles?

Eine Zusammenarbeit, die sich streng an der gesetzlichen Regulierung orientiert, hat erfahrungsgemäß wenig Chancen tatsächlich vertrauensvoll zu werden. Vielmehr ist beiden Seiten zum respektvollen Umgang miteinander zu raten. Der Betriebsrat genießt das Vertrauen der Arbeitnehmer. Sie haben ihn als Gremium gegründet und die Mitglieder durch Mehrheitsentscheid gewählt. Damit hat der Betriebsrat zumindest i. d. R. für seine gesamte Amtszeit die Rückendeckung der Mehrheit der Arbeitnehmer und stellt deren Bindeglied zum Arbeitgeber dar. Vor dem Hintergrund bietet ein aktiver Umgang mit dem Betriebsrat, zu dem mitunter auch eine freiwillige oder eine intensivere Beteiligung als gesetzlich vorgesehen gehören kann, eine große Chance, die eigene Belegschaft für seine Projekte zu begeistern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, von dem letztlich alle profitieren. Umgekehrt gehört freilich der nötige Respekt vor der unternehmerischen Freiheit und dem unternehmerischen Risiko durch den Betriebsrat zur Grundvoraussetzung einer solchen vertrauensvollen Zusammenarbeit, denn die Geschäfte führt der Arbeitgeber – mit allen Chancen und Risiken. Deshalb sollte der Arbeitgeber auch nicht in jedem Fall einer Einigungsstelle aus dem Wege gehen, wenn der Betriebsrat sich zu sehr von der Ebene der vertrauensvollen Zusammenarbeit entfernt.

Umfangreiche Erfahrung ermöglicht uns, Arbeitgebern mit Rat und Tat nicht nur bei der Schaffung, Einhaltung und Nutzung der gesetzlichen Betriebsverfassung zur Seite zu stehen, sondern gerade auch in besonderen, sensiblen Situationen. Wir haben das Gespür und die Kompetenz, um die Frage „Ist das wirklich alles?“ auch in Ihrem Fall richtig zu beantworten.

Fallbeispiel

Der Arbeitgeber war sich mit einem seiner Mitarbeiter uneins, inwieweit ein leidensgerechter Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden muss bzw. kann und wann eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vorliegt. Der Mitarbeiter legte ein ärztliches Attest vor und verlangte eine entsprechende Umgestaltung seines Arbeitsplatzes. Darauf wollte sich unser Mandant in dem geforderten Umfang nicht einlassen. Infolgedessen wendete sich der Mitarbeiter an den Betriebsrat. Dieser nahm wiederum mit dem Arbeitgeber mündlich und schriftlich Kontakt auf. Der Betriebsrat berief sich auf sein Mitbestimmungsrecht nach §87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zum Gesundheitsschutz.

Nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung des Betriebsrats wurde Rödl & Partner mit der anwaltlichen Vertretung in dieser Sache betraut.

Das vom Betriebsrat geltend gemachte Mitbestimmungsrecht war, nach dem Ergebnis unserer rechtlichen Prüfung, nicht einschlägig, da nur ein einziger Arbeitnehmer betroffen war. Damit fehlte der notwendige kollektivrechtliche Bezug.

Neben der möglichen Umgestaltung des bisherigen Arbeitsplatzes ergab die weitere rechtliche Prüfung der Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag und der Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, dass es zwei leidensgerechte Stellen gab, auf die der Mitarbeiter mittels Ausübung des Weisungsrechts hätte versetzt werden können. Die aus Sicht des Arbeitgebers aus betrieblichen Gründen geeignetere Stelle war aber eine solche, bei der anlässlich einer Versetzung auf selbige ein Mitbestimmungsrecht gemäß §99 BetrVG des Betriebsrats bestanden hätte. Bei einer „Versetzung“ im Sinne des §99 Abs. 1 BetrVG wäre dem Betriebsrat insbesondere der in Aussicht genommene Arbeitsplatz mitzuteilen. Er könnte zudem unter den Voraussetzungen des §99 Abs. 2 BetrVG seine Zustimmung zu der Maßnahme verweigern. Bei einer Versetzung auf diese geeignetere Stelle wäre der Mitarbeiter mit einer Tätigkeit betraut worden, die, nach unserer Einschätzung, eine „Versetzung“ im Sinne des §99 Abs. 1 BetrVG gewesen wäre, da sie sich erheblich von der früheren Aufgabe unterschied. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist das auch dann der Fall, wenn der Tätigkeitsbereich durch die Wegnahme von Teilfunktionen verkleinert wird und sich dadurch das Gesamtbild der Tätigkeit ändert. Der Mitarbeiter hätte bei einem Einsatz auf dieser geeigneteren Stelle keinen Kundenkontakt mehr gehabt, was aber bisher einen Großteil seiner Tätigkeit ausmachte.

