

Ausblick
Die Auswirkungen von Legal-Tech-
Lösungen auf Anwaltshonorare

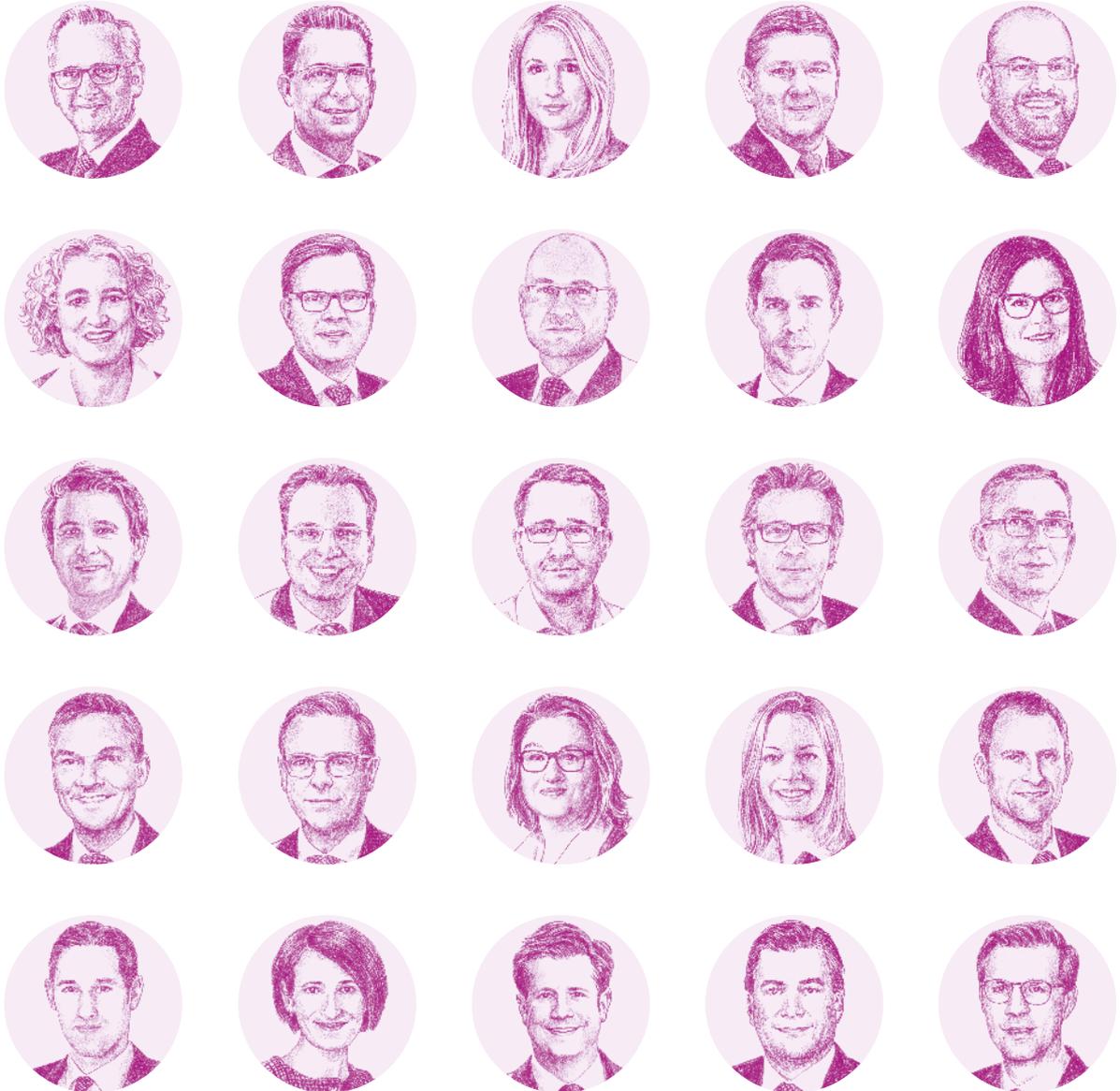
Einblick
Profischlichter statt Arbeitsrichter als
Vorsitzende der Einigungsstelle

Rückblick
Wichtige arbeitsrechtliche Urteile
in den vergangenen Monaten

personal. magazin

plus

personalmagazin plus 04.19



Kanzleien im Arbeitsrecht
Übersicht, Markttrends, Profile



„Seit Januar 2019 steht endlich ohne Fußnote im Gesetz, was seit Jahren schon Recht ist.“

Liebe Leserinnen und Leser,

seit Januar ist der § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB Geschichte. Dass für die Berechnung von Kündigungsfristen jene Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr nicht zu berücksichtigen sind, diskriminiert laut EuGH jüngere Arbeitnehmer. Der Passus ist unwirksam und darf nicht angewendet werden. Da scheint es nur konsequent, dass ihn die Regierung nun gestrichen hat. Schließlich muss ein Gesetz klar sein und sollte auch für Nichtjuristen erkennen lassen, was Recht ist. Allerdings: Der Inhalt der Norm ist bereits seit Januar 2010 unwirksam. Solange liegt nämlich das EuGH-Urteil zurück. Seit Januar 2019 steht also lediglich – jetzt ohne Fußnote – im Gesetz, was seit Jahren schon Recht ist. Endlich. Auch wenn dies manch Referent bedauern dürfte, hat sich der Verweis auf § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB doch zum „Running Gag“ für unklare Rechtssetzung entwickelt.

Dass es die Regierung mit der Klarheit lediglich vordergründig ernst meint, zeigen auch neuere Gesetzesinitiativen: Gute-Kita- oder Starke-Familien-Gesetz sind wie die geplante Respekt-Rente kein Erfreulich-Trend hin zu klaren Gesetzesnamen. Vielmehr scheint die wohlklingende Hülle unabhängig vom Inhalt nur darauf gerichtet zu sein, mögliche Diskussionen positiv zu beeinflussen.

Sogenannte Kurznamen für Gesetze gibt es lange und, ja, sie sind oft sperrig und tendenziös, siehe Tarifautonomie-stärkungs- oder Betriebsrentenstärkungsgesetz. Das aktuelle Gesetzesmarketing aber geht zu weit. Jetzt fehlen nur noch schnee englische „Buzzwords“. Das ist nicht der Weg zu mehr Klarheit in Vorschriften und bei Gesetzesnamen.

Viel Spaß beim Lesen und dadurch mehr Durchblick!

Michael Miller
Redaktion Personalmagazin

personal.
magazin
plus

Inhalt

- 04 Wenn die Technik die Preise drückt**
Legal-Tech-Anwendungen sind weiter auf dem Vormarsch. Die Frage bleibt jedoch, wie sich deren Verbreitung auf die Honorare in der Rechtsberatungsbranche auswirkt
- 08 Die Kunst der Streitschlichtung**
Die Einigungsstelle hat sich als wichtige Form der Streitbeilegung bewährt. Sie hat jedoch auch Schwächen. Wie mit knapper Zeit und hohen Kosten umzugehen ist
- 10 Rechtsprechungsübersicht**
Wichtige Entscheidungen des BAG aus den vergangenen Monaten
- 14 Kanzleiporträts**
16 Beiten Burkhardt
18 DLA Piper
20 Eversheds Sutherland
22 Kliemt Arbeitsrecht
24 Luther
26 Seitz
28 ACT legal Germany
30 Arqis
32 Esche Schümann Commichau
34 Lutz Abel
36 McDermott Will & Emery
38 Menold Bezler
40 Emplawyers
42 Fringspartners Arbeitsrecht
44 Schweibert Leßmann
46 SLP Anwaltskanzlei
48 Ogletree Deakins
- 50 Impressum**



Die Technik drückt die Preise

Legal-Tech-Lösungen sind weiter auf dem Vormarsch – und werden von Unternehmen vermehrt bewusst als Mittel zur Kostensenkung gesehen und genutzt. Dadurch stehen auch die Vergütungen in der Rechtsberatung unter Druck. Doch noch steht die Entwicklung auch im Arbeitsrecht erst am Anfang – und der weitere Verlauf ist kaum vorherzusagen.

Von Holger Schindler

● Flug oder Zug verspätet, zu viel Miete bezahlt, Kündigung vom Chef erhalten – für eine ganze Reihe von Wechselfällen des Lebens und die sich daraus ergebenden Rechtsstreitigkeiten gibt es mittlerweile passende Legal-Tech-Lösungen. Findige Unternehmen haben Softwaresysteme geschaffen, die über das Internet zugänglich sind und die wesentlichen Angaben zum einzelnen Fall hoch effizient abfragen und erfassen. Die hinterlegten Algorithmen schieben dann in einem nächsten Schritt jene Konstellationen aus, bei denen die Weiterverfolgung möglicher Ansprüche aussichtsreich erscheint. Nach dieser Vorauswahl kümmern sich die Unternehmen dann gleich auch noch um die Geltendmachung und Durchsetzung der besagten Ansprüche. Die Nutzer bezahlen meist nur im Erfolgsfall etwas oder entrichten eine Servicegebühr. Plattformen wie flightright.de, zug-erstattung.de, wenigermiete.de oder abfindungsheld.de machen somit vor, wie die Digitalisierung die Rechtsberatung verändern kann.

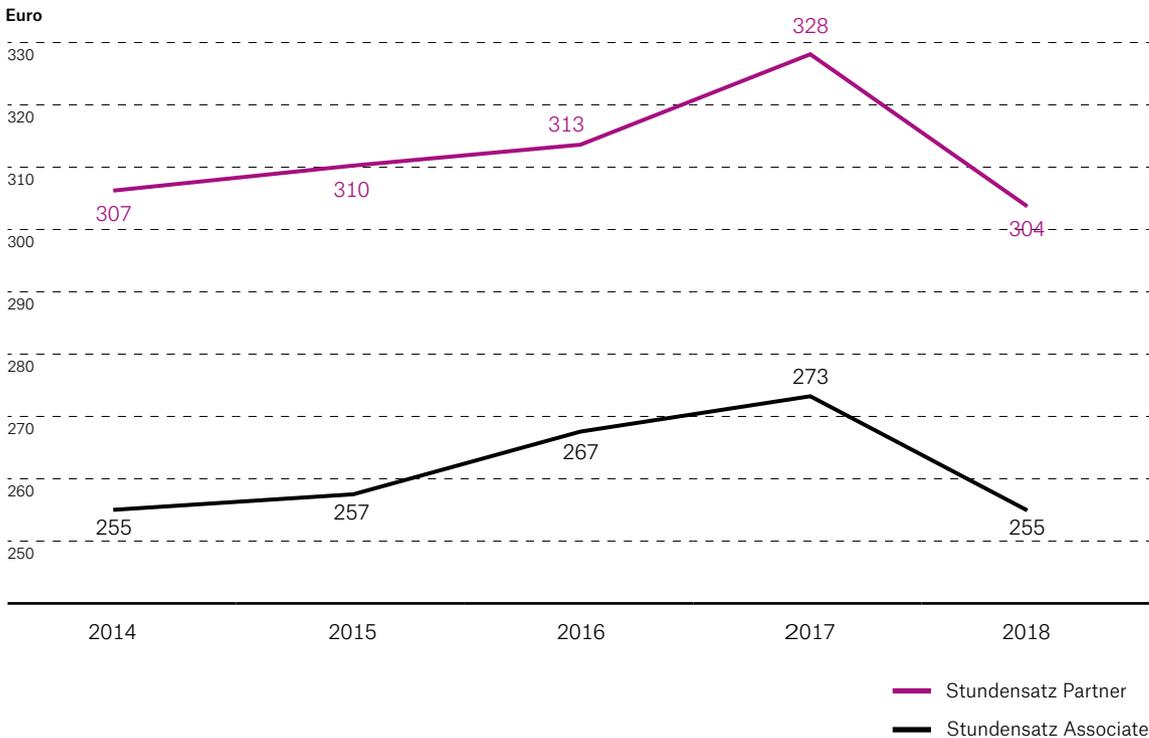
Legal-Tech-Lösungen haben viele Gesichter, doch die Durchsetzung von Verbraucherrechten und – im Fall von abfindungsheld.de und dem ähnlichen Angebot von gfans.de – auch von Arbeitnehmerrechten, sind gewissermaßen Aushängeschilder der Bewegung. Die Hauptvorteile von Legal-Tech-Lösungen, nämlich eine höhere Effizienz und geringere Kosten, sind allerdings auch für Unternehmen sehr interessant. „Seit einigen Jahren ist Legal Tech in aller Munde“, sagt dazu Markus Hartung, Geschäftsführender Direktor des „Bucerius Center on the Legal Profession“ (CLP) an der Bucerius Law School in Hamburg. „Während es in Deutschland zunächst aber nur auf der Seite die Kanzleien selbst beschäftigt hat, dringt es mehr und mehr in die

Unternehmenswelt ein.“ Kaum eine Rechtsabteilung könne sich der Frage entziehen, wie sie auf die neuen Möglichkeiten durch die Digitalisierung reagieren soll. „Fest steht aber“, so Hartung, „dass nur der, der die Digitalisierung sinnvoll integriert, wettbewerbsfähig bleibt.“

Honorarniveau auch durch Legal-Tech-Lösungen zunehmend infrage gestellt

Ein wesentlicher Effekt ist dabei, dass die gewohnten Honorarmodelle und auch das herkömmliche Honorarniveau in der Rechtsberatung zunehmend infrage gestellt werden. „In den letzten Jahren hat – auch in Unternehmen – die Einsicht an Boden gewonnen, dass rechtliche Dienstleistungen kein monolithischer Block sind, sondern aus Teilleistungen unterschiedlicher Komplexitätsstufen bestehen“, erklärt Leo Staub, Professor für Privat- und Wirtschaftsrecht an der Universität St. Gallen in der Schweiz und Experte für den technischen Wandel in der Rechtsberatung. „Legal-Tech-Anbieter nutzen diese neue Sicht- und Denkweise und bieten passende Lösungen an“, so der Rechtswissenschaftler weiter. Für immer mehr Teilbereiche anwaltlicher Dienstleistungen gebe es inzwischen entsprechende Lösungen. „Denken Sie an Dokumentenrecherche, die Erstellung von juristischen Dokumenten oder Due-Diligence-Prüfungen. Diese Teilleistungen werden in der Regel zu Fixpreisen angeboten, welche für Mandanten natürlich den Vorteil der Berechenbarkeit haben und unter dem Strich meist viel günstiger sind als ein traditionelles Angebot, bei dem nach Aufwand abgerechnet wird“, erläutert Staub. Hinzu komme,

Durchschnittliche Stundensätze für regelmäßige Beratung im Arbeitsrecht



dass immer häufiger auch die Qualität dieser Legal-Tech-Dienstleistungen überzeuge. „Es entsteht in der Summe ein enormer Preisdruck für traditionell arbeitende Kanzleien, der in Zukunft noch zunehmen wird“, so Staubs Fazit.

Der digitaler Wandel und drei Reaktionsmöglichkeiten für Kanzleien

Klassische Kanzleien werden über kurz oder lang auf den Wandel reagieren und sich anpassen müssen. Davon ist der Schweizer Experte überzeugt. „Es gibt diesbezüglich im Grunde drei Möglichkeiten“, so Staub. Erstens könne sich die Kanzlei mit ihrem Angebot auf der Komplexitätsskala nach oben bewegen oder die Spezialisierung suchen. „Auf diese Weise entzieht sie sich dem Marktdruck“, sagt Staub. Die zweite Option sei, dass die Kanzlei selbst Teilleistungen von Legal-Tech-Anbietern einkauft und sie in die eigenen Dienstleistungen einbaut. „Damit wird sie preislich wettbewerbsfähiger, verliert aber natürlich einen Teil der Wertschöpfung“, so Staub. Drittens könne die Kanzlei sich ganz auf den Faktor Mensch konzentrieren und darauf setzen, dass persönliche Betreuung und Begleitung sie im Markt ausreichend von Mitbewerbern differenzieren. „Diese dritte Option wird wohl von vielen kleineren und mittelgroßen Kanzleien gezogen werden, was die Differenzierung im Endergebnis sehr anspruchsvoll machen wird“, sagt der Experte.

Staub sieht die geschilderten Umbrüche in breiter Front auf die Anwaltsbranche zukommen. „Es gibt kaum Rechtsgebiete, die vor dem Einbruch von Legal-Tech-Anbietern in den Markt

geschützt sind“, sagt der Wissenschaftler. Ein gewisser Schutz bestehe vorläufig noch bei anwaltlichen Dienstleistungen im oberen und obersten Komplexitätsbereich sowie dort, wo der menschliche Faktor den entscheidenden Unterschied ausmache, also etwa in der Scheidungsberatung, in der Vertretung vor Gericht und vor Behörden oder in der Strafverteidigung. Eher weniger von der Legal-Tech-Revolution berührt würden wohl ferner Bereiche, die eine starke Spezialisierung voraussetzen. Bei den Angeboten von Rechtsdienstleistungen auf einer lediglich durchschnittlichen Komplexitätsstufe oder von Arbeitsprozessen, die ganz oder teilweise standardisierbar sind, da sei die Gefahr groß, dass sie eher früher als später durch Legal Tech substituiert werden. Staub zeigt sich sicher: „Das Arbeitsrecht ist selbstverständlich ebenfalls betroffen. Denken Sie nur etwa an die Redaktion von Arbeitsverträgen oder an die Erarbeitung stark standardisierter Reglemente zur Mitsprache von Mitarbeitenden und Ähnliches.“

Tatsächlich sind Softwaresysteme zur teilweise oder gänzlich automatisierten Analyse von Texten und zur erheblich unterstützten Erstellung von Texten unter juristischen Gesichtspunkten ein wesentlicher Teilbereich des Legal-Tech-Markts. Ein Beispiel ist die Lösung von Leverton. Das System bietet Unterstützung, wenn es darum geht, unstrukturierte Dokumente in aufschlussreiche, strukturierte Daten zu verwandeln. Ein wichtiger Anwendungsfall sind juristische Dokumente, insbesondere Verträge.

Aktuell hat beispielsweise das Energieversorgungsunternehmen EnBW bekanntgegeben, dass es das Leverton-System

nutzen will, um einen besseren Überblick über die Leasingvereinbarungen zu bekommen, die es eingegangen ist. Der Vertragsbestand umfasst laut EnBW mehr als 5.000 Leasingverträge für Anlagen, Fahrzeuge, Maschinen und andere Vermögenswerte – und das europaweit und in zahlreichen Sprachen. Die Software von Leverton werde dazu beitragen, alle Leasingverträge auf einer zentralen Plattform zu erfassen und mithilfe künstlicher Intelligenz automatisiert die zur vorschriftsmäßigen Bilanzierung relevanten Informationen aus den Unterlagen herauszufiltern. Diese Daten sollen dann anschließend direkt in die Buchhaltungssoftware einfließen. Das Management von Leasingvereinbarungen verursache einen erheblichen Aufwand und stelle somit auch einen beträchtlichen Kostenblock dar, sagt Nadine Falk, leitende Mitarbeiterin im Finanzwesen von EnBW. Hier verspreche man sich künftig erhebliche Effizienzgewinne durch die Software.

Anwaltskanzleien nutzen derartige Systeme insbesondere bei Due-Diligence-Projekten. So hat bereits im Jahr 2016 die international tätige Anwaltssozietät Freshfields Bruckhaus Deringer eine Kooperation mit Leverton bekanntgegeben. Die Kanzlei nutzt die Lösung zur automatisierten Auswertung von Mietverträgen bei Immobilientransaktionen. Effizienzsteigerung und damit Kostensenkung war damals bei Freshfields ein wesentlicher Beweggrund dafür, beim Durchforsten der Vertragstexte die Hilfe spezieller Software zu nutzen, welche den Prozess erheblich beschleunigt. Freshfields-Anwälte kommen immer noch zum Einsatz – aber lediglich noch in überprüfender Funktion.

