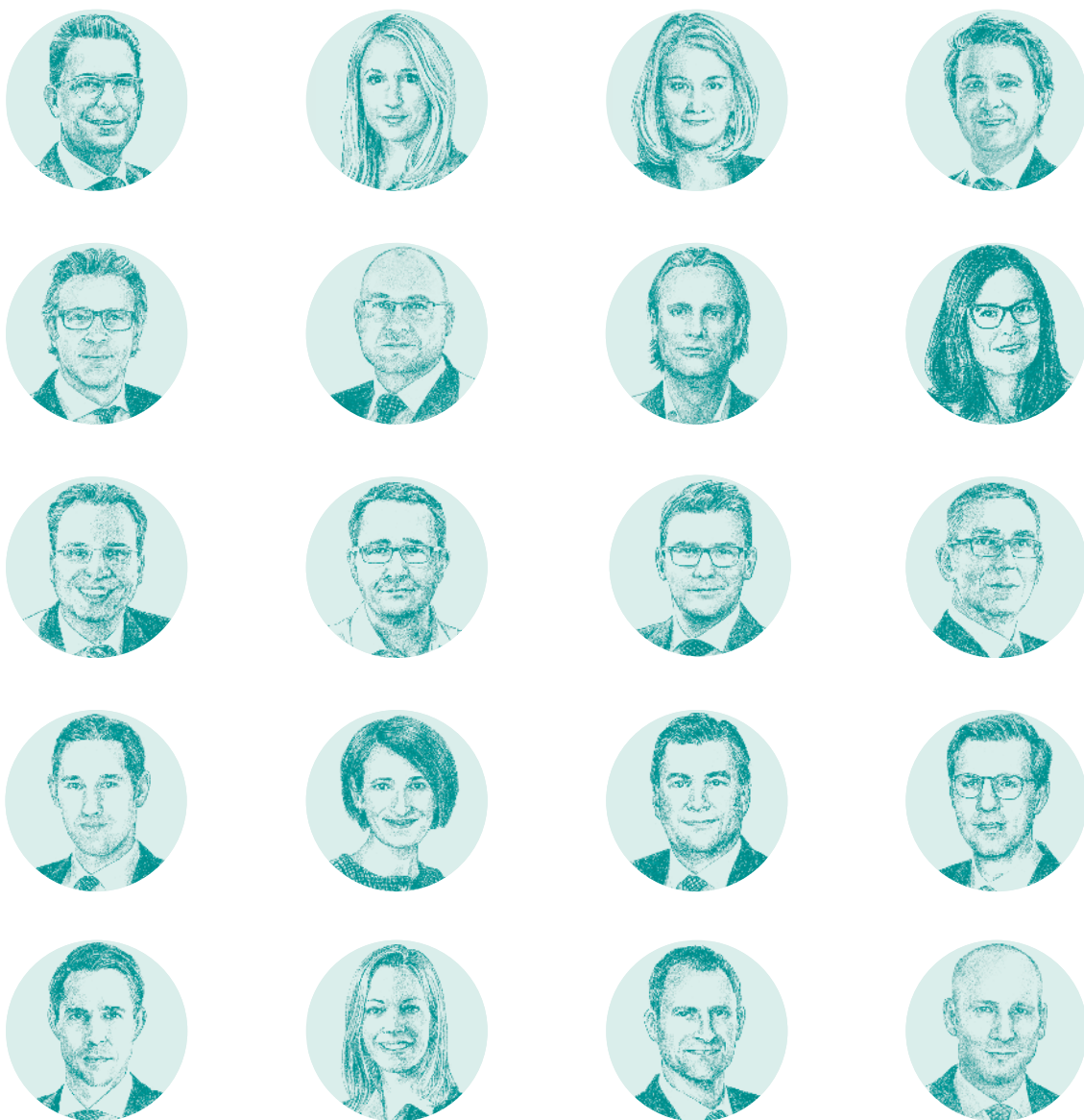


Einblick
Wie Kanzleien die besten Nachwuchs-
juristen für sich gewinnen

Rückblick
Wichtige arbeitsrechtliche Urteile
in den vergangenen Monaten

Ausblick
Künftige Schwerpunkte
arbeitsrechtlicher Beratung

personal. magazin plus



Kanzleien im Arbeitsrecht
Übersicht, Markttrends, Profile



„Das Arbeitsrecht wird immer ein Feld bleiben, das komplex und beratungsintensiv ist.“

Liebe Leserinnen und Leser,

das Betriebsverfassungsgesetz hat unlängst seinen hundertsten Geburtstag gefeiert. Wie bei manch anderem Jubiläum in diesem Alter, ist das Gesetz von dem ein oder anderen Wehwehchen nicht verschont geblieben. Weh tut der Betriebsverfassung vielleicht, dass die Zahl der Betriebe, in denen ein Betriebsrat existiert, seit Jahren rückläufig ist. Immer weniger Beschäftigte haben eine gewählte Mitarbeitervertretung. Waren es 1996 noch 51 Prozent (neue Bundesländer: 43 Prozent) aller Beschäftigten gewesen, die in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiteten, so waren wir im Jahr 2018 bei nur noch 42 Prozent (neue Bundesländer: 35 Prozent) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angekommen, die in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat haben. Das hat seine Gründe; natürlich sind in dieser Zeit Branchen (man denke an Kohle und Stahl!) stark geschrumpft,

die einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad hatten und in denen Betriebsräte nicht wegzudenken waren.

Nun hat die Berliner SPD einen Vorstoß unternommen, der Betriebsverfassung zu neuer Blüte zu verhelfen. Finanzielle Förderung mit öffentlichen Geldern soll es für aufstrebende Start-ups nur noch geben, wenn dort ein gewählter Betriebsrat existiert. Der Vorschlag mutet seltsam an. Nicht weil man Betriebsverfassung und junge Hipster nicht so richtig zusammenbekäme, aber man überlegt unweigerlich, ob das Betriebsverfassungsgesetz der modernen, digitalen Wirklichkeit und den flexiblen Strukturen junger Unternehmen nicht mittlerweile ein wenig hinterherhinkt. Vielleicht müsste der Gesetzgeber erst einmal dem Betriebsverfassungsgesetz eine Frischzellenkur angedeihen lassen. Dann wäre die Bildung von Betriebsräten vielleicht auch wieder attraktiv, ohne dass man sie zwangsverordnen müsste. Wie dem auch sei: Das Arbeitsrecht wird in Betrieben mit oder ohne Betriebsrat immer ein Feld bleiben, das komplex und beratungsintensiv ist. Die nunmehr zehnte Auflage dieses Kompendiums soll bei der Auswahl des passenden arbeitsrechtlichen Beraters weiterhelfen.

Viel Spaß beim Lesen!

Frank Bollinger
Redaktion *Personalmagazin*

personal.
magazin
plus

Inhalt

- 04 Die Qual der Wahl**
So finden Sie die passende Arbeitsrechtskanzlei
- 08 Der Generationswechsel kommt**
Wie Kanzleien die besten Juristen für sich gewinnen
- 14 Neue Wege bei bewährten Themen**
Eine Übersicht über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Urteile des vergangenen Jahrs
- 18 Für die Zukunft gerüstet**
Mit dem Wandel der Arbeitswelt verändern sich auch die Schwerpunkte arbeitsrechtlicher Beratung
- 20 Kanzleiporträts**
 - 22 Beiten Burkhardt
 - 24 DLA Piper
 - 26 Eversheds Sutherland
 - 28 Görg
 - 30 Kliemt Arbeitsrecht
 - 32 Seitz
 - 34 Act Legal Germany
 - 36 Arqis
 - 38 Esche Schumann Commichau
 - 40 McDermott Will & Emery
 - 42 Emplawyers
 - 44 Fringspartners Arbeitsrecht
- 46 Impressum**



Die Qual der Wahl

Gleichgültig, ob präventiv für die Beratung oder reaktiv für den Rechtsstreit – es stellt sich die Frage: Wen beauftrage ich? Wie suche ich die passende Arbeitsrechtskanzlei aus?

Von Alexander Zumkeller

● Heute ist nichts einfacher als die Anwaltsauswahl: Sind die existierenden jährlich erhobenen Rankings nicht objektiv, statistisch valide und zuverlässig? Ja, das ist eine Einstellung, mit der man an Rankings herangehen kann. Aber Vorsicht: Was wird wirklich bewertet? Schauen Sie sich das ganz genau an.

Fluch und Segen von Rankings

Handelt es sich um ein Ranking, das auf der Empfehlung anderer Fachleute und Kollegen basiert? Wenn das so ist, dann können Sie davon ausgehen, dass wichtige Bewertungsfaktoren wie Zuverlässigkeit, Erreichbarkeit, Flexibilität, Portfolio et cetera berücksichtigt worden sind. Also Wahrnehmungen der Kanzlei aus verschiedenen Blickwinkeln. Man könnte auch sagen: Das sind Kanzleien, die Ihr Vertrauen verdienen, die einen tollen Umgang mit allen Stakeholdern pflegen – mit Mandant, Gegner und Gericht; Sozietäten, die seriös auftreten. Eine Garantie für das Gewinnen eines Prozesses ist das aber nicht. Notabene: Wenn Sie vorher schon Fehler gemacht haben, kann es der Anwalt hinterher lindern, aber manchmal nicht mehr heilen.

Sind Mandantenurteile eine Basis? Da wird es etwas schwieriger. Gewinnt ein Mandant, ist er zwangsläufig zufrieden. Er weiß ja nicht, dass es sich vielleicht um einen „Selbstläufer“ gehandelt hat, für den der Anwalt sich nicht mit Lorbeeren zu schmücken braucht, weil der Fall nur gewonnen werden konnte – Beispiele dafür gibt es mehr als genug, der Klassiker ist die unzureichende Betriebsratsanhörung vor einer Kündigung. Verlieren kann man da nicht mehr als Arbeitnehmeranwalt – ebenso wenig gewinnen als Arbeitgeberanwalt. Also: Objektiv? Nein. Objektiv „gut“ oder „schlecht“ gibt es eigentlich nicht. Aber Anwälte, die Ihr Vertrauen verdienen, die einen perfekten Umgang mit den Stakeholdern pflegen, die verlässlich und zuverlässig sind, geben Anlass, ihnen Ihr Vertrauen zu schenken. Davon gibt es nicht wenige.

Spezialist oder Allrounder?

Auch hier gibt es keine Empfehlung, die für alle und alles passt. „Es kommt darauf an“! Was ist Ihr Problem? Welche Themen sind zu klären? Solide Allrounder helfen Ihnen am besten, wenn Sie keine Spezialprobleme haben. Das ist ein wenig

wie beim Arzt: Der Allgemeinmediziner leistet wichtige und gute Arbeit. Vor allem wenn er seine Grenzen kennt: Traut sich der Allround-Anwalt eine Beratung in betrieblicher Altersversorgung zu? Einen Merger zu begleiten? Interessenausgleiche zu verhandeln? Dann sollten Sie zumindest stutzig werden: Der gute Allrounder „überweist“ Sie zu einem Spezialisten wo nötig. Er ist dann ideal, wenn es darum geht, zu erkennen, ob irgendwo, und wenn ja wo, Probleme stecken könnten (was der Laie gerade nicht kann), um dann gegebenenfalls in Kooperation mit entsprechenden Fachleuten zu arbeiten. Der Vorteil ist klar: Er kennt Ihr Unternehmen „rundum“, kennt alle Aspekte – und weiß, wann er Unterstützung braucht. Er ist vergleichbar mit dem Justiziar eines Unternehmens – zumeist auch ein Allrounder, der Fachleute für einzelne Themenbereiche koordiniert.

Klar, in Großkanzleien finden Sie Allrounder und Fachleute gleich unter einem Dach! Damit kommen wir zur folgenden Frage.

Groß oder klein?

Ganz klar: Sie kommen an einer Großkanzlei in zwei Fällen kaum vorbei: zum einen,

wenn Sie transnational arbeiten, zum anderen, wenn Sie über einen längeren Zeitraum gleichzeitig über viele Fachbereiche hinweg eine gute Koordination benötigen.

Ein globaler Merger mit einer kleinen Kanzlei? Nun, vermutlich gilt: „Nichts ist unmöglich ...“ Aber bei einer Großkanzlei, die sowohl global aufgestellt ist als auch Gesellschafts-, Steuer-, Kartell- und Arbeitsrecht unter einem Dach versammelt, können Sie sicher sein, dass das auch „funktioniert“.

Sind die Großkanzleien nicht viel zu teuer? Das ist ein Rechenexempel. Wenn Sie nur auf den Stundensatz sehen – nun, da werde ich manchmal schon neidisch. Aber wenn Sie bedenken, dass, wenn Sie mehrere Einzelkanzleien einschalten, alleine an Informations- und Transaktionsaufwänden mehr Zeit benötigt wird als für die Falllösung selbst, relativiert sich das rasch.

Do it myself? Oder die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nutzen?

Im Arbeitsrecht kann man tatsächlich vieles selbst machen, auch die Prozessvertretung beim Arbeitsgericht. Das sieht man beim Arbeitsgericht gar nicht so selten. Wenn Sie gewillt sind, eine Vereinbarung zu finden und nicht unbedingt ein Urteil erstreiten wollen – warum nicht, wenn und soweit Sie versiert genug sind. Heißt: Ein paar Mal sollten Sie vorher schon mal in Begleitung beim Arbeitsgericht gewesen sein!



ALEXANDER ZUMKELLER ist Head HR Policies, Labour Relations und Labour Law Deutsche ABB und Head global GBS HR Labour Relations & Labour Law. Er hat über Jahrzehnte Erfahrungen mit Einigungsstellen gesammelt. Zudem ist er Präsident des BVAU.

TIPPS FÜR EINE FUNDIERTE ENTSCHEIDUNG

- Der Anwalt verspricht Ihnen: „Den Fall gewinnen wir hundertprozentig“, „Der Vertrag ist völlig risikofrei“. Das sollte Sie stutzig machen! Im Arbeitsrecht gilt: Über dem Bundesarbeitsgericht wölbt sich der Himmel. Bedeutet: Sie wissen nie (wirklich: nie!) hundertprozentig, wie ein Fall ausgeht! Also – suchen Sie weiter!
- **Sie brauchen jemanden für viele kleinere Angelegenheiten**, auf verschiedenen Rechtsgebieten, die nicht sehr „speziell“ sind, und Sie wollen es nicht unbedingt auf Gerichtsurteile ankommen lassen, sondern sind im Grundsatz bereit, sich gütlich zu einigen: Der Allgemeinanwalt, häufig in mittelständischen Kanzleien organisiert, ist hier sicher nicht falsch. Aber versichern Sie sich, ob er für echte Spezialfälle – Kartellrecht, Altersversorgung und dergleichen – ein gutes Kooperationsnetzwerk hat.
- **Es geht um eine Reihe von „Standardarbeitsrechtsproblemen“, womöglich regional eingeschränkt, vielleicht gar nur an Ihrem Firmenstandort** – und Sie sind Mitglied im Arbeitgeberverband? Dann sollten Sie den Verband auch beanspruchen. Was Sie in der Regel dort nicht erhalten, ist eine Abdeckung von sehr speziellen Themen wie Altersversorgung, Arbeitnehmerdatenschutz und Arbeitnehmererfindungsrecht. Aber geht es um Themen, die mit der Gewerkschaft zu lösen sind, gibt es hier oft gar den Vorteil der vertraulichen Zusammenarbeit.
- **„Ich habe da mal ein globales Problem ...“** Hier kommen Sie um eine Großkanzlei kaum herum. Wenn es ein Arbeitsrechtsthema ist – Sie wollen beispielsweise global ein Vergütungssystem einführen –, spricht einiges für eine klar arbeitsrechtlich ausgerichtete Großkanzlei, die nicht Arbeitsrecht als „me too“ macht, weil es halt dazugehört (manchmal wie ein fünftes Rad am Wagen), sondern klar sichtbare Schwerpunkte im Arbeitsrecht vorweisen kann.
- **Ihre Herausforderung ist ein komplexes, gegebenenfalls globales Thema?** Beispielsweise ein Unternehmenskauf? Entweder haben Sie jemanden, der mit Übersicht mehrere Spezialkanzleien koordiniert, oder Sie setzen gleich auf eine große Kanzlei, die alle erforderlichen Fachgebiete abdeckt.
- **Sie haben ein sehr kniffliges, ganz spezielles Problem, zum Beispiel ein sehr kompliziertes Altersversorgungsthema?** Denken Sie daran, dass es für hochspezielle Themen auch tatsächlich einige (wenige) Hochspezialisten gibt. Altersversorgung ist solch ein Thema. Große Arbeitsrechtskanzleien oder sehr große Allround-Kanzleien haben zumeist auch einen solchen Superspezialisten an Bord, es gibt hier aber auch ganz hervorragende – wenige! – Boutiquen.

Oder Sie sind im Arbeitgeberverband. Erwarten Sie auch dort eine solide, gute Beratung im Vorfeld, etwa eine rechtssichere Gestaltung von Arbeitsverträgen, Unterstützung bei der Abfassung von Abmahnungen, der Betriebsratsanhörung et cetera und auch bei der Prozessvertretung bis hin zum Bundesarbeitsgericht. Das mag unspektakulär sein, umgibt den Fall nicht mit dem Glamour einer (gerne englisch auszusprechenden) Großkanzlei, aber in sehr vielen Fällen werden Sie keinen Qualitätsunterschied feststellen.

Arbeitsrecht ist – vielleicht mehr als viele andere Rechtsgebiete – Vertrauens-

sache. Es gibt kaum ein Rechtsgebiet, in dem Urteile der Gerichte so sehr von Wertungsentscheidungen abhängen, wo so auslegungsfähige Gesetze vorliegen, wo es so sehr auf menschliche Interaktion ankommt. Machen Sie daher nicht den Fehler, die Qualität einer Kanzlei am scheinbar objektiven Erfolg festzumachen, etwa an der Quote gewonnener Prozesse. Gehen Sie zu dem Berater, der Kanzlei, der Sie wirklich vertrauen. Und wechseln Sie, wenn Sie Zweifel haben. Und – hier kommt mein Werbeblock – stellen Sie einen Arbeitsrechtler ein. Der macht das für Sie! ■■■

HAUFE.



**JETZT
4 WOCHEN
KOSTENLOS
TESTEN**

HR TRIFFT INSPIRATION

DIE HR-SOFTWARE FÜR NEUES ARBEITEN

Bewährte Rechtssicherheit. Mehr Technologie. Mehr Weiterbildung.
Die HR-Software Personal Office Platin verbindet Rechtssicherheit mit modernster Technologie, wertvollen New Work Ansätzen und einem vielseitigen Weiterbildungsangebot.

Jetzt 4 Wochen kostenlos testen:
www.haufe.de/platin

Der Generationswechsel kommt

In der Anwaltsbranche steht ein Generationswechsel bevor und umso mehr wächst der Druck, wenn offene Stellen nachzubeseetzen sind. Da überrascht es nicht, dass Kanzleien sich vermehrt Gedanken darüber machen, wie sie neue Kollegen finden und möglichst wirksam an sich binden können. Bei den Rechtsanwaltsfachangestellten sieht es gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt mindestens genauso mau aus. Es gibt jedoch einige Stellschrauben, an denen Kanzleien drehen können. Ein entscheidender Faktor scheint auf jeden Fall das Verhalten von Führungskräften und ihr Umgang mit Mitarbeitern zu sein.

Von Holger Schindler



Vorbei sind die Zeiten, als die Nachwuchsgewinnung in den Anwaltskanzleien nur ein Auswahlproblem war. Heute ist Employer Branding gefragt.

