

04.2018

personalmagazin. spezial

TRENDS, ANBIETER, PRAXIS



Kanzleien im Arbeitsrecht

Trends im Anwaltsmarkt und Antworten auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragen

KONTAKT Chatbots übernehmen die Erstberatung – ein Beispiel für das Potenzial von Legal Tech **s. 4**

KOMPROMISS Die Chancen der Einigungsstelle – eine Übersicht wichtiger Erfolgsfaktoren **s. 8**

KOMPETENZ Führende Wirtschaftskanzleien präsentieren ihr Leistungsspektrum **s. 14**

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn Sie diese Zeilen lesen, wissen Sie mehr als ich zum Zeitpunkt des Schreibens. Das ist prinzipiell nicht neu oder gar schlimm. Schade ist es dennoch, dass zum Redaktionsschluss noch nicht feststand, ob sich die SPD zu einer Koalition durchringen kann. Was bei Redaktionsschluss jedoch klar war: Findet sich die Groko zusammen, drohen für Arbeitgeber



„Die angespannte Lage in den Unternehmen dürfte den Anwälten

bestehende Mandate sichern oder gar neue bringen.“

Michael Miller, Redakteur Personalmagazin

einige schmerzhaft arbeitsrechtliche Änderungen, etwa die Beschränkung der sachgrundlosen Befristung oder die befristete Teilzeit. Aber auch ohne ein Bündnis aus Union und SPD und auch ohne neue Gesetze gibt es für Unternehmen und deren Arbeitsrechtler ausreichend Beschäftigung. Die Frage ist: Wird es für Unternehmen künftig noch ausreichend

erfahrene Arbeitsrechtler geben? Nein, fürchtet zumindest der Verband der Arbeitsrechtler in Unternehmen nach einer Mitgliederumfrage. Was das bedeutet, erklärt der Verbandspräsident im Interview.

Bei Rechtsberatern indes rufen zunehmende Aufgaben bei maximal gleichbleibenden Ressourcen in den Unternehmen wohl keine Sorgenfalten hervor. Sie können zwar mitfühlen, da selbst Topkanzleien Schwierigkeiten haben, juristischen Nachwuchs für den Anwaltsberuf zu begeistern. Dennoch dürfte die angespannte Lage in den Unternehmen die bestehenden arbeitsrechtlichen Mandate sichern – oder gar für neue Aufträge sorgen. Wie jedes Jahr soll und kann daher auch die bereits achte Auflage dieses Spezial bei der Auswahl des passenden arbeitsrechtlichen Beraters weiterhelfen. Damit Sie nach dem Lesen mehr wissen als zuvor.

Ihr

Michael Miller

INHALT

03 Editorial

04 Chatbots für den Erstkontakt

Legal-Tech-Anwendungen automatisieren zusehends die Rechtsberatung – auch im Arbeitsrecht

08 Kompromiss statt K.o.

Welche Faktoren zu beachten sind, damit eine Einigungsstelle zum Ziel kommt

12 Neue Urteile, neue Blickwinkel

Wichtige BAG-Entscheidungen der vergangenen Monate

13 „Anfänger mit mehr Chancen“

Arbeitsrechtler in Unternehmen melden ausgedünnten Arbeitsmarkt

Anbieterpräsentationen

14 Kanzleien mit mehr als zwanzig Arbeitsrechtlern

16 Allen & Overy

18 Beiten Burkhardt

20 DLA Piper

22 Eversheds Sutherland

24 Kliemt

26 Luther

28 Seitz

30 Kanzleien mit bis zu zwanzig Arbeitsrechtlern

32 AC Tischendorf

34 Lutz Abel

36 McDermott Will & Emery

38 Menold Bezler

40 Arbeitsrechtlich spezialisierte Kanzleien

42 Altenburg

44 Emplawyers

46 Fringspartners

48 Ogletree Deakins

50 Impressum

Chatbots für den Erstkontakt

TREND. Legal-Tech-Lösungen entwachsen den Kinderschuhen – und automatisieren Teile der Rechtsberatung. Auch im Arbeitsrecht gibt es Anwendungen.

Von **Holger Schindler**

Ich kann überprüfen, wie Ihre Erfolgsaussichten gegen Ihre Kündigung aussehen.“ Mit diesen verheißungsvollen Worten begrüßt der sogenannte Ratisbot die Websitebesucher, die im Internet bei der Kanzlei Ratis in Passau vorbeischauen und dort juristischen Rat suchen, weil ihr Arbeitgeber sie offenbar loshaben will. Wohlgemerkt, der Ratisbot ist kein Anwalt, sondern eine Software, ein sogenannter Chatbot. Die Kommunikation läuft jedoch in natürlicher Sprache ab, schriftlich im Dialog, so wie man es von Messagingdiensten auf dem Smartphone wie beispielsweise Whatsapp oder Threema gewohnt ist. Tatsächlich lässt sich der Ratisbot nicht nur über die Ratis-Website, sondern auch über den Facebook-Messenger bedienen.

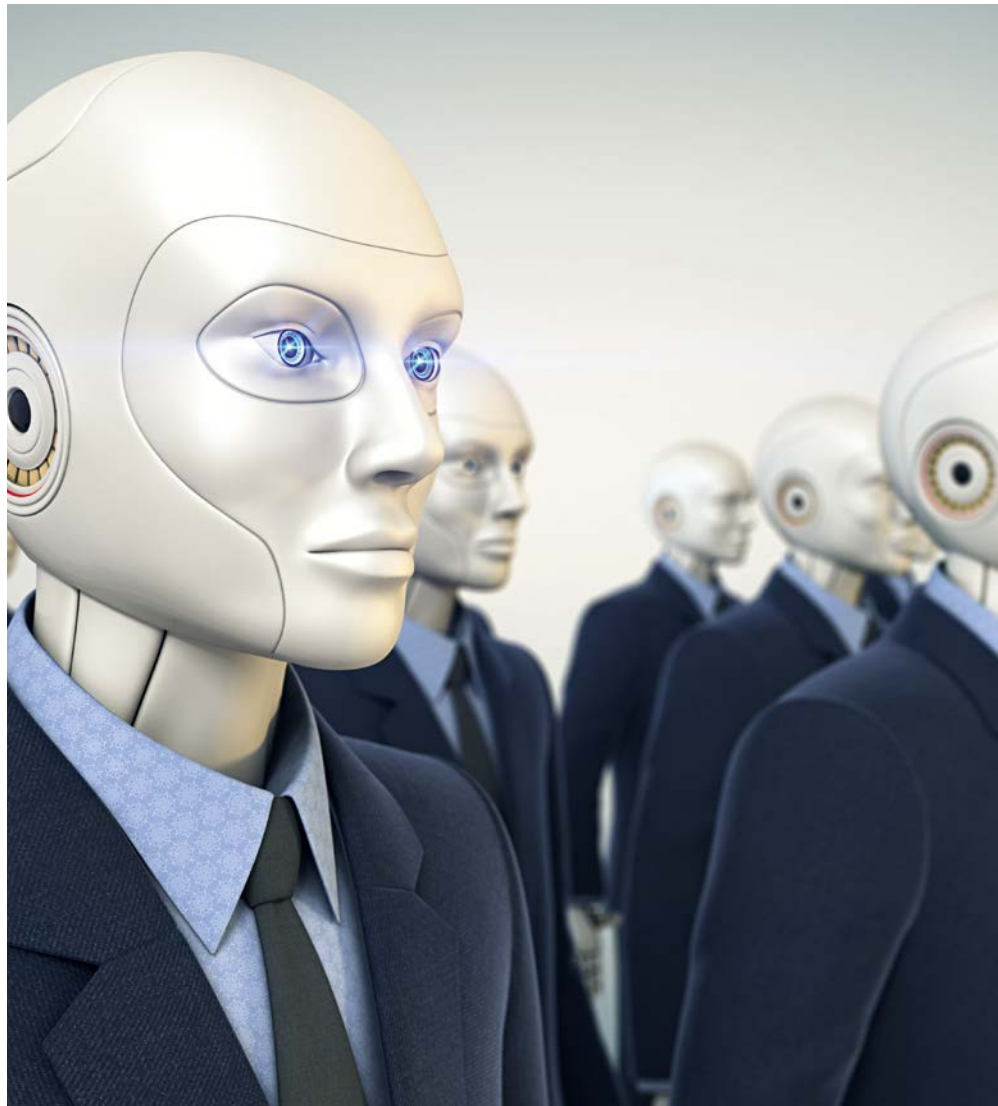
Es fühlt sich an wie ein Gespräch

Der Chatbot führt den ratsuchenden Website-User Frage für Frage durchs Gespräch. Manchmal werden Angaben im Freitext angefordert, manchmal wird eine Auswahl verschiedener fixer Antwortoptionen vorgegeben, aus denen man auszuwählen hat. Das Ganze geht flüssig vonstatten und fühlt sich tatsächlich ein wenig so an, als kommuniziere man mit einem Menschen. Nachdem der Ratisbot auf die Pflicht zur Arbeitslosmeldung hingewiesen und anschließend das Datum der Kündigung, die Form der Kündigung, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Größe des Betriebs und das Einkom-

men abgefragt hat, gibt er eine für die vorliegende Fallkonstellation typische Abfindungssumme aus und bittet dann höflich: „Rufen Sie meine menschlichen Kollegen jetzt an!“ – verbunden mit einer Telefonnummer und dem Hinweis, dass dieser Anruf kostenlos und unver-

bindlich ist. Alternativ bietet der Ratisbot an, dass er auf Wunsch gerne auch eine schriftliche Nachricht an die Kollegen weiterreicht.