Wie groß ist tatsächlich der Nutzen von Legal Tech in Unternehmen?

Beginnen also die von Staub vorhergesagten Effekte zur Honorarentwicklung bereits zu greifen? Meldungen des Branchenblattes „Juve“ zur Honorarsituation unter den wirtschaftsberatenden Kanzleien deuten darauf hin. „Die durchschnittlichen Anwaltsstundensätze blieben 2018 im Vergleich zum Vorjahr konstant, sanken in einigen Rechtsbereichen sogar“, schreiben die Marktbeobachter von „Juve“. Bezogen aufs Rechtsgebiet Arbeitsrecht allein lässt ihre Statistik erkennen, dass im Jahr 2018 das Honorarniveau auf den Stand von 2014 zurückgefallen ist beziehungsweise sogar leicht darunter liegt (vergleiche Grafik).

Etwas weniger dramatisch schätzt Silvio Fricke die Situation ein, der Geschäftsführer des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU). Auf Basis der Rückmeldungen, die er aus der täglichen Arbeitsrechtspraxis in den Betrieben erhält, erklärt er: „Die Auswirkungen von Legal-Tech-Anwendungen in den Rechtsabteilungen stehen noch am Anfang.“ Klar ist allerdings auch für ihn, dass man die neuen Angebote und Möglichkeiten dort mit großer Aufmerksamkeit verfolgt. „Die größte Herausforderung für die Rechtsabteilungen ist dabei im Moment, den Überblick über wirklich sinnvolle Lösungen zu behalten, insbesondere im Business-to-Business-Bereich“, sagt Fricke. Denn nicht jede Lösung, die als vermeintlich Legal-Tech-Lösung verkauft werde, sei tatsächlich eine solche. Daher müsse man sehr genau prüfen, ob die zu erwartenden Effizienzsteigerungen den Aufwand der Einführung rechtfertigen.

Der Druck des Wandels betrifft aber auch in Fricke Augen vor allem die Kanzleien: „Der Vorteil für Rechtsabteilungen liegt auch darin, den Handlungsbedarf an externe Dienstleister im

Bereich der Rechtsberatung abzugeben. Kanzleien kommen an dem Thema nicht mehr vorbei und müssen liefern.“ Aus Sicht der Unternehmen gehe es dabei selbstverständlich auch um Einsparmöglichkeiten. „Aufgrund der Effizienzsteigerung, die echte Legal-Tech-Lösungen versprechen, ist sicherlich das Thema der Kostensenkung im Bereich von Kanzlei- und Anwalts honoraren ein wichtiger Punkt“, erklärt der Verbandsgeschäftsführer. Vielfach seien solche Erwägungen der wesentliche Auslöser, sich mit Legal-Tech-Lösungen zu beschäftigen.

Legal-Tech-Anwendungen für Arbeitnehmer noch kein Thema in Unternehmen?

Doch wie wirken sich die neuen Legal-Tech-Lösungen auf der Arbeitnehmerseite wie etwa abfindungsheld.de auf die Arbeitsrechtsabteilungen in Unternehmen aus? Immerhin hat die Plattform nach eigenen Angaben schon mehr als 15.000 gekündigte Beschäftigte bei der Durchsetzung etwaiger Ansprüche gegen den Arbeitgeber unterstützt. „Die genannte Anwendung betrifft ja zunächst den „Verbraucher“ und beantwortet die Frage, ob einzelne Voraussetzungen für eine Abfindungszahlung vorliegen“, erklärt dazu Silvio Fricke. „Es werden also“, so sagt der Anbieter, „in einem ersten Schritt schematisch die Erfolgsaussichten einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrags überprüft“, so Fricke weiter, „doch letztlich stehen hinter dem System Anwälte, die diese Prüfung vornehmen.“ Dass hierdurch das Verlangen nach Abfindungszahlungen quantitativ zunehmen könnte, ist für Fricke nicht vorstellbar. „Insofern sind solche Anwendungen auch kein Thema in den Unternehmen“, behauptet der Verbandsgeschäftsführer. Fricke verweist zudem darauf, dass abfindungsheld.de einzelne Werbeaussagen nach einem entsprechenden Beschluss des Landgerichts Bielefeld vom 1. August 2017 (Az. 15 O 67/17) abändern musste.

„Wenn es um echte Verbraucherrechte geht, die in standardisierbarer Art und Weise etwa im Bereich von Kostenerstattungen durchsetzbar sind, etwa bei ausgefallenen Flügen, mögen sich solche Systeme schneller durchsetzen“, so Fricke. Im Bereich des Arbeitsrechts sei eine solche Lösung hingegen grundsätzlich schwierig: „Wer von Beginn an signalisiert, dass es ihm nur um eine Abfindung geht, ist als Gegner für den Arbeitgeber recht leicht kalkulierbar.“ Auch deswegen würden Unternehmen die Entwicklung derartiger Angebote ganz entspannt sehen. „Ganz zu schweigen von den berufsrechtlichen Risiken solcher Lösungen, sofern diese mit erfolgsbasierten Honoraren werben“, fügt Fricke noch hinzu. ■■■



HOLGER SCHINDLER ist freier Journalist und lebt in Freiburg. Seine Stundenhonorare sind (noch) nicht von Tech-Anwendungen „bedroht“, befinden sich allerdings auch (noch) nicht ganz auf dem Durchschnittsniveau arbeitsrechtlicher Berater.

Die hohe Kunst der Streitschlichtung

Die Einigungsstelle ist ein bewährtes Instrument der Streitbeilegung im Betrieb. Für Unternehmen hat das Verfahren jedoch auch Schwächen hinsichtlich Zeit und Kosten. Zwar haben sich zwischenzeitlich freiberufliche Schlichter im Markt etabliert und den Terminengpass abgemildert. Die Frage der Kostenkontrolle bleibt indes.

Von Alexander Zumkeller

● Weil der Gesetzgeber Uneinigkeiten bei der gemeinsamen Gestaltung betrieblicher Regeln nicht gerichtlich ausgetragen wissen möchte, hat er im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein eigenes Instrument geschaffen: die Einigungsstelle als „Schiedsgericht der besonderen Art“.

Zu deren Stärken gehört sicherlich, dass der Einigungskonflikt innerbetrieblich ausgetragen wird und das Unternehmen im Vordergrund steht. Der Grundgedanke ist, eine möglichst dauerhaft angelegte Einigung zu erzielen und dabei bestenfalls den Spruch der Einigungsstelle – und damit die zumindest gefühlte Niederlage einer der Betriebsparteien – zu vermeiden. Schließlich ist ein Spruch nicht nur anfechtbar, sondern die unterlegene Partei kann die so gefundene „Vereinbarung“ auch jederzeit kündigen (zwar mit einer Nachwirkung, jedoch beginnen die Verhandlungen dann erneut).

Die Schwäche der Einigungsstelle: deren Zustandekommen. Soweit man sich nicht über die Anzahl der Beisitzer und den Vorsitzenden einigen kann, ist es ein langwieriger und kostspieliger Prozess. Einmal eingesetzt, ist bei der Einigungs-

stelle häufig die Terminfindung ein Problem. Lassen sich Termine finden, sind die Kosten bei langer Verhandlungsdauer oft nicht in den Griff zu bekommen. Und was in der Regel ausgeschlossen ist: wenn kurzfristig Mehr- oder Kurzarbeit nötig ist (nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig und damit nach § 87 Abs. 2 BetrVG einigungsstellenfähig). Immerhin kann durch Rahmenregelungen für einige Situationen vorgesorgt werden.

Lieber Profi-Schlichter statt Arbeitsrichter?

Vermutlich haben die Schwächen, also Terminierung, Dauer und Kosten, eine Professionalisierung bei den Einigungsstellenvorsitzenden zumindest auch vorangetrieben. Gleich vorab: Mit „Professionalisierung“ ist nicht gemeint, dass Einigungsstellenvorsitzende in der Vergangenheit ihren Job nicht professionell abgewickelt haben. Vielmehr fällt auf, dass vermehrt Einigungsstellenvorsitzende freiberuflich auf den Markt drängen.

Noch zu Beginn der 2000er-Jahre und davor war es nämlich Standard, einen

Arbeitsrichter als Einigungsstellenvorsitzenden zu bestimmen. In der Regel waren die Kosten vertretbar, mitunter gab es jedoch bei der Terminierung erhebliche Probleme. Denn viele Präsidenten der Landesarbeitsgerichte haben im Laufe der Zeit die Einsätze der Arbeitsrichter eng reglementiert, etwa in Form einer Höchstzahl an Einigungsstellen pro Jahr, oder durch das Gebot, nicht mehrere Einigungsstellen gleichzeitig zu führen. Gerade bei anerkannt neutralen Vorsitzenden führte dies zu einem erheblichen Engpass – zum Nachteil von Unternehmen und Betriebsräten.

Diese terminliche Lücke füllten zunehmend „Einigungsstellenprofis“. Zunächst waren es oft ehemalige Arbeitsrichter, die selbstständig auftraten, dann vermehrt (auch als Zusatzqualifikation) Mediatoren. Mittlerweile hat sich die Terminlage etwas entspannt. Schließlich ist auch das Interesse der hauptamtlichen Einigungsstellenvorsitzenden darauf ausgelegt, zügig – also kostengünstig – wie auch befriedend tätig zu werden. Denn der Bestand auf dem Markt ist vom guten Ruf bei beiden Betriebspartnern abhängig.

Jene zeitliche Komponente kann daher bei der Suche eines Vorsitzenden den Ausschlag entweder für den Arbeitsrichter im Nebenberuf oder für den hauptberuflichen Vorsitzenden geben. Meist ohne Unterschied und in beiden Lagern überwiegend positiv ist die Qualität.

Für einen Arbeitsrichter als Einigungsstellenvorsitzenden sollte man sich nur entscheiden, wenn er tatsächlich zeitlich verfügbar ist. Und idealerweise sollte er nicht aus dem Gerichtsbezirk stammen, in dem ein mögliches Anfechtungsverfahren verbeschieden wird. Denn bei aller richterlicher Unabhängigkeit: Wenn der „Richter am Arbeitsgericht Y-Stadt“ über den Spruch des „Präsidenten am Arbeitsgericht Y-Stadt“ befinden soll, mag dies auf den einen oder anderen Betrachter ungunstig wirken. Das Zeitmoment ist freilich beim Profi-Einigungsstellenvorsitzenden ebenso valide. Er kann jedoch mehrere Einigungsstellen gleichzeitig betreuen – ohne beschränkendes Jahreskontingent.

Unabhängig davon, welcher der vorgenannten Gruppen der Vorsitzende angehört: Er muss von beiden Betriebsparteien akzeptiert werden. Dies ist schon deshalb wichtig, um ein gerichtliches Bestellungsverfahren zu vermeiden.

Ein ewiges Ärgernis: Hoher Aufwand, hohe Kosten

Ob jedoch mit Arbeitsrichter oder spezialisiertem Vorsitzenden: Eine Einigungsstelle ist nicht billig. Zu häufig zeigt sich, dass der hohe finanzielle Aufwand den



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

gewünschten Effekt der Einigungsstelle schnell verpuffen lässt, insbesondere wenn externe Beisitzer teilnehmen. Soll etwa der Essenspreis in einer Kantine für 200 Beschäftigte um 20 Cent angehoben werden, sprechen wir von einem Volumen von rund 10.000 Euro. Eine Einigungsstelle dazu über zwei Tage mit zwei externen Beisitzern übersteigt dieses Volumen um ein Mehrfaches und führt dazu, dass der Preis danach um 50 Cent angehoben werden muss. Aber: Welchen Nutzen hat dies für die Belegschaft?

Apropos Kosten-Ärgernis: Auch das Feilschen über die Honorare zählt dazu. Das wäre so nicht nötig, denn der Gesetzgeber hat in § 76a BetrVG die Möglichkeit einer Vergütungsregelung vorgesehen.

Doch das BMAS hat es bisher leider versäumt, eine Verordnung zu erlassen.

Letztlich sollte versucht werden, das Interesse der Teilnehmer der Einigungsstelle, die einen Vergütungsanspruch haben, richtig zu lenken: Die Einigung muss immer im Vordergrund stehen, nicht die Einnahmequelle (wenngleich dies für sich gesehen keinesfalls ehrenrührig ist). In diesem Zusammenhang sind feste Sätze oder degressive Tagessätze eine gangbare Möglichkeit. Zudem: Lieber den Kantinenpreis weniger anheben, als diese Kosten in die Einigungsstelle investieren.

Weitere Kriterien für eine erfolgreiche Einigungsstelle

Auch um die Kosten kalkulierbar zu halten, sollte die Einigungsstelle gleichermaßen effektiv und effizient sein – ein wenig Quadratur des Kreises also.

Das fängt bei der Zahl der Beisitzer an. Rechtlich ist fast alles möglich – im Regelfall sollten jedoch zwei Beisitzer je Seite ausreichen. Und diese sollten Betriebsparteien sein, nicht Externe. Schließlich geht es um die Regelung einer betrieblichen Angelegenheit. Zu oft reißen Externe das Ruder an sich und breiten tiefeschürfende rechtliche oder dogmatische Erwägungen aus, anstatt das gemeinsame Interesse von Unternehmen und Beschäftigten für eine Lösung zu identifizieren.

Neben der Zahl der Beisitzer ist auch die Dauer der Einigungsstelle wichtig: Besonders ärgerlich ist es, wenn wenige schwarze Schafe den per se guten Ruf der Einigungsstelle ruinieren. So zeigt eine Kurzumfrage des BVAU, dass etwa 70 Prozent der Einigungsstellen in ein bis drei Sitzungen abgeschlossen werden. Die übrigen 30 Prozent sind jedoch kein Ruhmesblatt: Zum Teil dauert es da länger als zehn Sitzungstage. Das mag bei Interessenausgleichen noch angehen. Bei einer Arbeitszeitregelung zum Beispiel ist das jedoch völlig überzogen. Schließlich gehen der Einigungsstelle ja intensive betriebliche Verhandlungen voraus.

Zum Ende noch ein Tipp eines äußerst einigungsstellenerfahrenen Richters a. D.: „Die beste Einigungsstelle ist die, die Du nicht brauchst, denn Ihr sollt Eure Probleme im Betrieb regeln. Ich als Außenstehender kann das alles doch gar nicht beurteilen.“ Und: „Seid Euch klar: Wenn es einen Spruch gibt, dann tut er Euch beiden weh!“ Wie wahr. ■■■

TIPPS FÜR DIE EINIGUNGSSTELLE...

...zum Vorsitzenden

- Einigen Sie sich mit dem Betriebsrat, vermeiden Sie eine gerichtliche Einsetzung
- Fragen Sie nach Erfahrungen von Kollegen, Verband, Gewerkschaft oder Anwälten
- Stellen Sie sicher, dass der Vorsitzende zeitlich hinreichend verfügbar ist
- Zusätzliche Qualifikationen des Vorsitzenden (etwa als Mediator) sind nützlich
- Ob Profi oder Richter ist nicht so wichtig, wie die zuvor genannten Kriterien

...zu den Beisitzern

- Weniger ist mehr! Es sollte auch verhandelt werden können
- Interne wissen, worum es geht; Externe lassen sich zu oft vom Arbeitsrecht oder von reiner Dogmatik leiten

...zu den Kosten

- Festhonorar oder degressive Tagessätze helfen, die Kosten im Griff zu behalten

Neue Urteile im BAG-Gewand



Beim Blick auf wichtige BAG-Fälle aus dem vergangenen Jahr fällt ein teils reges Hin und Her zwischen dem höchsten deutschen Arbeitsgericht, dem Bundesverfassungsgericht und dem EuGH auf. Aber auch ohne externen Einfluss gab es einige BAG-Entscheidungen, die für die tägliche Praxis bedeutsam sind.

Von Thomas Muschiol und Michael Miller

● Rein quantitativ ist es am Bundesarbeitsgericht (BAG) im Kalenderjahr 2018 etwas ruhiger zugegangen. Die Zahl der neuen Fälle reduzierte sich, laut aktuellem Jahresbericht des höchsten deutschen Arbeitsgerichts, von 2.032 im Jahr 2017 auf 1.852 (2018). Auch die Verfahrensdauer verkürzte sich 2018 im Vergleich zum Vorjahr um etwa einen halben Monat auf sieben Monate und 23 Tage im Schnitt. Insgesamt hat das Gericht 1.958 Fälle erledigt (2017: 2.429). Inhaltlich befassten sich die Erfurter Richter überwiegend mit Verfahren zu Ruhegeld und Altersteilzeit (356 Eingänge) oder mit Angelegenheiten zu Kündigungen und Befristungen (352 Eingänge). Auch wichtig 2018: Tarifvertragsrecht und Tarifauflegung (321 Eingänge).

Zu welchem Thema auch immer sich die Bundesrichter äußern mussten: Sie hatten im Verlauf des vergangenen Jahres, aber auch schon zu Beginn des Jahres 2019, einige Entscheidungen zu treffen, die für die täglichen Praxisfragen durchaus von Bedeutung sind – auch wenn

manch Urteil zunächst wenig spektakulär scheint. Bei anderen Entscheidungen mischte dagegen mal das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), vor allem jedoch der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit.

Kirchliche Sonderstellung im Arbeitsrecht eingeschränkt

Seit mehr als zehn Jahren beschäftigt ein Rechtsstreit die Gerichte – und es könnte sogar noch länger werden: Es geht darum, ob die Kündigung eines Chefarztes eines katholischen Krankenhauses aufgrund einer Wiederheirat wirksam ist. Prinzipiell gelten in kirchlichen Arbeitsverhältnissen besondere Regelungen, die katholische Kirche hat diese in einer Grundordnung, die erst 2015 gelockert wurde, festgehalten. Der Mediziner sah sich durch die Kündigung jedoch benachteiligt, schließlich würden evangelische Kollegen bei einer Wiederheirat nicht gekündigt. Bereits 2011 hatte das BAG die Kündigung für unwirksam erklärt. Im Jahr 2014 kam dann die Rüge des BVerfG, welches das

Urteil aufhob: Die verfassungsrechtlich garantierte Sonderstellung der Kirchen sei nicht ausreichend berücksichtigt. Das wiederum ließ das BAG nicht auf sich sitzen und reichte den Fall an den EuGH weiter, der nun zur Sonderstellung der Kirchen und zum möglichen Widerspruch zur Antidiskriminierungsrichtlinie Stellung nehmen musste – und dies auch tat (Urteil vom 11.9.2018, Az. C-68/17): Grundsätzlich können die Kirchen laut EuGH Loyalitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter stellen. Jedoch müsse die Pflicht auch eine tatsächliche berufliche Anforderung darstellen. Das katholische Eheverständnis sei für einen Chefarzt jedoch keine wesentliche berufliche Anforderung. Dieser Argumentation folgte nun das BAG und erklärte die Kündigung für unwirksam. Über die rechtlich spannende und grundsätzliche Frage zum Verhältnis zwischen deutschem Verfassungs- und EU-Recht dürfte jedoch erst das BVerfG als kommende Instanz entscheiden, sollte der Prozess fortgeführt werden.

Urteil vom 20.2.2019, Az. 2 AZR 746/14

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen war in einem weiteren Fall Thema – beim BAG und beim EuGH. Hierbei ging es um die Frage, ob kirchliche Arbeitgeber eine bestimmte Religionszugehörigkeit des Bewerbers zum Einstellungskriterium machen können. Auch in diesem Fall stellte das BAG – ebenfalls nach einem Umweg über den EuGH (Urteil vom 17.4.2018, Az. C-414/16) – darauf ab, ob die Religion nach der Art der Tätigkeiten oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft oder Einrichtung darstellt. Wenn dies der Fall sei, sei auch eine unterschiedliche Behandlung der Bewerber wegen der Religion zulässig.