● „Tatsächlich wird es immer anspruchsvoller, Nachwuchs für Anwaltskanzleien finden“, sagt Tatjana Meyer, Sprecherin des Deutschen Anwaltsvereins. Der Berufsverband vertritt rund 63.000 Juristen und Juristinnen und beobachtet die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam. „Ein Grund für diese Situation ist, dass weniger Bewerberinnen und Bewerber als in früheren Zeiten vorhanden sind“, fügt Meyer hinzu. Doch das sei nicht alles. „Bei einigen Berufsstartern der jüngeren Generation steht die berühmte Work-Life-Balance im Vordergrund – bei sinkender Bereitschaft, intensiv unternehmerisch tätig zu werden“, so die Sprecherin des Anwaltvereins. „Es gibt jedoch Arbeitsbereiche, in denen gearbeitet werden muss, bis ein Projekt in trockenen Tüchern ist, und da darf die 16-Uhr-Marke oder das Wochenende manchmal keine Rolle spielen.“

Rückläufige Absolventenzahlen

Nach einer langen Phase des kontinuierlichen Wachstums, ist die Zahl der Juraabsolventen hierzulande seit Mitte der 90er-Jahre tendenziell rückläufig. Während laut der Statistik des Bundesjustizministeriums im Jahr 1996 noch knapp 12.600 junge Menschen das erste juristische Staatsexamen abgelegt haben, waren es 2017 nur noch 9.700. Das zweite Staatsexamen erfolgreich hinter sich gebracht haben Mitte der 90er-Jahre

recht stabil noch um die 10.700 Nachwuchsjuristen. Im Jahr 2017 waren es nur noch rund 7.600. Damit ist in etwa wieder das Niveau zum Zeitpunkt der deutschen Wiedervereinigung erreicht. „Und inwieweit diese Absolventen und Absolventinnen für den Anwaltsberuf gewonnen werden können, bleibt abzuwarten“, sagt Tatjana Meyer.

Mittlerweile gebe es zudem eine große Zahl an Studierenden, die kein klassisches Jurastudium mit Staatsexamen durchlaufen, sondern stattdessen ein Bachelor- oder Masterstudium, meist im Wirtschaftsrecht, stellt Matthias Kilian, Direktor des Soldan-Instituts und Inhaber der Hans-Soldan-Stiftungs juniorprofessur für Zivil-, Wirtschafts-, Verfahrens und Anwaltsrecht sowie für die anwaltsorientierte Juristenausbildung der Universität Köln, fest. Deren Zahl hat sich im zurückliegenden Jahrzehnt auf rund 20.000 Personen rund vervierfacht. Da sich innerhalb der nächsten Jahre der demografische Faktor niederschlagen werde und auch die Abiturientenzahlen voraussichtlich abnehmen, sei zukünftig mit einem merklich schärferen Wettbewerb der Arbeitgeber um die Absolventen zu rechnen.

Eine aktuelle Untersuchung von Talentrocket, einer Online-Karriereplattform für Juristen, für die rund 200 Kanzleien sowie 200 Nachwuchsanwälte befragt und zudem das Nutzerverhalten von etwa 100.000 Juristen auf der Plattform ausgewertet wurde, befasst sich mit den Hintergründen und Folgen dieser Entwick-

lung. Laut dieser Untersuchung vollzieht sich in der Anwaltsbranche ein grundlegender Mentalitätswechsel, wie er auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beobachten ist. Nachwuchsjuristen, die nach 1980 geboren sind, gehen demnach die Themen Job und Karriere mit deutlich anderen Werten und Bedürfnissen an, als dies bei den Generationen davor der Fall war.

So schwinde bei den jüngeren Anwälten insgesamt die Bereitschaft, der Arbeit andere Lebensbereiche unterzuordnen. 60-Stunden-Wochen seien für viele keine Option. Stattdessen werde der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung wichtiger. Es gehe um sinnstiftende Arbeit und eben Work-Life-Balance – einen tragfähigen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben.

Die wichtigsten Gründe für einen Jobwechsel bei Juristen

Betrachtet man die Gründe, warum Juristen und Juristinnen heute den Arbeitgeber wechseln, entdeckt man verschiedene Auffälligkeiten. Überraschend – oder vielleicht nicht allzu überraschend – ist zunächst: Laut der Talentrocket-Untersuchung ist der wichtigste Faktor dabei weiterhin das Geld beziehungsweise die Höhe des Gehalts, das der Arbeitgeber bietet. Das Gefühl,

sich bei einer Kanzlei unter Wert zu verkaufen, bringt Juristen am wirksamsten dazu, das Weite zu suchen.

Doch schon auf den Plätzen zwei und drei folgen zwischenmenschliche Faktoren: das Verhalten der Vorgesetzten in der Kanzlei oder im Unternehmen sowie das Verhalten der Kolleginnen und Kollegen. Weitere ebenfalls sehr wichtige Gründe, welche Juristen zur Kündigung veranlassen, sind zu lange Arbeitszeiten und eine zu langsame Karriereentwicklung beim derzeitigen Arbeitgeber.

Das Gehalt ist also keineswegs mehr die allein bestimmende Größe, um Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu halten. „Die juristische Nachwuchsgeneration legt viel Wert auf einen spannenden Beruf, der nicht nur ausfüllt, sondern auch eine ausgewogene Work-Life-Balance garantiert. Dabei ist der Nachwuchs immer weniger bereit, sich auf tradierte Konventionen in den Unternehmen und Kanzleien einzulassen“, erklärt Studienautorin Carina Knipping von Talentrocket. Hierbei gehe es insbesondere um eine bessere Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen, beispielsweise durch flexiblere Arbeitszeiten und die Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Außerdem sei die Motivation der jüngeren Arbeitnehmer sehr deutlich von einem guten Arbeitsklima und guten Beziehungen

WAS KANZLEIEN TUN KÖNNEN

- 1. Wertebasiertes Employer Branding:** Was hebt Ihre Kanzlei oder Ihr Unternehmen von anderen ab? Für welche Wert stehen Sie? Welchen Beitrag für andere beziehungsweise die Allgemeinheit leistet die Kanzlei oder das Unternehmen? Klare Antworten auf diese Fragen helfen dabei, eine unverwechselbare, positive Arbeitgebermarke aufzubauen. Diese wiederum ist die Basis für wirksame Mitarbeiterwerbung.
- 2. Effiziente Bewerbungsverfahren:** Wer einfache, unkomplizierte Bewerbungsmöglichkeiten anbietet, im Idealfall Bewerbungen mittels eines einzigen Mausklicks, und zudem Bewerbungsverfahren zügig und transparent abwickelt, erhöht seine Chancen, auf passende Bewerber zu stoßen und sie als Mitarbeiter zu gewinnen.
- 3. Langfristige, beziehungsorientierte Herangehensweise:** Für Arbeitgeber kann es sich lohnen, frühzeitig Kontakte zum juristischen Nachwuchs herzustellen, etwa durch Präsenz in Hochschulen und bei Karrieremessen. Auszahlen kann es sich auch, Kontakte zu vielversprechenden Kandidaten aktiv pflegen, etwa über Newsletter oder Einladungen zu Veranstaltungen. So lässt sich auch die eigene Arbeitgebermarke wirksam kommunizieren.
- 4. Active Sourcing:** Bei vakanten Stellen ist es sinnvoll, nicht mit den Händen im Schoß auf Bewerbungen etwaiger Interessenten zu warten, sondern aktiv mögliche Kandidaten aufzuspüren und anzusprechen. Dabei kann man auf vorhandene Kontakte zurückgreifen oder beispielsweise Social-Media-Plattformen im Internet nutzen.
- 5. Stärkung der Mitarbeiterloyalität:** Einen guten Mitarbeiter zu halten, bedeutet in aller Regel erheblich weniger Aufwand als einen neuen zu finden und anzuwerben. Es lohnt also, mit Mitarbeitern über ihre Bedürfnisse und Anforderungen laufend im Gespräch zu bleiben und ihnen möglichst entgegenzukommen, etwa im Hinblick auf flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Angebote sowie Gehalts- und Karriereziele.

am Arbeitsplatz abhängig. Hierarchiedenken und distanzierte Chefs seien hingegen eher dazu angetan, Nachwuchsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen abzuschrecken.

Beim Arbeitsrecht sind die Herausforderungen besonders groß

Speziell beim Arbeitsrecht wirkt sich der Wertewandel bei jungen Juristen und Juristinnen deutlich aus. „Es ist leider so, dass das Arbeitsrecht unter Absolventen, denen alle Möglichkeiten offenstehen, nicht die erste Geige spielt“, sagt Silvio Fricke, Geschäftsführer des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU). „Entwicklungen an den Universitäten unterstützen dies leider“, so Fricke weiter, „nehmen wir etwa Regensburg, wo über Jahre der arbeitsrechtliche Lehrstuhl verwaist war.“ Die Politik wiederum sorge mit Diskussionen über die mögliche Streichung arbeitsrechtlicher Inhalte beim Jurastudium nicht gerade dafür, dass Arbeitsrecht als sicheres und vielversprechendes Rechtsgebiet für Absolventen gilt.

Aktuelle Verbandsinterne BVAU-Befragungen belegen, dass auch in Unternehmen die Suche nach arbeitsrechtlichem Nachwuchs zusehends schwieriger wird. Mittlerweile hat nach eigener Aussage fast jedes fünfte Unternehmen „große Probleme“, Nachwuchsjuristen für dieses Tätigkeitsgebiet anzuwerben. Bei erfahrenen Juristen liegt der Wert sogar bei gut 60 Prozent. Das Rechtsgebiet leidet darunter, dass entsprechende Jobs in Unternehmen, die häufig im Personalbereich angesiedelt sind, bei den Gehältern meist nicht ganz vorne mitspielen – etwa im Vergleich zu Tätigkeiten in Legal-Abteilungen. „Und es gibt nicht wenige Bewertungen dahingehend, dass Arbeitsrecht nun mal nicht so wichtig sei wie andere Rechtsgebiete“, kritisiert Fricke. Dies sei aber völlig unzutreffend, so der BVAU-Geschäftsführer. „Wer etwa soll denn beispielsweise das wichtige Thema New Work in Unternehmen juristisch begleiten und umsetzen? Etwa der Kartellrechtler?“, so Fricke rhetorische Frage. Umso wichtiger sei es daher, junge Arbeitsrechtler und Arbeitsrechtlerinnen für das Rechtsgebiet zu gewinnen und zu begeistern.

Kanzleien gehen neue Wege – aber das Umsteuern braucht Zeit

In den Kanzleien und in den Arbeitsrechts- beziehungsweise Personalabteilungen in Unternehmen wird bereits umgedacht, was Mitarbeitergewinnung und -bindung betrifft. Davon ist Silvio Fricke vom BVAU ebenso überzeugt wie Tatjana Meyer vom Deutschen Anwaltsverein. „Mit Sicherheit ändern sich gerade die Führungs- und die Unternehmenskultur“, so Fricke. „Heutzutage wissen Kanzleien und Unternehmen – langsam aber sicher – besser, was sie an guten Jungjuristen, sowohl weiblich als auch männlich, haben.“ Dass das nicht von heute auf morgen geht, betont auch Tatjana Meyer. „Es gibt Vorreiterkanzleien, die durch eine Digitalisierung von Arbeitsabläufen, Teambesetzungen und Teamarbeit Ideen für ein modernes Arbeiten umsetzen“, sagt sie. „Es bewegt sich etwas – allerdings sind Veränderungen in Kanzleien im Allgemeinen eher als langsam zu bewerten.“

Proaktiv an die Sache heran geht derzeit die Rechtsanwalts- und Notarkammer Oldenburg mit knapp 2.700 aktiven Anwälten und Notaren in ihren Reihen. Sie hat ein Projekt mit dem Beratungsunternehmen „Employer Branding now“ mit Sitz in



HOLGER SCHINDLER ist freier Journalist, lebt in Freiburg und hat die Probleme der Kanzleien bei der Nachwuchsgewinnung genau unter die Lupe genommen.

Bremen gestartet. Das Ziel ist es, die Ausgangslage der Mitgliedskanzleien bei der Nachwuchswerbung zu verbessern. „Wir konzentrieren uns dabei auf die Gewinnung von Auszubildenden als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte“, erklärt Dörte Dombrowski, die das Vorhaben bei der Kammer betreut. „In unserem Bezirk, gerade außerhalb der größeren Städte, fällt es Kanzleien in jüngerer Zeit zusehends schwerer, noch Nachwuchskräfte zu finden. Das betrifft den juristischen Bereich, aber mehr noch den Bereich der Fachangestellten“, so Dombrowski. Man wolle nun zusammen mit „Employer Branding now“ Gegenstrategien entwickeln und umsetzen und zwar in Form einer Kammer-Kampagne, aber auch in Form von Handreichungen für die Kanzleien. „Mittlerweile behelfen sich Kanzleien vermehrt, indem sie Quereinsteiger einstellen und ihnen das nötige Wissen dann im Arbeitsalltag zu vermitteln versuchen, aber das ist natürlich eine Zusatzbelastung“, so die Kammer-Mitarbeiterin.

Zeitmangel und Arbeitsbelastung stehen guter Mitarbeiterführung entgegen

„Wir haben in Form wissenschaftlicher Fokusgruppeninterviews sehr intensiv mit Nachwuchskräften gesprochen und uns so ein Bild davon gemacht, wo man ansetzen könnte, um Bewerber und Bewerberinnen besser anzusprechen“, erklärt Nicolas Scheidtweiler, Geschäftsführer von „Employer Branding now“. Was für den Bereich der Fachangestellten gilt, lasse sich prinzipiell auch auf den Bereich der Rechtsanwälte übertragen. Im Hinblick auf die Kanzleien sieht Scheidtweiler vor allem drei Handlungsfelder: Führung beziehungsweise Employer Branding, Vergütung und Arbeitszeit.

„Sehr wichtig ist nach unseren Erkenntnissen, dass sich die Führungs- und Unternehmenskultur wandelt“, so Scheidtweiler. Mitarbeiter wünschten sich wahrgenommen, wertgeschätzt und persönlich gefördert zu werden. „Im Kanzleialltag ist allerdings die Arbeitsbelastung hoch“, so der Berater, „und die Kanzleiinhaber und -partner sind nicht selten sehr stark in die operativen Abläufe einbezogen, sodass für eigentliche Führungsaufgaben am Ende wenig Spielraum bleibt.“ Zudem gehöre Mitarbeiterführung typischerweise gerade nicht zu den Studieninhalten von Juristen und Juristinnen. „Wir empfehlen Führungskräften in Kanzleien, sich hier selbst zu schulen und zu qualifizieren, etwa mit entsprechenden Seminaren“, erklärt Scheidtweiler.

Generell gelte es, die positiven zwischenmenschlichen Aspekte der Arbeit in den Kanzleien zu betonen. Das gelte für ein gutes Verhältnis zur Chefin oder zum Chef und für ein gutes Arbeitsklima im Team ebenso wie für Mandantenkontakte. „Kanzleien sollten bei der Arbeitgeberkommunikation in den Mittelpunkt rücken, dass sie letztlich Menschen helfen und unterstützen, indem sie für Gerechtigkeit sorgen.“ Gerade für mögliche Fachangestellten-Azubis sei dies offensichtlich wichtig. „Wenn der Beruf stattdessen letztlich mit Akten- und Schreibtischarbeit verbunden wird, wie landläufig der Fall, hemmt das den Recruiting-Erfolg“, so Scheidtweiler.

Was die Gehalts- und Arbeitszeitthematik angeht, empfiehlt der Berater den Kanzleien Kreativität und Mut, Neues auszuprobieren. „Es gibt eine Vielzahl von Benefits, die zusätzlich zum Gehalt gewährt werden können und so die Attraktivität des Arbeitsplatzes erhöhen, etwa bAV-Angebote, Goodies innerhalb der 44-Euro-Grenze und so weiter.“ Wichtig sei außerdem auch eine zeitgemäße IT-Ausstattung. Diese helfe bei der Flexibilisierung der Arbeit, weil sie Homeoffice-Regelungen technisch ermögliche, und sie wirke bereits für sich genommen attraktivitätssteigernd – speziell bei jungen Bewerbern und Mitarbeitern.

Was die Kommunikation bei der Bewerbersuche angeht, rät Scheidtweiler den Kanzleien dringend, die Rolle sozialer Onlinemedien nicht überzubewerten. „Unsere Gespräche mit den Nachwuchskräften zeigen, dass bei ihrer Bewerberreise die Schlüsselmomente vielmehr ganz überwiegend persönliche Kontakte und Empfehlungen im sozialen Umfeld waren, sowohl was den Beruf insgesamt als auch den speziellen Arbeitgeber angeht“, berichtet der Berater. Von daher sei es sinnvoll, die eigenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Multiplikatoren zu verstehen. „Wenn zufriedene Mitarbeiter in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis und in ihren Vereinen positiv von der Kanzlei sprechen, scheint das zumindest auf Ebene der Fachangestellten die wirkungsvollste Form der Bewerberansprache zu sein.“ Eine Social-Media-Präsenz sei zwar ratsam, aber die wichtigen Entscheidungen auf Bewerberseite fielen eben regelmäßig an anderer Stelle. Empfehlenswert sei für Arbeitgeber aus der Anwaltsbranche allerdings in jedem Fall ein enger Kontakt zu Schulen beziehungsweise zu Hochschulen. Beispielsweise könne die Präsenz auf schulinternen und schulübergreifenden Ausbildungsmessen sowie auf Jobmessen an Universitätsstandorten viel dazu beitragen, Kontakte zu potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen oder – im Fall von Fachangestellten-Azubis – auch zu deren Eltern aufzubauen. Aus Scheidtweilers Sicht sind solche Kontakte letztlich entscheidender als möglichst ausgefeilte, auffallende Onlinepräsenzen.

Auch für Mandanten kann die Führungskultur von Kanzleien bedeutsam sein

Für Mandanten von Rechtsanwaltskanzleien erscheint deren Personal- und Recruiting-Politik zunächst irrelevant. Entscheidender dürfte aus ihrer Sicht zunächst sein, wie erfolgreich und zu welchen Kosten Kanzleien die anstehenden Aufgaben erledigen. Dennoch kann es für Mandantenunternehmen durchaus von Interesse sein, wie es um die Arbeitgebermarke und die Arbeitgeberattraktivität der beauftragten Kanzlei steht. Denn mittelbar können diese Aspekte auch für das Mandantenunternehmen selbst spürbare Effekte haben.



„Am wirkungsvollsten ist es, wenn Mitarbeiter in ihrem Freundes- und Bekanntenkreis positiv von der Kanzlei sprechen.“

Nicolas Scheidtweiler, Geschäftsführer von „Employer Branding now“

Gerade weil das Personal in der Anwaltsbranche in den kommenden Jahren noch wesentlich stärker zum Engpassfaktor werden dürfte, geht es auch darum, ob eine langfristige Zusammenarbeit als sicher gelten kann. „Das altersbedingte Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge steht in der Anwaltschaft genauso an wie in der Justiz“, sagt Tatjana Meyer vom Anwaltsverein. Deswegen kann es nur im Sinne der Mandanten sein, wenn ihre Kanzlei an diesem Punkt den Anschluss nicht verpasst.

Hinzukommt, dass sich der Wertewandel, den Kanzleien bei ihren jüngeren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erleben, in ähnlicher Weise auch in den Belegschaften der Mandantenunternehmen vollzieht. Zu diesem allgemeinen Wertewandel gehört aber insbesondere auch, dass Mitarbeiter viel mehr als früher ein Auge darauf haben, mit welchen Partnern ihr Arbeitgeber kooperiert. Klaffen deren Führungs- und Unternehmenskultur und die des eigenen Arbeitgebers zu stark auseinander, kann dies künftig eher als bislang zu Konflikten, Reibungsverlusten und letztlich zu Frustration bei den Beschäftigten des Mandantenunternehmens führen. Dies spricht also ebenfalls dafür, dass bei der Auswahl einer Partnerkanzlei künftig deren Profil als Arbeitgeber als Kriterium an Gewicht gewinnen könnte. ■

Im Arbeitsrecht eine Klasse für sich!