Mit ihrem Ratisbot-Chatbot, der nicht nur zu Kündigungen juristische Auskünfte erteilt und Kontakte vermittelt,



sondern auch im Fall von Flugverspätungen und -ausfällen sowie rund um den Widerruf von Lebensversicherungsverträgen, gehört die Ratis-Kanzlei unter Leitung des Rechtsanwalts Sven Galla zu den Pionieren in der deutschen Legal-Tech-Szene. Schon im Sommer 2017 ist der Ratisbot an den Start gegangen, anfangs nur mit Tipps zu Handlungsoptionen nach Flugverspätungen. Seither ist die Funktionalität deutlich gewachsen.

„Der Chatbot ist für uns in erster Linie ein zeitgemäßes Mittel, um mit potenziellen Mandanten in Kontakt zu treten“, erklärt Martin Bartenberger. Der 33-jährige IT-Fachmann hat den Bot für Ratis entwickelt, auf Basis eines Microsoft-Frameworks, jedoch mit erheblichem Programmier- und Anpassungsaufwand.

Die Software könne aber durchaus mehr, als am Ende lediglich den Kontakt zu einem Anwalt aus Fleisch und Blut zu vermitteln. Beim Thema Flugverspätungen etwa werde, sofern das System einen berechtigten Anspruch auf eine Entschädigung feststellt, ein Forderungsschreiben zusammengestellt, welches der Benutzer direkt ausdrucken und an die betreffende Fluggesellschaft schicken kann. Dabei wird die Fluggesellschaft auch gleich in Verzug gesetzt und die Einschaltung der Ratis-Kanzlei angekündigt.

Künstliche Intelligenz hält vermehrt Einzug

„Chatbots für Kanzleien stecken hierzulande absolut noch in den Kinderschuhen“, erklärt dazu Patrick Prior, Jurist, Legal-Tech-Berater und IT-Unternehmer. Im angelsächsischen Raum sehe dies hingegen ganz anders aus. Dort habe die Entwicklung auch früher begonnen. 2014 schon habe etwa der damals erst 19-jährige Joshua Browder in England seinen „Do Not Pay Chatbot“ entwickelt, mit dessen Hilfe bis heute schon rund 180.000 Strafzettel mit einem Gesamtvolumen von etwa fünf Millionen Euro abgewendet wurden. Der sogenannte Visabot wiederum läuft zwar erst seit Mitte 2017, doch er nutzt Künstliche-Intelligenz-Methoden (KI), um seinen Benutzern zu sagen, wie hoch ihre Chancen auf eine Greencard sind – also eine zeitlich unbeschränkte Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung für die USA – und wie sie diese gegebenenfalls verbessern könnten. Die Nutzung kostet 150 US-Dollar.

Mit seinem KI-Ansatz gehört das Visabot-System zur technischen Avantgarde der Legal-Chatbot-Szene. „Die heutigen Legal Chatbots sind im Grunde oft nicht mehr als strukturierte Datenabfragen“, sagt Prior. Sie könnten im Prinzip auch oft durch klassische Webformulare ersetzt werden, bei denen man die nötigen Infos durch Eingaben in Textfelder und das Anklicken von Antwortopti-

onen vornehme. „Allerdings empfinden Menschen die Chatbot-Variante zunehmend attraktiver“, so Prior. Ein nächster Entwicklungsschritt sind hingegen KI-basierte Chatbots, die im Zuge des Einsatzes hinzulernen können, Kontext verstehen oder auch komplexere, in natürlicher Sprache formulierte Anfragen bearbeiten.

„In den USA ist beispielsweise die Software Ross im Einsatz, welche auf dem KI-System Watson von IBM basiert“, erläutert Prior weiter. Ross soll Anwälten bei der Suche nach juristischen Texten und Urteilen helfen und die Rechtsanwälte so bei komplexen Falllösungen unterstützen. Allerdings erfolge die Eingabe dort nicht in Dialogform, sondern in Form einzelner Fragen, die Ross dann analysiert, also quasi versteht, und dann mittels Hinweisen auf entsprechende Gesetzespassagen und Präzedenzfälle beantwortet.

Ausgang früherer Fälle soll Prognose verbessern

„Wir werden in einem nächsten Schritt wohl ebenfalls KI in unseren Chatbot einbauen“, erklärt Robin Friedlein, Geschäftsführer des Lega-Tech-Start-ups Abfindungsheld.de. Die Geschäftsidee des jungen Unternehmens besteht darin, dass Arbeitnehmer, die gekündigt wurden, dort eine „Sofort-Abfindung“ erhalten können. Dazu beantworten sie zunächst im Gespräch mit dem Abfindungsheld-Chatbot eine ganze Reihe von Fragen zu ihrem persönlichen Fall. Auf Basis dieser Eingaben berechnet der Algorithmus, der hinterlegt ist, die wahrscheinliche Höhe einer Abfindung und die Erfolgswahrscheinlichkeit ihrer Durchsetzung. Wenn das System zum Schluss kommt, dass eine erfolgreiche Durchsetzung sehr wahrscheinlich ist, kann der Benutzer direkt eine Geldzahlung erhalten – innerhalb von 24 Stunden. Er tritt dazu seine Forderung an das Unternehmen ab, welches sich anschließend auf eigenes Risiko um deren Durchsetzung kümmert, gerichtlich und

Lernende Systeme werden mit jedem Durchlauf besser – ähnlich wie Menschen.



pm HINTERGRUND

Künstliche Intelligenz

Das Thema künstliche Intelligenz zählt derzeit zu den bestimmenden Megatrends der IT-Branche – mit weitreichenden ökonomischen und gesellschaftlichen Implikationen. Das sagt, unter anderem, das renommierte Marktforschungsunternehmen Gartner.

Eine einheitliche, allgemein anerkannte Definition des Begriffs künstliche Intelligenz (KI) gibt es nicht, weil bereits umstritten ist, was genau der Begriff Intelligenz bedeutet. Grob gesprochen geht es bei KI als einem Bereich der Informatik allerdings grundsätzlich darum, menschliche Intelligenz auf Maschinen nachzuahmen. Anders gesagt: Es geht um Methoden, die es einem Computer ermöglichen, solche Aufgaben zu lösen, die, wenn sie vom Menschen gelöst werden, Intelligenz erfordern. Derzeit wird beispielsweise intensiv an der Mustererkennungs- und Lernfähigkeit von Computersystemen gearbeitet, zwei wichtigen Kennzeichen menschlicher Intelligenz. Der IT-Branchenverband Bitkom hat im Mai 2017 einen Leitfaden zum Thema KI veröffentlicht, welcher die Automation von Entscheidungen als wichtigen KI-Aspekt in den Mittelpunkt rückt. Darin wird ein Stufen-Modell der Automation des Entscheidens entwickelt (Stufe 0: Mensch entscheidet, Stufe 1: assistiertes Entscheiden, Stufe 2: teilweises Entscheiden, Stufe 3: geprüftes Entscheiden, Stufe 4: delegiertes Entscheiden, Stufe 5: autonomes Entscheiden). Anhand dieses Modells können unter anderem Produkte und Dienste, die KI beinhalten, eingestuft und verglichen werden.

außergerichtlich. „Dazu arbeiten wir mit externen Partneranwälten zusammen“, sagt Robin Friedlein.

„Wir haben auch mal mehr als 10.000 Euro vorab ausgezahlt“, berichtet der 28-jährige Firmenchef. Insgesamt habe man seit Start der Website im Juni 2017 „eine dreistellige“ Fallzahl bearbeitet. „Wir lernen bei jedem Fall dazu, weil wir ja sehen, ob und wie viel Geld der Arbeitgeber am Ende tatsächlich bezahlt“, erklärt Robin Friedlein. Entsprechend passe man die Fragen an, welche der Chatbot an die Interessenten richtet. „Bislang tun wir das noch von Hand, doch das wird der Anknüpfungspunkt für die KI-Funktion sein“, so Friedlein weiter. Die Ergebnisse der abgewickelten Fälle würden dann automatisch wieder ins System eingespeist – welches dann selbstständig daraus lernen werde. Ein kritischer Erfolgsfaktor für das Geschäftsmodell sei natürlich, wie gut die Software am Ende den Ausgang eines Falles prognostizieren könne. Für die Zukunft seien durchaus weitere Anwendungsfälle denkbar, die man auf vergleichbare Weise teilautomatisch bearbeiten werde, verrät Robin Friedlein – eventuell auch ein

Service für Arbeitgeber. „Von konkreten Plänen sind wir aber noch weit entfernt“, schränkt er allerdings ein.