Urteil vom 25.10.2018, Az. 8 AZR 501/14

Wann war ein Bewerber bereits zuvor beschäftigt?

Sachgrundlose Befristungen sind laut Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht möglich, wenn der Bewerber „zuvor“ bereits im Unternehmen beschäftigt war. Seit 2011 galt hier die Auslegung des BAG, dass nicht länger als drei Jahre zurückzublicken sei. Alles davor war nicht mehr „zuvor“. Diese sprachlich fragliche, aber praktisch gut handhabbare Auslegung hatte das BVerfG kassiert (Beschluss vom 6. Juni 2018, Az. 1 BvL 7/14). Allerdings ließen die Karlsruher Richter weiterhin Ausnahmen zu, etwa wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Dann könne ein generelles Verbot der Vorbeschäftigung unzumutbar sein. Diese Ausnahmen lagen laut BAG im konkreten Fall nicht vor. Insbesondere sei eine Vorbeschäftigung vor acht Jahren nicht sehr lange zurückliegend. Sehr lange könnte auch das BAG benötigen, um die einzelnen Ausnahmekriterien konkret auszugestalten.

Urteil vom 23.1.2019, Az. 7 AZR 733/16

Urlaub verfällt nicht mehr automatisch

Künftig kann Urlaub nicht mehr ohne Weiteres am Jahresende automatisch verfallen – auch wenn der Arbeitnehmer keinen Antrag gestellt hat. Vielmehr muss der Arbeitgeber den Beschäftigten zuvor klar und deutlich darauf hinweisen, dass

der Urlaub bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu nehmen ist und dass er ansonsten verfällt. Diesem Fall ging eine der vielen EuGH-Entscheidungen zum Urlaubsrecht voraus, die das BAG nun wie beschrieben präzisiert hat.

Urteil vom 19.2.2019, Az. 9 AZR 541/15

Auch bei der Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen legte der EuGH vor und das BAG musste seine bisherige Rechtsprechung anpassen. Allerdings war dies in diesem Fall zu erwarten, da der EuGH schon früher eine Vererbbarkeit des Urlaubs angenommen hatte. Im vorliegenden Fall ging es um die Ansprüche, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wurde. Noch vorhandener Urlaub sei abzugelten, folgte das BAG der Entscheidung des EuGH.

Urteil vom 22.1.2019, Az. 9 AZR 45/16

Schadensersatz beim Wechsel von Teil- in Vollzeit

Teilzeitbeschäftigte sind nach § 9 TzBfG im Bewerbungsverfahren bei gleicher Eignung bei der Vergabe einer Vollzeitstelle

bevorzugt zu berücksichtigen. Was aber ist, wenn eine Ausschreibung unterbleibt und Teilzeitbeschäftigte keine Kenntnis von der beabsichtigten neuen Vollzeitstelle bekommen? Dann, so ein klagender Arbeitnehmer, stünde ihm Schadensersatz in Höhe der Differenz zur verpassten Vollzeitstelle zu. Dies sah das BAG anders. Ein Schadensersatzanspruch könne erst entstehen, wenn seitens des Arbeitnehmers ein konkretes Vertragsangebot erfolgt, das so formuliert sein muss, dass der vom Arbeitnehmer gewünschte Änderungsvertrag durch die bloße Zustimmung des Arbeitgebers zustande kommt. Zwar habe der Arbeitgeber gegen seine Pflicht zur Information der Teilzeitbeschäftigten über freie Vollzeitarbeitsplätze verstoßen. Allein darauf sei ein Schadensersatzanspruch jedoch nicht zu stützen.

Urteil vom 27.2.2018, Az. 9 AZR 167/17

Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit

Dass bei Leistungsansprüchen teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter nicht benachteiligt werden dürfen, ergibt sich aus § 4 Abs. 1

WEITERHIN OFFENE PRAXISFRAGEN

Mitbestimmung bei der Softwareeinführung

Dass nicht alles, was in Erfurt eingereicht wird, auch zur Entscheidung gelangt, wird aus zwei Beschlüssen im Oktober und November deutlich. So hatte der Erste Senat in einem Nichtzulassungsbeschluss klargestellt, dass Fragestellungen hinsichtlich der Mitbestimmung bei der Einführung von neuer Standardsoftware weitgehend geklärt seien und kein grundsätzlicher höchstrichterlicher Aufklärungsbedarf über die mitbestimmungspflichtige Zuordnung besteht. Auch den Versuch über die Behauptung, dass es hier divergierende Ansichten von Landesarbeitsgerichten gebe, wehrte der Erste Senat ab.

Beschluss vom 23.10.2018, Az. 1 ABN 36/18

Begründung ungenügend

Auf eine ganz andere Art hielt sich der Sechste Senat eine Beschwerde gegen die Nichtzulassung einer anderen Revision vom Hals – verbunden mit der Höchststrafe für den verantwortlichen Beschwerdeführer. Die Beschwerde sei unzulässig, weil sie den an eine Grundsatzbeschwerde zu stellenden gesetzlichen Begründungsanforderungen nicht genüge. Einstecken musste diese Peinlichkeit jedoch kein Unternehmen oder dessen beauftragter Anwalt. Es ging um das Arbeitsverhältnis von Lehrern – Beschwerdeführer war die Landesregierung eines norddeutschen Bundeslandes!

Beschluss vom 20.11.2018, Az. 6 AZN 569/18

TzBfG. Dieser Anspruch kann weit reichen, was die Entscheidung des Ersten Senats zeigt. Eine Mitarbeiterin befand sich in Elternzeit und hatte währenddessen eine Teilzeitbeschäftigung bei ihrem bisherigen Arbeitgeber aufgenommen. Während dieser Zeit kam es zu einer Betriebsstilllegung nebst Sozialplan. Bei der daraus resultierenden Sozialabfindung, urteilte der Senat, sei nicht das Teilzeitentgelt zugrunde zu legen, sondern jenes der früheren Vollzeitbeschäftigung.

Urteil vom 15.5.2018, Az. 1 AZR 20/17

Offene Fragen tariffreier Unternehmen

Wenn tariflose Unternehmen versuchen, konkrete Lohngrößen in Form von Betriebsvereinbarungen festzuschreiben, scheitert dies regelmäßig an der Vorschrift des § 77 Abs. 3 BetrVG. Darin wird ein Verbot ausgesprochen, in Betriebsvereinbarungen etwas zu regeln, das üblicherweise Gegenstand von Tarifverträgen ist. Der Erste Senat hat im Januar die Voraussetzungen konkretisiert, zu denen eine unwirksame Betriebsvereinbarung in eine wirksame Gesamtzusage umzuwandeln ist – und dies auf wenige Ausnahmefälle beschränkt. Die wichtigste Folge der Entscheidung: Nicht die Auslegung der Betriebsvereinbarung selbst ist entscheidend. Vielmehr müssen besondere Umstände vorliegen, welche die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die vorgesehenen Leistungen zu gewähren.

Urteil vom 23.1.2018, Az. 1 AZR 65/17

Unter welchen Voraussetzungen können sich tariflose Unternehmen von einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag wieder lösen? Damit beschäftigte sich der Vierte Senat. Im zu entscheidenden Fall hatte sich der Arbeitgeber von den Mitarbeitern eine Unterschrift auf einem Dokument eingeholt, welches mit „Personalveränderungen“ überschrieben war. Diese beabsichtigte Vertragsänderung unterliege aber der sogenannten AGB-Prüfung, was die Vorinstanzen unberücksichtigt gelassen hatten. Die Folge: Die Angelegenheit muss auf der Tatsachenebene erneut vom Landesarbeitsgericht entschieden werden.

Urteil vom 27.3.2018, Az. 4 AZR 151/15

Wie ist eine Bezugnahme auf den Tarifvertrag nicht mehr gegeben, wenn es den in Bezug genommenen Tarifvertrag nicht mehr gibt? Auch hier war der Vierte Senat wieder gefordert und entschied: Wird in Altverträgen auf den früheren Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) Bezug genommen und fehlt eine Beschreibung zur Weitergeltung eines anderen Tarifvertrags, so ist von einer Weitergeltung des (dem BAT nachfolgenden) TVöD auszugehen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber sich über eine längere Zeit an einem anderen Tarifvertrag ausgerichtet hat. Der Arbeitnehmer kann also nicht eine sogenannte betriebliche Übung einwenden.

Urteil vom 11.7.2018, Az. 4 AZR 444/17

Wann Umkleidezeiten zu vergüten sind

Mit einem Dauerbrenner befasste sich der Fünfte Senat. Ausgehend von der Rechtsprechung, wonach Umkleidezeit bei „besonders auffälliger“ Dienstkleidung zu vergüten ist, war zu beurteilen: Verdient das Tragen von Sicherheitsschuhen und einem Poloshirt, auf dem der Schriftzug des Arbeitgebers zu erkennen ist, die Bewertung „auffällige Dienstkleidung“? Dies war die Auffassung der Vorinstanz, was laut BAG revisionsrechtlich nicht zu beanstanden sei. Auf die allgemeine Frage, ob Sicherheitsschuhe zur besonders auffälligen Dienstkleidung zählen, kam es nicht mehr an.

Urteil vom 25.4.2018, Az. 5 AZR 245/17

Berechtigte Arbeitsverweigerung?

Die beharrliche Arbeitsverweigerung ist ein anerkannter Kündigungsgrund. Regelmäßig wird in Gerichtsverfahren eingewandt, dass ein Recht zur Arbeitsverweigerung bestand, da die Zuweisung einer bestimmten Tätigkeit nicht vom Weisungsrecht gedeckt sei. Der Zweite Senat hat sich im Juni mit vielen Gründen beschäftigen müssen, die letztlich zur Zurückverweisung an die Vorinstanz geführt haben. Grundsätzlich wird anerkannt, dass eine Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften zu einer berechtigten Arbeitsverweigerung führen können. Im konkreten Fall muss jedoch noch festgestellt werden, ob es sich um mehr als bloß geringfügige oder kurzzeitige Verstöße ohne nennenswertes Schadenspotenzial

gehandelt habe. Keinen Verstoß sah das BAG jedenfalls in der Zuweisung sogenannter Nebenarbeiten. Dies sei im Wege des Direktionsrechts möglich. Die Tatsacheninstanz müsse jedoch noch prüfen, ob dies dem „billigen Ermessen“ (§ 106 GewO) entspricht.

Urteil vom 28.6.2018, Az. 2 AZR 436/17

Anwaltskosten der Betriebsratstätigkeit

Nach § 40 Abs. 1 BetrVG können zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten der Betriebsratstätigkeit auch Rechtsanwaltskosten gehören. Ob der Einsatz des Anwalts für den Betriebsrat zum Erfolg geführt hat, ist unbeachtlich. Dies führt aber nicht dazu, dass ein Anwalt, der sich seinen Honoraranspruch vom Betriebsrat hat abtreten lassen, bei der Durchsetzung dieser Forderung weitere, durch seine Tätigkeit entstehende Rechtsverfolgungskosten als (Verzugs-)Schadensersatz geltend machen kann. Bei dieser Verfahrensart, urteilte das BAG, sei eine Kostenerstattung gesetzlich nicht vorgesehen.

Urteil vom 1.8.2018, Az. 7 AZR 41/17

Auslegung von Versorgungszusagen

Versorgungszusagen sehen regelmäßig Anpassungsklauseln vor, die an die Steigerung in der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt sind. Bei der Auslegung ist dabei entscheidend: Handelt es sich bei der konkreten Streitfrage um die Auslegung einer Betriebsvereinbarung oder einer einseitig aufgestellten Versorgungsordnung? Die jeweiligen Konsequenzen zeigte das Urteil des Dritten Senats. Hier konnte sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, dass er sich in einer Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat von der Rentensteigerungsklausel gelöst habe, da die grundsätzliche Zusage aus einer einseitig aufgestellten Versorgungsordnung resultiere.

Urteil vom 25.9.2018 3 AZR 333/17

THOMAS MUSCHIOL ist Rechtsanwalt im Arbeits- und betrieblichen Sozialversicherungsrecht in Freiburg.
MICHAEL MILLER ist Redakteur im Personalmagazin und behält die aktuellen Urteile der Arbeitsgerichte im Blick.

Wirtschafts- kanzleien



Kanzleien mit mehr als 20 Arbeitsrechtlern

- 16 **Beiten Burkhardt**
- 18 **DLA Piper**
- 20 **Eversheds Sutherland**
- 22 **Kliemt Arbeitsrecht**
- 24 **Luther**
- 26 **Seitz**

Kanzleien mit bis zu 20 Arbeitsrechtlern

- 28 **act legal Germany**
- 30 **Arqis**
- 32 **Esche Schümann Commichau**
- 34 **Lutz Abel**
- 36 **McDermott Will & Emery**
- 38 **Menold Bezler**

Arbeitsrechtlich spezialisierte Kanzleien

- 40 **Emplaywers**
- 42 **Fringspartners Arbeitsrecht**
- 44 **Schweibert Leßmann**
- 46 **SLP Anwaltskanzlei**
- 48 **Ogletree Deakins**

Kreative Lösungen für anspruchsvolle Mandanten

● BEITEN BURKHARDT verfügt mit rund 65 Anwältinnen und Anwälten über eines der größten Arbeitsrechtsteams in Deutschland. 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 mehreren 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 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. Daher werden die Kosten transparent gehalten und mit ausführlichen monatlichen Zeitaufstellungen unterlegt. Wenn der Mandant das Kosten-Nutzen-Verhältnis nachvollziehen kann, ist dies die beste Grundlage für eine dauerhafte vertrauensvolle Mandatsbeziehung. 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. ■■■

BEITEN BURKHARDT

Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft 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: circa 65

Tätigkeitsschwerpunkte:

Individualarbeitsrecht, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Restrukturierung, bAV, AÜG

Referenzmandate:

Sky, Flughafen München, Asklepios, PANDORA, TÜV SÜD, voestalpine, Charité, Verizon, Atos, Securitas, Zurich, Talanx

Internationale Verflechtungen:

Eigene Standorte in Belgien, China und Russland; Dutch, Italian und Spanish Desk

Regelmäßige Mandanten-Events:

quartalsweise arbeitsrechtliche Frühstücksseminare, Betriebsberater-Seminare, Deutsche Arbeitsrechtskonferenz; Legal Day, HR Summit

Auszeichnungen:

Legal 500 (Führende Kanzlei 2019), Chambers Europe 2018 (Leading Firm), Nominierung als Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht 2017 (Juve), Top-Kanzlei 2017 (wiwo), Best of HR 2016 (AuA)

Gründungsjahr: 1990



Interview mit Dr. Wolfgang Lipinski, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt im Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsrecht. Was gilt es bei der Beratung zu beachten, wenn sich zum Beispiel ein Unternehmen von einem Flächentarifvertrag lösen will?

Wolfgang Lipinski: Wenn uns ein Mandant bittet, ihm bei der Loslösung von einem Flächentarifvertrag zu helfen, müssen wir als Anwälte zunächst die rechtliche Ausgangssituation sorgfältig analysieren. Dann erstellen wir mit dem Mandanten ein Gesamtkonzept. Entscheidend ist bei der Beratung, welches Ziel das Unternehmen mit dem Austritt verfolgt und wo es hin möchte. Es gibt im Prinzip zwei zulässige Gestaltungsmöglichkeiten: den Haustarifvertrag und die betriebliche Vergütungsordnung. Beide Alternativen bieten Vor- und Nachteile und werden von unseren Mandanten stark nachgefragt. Bei der Entscheidung berücksichtigt werden nicht nur rechtliche Faktoren, sondern zum Beispiel auch die diversen Stakeholder, die Unternehmensstrategie und -politik. Insofern muss auch die Kommunikation der Veränderung von Anfang an vorbereitet werden.

Wie verändert die zunehmende Digitalisierung Ihre Anwaltstätigkeit und wie beeinflusst sie das Verhältnis zu den Mandanten?

Die Digitalisierung ermöglicht uns eine schnellere und effizientere Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Mandanten sowie auch eine bessere Vernetzung mit den eigenen Kollegen. Zudem nutzen wir Technologien, sogenannte Legal-Tech-

Tools, wenn wir dem Mandanten dadurch Kosten ersparen können. Viele Tätigkeiten unserer Anwälte lassen sich jedoch auch in Zukunft nicht durch Computer ersetzen. Dazu gehört zum einen der persönliche Kontakt zum Mandanten, der uns sehr wichtig ist. Zum anderen sind das unternehmenspolitische Überlegungen sowie die mandantenspezifische strategische Vorbereitung von Verhandlungen und rechtlichen Argumentationen. Eine gute Verhandlungsstrategie spart zum Beispiel beim Sozialplanvolumen sehr viel mehr

„Bei der Sozialplanverhandlung spart eine gute Strategie viel mehr Geld als Legal Tech.“

Geld als das beste Legal-Tech-Tool. Es ist ein Riesenunterschied, ob der Sozialplanfaktor 0,5 oder 1,5 beträgt und ob eine Personalabbaumaßnahme nach 3 bis 5 oder erst nach 18 bis 24 Monaten umgesetzt ist. Insbesondere hier können wir unseren Mandanten großen Mehrwert bieten.

Mit welchen wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen müssen sich die Unternehmen dieses Jahr beschäftigen?

Seit Januar sind die Unternehmen verpflichtet, Mitarbeitern die sogenannte Brückenteilzeit zu ermöglichen. Aufgrund des Gesetzes ist mit einer Zunahme derartiger Anträge zu rechnen.

Unternehmen werden ihre bisherige Befristungspraxis ändern müssen, wenn die Große Koalition die im Koalitionsvertrag vereinbarten massiven Einschränkungen der Befristungsmöglichkeiten umsetzt.

Die Datenschutzgrundverordnung gilt zwar schon seit Mai 2018 unmittelbar; die Umsetzung dauert jedoch in vielen Unternehmen noch an. Viele Betriebsvereinbarungen müssen geändert oder sogar erstmals verhandelt werden. Hier gibt es für uns weiterhin viel zu tun.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen ergeben sich auch im Zuge des digitalen Wandels. Die Unternehmen modernisieren zunehmend ihre Arbeitsmodelle - auch unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes. Dazu gehören nicht nur flexiblere Arbeitszeitmodelle, sondern auch die Ermöglichung von Homeoffice und mobilem Arbeiten. Spannend bleibt, ob der diskutierte Anspruch auf Homeoffice wirklich Gesetz wird. ■

Ein starkes Team – unsere nationale und internationale Arbeitsrechtspraxis

● Mit mehr als 2.850 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 40-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 neun 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 praxishere 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 familiengeführte 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 63 weitere Büros weltweit

Arbeitsrechtler: rund 40 in Deutschland und mehr als 300 international

Tätigkeitsschwerpunkte:

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

Referenzmandate: keine Angaben

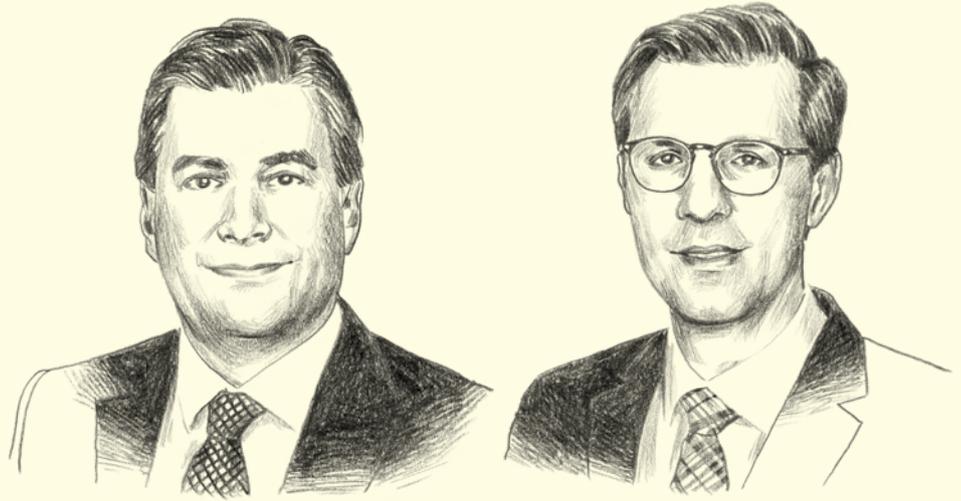
Internationale Verflechtungen:

Rund 2.850 Anwältinnen und Anwälte in 67 Büros in 34 Ländern weltweit

Regelmäßige Mandanten-Events:

Vierteljährliche Fachveranstaltungen, Inhouse-Seminare, nationale und internationale Newsletter, internationale Konferenzen

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



Interview mit den Partnern Frank Achilles und Bernd Pirpamer

Zuletzt ist die Kanzlei zum Beispiel durch den Zusammenschluss mit Sutherland gewachsen. Nun haben Sie neue Partner und Teams im Arbeitsrecht dazugewonnen. Wie ist Ihre Praxis nun strukturiert?