Wir finden immer eine Lösung. Mit Kreativität, Innovationskraft und viel Erfahrung bringen wir Sie auch unter schwierigsten Bedingungen sicher und zeitgerecht an Ihr Ziel. Mit Büros in Düsseldorf, Berlin, Frankfurt a.M., München und Hamburg beraten wir Sie deutschlandweit und – gemeinsam mit unseren Ius Laboris-Partnern – weltweit. Nähere Informationen zu unserer vielfach ausgezeichneten Kanzlei finden Sie unter **www.kliemt.de**



Neue Wege bei bewährten Themen



Welches Urteil hat 2019 für das meiste Aufsehen gesorgt in den Personalabteilungen? Man muss nicht lange überlegen. Der EuGH hat mit seinem Urteil zur Arbeitszeiterfassung Entsetzen und Unsicherheit bei allen Personalverantwortlichen hervorgerufen und das Bundesarbeitsgericht bei der Prämierung für das spektakulärste Urteil des Jahres klar hinter sich gelassen. Doch auch das BAG war nicht untätig und ist seiner Aufgabe, die oft nicht aus sich selbst heraus verständlichen arbeitsrechtlichen Gesetze sinnvoll auszulegen, fleißig nachgekommen. Etliche neue Entscheidungen beseitigen bislang bestehende Rechtsunsicherheiten und sorgen für ein klares Verständnis einzelner Bestimmungen. Oft standen im Rechtsprechungsjahr 2019 arbeitsrechtliche Dauerbrennertemen im Fokus. Viele Entscheidungen gehen dabei in ihrer Bedeutung weit über die entschiedenen Einzelfälle hinaus und haben bei genauerer Betrachtung hohe Praxisrelevanz. Unser Überblick stellt Ihnen die wichtigsten Urteile vor.

Urlaubsabgeltungsanspruch der Erben beim Tod eines Arbeitnehmers

Urlaubsansprüche sind vererbbar, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden und sich damit auch hier von seiner bisherigen Rechtsprechung verabschiedet. Die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers können vom Arbeitgeber nunmehr eine finanzielle Abgeltung für dessen zum Zeitpunkt des Todes nicht genommenen Jahresurlaub verlangen.

BAG, Urteil vom 22.1.2019, Az. 9 AZR 328/16

Hinweispflicht des Arbeitgebers beim Verfall von Urlaub

Urlaub darf nicht mehr automatisch verfallen. Arbeitgeber müssen Beschäftigte zuvor klar und deutlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu nehmen ist und ansonsten verfällt. Damit hat sich das BAG der Rechtsprechung des EuGH angeschlossen und die Hinweispflichten des Arbeitgebers konkretisiert.

BAG, Urteil vom 19.2.2019, Az. 9 AZR 423/16

Arbeitgeber darf Urlaub wegen Elternzeit kürzen

Die Regelung in § 17 BEEG, nach welcher Arbeitgeber bei einer Elternzeit von Mitarbeitern deren Urlaubsanspruch um ein Zwölftel pro vollem Monat Elternzeit kürzen dürfen, steht im Einklang mit europäischem Recht. Dies entschied das BAG mit Hinweis auf eine EuGH-Entscheidung und präzisierte damit die Voraussetzungen dahingehend, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar erklären muss, dass er den Urlaub in der Elternzeit kürzen möchte.

BAG, Urteil vom 19.3.2019, Az. 9 AZR 495/17

Pauschale Überstundenabgeltung bei Vertrauensarbeitszeit

Eine pauschale Überstundenabgeltungsregelung durch eine Betriebsvereinbarung, nach der Beschäftigte bei vereinbarter Vertrauensarbeitszeit zwar eine festgelegte Zahl an Ausgleichstagen für regelmäßige Mehrarbeit erhalten, aber keine darüber hinausgehende Überstundenvergütung, ist unwirksam. Für das BAG verstieß die Formulierung in der Betriebsvereinbarung gegen das Gebot der Normenklarheit. Für Beschäftigte müsse klar ersichtlich sein, wann regelmäßige Mehrarbeit vorliege und wann nicht.

BAG, Urteil vom 26.6.2019,

Az. 5 AZR 452/18

Saisonbeschäftigung innerhalb eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitgeber kann in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis die Beschäftigung eines Arbeitnehmers erlaubtermaßen auf eine bestimmte Saison begrenzen. Es ist nicht nötig, jedes Jahr ein neues Arbeitsverhältnis abzuschließen. Diese rechtlich interessante Gestaltung ist zumindest dann zulässig, wenn während des restlichen Jahrs kein Beschäftigungsbedarf besteht. Das Urteil des BAG erging im Fall eines im Freibad beschäftigten Gemeindemitarbeiters.

BAG, Urteil vom 19.11.2019,

Az. 7 AZR 582/17

Ausnahmen vom Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung

Nach den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts ist eine sachgrundlose Befristung trotz eigentlich verbotener Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber nur noch in äußerst engen Grenzen möglich. Das BAG hat im August nun einen solchen Ausnahmefall entschieden und dabei geurteilt, dass eine sachgrundlose Beschäftigung jedenfalls dann möglich ist, wenn die Vorbeschäftigung bereits 22 Jahre zurückliegt. Allerdings herrscht damit immer noch keine Klarheit, wie lange genau eine Vorbeschäftigung zurückliegen muss, um eine erneute sachgrundlose Befristung zu ermöglichen.

BAG, Urteil vom 21.8.2019, Az. 7 AZR 452/17

Einblicksrecht des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten

Die Berechtigung des Betriebsausschusses oder sonstiger gebildeter Ausschüsse des Betriebsrats, in Listen über Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen, ist nicht auf anonymisierte Listen beschränkt. Das Überprüfen des Lohngefüges im Betrieb gehört zu den Kernaufgaben des Betriebsrats im Rahmen der Überwachungsfunktion nach § 80 BetrVG. Allerdings muss der Arbeitgeber nur bestehende Listen herausgeben, die er bereits vorliegen hat. Er ist nicht verpflichtet, speziell für den Betriebsrat neue Listen zu erstellen.

BAG, Beschluss vom 7. Mai 2019, 1 ABR 53/17

Übergreifende Führungsaufgabe als zustimmungspflichtige Einstellung

Matrixstrukturen sind weit verbreitet. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass fachliches und disziplinarisches Weisungsrecht über Betriebs-, Unternehmens- oder Ländergrenzen getrennt sind. Dass der Disziplinarvorgesetzte nicht vor Ort sitzt, ist in Zeiten agiler Strukturen keine Seltenheit. Digitale Kommunikation funktioniert auch ohne persönliche Anwesenheit. Wird in einem solchen Matrixunternehmen einem Chef eine Führungsaufgabe zugewiesen, innerhalb deren er Vorgesetzter von Mitarbeitern an einem anderen Standort wird, dann gilt dies an diesem Standort als Einstellung, welcher der Betriebsrat des Standorts zustimmen muss.

BAG, Beschluss vom 12.6.2019, Az. 1 ABR 5/18

Bei Sonderurlaub entsteht kein Erholungsurlaub

Auch hier hat das BAG seine frühere Rechtsprechung geändert: Bislang entsprach es ständiger Rechtsprechung, dass Urlaubsansprüche auch während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses entstehen. Für einen Urlaubsanspruch war allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Ob und wie viel der Arbeitnehmer im Kalenderjahr tatsächlich gearbeitet hatte, war ohne Bedeutung. Jedenfalls für die hier vorliegende konkrete vertragliche Vereinbarung eines unbezahlten Sonderurlaubs zwischen den Arbeitsparteien ist das BAG nun von seiner bisherigen Linie abgerückt.

BAG, Urteil vom 19.3.2019, Az. 9 AZR 315/17

Urlaubsabgeltung und Kündigungsschutz bei Heimarbeitern

Ein Heimarbeiter kann, wenn der Auftraggeber sein Auftragsvolumen erheblich verringert, so lange sogenannten Entgeltschutz verlangen, wie seine Kündigungsfrist dauern würde. Daneben steht ihm auch ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zu. Hier handelt es sich um eine wichtige Entscheidung des BAG, weil damit geklärt wurde, unter welchen Voraussetzungen bei einem selbstständigen, von zu Hause arbeitenden Programmierer ein Heimarbeitungsverhältnis vorliegt.

BAG, Urteil vom 20.8.2019, Az. 9 AZR 41/19

Kein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei rechtswidriger Blockadehaltung

Der Betriebsrat darf sich bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte der Konfliktlösung nicht in miss-

bräuchlicher Weise versperren. Tut er dies, kann Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats im Einzelfall der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen. Dies ist anzunehmen, wenn der Betriebsrat zuvor jeglichen innerbetrieblichen Dialog verweigert und es dem Arbeitgeber dadurch unmöglich macht, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu wahren.

BAG, Beschluss vom 12.3.2019, Az. 1 ABR 42/17

Honorarrückzahlung bei rückwirkender Feststellung eines Arbeitsverhältnisses

Bei einer in einem Statusfeststellungsverfahren festgestellten Scheinselbstständigkeit kann der Arbeitgeber die an den vermeintlich freien Mitarbeiter entrichtete Vergütung in Höhe der Differenz von tatsächlich gezahlten Honoraren zu üblicher Arbeitnehmervergütung zurückfordern. Dabei kann in der Regel nicht

davon ausgegangen werden, die für die freie Mitarbeit vereinbarten Honorare seien der Höhe nach auch für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer verabredet. Dies kann bei nachträglich festgestellter Scheinselbstständigkeit hohe Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers auslösen.

BAG, Urteil vom 26.6.2019, Az. 5 AZR 178/18

Abbau des Arbeitszeitkontos durch Freistellung in gerichtlichem Vergleich

Ohne eine ausdrückliche Regelung im gerichtlichen Vergleich sind Überstunden aus dem Arbeitszeitguthaben durch eine bezahlte Freistellung des Arbeitnehmers nicht abgegolten. Sofern im Zusammenhang mit der Freistellung keine Regelung dazu getroffen wurde, muss der Arbeitgeber die Überstunden aus dem Gleitzeitkonto des Arbeitnehmers vergüten.

BAG, Urteil vom 20.11.2019, Az. 5 AZR 578/18

BAG fasst Rechte kirchlicher Arbeitgeber enger: Eine zweite Ehe ist kein Kündigungsgrund

Der EuGH hatte bereits 2018 entschieden, dass die nationalen Besonderheiten der Kirchen und die in der deutschen Verfassung insoweit verbrieften Rechte im Widerspruch zum europäischen Recht stehen. Nun entschied auch das Bundesarbeitsgericht in Erfurt, dass die Kündigung eines katholischen Chefarztes wegen Wiederverheiratung an einem kirchlichen Krankenhaus nicht rechtmäßig war. Kirchliche Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nicht aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit unterschiedlich behandeln, wenn ein in der beruflichen Tätigkeit liegender Grund dafür nicht vorhanden ist.

BAG, Urteil vom 20.2.2019, Az. 2 AZR 746/14

● Keine neue, aber eine anhaltende und zunehmende Entwicklung ist die systematische Auswertung von Mitarbeiterdaten mittels digitaler HR-Lösungen. Damit versuchen die Personalabteilungen, einen Überblick über alle personalrelevanten Belange des Unternehmens zu gewinnen, problematische Entwicklungen im Vorfeld zu erkennen und HR-relevante Entscheidungen aufgrund valider Daten zu treffen.

People Analytics

Es wird geschätzt, dass bis 2025 HR-Analytics bereits in zwei Dritteln der Betriebe eine bedeutende Rolle spielen wird. HR-Prozesse werden zunehmend automatisiert und HR-Mitarbeiter dabei zumindest von Auswertungs- und Analyseaufgaben entlastet, was insgesamt die Effizienz im Personalmanagement nachhaltig steigern wird. Noch ist das Personalcontrolling das populärste Einsatzgebiet, doch andere Möglichkeiten für datenbasierte Ansätze der Entscheidungsfindung werden hinzukommen. Schwerpunkt einer arbeitsrechtlichen Beratung wird hier sein, Big-Data-Konzepte im HR-Bereich datenschutzkonform und betriebsverfassungsrechtlich ordnungsgemäß in den Unternehmen zu implementieren. Die in der Software eingesetzten Algorithmen dürfen keine diskriminierenden Elemente enthalten und auch künstliche Intelligenz darf Daten in einem Bewerbungsverfahren nur so weit filtern und analysieren, wie dies auch im klassischen Bewerbungsverfahren zulässig ist. Es gilt hier, durch fachlich fundierte Beratung Schadensersatzansprüche wegen „digitaler Diskriminierung“ zu verhindern. Daneben liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der betriebsverfassungsrechtlich ordnungsgemäßen Implementierung solcher Systeme. Je nach Ausgestaltung der Prozesse ist der Betriebsrat bzw. der Gesamt- oder der Konzernbetriebsrat einzubinden. Hier brauchen die Unternehmen erfahrene Berater, um in Kooperation mit ihren Arbeitnehmervertretungen praxistaugliche und rechtssichere betriebliche Regelungen auf die Beine zu stellen.

Flexibilisierung der Arbeit und der Arbeitszeiten

Durch digitale Vernetzung, Cloud-Lösungen und innovative Workplace-Tools wird die Arbeit immer zeit- und ortsunabhän-

Für die Zukunft gerüstet

Gesellschaftliche Entwicklungen und die digitale Transformation der Wirtschaft sorgen für einen rasanten Wandel der Arbeitswelt. Wir stecken mitten in einer neuen Kultur des Arbeitens und einer zunehmenden digitalen Wertschöpfung. Die Arbeits- und Unternehmensorganisation muss sich neuen Rahmenbedingungen stellen. Flexible Arbeitsformen nehmen zu, jahrzehntelang gekannte Berufsbilder verschwinden fast über Nacht. Mobiles und vernetztes Arbeiten werden zu Normalität. Was bedeutet das für die Beratungstätigkeit arbeitsrechtlicher Kanzleien? Welche Entwicklungen werden die Schwerpunkte arbeitsrechtlicher Beratung beeinflussen?

Von Frank Bollinger



giger. Ob im Zug, von zu Hause oder von fernen Urlaubszielen aus – mobiles Arbeiten wird mehr und mehr zur Normalität. Durch Homeoffice-Modelle und Mobile-Work-Technologien löst sich die einstige Grenze zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend auf. Es stellen sich rechtliche Probleme von der Arbeitszeiterfassung bis hin zur IT-Sicherheit. Einerseits ist flexibles Arbeiten von Arbeitnehmerseite gewünscht, andererseits sind vielfach noch keine rechtlichen Strukturen für eine immer stärker miteinander vermischte Arbeits- und Privatwelt vorhanden. Eine praxistauglich geregelte Vereinbarkeit von privaten und geschäftlichen Anforderungen wird zur großen Herausforderung der kommenden Jahre – für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer.

Flexibilisierungsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsort haben Vergütungsfragen im Schlepptau. Auch hier werden flexible Lösungen gefragt sein. Künftig wird flexibles Arbeiten weit über das hinausgehen, was wir heute kennen. Die Globalisierung der Arbeitsmärkte und die weltweite Vernetzung macht eine Zusammenarbeit von freien und festangestellten Mitarbeitern in sogenannten Working Clouds möglich.

Diversity Management im globalen Arbeitsmarkt

Globale Strukturen bringen eine weitere Herausforderung mit sich: Im Zuge der Internationalisierung der Arbeitsmärkte und der damit einhergehenden Vielfalt von Kulturen gewinnt Diversity Management an Bedeutung. Multikulturelle Belegschaften in internationalen Projekten zu managen, wird in vielen Unternehmen zwangsläufiger Bestandteil der Personalpolitik werden. Die Spannweite der dabei notwendig werdenden anwaltlichen Beratung ist groß und reicht weit über Entsenderegulungen hinaus. Die Unternehmen werden arbeitsrechtliche Beratung brauchen, um sich vor dem Hintergrund deutschen, europäischen und internationalen Arbeitsrechts nicht in den Fallstricken internationaler Einflüsse zu verheddern.

Compensation Management

Um die besten Talente zu gewinnen und zu binden, benötigen Unternehmen Entlohnungsstrukturen, die einerseits attraktiv genug sind, um Führungskräfte und

Mitarbeiter marktgerecht zu entlohnen, und andererseits flexibel genug, um für alle modernen Formen des Arbeitens eine passende Vergütungsalternative bieten zu können. Beim Compensation Management sind als wesentliche Gestaltungselemente vor allem folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Entgeltstrukturierung, das heißt die Systematik des Vergütungssystems
- Variable Vergütung, das heißt die Berücksichtigung unternehmerischen Handelns und seines Erfolgs in der Vergütung
- Flexibilisierung aller Vergütungskomponenten

Dabei muss ein Auge stets auf den Markt gerichtet sein, um im Bilde darüber zu sein, wie man sich mit der eigenen Vergütungspolitik gegenüber dem Markt positioniert und wie konkurrenzfähig die Gehälter des eigenen Unternehmens sind.

Innerbetriebliche Akzeptanz erfährt ein Vergütungssystem durch eine möglichst hohe Lohntransparenz und durch Vermeidung eines Gender Pay Gaps. Ein in sich stimmiges Entgeltsystem auf die Beine zu stellen, in dem individuelle Gehaltsentwicklungen möglich sind, ohne dass dabei die Lohnkosten unkontrolliert davongaloppieren, ist eine Herausforderung, der ein guter arbeitsrechtlicher Berater gewachsen sein muss.

Der ein guter arbeitsrechtlicher Berater gewachsen sein muss.

Verbetrieblichung von Tarifverträgen

Zwei Entwicklungen sind derzeit zu beobachten: Zum einen verlieren die Gewerkschaften dadurch an Einfluss, dass Branchen mit hoher gewerkschaftlicher Durchdringung immer mehr schrumpfen und Branchen mit niedrigem gewerkschaftlichem Organisationsgrad zunehmend wichtiger werden. Zum anderen geht der Trend weg vom für alle geltenden Flächentarifvertrag hin zu regionalen oder gar betrieblichen Tarifverträgen. Nur so lassen sich jeweils passgenaue Lösungen finden, mit denen die Unternehmen den digitalen und ökologischen Wandel bewältigen können. Handeln aber eine zunehmende Zahl von Unternehmen künftig Haustarifverträge und betriebliche Lösungen aus, statt an Flächentarifverträge gebunden zu sein, bedeutet dies ein enormes Feld für arbeitsrechtliche Beratung beim Zustandekommen solcher betrieblichen Vereinbarungen.

Rechtssicherheit in Zeiten der Plattformökonomie

Wenn klassische Strukturen aufbrechen und Unternehmen sich zu immer dynamischeren Gebilden entwickeln, wandelt sich auch der arbeitsrechtliche Betriebsbegriff. Wer gehört noch zur Belegschaft, wenn Aufgaben des Unternehmens in ausgegliederten Unternehmensteilen, durch Personaldienstleister, durch Agenturen und Berater, die dabei tief in betriebliche Prozesse involviert sind, oder gar durch Crowd- und Clickworker wahrgenommen werden? Weil Kooperation und Kollaboration in der Netzwerkökonomie verstärkt zu Erfolgsfaktoren werden, gehen Unternehmen zunehmend strategische Allianzen mit Wettbewerbern ein.

Die Flexibilisierung von Arbeit in zeitlicher und räumlicher Hinsicht, die wachsende Entbetrieblichung, Netzwerk- und Plattformökonomie und dergleichen mehr benötigen zur jeweiligen Situation der Unternehmen passende arbeitsrechtliche Lösungen, die unter allen zu berücksichtigenden Aspekten gut überlegt und sorgfältig umgesetzt werden müssen, um den Betrieben die nötige Rechtssicherheit zu verschaffen. ■

Im Zuge der Internationalisierung der Arbeitsmärkte gewinnt Diversity Management an Bedeutung.

Wirtschafts- kanzleien





Kanzleien mit mehr als 20 Arbeitsrechtlern

- 22 Beiten Burkhardt
- 24 DLA Piper
- 26 Eversheds Sutherland
- 28 Görg
- 30 Kliemt Arbeitsrecht
- 32 Seitz

Kanzleien mit bis zu 20 Arbeitsrechtlern

- 34 Act Legal Germany
- 36 Arqis
- 38 Esche Schümann Commichau
- 40 McDermott Will & Emery

Arbeitsrechtlich spezialisierte Kanzleien

- 42 Emplaywers
- 44 Fringspartners Arbeitsrecht

Einen Schritt voraus

● BEITEN BURKHARDT verfügt mit rund 65 Anwältinnen und Anwälten über eines der größten Arbeitsrechtsteams in Deutschland. Seit Anfang 2020 ist die Kanzlei für Deutschland das exklusive Mitglied einer renommierten weltweiten Allianz von im Arbeitsrecht führenden Kanzleien, der „Employment Law Alliance“ (ELA), und baut dadurch ihre Stellung als Global Player weiter aus.