Der Ratis-Bot und Abfindungsheld. de zeigen, dass auch arbeitsrechtliche Fragestellungen durchaus Potenziale für die automatische Handhabung durch Computer bieten. „Dass Legal-Chatbots hier Rechtsanwälte bald ganz ersetzen, würde ich persönlich verneinen. Sie werden aber immer größere Teile der Arbeit eines Rechtsanwalts übernehmen – und dies sowohl in der Kommunikation mit Mandanten als auch bei der internen Recherchearbeit“, kommentiert Patrick Prior die Entwicklung.

Ansatzpunkte im Arbeitsrecht

Doch das Arbeitsrecht bietet auch Ansatzpunkte für andere Legal-Tech-Methoden. So setzt die Wirtschaftskanzlei Görg seit November eine neue, selbst entwickelte Softwarelösung ein, die den eigenen Anwälten bei arbeitsrechtlichen Restrukturierungsmaßnahmen helfen soll.

Das Tool ist nach Angaben von Gernot Halbleib, Jurist und Legal-Tech-Berater, der bei der Entwicklung maßgeblich mit-

gewirkt hat, in der Lage, verschiedene Sozialplanvarianten auf Knopfdruck durchzuspielen. Dazu würden zunächst die nötigen Personaldaten aus der HR-Software übernommen. Aus den importierten Daten generiere die Software dann automatisch einen Vorschlag für ein möglichst rechtssicheres Sozialauswahlergebnis. Davon ausgehend würden dann Möglichkeiten zur Optimierung der Sozialauswahl angeboten. So sei das Tool in der Lage, aus einem Pool rechtlich anerkannter Punkteschemata dasjenige zu ermitteln, welches der im konkreten Fall angepeilten Zielstruktur am nächsten komme.

„Die Kanzlei wird die neue Software zunächst hausintern nutzen, was sicher schon zu deutlichen Effizienzgewinnen führen wird“, sagt Halbleib. Bisher würden für die Erstellung von Sozialplänen im besten Fall Excel-Tabellen genutzt. Das Durchspielen alternativer Scoring-Modelle sei daher mit erheblichen Arbeitsaufwand verbunden – der falle beim Görg-Tool weg.

Wenn derartige Tools künftig Mandanten auch direkt zugänglich gemacht werden, so könnte dies die Ergebnisse und das Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Arbeitgeber durchaus nochmals verbessern, erwarten Experten.

Bei Standardfällen greift die Automatisierung zuerst

Im Vergleich zum Stand vor einem Jahr hat sich der praktische Einsatz von Legal-Tech-Lösungen in deutschen Kanzleien, nicht zuletzt auch bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen, weiter ausgeweitet. Mit dem Chatbot-Ansatz eröffnet sich eine neue Form der automatisierten Mandanteninteraktion, die insbesondere bei Sachverhalten, die in großer Zahl in ähnlicher Form auftreten, eine erste rechtliche Orientierung geben und aus Kanzleisicht erste Auswahlentscheidungen treffen kann – und dabei dem Charakter nach wie ein Gespräch mit einem Menschen daherkommt. Der vermehrte Einsatz von KI kann ein Üb-

„Das geht nicht mehr weg“

Der Jurist und Legal-Tech-Berater Gernot Halbleib sieht die computergestützte Rechtsberatung auf dem Vormarsch. Gefahr droht allerdings von der Regulierungsseite.

personalmagazin: Herr Halbleib, wie beurteilen Sie den aktuellen Stand der Legal-Tech-Szene in Deutschland?

Gernot Halbleib: Der Markt und die Branche lassen sich in zwei große Bereiche gliedern. Legal-Tech-Angebote, die sich an den Verbraucher, den privaten Endkunden richten, und B2B-Legal-Tech-Dienste, welche sich an Unternehmen wenden. Der erste Bereich wächst derzeit sehr stark mit immer neuen Angeboten, die sich um die Wahrung von Verbraucherrechten kümmern und diesen Service über das Internet anbieten. Hierunter fällt beispielsweise der Anbieter Flightright, der für seine Kunden bei Flugverspätungen von der Airline eine Entschädigung einfordert. Im B2B-Bereich dominieren derzeit Effizienz-Tools für Kanzleien und Self-Service-Produkte für Unternehmen.

personalmagazin: Kann man sagen, dass die Technik nun einen Stand erreicht hat, der die Entwicklung neuer Legal-Tech-Dienste relativ unkompliziert macht?

Halbleib: Das gilt auf jeden Fall im Verbraucherbereich. Dort entstehen tatsächlich laufen neue Nischenanbieter für die verschiedensten rechtlichen Fragestellungen, beispielsweise für Bußgeldbescheide nach Verstößen im Straßenverkehr oder bei Problemen mit dem Vermieter. Natürlich sind auch Nachahmer unter den neuen Anbietern. Allein bei Fluggastrechten gibt es ja mittlerweile eine ganze Reihe entsprechender Dienste. Das Geschäfts-

modell und die technischen Bausteine sind mittlerweile ziemlich klar und weit entwickelt. Man kann davon ausgehen, dass nun Rechtsgebiet um Rechtsgebiet entsprechend abgegrast wird.

personalmagazin: Und wie ist der Stand im B2B-Bereich?

Halbleib: Auch da haben sich mittlerweile klare Schwerpunkte entwickelt. Legal-Tech-Methoden spielen ihre Stärken aus, wo es um große Datenmengen geht, also etwa wenn Tausende von Dokumenten unter rechtlichen Gesichtspunkten durchforstet werden müssen. Oder wenn es darum geht, aus einer Vielzahl von Informationen unter Maßgabe bestimmter rechtlicher Regeln Lösungen zu generieren und zu optimieren. Das trifft zum Beispiel auch auf das neue Sozialplan-Tool der Kanzlei Görg zu, das ich mitentwickelt habe. Großes Potenzial haben aber meiner Meinung auch Self-Service-Lösungen, wie etwa das System der Kanzlei CMS, mit dessen Hilfe Unternehmen eigenständig prüfen können, ob beim Fremdpersonaleinsatz Scheinselbstständigkeit droht, oder das Angebot von Smart Law, mit dessen Hilfe man sich Verträge oder andere juristische Dokumente zusammenstellen kann, ohne einen Anwalt zu konsultieren.

personalmagazin: Da stellt sich dann aber die Frage, wer bei falschen Ergebnissen haftet. Muss hierzu das Rechtsdienstleistungsgesetz reformiert werden?

riges dazu beitragen, dass juristische Entscheidungen mehr und mehr durch IT-Systeme anstatt durch Rechtsanwälte getroffen werden. „Die Frage, ob Legal Tech also eher eine Bedrohung oder eher eine Chance für Rechtsanwälte darstellt, lässt sich wohl am besten so beantworten: Im Rückblick hat jede industrielle

Revolution zunächst Arbeitsplätze gekostet, bis sich der Arbeitsmarkt auf die neue Situation eingestellt hat und neue Berufe oder ganze Berufsfelder geschaffen wurden. Dies wird wohl auch bei Legal Tech langfristig nicht anders sein“, sagt Patrick Prior. Sicher sei jedenfalls, dass sich Rechtsanwälte in den nächs-



DR. GERNOT HALBLEIB (35) ist Co-Sprecher der Fachgruppe Legal Tech des Deutschen Start-up-Verbands.

Halbleib: Das bestehende Gesetz erlaubt durchaus eine Menge an Legal-Tech-Anwendungen, wie ein Blick auf dem Markt ja bestätigt. Allerdings ist es wichtig, dass nun nicht die Regulierung noch verschärft wird. Das kann durchaus passieren, wenn immer mehr Anwälte erkennen: Da kommt was Neues – und das geht nicht mehr weg. Hier ist es wichtig, rechtzeitig gegenzusteuern, damit Weiterentwicklungen nicht schon im Keim erstickt werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat sich innerhalb des Bundesverbands Deutsche Start-ups die Fachgruppe Legal Tech zusammengefunden.

personalmagazin: Im Verbraucherbereich halten derzeit Chatbots Einzug. Was halten Sie davon – und sehen Sie Einsatzbereiche im B2B-Bereich?

Halbleib: Wer zu den ersten Anbietern gehört, die Chatbots einsetzen, der kommt natürlich in den Genuss des PR-Effekts, der damit verbunden ist. Technisch gesehen sind die bisherigen Chatbots nichts Revolutionäres, doch sie bieten eben eine neue Form des Kundendialogs im Legal-Tech-Sektor. Es scheint, dass die Benutzer diese Methode zur Interaktion mit dem Computer mögen. Von daher halte ich es durchaus für möglich, dass die Chatbots auch im B2B-Bereich ihren Platz erhalten werden.

Das Interview führte **Holger Schindler**.

ten Jahren auf die veränderten Technologien einstellen müssten, diese aber zugleich auch oftmals zu ihrem Vorteil verwenden könnten. ■

HOLGER SCHINDLER ist freier Journalist in Freiburg im Breisgau.



Kompromiss statt K.o.

TIPP. Die Einigungsstelle dient dazu, Konflikte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auszuräumen. Der Streit kann zur Chance werden, wenn man es konstruktiv angeht.