Frank Achilles: Als deutschlandweit tätige Praxis haben wir unsere Beratung in Anlehnung an unsere globale Aufstellung in zwei Bereiche gegliedert: Employment und Pensions. Dabei arbeiten unsere Partner mit ihren Teams hochspezialisiert, insbesondere in den Bereichen Restrukturierung, Tarifvertragsrecht/kollektives Arbeitsrecht und Employment Litigation. Nicht zuletzt durch die enge, operative Einbindung bei internationalen Mandaten gewinnt der Bereich Global Mobility und damit unsere Beratung zum grenzüberschreitenden Personaleinsatz zunehmend an Bedeutung. Daneben verfügen unsere Partner über spezielle Sektorexpertise, insbesondere in den Branchen Automotive, Retail, produzierende Industrie, Health & Life Sciences.

Mit dieser exzellenten fachlichen Aufstellung, breiten Ausrichtung und internationalen Vernetzung ist es uns gelungen, renommierte „Lateral Hires“, zuletzt ein achtköpfiges Team um die Partner Marco Ferme und Dr. Nina Springer, zu gewinnen. Mit unserem nun rund 40-köpfigen Team beraten wir nationale und internationale Mandanten. Dabei spielt insbesondere das länderübergreifende Netzwerk von Eversheds Sutherland sowie unsere Expertise in der internationalen Zusammenarbeit eine wichtige Rolle. Die daraus resultierenden Wachstumsmöglichkeiten unserer Arbeitsrechtspraxis sind auch für

weitere „Lateral Hires“ attraktiv, denn wir wollen weiter wachsen und insbesondere unseren Standort in Düsseldorf ausbauen.

In Zeiten der Digitalisierung spielen IT und Software eine zunehmend eine zentrale Rolle. Wie müssen Unternehmen die entsprechenden arbeitsrechtlichen Herausforderungen angehen?

Bernd Pirpamer: Die Digitalisierung der Arbeitswelt und Unternehmen ist ein weites Feld, die arbeitsrechtlichen Auswirkungen sind vielfältig. Tarifverträge müssen betriebsbezogener ausgerichtet werden, was unter anderem mehr Öffnungsklauseln auf der Betriebsebene und sehr flexible Arbeitszeitsysteme sowie variable Vergütungsmodelle bedeutet. Der Mitbestimmungseinfluss der Betriebsräte nimmt zu und die Gestaltung der Arbeitsvertragsklauseln wird komplexer.

„Wichtig für uns ist das internationale Netzwerk und unsere Expertise in der Zusammenarbeit.“

Daneben wird der internationale Einfluss in der Projektberatung stärker als bisher.

Die Digitalisierung und neuen Technologien wirken sich auf Produktumstellungen und Wertschöpfungsketten – siehe Automotive – aus, auf die Unternehmen mit Zukäufen oder Investitionen in neue Technologien reagieren. Ebenso ändern sich Arbeitsprozesse, die zu Änderungen der betrieblichen Strukturen führen. Im Ergebnis steigt der Beratungsbedarf bei M&A-Projekten und Betriebsänderungen. Leider führt der technische Wandel auch dazu, dass der Restrukturierungsbedarf inklusive Personalabbau zunimmt.

Neben den strukturellen Auswirkungen bringt der Einsatz von Technik und IT Änderungen zahlreicher Arbeitsprozesse mit sich. Die Nutzung personenbezogener Daten und die weitreichenden Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte führen zu komplexen Betriebsvereinbarungen unter Einbindung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Projekte zur Einführung von IT-Systemen sind meist bundesweit oder sogar grenzüberschreitend ausgerichtet, was eine internationale Beratungsstruktur verlangt. Schließlich ändern sich auch Arbeitsformen hin zu mehr Homeoffice, agilen und mobilen Arbeitsmethoden – verbunden mit Fragen nach flexiblen Arbeitszeitsystemen, Arbeitsvertragsklauseln, Mitbestimmung und Weisungsstrukturen. Zusammenfassend führen die Entwicklungen zu einer Verzahnung von Technik, Datenschutz, und Arbeitsrecht. Unternehmen empfehlen wir daher Beratungs- und Verhandlungsteams mit entsprechenden Kompetenzen zu versehen. ■

Im Arbeitsrecht eine Klasse für sich

● Mehrfach als Arbeitsrechtskanzlei des Jahres ausgezeichnet ist KLIEMT.Arbeitsrecht mittlerweile eine Klasse für sich: Mit rund 65 ausschließlich im Arbeitsrecht tätigen Anwälten, bundesweiten Standorten und IUS LABORIS-Partnerkanzleien in der ganzen Welt bietet KLIEMT.Arbeitsrecht einen globalen Arbeitsrechtsservice in mehr als 100 Ländern.

KLIEMT.Arbeitsrecht bietet Unternehmen eine umfassende und hochkarätige 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 EuroStoxx50-Konzerne, zahlreiche MDAX-Unternehmen und eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen. Die Mandanten profitieren von dem breiten Mandantenportfolio, dem weitreichenden Erfahrungsschatz unter anderem aus einer Vielzahl einschlägiger Restrukturierungsprojekte und dem arbeitsrechtlichen Spezial-Know-how, wodurch 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 Top-Führungskräfte zu sämtlichen Fragen der Managerhaftung einschließlich der Übernahme der Prozessführung.

KLIEMT.Arbeitsrecht ist Mitglied von IUS LABORIS, der weltweiten Allianz der führenden Arbeitsrechts-Kanzleien. 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:

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

Gründungsjahr: 2002



Interview mit Prof. Dr. Michael Kliemt, Partner

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt in der Umsetzung von Restrukturierungs- und Transformationsprojekten. Was ist im Umgang mit dem Betriebsrat zu beachten?

Michael Kliemt: Einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren für die zeitgerechte Umsetzung eines jeden Restrukturierungsprojekts ist die Kenntnis des Umfangs und der Grenzen der bestehenden Mitbestimmungsrechte und das umsichtige Handling der zu involvierenden Mitbestimmungsgremien – also nicht nur der zuständigen Betriebsräte, sondern gegebenenfalls auch zum Beispiel des Wirtschaftsausschusses, des Aufsichtsrats, der Gewerkschaften oder des Europäischen Betriebsrats. Hierbei sind neben arbeitsrechtlicher Expertise, Kreativität und sorgfältiger Vorbereitung vor allem Erfahrung, Fingerspitzengefühl, persönliche Akzeptanz, Verhandlungsgeschick und der professionelle Umgang mit Emotionen gefragt. Unser Ziel ist dabei immer, für unsere Mandanten das bestmögliche Ergebnis zu erreichen – und dies innerhalb des vorgegebenen Zeit- und Budgetrahmens.

Wie gehen Sie grundsätzlich an größere Mandate heran und wie stellen Sie sich personell dabei auf?

Bei Restrukturierungs- und Transformationsprojekten verhandeln wir Interessenausgleich und Sozialpläne, soweit erforderlich auch Tarifsozialpläne, und optimieren durch Organisationstarifverträge die Betriebsratsstrukturen. Wir analysieren sorgfältig die Ausgangs- und Interessenlage, bereiten die Verhand-

lungsstrategie vor, erarbeiten Zeit- und Ablaufpläne einschließlich der erforderlichen Kommunikationskonzepte und treffen Präventionsmaßnahmen.

Mit der erfolgreichen Führung der Verhandlungen – wenn nötig bis in die Einigungsstelle – und dem Abschluss der notwendigen Vereinbarungen ist das Projekt für uns nicht abgeschlossen: Wir begleiten und unterstützen unsere Mandanten auch bei der Umsetzung und implementieren die notwendigen Änderungen, um das Projekt zu einem nachhaltigen Erfolg zu führen. Dabei kommt unseren Mandanten nicht nur bei Transformations- und Restrukturierungsprojekten unsere große personelle Schlagkraft zu Gute. Die Erarbeitung von Präventionskonzepten für drohende Arbeitskämpfe gehört ebenso zu unserem Handwerkszeug wie die erfolgreiche Führung etwaiger gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Sie beraten Unternehmen auch zu tarifvertraglichen Themen. Was sind in diesem Bereich wesentliche Fragen für Ihre Mandanten?

Von der Verhandlung und dem Abschluss maßgeschneiderter Haustarifverträge über die Beendigung der Tarifbindung, den Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft oder in einen anderen Tarifvertrag bis hin zum Abschluss von Sanierungstarifverträgen: Mit unserem großen Erfahrungsschatz und unserem exzellenten fachlichen Know-how sind wir ein verlässlicher Partner und erreichen für unsere Mandanten auch die ambitioniertesten Ziele – sei es bei der Integration neu erworbener Unternehmen, sei es zur Redu-

„Mandanten kommt unsere große personelle Schlagkraft nicht nur bei Restrukturierungen zugute.“

zierung der Personalkosten oder zur Flexibilisierung oder Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen. Ob Loslösung vom Flächentarifvertrag, Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle oder Erhöhung der tariflichen Wochenarbeitszeit – wir erarbeiten für jede Herausforderung eine passende Lösung. ■

Auf den Punkt

● Luther zählt mit rund 45 auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwältinnen und Anwälten zu den größten Arbeitsrechtspraxen in Deutschland. Das Team begleitet großvolumige Transaktionen sowie Umstrukturierungen und berät seine Mandanten darüber hinaus auch in anderen arbeitsrechtlich komplexen Fragestellungen.

Mit einem umfassenden Angebot in allen wirtschaftlich relevanten Feldern der Rechts- und Steuerberatung ist Luther eine der führenden deutschen Wirtschaftskanzleien. Die Full-Service-Kanzlei ist mit rund 380 Rechtsanwälten und Steuerberatern in zehn deutschen Wirtschaftsmetropolen sowie in Brüssel, London, Luxemburg, Shanghai, Singapur und Yangon präsent. Zu den Mandanten zählen große und mittelständische Unternehmen sowie die öffentliche Hand.

Luther verfügt über enge Beziehungen zu Wirtschaftskanzleien in allen maßgebenden Jurisdiktionen weltweit. In Kontinentaleuropa ist Luther Teil einer Gruppe von unabhängigen, in ihren jeweiligen Ländern führenden Kanzleien.

Das Arbeitsrechtsteam mit 45 Spezialisten

Luther steht für Expertise und Hingabe. Mit Begeisterung für unseren Beruf und die Sache erarbeiten wir präzise Antworten auf Ihre Fragen. Wir liefern unseren Mandanten die beste Lösung. Nicht zu viel und nicht zu wenig – immer auf den Punkt.

Mit einem hohen Qualitätsanspruch, der Präsenz in allen deutschen Wirtschaftszentren und einem rund 45-köpfigen Team lösen wir auch komplexe arbeitsrechtliche Aufgaben: Mittelständische Unternehmen und Konzerne begleiten wir bei arbeitsrechtlichen Reorganisationen und bei der Verlagerung von Funktionen ins Ausland. Des Weiteren vertritt das Team Mandanten in Grundsatzprozessen bis hin zum Bundesarbeitsgericht – sowohl in kollektiven Angelegenheiten als auch im Arbeitskampfrecht. Zudem berät Luther Unternehmen in tarifpolitischen Fragestellungen, bei der Gründung und Reorganisation von Arbeitgeberverbänden und in Satzungsfragen.

Weitere Beratungsschwerpunkte im Arbeitsrecht

- In- und Outsourcing-Projekte
- Betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen
- Sachverhalte rund um die Unternehmensmitbestimmung
- Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht
- Arbeitnehmerüberlassung
- Fremdkräfteinsatz in agilen Projekten wie Scrum
- Anstellung und Trennung von Geschäftsführern und Vorständen
- Individualarbeitsrecht
- Betriebliche Altersvorsorge

Luther.

Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH

Augustenstraße 7
70178 Stuttgart
Tel. 0711 9338 25719
Fax 0711 9338 110
dietmar.heise@luther-lawfirm.com
www.luther-lawfirm.com

Standorte:

Berlin, Brüssel, Düsseldorf, Essen, Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Arbeitsrechtler: rund 45

Tätigkeitsschwerpunkte:

Kollektives Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht, Umstrukturierungen, Arbeit 4.0

Referenzmandate:

keine Angaben

Internationale Verflechtungen:

Enge Beziehungen zu Kanzleien in allen maßgebenden Jurisdiktionen

Regelmäßige Mandanten-Events:

Regelmäßige lokale Seminarveranstaltungen, Newsletter, Exklusiv-Events

Auszeichnungen:

Chambers Europe 2018, Azur 100 Top-Arbeitgeber 2018; Dietmar Heise zählt zu den „Best Lawyers 2019“;

Gründungsjahr: 1992



Interview mit Dietmar Heise, Partner

Sie haben gemeinsam mit dem Bundesverband der Unternehmensjuristen, dem BUJ, eine Studie zur „Agilen Arbeit 2019“ durchgeführt. Was sind die zentralen Ergebnisse der Untersuchung?

Dietmar Heise: Die über www.cli.institute/shop/ erhältliche Studie hat großen Zuspruch gefunden. Geantwortet haben über 100 Unternehmen, gleichmäßig verteilt auf 18 Branchencluster und auf

„Beim Drittkräfteeinsatz besteht ein massiver Bedarf in Unternehmen. Mit den Rechtsfragen dazu scheinen sich aber nur wenige zu beschäftigen.“

alle Größen. Einige Ergebnisse verwundern wenig im Lichte von Herkunft und Entwicklung agiler Arbeit: Nur knapp drei Prozent der Befragten halten agile Arbeitsformen für verzichtbar. Hingegen hat lediglich etwas mehr als ein Drittel aller befragten Unternehmen eine Strategie für agiles Arbeiten formuliert. Die Arbeitsform hat sich in den letzten 15 Jahren ganz überwiegend in der IT ausgebreitet, ohne dass sie zunächst von der Unternehmensleitung, der Rechts- oder der Personalabteilung wahrgenommen wurde; strategische Überlegungen der Unternehmensleitungen konnten also nicht Basis agiler Arbeit sein. Auch heute noch hat agile Arbeit überwiegend ihre Heimat in der IT. In ähnlichem Umfang hat agile Arbeit nur noch in der Produktentwicklung und dem Marketing Verbreitung gefunden, mit etwas Abstand im Vertrieb. Das erklärt sich schon aus den Zwecken agiler Arbeit, die Freiheit der Mitarbeiter in Kreativität umzumünzen: In besonderem Maße ist Kreativität in der Softwareprogrammierung, in der Werbung und naturgemäß in der Produktentwicklung erforderlich.

Was sind die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen, die sich aus der Studie ableiten lassen?

Die drei vordringlichsten Themen sind Mitbestimmung, Direktionsrecht und der Drittkräfteeinsatz. Das hatte ich erwartet. Überraschend ist jedoch, dass sich nur 17 Prozent der Befragten mit rechtlichen Fragen des Drittkräfteeinsatzes befassen. Mit sozialversicherungsrechtlichen Aspekten beschäftigt sich sogar nur ein

Anteil von acht Prozent der Befragten. Dieser Wert widerspricht dem Phänomen, dass in den größeren Unternehmen ein massiver Bedarf an Unterstützung durch Drittkräfte besteht, insbesondere in der IT. Mir scheint, dass sich einige Unternehmen den Risiken einer falschen Vertragsgestaltung und der falschen praktischen Umsetzung noch nicht hinreichend bewusst sind. Ich warne eindringlich davor, diese Risiken zu ignorieren.

Wie sollten Unternehmen diese drei Themen angehen?

Hinsichtlich der Mitbestimmung ist die Antwort recht einfach: Der Betriebsrat hat mehrere einschlägige Mitbestimmungsrechte. In einer großen Zahl an Fällen wird das beherzigt. Hinter dem Schlagwort „Direktionsrecht“ können verschiedene Rechtsfragen stehen: Zunächst können Arbeitsverträge an das agile Arbeiten anzupassen sein, damit sie die notwendige Flexibilität bei dem Einsatz der Mitarbeiter gewähren. Zudem kann agile Arbeit das mittlere Management belasten: Mitarbeiter, die in agilen Projekten eingesetzt werden, fallen als Mitarbeiter an ihren angestammten Plätzen aus. Das ist ein Führungsthema. Falscher Drittkräfteeinsatz ist ein massives Problem. Wenn die Verträge nicht sorgfältig gefasst sind oder deren Umsetzung falsch gerät, drohen Bußgelder, der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen oder gar die Strafbarkeit der Verantwortlichen, regelmäßig der obersten Unternehmensführung. ■■■

Mehr als reine Rechtsberatung

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

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 Kooperationssozietäten weltweit. Bei seitz.global sind die Mitgliedschaften im 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. 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

In der Fachpresse heißt es, dass Ihre Kanzlei zuletzt bei den meisten größeren Restrukturierungen beteiligt oder involviert war. Woran liegt das?

Marc Werner: Wir haben uns seit vielen Jahren auf arbeitsrechtliche Großprojekte spezialisiert und unsere Strukturen und Prozesse konsequent auf die Anforderungen dieser Mandanten ausgerichtet. Neben einem großen, perfekt eingespielten Team und einem hohen Maß an Internationalität muss immer die für das jeweilige Unternehmen optimale Lösung gefunden werden. Jedes Projekt ist wie ein Maßanzug. 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 der Fusion von Karstadt und Kaufhof können unsere Mandanten dieses Know-how als added value für ihr Projekt nutzen.

Was zeichnet Ihre Kanzlei im Vergleich zu anderen aus?

Das ganze Team lebt unseren Kernwert: Lösungen für unsere Mandanten schaffen. Wir haben im Arbeitsrecht hierfür drei Bereiche: Einmal Großprojekte, dann den „traditionellen“ Bereich – also Gerichtsverfahren, Betriebsverfassungsrecht und die Service-Line im Tagesgeschäft – sowie unseren Spezialbereich, der Themen wie Tarifrecht, Pensions, Unternehmensmitbestimmung oder die Beratung von Vorständen und Geschäftsführern umfasst. Daneben bieten wir unseren Mandan-

ten mit seitz.digital integrierte Lösungen für alle Fragen der digitalen Transformation. Für internationale Projekte oder Themen haben wir mit seitz.global ein schnelles und leistungsstarkes, weltweites Netzwerk aufgebaut, mit dem wir unsere Mandanten in praktisch jedem Land der Welt unterstützen können. Diese Spezialisierung und unser Top-Team ermöglichen uns die Beratung unserer Mandanten auf höchstem Qualitätsniveau.

Welche Rolle spielt die zunehmende Digitalisierung für Ihre Kanzlei?

Wir sehen die Digitalisierung als einen wichtigen Baustein in unserer Beratungs-

praxis. Innovative Technologien und Legal Tech helfen uns, immer schneller und besser auf die Bedürfnisse unserer Mandanten reagieren zu können. Gerade bei Großprojekten mit Teams von vielen Anwälten ist eine effiziente Projektsteuerung ohne digitale Technologien praktisch nicht möglich. Gleichzeitig steigt der Beratungsbedarf bei Mandanten in diesem Bereich aufgrund der Bedeutung der digitalen Transformation für Unternehmen rasant an. Daraus ist zum Beispiel auch unsere Kooperation mit der Deutschen Telekom entstanden, die innovative, digitale Vertragslösungen für Unternehmen bereitstellt.