Höchste Priorität hat eine fachkundige, kompetente und zugleich kostenbewusste Beratung. Die Umsetzung der Vorstellungen des Mandanten steht an erster Stelle. Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von BEITEN BURKHARDT besitzen erstklassige Rechtskenntnisse und die Fähigkeit zu unternehmerischem Denken. Nur unter diesen Voraussetzungen kann optimaler Rechtsrat erteilt werden. Ihre Ansprechpartner verfügen in der Regel über die Qualifikation „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ und beraten auch ausländische Mandanten in ihrer Heimatsprache (Englisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Spanisch und Russisch). Die Kanzlei berät sowohl weltweit tätige Konzerne als auch mittelständische Unternehmen und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber. BEITEN BURKHARDT ist in der Lage, neben allen individualarbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten hoch komplexe personalintensive Sonderprojekte zu übernehmen. Beispielhaft sind hier umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen wie Schließungen oder Verlagerungen von Betrieben mit vielen Hundert Beschäftigten zu nennen. Daneben geht es aber auch um komplexe Tarifvertragsverhandlungen für Unternehmen mit mehreren Tausend Beschäftigten und einer Vielzahl von Standorten in Deutschland. Die Kanzlei ist außerdem regelmäßig beim Aufbau und der Überwachung von anspruchsvollen Compliance-Systemen tätig geworden. Der Bereich der betrieblichen Altersversorgung wird schwerpunktmäßig vom Büro in Düsseldorf betreut, das über eine langjährige Spezialisierung im Betriebsrentenrecht verfügt. Das Tätigkeitsspektrum wird durch Beschäftigtendatenschutz, Insolvenzrechtsberatung, durch ein starkes internationales Projektmanagement sowie durch die arbeitsrechtliche Kompetenz bei Entsendungsfällen abgerundet. Arbeitsrechtliche Praxis ist ohne intensive forensische Tätigkeit nicht denkbar. Daher treten die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von BEITEN BURKHARDT regelmäßig an allen deutschen Arbeits-, den Landesarbeitsgerichten, am Bundesarbeitsgericht und am EuGH auf. Der Kanzlei ist es außerdem überaus wichtig, die Entwicklung der Kosten ihrer Rechtsberatung für ihre Mandanten im Auge zu behalten und diese Entwicklung mit den Mandanten vertrauensvoll abzustimmen. Die Tatsache, dass die Kanzlei über eine Vielzahl langjährig bestehender Mandate verfügt, ist der beste Beweis für das – gerade im sensiblen arbeitsrechtlichen Bereich – so wichtige Vertrauen in kompetente, strategisch ausgerichtete, kreative, aber auch ökonomisch sinnvolle und pragmatische Beratung, die dazu führt, dass unsere Mandanten immer einen Schritt voraus sind. ■■■

BEITEN BURKHARDT

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Ganghoferstraße 33
80339 München
Tel. 089 35065 1133
Fax 089 35065 2100
wolfgang.lipinski@bblaw.com
www.bblaw.com

Standorte:

Beijing, Berlin, Brüssel, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Moskau, München, St. Petersburg

Arbeitsrechtler: rund 65

Tätigkeitsschwerpunkte:

Individualarbeitsrecht, Beschäftigtendatenschutz, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Internationales Arbeitsrecht, Restrukturierung, bAV, AÜG

Referenzmandate:

Asklepios, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Charité, Flughafen München, Fujitsu, Huawei, Merck KGaA, Pandora, Synlab, TÜV Süd, voestalpine, Zurich

Internationale Verflechtungen:

Standorte in Belgien, China, Russland und in über 100 Ländern über die Employment Law Alliance

Regelmäßige Mandanten-Events:

quartalsweise arbeitsrechtliche Frühstücksseminare deutschlandweit, Betriebsberater-Seminare, Dt. Arbeitsrechtskonferenz, HR Summit, Dt. Arbeitgebertag

Auszeichnungen:

Bester Mittelstandsdienstleister Arbeitsrecht und Top-Kanzlei 2019 (WiWo), Führende Kanzlei und Top Tier 2018, 2019 (Legal 500), Leading Firm 2018 (Chambers Europe), Kanzlei des Jahres 2016 (AuA)

Gründungsjahr: 1990



Interview mit Dr. Wolfgang Lipinski, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

Sie sind seit Jahresbeginn das exklusive deutsche Mitglied der renommierten internationalen Allianz führender Arbeitsrechtskanzleien, der Employment Law Alliance (ELA). Welche Vorteile ziehen Ihre Mandanten daraus?

Wolfgang Lipinski: Das Geschäft unserer Mandanten wird immer internationaler. Insbesondere bei grenzüberschreitenden Restrukturierungsprojekten „aller Art“, Mitarbeiterentsendungen und der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften sowie bei der Aufstellung von globalen Policies und Vergütungs- und Mitarbeiterbeteiligungsmodellen wird internationale Beratung aus einer Hand auf qualitativ höchstem Niveau benötigt. Genau dieses Bedürfnis können wir über die ELA jetzt noch besser bedienen. Durch die ELA sind wir in über 100 Ländern mit über 3.000 langjährig erfahrenen und vielfach ausgezeichneten Top-Experten in einer internationalen Allianz eng verbunden. Unsere Mandanten profitieren von dem verbesserten und erweiterten Serviceangebot durch kostenlose Events, Webinare, Newsletter und sonstige länderspezifische Weiterbildungsangebote.

Ein absoluter Tätigkeitsschwerpunkt Ihres Arbeitsrechtsteams stellt die Umsetzung von Personalabbaumaßnahmen und Restrukturierungsprojekten aller Art dar. Welchen Mehrwert können Sie Unternehmen hierbei bieten?

Wir bieten unseren Mandanten durch unsere langjährige, umfassende Restrukturierungserfahrung neben schneller, pragmatischer und kosteneffizienter Beratung den Mehrwert eines umfassenden

Gesamtpakets samt Budget- und Zeitplansicherheit. Hierzu gehört zum einen eine sorgfältige Analyse der rechtlichen und tatsächlichen Ausgangssituation, welche die vom Unternehmen vorgegebenen Ziele fest im Blick hat. Zum anderen richten wir unser Augenmerk bei der strategisch-taktischen Verhandlungsvorbereitung intensiv auf operative Maßnahmen, die eine „Erpressbarkeit“ des Unternehmens z.B. durch Streikmaßnahmen verhindern und auf eine detaillierte interne und externe Kommunikation.

„Unsere Mandanten profitieren enorm von den Vorteilen unserer Stellung als Global Player.“

Unsere spezifische Verhandlungsstrategie führt bei einer Personalabbaumaßnahme grundsätzlich innerhalb von drei bis fünf Monaten ab Bekanntgabe an den Betriebsrat zu deren Umsetzung, auch bei Widerstand der Arbeitnehmervertreter. Großen finanziellen Mehrwert schaffen wir für unsere Mandanten mit dieser Verhandlungsstrategie auch bei der Höhe des Sozialplanvolumens; es ist ein Unterschied, ob der Sozialplanfaktor nur 0,5 oder 1,5 beträgt.

Nach dem brisanten Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung titelten diverse Medien „Die Vertrauensarbeitszeit ist tot“. Wie sollten Unternehmen damit in der Praxis umgehen?

Wir empfehlen unseren Mandanten Ruhe zu bewahren, sich aber frühzeitig mit der Thematik auseinanderzusetzen. Zwar gilt das EuGH-Urteil jetzt noch nicht unmittelbar für die Arbeitgeber, aber das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bereits angekündigt, ein Gesetz zur Arbeitszeiterfassung zu entwerfen. Unseres Erachtens ist die Vertrauensarbeitszeit nicht „tot“, vielmehr bleibt bei regelmäßiger Arbeitgeberkontrolle die Delegation der Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer zulässig. Empfehlenswert ist die frühzeitige Auseinandersetzung mit geeigneten technischen Systemen, die Überprüfung bestehender Erfassungssysteme darauf, ob „arbeitschutzrechtliche“ oder „vergütungsrechtliche“ Arbeitszeit erfasst wird, Risikominimierung durch Ausschlussklauseln, ggf. eine Einbindung des Betriebsrats und die Beachtung datenschutzrechtlicher Fragen. ■

Internationale Beratung mit lokaler Expertise

● Die Mandanten finden bei DLA Piper ein fachlich und international hervorragend vernetztes, hochspezialisiertes Team von Arbeitsrechtlern, die mit großer Begeisterung ihrer Tätigkeit nachgehen. Um den Mandanten den bestmöglichen Service zu bieten und maßgeschneiderte Lösungskonzepte zu entwickeln, setzt man gezielt auf die enge Zusammenarbeit mit anderen Praxisgruppen. DLA Piper ist mit eigenen Büros in mehr als 40 Ländern in Europa, Afrika, Asien, Australien, dem Nahen Osten sowie Nord- und Südamerika derzeit eine der größten Wirtschaftskanzleien der Welt. In Deutschland ist DLA Piper mit Büros in Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München vertreten.

Die Full-Service-Kanzlei bietet Beratung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Regional, national oder international tätige Unternehmen oder Führungskräfte werden von DLA Piper überall lösungsorientiert, kostenbewusst und aus einer Hand rechtlich beraten. Die Arbeitsrechtspraxis zählt dabei mit weltweit mehr als 250 Anwälten zu den bedeutendsten der Branche. Sie berät ihre in- und ausländischen Mandanten im Inland ebenso wie die inländischen Mandanten im Ausland in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Auch kanzleiintern nimmt die Praxisgruppe eine wichtige Schlüsselposition ein, denn Arbeitsrecht ist bei DLA Piper eine Kernkompetenz, die ständig ausgebaut wird.

Gerade deshalb gehört das Arbeitsrechtsteam von DLA Piper in Deutschland mit derzeit 26 Anwälten zu den führenden seines Fachs. Den Mandanten stehen anerkannte Rechtsexperten zur Verfügung, die umfassende Kenntnisse in allen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts besitzen. Die Rechtsanwälte verfügen über eine tiefgehende und langjährige Expertise in der laufenden Beratung, bei Restrukturierungen sowie bei Auseinandersetzungen mit Betriebsräten, Gewerkschaften oder einzelnen Mitarbeitern. Ferner bestehen umfangreiche Erfahrungen im Bereich der bAV. Zwei Spezialisten für Pensionsrecht beschäftigen sich ausschließlich mit diesem Bereich und bringen ihre langjährige Erfahrung ein. Die enge Zusammenarbeit mit Kollegen aus den Praxisgruppen Steuer- und Gesellschaftsrecht ermöglicht die Beratung in fachübergreifenden Fragen, etwa beim Outsourcing oder bei Auslandsentsendungen.

Eine Besonderheit der arbeitsrechtlichen Beratung von DLA Piper als sogenannte Großkanzlei liegt darin, dass die Praxisgruppe Arbeitsrecht ihre Mandanten auch außerhalb großer Transaktionen im Tagesgeschäft umfassend und dauerhaft vertritt. Dabei geht es um rein arbeitsrechtliche Fragestellungen wie Restrukturierungen, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, Kündigungen, Vertragsgestaltung, den Arbeitnehmerdatenschutz und tarifrechtliche Auseinandersetzungen. Zu diesen Themen bestehen mit zahlreichen Unternehmen zum Teil seit über 20 Jahren enge Mandatsbeziehungen. Darüber hinaus zählt die Beratung von Führungskräften zu den Spezialgebieten des deutschen Arbeitsrechtsteams, insbesondere die Gestaltung von Verträgen, Bonusregelungen und „Stock Options“ oder die Beratung und Vertretung bei Vertragsbeendigung. ■



DLA Piper

Alter Wall 4
20457 Hamburg
Tel. 040 18888 132
Fax 040 18888 111
henriette.norda@dlapiper.com
www.dlapiper.com

Standorte:

Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München und 97 weitere Büros weltweit

Arbeitsrechtler:

26 in Deutschland und über 250 international

Tätigkeitsschwerpunkte:

Betriebsverfassungsrecht, bAV, Tarifvertragsrecht, Umstrukturierungen, Outsourcing, Betriebsübergänge, Auslandsentsendungen

Referenzmandate:

H&M, Cisco, Heidelberger Druckmaschinen, Elavon Financial Services, Etihad Airways, Levi Strauss, Netflix, Newell Brands

Internationale Verflechtungen:

weltweit eigene Büros, ergänzendes Netzwerk eng verbundener Kanzleien

Regelmäßige Mandanten-Events:

regelmäßige Informationsveranstaltungen, Newsletter und Client Alerts, Blog

Auszeichnungen:

Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht 2018 (Juve)

Gründungsjahr:

2004 in Deutschland



Interview mit Dr. Henriette Norda, Partnerin

Der Gesetzgeber hat mit Brückenteilzeit, Geschäftsgeheimnisgesetz und Qualifizierungschancengesetz im vergangenen Jahr in einigen Bereichen neue Regelungen verabschiedet. Mit welchen wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen müssen sich die Unternehmen im kommenden Jahr außerdem beschäftigen?

Henriette Norda: Die Personalabteilungen deutscher Unternehmen werden sich auf verschiedene gesetzliche Änderungen einstellen müssen. Während sich mit dem Brexit eine Tür schließt, öffnet sich zum Beispiel mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 eine andere. Unternehmen sollten evaluieren, inwiefern sie von den gebotenen Möglichkeiten profitieren können.

Zudem ist damit zu rechnen, dass der Gesetzgeber die Vorgaben des EuGH umsetzt und eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeit gesetzlich ausdrücklich verankert. Deutsche Unternehmen werden daher Maßnahmen treffen müssen, die den Anforderungen an diese Verpflichtung genügen.

Zu Ihrem Beratungsspektrum gehört auch die arbeitsrechtliche Begleitung von Mandanten im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen. Wo liegen spezielle arbeitsrechtliche Hürden bei einem Unternehmenskauf?

Die arbeitsrechtliche Beratung beginnt bereits im Rahmen der Due Diligence. Je nach Größe des Zielunternehmens muss hierbei eine beträchtliche Menge von Do-

kumenten gesichtet werden. Ziel ist es, den Käufer auf sämtliche Risiken hinzuweisen, sodass diese bei der Festlegung des Kaufpreises hinreichend einkalkuliert werden können.

Ausländische Investoren müssen insofern auf die Eigenheiten des deutschen Arbeitsrechts hingewiesen werden. Einer geplanten Restrukturierung können zum Beispiel das Kündigungsschutzrecht oder einschlägige Tarifverträge im Wege stehen. Bei einer Transaktion im Wege eines Asset Deals kann der Erwerb außerdem einen Betriebsübergang gemäß § 613a BGB und dadurch eine Vielzahl komplexer Rechtsfragen zur Folge haben.

Vereint das Zielunternehmen Gesellschaften und Betriebe in verschiedenen Jurisdiktionen unter sich, muss während aller Phasen des Transaktionsprozesses sichergestellt werden, dass die Anforderungen der einzelnen Rechtsordnungen in Einklang gebracht werden. Insofern können Kanzleien wie DLA Piper in besonderem Maße von einem globalen Netzwerk an Büros und Partnerschaften profitieren.

Nicht nur in der Industrie, sondern auch bei Klein- und Mittelständlern sind KI-Anwendungen zunehmend im Kommen. Was sollten die Unternehmen bei Einführung solcher Systeme mitbestimmungsrechtlich besonders beachten?

Die große Reichweite des Mitbestimmungstatbestands nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sollte nicht unterschätzt werden. Die Norm wird längst nicht mehr nur auf Kameras oder Stechuhren angewandt.

„Wir profitieren von einem globalen Netzwerk an Büros und Partnerschaften.“

Kern der betrieblichen Verhandlung ist zumeist der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.

Bereits im Vorfeld sollte daher geprüft werden, ob ein neues System zum Beispiel den datenschutzrechtlichen Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutzgrundverordnung gerecht wird. Bei guter Vorbereitung kann klar vermittelt werden, welche Daten durch das neue System erfasst und verarbeitet werden und inwiefern dies erforderlich ist. ■■■

Ein starkes Team – unsere nationale und internationale Arbeitsrechtspraxis

● Mit mehr als 3.000 Anwältinnen und Anwälten in 34 Ländern in Afrika, Asien, Europa, dem Nahen Osten und den USA zählt Eversheds Sutherland zu den weltweit größten Wirtschaftskanzleien. Im Arbeitsrecht beraten weltweit rund 300 Anwältinnen und Anwälte zu sämtlichen nationalen und internationalen Aspekten. Das breit aufgestellte Team ist in die zwei Bereiche Employment und Pensions gegliedert.

In Deutschland, wo unsere Wurzeln bis in das Jahr 1974 zurückreichen, stellt unser bundesweites Arbeitsrechtsteam ein elementares Standbein der stark wachsenden Sozietät dar. Das rund 50-köpfige Team – etliche davon Fachanwälte für Arbeitsrecht – berät und vertritt nationale und internationale Mandanten in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Unsere Mandanten profitieren von unseren hohen Qualitätsstandards, einem einzigartigen Erfahrungsspektrum und einer hohen Spezialisierung. Viele unserer Anwältinnen und Anwälte waren zuvor in Unternehmen tätig und kennen die Problemstellungen, mit denen unsere Mandanten konfrontiert sind, aus erster Hand.

Unter der Leitung von Dr. Stefan Kursawe (Head of HR) und Frank Achilles (Co-Head of HR) bieten zehn Arbeitsrechtspartner mit ihren Teams eine maßgeschneiderte Beratung in den Bereichen betriebliche Altersversorgung (bAV), Prozessführung (Employment Litigation), Streikabwehr, Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht (Industrial Relations) sowie Restrukturierung. Zu den weiteren Schwerpunkten unserer arbeitsrechtlichen Beratung gehören die Implementierung von IT-Systemen, Arbeitnehmerüberlassung, Vergütungssysteme, Arbeitnehmerdatenschutz und Mitbestimmung, Arbeitsverträge und grenzüberschreitender Personaleinsatz sowie Umstrukturierungen und Outsourcing-Projekte.

Praxisübergreifend unterstützen unsere Anwältinnen und Anwälte im Arbeitsrecht bei Transaktionen im Gesellschaftsrecht, bei grenzüberschreitendem Personaleinsatz im Steuerrecht und bei Compliance-Aufklärungen im Kartell- und Wettbewerbsrecht. National wie international stehen unseren Mandanten hochqualifizierte Spezialisten zur Verfügung, in der täglichen Personalarbeit ebenso wie bei umfangreichen Projekten. Neben der rein rechtlichen Beratung benötigen unsere Mandanten vor allem praxisgerechte Ratschläge mit der nötigen Rundumsicht. Ein Augenmerk unserer Beratung liegt daher stets auf dem jeweiligen wirtschaftlichen Umfeld sowie den unternehmerischen und organisatorischen Besonderheiten.

Eversheds Sutherland deckt die ganze Bandbreite des Arbeitsrechts ab. Wir beraten multinationale Konzerne zur Übertragung von Betriebsteilen und zum Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan bis hin zu mittelständischen und familiengeführten Unternehmen bei Vertragsgestaltungen und Trennungsprozessen. Das Arbeitsrechtsteam begleitet Einigungsstellen und tarifliche Schlichtungsstellen ebenso wie Gerichtsprozesse vor allen Arbeitsgerichten. ■■■

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Eversheds Sutherland

Brienner Straße 12
80333 München
Tel. 089 54565 0
Fax 089 54565 201
munich@eversheds-sutherland.de
www.eversheds-sutherland.de

Standorte: Berlin, Düsseldorf, Hamburg, München und 65 weitere Büros weltweit

Arbeitsrechtler: rund 50 in Deutschland und mehr als 300 international

Tätigkeitsschwerpunkte: Individualarbeitsrecht und Prozessführung, betriebliche Mitbestimmung, Tarifverträge, Streikabwehr, Um- und Restrukturierungen, Outsourcing, Betriebsübergänge, bAV, internationale Entsendungen und Arbeitseinsätze („Global Mobility“), Vertrags- und Vergütungsgestaltung, Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerdatenschutz

Referenzmandate: keine Angaben

Internationale Verflechtungen: Rund 3.000 Anwältinnen und Anwälte in 69 Büros in 34 Ländern weltweit

Regelmäßige Mandanten-Events: Fachveranstaltungen, Inhouse-Seminare, nationale und internationale Newsletter, internationale Konferenzen

Auszeichnungen: Nominiert als Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht bei den Juve Awards 2019

Gründungsjahr: 2017 (Zusammenschluss von Eversheds mit Sutherland Asbill & Brennan), ursprünglich 1974 in Deutschland



Interview mit den Partnern Frank Achilles und Bernd Pirpamer

In Deutschland gibt es vielfach Überlegungen, ob eine Tarifbindung noch sinnvoll ist oder ob man wesentliche Arbeitsbedingungen ohne Tarifbindung nicht flexibler gestalten könnte. Sehen Sie hier einen Trend?