Von **Holger Dahl**

Das Verfahren in der Einigungsstelle unterscheidet sich wesentlich von dem einer Gerichtsverhandlung. Zum einen geht es nicht um Recht haben, sondern um Recht setzen, nicht um Rechtsfragen, sondern um Regelungen. Zum anderen baut das Verfahren anders als eine Gerichtsverhandlung auf die Eigenverantwortung der Betriebsparteien. Die Aufgabe des Vorsitzenden besteht nicht in der Entscheidung, sondern der moderierenden Begleitung eines Einigungsprozesses.

Derjenige, der dies versteht und entsprechend agiert, wird bessere Ergebnisse erzielen, als derjenige, der passiv ist und nur darauf hofft, dass der Vorsitzende die Gardinen für die andere Seite schon gerade ziehen wird. Wer die folgenden Erfolgsfaktoren für die Einigungsstelle beachtet, behält die Zügel in der Hand.

Positive Haltung

Nicht selten beginnen Einigungsstellen von unerfahrenen Betriebsparteien mit dem Eingeständnis, dass man erstmals keine Lösungen in den betrieblichen

Verhandlungen gefunden hat und nun die Einigungsstelle benötigt. Das klingt nach Kapitulation und so, als habe die Einigungsstelle nichts mehr mit der betrieblichen Zusammenarbeit zu tun. Tatsächlich ist ihre Aufgabe nicht, die betriebliche Zusammenarbeit zu ersetzen, sondern sie gerade zu stärken, indem die Betriebsparteien durch ein moderiertes und strukturiertes Verfahren möglichst selbstbestimmt zu einem von beiden Seiten gemeinsam erarbeiteten Ergebnis kommen.

Die Einigungsstelle sollte daher grundsätzlich nicht als Last oder mit Re-

signation, sondern als Herausforderung und Chance gesehen werden, einen ins Stocken geratenen Prozess wieder in Gang zu setzen. Schließlich lässt sich mit einer Einigungsstelle mit mehr als 90-prozentiger Wahrscheinlichkeit ein gemeinsamer Erfolg erzielen, der die innerbetriebliche Zusammenarbeit stärkt.

Passender Zeitpunkt

Der richtige Zeitpunkt für die Einigungsstelle ist dann gekommen, wenn absehbar ist, dass auch weitere Angebote nicht zu einem Kompromiss in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit führen. Dann sollte man sich weitere Ideen sparen und mit einem möglichst noch nicht ausverhandelten Ergebnis in die Einigungsstelle gehen, damit diese nochmal neu Schwung holen kann. Schwierig sind Einigungsstellen immer dann, wenn mindestens eine Seite erklärt, dass alle möglichen Verhandlungsspielräume bereits vorab ausgereizt gewesen sind.

Gute Vorbereitung

Vor der Einigungsstelle sollten sich beide Seiten zunächst Gedanken dazu machen, was man selbst will, und im Anschluss, was die Interessen des Betriebspartners sind. Zudem ist die Beschäftigung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen unerlässlich. Denn nur, wenn man weiß, auf welchem rechtlichen Fundament man sich bewegt, kann man auch eine Bewertung von Kompromissen vornehmen. Das ist sicherlich die schwerste Aufgabe. Denn zum einen ist die Beurteilung von Mitbestimmungsrechten anhand der Rechtsprechung selbst für erfahrene Arbeitsrechtler nicht leicht. Zum anderen stellt sich neben der rechtlichen Einordnung auch die Frage, was in einer solchen Situation angemessen und üblich ist.

Kluge Besetzung

Gute Führungskräfte sind ebenso wie Eltern auch gute Beisitzer in Einigungsstellen. Es werden dieselben Fähigkei-

ten benötigt: Empathie, aktives Zuhören, lösungsorientiertes Denken und Kreativität einerseits sowie Transparenz, Konsequenz, Deutlichkeit und Verlässlichkeit andererseits. Das ist kein einfacher Spagat. Natürlich stimmt der Satz nicht immer, dass jeder die Betriebspartei als Gegenüber bekommt, die er verdient. Durch kluges Management kann die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien aber oft genug gestaltet werden – selbst in internationalen Matrixorganisationen und bei wenig Handlungsspielraum.

Auswahl des Vorsitzenden

Die Aufgabe des Einigungsstellenvorsitzenden ist es, durch gut getaktete Moderation die Verhandlung zu steuern. Anders als bei der Mediation ist dies meist nicht allein mit dem Herausarbeiten der Interessen und guter Fragetechnik getan. Vielmehr bedarf es häufig – in getrennten Sitzungen – mehr oder wenig gut getarnter kleinerer Schubser.

Führen auch diese nicht zum Erfolg, also zur einvernehmlichen Lösung, ist der Vorsitzende auch dafür verantwortlich, die Einigungsstelle per Spruch zu Ende zu führen. Dabei gibt seine Stimme im Falle eines Patts den Ausschlag. Bei der Auswahl des oder der Vorsitzenden müssen sich die Betriebsparteien auf einen Kandidaten verständigen. Notfalls bestellt ihn das Arbeitsgericht.

Der § 76 BetrVG regelt nur, dass der Vorsitzende unparteiisch sein muss. Weitere Anforderungen stellt das Gesetz nicht. In der Praxis werden die Einigungsstellen in aller Regel von Arbeitsrichtern oder ehemaligen Arbeitsrichtern geleitet, weil man ihnen einerseits Rechtskenntnisse und andererseits Ausgeglichenheit zutraut. Teils haben sich mit Roland Lukas, Alfred Then oder Peter Friedhofen Einigungsstellenvorsitzende professionalisiert. Daneben übernehmen auch Professoren und Landesdatenschutzbeauftragte – bei technischen Einrichtungen

BEISPIEL

Balanceakt beim Gesundheitsschutz

Ein gewisser Pragmatismus ist gerade bei komplexen Themen dringend erforderlich, sonst können sich die Parteien bei den Verhandlungen allzu leicht verzetteln.

Beraten von Fachkräften für Arbeitssicherheit, die die gestiegene Bedeutung des Gesundheitsschutzes noch nicht erkannt haben, tun sich Arbeitgebervertreter in Einigungsstellen zum Thema Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) häufig schwer zu akzeptieren, dass der Betriebsrat umfassende Mitbestimmungsrechte bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung und der Ableitung von Maßnahmen hat. Hier hilft häufig ein Hinweis auf zwei Entscheidungen des BAG aus den Jahren 2004 und 2017, in denen dieses klipp und klar feststellt, dass die Betriebsparteien die Tätigkeiten aller Mitarbeiter und etwaige Gefährdungspotenziale ermitteln sowie das Verfahren und die Referenzwerte für die Soll-/Ist-Kontrolle festlegen müssen. Beim nun „Oberwasser“ spürenden Betriebsrat hilft andererseits der Hinweis, dass es nur eingeschränkt Sinn macht, jede einzelne Arbeitsbedingung in der Einigungsstelle durchzukauen und sich über Fragen wie die Breite des Schreibtischs oder die Häufigkeit der Reinigung des Teppichs zu streiten. Denn gerade bei Einigungsstellen zum Thema Gesundheitsschutz besteht die Gefahr, dass diese sich verzetteln und nach Jahren mit zweifelhaften Ergebnissen enden. Gefragt ist eine pragmatische Lösung, die für die Beschäftigten schnell Verbesserungen bringt.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Einigungsstellen.

Eine objektive Bestenliste der Einigungsstellenvorsitzenden gibt es nicht. Wie bei anderen Dienstleistern auch ist man auf Empfehlungen angewiesen. Die Fachzeitschrift „Juve“ hat 2013 einmal eine Liste der meistgenannten Einigungsstellenvorsitzenden veröffentlicht. Etablierte Fachanwälte für Arbeitsrecht verfügen in der Regel über persönliche Erfahrung mit verschiedenen Vorsitzenden. Mit Gerüchten über die Nähe zu einem Lager sollte man sich dabei nicht aufhalten. Sie stimmen bei etablierten und langjährigen Vorsitzenden, die auf das Vertrauen beider Seiten angewiesen sind, ohnehin nicht. Da der Vorsitzende mit seiner Art und seinem Wesen natürlich erheblichen Einfluss auf die Verhandlungsatmosphäre hat, sollte vielmehr seine Persönlichkeit das entscheidende Auswahlkriterium sein. Traut man ihm oder ihr zu, das Verfahren zügig zu einem guten Ergebnis zu bringen?

Effiziente Organisation

Bei der Auswahl des Verhandlungsorts sieht man die Handschrift des Personals. Stehen nur unzulänglich belüftete oder kaum beleuchtete Räume zur Verfügung, muss man sich nicht wundern, wenn einem das gleiche geringe Maß an Wertschätzung seitens des Betriebspartners entgegenschlägt. Eine Einigungsstelle zum Gesundheitsschutz in einem Raum ohne Fenster durchzuführen, ist quasi eine Kampfansage. Daher sollten mindestens zwei vernünftige Räume zur Verfügung stehen, in denen kreative Arbeit Spaß macht.