Vor welche Herausforderungen stellt die digitale Transformation das Arbeitsrecht in den Unternehmen?

Die 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. Das Thema Qualifizierung wird daher in den kommenden Jahren weit oben auf der Agenda stehen. Um die Zukunft der Unternehmen zu sichern, müssen sich die Sozialpartner neuen Technologien wie künstlicher Intelligenz öffnen, gleichzeitig aber im Rahmen der Mitbestimmung Leitplanken regeln, um die Menschen in den Betrieben abzuholen. Die Unternehmen müssen daher frühzeitig die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die digitale Transformation mit den Sozialpartnern vereinbaren. ■

„Im Projekt können Mandanten dieses Know-how als added value nutzen.“

National und international - Unternehmen verstehen uns und wir verstehen Unternehmen

● Mit zehn Fachanwälten für Arbeitsrecht, von denen eine Vielzahl auch betriebswirtschaftlich ausgebildet ist, zählt ACT zu den renommierten Arbeitsrechtskanzleien in Deutschland.

ACT berät ausschließlich auf Arbeitgeberseite. Neben dem arbeitsrechtlichen Tagesgeschäft und der Übernahme der Funktion als „ausgelagerte Personalabteilung“ ist ACT marktbekannt in der effizienten Steuerung und Umsetzung von Restrukturierungsprojekten, dies sowohl national als auch grenzüberschreitend. Im Rahmen von Restrukturierungen gehören neben der rein juristischen Umsetzungsberatung und der interimistisch personellen Verstärkung der Personalabteilungen auch die Besetzung des „Project Office“ zu den Kernkompetenzen von ACT. Zudem bietet ACT innovative Rechentools (Sozialplanrechner), mit denen die Kosten der Restrukturierungsmaßnahmen kalkuliert werden können. Dies stellt von Beginn an die erforderliche Budgetsicherheit her.

Aufgrund der hervorragenden Kontakte zu namhaften Private-Equity-Häusern ist ACT auch besonders als Sparringspartner im arbeitsrechtlichen Transaktionsbereich, sowie in kniffligen Verhandlungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten gefragt. In Zusammenarbeit mit einem der führenden deutschen Spezialisten für Compensation und Benefits Lösungen, der Lurse AG, gehört ACT auch zu den Top-Marktteilnehmern für die innovative Neugestaltung betrieblicher Altersversorgungssysteme.

ACT ist international: Mit unserem Kanzleizusammenschluss act legal stellen wir aktuell in zehn Ländern und mit rund 400 Berufsträgern auch international das sicher, wofür wir als Kanzlei stehen: Leistungsstärke, Wirtschaftsnähe, Kreativität und hohe Qualität.

Die Beratung von ACT erfolgt in langjährig eingespielten Zweierteams, die neben den klassischen arbeitsrechtlichen Themen industrieübergreifend auch die relevanten Schnittstellenthemen beherrschen. ACT arbeitet in hohem Maße tech-gestützt: cloud-basiert, mit business-by-design-Software, smart contracts, deep learning technology und modernsten communication tools.

Als eines der ersten „Spin-Offs“ einer deutschen Großkanzlei im Jahr 2000 gehört ACT zu den etablierten Wirtschafts- und Arbeitsrechtskanzleien in Deutschland. Mit zentralem Sitz in Deutschlands Finanzmetropole und internationalem Knotenpunkt, Frankfurt am Main verfügt ACT über einen national wie international strategisch günstigen Standort. ACT betreut über 400 Unternehmen und Unternehmensgruppen aller Größenordnungen, Finanzinvestoren, Kreditinstitute, Gesellschafter und Unternehmensführungen; davon rund ein Drittel aus dem Ausland. Mit unseren breit aufgestellten und verhandlungserfahrenen Wirtschaftsanwälten, liegt die Stärke von ACT insbesondere in der effizienten Steuerung und Umsetzung von Restrukturierungs- und M&A-Projekten. ■■■



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, 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:

Scania, DKMS, Kelvion, ADAC, Acciona,
Arvos, Talis, Triton, Befesa Gruppe,
Bisnode, cws boco, Putzmeister, Pond
Security, Veltec

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.)

Zurzeit sind Themen rund um Arbeitszeit 4.0 aktuell. Womit müssen sich Arbeitgeber im Jahr 2019 konkret auseinandersetzen?

Stephan Schwilden: Bei der Brückenteilzeit werden Arbeitgeber künftig wahrscheinlich mit mehr Anträgen als verfügbaren Brückenteilzeitplätzen konfrontiert. Wie der Arbeitgeber das „Vergabeproblem“ zu lösen hat, ist gesetzlich nicht geregelt. Ein Indiz ergibt sich aus der Gesetzesbegründung: Arbeitgeber müssen bei der Auswahl, welcher Antrag gewährt wird, billiges Ermessen ausüben. Das wird allerdings dadurch erschwert, dass der Arbeitnehmer seine Motivation für den Antrag auf Brückenteilzeit überhaupt nicht mitteilen muss. Zwar haben Arbeitgeber die Möglichkeit, einen Antrag auf Brückenteilzeit aufgrund „betrieblicher Gründe“ abzulehnen, doch gelten insoweit die restriktiven Rechtsprechungsgrundsätze zum Teilzeit- und Befristungsgesetz, wonach Arbeitgeber im Zweifel auch betriebliche Abläufe (um-)organisieren müssen, um die Bewilligung von Teilzeitverlangen zu ermöglichen.

Friederike Jawad: Auch das Thema „Homeoffice“ bleibt im kommenden Jahr aktuell. Übersehen wird häufig, dass Arbeitsschutzregelungen auch für den „Arbeitsplatz@home“ gelten. Um seinen Verpflichtungen zur Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes nachkommen zu können, muss dem Arbeitgeber ein nach Gründen und Umfang konkretisiertes Zutrittsrecht in die Privaträume des Arbeitnehmers gewährt werden. Fraglich ist, ob sich ein solches in einem möglichen Gesetz wiederfinden wird oder ob

sich die Parteien – wie bisher schon zu empfehlen – dazu verpflichten müssen. Darüber hinaus sollte im Vorfeld durch umsichtige Vertragsgestaltung auch an den Versicherungsschutz gedacht werden – andernfalls sind Auseinandersetzungen hierüber vorprogrammiert. Ferner sollten Mitarbeiter dringend dazu verpflichtet werden, „@home“ selbst auf die Einhaltung gesetzlicher Höchstarbeitszeiten zu achten und ihre Arbeits-, Krankheits- und sonstigen Ausfallzeiten unter monatlicher Vorlage beim Arbeitgeber dokumentieren.

Thomas Block: Ein noch nicht umgesetztes Gesetzesvorhaben der Großen Koalition ist, Arbeitgebern die mehr als 75 Arbeitnehmer beschäftigen, eine prozentuale Grenze für sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse aufzuerlegen. Die Folge wäre, dass nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden dürften. Eine Überschreitung der Quote soll dazu führen, dass die unwirksamen Befristungen als Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit gelten. Gleichzeitig soll die sachgrundlose Befristung künftig nur noch einmal auf eine maximale Dauer von 18 Monaten verlängert werden können, wohingegen bislang insgesamt drei Verlängerungsmöglichkeiten bei einer maximalen Dauer von 24 Monaten ermöglicht worden sind.

Nina Bogenschütz: Nicht zuletzt werden künftig auch Fragen zur Reise- und Arbeitszeit vermehrt ein Thema werden. Bislang waren nur Dienstreisezeiten, die in die normale Arbeitszeit fallen generell zu vergüten. Dienstreisen außerhalb der

„Ein neues BAG-Urteil wird mehr Fragen zur Reise- und Arbeitszeit hervorrufen.“

Arbeitszeit dagegen nicht generell. Daher fehlt aktuell in den meisten Arbeitsverträgen eine Vergütungsregelung für Dienstreisezeiten. Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung nun gekippt und entschieden, dass sämtliche Reisezeiten bei fehlender arbeitsvertraglicher oder tarifvertraglicher Regelung vergütungspflichtige Arbeitszeit nach den allgemeinen Regeln des BGB sind. Arbeitgeber sollten Arbeitsverträge daher dringend um eine entsprechende Regelung zur vergütungsrechtlichen Behandlung von Dienstreisezeiten ergänzen. ■

Enthusiasmus macht den Unterschied

● ARQIS ist eine angesehene und unabhängige Wirtschaftskanzlei, die in Deutschland und Japan tätig ist. Alle Rechtsanwälte beraten in und ausländische Unternehmen auf höchstem Niveau zu den Kernfragen des deutschen und japanischen Wirtschaftsrechts. Die Kanzlei hat den Spezialisierungsgrad und das Qualitätsniveau einer Großkanzlei - ohne die Overheads, die üblicherweise damit einhergehen.

Schwerpunkte der Tätigkeit

Die Tätigkeit der Arbeitsrechtler bei ARQIS ist vielfältig. Sie stehen Unternehmen sowie Organen in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts außergerichtlich und bei der Führung von Prozessen zur Seite. Zudem unterstützen die Anwälte ihre Kollegen bei M&A-Transaktionen. Schwerpunkte der Beratung im Arbeitsrecht sind:

- arbeitsrechtliche Re- und Umstrukturierungenn
- Tarifwechsel
- Betriebsänderungen, Personalreduzierungen, Outsourcingvorhaben
- Durchführung der arbeitsrechtlichen Due Diligence, Erstellen und Verhandeln arbeitsrechtlicher Klauseln in Unternehmenskaufverträgen
- Post-Merger-Integrationen
- Gestaltung und Optimierung von Arbeitsverträgen
- Betriebspartnermanagement, Verhandlungen mit Betriebsräten
- Arbeitszeitmodelle und innovative Vergütungssysteme
- Beratung im Tagesgeschäft und von Organen und Führungskräften
- Durchführung von Kündigungsschutzverfahren
- Arbeitnehmerdatenschutz

Das Team

Die Praxisgruppe Arbeitsrecht von ARQIS gehört seit Jahren zu den renommiertesten Teams in Deutschland. Elf Arbeitsrechtler und zwei „Legal Support Specialists“ sind in der Kanzlei tätig. Sie alle haben sich im Laufe ihrer Karriere früh auf das Arbeitsrecht spezialisiert. Das Team bildet eine eng zusammenarbeitende Einheit, die mit ihrer Größe eine personelle Schlagkraft abbildet, mit der sie auch große Projekte gestalten kann. Der Beratungsansatz der Anwälte ist pragmatisch mit einem ausgeprägten wissenschaftlichen Hintergrund: Sie haben promoviert und/oder einen LL.M. abgeschlossen und tragen den Titel des Fachanwalts für Arbeitsrecht. Kontinuierlich treten die Anwälte als Inhouse-Referenten auf und sind als Redner bei Seminaren renommierter Anbieter im Einsatz. Zudem sind sie regelmäßige Autoren in der Fach- und Publikumspressen. Dr. Andrea Panzer-Heemeier ist zudem Mitherausgeberin des „Stichwort-Kommentar Arbeitsrecht“ (Grobys/Panzer), einer Gesamtdarstellung der wesentlichen arbeitsrechtlichen Themen aus dem kollektiven und individuellen Arbeitsrecht sowie dem Prozessrecht. ■■■



ARQIS Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft mbB

Hammer Straße 19
40219 Düsseldorf
Tel. 0211 13069 145
Fax 0211 13069 099
andrea.panzer-heemeier@arqis.com
www.arqis.com

Standorte: Düsseldorf, München, Tokio

Arbeitsrechtler: 13

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierungen, Datenschutz, Betriebsverfassungsrecht, Tarifrecht, Transaktionen

Referenzmandate:

Tengelmann, McKinsey & Company, Volkswagen AG, Nordsee Gruppe, HUK Coburg, UNIQLO Germany, Statkraft, Thyssengas

Internationale Verflechtungen:

eigener Standort in Tokio

Regelmäßige Mandanten-Events:

Inhouse-Seminare

Auszeichnungen:

Azur 100 Top-Arbeitgeber 2018, Top-Wirtschaftskanzlei 2018 für Arbeitsrecht (Focus), AI 2018 Global Excellence Award; Nominierungen für die Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht 2017 (Juve) sowie für die Azur-Awards (für Diversity 2016; für Referendariat und Praktikum 2015); Dr. Andrea Panzer-Heemeier gehört zu den „Führenden Beratern im Arbeitsrecht“ (Juve-Handbuch 2018/2019) und zu den „Best Lawyers 2018“ für Arbeitsrecht (Handelsblatt)

Gründungsjahr: 2006



Interview mit Dr. Andrea Panzer-Heemeier, Managing-Partnerin

Ihre Arbeitsrecht Kollegen und Sie sind häufiger bei Umstrukturierungsprojekten in Unternehmen eingebunden. Welche arbeitsrechtlichen Fragen stellen sich in diesem Zusammenhang?

Andrea Panzer-Heemeier: Genau diese Entwicklung haben wir in den vergangenen Jahren erfolgreich forciert. Wir sind personell auf mittlerweile elf Anwälte und zwei Legal Support Specialists im Bereich Arbeitsrecht gewachsen. So können wir auch große Umstrukturierungsprojekte stemmen und dabei das Qualitätsniveau einer Großkanzlei bieten – allerdings ohne die Overheads, die üblicherweise damit einhergehen.

Sie wachsen als Arbeitsrechtsteam und Kanzlei immer weiter. Welche Ziele verfolgen Sie dabei und welche Folgen hat das für Ihre Mandanten?

Tatsächlich zählt die Gesamtkanzlei inzwischen schon rund 50 Anwälte, mit weiterhin steigender Tendenz. Da besonders unser Standort in Düsseldorf stetig wächst, ziehen wir dort auch schon bald in deutlich größere Büroräume im neuen Kö-Quartier in der Düsseldorfer Innenstadt um. Natürlich wachsen wir aber nicht um der schieren Zahl wegen. Vielmehr ist es unser Ziel, vermehrt auch größere Projekte wie die eingangs erwähnten Umstrukturierungsmandate bewältigen zu können. Schließlich versetzen uns große Teams mit einer Bandbreite von Spezialisierungen in die Lage, zugunsten der Mandanten auch Kollegen aus angrenzenden Bereichen wie Gesellschaftsrecht, Restrukturierung und Litigation einbinden zu können.

Wie gehen sie bei Umstrukturierungsprojekten die Verhandlungen mit den Betriebsparteien an?

Ich bin sicher eine harte Verhandlerin, aber die Gegenseite weiß und schätzt, dass ich direkt und ehrlich bin. Für mich persönlich ist in Verhandlungen vor allem die Verlässlichkeit wichtig. Die Betriebsräte erkennen recht schnell, dass sie mir vertrauen können.

„Wir sind mittlerweile so aufgestellt, dass wir gut auch große Umstrukturierungen stemmen.“

Im vergangenen Jahr hat die Datenschutzgrundverordnung auch im HR-Bereich für einigen Aufwand gesorgt. Sind hier bereits alle Fragen beantwortet oder was erwarten Sie diesbezüglich für dieses Jahr?

Die neue Datenschutzgrundverordnung hat aus meiner Sicht im HR-Bereich für mehr Verunsicherung als nötig gesorgt. Im Grunde existierten die jetzigen Regelungen bereits mit dem Bundesdatenschutzgesetz in der alten Fassung. Es gab somit immer schon sehr enge Grenzen, was die Nutzung von Arbeitnehmerdaten angeht. Teil der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung ist allerdings ein härteres Durchgreifen bei Datenschutzverletzungen. Daher wird es spannend werden, ob die ersten Bußgelder auch vor Gericht Bestand haben werden.

Welche arbeitsrechtlichen Themen stehen aus Ihrer Sicht in diesem Jahr an?

Aktuell beschäftigt sich die Bundesregierung ja viel mit arbeitnehmer- und arbeitslosenfreundlichen Themen. Die Förderung von Homeoffice und der Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit sind da prominente Beispiele. Hierdurch ergeben sich aber auch ganz klar neue Auslöser für Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, was die konkrete Auslegung im Einzelfall angeht. Langweilig wird es also auch in diesem Jahr nicht! ■■■

Ansprechpartner für integrierte Beratung

● Als multidisziplinäre Sozietät berät ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU seit mehr als 40 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 vorwiegend 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). Ein Schwerpunkt unserer Praxis ist die Beratung in Transaktionsprozessen, bei Umstrukturierungs- und Sanierungsmaßnahmen sowohl auf tariflicher als auch auf betrieblicher Ebene. Wir begleiten unsere Mandanten bei der Entwicklung, Gestaltung und Umsetzung von Umstrukturierungs- und Sanierungskonzepten, insbesondere in Verhandlungen mit Betriebsräten und bei Transfermaßnahmen.

Weitere Beratungsschwerpunkte

- Betriebsverfassungsrecht, einschließlich der Vertretung in Einigungsstellen und Beschlussverfahren
- Tarifverhandlungen
- Arbeitszeit- und Entgeltmodelle, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, betriebliche Altersversorgung, grenzüberschreitender Mitarbeiterereinsatz
- Gestaltung von Arbeitsverträgen, Aufhebungs- und Abwicklungsvereinbarungen
- Arbeitnehmerüberlassung und alternative Beschäftigung, zum Beispiel Dienst- und Werkverträge
- Begründung oder Beendigung von Geschäftsführer- sowie Vorstandsdienstverträgen
- Beratung in Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes

Wir vertreten unsere Mandanten in individual- und betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten bundesweit vor Gericht. Darüber hinaus schulen wir Personalfachleute praxisnah zu arbeits- und datenschutzrechtlichen Themen. Unsere Arbeitsrechtler verfügen als regelmäßige Referenten unter anderem für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und für den Verlag Dashöfer über langjährige Erfahrung; einige sind Lehrbeauftragte an Hochschulen und in der Fachanwaltsausbildung aktiv. Die Arbeitsrechtler von ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU 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:

Gruner + Jahr, Spiegel-Verlag Rudolf Augstein GmbH Co. KG, CTS Eventim, Yelp, Vestas-Gruppe

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

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, nimmt in deutschen Unternehmen zu. Wie können Arbeitgeber nötige Rahmenbedingungen erfüllen?

Christian Hoppe: Wir beobachten seit einiger Zeit stetig wachsenden Beratungsbedarf in Bezug auf das Arbeiten außerhalb des Büros. Bezüglich des Homeoffice reicht die Bandbreite der vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten von einer optionalen Verlagerung dienstlicher Aufgaben in den Privathaushalt des Mitarbeiters bis zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen, die den betrieblichen Arbeitsplatz vollständig ersetzen. Für die Einhaltung der arbeitsschutz- und datenschutzrechtlichen Anforderungen auch im Homeoffice bleibt dabei der Arbeitgeber verantwortlich. Hier unterstützen wir unsere Mandanten dabei, konkrete technische und organisatorische Maßnahmen zu schaffen, zum Beispiel Zugangshindernisse zu Datenträgern und Dokumenten, Passwortregelungen und Verschlüsselungstechniken, Zugriffsberechtigungskonzepte, Regelungen zum sicheren Transport von Dokumenten und Datenträgern, Container-Lösungen zur Trennung privater und dienstlicher Anwendungen. Bei der Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Standards ist es wichtig, den Mitarbeiter vor ständiger Erreichbarkeit zu schützen. Aus Unternehmenssicht geht es aber auch darum, eine vertragliche Grundlage für eine Mitverantwortung bei der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben zu schaffen.

Was ist zu beachten, wenn Mitarbeiter eigene Arbeitsmittel beruflich nutzen?