Bernd Pirpamer: Ja. Die Anfragen zum Thema Tarifbindung nehmen deutlich zu. Im Mittelstand finden sich viele Unternehmen, die ihre Tarifbindung auf den Prüfstand stellen. Dabei geht es nicht immer um den Tarifaufstieg, sondern auch um die Nutzung bestehender Öffnungsklauseln sowie um Gestaltung und Verhandlung von neuen flexiblen, unternehmensbezogenen Tarifverträgen.

Mit Blick auf den Strukturwandel in der Automobilindustrie und das von der IG Metall angebotene Zukunftspaket in der Metall- und Elektroindustrie wird dies offensichtlich. Wir haben für diesen Bereich eine eigene „Task Force Automotive“ eingerichtet. Speziell der gesamte Zulieferbereich steht vor erheblichen Herausforderungen. Daher ist Bestandteil nahezu jedes Restrukturierungsprojekts auch die Frage, ob und wie die Tarifbindung verändert oder beseitigt werden kann. Zur Unterstützung unserer Mandanten haben wir hier einen „Tarif-Check“ im Einsatz. Unsere Beratung beginnt bei der Analyse der Ausgangssituation und reicht über das Aufzeigen rechtlicher Optionen bis hin zur Unterstützung bei der betrieblichen Kommunikation. Schließlich werden auch Streikabwehrszenarien und ein Fahrplan zum Umgang mit betrieblichen oder öffentlichen Eskalationen erarbeitet.

Im Ergebnis muss ein Tarifaufstieg den erwünschten Effekt für das Unternehmen

erzielen. Manchmal ist die geschickte Gestaltung eines unternehmensbezogenen Tarifvertrags sinnvoller als ein kompletter Tarifaufstieg.

Welchen Stellenwert nimmt bei Ihnen im Arbeitsrecht die klassische Prozessvertretung noch ein?

Frank Achilles: Die klassische Prozessvertretung unserer Mandanten vor den Arbeitsgerichten macht nach wie vor einen nicht unerheblichen Teil unserer täglichen Beratungspraxis aus. Unsere Mandanten erwarten selbstverständlich, dass unser Rechtsrat oder unsere empfohlene Strategie auch einer gerichtlichen Überprüfung standhalten und wir diese gemeinsam mit unserem Mandanten gerichtlich rechtfertigen. Daneben gehört es zu unserem Selbstverständnis als „Trusted Advisor“ für unsere Man-

danten tätig zu werden und sie bei der Abwehr von Klagen und anderweitigen gerichtlichen Verfahren zu unterstützen, auch wenn wir im Vorfeld zu den Angelegenheiten nicht beraten haben. Insoweit ist eine ganzheitliche arbeitsrechtliche Betreuung unserer Mandanten, für die wir stehen, ohne Unterstützung auch vor Gericht kaum wegzudenken.

Missglückte Kommunikation führt bei Umstrukturierungen oft zu Spannungen. Müsste nicht der erste Schritt bei einer Reorganisation dahin gehen, sich hinsichtlich einer zielführenden Kommunikation beraten zu lassen?

Frank Achilles: Tatsächlich zeigt sich, dass im Arbeitsrecht gute Kommunikation einen besonderen Stellenwert einnimmt. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um individuelle Trennungsgespräche handelt oder ob in einer Betriebsversammlung umfassende Um- und Restrukturierungsmaßnahmen angekündigt werden. Bei solchen Maßnahmen ist entscheidend, dass das Unternehmen die Kommunikationsherrschaft behält. Es muss klar kommuniziert werden, was geplant ist und was geschehen wird. Nur so bekommt man die Gerüchteküche in den Griff. Aber nicht nur die gute Vorbereitung im Vorfeld spielt eine Rolle, sondern auch die Fähigkeit, auf sich verändernde Umstände zu reagieren. Wir empfehlen unseren Mandanten eine zielführende Kommunikationsstrategie von Anfang an in ihre Überlegungen mit einzubinden. Damit haben wir in unserer Beratungspraxis durchweg positive Erfahrungen gemacht. ■

„Im Arbeitsrecht nimmt gute Kommunikation einen besonderen Stellenwert ein.“

Wir verstehen unser Geschäft, weil wir Ihres verstehen

● GÖRG zählt zur Spitze der unabhängigen Wirtschaftskanzleien Deutschlands, bundesweit führend bei Insolvenz und Sanierung und auf Top-Positionen in sämtlichen Kernbereichen des Wirtschaftsrechts. An den fünf GÖRG-Standorten Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München arbeiten über 290 Anwälte und Steuerberater mit langjähriger nationaler und internationaler Beratungserfahrung, um jeden unserer Mandanten persönlich, pragmatisch, partnerschaftlich und mit hoher Kompetenz zu beraten.

Zu unseren Mandanten zählen viele namhafte in- und ausländische Gesellschaften, mittelständische Unternehmen sowie Finanzinvestoren und börsennotierte Konzerne aus allen Bereichen der Wirtschaft und der öffentlichen Hand.

Starkes Teamwork – individuelle Betreuung

Die Partner unserer Arbeitsrechtspraxis sind Fachanwälte für Arbeitsrecht und beraten mit über 20 spezialisierten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in sämtlichen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Unsere Teams arbeiten interdisziplinär und standortübergreifend in komplexen, großvolumigen Projekten zusammen. Dabei wird jedes Mandat stets federführend von einem Partner betreut, der als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung steht und das Team koordiniert. Wir vertreten unsere Mandanten selbstverständlich deutschlandweit – sowohl bei Verfahren vor Landes- und Arbeitsgerichten als auch vor dem Bundesarbeitsgericht.

Gute Arbeit: Unser Kompetenz- und Beratungsspektrum

- Restrukturierung von Unternehmen
- Gestaltung von Betriebsübergängen und Outsourcing
- Arbeitsrecht bei Unternehmenskauf und Umwandlung, einschließlich Due Diligence
- Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen und Sozialplänen, einschließlich Einigungsstellenverfahren
- Unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung
- Tarifrecht, Verhandlung von Tarifverträgen, Arbeitskampfrecht
- Gestaltung und Beendigung von Arbeitsverträgen
- Prozessführung, Abwehr von Kündigungsschutzklagen
- Insolvenzarbeitsrecht
- Betriebliche Altersversorgung, Contractual Trust Arrangements (CTA)
- Mitarbeiterbeteiligungsprogramme
- Arbeitsrecht in Medienunternehmen, Krankenhäusern und im öffentlichen Dienst
- Europäisches Arbeitsrecht ■■■



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80
koeln@goerg.de
www.goerg.de

Standorte: Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, München

Arbeitsrechtler: über 25

Tätigkeitsschwerpunkte:

Arbeitsrechtliche Reorganisation von Unternehmen und Konzernen inklusive Interessenausgleichen und Sozialplänen, Unternehmenskäufen und -umwandlungen; betriebliche Altersversorgung, arbeitsgerichtliche Prozessführung

Referenzmandate:

BBBank, Claas, Deutsche Post, Deutscher Tennis Bund, DHL, DURA, Getty Images, Hollister, Ingersoll Rand, Nestlé, Senvion, Thermo Fisher, Veolia, Vorwerk, Zentis, Zeitfracht

Internationale Verflechtungen:

Wir verfügen über ein internationales Netzwerk mit führenden Kanzleien der wichtigsten Jurisdiktionen weltweit.

Auszeichnungen:

JUVE-Handbuch, The Legal 500, Kanzleimonitor, Best Lawyers/Handelsblatt Ranking, WiWo Top-Kanzleien. Unsere Anwälte wurden wiederholt als führende Spezialisten ausgezeichnet.

Gründungsjahr: 1996



Interview mit Dr. Marcus Richter, Partner

Der EuGH hat mit seinem Urteil zur Arbeitszeiterfassung in den Betrieben für Unruhe gesorgt. Wie sehen Sie die künftige Entwicklung?

Marcus Richter: Der deutsche Gesetzgeber wird auf das Urteil mit einer Gesetzesänderung reagieren. Das ist notwendig und angezeigt. Im Sinne der Sicherung des Standorts Deutschland und seiner Arbeitsplätze sollte diese Gesetzesänderung sich allerdings nicht mit der Auferlegung von Aufzeichnungspflichten begnügen. Vielmehr sollte das Urteil zum Anlass genommen werden, die deutschen Regelungen zur Arbeitszeit und deren Dokumentation insgesamt auf das anzupassen, was europarechtlich geschuldet und damit im übrigen Europa weitestgehend Standard ist. Das ist insbesondere erforderlich, um zum einen den sich verändernden Arbeitssituationen in einer deutlich modernisierten Arbeitsumwelt Rechnung zu tragen und zum anderen, um zu verhindern, dass Deutschland nicht durch andere EU-Staaten im Kampf um Unternehmen und Arbeitsplätze endgültig ins Hintertreffen kommt. Dementsprechend sollte beispielsweise die Höchstarbeitszeit als Wochenarbeitszeit ausgestaltet werden und nicht mehr – wie bisher – als Tageshöchstarbeitszeit.

Passt die deutsche Betriebsverfassung in ihrer jetzigen Form noch zu modernen Unternehmensstrukturen und der fortschreitenden Digitalisierung? Sollte das BetrVG modernisiert werden?

Was die Betriebsratswahl und die Verfahrensregelungen betrifft, hinkt das Gesetz sicherlich der längst in die Un-

ternehmenswirklichkeit eingezogenen Digitalisierung hinterher. Hier besteht Handlungsbedarf. Dass Betriebsräte beispielsweise nicht in einem digitalisierten Verfahren gewählt werden können, ist im heutigen Zeitalter nicht nur ungewöhnlich, sondern verringert unnötig die Teilnahmequote bei Betriebsratswahlen. Gleiches gilt für die Abhaltung von Konzern-, Gesamt- oder Betriebsratssitzungen. Hier bedarf es einer Präsenzsitzung nach aktueller Gesetzeslage, und auch eine Beschlussfassung im (digitalisierten) Umlaufverfahren sieht das Gesetz nicht vor. Da hinkt man nicht nur allen technischen Entwicklungen im BetrVG hinterher, sondern auch der Entwicklung in anderen Gesetzen.

Gilt das ebenso für die eigentliche betriebliche Mitbestimmung? Sehen Sie hier auch den Bedarf, das Betriebsverfassungsgesetz anzupassen?

Ein klares „Ja und Nein“. Wortlaut und Systematik der Beteiligungs- und Mitbestimmungstatbestände des BetrVG würden sich mit modernen Unternehmensstrukturen und dem digitalen Wandel durchaus in Übereinstimmung bringen lassen. Insoweit ein klares „Nein, kein Regelungsbedarf“. Im Ergebnis wird es gleichwohl ein „Ja, der Gesetzgeber wäre gut beraten, das Gesetz zu reformieren“, weil die über Jahrzehnte gewachsene Auslegung des BetrVG durch das Bundesarbeitsgericht und einige Landesarbeitsgerichte das Gesetz überstrapaziert und keine Tendenzen erkennbar sind, dass man auf Seiten der Gerichte von dieser Linie abgeht. Das BetrVG in der aktuellen

„Der Gesetzgeber wäre gut beraten, das BetrVG zu reformieren.“

durch die Rechtsprechung geprägten Lesart geht an der Arbeitswirklichkeit und deren Entwicklung in den vergangenen Jahren gänzlich vorbei. Lebenswirklichkeit sind Matrixstrukturen von international strukturierten Konzernen, Digitalisierung, Videokonferenzen und der Ingenieur, der bei Starbucks am Laptop sitzt und an der Lösung eines Problems für seinen Arbeitgeber feilt. Realität ist eine hohe Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit, nicht selten in Verbindung mit der Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice. Die Auslegung des Gesetzes ist hingegen an analogen Unternehmen orientiert. Vor diesem Hintergrund kann man nur hoffen, dass der Gesetzgeber klarstellende Anpassungen am BetrVG vornimmt. ■

Im Arbeitsrecht eine Klasse für sich

● Mehrfach als Arbeitsrechtskanzlei des Jahres ausgezeichnet, ist KLIEMT. Arbeitsrecht eine Klasse für sich: Mit rund 65 ausschließlich auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwälten, fünf Standorten bundesweit und Ius-Laboris-Partnerkanzleien in der ganzen Welt bietet KLIEMT.Arbeitsrecht einen globalen Arbeitsrechtsservice in mehr als 100 Ländern.

KLIEMT.Arbeitsrecht unterstützt Unternehmen mit einer umfassenden und hochkarätigen Beratung in allen HR-relevanten Bereichen: im Arbeitsrecht ebenso wie im Sozialversicherungs-, Dienstvertrags- und Entsendungsrecht – kreativ, praxisorientiert, auf die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens abgestimmt und in erstklassiger fachlicher Qualität.

Zu den Mandanten von KLIEMT.Arbeitsrecht zählen deutsche und internationale Unternehmen nahezu sämtlicher Branchen und Größen. Mehr als die Hälfte der Dax-Konzerne vertraut auf den Rat von KLIEMT. Arbeitsrecht, aber auch etliche Euro-Stoxx-50-Konzerne, zahlreiche M-Dax-Unternehmen und eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen. Die Mandanten profitieren von dem weitreichenden Erfahrungsschatz der Anwälte unter anderem aus einer Vielzahl einschlägiger Restrukturierungsprojekte und dem großen arbeitsrechtlichen Spezial-Know-how, wodurch regelmäßig Best-Practice-Ansätze ermöglicht werden.

Die Tätigkeitsfelder von KLIEMT.Arbeitsrecht umfassen – neben der arbeitsrechtlichen Dauerberatung – unter anderem die Umsetzung von Restrukturierungs- und Integrationsprojekten (vor allem Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen nebst Einigungsstellenverfahren) sowie die Lösung tarifrechtlicher Aufgabenstellungen: Die Verhandlung maßgeschneiderter Haustarifverträge zur Flexibilisierung von Vergütungssystemen und zur Vermeidung von Personalkostensteigerungen, die Vereinheitlichung tariflicher Strukturen im Nachgang zu Outsourcing-Maßnahmen oder Unternehmenskäufen gehören ebenso zum Tätigkeitsspektrum von KLIEMT.Arbeitsrecht wie die Begleitung drohender Arbeitskampszenarien einschließlich der Ausarbeitung präventiver Maßnahmenkonzepte. Zu den weiteren Tätigkeitsschwerpunkten gehören das Betriebsverfassungsrecht (unter anderem Implementierung passgenauer Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle), die betriebliche Altersversorgung, Arbeitnehmerüberlassung, Code of Conducts, Compliance und Datenschutz. Daneben berät KLIEMT.Arbeitsrecht Unternehmen und Führungskräfte zu sämtlichen Fragen der Managerhaftung einschließlich der Übernahme der Prozessführung.

KLIEMT.Arbeitsrecht ist Mitglied von Ius Laboris, der weltweiten Allianz der führenden Arbeitsrechtskanzleien. Gemeinsam mit weltweit mehr als 50 Partnerkanzleien und rund 60 assoziierten Kanzleien bietet KLIEMT.Arbeitsrecht einen nahtlosen globalen arbeitsrechtlichen Service in mehr als 100 Ländern – schnell, effizient, kreativ und in höchster Qualität. ■■■



KLIEMT.Arbeitsrecht **Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**

Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf
Tel. 0211 88288 115
Fax 0211 88288 200
michael.kliemt@kliemt.de
www.kliemt.de

Standorte:

Düsseldorf, Frankfurt am Main,
München, Berlin, Hamburg

Arbeitsrechtler:

rund 65, davon fast 40 Fachanwälte
für Arbeitsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierungen, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, betriebliche Altersversorgung, Arbeitnehmerüberlassung, Auslandsentsendungen, Organhaftung, Datenschutz

Referenzmandate:

keine Angaben

Internationale Verflechtungen:

Mitglied von Ius Laboris mit Partnerkanzleien in mehr als 100 Ländern

Regelmäßige Mandanten-Events:

Inhouse-Seminare, Arbeitsrechtsfrühstücke

Auszeichnungen:

Arbeitsrechtskanzlei der Jahre 2019, 2013, 2007, 2002 (Juve), Law Firm of the Year 2019 (Best Lawyers), Employment Law Firm of the Year 2016 (Global Law Experts), Azur-Award 2014 für Aus- und Fortbildung

Gründungsjahr: 2002



Interview mit Prof. Dr. Michael Kliemt, Partner, und Jochen Saal, Partner

Größere Restrukturierungsprojekte bilden einen Schwerpunkt Ihrer Beratungstätigkeit. Wo liegen hier die Arbeitsfelder?

Michael Kliemt: Hier können wir unsere (Wo-)Manpower von rund 65 ausschließlich im Arbeitsrecht tätigen Anwälten und unseren großen Erfahrungsschatz ausspielen, um eine erfolgreiche Umsetzung ambitionierter Projekte zu gewährleisten. Wir begleiten und

realisieren Restrukturierungsprojekte von der Planungs- und Konzeptionierungsphase über die Verhandlungsphase bis hin zur Umsetzungsphase. In der Planungs- und Konzeptionierungsphase entwickeln wir das Restrukturierungskonzept und erarbeiten Zeit- und Ablaufpläne. In der Verhandlungsphase steht die Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan und gegebenenfalls von Tarifverträgen sowie die Gestaltung von flankierenden Regelungen, wie etwa sogenannten Sprintervereinbarungen, Freiwilligenprogrammen oder Vorruhestandsvereinbarungen, im Mittelpunkt. Bei Outsourcing- und Veräußerungsprojekten begleiten wir die Verhandlungen mit potenziellen Erwerbern oder Veräußerern einschließlich der Vorbereitung und Durchführung einer etwaigen Due Diligence. Auch die arbeitsrechtliche Ausgestaltung von Verschmelzungs- und Aufspaltungsverträgen gehört zu unserem Tätigkeitsspektrum. In der Umsetzungsphase unterstützen wir unsere Mandanten bei der Realisierung, etwa mit der Konzeptionierung von Betriebsratsanhörungen oder der Führung von Kündigungsschutzprozessen.

In jüngerer Vergangenheit haben Sie mehrere Großprojekte aus dem Bereich der „agilen Transformation“ begleitet. Welche Erfahrungen haben Sie daraus gewonnen?

Jochen Saal: Die agile Transformation ist aus arbeitsrechtlicher Sicht eine der spannendsten aktuellen Herausforderungen. Immer mehr Unternehmen setzen auf die Auflösung hierarchischer Struk-

turen und fördern stattdessen ein hohes Maß an Flexibilität und Autonomie. Damit lösen sich die Unternehmen immer mehr von den traditionellen arbeitsrechtlichen Organisationsebenen wie Betrieb, Abteilung oder Unternehmen. Einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren für die Umsetzung derartiger Transformationsprojekte ist die sorgfältige Planung inklusive exakter Zieldefinition. Hierzu muss der anwaltliche Berater die zu erwartenden arbeitsrechtlichen Herausforderungen exakt kennen und praktikable Lösungsansätze liefern.

Häufig sind bei der geplanten „agilen Transformation“ Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen erforderlich. Welche besonderen Herausforderungen stellen sich hier?

Michael Kliemt: Bei den Verhandlungen sind Fingerspitzengefühl und kreative Lösungsansätze gefragt, weil die künftigen Strukturen zu Beginn der Verhandlungen oft noch nicht feststehen, sondern sich im Laufe des Projekts erst sukzessive entwickeln. Um einer Blockadehaltung der Betriebsräte vorzubeugen, empfehlen wir einen transparenten Prozess, ein „Abholen“ des Verhandlungspartners. Ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Umsetzung derartiger Großprojekte ist eine professionelle Projektsteuerung, die wir selbstverständlich für unsere Mandanten übernehmen. Hierbei helfen uns unsere Expertise sowie die Erfahrung aus einer Vielzahl erfolgreich umgesetzter Projekte. ■

„Die agile Transformation ist eine der spannendsten aktuellen Herausforderungen.“

Mehr als reine Rechtsberatung

● Neben der Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Lösungen und deren unmittelbarer Umsetzung im Unternehmen, vor allem bei großen Restrukturierungsprojekten oder der Verhandlung von Tarifverträgen, sind für Seitz auch strategische Themen von entscheidender Bedeutung.