Gleiches gilt für eine etwaige Verpflichtung. Ist eine Kantine vorhanden, sind gemeinsame Mittagessen ein Muss für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wenn nicht, müssen es zwar nicht unbedingt Obstplatten sein. Der Anblick der obligatorischen Käseschnitte mit Kiwi-Stückchen löst aber nach sechs Verhandlungsstunden Fluchtgedanken aus – auch bei jüngeren Einigungsstellen-

vorsitzenden ohne Gewichtsprobleme. In aller Regel haben zumindest die jüngeren Einigungsstellenvorsitzenden ein Notebook dabei, auf dem am Entwurf der Betriebsvereinbarung gearbeitet werden kann. Andere Vorsitzende ziehen es vor, dass ein Beisitzer die Schreibarbeit übernimmt. In jedem Fall sollte der Raum mit Beamer und Flipchart ausgerüstet sein. Das Flipchart kann genutzt werden, um Eckpunkte festzuhalten, mit Notebook und Beamer kann an der Betriebsvereinbarung gearbeitet werden. Letztlich macht auch ein Drucker Sinn, um die Betriebsvereinbarung möglichst noch in der Sitzung abschließen zu können.

Verlauf und Dauer

Die Einigungsstelle beginnt mit der Darstellung des Verhandlungsstands. Der Vorsitzende wird etwaige rechtliche Stellungnahmen zu Beginn möglichst vermeiden und zunächst schauen, „wie er den Parteien helfen kann“. Dabei wird er versuchen, sich am Verhandlungsstand abzuarbeiten und sich von Aussagen wie „Das liegt nicht mehr auf dem Tisch!“ möglichst wenig irritieren zu lassen.

In aller Regel wird der Vorsitzende auch mehrfach getrennt mit den beiden Parteien sprechen, um auf diese Weise zunächst geschützt Hinweise zu geben und Kompromisse zu testen. Im Anschluss daran werden die Gespräche dann in der großen Runde wieder zusammengeführt.

Bezüglich der Dauer gibt es immer wieder Gerüchte über jahrelange Einigungsstellen, die bis zu 50 oder mehr Sitzungen in Anspruch nehmen. Tatsächlich ist gerade bei schwierigen Mitbestimmungsthemen wie zum Beispiel Vergütungsordnungen, Zielvereinbarungen oder Gesundheitsschutz das Risiko hoch, sich zu verzetteln. Diesem Risiko kann man durch eine gute Vorbereitung der Sitzungen begegnen, indem zum Beispiel stets aktuelle Entwürfe von Betriebsvereinbarungen vorgehalten werden. So ist die Einigungsstelle ge-

zwungen, am konkreten Papier zu arbeiten. Zudem besteht eine Grundlage für den Fall, dass es zu einer Abstimmung kommen muss. Bei allem Bemühen, eine gütliche Einigung herbeizuführen: Irgendwann kann durchaus der Zeitpunkt erreicht sein, an dem eine Einigungsstelle für alle Beteiligten zu einer Farce zu werden droht. Dann ist auch der Augenblick gekommen, darüber zu entscheiden, ob ein Ende mit Schrecken nicht besser ist als Schrecken ohne Ende.

Es ist zielführend, zu Beginn der Einigungsstelle die Verfügbarkeit der Teilnehmer für den gesamten Tag zu klären, damit alle von Beginn an wissen, ob die Einigungsstelle bis in die Abendstunden dauern kann. Dies ist indes nicht immer sinnvoll. Zum einen steht einer Einigung bei Tageslicht nichts entgegen. Zum anderen muss man sich nicht bis in die Nacht hinein quälen, wenn absehbar ist, dass die Einigungsstelle ohnehin einen weiteren Termin benötigt. Wie auch bei Tarif- oder Koalitionsverhandlungen kommen Abend- oder Nachtschichten dennoch vor und sind auch sinnvoll, wenn alle Teilnehmer merken, dass die Einigungsstelle im „Flow“ und kurz vor dem Abschluss ist. Dann ist es vernünftig, den Stier bei den Hörnern zu packen. Die Erleichterung, eine Einigungsstelle nach harten Verhandlungen abgeschlossen zu haben, ist ein für die Beisitzer verbindendes und damit die weitere Zusammenarbeit stärkendes Gefühl.

Kosten der Einigungsstelle

Es gibt keine Gebührenordnung für Einigungsstellenteilnehmer. Die Kosten müssen daher verhandelt werden. Bei den Vorsitzenden haben sich neben Stundenhonoraren (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 19.6.2017, Az. 3 TaBV 3/17: 300 Euro sind angemessen) auch Pauschalhonorare für ganze Verhandlungstage inklusive Vor- und Nachbereitung etabliert. Nach § 76 a Abs. 4 BetrVG ist die Vergütung der Beisitzer niedriger zu bemessen als die des Vorsitzenden. In der Praxis hat sich für die

BEISPIEL

Einen Modus Vivendi finden

Auch bei Enttäuschung und Vertrauensbrüchen sollten Arbeitgeber in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat weiter lösungsorientiert vorgehen, wie ein Beispiel zeigt.

Eine Arbeitgeberin hat es mit einem heterogenen Betriebsrat zu tun, in dem Verhandlungsergebnisse des Vorsitzenden oder einer Verhandlungskommission durch Gebietsfürsten im Betriebsrat immer wieder zerschossen werden. Selbstverständlich sollte dieser Umstand in den Monatsgesprächen angesprochen und auf eine Abhilfe gedrängt werden. Es ist aber nicht sinnvoll, es den Arbeitnehmervertretern mit gleicher Münze zurückzuzahlen. Auf Dauer wird der Betriebsrat nämlich nur dann sein Verhalten ändern, wenn die Arbeitgeberin Verlässlichkeit und Vertrauen vorlebt.

Durch Indiskretionen des Betriebsratsvorsitzenden sind vertrauliche Informationen aus einem Vier-Augen-Gespräch in den Betriebsrat gelangt. Auch hier macht es keinen Sinn, nun alles „nur noch schriftlich“ machen zu wollen. Denn zu vertraulichen Gesprächen, bei denen bestimmte Themen „vorgeglüht“ werden, gibt es in der betrieblichen Zusammenarbeit keine Alternative. Daher ist es entscheidend, sich mit dem Betriebsratsvorsitzenden selbst dann auf einen Modus Vivendi zu verständigen, wenn die persönliche Sympathie gering ist. Durch gemeinsame Erfolge steigt auch das Zutrauen und die Wertschätzung zueinander.

Beisitzer des Betriebsrats die Faustformel von sieben Zehnteln des Honorars des Vorsitzenden herausgebildet.

Wille und Vertrauen

Mehr als 90 Prozent der Einigungsstellen finden ein von beiden Seiten zumindest akzeptiertes Ergebnis. Maßgeblich hierfür ist auf beiden Seiten guter Wille und die Überzeugung, dass es zur vertrauensvollen Zusammenarbeit keine Alternative gibt. Selbst bei erlittenen Enttäuschungen und der Notwendigkeit, in Konflikten Positionen einzunehmen und konsequent zu vertreten, muss eine Hand stets ausgestreckt bleiben. Dies gilt auch in Zeiten, in denen die andere zur Faust geballt ist. Dabei wird auf längere Sicht derjenige erfolgreich sein, der sich durch einen Konflikt nicht selbst emotional aufheizen lässt, sondern kühlen Kopf bewahrt. Vertrauensbildende Maßnahmen sind bei Menschen mit Rückgrat kein Zeichen der Schwäche, sondern der Größe.

Natürlich lässt sich dies leicht sagen, wenn keine internationale Matrixorganisation im Hintergrund steht, deren Protagonisten ohnehin ständig die Augen wegen der sonderlichen Verfahrensweise in Deutschland rollen. Natürlich ist in England, Polen und in den USA alles viel einfacher – ganz zu schweigen von China und Indien. Natürlich stirbt der gute alte Personalleiter mit breitem Kreuz und Verhandlungsspielraum zusehends aus. Dennoch gilt es, anstatt zu klagen die Situation zumindest als berufliche Herausforderung zu sehen.

Entscheidend ist das Einsehen, dass wir in Deutschland – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – mit Ausnahme des Kündigungsschutzes kaum tarifvertragliche oder gesetzliche Vorgaben haben, sondern die Betriebsparteien betriebsspezifische Lösungen für Themen wie Arbeitszeit, Vergütung und Gesundheitsschutz finden. Dies mag unberechenbarer sein als „required by law“, bietet aber auch deutlich mehr

Gestaltungsmöglichkeiten. Die Betriebsverfassung ist damit kein Hemmnis, sondern eine Herausforderung.

Wenn die Einigung misslingt

Fast alle Einigungsstellen enden erfolgreich mit einem Ergebnis, das beide Seiten tragen – teils auch zähneknirschend. In den anderen Fällen hat sich meist, außer bei Rechtsfragen, wie etwa der Zuständigkeit der Einigungsstelle, auch keine Partei voll durchgesetzt. Der Vorsitzende wird für eine Annäherung gesorgt haben und darauf aufbauend ein Spruch erfolgt sein.

Während bei der Verhandlung der Einigungsstelle weitere Mitglieder des Betriebsrats dabei sein können, sind bei der Abstimmung nur die Beisitzer zugelassen. Das weitere Verfahren liegt in den Händen des Vorsitzenden. Es kann sein, dass er die Anträge beider Seiten zur Abstimmung stellt und sich dann für eine Seite entscheidet. Häufig wird er aber einen eigenen, vermittelnden Vorschlag unterbreiten, hoffend, dass zumindest eine Seite zustimmt. Auch ein Spruch kann den Konflikt befrieden, wenn beide Seiten das Ergebnis hinnehmen. Nicht selten sind sie sich einig, wollen aber den Spruch als Signal dafür, dass sie bis zuletzt gekämpft haben.