Hoppe: Der Einsatz privater Kommunikationsgeräte von Mitarbeitern für dienstliche Zwecke im Rahmen von Bring-your-own-Device-Lösungen, kurz BYOD, gehört in vielen Unternehmen zum Alltag. Haftungs- und Datensicherheitsrisiken lassen sich hier durch klare, maßgeschneiderte Regelungen eingrenzen. Dabei stehen aus Unternehmenssicht vor allem verlässliche Remote-Access-Lösungen, also der Fernzugriff auf das unternehmensinterne Datenetzwerk, im Fokus. Dies stellt sicher, dass zu keinem Zeitpunkt ein Verlust der Zugriffskontrolle auf die Unternehmensdaten eintritt. Cloud-Dienste spielen in unserer Beratung eine zentrale Rolle; hier gilt es, gemeinsam mit den Unternehmen praktikable Wege und auch Grenzen der Überwachungsmöglichkeiten zu finden.

Welche Rolle spielt Internationalität im Arbeitsrecht und wie begegnen Sie den Anforderungen in der Beratung?

Patrizia Chwalisz: Internationalität ist sowohl im Tätigkeitsbereich unserer Mandanten als auch in ihrer Belegschaft zwischenzeitlich der Regelfall, und zwar unabhängig von der Größe des Unternehmens. Unsere arbeitsrechtliche Beratung bildet diese Realität in sehr unterschiedlichen Aspekten ab: von internationalen Transaktionen, grenzüberschreitendem Personaleinsatz von eigenem und Fremdpersonal, Entsendungen bis zu Matrixstrukturen. Seit Jahrzehnten hat auch das EU-Recht großen Einfluss und nicht selten stellt eine Entscheidung des EuGH langjährige Rechtsgrundsätze

„Klare Regeln zu BYOD grenzen die Haftungs- und Datensicherheitsrisiken ein.“

des deutschen Arbeitsrechts auf den Kopf, zum Beispiel im Urlaubsrecht. Die verhandlungssichere Beratung in englischer Sprache ist dabei selbstverständlich und für uns tägliche Praxis. Ebenso wichtig ist die Kenntnis nationaler Gepflogenheiten, Einfühlungsvermögen und schließlich der Spaß an internationaler Zusammenarbeit. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei LAW – Lawyers Associated Worldwide – haben wir bereits vor einigen Jahren die European Employment Group gegründet, die den rechtlichen Erfahrungsaustausch und die gemeinschaftliche grenzüberschreitende Beratung erleichtern. ■■■

Ein erstklassiger, vorausschauender und persönlicher Partner

● Die Wirtschaftskanzlei LUTZ | ABEL berät umfassend in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Die arbeitsrechtliche Beratung richtet sich nach konstruktiven, wirtschaftlichen und gewinnbringenden Lösungen, ohne dabei den Blick für ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu verlieren. Unser erfahrenes und hochqualifiziertes Arbeitsrechts-Team berät bundesweit vorwiegend nationale, wie auch internationale Unternehmen des Mittelstands. Projektbezogen – gerade in Bereichen des Beschäftigtendatenschutzes und der arbeitsrechtlichen Compliance – zählen aber auch Großunternehmen und Konzerne zu unseren Mandanten. Daneben vertreten wir regelmäßig Organmitglieder und oberste Führungskräfte in deren Angelegenheiten, wie etwa in Fragen der Managerhaftung.

Es entspricht dem Anspruch der Arbeitsrechtler von LUTZ | ABEL, ihre Mandanten aufgrund höchster Spezialisierung und langjähriger Erfahrung effektiv und praxisorientiert zu beraten. Aufgrund unserer Größe und Ausrichtung gewährleisten wir jederzeit den reaktionsschnellen, flexiblen und bedarfsgerechten Einsatz eines verlässlichen Ansprechpartners oder auch eines multidisziplinären Teams. Nicht zuletzt die Nominierung als Juve-Arbeitsrechtskanzlei des Jahres 2018 stellt die Klasse von LUTZ | ABEL eindrucksvoll unter Beweis.

LUTZ | ABEL deckt das gesamte Spektrum des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts ab. Neben der arbeitsrechtlichen Dauerberatung im „klassischen“ Arbeitsrecht sind wir vor allem bei der Planung und Umsetzung von Umstrukturierungen im Einsatz. Einen weiteren Schwerpunkt hat unser Arbeitsrechts-Team im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes und der Compliance gesetzt. Wir beraten unter anderem bei der Umsetzung der Vorgaben der EU-DSGVO und begleiten Unternehmen bei der Durchführung von Mitarbeiterkontrollen. Zudem wird LUTZ | ABEL bei der arbeitsrechtlichen Implementierung und Umsetzung von Compliance-Programmen tätig. Wir beraten Arbeitgeber bei Verstößen gegen Compliance-Richtlinien und führen die arbeitsrechtliche Aufarbeitung durch. Die Thematik „Arbeit 4.0“ stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Wir zeigen Wege auf, wie sich Arbeitszeit und Arbeitsort modern und flexibel unter Beachtung des Datenschutzes sowie der Arbeitsschutzvorschriften gestalten lassen.

LUTZ | ABEL ist Mitglied des renommierten internationalen Empfehlungsverbandes Geneva Group International (GGI, kein Netzwerk nach §319b HGB), so dass unseren Mandanten bei grenzüberschreitenden Sachverhalten eine Einbindung von hochkarätigen arbeitsrechtlichen Kooperationspartnern gewährleistet ist.

Die Partner unseres Arbeitsrechtsteams sind gefragte Referenten für Seminare, Fachtagungen und Schulungen. Zudem treten unsere Arbeitsrechtler regelmäßig durch zahlreiche Veröffentlichungen in Fachpublikationen und in der Wirtschaftspresse in Erscheinung. Dies und regelmäßige Fortbildungen gewährleisten eine arbeitsrechtliche Beratung auf höchstem Niveau. ■■■

LUTZ | ABEL

LUTZ | ABEL Rechtsanwalts GmbH

Briener Straße 29
80333 München
Tel. 089 544147 0
Fax 089 544147 99
byers@lutzabel.com
www.lutzabel.com

Standorte:

München, Hamburg, Stuttgart

Arbeitsrechtler: 8 Rechtsanwälte,
davon 6 Fachanwälte für Arbeitsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte:

Beschäftigtendatenschutz und Compliance, Umstrukturierungen (Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan), transaktionsbegleitendes Arbeitsrecht, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Arbeit 4.0, Fremdpersonaleinsatz, Vertretung von Organmitgliedern und leitenden Angestellten, Managerhaftung

Internationale Verflechtungen:

Mitglied im internationalen Empfehlungsverband GGI mit über 500 Kooperationspartnern weltweit (kein Netzwerk nach §319b HGB)

Regelmäßige Mandanten-Events:

Frühstücksveranstaltungen, Seminare, Newsletter, Inhouse-Schulungen

Auszeichnungen:

Führende Kanzlei im Arbeitsrecht 2018 (Legal 500), nominiert als Arbeitsrechtskanzlei des Jahres 2018 (Juve), Top-Wirtschaftskanzlei 2018 für Arbeitsrecht (Focus); Dr. Philipp Byers gehört zu den „Aufsteigern im Arbeitsrecht“ (Juve Handbuch)

Gründungsjahr: 1994



Interview mit Dr. Philipp Byers, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

Einer Ihrer Tätigkeitsschwerpunkte ist die Mitarbeiterkontrolle. Wie sollten Arbeitgeber vorgehen, die aufgrund eines Verdachts die Kontrolle von Arbeitnehmern beabsichtigen?

Philipp Byers: Aufgrund der strengen rechtlichen Vorgaben sollten Mitarbeiterkontrollen nur nach sorgfältiger Vorbereitung durchgeführt werden. Zunächst muss der Überwachungszweck geklärt sein. Beabsichtigt der Arbeitgeber präventive Kontrollen kann niemals eine heimliche Überwachung zulässig sein. Der Abschreckungszweck kann nur durch eine offene Kontrolle erreicht werden. Eine verdeckte Überwachung wäre unverhältnismäßig. Heimliche Kontrollen können nur zur Aufklärung eines konkreten Verdachts eines gravierenden Fehlverhaltens möglich sein. Weiter hängt es auch vom Kontrollzweck ab, mit welcher Intensität eine Kontrolle durchgeführt werden kann. Soll in einem Kaufhaus eine offene Videoüberwachung abschreckend wirken, kann der dauerhafte Kameraeinsatz im Eingangsbereich verhältnismäßig sein. Dagegen wäre eine räumlich unbegrenzte Überwachung unverhältnismäßig, da Mitarbeitern ein kontrollfreier Rückzugsbereich verbleiben muss.

Überwacht der Arbeitgeber wegen eines konkreten Verdachts Arbeitnehmer gezielt, kann es erforderlich sein, dass der Arbeitsbereich der Verdächtigen lückenlos erfasst wird. Bei einer gezielten Überwachung ist die Kontrolle in jedem Fall zeitlich zu begrenzen. Die Überwachung ist zu beenden, wenn der Verdacht aufgeklärt wurde oder die Aufklärung gescheitert ist. Gezielte Kontrollen mit einer Dau-

er von mehr als zwei Wochen sind meist problematisch.

Was müssen Arbeitgeber datenschutzrechtlich im Zusammenhang mit Mitarbeiterkontrollen zu beachten?

Arbeitgeber sollten zu Kontrollbeginn den Überwachungszweck dokumentieren. Unternehmen sind beweibelastet, dass es zu keinen Datenschutzverstößen gekommen ist. Ein solcher Nachweis kann nur gelingen, wenn der konkrete Kontrollzweck vorher dokumentiert wurde. Weiter sind nach der DSGVO Informa-

tionspflichten gegenüber den Mitarbeitern zu beachten. Grundsätzlich ist der Mitarbeiter im Vorfeld über jede Datenerhebung zu informieren. Daher ist es umstritten, ob heimliche Kontrollen nach der DSGVO noch zulässig sein können. Datentransparenz und verdeckte Überwachung schließen sich per se aus. Dennoch gibt es gute Argumente für die Zulässigkeit heimlicher Kontrollen in engen Ausnahmefällen. Es bleibt abzuwarten, wie Arbeitsgerichte und Datenschutzbehörden eine verdeckte Überwachung zukünftig bewerten. Arbeitgebern ist in jedem Fall zu empfehlen, auf die Möglichkeit heimlicher Kontrollen in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen hinzuweisen. Dies sorgt für ein Mindestmaß an Transparenz.

Worauf ist für die Verwertung der gewonnenen Erkenntnisse in einem möglichen Prozess zu achten?

Häufig will der Arbeitgeber durch die Kontrolle ein Fehlverhalten von Mitarbeitern aufdecken und sanktionieren. Eine Kündigung lässt sich aber nur wirksam begründen, wenn die Kontrollergebnisse prozessual verwertet werden dürfen. Greift eine Kontrolle unzulässig in das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters ein, droht regelmäßig ein Beweisverwertungsverbot. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Kündigung nicht begründen kann. Zudem droht ein Verfahren bei der Datenschutzbehörde und die Verhängung eines hohen Bußgeldes. Kontrollen am Arbeitsplatz sollten daher nur nach sorgfältiger rechtlicher Prüfung durchgeführt werden. ■

„Die heimliche Überwachung ist zu Präventionszwecken nie zulässig.“

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 Erfahrungen 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 schwe-
ren 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

Einer Ihrer Schwerpunkte liegt in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Outsourcing-Projekten. Was sind in diesem Bereich wesentliche Fragen?

Volker Teigelkötter: Die typischen Fragestellungen beim Outsourcing ähneln denjenigen im Zusammenhang mit der Veräußerung von Unternehmensteilen. Es geht also in der Regel um die kollektivrechtlichen Voraussetzungen und Verfahren bei der Spaltung von Betrieben, also Interessenausgleich und Sozialplan, Überleitungsbetriebsvereinbarungen mit besonderem Kündigungsschutz und/oder Rückkehrrechten, Übergangsmandat des Betriebsrates, Anwendung und Ablösung von Tarifverträgen et cetera. Zudem spielen die individualrechtlichen

Folgen eines Betriebs(teil-)übergangs eine Rolle. Die unternehmerische Motivation beim Outsourcing ist aber im Gegensatz zum typischen Fall der Veräußerung von Unternehmensteilen durch zwei Ziele geprägt: Während es dem veräußernden Unternehmer allein um die Auslagerung eines Bereichs geht, strebt der Unternehmer beim Outsourcing sowohl die Auslagerung als auch dauerhafte Zusammenarbeit an. Dieser zweite Aspekt führt zwangsläufig zu weiteren Themenfeldern wie dem Beschäftigtendatenschutz, der Bildung von Gemeinschaftsbetrieben und der Vermeidung unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung.

Welche wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen kommen auf Unternehmen zu?

Was die Sanktion von Verstößen gegen die DSGVO angeht, so wird es im weiteren Jahresverlauf vermutlich erst richtig spannend. Bis Ende 2018 scheint noch eine Art Schonfrist für die Unternehmen gegolten zu haben. Die neue Brückenteilzeit stellt die ein oder andere Abteilung in den Unternehmen vor organisatorische Herausforderungen. Letztlich sorgt indes zwar der Gesetzgeber stets für viel Arbeit in den HR-Abteilungen, noch mehr beeinflusst aber die wirtschaftliche Entwicklung die arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Es ist deutlich zu spüren, dass sich die Unternehmen auf schwächere Geschäftsjahre einstellen, was zwangsläufig zur Prüfung von Kosteneinsparungspotentialen führt. Die arbeitsrechtliche Beratung zu Restrukturierungsthemen wird daher wieder an Bedeutung zunehmen.

Seit einiger Zeit können Associates in Ihrer Kanzlei zwischen Vertrauensarbeitszeit und einer festen 35- oder 38,5-Stunden-Woche wählen. Welche Auswirkungen hat dies auf Mandate?

Zunächst mal ist mit zur Vermeidung von Missverständnissen der Hinweis wichtig, dass das hier angesprochene alternative Modell für alle Praxisgruppen von McDermott in Deutschland etabliert wurde. Es findet auch großen Anklang. Mittlerweile arbeiten in nahezu allen Praxisgruppen junge Kolleginnen und Kollegen in diesem Modell. Als einem der Initiatoren dieses Modells ist mir Ihre Frage nach den Auswirkungen auf das Mandantenverhältnis häufig gestellt worden. Nachzuvollziehen vermag ich sie immer noch nicht. Es ist doch alles eine Frage der Organisation und Verteilung von Arbeit. Kein Mandant wird sich beschweren, wenn ihm eine junge Kollegin oder ein junger Kollege sieben Stunden am Tag zur Verfügung stehen, weil diesem Kollegen an diesem Tag ausschließlich der Fall dieses einen Mandanten zugewiesen wurde. Vielmehr dürfte das Gegenteil der Fall sein. Der länger arbeitende Kollege arbeitet in der Regel deshalb länger, weil er an einem Tag eine Vielzahl von Fällen und Mandanten zu betreuen hat. Ob er deshalb jedem dieser Mandanten mehr Zeit widmet und dadurch Zufriedenheit verschafft, bezweifle ich.

Was wir uns von dem Modell erhofft haben, ist in Erfüllung gegangen: Im Kampf um die besten Talente gewinnen wir gut qualifizierten juristischen Nachwuchs, dem ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeits- und Freizeit wichtig ist. ■

„Die Beratung zu Restrukturierungen wird an Bedeutung gewinnen.“

Spezielle Expertise, pragmatische Lösungen

● Arbeitsrecht ist für den Full-Service-Ansatz der Kanzlei ein unverzichtbares Element des Leistungsprofils. Dabei sind die Tätigkeiten im Arbeitsrecht breit gefächert, ebenso wie die Mandantschaft von Menold Bezler. Sie reicht von mittelständischen bis hin zu internationalen oder börsennotierten Unternehmen und schließt die öffentliche Hand ein.

Die Kanzlei

Menold Bezler ist eine Full-Service-Kanzlei mit mehr als 90 Rechtsanwälten und Notaren in Stuttgart. Eine unserer Stärken ist die Beratung des Mittelstands, mit dessen Herausforderungen wir bestens vertraut sind. Für unsere besondere Expertise auf diesem Gebiet spricht auch der Juve-Award „Kanzlei des Jahres für den Mittelstand“, mit dem wir als bislang einzige Kanzlei bereits zweimal ausgezeichnet wurden.

Darüber hinaus beraten wir Großkonzerne sowie die öffentliche Hand. Unsere Anwälte sind ausgewiesene Experten in ihren jeweiligen Fachgebieten, die kompetent beraten und den Mandanten mit klaren Konzeptionen, verständlichen Ratschlägen und Durchsetzungskraft zur Seite stehen.

In Kooperation mit langjährig erprobten Partnerkanzleien auf der ganzen Welt, die unsere Werte sowie unseren Qualitätsanspruch teilen, begleiten wir unsere Mandanten auch erfolgreich bei grenzüberschreitenden Projekten und Transaktionen. So verbinden wir das komplette Leistungsangebot einer Großkanzlei mit der individuellen Betreuung einer mittelständischen Einheit.

Breites Beratungsspektrum im Arbeitsrecht

Wir beraten umfassend im Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung konzeptionieren wir Verlagerungen, Zusammenschlüsse, Übergänge und Stilllegungen von Betrieben, Outsourcing-Projekte, Implementierung neuer Arbeitsprozesse und Personalanpassungen. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften führen wir zielorientiert und mit Augenmaß, gegebenenfalls auch in Einigungsstellenverfahren. Unternehmenskäufe begleiten wir von der Due Diligence bis zur abschließenden Harmonisierung der Arbeitsbedingungen.

Personalabteilungen unterstützen wir im laufenden Geschäft, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen und Betriebsvereinbarungen, personellen Einzelmaßnahmen, Antidiskriminierungsfragen, Auslandsentsendungen, Arbeitnehmerüberlassung, betrieblicher Altersversorgung, Beschäftigtendatenschutz und Compliance.

Selbstverständlich vertreten wir die Interessen unserer Mandanten bundesweit vor den Gerichten aller Instanzen. Die Vertretung von Führungskräften ist ebenso ein wichtiger Teil unserer Arbeit. ■■■



Menold Bezler Rechtsanwältinnen Partnerschaft mbB

Rheinstahlstraße 3
70469 Stuttgart
und Heilbronner Straße 190
70191 Stuttgart
Tel. 0711 86040 430
Fax 0711 86040 080
lars.kuchenbecker@menoldbezler.de
ralf-dietrich.tiesler@menoldbezler.de
www.menoldbezler.de

Standort: Stuttgart

Arbeitsrechtler: 8

Tätigkeitsschwerpunkte:

Beratung von Unternehmen und Führungskräften

Referenzmandate:

AGCO, AMARI-Gruppe, Bardusch, Bulthaup, EMAG-Gruppe, Interflex Datensysteme, IQVIA IES, ITEOS, J. Schmalz, Globus Fachmärkte, Leitz-Gruppe, Mann+Hummel, Panalpina, Ritter Energie- und Umwelttechnik, Robert-Bosch-Krankenhaus, Roto Frank, Rutronik Elektronische Bauelemente

Internationale Verflechtungen:

Best-Friends-Netzwerk

Mandanten-Events:

Arbeitsrechtsfrühstück, Compliance-Dialog

Gründungsjahr: 2004



Interview mit den Partnern Ralf-Dietrich Tiesler und Lars Kuchenbecker

Die Digitalisierung wirkt sich auf verschiedene Arbeitsbereiche in Unternehmen aus. Welche arbeitsrechtlichen Fragen stellen sich dabei?