Erfahrenes Team mit hoher Expertise

Seitz ist eine der führenden Kanzleien im Arbeitsrecht in Deutschland. Zu den Mandanten zählen internationale Konzerne, Dax-Unternehmen sowie große Mittelständler und Familienunternehmen.

Mit einem hochspezialisierten Team schafft Seitz in allen Bereichen des Arbeitsrechts individuelle Lösungen für Mandanten. Das Team von über 35 arbeitsrechtlich tätigen Rechtsanwälten verfügt über große Erfahrung und hohe Expertise in bundesweiten wie internationalen Restrukturierungen und Großprojekten. Eine besondere Stärke von Seitz ist die über viele Jahre aufgebaute Erfahrung im kollektiven Arbeitsrecht und die sich daraus ergebende Möglichkeit, Mandanten in rechtlich und politisch kritischen Situationen mit Strategien und Lösungen zu unterstützen. Vorstandsmitglieder, Aufsichtsräte und Geschäftsführer vertrauen auf die Erfahrung von Seitz in der rechtlichen und strategischen Begleitung ihrer Interessen.

Seitz berät darüber hinaus sowohl Unternehmen als auch betroffene Manager zu sämtlichen Fragen im Bereich der Managerhaftung und D&O.

Weltweites Netzwerk

Mit seitz.global verfügt die Kanzlei über ein internationales Netzwerk mit führenden unabhängigen Kooperationssozialitäten weltweit. Bei seitz.global sind die Mitgliedschaften des international renommierten Anwaltsnetzwerks LAW sowie des arbeitsrechtlich spezialisierten Netzwerks Innangard gebündelt. Darüber hinaus sind in seitz.global weitere arbeitsrechtliche Spezialkanzleien in allen Kontinenten organisiert. Mandanten können somit in allen Rechtsgebieten der Sozietät bei internationalen Sachverhalten weltweit einen Service „aus einer Hand“ nutzen. Damit ist ein nahtloser internationaler Service für alle Projekte gewährleistet. In über 70 Ländern.

Digitalisierung und Digital Economy

Seitz.digital bündelt die Kompetenzen von Seitz im Bereich Digitalisierung und Digital Economy. Die Erfahrungen, Ideen und das Wissen werden eingesetzt, um Unternehmen aller Branchen mit innovativen Lösungen bei der digitalen Transformation zu begleiten und vor rechtlichen Risiken zu schützen. Mandanten – vom Start-up-Unternehmen bis zum internationalen Großkonzern – verlassen sich auf die Expertise von Seitz im Datenschutz und in der digitalen Arbeitswelt. ■■■

seitz

Seitz Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB

Aachener Straße 621

50933 Köln

Tel. 0221 56960 280

Fax 0221 56960 200

info@seitzpartner.de

www.seitzpartner.de

Standort: Köln

Arbeitsrechtler: rund 35

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierungen, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Datenschutz, digitale Arbeitswelt, Vorstandsvergütung/Compliance, Pensions, Unternehmenstransaktionen, Fremdpersonaleinsatz, Unternehmensmitbestimmung, Managerhaftung/D&O

Referenzmandate:

keine Angaben

Internationale Verflechtungen:

Bündelung der internationalen Aktivitäten unter seitz.global, internationales Netzwerk Lawyers Associated Worldwide (LAW) mit weltweit über 100 Partnerkanzleien; zusätzlich arbeitsrechtlich spezialisiertes Netzwerk sowie Best-Friends-Netzwerk für sämtliche weltweit relevanten Märkte

Gründungsjahr: 1993



Interview mit Dr. Marc Werner, Partner

Öffentlichkeitswirksame Restrukturierungsprojekte sind eine Spezialität Ihrer Kanzlei. Wie ist es dazu gekommen?

Marc Werner: Wir haben uns seit Jahren auf arbeitsrechtliche Großprojekte spezialisiert und unsere Strukturen und Prozesse konsequent auf die Anforderungen dieser Mandanten ausgerichtet. Dafür brauchen Sie herausragende Anwaltspersönlichkeiten, die neben einer hohen Spezialisierung im Tarif- und Betriebsverfassungsrecht in der Lage sind, als Teil eines Projektteams Machbarkeiten in einem politisch anspruchsvollen Umfeld zu erkennen. Bei aktuellen Großprojekten wie PSA/Opel oder der Fusion von Karstadt und Kaufhof für Signa können unsere Mandanten dieses Know-how für ihre Projekte nutzen.

In Ihrem Mandantenkreis finden sich große namhafte Familienunternehmen. Was zeichnet die arbeitsrechtliche Beratung dort aus?

Familienunternehmen und Mittelständler haben oft andere Herausforderungen als börsennotierte Konzerne. Sie sind häufig schlank und effizient aufgestellt, in den letzten Jahrzehnten aber überdurchschnittlich schnell gewachsen. Manche machen höhere Umsätze als M-Dax-Konzerne. Diese Unternehmen sind oft noch sehr inhabergeprägt und müssen beispielsweise ihre Mitbestimmungsstrukturen dem Wachstum anpassen, ohne in die Falle einer Überregulierung zu tappen. Das erfordert kreative und mandantengerechte Lösungen, die Historie und DNA eines Familienunternehmens im Auge behalten.

Welche Trends sehen Sie für das Jahr 2020?

Wir werden uns mit der Transformation einer wichtigen Branche, der Automobilindustrie, konfrontiert sehen. Dies betrifft nicht nur die OEMs, sondern auch die Zulieferer. Die Kunst wird es sein, innovative Restrukturierungsmodelle mit Gewerkschaften und Betriebsräten zu vereinbaren, die einerseits die wirtschaftlichen Notwendigkeiten erfüllen, andererseits aber Themen wie Know-

how-Sicherung, wettbewerbsfähige Altersstruktur und Qualifizierung berücksichtigen. Die von der Bundesregierung angekündigte Verlängerung des Kurzarbeitergelds ist da ein wichtiger Baustein.

Vor welche Herausforderungen stellt die digitale Transformation Unternehmen arbeitsrechtlich?

Unternehmen stehen vor der Aufgabe, auf die zum Teil disruptiven Auswirkungen der Digitalisierung zu reagieren. Es fallen viele konventionelle Arbeitsplätze weg, gleichzeitig entstehen neue Aufgaben mit anderen Anforderungsprofilen. Die Themen Qualifizierung und Transformation werden weit oben auf der Agenda stehen. Um die Zukunft der Unternehmen zu sichern, müssen sich die Sozialpartner neuen Technologien wie KI öffnen, gleichzeitig aber im Rahmen der Mitbestimmung Leitplanken regeln, um die Menschen in den Betrieben abzuholen. Unternehmen müssen frühzeitig die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die digitale Transformation mit den Sozialpartnern vereinbaren. Dies umfasst auch neue Formen der Zusammenarbeit wie Scrum oder Digital Labs. Entscheidend ist, dass die Digitalisierung von den Sozialpartnern als Chance wahrgenommen wird, um durch innovative Vereinbarungen zukünftiges Wachstum des Unternehmens zu begleiten. Dazu zählen auch zukunftsorientierte Arbeitszeitmodelle für die digitale Arbeitswelt. ■

„Unternehmen sollten ihre Mitbestimmungsstrukturen dem Wachstum anpassen.“

National und international – Unternehmen verstehen uns und wir verstehen Unternehmen

● Mit mehr als zehn Fachanwälten für Arbeitsrecht zählt ACT seit nun 20 Jahren zu den renommierten Arbeitsrechtskanzleien in Deutschland. ACT berät ausschließlich auf Arbeitgeberseite. Neben dem arbeitsrechtlichen Tagesgeschäft ist ACT marktbekannt in der effizienten Steuerung und Umsetzung von Restrukturierungsprojekten – national, aber auch grenzüberschreitend. Je nach Projekterfordernis übernimmt ACT das Project Management Office, leitet einzelne Work Streams, stellt interimsistisch den General Counsel, verstärkt die HR-Abteilung und stellt die plangemäße Umsetzung des Projekts vor Ort sicher. Dies mit einzelnen Experten, aber auch mit ganzen Teams. Immer dort, wo sich die konkrete Aufgabe bestmöglich erledigen lässt.

Viele der Professionals sind zugleich auch als Kaufmann qualifiziert und verstehen daher auch die hinter den Maßnahmen geplanten wirtschaftlichen Hebel. Dies sichert den Mandanten nicht nur die exakte rechtliche Umsetzung ihres Vorhabens, sondern auch einen qualifizierten Sparringspartner für viele wirtschaftliche Entscheidungen im Rahmen des Mandats.

Restrukturisierungsbudgets kalkuliert und monitort ACT präzise und auf Knopfdruck mittels innovativer Rechentools (Sozialplanrechner) – dies schafft von Tag eins an die erforderliche Budgetsicherheit und sichert auch in kniffligen Verhandlungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten stets die Zahlenhoheit.

ACT ist international: Mit seinen 16 Act-legal-Büros in aktuell elf Ländern und über 420 Berufsträgern kann ACT auch grenzüberschreitende arbeitsrechtliche Projekte schnell und passgenau aus einer Hand steuern und umsetzen.

Eine weitere Stärke von ACT ist die des Sparringspartners im arbeitsrechtlichen Transaktionsbereich – dies resultiert nicht zuletzt aus ACTs exzellenter Verdrahtung zu den marktbekannten Private-Equity-Investoren.

In Zusammenarbeit mit einem der führenden deutschen Spezialisten für Compensation-und-Benefits-Lösungen, der Lurse AG, gehört ACT zudem auch zu den innovativen Marktteilnehmern für die Neugestaltung betrieblicher Altersversorgungssysteme.

Als eines der ersten „Spin-offs“ einer deutschen Großkanzlei im Jahr 2000 und mit zentralem Sitz in Deutschlands Finanzmetropole und internationalem Knotenpunkt, Frankfurt am Main, betreut ACT an die 1.000 Unternehmen und Unternehmensgruppen aller Größenordnungen, Finanzinvestoren, Kreditinstitute, Gesellschafter und Unternehmensführungen; davon rund ein Drittel aus dem Ausland. ACT hat das Leistungsprofil einer internationalen Großkanzlei, aber die effizienten Strukturen einer Boutique und wächst seit 20 Jahren konsequent aus eigener Kraft. Damit erhalten Sie mit ACT eine individuelle Beratung in Topqualität zu einem attraktiven Preis. Probieren Sie es aus! ■■■



AC Tischendorf | act legal Germany

Zeppelinallee 77

60487 Frankfurt am Main

Tel. 069 247097 21

Fax 069 247097 20

stephan.schwilden@actlegal-act.com

www.actlegal-act.com

Standorte:

Frankfurt am Main, Amsterdam, Bratislava, Brüssel, Budapest, Bukarest, Madrid, Paris, Prag, Warschau, Wien

Arbeitsrechtler:

10 Fachanwälte für Arbeitsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierungen, Gestaltung neuer Kollektivordnungen, Betriebsänderungen, Optimierung der Personalkosten, variable Vergütungsmodelle, Mitbestimmungsfragen, arbeitsrechtliches Tagesgeschäft, Neuordnung von bAV-Systemen, Arbeitnehmerdatenschutz

Referenzmandate:

All4Labels, Agaplesion, cws boco, Haniel, Huber Group, Kurtz Ersa, ADAC, Arvos, Bisnode, Kelvion, Talis, Triton, Putzmeister, Pond Security

Internationale Verflechtungen:

Gründungspartner von act legal (www.actlegal.com), Mitglied im Anwaltsnetzwerk „LAWorld“

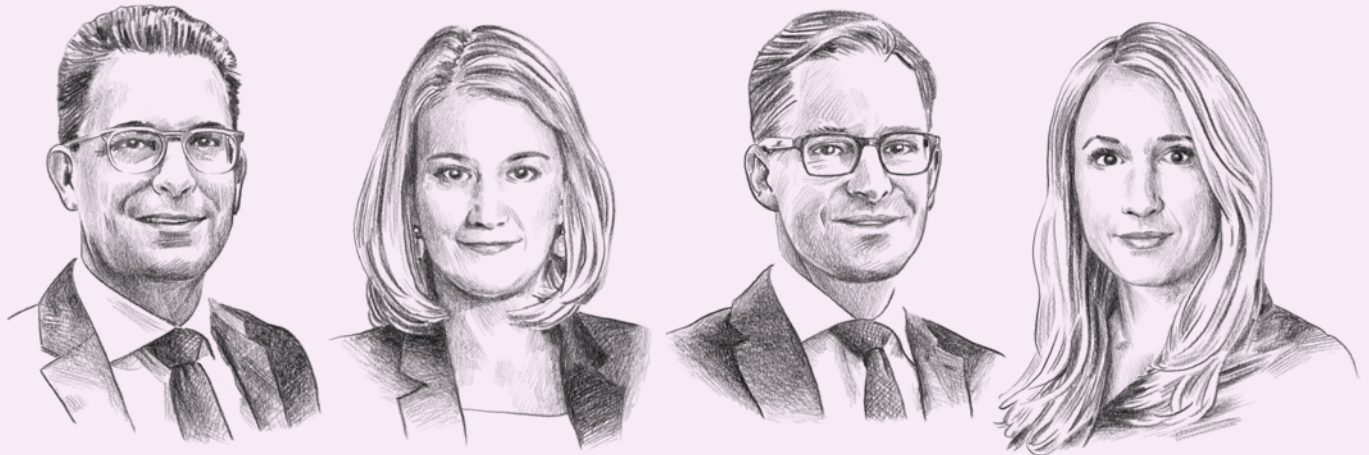
Regelmäßige Mandanten-Events:

Inhouse-Seminare, Vortragsveranstaltungen (ganztägig, Business Breakfast oder zum Abendausklang)

Auszeichnungen:

Empfohlen im Juve-Handbuch Wirtschaftskanzleien und in The Legal 500

Gründungsjahr: 2000



Interview mit den Partnern Dr. Stephan Schwilden, Friederike Jawad, Dr. Thomas Block und Dr. Nina Bogenschütz (v.l.n.r.)

Reorganisationen und Umstrukturierungen bilden einen Schwerpunkt Ihrer Beratungstätigkeit. Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Faktoren, um eine Restrukturierung im Unternehmen erfolgreich zu gestalten?

Dr. Stephan Schwilden: Wesentlich in einem Restrukturierungsprozess ist die richtige Vorbereitung und Festlegung der Verhandlungstaktik. Das A und O einer erfolgreichen Restrukturierung ist jedoch vor allem jederzeitige Transparenz im Prozess und eine klare Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern, insbesondere gegenüber den Mitarbeitern.

„Das A und O sind jederzeitige Transparenz und eine klare Kommunikation.“

Damit die Gerüchteküche nicht brodeln und sich daraus eine gefährliche Eigendynamik entwickelt, sollte man die Mitarbeiter während des gesamten Restrukturierungsprozesses nicht allein lassen. Ein regelmäßiges Update und klare Aussagen helfen, dass sich die Mitarbeiter trotz schwieriger Umstände, die auf sie zukommen, abgeholt fühlen. Dies hat positiven Einfluss auf die Arbeitsmotivation aller Betroffenen und damit auf die Aufrechterhaltung der Produktivität.

Friederike Jawad: Damit der Arbeitgeber hier mit einer Stimme spricht, ist es wichtig, sein Führungspersonal vorab zu schulen, damit dieses weiß, wie es mit schwierigen Fragen der Mitarbeiter umgehen muss. Den Mitarbeitern sollte Gelegenheit gegeben werden, ihre Fragen und Sorgen einbringen zu können. Entscheidend ist, dass diese Fragen mit entsprechender Ernsthaftigkeit und Schnelligkeit bearbeitet und beantwortet werden.

Hat das Qualifizierungschancengesetz im vergangenen Jahr neue Handlungsspielräume für Reorganisationen eröffnet?

Dr. Nina Bogenschütz: Grundsätzlich ja. Jedoch stellen wir fest, dass viele Unternehmen von der Möglichkeit zur geförderten Weiterqualifizierung bisher noch nichts gehört haben und deshalb auch nicht auf die entsprechenden Fördermöglichkeiten zugreifen. Ein weiteres Problem ist, dass die Förderung nur dann greift, wenn die Weiterbildungen außerhalb des Betriebs bei einem zugelassenen Träger durchgeführt werden. Für viele Unternehmen bedeutet das Thema Qua-

lifizierung in erster Linie, einen Mitarbeiter auf verschiedenen Arbeitsplätzen im Unternehmen einsetzen zu können – bevorzugt wird daher eine Weiterqualifizierung im Betrieb. Es besteht hier sicherlich noch viel Aufklärungsbedarf bei den Arbeitgebern. Gerade jetzt in Zeiten ungewisser konjunktureller Entwicklung ist es wichtig, gut ausgebildete Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

Unternehmen nutzen zunehmend digitale Tools sowie künstliche Intelligenz im Bereich HR (Recruiting, Talentmanagement, Zielvereinbarungen). Auf was ist rechtlich zu achten?

Dr. Thomas Block: Deutsche Datenschutzbehörden sind sehr skeptisch, was den Einsatz digitaler Tools in der Personalarbeit angeht. NRW und Berlin sehen beispielsweise in der Nutzung der Videoanalyse-Software „Talentcube“ einen wesentlichen Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht.

Aber der Einsatz digitaler Tools spart Zeit, reduziert Kosten und beweist, dass das Unternehmen innovativ ist. Um diese „klugen“ Tools einsetzen zu können, ohne die zum Teil hohen Ordnungsgelder fürchten zu müssen, sind rechtliche Vorkehrungen zu treffen. Zu empfehlen ist stets eine zu dokumentierende Einzelfallprüfung, welche den wesentlichen datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten Rechnung trägt. Wichtig sind vor allem eine transparente Datenverarbeitung und Zweckbestimmung, ein Sachbezug zur besetzenden Stelle, angemessene Löschfristen und: Nicht der Algorithmus darf die Personalentscheidung treffen! ■

HR braucht mehr als Arbeitsrecht – HR.Law by ARQIS

● ARQIS ist eine unabhängige Wirtschaftskanzlei mit exzellenter Expertise und besten Empfehlungen. Mit rund 50 Spezialisten an ihren Standorten in Deutschland und Japan berät ARQIS in allen Fragen des Wirtschaftsrechts. Ein besonderer Schwerpunkt der Kanzlei liegt in der arbeitsrechtlichen Beratung, die mit HR.Law by ARQIS jetzt neu geschrieben wird.

Schwerpunkte der Tätigkeit

HR steht vor komplexen Herausforderungen: Demografischer Wandel, War for Talents/Brain drain, globale Matrixstrukturen, Human Capital Management & HR-Controlling 2.0, gestiegene Regulierung und Compliance, Whistleblowing, Digitalisierung & Transformations-/Change-Projekte, Big Data, AI & Datenschutz, Vergütungstransparenz, Krisenprävention und -management sowie neue Arbeitsformen im Rahmen von Arbeitsrecht 4.0 (Agilität, Crowdfunding und Collaborative Outsourcing). Themen, die im klassischen Betriebsverfassungsrecht, Tarifrecht oder Arbeitsvertragsrecht nicht vorgesehen sind.

HR.Law by ARQIS ist die Antwort: Eine innovative, ganzheitliche Beratungslösung für Vorstände, Personalverantwortliche und Rechtsabteilungen als Antwort auf alle Fragen in HR – egal ob Arbeitsrecht, Compliance, Betriebsrentenrecht, Aufsichtsrecht oder Datenschutzrecht. Wir verstehen die Herausforderung des Mandanten, bringen die erforderliche Expertise an den Tisch und gestalten gemeinsam mit dem Kunden die Lösung. Wir arbeiten interdisziplinär und strategisch, mehrwertorientiert, umsetzungsstark und pragmatisch.