Sollte eine Seite mit dem Ergebnis gar nicht leben können, steht nicht nur die Anfechtung, sondern auch die Kündigung des Spruchs offen. Dann beginnt alles von Neuem – mit einem anderen Vorsitzenden. Gerade für Arbeitgeber, die die Rechnung zahlen, ist das bitter. Tröstlich ist, dass sich so die Gefahr einer „Chaotisierung“ in der zweiten Einigungsstelle zum selben Thema verringert. Die Beteiligten werden erkennen, dass es letztlich zu einer Einigung keine Alternative gibt. ■



HOLGER DAHL ist einstiger Arbeitsrichter und Teilhaber bei Roland-Lukas-Konfliktlösungen in Frankfurt am Main.

Neue Urteile, neue Blickwinkel

ÜBERSICHT. Kündigung, AGG, Mindestlohn: Bei all diesen Themen gibt es Auslegungsfragen. Auf einige hat das BAG in den vergangenen Monaten Antworten gefunden.

Von **Thomas Muschiol**

Arbeitsrechtliche Gesetze sind nur selten aus sich heraus eindeutig. Zum besseren Verständnis können da die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beitragen. In den vergangenen Monaten war auffällig: Das BAG hatte sich vielfach mit Auslegungen bereits lange bestehender Gesetze zu befassen.

Auslegung I: Kündigungsfrist

Inwieweit können in Arbeitsverträgen individuelle Vereinbarungen zu Kündigungsfristen getroffen werden? Dazu fällt der 6. Senat des BAG im März und Oktober zwei Grundsatzurteile. Im März-Urteil hatten die Richter darüber zu entscheiden, ob mit einer im Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit gleichzeitig auf eine Abkürzung der Kündigungsfristen für diese Zeit zu schließen ist. Unter Auslegung des § 622 BGB wäre dies prinzipiell ein zulässiges Ergebnis, da § 622 Abs. 3 BGB eine verkürzte Frist von zwei Wochen als Folge der Vereinbarung einer Probezeit vorsieht. Anders sah es jedoch das BAG, das auf die Sicht eines „durchschnittlichen nicht rechtskundigen Arbeitnehmers“ verwies. Wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die generelle Kündigungsfrist explizit beschreibe, müsse er Abweichungen in der Probezeit ebenfalls beziffern. Ein Verweis auf den Manteltarifvertrag reiche nicht aus.

Der Oktoberfall stand unter umgekehrten Vorzeichen. Hier war eine beidseitige Kündigungsfrist von satten drei

Jahren vereinbart. Auch hier handelt es sich nach § 622 BGB zunächst um eine zulässige Vertragsgestaltung. Doch das BAG hält eine derart lange Frist für unwirksam – es ergebe sich nämlich eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit.

Urteile vom 23.4. 2017, Az. 6 AZR 705/15 und 26.10.2017, Az. 6 AZR 158/16

Auslegung II: AGG-Beweislast

Mit Blick auf die Berechtigung von Schadensersatzansprüchen aus dem seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ging es um die Beweislastregel des § 22 AGG. Die Norm sieht für AGG-Kläger bei Diskriminierungsverfahren eine erhebliche Beweiserleichterung vor. Nach dem Wortlaut der Vorschrift reicht der Beweis von „Indizien, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen“, aus. Anfang 2017 hat der 8. Senat hier klargestellt, dass derartige Indizien nur die Beweislast umkehren, wenn sie mit „überwiegender Wahrscheinlichkeit“ auf eine Benachteiligung schließen lassen. Der Vortrag einer reinen „Möglichkeit“ sei insoweit nicht ausreichend,

Urteil vom 26.1.2017, Az. 8 AZR 736/15

Auslegung III: Mindestlohn

Mit der Frage, ob Zulagen auf den gesetzlichen oder tariflichen Mindestlohnanspruch angerechnet werden können, hatte sich das BAG schon in den Vorjahren mehrfach befasst. Gleichwohl musste sich der 10. Senat im September damit erneut beschäftigen. Es war darüber

zu entscheiden, welchen Einfluss Zulagen auf die Höhe der Entgeltfortzahlung beim Arbeitsausfall wegen eines Feiertags haben. Die Entscheidung lautet: Ein in der Feiertagsvergütung zu berücksichtigender Nachtarbeitszuschlag muss auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden. Eine Berechnung auf der Basis einer vertraglich niedrigeren Grundvergütung darf insoweit nicht erfolgen.

Urteil vom 20.9.2017, Az. 10 AZR 171/16

Auslegung IV: Datenerhebungen

Wie weit reichen die Möglichkeiten des Arbeitgebers bei der technischen Überwachung von Arbeitnehmern? Mangels anderer gesetzlicher Grundlagen hatte der 2. Senat die Frage anhand des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beantworten. Das Ergebnis: Der Einsatz eines Keyloggers – mit dieser Software werden Tastatureingaben verdeckt aufgezeichnet – ist nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig, sofern kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Grundsatzcharakter hat das Urteil, weil das BAG zudem klargestellt hat, dass dadurch erlangte Informationen gerichtlich nicht verwertet werden dürfen.

Urteil vom 27.8.2017, Az. 2 AZR 681/16



THOMAS MUSCHIOL ist Rechtsanwalt im Arbeits- und betrieblichen Sozialversicherungsrecht in Freiburg.

„Anfänger haben mehr Chancen“

INTERVIEW. Viel Arbeit, kaum Verstärkung – Arbeitsrechtler in Unternehmen stecken in der Zwickmühle. Verbandspräsident Alexander Zumkeller erklärt die Hintergründe.

personalmagazin: Der BVAU hat eine Blitzumfrage unter seinen Mitgliedern zum Umfang der arbeitsrechtlichen Fragen in Unternehmen sowie zum Bedarf an Arbeitsrechtlern in Unternehmen durchgeführt. Was waren die wichtigsten Ergebnisse der etwa 50 Rückmeldungen?

Alexander Zumkeller: Das kann man, auch vor dem Hintergrund unserer Vorjahresumfrage, ganz schnell sagen: Die Aufgaben werden quantitativ noch einmal zulegen, aber zusätzliche Ressourcen werden weniger denn je genehmigt werden. Und die wenigen Kollegen, die Neueinstellungen vornehmen können, sehen auf dem Arbeitsmarkt bei der Rekrutierung erfahrener Berufskollegen größere Schwierigkeiten als je zuvor.

personalmagazin: Was bedeutet das?

Zumkeller: Man kann auch Positives herauslesen. So haben nun Anfänger größere Chancen. Das heißt aber nicht, dass das Leben in der Arbeitsrechtsabteilung leichter wird. Denn nur ein Drittel der Befragten gibt an, keine ernsthaften Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Anfänger zu haben. Außerdem kommt zu den Belastungen des Tagesgeschäfts dann auch noch die Last hinzu, unerfahrene Kollegen einzuarbeiten. Das kann zwar ehrlicherweise auch Freude machen, aber dauert eben durchaus drei bis fünf Jahre.

personalmagazin: Die Umfrage zeigt auch, dass die arbeitsrechtlichen Aufgaben zunehmen, nicht jedoch die Kapazitäten in den Unternehmen. Braucht man dort keine weiteren Arbeitsrechtler?



ALEXANDER ZUMKELLER ist Präsident des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU) und Head of HR Policies & Labour Relations sowie Global Lead CoE Labour Law bei der ABB AG, Mannheim.

Zumkeller: Es geht hier den Arbeitsrechtlern ja nicht viel anders als Kollegen aus anderen Bereichen. Tax, Compliance und Data Privacy erleben auch keinen großen Stellenaufbau. Dazu kommt: Insbesondere globalen Konzernen fehlt häufig das Verständnis dafür, dass Arbeitsrecht in einigen Ländern etwas komplexer ist, gerade auch wegen der Mitbestimmung, und nicht vom Personaler oder Legal Department nebenbei gemacht werden kann. Natürlich bleibt da eine Auslagerung von Prozessen nicht aus – so wird etwa Arbeitnehmerüberlassung gern auf externe Full-Service-Provider verlagert. Auch die Standar-

disierung zum Beispiel von Verträgen ist eine Erleichterung. Es ist eben eine unternehmenspolitische Entscheidung, ob mehr Individualität von Verträgen im „War for Talents“ gewünscht wird – und damit mehr Arbeitsrechtler nötig sind –, oder ob aufgrund der Zurückhaltung bei Stellengenehmigungen jeder Bewerber einen One-size-fits-all-Vertrag angeboten bekommt. Momentan ist Letzteres die angesagte Politik.

personalmagazin: Offenbar ist zugleich die Bereitschaft der Unternehmen, arbeitsrechtlichen Nachwuchs auszubilden und zu fördern, zurückgegangen. Drückt der Schuh also doch nicht so sehr?