Der Betriebsrat wurde, auf unser Anraten hin, trotz der Möglichkeit des einen denkbaren Einsatzes, auch ohne ihn zu handeln, sogleich miteinbezogen. Die Handlungsmöglichkeiten wurden erläutert und erörtert, auch um §99 BetrVG nicht zu verletzen. Der Austausch war geprägt von dem Wunsch des Betriebsrats als vom Mitarbeiter gewählter Vertreter, bei der Lösungsfindung mitzugestalten. Letztlich fand sich eine von beiden Seiten entwickelte Lösung nicht in einer Versetzung, sondern in einer moderateren als von dem Mitarbeiter ursprünglich geforderten Anpassung des Arbeitsplatzes an seine Leiden. Der Mitarbeiter erklärte sich hiermit einverstanden.

Die Lösung lag also in dem Fall im Miteinander und nicht im Gegeneinander. Alternativ, im Konfliktfall, hätten wir für den Arbeitgeber auch die Einleitung gerichtlicher Maßnahmen vorgenommen, wie bspw. die Einreichung eines Zustimmungsersetzungsantrags beim Arbeitsgericht bei der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats zur Versetzung.

Rödl & Partner

II. Ansprechpartner

Unsere deutschen Standorte der Praxisgruppe

Mit unserer Praxisgruppe sind wir an folgenden Standorten vertreten:

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



Dr. Michael S. Braun
Partner
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

michael.braun@roedl.com
T +49 9281 6072 70
Standort: Hof und Kulmbach



Kaspar B. Renfordt
Associate Partner
Rechtsanwalt

kaspar.renfordt@roedl.com
T +49 221 9499 093 13
Standort: Bielefeld und Köln



Aziza Yakhoulfi
Partnerin
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Fachanwältin für Handels-
und Gesellschaftsrecht

aziza.yakhoulfi@roedl.com
T +49 6196 7611 4729
Standort: Eschborn



Ina-Kristin Hubert
Senior Associate
Fachanwältin für Arbeitsrecht

ina-kristin.hubert@roedl.com
T +49 40 3575 3999
Standort: Hamburg



Alexander von Chrzanowski
Senior Associate
Rechtsanwalt, Fachanwalt für IT-Recht,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

alexander.chrzanowski@roedl.com
T +49 3641 4035 30
Standort: Jena



Cornelia Schmid
Associate Partner
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

cornelia.schmid@roedl.com
T +49 911 9193 1618
Standort: Nürnberg



Susanne Hierl
Partnerin
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht,
Leiterin Beratungsfeld International Expatriate
Consulting

susanne.hierl@roedl.com
T +49 911 9193 1081
Standort: Nürnberg



Christian Speckert
Associate Partner
Fachanwalt für Handels- und
Gesellschaftsrecht, Rechtsanwalt

christian.speckert@roedl.com
T +49 711 7819 144 22
Standort: Stuttgart

Rödl & Partner

III. Unser Profil

Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater und Wirtschaftsprüfer sind wir an 111 eigenen Standorten in 50 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 4.900 Kolleginnen und Kollegen.

Die Geschichte von Rödl & Partner beginnt im Jahr 1977 mit der Gründung als Ein-Mann-Kanzlei in Nürnberg. Unser Ziel, unseren international tätigen Mandanten überall vor Ort zur Seite zu stehen, setzte die Gründung erster eigener Niederlassungen – beginnend – in Mittel- und Osteuropa (ab 1991) voraus. Dem Markteintritt in Asien (ab 1994) folgte die Erschließung wichtiger Standorte in West- und Nordeuropa (ab 1998), in den USA (ab 2000), in Südamerika (ab 2005) und Afrika (ab 2008).