Lars Kuchenbecker: Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse bringt es mit sich, dass immer mehr alltägliche Arbeitsmittel technisch zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten geeignet sind. Allein die technische Eignung genügt, um ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung solcher Arbeitsmittel zu begründen. Das beruht auf einer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die bereits in den 80er Jahren ihren Anfang nahm. Ein Mitbestimmungsstatbestand, bei dem Gesetzgeber und Rechtsprechung zunächst die Nutzung von Überwachungskameras und Personalinformationssystemen im Blick hatten, ufernt nun vollständig aus. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, die betriebliche Mitbestimmung wieder auf ihr berechtigtes Anliegen, den Schutz der Arbeitnehmer vor übermäßiger Überwachung, auszurichten. Die betriebliche Mitbestimmung muss den technologischen Wandel zum Schutz der Arbeitnehmer sinnvoll begleiten, ohne ihn zu behindern. Das Gleiche gilt für den Beschäftigtendatenschutz und das Arbeitszeitrecht.

Zu Ihren Mandanten zählen insbesondere mittelständische Unternehmen und solche der öffentlichen Hand. Worin liegen hier die Besonderheiten in der Beratung?

Ralf-Dietrich Tiesler: Die Beratung des Mittelstands erfordert die Fähigkeit, mit

„Für die Beratung des Mittelstands bedarf es klarer Empfehlungen, um Mehrwert zu schaffen.“

klaren und knapp begründeten Empfehlungen unternehmerischen Mehrwert zu schaffen. Der direkte und dauerhafte Kontakt zu den Entscheidungsträgern im Unternehmen macht die anwaltliche Beratung besonders effektiv und reizvoll. Dabei gilt es auch für den Arbeitsrechtler, das Ganze im Blick zu haben und Schnittstellen zu anderen Gebieten, insbesondere Gesellschafts-, Steuer- und Datenschutzrecht sowie Compliance-Anforderungen, zu berücksichtigen. Als Arbeitsrechtsteam einer kompakt aufgestellten Full-Service-Kanzlei sind wir dafür hervorragend aufgestellt.

Bei der öffentlichen Hand und ihren Einrichtungen rücken Wirtschaftlichkeit, Leistungsfähigkeit sowie Bürgerorientierung immer stärker in den Mittelpunkt. Kein Bereich der öffentlichen Hand ist wie der andere. So haben Ministerien

andere Fragen als Kommunen. Auch die einzelnen Branchen, wie Ver- und Entsorgung, ÖPNV, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, unterscheiden sich durch fachspezifische Themen. Gemeinsam sehen sie sich zunehmendem Wettbewerbsdruck durch Liberalisierung und/oder Privatisierung oder Wünschen nach mehr staatlichem Einfluss, Stichwort Rekommunalisierung, gegenüber. In diesem Umfeld sind Veränderungen der Personalstrukturen und Arbeitsbedingungen sehr sensible Aufgaben. Als beratender Anwalt muss man über ein gutes Gespür für komplexe Entscheidungsprozesse in großen Gremien verfügen.

Was sind wichtige arbeitsrechtliche Trends oder Fragen, mit denen sich Unternehmen im Jahr 2019 auseinandersetzen werden müssen?

Kuchenbecker: Das Inkrafttreten der DSGVO und der Beschäftigtendatenschutz sind in vielen Unternehmen noch nicht bewältigt; hier ist noch viel zu tun. Bei der Einführung und Gestaltung von Compliance-Management-Systemen spielt das Arbeitsrecht eine wichtige Rolle. Vom EuGH kommen immer wieder neue Impulse, zuletzt im Urlaubsrecht und in Fragen der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten. Die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung stellt Unternehmen vor neue Aufgaben. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung wandeln sich die betrieblichen Strukturen rasant. Matrixorganisationen, Telearbeit und die Einbindung von Fremdpersonal verändern die Arbeitswelt und das Arbeitsrecht. ■■■

Anwälte für Arbeitgeber – persönlich, reaktionsschnell, transparent

● Nach vielen Jahren in internationalen Großkanzleien haben sich die drei Gründungspartner von EMPLAWYERS bewusst für eine spezialisierte Boutique entschieden. 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. Neben der arbeitsrechtlichen Dauerberatung liegen die besonderen Schwerpunkte der Münchner Arbeitsrechtsboutique 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 Mitarbeiterereinsatzes.

Ein großer werdender Bereich der arbeitsrechtlichen Beratung entsteht im Zusammenhang mit der 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 dem Kartellrecht, dem Wettbewerbsrecht und ausländischen Rechtsordnungen (um nur einige zu nennen) arbeitsrechtlich wirksam umgesetzt werden. Dabei unterstützt EMPLAWYERS Unternehmen bei der Schaffung einer rechtssicheren Compliance-Organisation, beginnend bei einem gründlichen Compliance-Audit bis hin zur Berufung eines Compliance Officers, der Einführung von Whistleblower-Systemen und zur Aufdeckung von Missständen sowie einem arbeitsrechtlich wirksamen System der Sanktionierung aller Compliance-Verstöße.

Durch die Einführung der DSGVO und der Reform des BDSG kommt dem Beschäftigtendatenschutz zunehmend eine zentrale Stellung unter den arbeitsrechtlichen Themen zu. Auch wenn bekannte Instrumentarien – unter anderem Einwilligung und Betriebsvereinbarung – weiterhin relevant sind, werden die bestehenden Systeme den aktuellen Anforderungen selten gerecht. Es stellt sich daher praktisch für jeden Arbeitgeber die Herausforderung, die internen Abläufe an das im Mai 2018 in Kraft getretene neue Datenschutzrecht anzupassen. Dies bedeutet neben der Erfassung aller relevanten Vorgänge und Daten sowie dem Aufstellen entsprechender Verfahrensverzeichnisse meist auch, dass Betriebsvereinbarungen neu verhandelt werden müssen, dass spezifische Einwilligungen von betroffenen Mitarbeitern eingeholt und dass Vorgänge, die künftig nicht mehr mit dem Datenschutzrecht zu vereinbaren sind, identifiziert und eliminiert werden müssen.

EMPLAWYERS bieten 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 die Möglichkeit, spezifische Wünsche aufzugreifen und die Inhalte auf die konkreten Bedürfnisse der Teilnehmer zuzuschneiden. ■■■

EMPLAWYERS
ANWÄLTE FÜR ARBEITGEBER

EMPLAWYERS

Prinzregentenstr. 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 Personaler und Geschäftsführer; Schulungen (auch inhouse)

Auszeichnungen:

PMN Management Awards 2016 (Newcomer); Juve-Handbuch 2018/2019

Gründungsjahr: 2014



Interview mit den Partnern Axel Bertram und Dr. Frank Walk

Ihre Kanzlei hat als Boutique keine Büros im Ausland. Wie wichtig ist Internationalität im Arbeitsrecht?

Frank Walk: Internationalität hat für uns eine große Bedeutung, da die überwiegende Zahl unserer Mandanten international agiert oder Teil eines internationalen Konzerns ist. Natürlich beraten wir selbst nur im deutschen Recht. Bei Fällen mit Auslandsberührung schalten wir Kollegen im jeweiligen Land ein. Wir arbeiten jedoch anders als andere Boutiquen und Großkanzleien bewusst nicht in einem festen Verbund. Das Problem solcher Bindungen ist oft, dass die Qualität nicht durchgehend gewährleistet werden kann. Der Verzicht auf feste Partnerschaften gibt uns die Möglichkeit im Interesse unserer Mandanten den jeweils optimalen lokalen Partner zu wählen. Dafür braucht man ein breites internationales Netzwerk, über das wir aufgrund der Erfahrungen der Partner in verschiedenen internationalen Kanzleien verfügen.

Einer Ihrer Schwerpunkte ist die Umstrukturierung in Unternehmen. Was sind hier wesentliche Fragen?

Walk: Arbeitsrechtlich geht es dabei meist um zwei Ebenen: Einerseits muss kollektivrechtlich, das heißt mit Betriebsratsgremien und Gewerkschaften, eine Vereinbarung ausgehandelt werden. Andererseits müssen die Maßnahmen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern umgesetzt werden. Wichtig ist, dass man die vielfältigen rechtlichen Fragen auf allen Ebenen schon in der Planung berücksichtigt. Was kollektivrechtlich möglich ist, muss individualrechtlich noch nicht zulässig

sein. Umgekehrt gilt das auch. In den Verhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung ist vor allem das Zeitmanagement wichtig. Da eine Umstrukturierung im Regelfall von Betriebsräten nicht verhindert, aber erheblich verzögert werden kann, geht es darum, zügig das gewünschte Ergebnis zu erzielen. In der Umsetzung gilt es, bei der Vielzahl von Betroffenen formale Fehler zu vermeiden.

Welche Herausforderungen des Gesetzgebers warten 2019 auf Unternehmen?

Axel Bertram: Arbeitgeber müssen sich mit einer großen Zahl neuer Regelungen nationalen wie europäischen Ursprungs beschäftigen. Die Kunst liegt darin, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden, Strukturen und Abläufe anzupassen und die Führungskräfte zu schulen, um künftig compliant zu agieren. Während der Handlungsbedarf beim Thema Datenschutz inzwischen vielen Arbeitgebern zumindest bekannt ist, sind die Auswirkungen der europäischen Geheimnischutzrichtlinie und deren Umsetzung in deutsches Recht noch weitgehend unbeachtet. Hier haben Arbeitgeber dringenden Handlungsbedarf. Andere Gesetze, wie etwa das Entgelttransparenzgesetz, scheinen am Bedarf vorbei zu gehen. Nach unserer Wahrnehmung liegen die echten Herausforderungen dort, wo der Gesetzgeber keine brauchbaren Lösungen anbietet. Während beispielsweise in der IT-Beratung seit Jahren der Trend besteht, dass Berater eine selbstständige Tätigkeit einer Anstellung als Arbeitnehmer vorziehen, fühlte sich der Gesetzgeber mit der AÜG-Reform bemüßigt, letzte

„Wir arbeiten international bewusst in keinem festen Verbund, um den besten Partner zu wählen.“

Lücken zu schließen in der Annahme, das Regelarbeitsverhältnis sei das Maß aller Dinge. Oder: Für die Verlängerung der Berufstätigkeit über die Rente hinaus hat der Gesetzgeber zwar sozialrechtliche Anreize geschaffen, ohne jedoch den Arbeitgebern eine Option zu geben, dies ohne Risiko umzusetzen. Die größte Herausforderung liegt daher darin, trotz unzureichender rechtlicher Rahmenbedingungen den unternehmerischen Erfordernissen gerecht zu werden. ■

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, deren 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 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: Wirtschaftswoche, 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, auch Organ- und Führungskräftevertretung

Referenzmandate:

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen:

keine Angaben

Regelmäßige Mandanten-Events:

laufend Arbeitsrechtsfrühstücke und Fortbildungsveranstaltungen mit Partnern aus dem Personalbereich; Inhouseschulungen

Auszeichnungen:

Juve-Handbuch, Top-Wirtschaftskanzlei 2018 (Focus), Top-Kanzlei 2017 (WiWo), Who is Who Legal; Dr. Arno Frings und Michael Bogati gehören jeweils zu den „Best Lawyers 2018“ für Arbeitsrecht (Handelsblatt)

Gründungsdatum: 2015



Interview mit den Partnern Dr. Arno Frings und Michael Bogati

Die sogenannten neuen Arbeitsformen und die vermehrte Einbindung von Freelancern in den Unternehmensalltag sorgen dafür, dass das Thema „Scheinselbstständigkeit“ weiterhin relevant bleibt. Was sind in diesem Zusammenhang die vorrangigen Schwierigkeiten für Unternehmen?

Michael Bogati: Die neuen Arbeitsformen stellen tatsächlich hohe Herausforderungen an die gestaltende Beratung. Weder die Rechtsprechung noch insbesondere die Gesetzgebung können mit der sich rasend schnell wandelnden Wirklichkeit im Arbeitsleben Schritt halten. In der jüngsten Vergangenheit rückt im Komplex der Scheinselbstständigkeit ein neuer Aspekt in den besonderen Fokus der Beratung: Neben den schon immer eng verzahnten arbeitsrechtlichen sowie sozialversicherungsrechtlichen Fragen und mit letzteren verbundenen Risiken der Beitragsnachzahlung nebst Säumniszuschlägen widmen sich auch die Staatsanwaltschaften Fällen der Scheinselbstständigkeit. Nicht selten stehen Vorwürfe strafbaren Verhaltens gegenüber den Vertretern des Unternehmens im Raum, weil die nicht ordnungsgemäße Abführung von Arbeitnehmerbeiträgen einen Straftatbestand ausfüllen kann. Eine enge Abstimmung der Beratung in arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und strafrechtlicher Hinsicht ist in diesen Fällen unerlässlich.

Sie beraten auch Organe oder Führungskräfte von Unternehmen. Was sind in diesem Bereich wesentliche Fragestellungen?

Arno Frings: Bei der Begründung von Dienstverhältnissen stellen sich diverse Fragen der Gestaltung des Anstellungsvertrages. Insbesondere die Vergütungsregelungen sind zum Teil sehr komplex. Von zunehmender Bedeutung sind Haftungsthemen, vor allem bei Organen. Ferner haben Rechtsprobleme im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses große praktische Relevanz. In der Regel sind außergerichtliche Verhandlungen zur Herbeiführung einer einvernehmlichen Beendigung zu führen. Nicht immer lassen sich gericht-

liche Auseinandersetzungen vermeiden, die zwingend anwaltlich zu begleiten sind.

Der Gesetzgeber hat zuletzt den Datenschutz neu geregelt. Welche arbeitsrechtlichen Fragen kommen in diesem Jahr auf Unternehmen zu?

Bogati: Die Praxis zeigt, dass ein Großteil der Unternehmen auch in diesem Jahr noch alle Hände voll damit zu tun haben werden, die neuen datenschutzrechtlichen Anforderungen umzusetzen. Viele stehen mit den sich stellenden Aufgaben hier noch relativ am Anfang. Zwar sind meiner Erfahrung zufolge alle hinreichend sensibilisiert, für die Fülle der umzusetzenden Maßnahmen stehen jedoch schlicht keine hinreichenden Ressourcen zur Verfügung. Soweit Betriebsvereinbarungen mit datenschutzrechtlichen Aspekten verknüpft sind kommt hinzu, dass auch die Arbeitnehmer und deren Vertreter in diesem Gebiet noch vergleichsweise unsicher sind und dies schnelle Ergebnisse schwierig macht.

Welche Themen darüber hinaus Bedeutung gewinnen werden, ist nicht immer einfach zu prognostizieren. Möglicherweise wird die neue Brückenteilzeit eine Rolle spielen können, noch größere Umwälzungen wird es aber vermutlich durch die zu erwartenden Neuregelungen im Befristungsrecht und insbesondere durch die anstehenden Einschränkungen der sachgrundlosen Befristung geben. ■

„Beim Thema Scheinselbstständigkeit rückte zuletzt das Strafrecht in den Fokus.“

Exzellente Beratung, vertrauensvolle Mandatsbeziehungen

● SCHWEIBERT LESSMANN steht für hervorragende Beratung in allen Fragen des Arbeitsrechts. Zwölf Rechtsanwälte stehen an den Standorten Frankfurt am Main und Berlin als Ansprechpartner zur Verfügung.

Entstanden ist die Kanzlei im Jahr 2012 als Spin-Off der Frankfurter Arbeitsrechtspraxis einer internationalen Großkanzlei unter Führung der beiden Namenspartner, Dr. Ulrike Schweibert und Dr. Jochen Leßmann. Im Jahr 2015 verstärkte Nicole Engesser Means die Kanzlei, mit einem Team aus einer anderen internationalen Großkanzlei. Im Jahr 2019 gelang es, mit Prof. Dr. Anja Mengel LL.M. eine der renommiertesten deutschen Arbeitsrechtler für die Kanzlei zu gewinnen. Gleichzeitig wurde in Berlin ein zweiter Standort neben Frankfurt am Main eröffnet.

Die Rechtsanwälte von SCHWEIBERT LESSMANN beraten Mandanten im gesamten Spektrum arbeitsrechtlicher Fragestellungen, einschließlich Schnittstellen zu anderen Rechtsbereichen, bei großen Reorganisationsprojekten ebenso wie in Fragen des Tagesgeschäfts und der Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften. Mandanten profitieren von einer langjährigen, umfassenden, vielfältigen und vor allem praktischen Erfahrung, etwa bei der Gestaltung und Verhandlung von Kollektivvereinbarungen, der Durchführung von Restrukturierungen und der Begleitung von Betriebsübergängen. Dazu gehört auch die Beratung in Fragen der Mitbestimmung, der Gestaltung und Änderung von Arbeits- und Dienstverträgen ebenso wie von Beteiligungs- und sonstigen Programmen nachhaltiger Vergütungsregelungen, der Gewährung und Einschränkung von Pensionszusagen sowie das Führen gerichtlicher Streitigkeiten vor den Arbeits- und Zivilgerichten und die Begleitung in Schlichtungs- oder Mediationsverfahren. Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Beratung von Unternehmenstransaktionen, vorwiegend im Verbund mit renommierten Kanzleien, die in ihren Rechtsgebieten ebenfalls führend sind.

Qualität, Vertrauen, Erfahrung

Auf die Beratung von SCHWEIBERT LESSMANN verlassen sich Unternehmen und Konzerne jeder Größe sowie unterschiedlicher Branchen. Zudem werden Organmitglieder und oberste Führungskräfte umfassend betreut.

Grundlage der Beratung ist juristische Exzellenz. Die Rechtsanwälte von SCHWEIBERT LESSMANN sind nicht nur in der täglichen Beratung höchsten Qualitätsansprüchen verpflichtet, sondern auch (Mit-)Autoren von Standardwerken der arbeitsrechtlichen Literatur sowie von regelmäßigen Veröffentlichungen zu spezifischen Themen in der Fachpresse.

Ziel der Beratung sind langfristige und vertrauensvolle Mandatsbeziehungen. Viele der Mandanten arbeiten schon jahrelang mit SCHWEIBERT LESSMANN zusammen und kennen und schätzen die Arbeit der sie betreuenden Rechtsanwälte. SCHWEIBERT LESSMANN verfügt über einen großen Erfahrungsschatz in allen Bereichen des Arbeitsrechts sowie im Hinblick auf die jeweiligen Branchen-Besonderheiten. ■■■

**SCHWEIBERT
LESSMANN**

FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

Schweibert Leßmann & Partner

Mendelssohnstraße 87
60325 Frankfurt am Main
Tel. 069 450 919 0
Fax 069 450 919 498
info@schweibertlessmann.de
www.schweibertlessmann.de

Standorte: Frankfurt am Main, Berlin

Arbeitsrechtler: 12 Rechtsanwälte

Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierungen, laufende arbeitsrechtliche Beratung, Beratung von Organen und obersten Führungskräften, arbeitsrechtliche Begleitung von Unternehmenstransaktionen

Referenzmandate:

BNP Paribas, Citigroup, Club Med, Delivery Hero, Deutsche Apotheker- und Ärztebank, DDVG, Deutsche Telekom Capital Partners, Deutsche Kreditbank, Foodora, Fresenius, Immobilien Scout 24, Investitionsbank Berlin, Nassauische Sparkasse, Pictet, Sanofi-Aventis; Sartorius Gruppe, Smiths Group, solaris-Bank, Unilever, Volkswagen Financial Services, Volkswagen Bank, UniCredit, Wacker Chemie, WISAG

Internationale Verflechtungen:

Internationales Netzwerk mit arbeitsrechtlich spezialisierten Kanzleien in allen wichtigen Industrienationen

Auszeichnungen

Die Kanzlei sowie einzelne Rechtsanwälte werden regelmäßig in Fachpublikationen empfohlen (Juve, Chambers Europe, Handelsblatt, Who is Who, Legal 500, Best Lawyers)

Gründungsjaar: 2012



Interview mit den Partnern Prof. Dr. Anja Mengel LL.M. und Dr. Rüdiger Hopfe

Bisher hatte die Kanzlei ihren einzigen Standort in Frankfurt am Main. Seit Kurzem ist sie auch in Berlin präsent. Was wird sich dadurch ändern?