Zumkeller: Das möchte ich so nicht stehen lassen. Es ist richtig, dass sich der Zweck der Einstellung von Anfängern dahin entwickelt hat, hierdurch erfahrene Kollegen zu ersetzen, die es auf dem Markt nicht gibt. Aber das beinhaltet auch die Bereitschaft, diese jungen Kolleginnen und Kollegen weiterzuqualifizieren. Es geht aber zulasten der Einstellungen junger Kolleginnen und Kollegen, mit dem Zweck diese auszubilden. Die Betreuungsressourcen sind beschränkt – und werden nun eben anders genutzt, nämlich eher so, dass schnellstmöglich ein hoher Nutzen gezogen werden kann. Und dies ist bei einem Volljuristen, der gerade die Uni verlässt, eben eher gewährleistet als bei einem Praktikanten, Referendar oder Bachelor. Aber dennoch sind Anfragen von Praktikanten und Referendaren sicher meist willkommen. ■

Das Interview führte **Michael Miller**.





Anbieterpräsentationen

Wirtschaftskanzleien mit mehr als 20 Arbeitsrechtlern

Allen & Overy	16
Beiten Burkhardt	18
DLA Piper	20
Eversheds Sutherland	22
Kliemt	24
Luther	26
Seitz	28

Innovative Lösungen auch für komplexeste Themen

Das Arbeitsrechtsteam von Allen & Overy bietet den Mandanten national und international umfassende Beratung in allen Bereichen des Arbeitsrechts sowie zu strategischen Themen. Auf individuelle und innovative Lösungen wird hierbei ebenso Wert gelegt wie auf die verständliche Darstellung komplexer rechtlicher Sachverhalte. Wir verstehen unsere Mandanten – und sie uns.

Breiteste globale Aufstellung – Full-Service Angebot – Rechtsberatung aus einer Hand

Unter den globalen Marktteilnehmern ist Allen & Overy die Kanzlei mit der breitesten geografischen Aufstellung. 44 Büros in 31 Jurisdiktionen und erprobte Netzwerkkanzleien in rund 118 Ländern garantieren unseren Mandanten exzellente Beratung vor Ort – auch rechtsbereichsübergreifend. Allein im Arbeitsrecht sind mehr als 180 Allen & Overy Anwälte auf allen fünf Kontinenten tätig. Damit können wir unseren Mandanten ad hoc eingespielte Teams zur effizienten Bearbeitung grenzüberschreitender Sachverhalte sowie für eine koordinierte Beratung vor Ort bereitstellen.

Renommiertere Arbeitsrechtspraxis

Das Allen & Overy Arbeitsrechtsteam gehört zu den führenden Teams in Deutschland. Nationale und internationale Kanzleiverzeichnisse empfehlen die Partner des Arbeitsrechtsteams seit Jahren als führende anwaltliche Berater auf ihrem Gebiet in Deutschland sowie international. Den Mandanten stehen erfahrene Experten in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts zur Verfügung, die geübt darin sind, komplexe Sachverhalte verständlich darzustellen. Die individuellen Tätigkeitsfelder und Spezialisierungen sind breit gestreut, sodass Mandanten nicht nur von der Breite des Beratungsfeldes, sondern auch

von der Tiefe der Expertise profitieren. Hierbei wird häufig rechtliches Neuland betreten und eine innovative Lösung entwickelt.

Weltweit innovativste Kanzlei

Allen & Overy ist die einzige Kanzlei weltweit, die das Ranking des Financial Times Innovative Lawyers Reports aktuell bereits zum 5. Mal als Most Innovative Law Firm 2017 anführt. Dieses Ranking analysiert jährlich den Rechtsmarkt und bewertet Kanzleien hinsichtlich der Innovativität ihrer Rechtsberatung sowie ihrer internen Systeme. Unsere Innovationskraft übersetzen wir in Mehrwert für unsere Mandanten.

(Kosten-)effizienz durch Legal Tech

Diese Innovationskraft spiegelt sich nicht nur in der Entwicklung rechtlicher Lösungen wider. Durch den Einsatz maßgeschneiderter Legal Tech Anwendungen können auch komplexe Projekte effizient und kostengünstig durchgeführt werden. Dies umfasst unter anderem auch die Prozessführung, wo wir die Erstellung von Schriftsätzen in Massenverfahren weitgehend automatisieren können, ohne dabei die spezifischen Besonderheiten einzelner Verfahren außer Betracht zu lassen. Die Mandanten profitieren hierbei von hochmodernen effizienten Anwendungen gepaart mit der jahrelangen Erfahrung der Anwälte in der Beratung komplexester Mandate.



ALLEN & OVERY

Allen & Overy LLP

Haus am Opernturm
Bockenheimer Landstraße 2
60306 Frankfurt a. M. | Germany
Tel +49 69 2648 5000
Fax +49 69 2648 5800
ExpertenforumArbeitsrecht@
allenoverly.com
www.allenoverly.de

Short Facts

Standorte

Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg,
München; weltweit 44 Büros

Arbeitsrechtler

23 Anwälte und 2 Wirtschaftsjuristen

Tätigkeitsschwerpunkte

Internationale oder rechtsbereichsübergreifende Mandate, Restrukturierungen, Transaktionsbegleitung, HR-Compliance, bAV, Tarif- und Arbeitskampfrecht, Vergütung und Mitarbeiterbeteiligung, Fremdpersonaleinsatz, SE-Umwandlungen, Arbeitnehmerdatenschutz

Referenzmandate

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen

Globale Praxisgruppe (über 180 Arbeitsrechtler in mehr als 25 Ländern) sowie globales Kanzleinetwork in weiteren 118 Ländern

Regelmäßige Mandanten-Events

Mandantenveranstaltungen zu aktuellen Themen und Dauerbrennern an allen Standorten; regelmäßige Newsletters; jährlicher Allen & Overy Pensions Day; HR-Stammtische in Hamburg

Gründungsjahr

1930

ALLEN & OVERY

Interview mit den Partnern Dr. Hans-Peter Löw, Markulf Behrendt, Tobias Neufeld und Thomas Ueber



Dr. Hans-Peter Löw



Markulf Behrendt



Tobias Neufeld



Thomas Ueber

Im rechtlichen Bereich haben sich in den vergangenen Jahren einige Innovationen und technische Neuerungen entwickelt. Welche Entwicklungen am Rechtsmarkt halten Sie für besonders praxisrelevant?

Thomas Ueber: An Legal-Tech-Anwendungen führt kein Weg vorbei. Wir gehören hier zu den Vorreitern und wurden jüngst zum fünften Mal zur „Most Innovative Law Firm“ gekürt – als einzige Kanzlei, die diese Auszeichnung in dieser Häufigkeit entgegennehmen durfte. In der Mandatsarbeit verwenden wir Tools, die es uns ermöglichen, mit wenigen Klicks komplexe Schriftsätze zu erstellen – in umfangreichen Parallelverfahren ein unschätzbare Vorteil, der es uns ermöglicht, uns ganz auf unsere eigentlichen Kompetenzen als Anwälte konzentrieren: auf die Entwicklung juristisch brillanter und praktikabler Lösungen. Diese Tools versetzen uns in die Lage, unseren Mandanten die gewohnte Beratungsqualität zu gewährleisten, aber in deutlich kürzerer Zeit und damit auch weitaus kostengünstiger.

Markulf Behrendt: Im Zusammenhang mit der immer schneller voranschreitenden Technisierung anwaltlicher Beratung wird auch die Nachfrage nach automatisiert erstellten Dokumenten immer drängender. Hier bieten wir mithilfe einer entsprechenden Software die Möglichkeit, nicht nur Standarddokumente, sondern auch kompliziertere Vereinbarungen wie Sozialpläne oder nachvertragliche Wettbewerbsverbote kosteneffizient automatisiert zu erstellen. Dem Marktwunsch entsprechend beabsichtigten wir den Ausbau dieses Tools, sodass das oft zeitintensive Entwickeln und Kommentieren von Vertragswerken schon bald der Vergangenheit angehören könnte.

Tobias Neufeld: In der betrieblichen Altersversorgung sehen wir mittlerweile den Einzug von „Pensions Technology“, kurz PenTech, gerade bei externen Pensionssystemen. Dies betrifft etwa die Nutzung der Beschäftigten Daten im Rahmen von Data Analytics sowie zur Personalisierung der

Kommunikation und Information. Letzteres wird sicher bei den neuen reinen Beitragszusagen nach dem BRSg, also dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, relevant. Schließlich ist auch für PenTech die „Distributed Ledger Technologie“ (Blockchain) ein Entwicklungsmotor.

Dr. Hans-Peter Löw: Unseren Mandanten bieten wir unser Know-how nicht nur durch die Beratung über unsere Anwälte an, sondern in etlichen Fällen hochqualifizierter Standardisierung auch über ein Lizenzverfahren. Als Beispiel seien internationale Incentive- und Benefitspläne genannt, die regelmäßig an Änderungen im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht angepasst werden müssen. Auch regulatorische Anforderungen ändern sich von Zeit zu Zeit. Über unsere internationalen Legislation Tracker ermitteln wir diese Änderungen und stellen sie den Abonnenten in einem vereinbarten Format zur Verfügung. Die Nachfrage nach dieser Dienstleistung nimmt spürbar zu.