Das Team

Federführend stehen hinter HR.Law by ARQIS die Partner Dr. Andrea Panzer-Heemeier und Tobias Neufeld mit einem Beraterteam von derzeit 15 Anwälten. Beide Partner verfügen über jahrzehntelange Erfahrung in der HR-Beratung von nationalen und internationalen Unternehmen. Dr. Andrea Panzer-Heemeier gehört zu den „Führenden Beratern im Arbeitsrecht“ (Juve-Handbuch 2019/2020) und zu den „Best Lawyers 2019“ für Arbeitsrecht (Handelsblatt). Legal 500 Deutschland 2019 benennt sie als eine der empfohlenen Anwälte im Arbeitsrecht; Tobias Neufeld, LL.M., (CIPP/E, CIPM), bietet ein „neues Modell arbeitsrechtlicher Beratung“ und ist ein führender Name in der Gestaltung betrieblicher Altersversorgung (Juve-Handbuch 2019/2020), herausragende Expertise“ (Chambers Europe 2019) und „beeindruckende Beratung“ (Who's Who Legal Germany 2019). Er zählt zu den „Best Lawyers 2019“ für Arbeitsrecht (Handelsblatt) und ist „Pensions-Experte“ (Chambers Europe 2019). Schnelligkeit, Kommunikationsstärke und Technologieaffinität zeichnen das gesamte Team ebenso aus wie höchste Flexibilität und ein starkes Projektmanagement. ■



ARQIS Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB

Breite Straße 28
40213 Düsseldorf
Tel. 0211 13069 000
Fax 0211 13069 099
andrea.panzer-heemeier@arqis.com
tobias.neufeld@arqis.com
www.arqis.com

Standorte: Düsseldorf, München, Tokio

Arbeitsrechtler: 15

Tätigkeitsschwerpunkte:

HR.Law für nationale und internationale Unternehmen, insb. komplexe Change-Projekte, Restrukturierungen, Vergütung, Betriebsverfassungsrecht, Tarifrecht, Betriebliche Altersversorgung, HR Compliance, Datenschutz, Transaktionen

Referenzmandate:

Tengelmann, Volkswagen AG, Porsche AG, Audi AG, HUK-Coburg, Mizuho, Mitsubishi

Internationale Verflechtungen:

Internationales Netzwerk von Partnerkanzleien, eigener Standort in Tokio

Regelmäßige Mandanten-Events:

Inhouse-Seminare, ARQIS Academy

Auszeichnungen:

Legal Tech Kanzlei 2020, Azur 100 Top Arbeitgeber 2019, Top-Wirtschaftskanzlei 2019 für Arbeitsrecht (Focus)

Gründungsjahr: 2006



Interview mit Dr. Andrea Panzer-Heemeier und Tobias Neufeld, LL.M.

Die Digitalisierung dringt mit immer neuen Anwendungen in die HR-Abteilung vor. Welche neuen Rechtsfragen entstehen dabei?

Tobias Neufeld: Digital HR und HR Tech sind die Schlagwörter der Stunde, denn sie erlauben HR-Verantwortlichen den Wertbeitrag von HR für das Unternehmen deutlich zu steigern. Neue HCM-Software und People Analytics bieten ungeahnte Möglichkeiten zum Management und zur automatischen Analyse von Mit-

arbeitern, deren Potenzialen, Belastungen und Einsatzmöglichkeiten.

Andrea Panzer-Heemeier: Die neuen Technologien sind mit der arbeitsrechtlichen Brille allein nicht mehr zu erfassen, es bedarf eines ganzheitlichen Ansatzes. Hier treffen Grundrechte, Datenschutz, HR Compliance, IT-Recht, Betriebsverfassungs- und Arbeitsvertragsrecht aufeinander und müssen für den Mandanten in Lösungen übersetzt werden.

Wie schätzen Sie die Entwicklung arbeitsrechtlicher Fragestellungen innerhalb der nächsten Jahre in nationalen und internationalen Unternehmen ein und wie reagieren Sie als Kanzlei darauf?

Andrea Panzer-Heemeier: Das Arbeitsrecht wird die strategischen Reaktionen der Unternehmen auf sich rasant ändernde Märkte, geprägt durch Technologiesprünge, Digitalisierung und Globalisierung, abzubilden haben. Dafür sind viele der bestehenden Gesetze allerdings nicht gemacht. Als HR-Anwälte lösen wir diese multidisziplinären Fragestellungen und begleiten unserer Mandanten aktiv in diesen Change-Projekten.

Tobias Neufeld: Wir haben unsere Kanzleistategie im Arbeitsrecht mit der Beratungslösung „HR.Law by ARQIS“ genau auf diese Situation ausgerichtet. HR-Verantwortliche und Rechtsabteilungen benötigen keine Beratung mehr, die sich nur nach Rechtsgebieten (wie Arbeitsrecht) oder Produktgruppen (Arbeitsverträge, Restrukturierungen) definiert. Sie wollen eine umsetzbare, risiko- und mehrwertorientierte Lösung aus einer

Hand, die alle HR-relevanten Rechtsgebiete, Technologieverständnis, Strategie und Projektmanagement vereint.

Co-Leadership, Teilzeitführung und Agile – spätestens seit Cawa Younossi, Head of HR Germany der SAP, ist klar, dass der HR-Bereich so dynamisch und wertbildend sein muss wie die innovationsgetriebenen Entwicklungsabteilungen von Unternehmen. Wie schätzen Sie die Vorstöße von Younossi ein? Funktioniert das nur in Großunternehmen? Was fängt der Mittelstand damit an?

Tobias Neufeld: SAP reagiert mit Agile Working, Homeoffice oder speziellen Eltern-Benefits schlicht auf die Bedürfnisse und Forderungen ihrer wichtigsten Ressource, der Mitarbeiter, um diese zu rekrutieren und zu halten. Ich ziehe den Hut vor der Veränderungsbereitschaft des SAP-Managements.

Andrea Panzer-Heemeier: Der Mittelstand steht vor denselben Herausforderungen im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter. Der Einsatz neuer Technologien und Arbeitsmethoden und die Schaffung der notwendigen Managementkultur begegnet hier allerdings anderen Hindernissen. Wir helfen unseren Mandanten mit unserer langjährigen Erfahrung aus HR-Innovationsprojekten, um sie mehrwertorientiert, nachhaltig und pragmatisch bei der Schaffung von Werten im HR-Bereich zu begleiten. ■

„Als HR-Anwälte begleiten wir unsere Mandanten aktiv in ihren Change-Projekten.“

Ansprechpartner für integrierte Beratung

● Als multidisziplinäre Sozietät berät ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU seit 45 Jahren fachübergreifend in den Bereichen Recht, Steuern, Wirtschaftsprüfung. Dieser integrierte Beratungsansatz prägt auch die arbeitsrechtliche Praxis, die mit sechs Partnern und sieben weiteren Anwälten, viele von ihnen Fachanwälte, eine große Einheit der Sozietät ist. Wir beraten auf Arbeitgeberseite mittelständische Unternehmen, aber auch Großunternehmen und international tätige Konzerne zu allen Aspekten des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Daneben zählen regelmäßig Führungskräfte zu unseren Mandanten. Bei Rechtsfragen mit internationalem Bezug können wir auf langjährig gewachsene Auslandskontakte zurückgreifen, insbesondere durch unsere Mitgliedschaft bei Lawyers Associated Worldwide (LAW).

Tätigkeitsschwerpunkte

- Beratung in Transaktionsprozessen
- Beratung bei Umstrukturierungen und Sanierungen
- Verhandlungen mit Betriebsräten und in Einigungsstellen
- Bundesweite Vertretung vor Arbeitsgerichten

Weitere Beratungsschwerpunkte

- Beratung zu Geschäftsführer- und Vorstandsdienstverträgen
- Gestaltung und Aufhebung von Arbeitsverträgen
- Betriebsverfassungsrecht und Tarifverhandlungen
- Arbeitszeit- und Entgeltmodelle, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, betriebliche Altersversorgung, grenzüberschreitender Mitarbeiter-einsatz
- Einsatz von freien Mitarbeitern und Arbeitnehmerüberlassung
- Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes
- Schulung von Personalfachleuten

Gefragte Referenten und Autoren

Unsere Arbeitsrechtler treten regelmäßig als Referenten bei der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und für den Verlag Dashöfer auf; einige sind Lehrbeauftragte an Hochschulen und in der Fachanwaltsausbildung aktiv; viele veröffentlichen laufend in Fachpublikationen und sind (Mit-)Autoren von arbeitsrechtlichen Handbüchern und Kommentaren. ■■■

**ESCHE
SCHÜMANN
COMMICHAU**

ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU

Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Am Sandtorkai 44
20457 Hamburg
Tel. 040 36805 0
Fax 040 36805 234
arbeitsrecht@esche.de
www.esche.de

Standort: Hamburg

Arbeitsrechtler:

13 (einschließlich Datenschutz)

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierungen, Prozessführung, alternative Beschäftigungsverhältnisse

Referenzmandate:

CTS Eventim, Hempel (Germany GmbH), Ohl Logistik, Spiegel Verlagsgruppe, Veolia, Vestas Deutschland GmbH

Internationale Verflechtungen:

Mitglied bei Lawyers Associated Worldwide (LAW)

Regelmäßige Mandanten-Events:

Inhouse-Seminare, regelmäßige Vortragsveranstaltungen und Workshops zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen

Gründungsjahr: 1822



Interview mit den Partnern Dr. Patrizia Chwalisz und Dr. Christian Hoppe

Mit Wirkung zum 1. März 2020 ist das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Hat dies Auswirkungen auf Ihr Mandatsgeschäft?

Christian Hoppe: Wir beobachten seit einiger Zeit stetig wachsenden Beratungsbedarf bei der Anwerbung von Fachkräften im Ausland und deren Tätigkeitsaufnahme im Inland. Mandanten aller Branchen schauen sich gezielt um, wie sie ihre Ausgangsposition im Wettbewerb um Akademiker und beruflich gut qualifizierte Mitarbeiter verbessern können. Das reicht von der mittelständischen Mandantin mit US-Muttergesellschaft, die auf Projektbasis für einen absehbaren Zeitraum ein Team aus Spezialisten nach Deutschland abordnet, bis hin zum Agenturmodell eines indischen IT-Konzerns, der seine Fachkräfte bei Kunden in Deutschland platzieren möchte.

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz vereinfacht dabei die Abläufe, die man als Berater steuern kann: Erstmals wird ein einheitlicher Fachkräftebegriff verwendet und qualifizierten Fachkräften grundsätzlich der Zugang zu allen Berufen eröffnet, während bislang Einwanderung nur in sogenannte Engpassberufe gestattet war. Vor allem aber fällt künftig die sogenannte Vorrangprüfung weg, über die der oft zeitraubende Nachweis erbracht werden musste, dass kein EU-Bürger für den Arbeitsplatz infrage kommt. Wir erwarten hier neben einer Vereinfachung für unsere Mandanten auch eine Beschleunigung künftiger Verfahren, vor allem im unternehmensinternen Mitarbeiter-Transfer („ICT-Karte“).

Welcher Beratungsbedarf ergibt sich darüber hinaus in der Praxis im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel?

Patrizia Chwalisz: Unsere Aufgabe ist es, gestalterische Antworten für unsere Mandanten auf den Wunsch nach mehr Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter zu finden, um sie im Unternehmen zu halten und im Kampf um die besten Köpfe erfolgreich zu sein. Auch der Beratungsbedarf bei der Digitalisierung von Arbeitsprozessen ist enorm, hier beraten wir intensiv hinsichtlich des daraus resultierenden Strukturwandels in der Belegschaft einschließlich des betrieblichen Fortbildungsbedarfs. Ein weiterer Aspekt dieser Entwicklung ist die rechtliche Begleitung bei der Einführung Cloud-basierter HCM-Systeme wie Success Factors oder Workday, die zum Beispiel Recruiting-Prozesse und das Talentmanagement in Unternehmen und Konzernen global unterstützen.

Bewirkt die Situation am Arbeitsmarkt Veränderungen in den Schwerpunkten Ihrer Beratungstätigkeit?

Christian Hoppe: Gerade Arbeitskräfte aus Mangelberufen wollen sich in zunehmendem Maße nicht als Arbeitnehmer einstellen lassen, sondern lieber als Selbstständige tätig werden. Das ist beispielsweise bei ITlern, Ingenieuren, aber auch in Pflegeberufen zu beobachten. Angesichts der gestiegenen Sensibilität der Prüfer im Bereich der Scheinselbstständigkeit und der drohenden empfindlichen Sanktionen für Unternehmen und Organe wächst der Beratungsbedarf

„Antworten auf den Fachkräftemangel stehen immer mehr im Fokus.“

bei diesem Thema stark. Wir haben hier in den vergangenen Jahren in enger Zusammenarbeit mit unseren Kollegen aus dem Steuerbereich – und bei Bedarf externen Wirtschaftsstrafrechtlern – hohe Expertise aufgebaut und sind in der Lage, aus einer Hand sowohl bei rechtssicherer Gestaltung von Verträgen mit freien Mitarbeitern praxisnah zu beraten als auch unsere Mandanten bei der schwierigen rechtlichen und steuerlichen Aufarbeitung kritischer Fälle zu unterstützen. ■■■

Fachliche Rundumberatung mit unternehmerischem Ansatz

● McDermott Will & Emery berät Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Zu unseren Mandanten zählen sowohl der deutsche Mittelstand als auch Konzerne mit Sitz im In- und Ausland. Wir arbeiten konstruktiv, lösungsorientiert und effizient und haben immer die wirtschaftliche Situation unserer Mandanten im Auge.

Partner der Mandanten

Wir verstehen uns als Partner unserer Mandanten und stehen ihnen dort zur Verfügung, wo sie uns brauchen – bundesweit. Wir unterstützen sie sowohl in der täglichen betrieblichen Praxis als auch bei der Lösung komplexer arbeitsrechtlicher Probleme vor Ort, egal ob bei Verhandlungen vor Gericht, in Einigungsstellen oder direkt im Unternehmen. Die Schwerpunkte unserer Arbeit sind:

- Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene
- Tarifrecht
- Vertragsgestaltung, Vergütungssysteme und bAV
- Trennungsprozesse
- Entsendungen
- Konzernweiter Arbeitnehmerdatenschutz
- Beratung von Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern
- Prozessvertretung und sonstige Verfahren

International und vernetzt

Durch die starke Präsenz unserer Büros in den USA, aber auch an wichtigen europäischen Standorten sind wir in der Lage, beispielsweise Transaktionen, Auslagerungen oder Um- und Restrukturierungen über Grenzen hinweg arbeitsrechtlich kompetent zu begleiten. Auch unsere Kollegen in den Londoner und Pariser Büros werden von der Fachwelt regelmäßig als führend im Bereich des Arbeitsrechts genannt. Unsere Vernetzung ist nicht nur international, sondern auch interdisziplinär. Sobald eine Angelegenheit spezifische Fragen etwa des Gesellschafts- oder Steuerrechts betrifft, binden wir nach Absprache jederzeit unsere Kollegen des jeweiligen Praxisbereichs in die Beratung ein.

Wir sind ein gewachsenes, sehr gut eingespieltes Team und arbeiten bereits seit vielen Jahren eng zusammen. Dies ermöglicht uns ein Höchstmaß an Spezialisierung. Zudem sind wir in der Lage, bei Bedarf schnell Kollegen einzubinden. So können wir auch auf plötzliche Ereignisse sicher reagieren. Unser Arbeitsrechtsteam besteht ausschließlich aus hochqualifizierten Fachleuten. Durch zahlreiche Veröffentlichungen und Fachvorträge ausgewiesen, gehören wir deutschlandweit zu den führenden Vertretern unseres Rechtsbereichs mit großer Erfahrung und großem Know-how. Dies sowie regelmäßige Fortbildungen garantieren eine praxisorientierte und effiziente Beratung auf höchstem Niveau. ■■■



McDermott Will & Emery Rechtsanwälte Steuerberater LLP

Stadttor 1
40219 Düsseldorf
Tel. 0211 30211 0
Fax 0211 30211 555
info-duesseldorf@mwe.com
www.mwe.com

Standorte:

Düsseldorf, Köln, Frankfurt am Main,
München und weitere 16 weltweit

Arbeitsrechtler:

11 in Deutschland, über 100 Anwälte
weltweit

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierung von Unternehmen,
Mitbestimmungsrecht, Beratung und
Prozessführung aus Anlass von schweren
Compliance-Verstößen, Arbeit-
nehmerdatenschutz, Vorstands- und
Geschäftsführerdienstverträge

Referenzmandate:

DMG Mori, United Internet, Salzgitter
Mannesmann, Mitsubishi Hitachi

Internationale Verflechtungen:

Regelmäßig grenzüberschreitendes
Geschäft mit Büros in sechs Ländern
und mit globalem Netzwerk

Regelmäßige Mandanten-Events:

Schulungen zu übergreifenden Themen
(Organhaftung, Corporate HR, Unter-
nehmensmitbestimmung)

Gründungsjahr:

2002 in Deutschland,
1934 in den USA



Interview mit Volker Teigelkötter, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

Flexible Formen des Arbeitens wie etwa Homeoffice nehmen immer mehr zu. Welche rechtlichen Herausforderungen sehen Sie?

Volker Teigelkötter: Der Feststellung, dass flexible Formen des Arbeitens in deutschen Unternehmen immer mehr zunehmen, vermag ich nur eingeschränkt zuzustimmen. Nach meiner Wahrnehmung ist der Bedarf an einer Arbeitszeitflexibilisierung in den vergangenen zehn Jahren stetig gestiegen und steigt kontinuierlich. Die Notwendigkeit, das „Wann“ der Arbeitsleistung den Bedürfnissen des Geschäfts anzupassen und gleichzeitig der ständigen Verfügbarkeit der Arbeitnehmer sinnvolle Grenzen zu ziehen, beschäftigt Unternehmen, Beschäftigte und

deren Vertretungsgremien gleichermaßen. Dieses Bedürfnis nach zeitlicher Flexibilität trifft auf ein veraltetes und starres deutsches Arbeitszeitrecht. Zudem hat der EuGH im Mai vergangenen Jahres durch sein Urteil zur Vertrauensarbeit in Spanien die Sorge vor einem weiteren Auseinanderklaffen von betrieblicher Praxis und Rechtslage nochmals erhöht. Alle warten gespannt auf die Reaktion des Gesetzgebers und hoffen auf eine grundlegende Reform des Arbeitszeitrechts. Zwar bedingt das flexible „Wann“ der Arbeitsleistung eine gewisse Flexibilität beim Ort der Arbeitsleistung, jedoch sind Verlagerungen des ständigen Arbeitsplatzes aus den Betrieben ins Homeoffice nach meiner Erfahrung in den letzten Jahren eher rückläufig. Sie stehen der sowohl im klassischen Unternehmen als auch vor allem im Start-up verfolgten Zielsetzung einer höheren Produktivität und Kreativität durch verschiedene Formen der Teamarbeit entgegen.

Unternehmen agieren heutzutage im globalen Wettbewerb. Welche Rolle spielt Internationalität im Arbeitsrecht und wie begegnen Sie diesbezüglichen Anforderungen in der arbeitsrechtlichen Beratung?

In der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis finden sich kaum noch rein nationale Sachverhalte. Aus den unterschiedlichsten Gründen weist jeder Fall irgendeinen internationalen Bezug auf. Die Spannweite ist groß und reicht von streng juristischen Fragestellungen (internationales Privatrecht, Rechtswahl, Entsenderegelungen) hin zur alltäglichen Notwendig-

keit, ausländischen Verantwortlichen die Grenzen des deutschen und europäischen Arbeitsrechts zu erklären, innerhalb derer eine geplante Maßnahme abzuwickeln ist. Um diesen häufig auch kulturellen Herausforderungen in der täglichen Arbeit gerecht zu werden, legen wir großen Wert darauf, dass nur solche Associates unsere Praxisgruppe bei McDermott verstärken, die bereits in ihrer Ausbildung zu erkennen gegeben haben, den internationalen Bezug in ihrem anwaltlichen Alltag auf Dauer zu wünschen. Sehr hilfreich ist in diesem Zusammenhang ferner der intensive länderübergreifende Austausch innerhalb der Global Employment Practice Group von McDermott.

Sie beraten Mandanten bei Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen über Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne. Was sind in diesem Bereich wesentliche Fragen und worauf kommt es hier an?