Unser Erfolg basiert seit jeher auf dem Erfolg unserer deutschen Mandanten: Rödl & Partner ist immer dort vor Ort, wo Mandanten Potenzial für ihr wirtschaftliches Engagement sehen. Statt auf Netzwerke oder Franchise-Systeme setzen wir auf eigene Niederlassungen und die enge, fach- und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im unmittelbaren Kollegenkreis. So steht Rödl & Partner für internationale Expertise aus einer Hand.

Unser Selbstverständnis ist geprägt von Unternehmergeist – diesen teilen wir mit vielen, vor allem aber mit deutschen Familienunternehmen. Sie legen Wert auf persönliche Dienstleistungen und haben gerne einen Berater auf Augenhöhe an ihrer Seite.

Unverwechselbar macht uns unser „Kümmerer-Prinzip“. Unsere Mandanten haben einen festen Ansprechpartner. Er sorgt dafür, dass das komplette Leistungsangebot von Rödl & Partner für den Mandanten optimal eingesetzt werden kann. Der „Kümmerer“ steht permanent zur Verfügung; er erkennt bei den Mandanten den Beratungsbedarf und identifiziert die zu klärenden Punkte. Selbstverständlich fungiert er auch in kritischen Situationen als Hauptansprechpartner.

Wir unterscheiden uns auch durch unsere Unternehmensphilosophie und unsere Art der Mandantenbetreuung, die auf Vertrauen basiert und langfristig ausgerichtet ist. Wir setzen auf renommierte Spezialisten, die interdisziplinär denken, denn die Bedürfnisse und Projekte unserer Mandanten lassen sich nicht in einzelne Fachdisziplinen aufbrechen. Unser Ansatz basiert auf den Kompetenzen in den einzelnen Geschäftsfeldern und verbindet diese nahtlos in fachübergreifenden Teams.

Einzigartige Kombination

Rödl & Partner ist kein Nebeneinander von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Buchhaltern, Unternehmensberatern und Wirtschaftsprüfern. Wir arbeiten über alle Geschäftsfelder hinweg eng verzahnt zusammen. Wir denken vom Markt her, vom Kunden her und besetzen die Projektteams so, dass sie erfolgreich sind und die Ziele der Mandanten erreichen.

Unsere Interdisziplinarität ist nicht einzigartig, ebenso wenig unsere Internationalität oder die besondere, starke Präsenz bei deutschen Familienunternehmen. Es ist die Kombination: Ein Unternehmen, das konsequent auf die umfassende und weltweite Beratung deutscher Unternehmen ausgerichtet ist, finden Sie kein zweites Mal.

Lesen Sie mehr....

ENTREPRENEUR

Das Wirtschaftsmagazin von Rödl & Partner

Sowohl national als auch international, interdisziplinär und mit Fokus auf deutsche Familienunternehmen – unser Wirtschaftsmagazin Entrepreneur bietet Ihnen 6-mal pro Jahr spannende Fachartikel aus unseren 5 Geschäftsfeldern, Experteninterviews, Gastkommentare und weitere informative Beiträge aus der Rödl & Partner-Welt und darüber hinaus.

Lassen Sie sich vom Entrepreneur inspirieren, Ihre persönliche und unternehmerische Zukunft erfolgreich zu gestalten.

» Entrepreneur kostenlos abonnieren unter:
www.roedl.de/entrepreneur



UNTERNEHMERBRIEFING

Informieren Sie sich über die wichtigsten Trends rund um Wirtschaft, Steuern, Recht und IT. Mit unserem Unternehmerbriefing erhalten Sie das aktuelle Themenspecial. Lassen Sie sich alle drei Wochen briefen zu aktuellen Themen wie Finanzierung, Nachfolge, M&A, Energie oder Strategien für Auslandsmärkte weltweit.

» Unternehmerbriefing kostenlos abonnieren unter:
www.roedl.de/unternehmerbriefing

Rödl & Partner

kommunikation@roedl.de

www.roedl.de