Anja Mengel: Alle unsere Rechtsanwälte beraten seit jeher Mandanten in ganz Deutschland und treten auch bundesweit vor Gerichten auf. Die örtliche Nähe spielt jedenfalls in außergerichtlichen Beratungsmandaten in der Regel keine entscheidende Rolle. Bedeutung hat sie aber zum Beispiel bei gerichtlichen Auseinandersetzungen, weil erhebliche Reisezeiten anfallen können. Mit unseren Mandanten konnten wir zwar auch in der Vergangenheit immer gute Lösungen finden. Wir meinen aber, dass durch den neuen Standort eine räumlich noch effizientere Vertretung möglich ist. Die Standorte sind gut auf Deutschland verteilt. Aufgrund der hervorragenden Verkehrsanbindung sowohl von Frankfurt, als auch von Berlin, ist im Prinzip jeder Ort in Deutschland in kurzer Zeit zu erreichen. Darüber hinaus haben wir für uns als Kanzlei mit zwei Standorten das Ziel, gemeinsam als eine Kanzlei aufzutreten und wahrgenommen zu werden sowie auch intern standortübergreifend als Team zu funktionieren. Dazu haben wir bereits viele Abläufe und Standards eingerichtet und daran werden wir auch weiter arbeiten.

Bestehen Unterschiede in der Beratung an den jeweiligen Standorten?

Rüdiger Hopfe: Jede Region hat ihre Besonderheiten. Die arbeitsrechtliche Beratung wird durch die jeweilige Branche und ihre Eigenarten immer erheblich beeinflusst. In Frankfurt selbst ist die Bera-

„Jede Region hat Besonderheiten, die die arbeitsrechtliche Beratung beeinflussen.“

tung sicher nach wie vor stark durch den Finanzsektor und den Flughafen geprägt. Sowohl in Frankfurt als auch im Rhein-Main-Gebiet sind darüber hinaus jedoch sehr viele Unternehmen unterschiedlichster Branchen angesiedelt. Insbesondere die Chemie- und Pharmabranche hat in und um Frankfurt traditionell einen Schwerpunkt.

Mengel: Berlin ist demgegenüber weniger industriell geprägt. Wir haben hier zum einen sehr viele staatliche Institutionen und Verbände. Zum anderen hat sich in den letzten Jahren die sehr spannende Start-Up-Branche zu einem echten Wirt-

schaftsfaktor entwickelt. Hier haben wir auch in der regionalen Beratung Schwerpunkte. Ein anderer Schwerpunkt sind aber bundesweit agierende Dienstleister, gerade auch aus dem Finanzsektor.

Sie sind in letzter Zeit verstärkt in, teilweise sehr großen, Unternehmenstransaktionen im Verbund mit anderen Kanzleien aufgetreten. Wie kam es dazu?

Hopfe: Aus unserer Zeit in Großkanzleien besteht ein großes Netzwerk von Kollegen, die in Kanzleien mit Transaktionsschwerpunkt tätig sind. Sofern diese Kanzleien selbst keine arbeitsrechtliche Beratung anbieten, besteht im Rahmen von Transaktionen häufig Bedarf nach externer Beratung. Nicht zuletzt aufgrund unserer eigenen langjährigen Erfahrung in Großkanzleien können wir diese Beratung mit der notwendigen Qualität und Routine leisten. Mittlerweile hat sich eine hervorragende Zusammenarbeit mit einigen Kanzleien entwickelt. Mandanten treffen auf gut eingespielte Transaktionsteams, die ohne Weiteres das Niveau der Großkanzleien erreichen. In unserem Fall gehören die Anwälte lediglich unterschiedlichen Kanzleien an. Für die Mandanten macht dies nach unserer Wahrnehmung praktisch jedoch keinen relevanten Unterschied. Im Verbund mit unseren Kooperationspartnern können wir Mandanten somit eine Transaktionsberatung liefern, die mindestens vergleichbar mit der Beratung durch Großkanzleien ist. Unsere Kooperationspartner schätzen unsere Erfahrung und unser Verständnis für die Besonderheiten der Transaktionsberatung. ■■■

Arbeitsrecht – für Unternehmen und Führungskräfte

● Die im Jahre 2003 von Dr. Ralf Seier und Torsten Lehmkuhler gegründete SLP Anwaltskanzlei GmbH ist eine spezialisierte Arbeitsrechtboutique für Unternehmen und Führungskräfte in Baden-Württemberg mit 14 Anwälten an den Standorten Reutlingen, München und Heilbronn. Mit ihrem Anspruch „Wir Unternehmen Arbeitsrecht“ sowie ihrem 360 Grad Leistungsspektrum rund ums Arbeitsrecht unterstreicht sie ihr Profil als Partner an der Seite von Unternehmen und Führungskräften.

360 Grad Leistungsspektrum

Die Anwälte der SLP Anwaltskanzlei vertreten und beraten mit ihrer Expertise privat- und öffentlich-rechtlich organisierte Arbeitgeber und Führungskräfte auf den Gebieten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Mit ihrem 360 Grad Leistungsspektrum rund ums Arbeitsrecht deckt die SLP Anwaltskanzlei nicht nur die Kernthemen wie die Begründung, Gestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Restrukturierungen und Betriebsänderungen, Verhandlungen mit Gewerkschaften und Betriebsräten sowie Compliance in der Personalarbeit ab. Vielmehr eröffnet sie ihren Mandanten durch hohe Schnittstellenkompetenz in andere Rechtsgebiete den Vorteil einer ganzheitlichen Rechtsberatung. Aufgrund der vielfältigen Berührungspunkte des Arbeitsrechts zum Sozialversicherungsrecht, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Beurteilung von komplizierten Fragen rund um den Einsatz von Fremdpersonal im Betrieb, zum Vertriebsrecht bei der Organisation des Außendienstes, zum Gesellschaftsrecht bei der Beratung von Geschäftsführern und Vorständen und schließlich zum Verwaltungsrecht, um kompetenter Ansprechpartner für Probleme im öffentlichen Dienstrecht zu sein, halten die Experten der SLP Anwaltskanzlei hohes Schnittstellen-Know-how vor.

Mehr als Arbeitsrecht und reine Rechtsberatung

In der Erkenntnis, dass Personalarbeit sich nicht im Arbeitsrecht erschöpft, hat die SLP Anwaltskanzlei bereits 2007 die SLP Personalberatung gegründet, die mit ihrem Team neben der klassischen Personalsuche Unternehmen in der Personalentwicklung unterstützt und Aufgaben im Personalmanagement übernimmt. Damit unterstreicht die SLP Anwaltskanzlei ihren ausgeprägten 360-Grad-Dienstleistungsgedanken rund ums Personal.

Die SLP Anwaltskanzlei unterstützt Unternehmen als Dienstleister und Partner bei der Umsetzung einer erfolgreichen Personalstrategie – und zwar weit über den reinen Rechtsbeistand hinaus: Mit Seminaren, Vorträgen und dem SLP-Forum bleiben Unternehmer und Personalabteilungen auf dem neuesten Stand. Dazu trägt die Kooperation mit der IHK im Rahmen des Zertifikatslehrgangs „Fachreferent für Arbeitsrecht“ ebenso bei wie Veröffentlichungen in Zeitschriften und eine ausgeprägte Referententätigkeit bei DGFP, Verbänden und anderen Seminaranbietern. ■



SLP Anwaltskanzlei

Dr. Seier & Lehmkuhler GmbH

Obere Wässere 4
72764 Reutlingen
Tel. 07121 38361 0
Fax 07121 38361 99
rt@arbeitsrecht.com
www.arbeitsrecht.com

Standorte: Reutlingen, München und Heilbronn

Arbeitsrechtler: 14, davon 10 Fachanwälte für Arbeitsrecht und 1 Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte:

Arbeitsrecht einschließlich angrenzender Rechtsgebiete (Vertriebsrecht, Sozialversicherungsrecht, Recht des öffentlichen Dienstes und Gesellschaftsrecht)

Referenzmandate:

Keine Angabe

Internationale Verflechtungen:

Keine Angabe

Regelmäßige Mandanten-Events:

SLP-Forum (arbeitsrechtliche Schwerpunktthemen), Inhouse-Schulungen, Seminare und Vorträge vor Unternehmensverbänden

Gründungsjahr: 2003



Interview mit den Partnern Dr. Ralf Seier und Torsten Lehmkühler

Sie bieten ein 360-Grad-Leistungsspektrum an. Was ist damit gemeint?

Ralf Seier: Eine ganzheitliche Dienstleistung im Arbeitsrecht für Unternehmen und Führungskräfte erfordert regelmäßig auch vertiefte Rechtskenntnisse in angrenzenden Rechtsgebieten, vor allem im Sozialversicherungsrecht, im Vertriebsrecht, dem Recht des öffentlichen Dienstes sowie im Gesellschaftsrecht bei der Beratung von Geschäftsführern, Vorständen, die wir mit unserem Anwalts- team vorhalten. „Rund ums Personal“ zu unterstützen, bedeutet für uns mehr als nur professionelle Mandatsbearbeitung. Unsere Mandanten erwarten darüber hinaus praxisorientierte Fortbildung und Unterstützung in der Personalarbeit vor Ort, die wir gemeinsam mit unserer Personalberatung leisten können.

Sie bieten zudem Seminare an und sind auf Vorträgen präsent. Welche Gründe gibt es hierfür?

Torsten Lehmkühler: Fort- und Weiterbildung spielen angesichts der sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Erwartungshaltung, der sich Personalverantwortliche stellen müssen, eine immer größere Rolle. Inhouse-Schulungen, Vorträge bei Unternehmensverbänden und anderen Seminaranbietern sind neben regelmäßigen Mandanteninformationen nicht nur ein zunehmend wichtiger Faktor für eine nachhaltige Mandanten-, sondern werden als Instrument der Mitarbeiterbindung nachgefragt. Darauf haben wir mit Erfolg reagiert. Unsere erfahrenen Referenten vermitteln Unternehmen und ihren Füh-

rungskräften das arbeitsrechtliche Know-how, das sie benötigen, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

Welche Mandanten beraten Sie und wie ist die Nachfrage nach Ihrem Portfolio?

Seier: Wir zählen mittelständische Unternehmen ebenso wie international ausgerichtete Großunternehmen als auch Gemeinden und öffentlich-rechtliche Einrichtungen zu unserem Klientel. Aufgrund unserer Größe sind wir in der Lage, auch größere Umstrukturierungsprojekte flexibel in Teams zu begleiten. Dabei sehen wir uns auch weiterhin auf Expansionskurs und für die kommenden Jahre gut gerüstet. Denn bei uns werden die Fachanwaltsausbildung sowie die Nachwuchsförderung durch attraktive Arbeitsbedingungen, zum Beispiel durch interne Fortbildungen, Wissenstransfer und Englischkurse hochgehalten.

Worin sehen Sie den Vorteil ihrer Spezialisierung auf das Arbeitsrecht?

Lehmkühler: Als eine der größeren Arbeitsrechtsboutiquen in Süddeutschland werden wir nicht nur von Unternehmen und Führungskräften, sondern auch von Verbänden und Gerichten als kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen. Die Positionierung als Arbeitgebervertreter, die kontinuierliche Weiterbildung unserer Fachanwälte und unser Marktauftritt mit klarem und unverwechselbarem Profil unter der Internet-Domain „arbeitsrecht.com“ verschafft uns im zunehmend spezialisierten Umfeld in der Wirtschaft einen Wettbewerbsvorteil, den wir vorausschauend ausbauen werden. ■

„Beratung bedeutet für uns mehr als nur professionelle Mandatsbearbeitung.“

Globale Experten im Arbeitsrecht – lokal verwurzelt

● Ogletree Deakins ist eine der weltweit führenden Kanzleiboutiquen mit reinem Fokus auf das Arbeitsrecht. An 53 eigenen Standorten in den USA, Mexiko, Kanada und Europa beraten über 850 Berufsträger ausschließlich Arbeitgeber und Führungskräfte. Das eingespielte deutsche Fachanwaltsteam berät Unternehmen in sämtlichen Fragen des Arbeitsrechts – praxisorientiert, ganzheitlich und auf höchstem fachlichem Niveau sowie bundesweit und international.

Wie wir arbeiten

Zunehmend komplexe Wirtschaftsvorgänge stellen Unternehmen, insbesondere auch im Bereich des Personalmanagements und Arbeitsrechts, vor neue Herausforderungen. Uns ist es wichtig, den Blick für die wichtigen Details zu behalten, ohne das „große Ganze“ aus den Augen zu verlieren. Daher legen wir bei unserer Arbeit Wert auf einen ganzheitlichen und strukturierten Ansatz: Unternehmerisches Denken in Kombination mit herausragenden Arbeitsrechtskenntnissen und Erfahrung.

In sämtlichen Fragen des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts steht unseren Mandanten ein hochspezialisiertes Team mit langjähriger Erfahrung zur Verfügung. Ob laufendes Tagesgeschäft mit Arbeitnehmern (von der Einstellung, Vertragsgestaltung bis zur Kündigung) oder bei Um- und Restrukturierungen, beim Umgang und Verhandlungen mit Betriebs- oder Personalräten sowie Gewerkschaften bis hin zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV), Post-Merger-Integration, „Global Mobility“ (zum Beispiel Arbeitnehmerentsendung, Business Immigration et cetera) oder Compliance- und Datenschutzthemen: In Zusammenarbeit mit unseren Kollegen an den weltweiten Standorten und einem Kooperationsnetzwerk gelingt Ogletree ein nahtloser globaler arbeitsrechtlicher Service.

Wen wir beraten

Zu unseren Mandanten in Deutschland zählen Unternehmen zahlreicher Branchen und aller Größen: vom Start-Up, über mittelständische Unternehmen bis zum etablierten „Global Player“ sowie die öffentliche Hand. Dabei stehen schnelle Reaktionszeiten, eine fundierte Beratung mit klaren in der Praxis umsetzbaren Lösungen und ein transparentes sowie wettbewerbsfähiges Kosten-Nutzen-Verhältnis im Vordergrund. Unser mehrsprachiges Team berät bei fach- und grenzüberschreitenden Sachverhalten außer in deutscher Sprache auch auf Englisch und Französisch. Dabei ist uns besonders wichtig, die Interessen unserer Mandanten in partnerschaftlicher und persönlicher Zusammenarbeit zu vertreten. Mit einer Vielzahl unserer Mandanten pflegen wir sehr langjährige und vertrauensvollen Mandatsbeziehungen. Sie sind der beste Beweis für einen der Grundpfeiler von Ogletree Deakins - exzellenter Mandantenservice. ■

Ogletree Deakins

Ogletree Deakins Int. LLP

Fasanenstraße 77
10623 Berlin
Tel. 030 86 20 300
Fax 030 86 20 30100
ulrike.conradi@ogletree.com
www.ogletree.de

Standorte: Berlin, Paris, London, Mexico, Toronto, und weitere 49 Büro in den USA

Arbeitsrechtler: 4 in Deutschland und mehr als 850 international

Tätigkeitsschwerpunkte:

Um- und Restrukturierungen, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Datenschutz, Auslandsentsendung/ grenzüberschreitender Personaleinsatz, Arbeitnehmerüberlassung, bAV, Arbeitnehmererfindungsrecht, Arbeitsrechtsbezogenes Strafrecht

Internationale Verflechtungen:

Eigene Büros (s.o.) sowie ein globales Netzwerk eng verbundener Kanzleien

Regelmäßige Mandanten-Events:

Informationsveranstaltungen (Arbeitsrechtsfrühstück, After-Work-Shop), In-house-Seminare, (inter-)nationale Client Alerts, internationale Konferenzen, große Mandanten-Tagungen in den USA

Auszeichnungen:

Juve Handbuch 2018/2019, Legal 500, Chambers Global 2018 (Leading Firm); Best Law Firms 2018 (Best Lawyers); Dr. Ulrike Conradi ist ausgezeichnet mit dem Client Choice Award 2018 in Employment & Benefits Germany

Gründungsjahr: 2012 in Deutschland



Interview mit Dr. Ulrike Conradi, Managing-Partnerin

Ihre Kanzlei hat Büros in verschiedenen Ländern dieser Welt. Wie wichtig ist Internationalität im Arbeitsrecht?

Ulrike Conradi: Die meisten unserer Mandanten agieren global. Entsprechend haben viele Projekte einen internationalen Bezug und sind nicht auf einzelne Rechtsordnungen beschränkt. Zu denken ist etwa an grenzüberschreitende Restrukturierungsprojekte, die globale Integration von Mitarbeitern und Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen, globale Policies und Vergütungspläne sowie Entsendungen von Mitarbeitern ins Ausland. Diese grenzüberschreitenden Sachverhalte erfordern nicht nur isoliert eine lokale Expertise, sondern ein international eingespieltes Team, welches Mandanten in mehreren Rechtsordnungen ganzheitlich und umfassend beraten kann.

Einer Ihrer Schwerpunkte liegt in der bAV. Was sind hier wichtige Fragen?

Mit dem neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber nicht nur die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell eingeführt, sondern eine Vielzahl von Neuregelungen im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht geschaffen, welche Arbeitgeber zu beachten haben. So beispielsweise die Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen, welche grundsätzlich ab dem 1. Januar 2019 zu leisten sind. Bei vor 2019 vereinbarten Entgeltumwandlungen gilt die neue Verpflichtung ab 2022. Ein Schwerpunkt der Beratung liegt derzeit sicherlich darin, Arbeitgeber zu diesen Änderungen zu beraten und sicherzustellen, dass sie sich

diesbezüglich gesetzeskonform verhalten sowie vorhandene Spielräume gestalten. Ein weiterer Fokus ist nach wie vor die Ablösungen von bestehenden Versorgungsordnungen und die Gestaltung moderner Versorgungszusagen, um Mitarbeitern weiterhin eine Vorsorge für das Alter zu ermöglichen, gleichzeitig aber auch die Finanzierbarkeit an die wirtschaftliche Lage anzupassen und langfristig zu sichern.

Mit Betriebsrentenstärkung, Entgelttransparenz oder Datenschutz wurden zuletzt neue Gesetze umgesetzt. Wel-

„Mandanten agieren meist global. Das erfordert ein international eingespieltes Team.“

che arbeitsrechtlichen Fragen werden Unternehmen dieses Jahr beschäftigen?

Die genannten Themen werden Unternehmen auch weiterhin beschäftigen, zumal sich die Gerichte und Behörden mit Gesetzesänderungen in der Praxis oftmals erst mit einer zeitlichen Verzögerung befassen, zum Beispiel mit Bußgeldern bei Datenschutzverstößen.

Zum 1. Januar 2019 wurde nun ein Anspruch auf sogenannte Brückenteilzeit eingeführt. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen mit regelmäßig mehr als 45 Arbeitnehmern beschäftigt sind, eine befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit – ein bis fünf Jahre – verlangen können. Ein Grund hierfür ist nicht erforderlich. Neben Sonderregeln für Unternehmen, die mehr als 45 und maximal 200 Mitarbeiter beschäftigen, können Unternehmen unabhängig von der Größe eine Brückenteilzeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen.

Darüber hinaus werden sich Unternehmen verstärkt mit allen Fragen rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt beschäftigen müssen, die zu einer Veränderung der Arbeitsinhalte, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozesse führen wird. Hierauf müssen Arbeitgeber reagieren und die Gestaltung der Arbeitsplätze anpassen. Zudem fordert die Digitalisierung der Arbeitswelt eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen, etwa flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Arbeiten vom Homeoffice, mit welchen sich Unternehmen auch unter Berücksichtigung der Arbeitsschutzbestimmungen auseinandersetzen müssen. ■

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,
Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies

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

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Michael Miller,
E-Mail: michael.miller@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 2019 beigelegt (Auflage 31.000).

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

HAUFE.



NEU

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