Wegen der existenziellen Betroffenheit von Beschäftigten kommt es in diesen Situationen auf die ideale Mischung aus fachlicher Expertise, Erfahrung und sozialer Kompetenz an. Bei der Verhandlung beispielsweise einer Betriebsschließung gibt es nie Gewinner, sondern es geht allein darum, interessengerechte Lösungen zu finden. Hier stoßen wir im Übrigen wieder auf einen der oben angesprochenen Aspekte der Internationalität unserer Beratung. Es ist eine besondere Herausforderung, etwa dem ein oder anderen amerikanischen Mandanten zu vermitteln, worauf es in derartigen Verhandlungen wirklich ankommt. ■■■

„Es geht immer darum, interessengerechte Lösungen zu finden.“

Anwälte für Arbeitgeber – persönlich, reaktionsschnell, transparent

● Statt auf Größe setzt EMPLAWYERS auf schlanke Strukturen, die das Budget des Mandanten schonen und den Partnern die Freiheit geben, flexibel auf Mandantenbedürfnisse zu reagieren. Besondere Schwerpunkte der Münchner Arbeitsrechtsboutique liegen in der Beratung von Unternehmen in der Auseinandersetzung mit Betriebsräten und in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Unternehmens- und Betriebsumstrukturierungen. Weiter verfügt die Kanzlei über spezielle Expertise zu Fragen des grenzüberschreitenden Mitarbeitereinsatzes.

Compliance wird wichtiger

Ein großer werdender Bereich der arbeitsrechtlichen Beratung entsteht im Zusammenhang mit dem Thema Compliance. Das Arbeitsrecht spielt insoweit in zweifacher Hinsicht eine entscheidende Rolle: Zum einen geht es um die Einhaltung wichtiger arbeitsrechtlicher Vorschriften mit erheblichen Haftungsrisiken, zum anderen müssen die Regelungen zu anderen Compliance-relevanten Rechtsgebieten wie etwa dem Kartellrecht arbeitsrechtlich wirksam umgesetzt werden. Dabei unterstützt EMPLAWYERS Unternehmen beginnend bei einem gründlichen Compliance-Audit über die Verhandlung gegebenenfalls erforderlicher Kollektivvereinbarungen bis hin zur arbeitsrechtlichen Sanktionierung von Verstößen.

Digitalisierung und Datenschutz nehmen eine zentrale Stellung in der Beratungspraxis ein

Durch die Einführung der DSGVO und die Reform des BDSG kommt auch dem Beschäftigtendatenschutz zunehmend eine zentrale Stellung in der Beratungspraxis von EMPLAWYERS zu.

Aktuell sind die Folgen der fortschreitenden Digitalisierung zu begleiten. Dabei geht es um vielfältige Änderungen betrieblicher Strukturen, von der Gestaltung agilen Arbeitens über die Einführung neuer IT-Systeme bis hin zur Umsetzung der Zeiterfassung. All diese Themen werfen arbeitsrechtliche Fragestellungen auf, bei denen die Kanzlei Personalverantwortlichen bereits bei der Konzeptionierung zur Seite steht.

Schulungsveranstaltungen für HR und Führungskräfte runden das Angebot ab

Zudem bietet EMPLAWYERS laufend Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen für Unternehmen an. Im Fokus stehen solche zum Umgang mit dem Betriebsrat, zum rechtssicheren Einsatz von Fremdpersonal sowie Führungskräfte-schulungen. Gerade bei Inhouse-Schulungen besteht dabei die Möglichkeit, spezifische Wünsche aufzugreifen und die Inhalte auf die konkreten Bedürfnisse der Teilnehmer zuzuschneiden. ■

EMPLAWYERS
ANWÄLTE FÜR ARBEITGEBER

EMPLAWYERS

Prinzregentenstraße 95
81677 München
Tel. 089 189453 800
Fax 089 189453 810
kontakt@emplawyers-muenchen.de
www.emplawyers-muenchen.de

Standort: München

Arbeitsrechtler: 6

Tätigkeitsschwerpunkte:

Compliance, Beschäftigtendatenschutz, Betriebsumstrukturierung, Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Betriebsverfassung, Prozessführung

Referenzmandate:

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen:

Keine Angaben

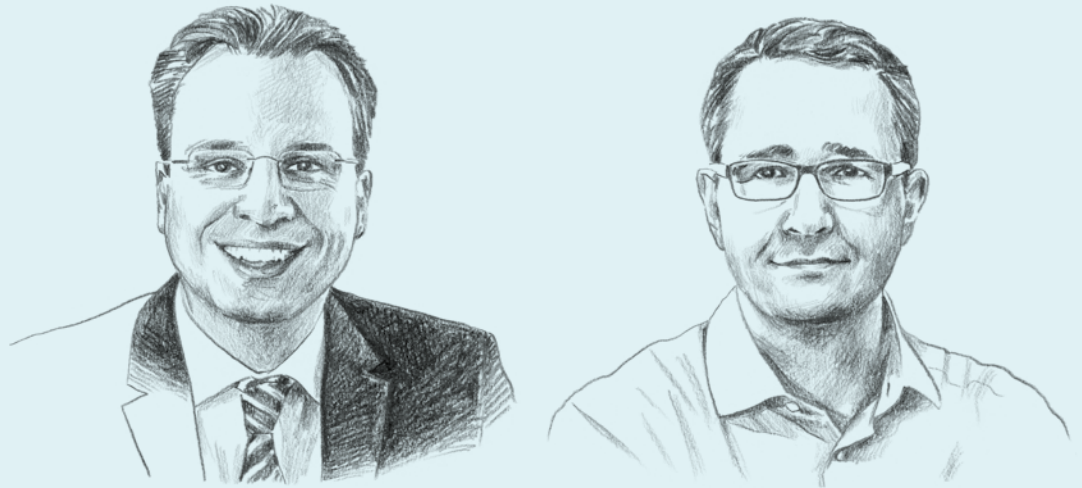
Regelmäßige Mandanten-Events:

Arbeitsrechtsfrühstücke für Personal- und Geschäftsführer; Schulungen (auch inhouse)

Auszeichnungen:

PMN Management Awards 2016 (Newcomer); Juve-Handbuch 2019/2020

Gründungsjahr: 2014



Interview mit den Partnern Axel Bertram und Dr. Frank Walk

Der EuGH hat letztes Jahr mit einer Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung große Aufmerksamkeit erregt. Was empfehlen Sie Ihren Mandanten derzeit in diesem Zusammenhang?

Frank Walk: Ruhe bewahren! Zunächst ist der Gesetzgeber aufgerufen, das Arbeitszeitrecht europarechtskonform anzupassen. Das mag auf eine Verpflichtung zu umfassender Arbeitszeiterfassung hinauslaufen. Ob, wann und mit welchem Inhalt dies geschieht, ist derzeit nicht absehbar. Insbesondere raten wir unseren Mandanten von der übereilten Anschaffung von Zeiterfassungssystemen oder der Anpassung von Arbeitszeitmodellen strikt ab. Welche Zeiten nach welcher Systematik künftig erfasst werden müssen, wird erst die Zukunft zeigen. Wer jetzt in voreilem Gehorsam ein neues Zeiterfassungssystem einführt, hat eine große Chance, die künftigen Anforderungen zu verfehlen. Wir sehen auch keinen Grund, Vertrauensarbeitszeitmodelle aufzugeben. Vor der Beschaffung eines Zeiterfassungssystems sollte anhand arbeitsrechtlicher Vorgaben klar definiert werden, welchen Zwecken die Zeiterfassung dienen soll. Erst auf dieser Basis lässt sich ein System auswählen, das den praktischen Anforderungen gerecht wird.

Sie beraten international tätige Unternehmen. Bei Auslandsentsendungen spielt ausländisches Recht eine wichtige Rolle. Wo liegen hier die größten rechtlichen Stolpersteine?

Axel Bertram: Zum einen muss zwingendes Recht am Arbeitsort nach den Regeln des internationalen Privatrechts

beachtet werden, zum anderen ist es meist aus aufenthaltsrechtlichen Gründen erforderlich, zusätzlich zum deutschen Arbeitsvertrag (und der Entsendungsvereinbarung) einen weiteren Arbeitsvertrag mit einer lokalen Gesellschaft zu schließen. Dieser unterliegt dann in der Regel ausländischem Recht. Die Schwierigkeit besteht darin, die Vertragslage insgesamt widerspruchsfrei zu gestalten. Es müssen alle möglichen Szenarien im Zusammenhang mit der Beendigung des Auslandseinsatzes bedacht werden. Dies gestaltet sich oft schwierig, da die Kündigungsregeln in den verschiedenen Ländern unterschiedlich ausgestaltet sind. Die Gestaltung einer Auslandsentsendung erfordert wegen ihrer Komplexität ein hervorragendes Netzwerk ausländischer Kollegen. Als arbeitsrechtliche Boutique haben wir den Vorteil, nicht in vorgegebenen Strukturen arbeiten zu müssen, sondern im jeweiligen Land die besten und qualifiziertesten Kollegen beauftragen zu können.

Die Digitalisierung stellt eine doppelte Herausforderung dar: Einerseits fehlen Fachkräfte, gleichzeitig entfallen bestehende Arbeitsplätze. Eine mögliche Antwort darauf ist die Qualifizierung von Mitarbeitern. Welche rechtlichen Aspekte sind hier wichtig?

Frank Walk: Im Zentrum stehen Qualifizierungsansprüche beziehungsweise -pflichten: Welche Fortbildung kann ein Mitarbeiter beanspruchen bzw. kann ein Arbeitgeber ihm abverlangen? Inzwischen enthalten viele Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Regeln für die Qualifizierung von Mitarbeitern. Auch der

„Wir arbeiten international nicht in festen Strukturen, um den besten Partner wählen zu können.“

Gesetzgeber ist mit dem Qualifizierungschancengesetz in diesem Bereich aktiv. Es sieht eine staatliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen in weit größerem Rahmen als bislang vor. Angesichts drohender betriebsbedingter Kündigungen ergibt sich immer auch die kündigungsrechtliche Frage, in welchem Umfang Mitarbeiter fortgebildet werden müssen, um auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werden zu können. ■

Hohe Qualitätsstandards – verbunden mit Flexibilität und persönlicher Betreuung

● Bei der noch recht jungen Einheit fringspartners handelt es sich um ein seit vielen Jahren stabiles und eingespieltes Team, dessen Akteure seit langer Zeit im Markt bekannt und geschätzt sind. Mit der Errichtung einer ausschließlich auf Arbeitsrecht ausgerichteten Spezialboutique ist es den Partnern gelungen, ihre Wahrnehmung und Fokussierung noch zu verstärken.

Fringspartners wurde im April 2015 als Ausgliederung des vollständigen Düsseldorfer Arbeitsrechtsteams der internationalen Großkanzlei von Orrick Herrington & Sutcliffe gegründet. Mit sieben Berufsträgern am Standort Düsseldorf konzentriert sich fringspartners auf die arbeitsrechtliche Beratung von Unternehmen, schwerpunktmäßig im Großraum Rhein-Ruhr, aber von dort aus auch im gesamten Bundesgebiet. Sowohl Gesellschaften des gehobenen Mittelstands als auch internationale Großunternehmen zählen auf die Expertise von fringspartners. Im Vordergrund stehen neben betriebsverfassungsrechtlichen Fragen mit einem besonderen Schwerpunkt auf Reorganisations- und Personalabbaumaßnahmen und der Beratung bei tarifvertraglichen Themen vor allem die Betreuung von Personalleitern und -abteilungen in allen arbeitsrechtlichen Gestaltungs- und Strategiefällen sowie die deutschlandweite Vertretung von Unternehmen in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen aller Art. Daneben betreut das Team auch Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte, vor allem im Zusammenhang mit der Begründung und der Beendigung von Vertragsbeziehungen.

Die Ansprüche an die Beratungsqualität sind gerade im Bereich des Arbeitsrechts in den letzten Jahren stark gestiegen. Diesen erhöhten Anforderungen lässt sich besser begegnen, wenn das Arbeitsrecht nicht nur eine von vielen Disziplinen einer Kanzlei ist, sondern die ausschließliche. Dr. Arno Frings, Michael Bogati und Dr. Ulrich Wahlers verbindet seit vielen Jahren der Anspruch, zusammen mit ihrem Team selbst komplexeste arbeitsrechtliche Fragestellungen zuverlässig und pragmatisch zu lösen. Unbedingter Einsatz und Zielorientierung sind die Basis für langjährige vertrauensvolle Mandatsbeziehungen. Branchenschwerpunkte bestehen in den Bereichen Banken und Versicherungen, Elektro- und Metallindustrie, Medien und Verlagswesen, Lebensmittel und im Handel.

Fringspartners begleitet seine Mandanten auch international. Die exzellenten weltweiten Kontakte ins Ausland bilden hierfür das erforderliche Netzwerk.

Die Gründungspartner Dr. Arno Frings, Michael Bogati und Dr. Ulrich Wahlers haben sich zum Ziel gesetzt, das Beste aus zwei Welten miteinander zu verbinden: die hohen Standards internationaler Großkanzleien mit der persönlichen Betreuung und Flexibilität einer ausschließlich auf Arbeitsrecht fokussierten Rechtsberatung. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen fringspartners in dem eingeschlagenen Weg: Wirtschaftswache, Handelsblatt, Focus, Who is Who Legal und Juve listen fringspartners als eine der besten deutschen Spezialkanzleien im Arbeitsrecht. ■

fringspartners.
ARBEITSRECHT

fringspartners Arbeitsrecht

Königsallee 76-78
40212 Düsseldorf
Tel. 0211 229821 0
Fax 0211 229821 10
kanzlei@fringspartners.de
www.fringspartners.de

Standort: Düsseldorf

Arbeitsrechtler: 7

Tätigkeitsschwerpunkte:

Betriebsverfassungsrecht, Tarifrecht, Personalabbau und Restrukturierung, Prozessführung, Fremdpersonaleinsatz, Arbeitnehmerdatenschutz, auch Organ- und Führungskräftevertretung

Referenzmandate:

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen:

Keine Angaben

Regelmäßige Mandanten-Events:

Laufend Arbeitsrechtsfrühstücke und Fortbildungsveranstaltungen mit Partnern aus dem Personalbereich; In-house-Schulungen

Auszeichnungen:

Juve-Handbuch, Top-Wirtschaftskanzlei 2019 (Focus), Top-Kanzlei 2019 (WiWo), Who is Who Legal; Dr. Arno Frings und Michael Bogati wurden ausgezeichnet als „Deutschlands beste Anwälte für Arbeitsrecht 2019“ (Handelsblatt).

Gründungsjahr: 2015



Interview mit den Partnern Dr. Arno Frings und Michael Bogati

Ihre Kanzlei ist auf Arbeitsrecht spezialisiert. Welche Vorteile bringt das? Braucht eine Arbeitsrechtskanzlei nicht auch Experten für Steuer- oder Gesellschaftsrecht?

Michael Bogati: Der Vorteil der Spezialisierung ist unsere Effizienz und Sicherheit insbesondere in der Beratung komplexer arbeitsrechtlicher Fragestellungen. Verschiedene Schnittstellen zum Steuer- und Gesellschaftsrecht, aber auch zu anderen Rechtsgebieten wie dem Wettbewerbsrecht ergeben sich immer wieder und liegen auch in unserem Kompetenzbereich. Wird es allerdings spezieller, arbeiten wir je nach Bedarf mit externen spezialisierten Kollegen zusammen, die dann über entsprechend vertiefte Kenntnisse in den anderen Rechtsgebieten verfügen. Bei Kanzleien mit Full-Service-Angebot oder festen Kooperationen ist das im Grunde nicht anders, nur haben wir die Möglichkeit, unsere Partner ohne irgendwelche Bindungen ausschließlich nach Qualitäts Gesichtspunkten auswählen zu können.

Einer Ihrer Tätigkeitsschwerpunkte liegt auf der Beratung und Vertretung von Geschäftsführern und Vorständen im Zusammenhang mit der Begründung, Durchführung und Beendigung des Dienstverhältnisses. Was sind die wesentlichen Punkte, die es bei der Vertragsgestaltung von Führungskräften zu berücksichtigen gilt?

Arno Frings: Wir müssen unterscheiden zwischen Vorständen und Geschäftsführern, also Organvertretern und sonstigen Führungskräften. Die Vertragsgestaltung für die Organvertreter weist Besonderhei-

ten auf, diese sind in aller Regel keine Arbeitnehmer und unterliegen daher einem wesentlichen Teil der arbeitsrechtlichen Bestimmungen nicht. Im Vordergrund stehen dann teils auch sehr komplexe Vergütungsfragen mit kurz-, mittel- und langfristigen Komponenten, Themen der Laufzeit des Vertrags und nicht zuletzt auch Haftungsfragen, vor allem bei der Vertragsbeendigung. Bei Führungskräften, die Arbeitnehmer sind, sind diese Fragestellungen ebenfalls von hoher Re-

levanz, allerdings mit anderem rechtlichen Hintergrund, vor allem wegen einer stark ausdifferenzierten Rechtsprechung zur Wirksamkeit verschiedener Vertragsklauseln.

Was sind aus Ihrer Sicht wichtige arbeitsrechtliche Fragen, mit denen sich Unternehmen im kommenden Jahr auseinandersetzen werden müssen?

Arno Frings: Das Thema Compliance wird weiter an Bedeutung zunehmen. Auch die strafrechtliche Verantwortung der Geschäftsleiter gewinnt an Bedeutung. Dem ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen und deren Kontrolle zu begegnen. Die Datenschutzgrundverordnung mit ihrem sehr hohen Bußgeldrisiko nimmt erst jetzt richtig Fahrt auf und Unternehmen werden sich damit noch intensiver auseinandersetzen haben.

Michael Bogati: Der gebremste Aufschwung und die Veränderungen in der Industrielandschaft werden auch verstärkt zu Freisetzung führen. Die Anfänge werden bereits jetzt spürbar. Weiter spielen auch Fragen der Arbeitszeit eine große Rolle, gerade auch im Hinblick auf das Thema Compliance. Lange praktizierte Handhabungen, über die früher hinweggesehen wurde, stehen mehr im Fokus. Ausgelöst durch die Rechtsprechung des EuGH werden sich Unternehmen wohl auch darauf einstellen müssen, bald sämtliche Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. ■

„Der Vorteil der Spezialisierung ist unsere Effizienz und Sicherheit in der Beratung.“

Impressum

VERLAG Haufe-Lexware GmbH & Co. KG,
Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg

Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg Registergericht Freiburg,
HRA 4408 Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH,
Sitz Freiburg,
Registergericht Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua
Geschäftsführung: Isabel Blank, Sandra Dittert, Jörg Frey,
Birte Hackenjos, Dominik Hartmann, Markus Reithwiesner,
Jochim Rotzinger, Dr. Carsten Thies

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe Steuernummer: 06392/11008
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Frank Bollinger,
E-Mail: frank.bollinger@haufe-lexware.com

REDAKTIONSASSISTENZ Brigitte Pelka,
E-Mail: brigitte.pelka@haufe-lexware.com, Tel. 0761 8983-921

ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB

E-Mail: zeitschriften@haufe.de, Tel. 0800 5050445 (kostenlos)

ANZEIGEN UND PORTRÄTEINTRÄGE

Dominik Castillo (verantwortlich)
dominik.castillo@haufe.de, Tel. 0931-2791-751

Thomas Horejsi
thomas.horejsi@haufe.de, Tel. 0931-2791-451

Yvonne Göbel (Disposition)
yvonne.goebel@haufe.de, Tel. 0931-2791-470

Haufe-Lexware Services GmbH & Co. KG
Unternehmensbereich Media Sales, Niederlassung Würzburg

Verlagsvertretung
MD Mediendienste GmbH
Baumweg 19, 60316 Frankfurt am Main
www.mdmedien.de

GRAFISCHES KONZEPT / ART DIREKTION / DESIGN zmyk.de

GRAFISCHE UMSETZUNG Ruth Großer

ILLUSTRATIONEN Jindrich Novotny

DRUCK Senefelder Misset, Doettingen

VERBREITUNG Das Sonderheft personalmagazin plus Kanzleien ist
eine jährlich erscheinende Veröffentlichung des Personalmagazins
und der Ausgabe April 2020 beigelegt (Auflage 31.000).

Aktuelle Information zu den Zeitschriften- und Online-Angeboten
der Haufe-Gruppe finden Sie unter: www.haufe.de/mediacenter