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).

Bei den Mandanten der Kanzlei handelt es sich überwiegend um mittelständische Unternehmen, darüber hinaus werden aber auch DAX-Unternehmen beraten. BEITEN BURKHARDT ist in der Lage, neben allen individualarbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten hoch komplexe personalintensive Sonderprojekte zu übernehmen. Beispielhaft sind hier umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen wie 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 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 und am Bundesarbeitsgericht 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 Zeitnachweisen 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 Beratung.



Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsoges. mbH

Ganghoferstraße 33
80339 München
Tel. 089 35065 1143
Fax 089 35065 2111
Christopher.Melms@bblaw.com
www.bblaw.com

Short Facts

Standorte

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

Arbeitsrechtler

circa 65

Tätigkeitsschwerpunkte

Individualarbeitsrecht, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Restrukturierung, bAV

Referenzmandate

Sky, Flughafen München, Westermann-Verlagsgruppe, Asklepios-Kliniken, Synlab, PANDORA

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

Gründungsjahr

1990




BEITEN BURKHARDT

Interview mit Dr. Christopher Melms, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht, München

Gibt es besondere Branchenschwerpunkte bei Ihnen und weshalb ist die branchenspezifische Beratung im Arbeitsrecht sinnvoll?

Dr. Christopher Melms: Jede Anwältin und jeder Anwalt unserer Praxisgruppe Arbeitsrecht ist in der Lage, Unternehmen aller Branchen zu beraten. Nach unserem Verständnis gehört zu einer exzellenten Beratung jedoch auch, dass der Anwalt seinen Mandanten und dessen Gewerbe kennt und versteht. Dazu gehören natürlich auch die Besonderheiten der jeweiligen Branche. Viele unserer Anwälte haben im Laufe ihrer Tätigkeit eine Expertise für bestimmte Branchen entwickelt wie zum Beispiel für die Gesundheitsbranche, für die Automotive- oder die Medienbranche. Generell stellen wir fest, dass betriebswirtschaftliches Know-how und Branchenkenntnisse den Mandanten immer wichtiger werden. Daher bietet BEITEN BURKHARDT neben der klassischen Beratung nach Rechtsgebieten auch eine rechtsgebietsübergreifende branchenfokussierte Full-Service-Beratung an.

Sie haben mit rund 65 Anwälten ein großes Team in der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Worin liegen hier die Vorteile oder birgt die Größe auch Nachteile durch Reibungsverluste?

Melms: Die Vorteile unserer Teamgröße liegen auf der Hand: Wir können auch große Projekte kurzfristig stemmen und für jedes Mandat maßgeschneiderte Teams zusammenstellen. Grundsätzlich beraten unsere Anwälte zu allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Einige Kollegen haben sich jedoch in Spezialbereichen des Arbeitsrechts eine besondere Kompetenz angeeignet. Viele unserer Anwälte haben zudem besondere Bran-

chenschwerpunkte. Aufgrund ihrer Teamstärke verfügt die Praxisgruppe Arbeitsrecht von BEITEN BURKHARDT somit über Spezialwissen in allen relevanten arbeitsrechtlichen Themen und langjähriger Erfahrung in allen Branchen. Nachteile unserer Größe sehe ich keine. Durch eine enge Zusammenarbeit, regelmäßige, auch standortübergreifende Treffen und ein systematisches Knowledge Management sind wir hervorragend miteinander vernetzt.

Was sind aus Ihrer Sicht wichtige arbeitsrechtliche Fragen, die Unternehmen im kommenden Jahr beschäftigen werden?

Melms: Um diese Frage heute vollständig beantworten zu können, müsste man in die Glaskugel schauen, denn zum gegenwärtigen Zeitpunkt wissen wir noch nicht, ob die SPD-Mitglieder dem Koalitionsvertrag zustimmen werden. Sollte das passieren, müssen sich die Unternehmen unter anderem auf erhebliche Einschränkungen im Befristungsrecht einstellen. Wir werden unsere Mandanten hierauf umfassend vorbereiten. Ein Thema, mit dem sich Unternehmen – sofern noch nicht geschehen – schnellstmöglich auseinandersetzen sollten, ist der Datenschutz. Denn dieser bekommt durch die ab Mai 2018 geltende Datenschutzgrundverordnung eine ganz neue Bedeutung: Im Falle von Datenschutzverletzungen drohen Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro beziehungsweise vier Prozent des weltweit erzielten Jahresumsatzes des Unternehmens. Unternehmen müssen jegliche verwendete Software, Betriebsvereinbarungen und alle Prozesse unter Datenschutzgesichtspunkten genau unter die Lupe nehmen und gegebenenfalls anpassen. Ein weiteres aktu-



Dr. Christopher Melms

elles Thema ist das Entgelttransparenzgesetz: Seit Anfang des Jahres können Arbeitnehmer Auskunft über die Gehälter der Kollegen des anderen Geschlechts verlangen. Dieses Gesetz wird sicher nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Gerichte beschäftigen. Nicht zuletzt ist die betriebliche Altersversorgung ein aktuelles und sehr praxisrelevantes Thema. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ist am 1. Januar 2018 die umfangreichste Änderung in Kraft getreten, die das Recht der betrieblichen Altersversorgung je erfahren hat und die alle Unternehmen betrifft, die eine zusätzliche Altersversorgung anbieten beziehungsweise anbieten möchten.

Internationale Beratung mit lokaler Expertise

Die Mandanten finden bei DLA Piper ein fachlich und international hervorragend vernetztes, hochspezialisiertes Team von Arbeitsrechtlern, die mit großer Begeisterung ihrer Tätigkeit nachgehen und eng mit ihren Kollegen aus anderen Praxisgruppen zusammenarbeiten, um ihren Mandanten den bestmöglichen Service anzubieten.

DLA Piper ist mit eigenen Büros in mehr als 40 Ländern in Europa, Afrika, Asien, Australien, dem Nahen Osten sowie Nord- und Südamerika derzeit eine der größten Wirtschaftskanzleien der Welt. In Deutschland ist DLA Piper mit Büros in Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München vertreten.

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

Gerade deshalb gehört das Arbeitsrechtsteam von DLA Piper in Deutschland mit derzeit 30 Anwälten zu den führenden seines Fachs. Den Mandanten stehen anerkannte Rechtsexperten zur Verfügung, die umfassende Kenntnisse in allen Fragen des Individual- und Kollektiv-arbeitsrechts besitzen. Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte verfügen über eine tiefge-

hende und langjährige Expertise in der laufenden Beratung, bei Restrukturierungen sowie bei Auseinandersetzungen mit Betriebsräten, Gewerkschaften oder einzelnen Mitarbeitern. Ferner bestehen umfangreiche Erfahrungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Es gibt zwei Spezialisten für Pensionsrecht, die sich ausschließlich mit diesem Bereich beschäftigen und ihre langjährige Erfahrung einbringen. Die enge Zusammenarbeit mit Kollegen aus den Praxisgruppen Steuer- und Gesellschaftsrecht ermöglicht die Beratung in fachübergreifenden Fragen, die sich etwa beim Outsourcing oder bei Auslandsentsendungen stellen.

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



DLA Piper UK LLP

Jungfernstieg 7
20354 Hamburg
Tel. 040 18888 132
Fax 040 18888 111
volker.vonalvensleben@dlapiper.com
www.dlapiper.com

Short Facts

Standorte

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

Arbeitsrechtler

30 in Deutschland und über 250 international

Tätigkeitsschwerpunkte

Betriebliche Altersversorgung, Betriebsverfassungsrecht, Tarifvertragsrecht, Umstrukturierungen, Outsourcing, Betriebsübergänge, Auslandsentsendungen

Referenzmandate

Benteler, Cisco, H&M Hennes & Mauritz, Samsung

Internationale Verflechtungen

weltweit eigene Büros sowie ein ergänzendes Netzwerk eng verbundener Kanzleien

Regelmäßige Mandanten-Events

regelmäßige Informationsveranstaltungen, Newsletter und Client Alerts, Blog

Gründungsjahr

2004 in Deutschland



Interview mit Volker von Alvensleben, Office Managing Partner, Hamburg

Worin besteht die Stärke Ihrer Kanzlei im Arbeitsrecht?

Volker von Alvensleben: Arbeitsrechtliche Beratung ist eine unserer Kernkompetenzen. Unser Arbeitsrechtsteam zählt mit 30 spezialisierten und erfahrenen Anwälten zu den Führenden in Deutschland. Alle Anwälte unseres Teams stehen in regelmäßigem Austausch und arbeiten eng mit unseren internationalen Kollegen sowie denjenigen aus anderen Praxisgruppen zusammen. So gewährleisten wir ein konstant exzellentes Beratungsniveau in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Dies umfasst neben der laufenden Beratung auch das Transaktionsarbeitsrecht. Aufgrund unserer Strukturen sind wir in der Lage, jegliche arbeitsrechtliche Fragestellungen auf höchstem Niveau zu beraten, sowohl national als auch international, und sind daher für grenzüberschreitende Beratung hervorragend aufgestellt.

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt in der Beratung bei Umstrukturierungen, Betriebs- und Unternehmensübertragungen. Was ist hierbei – auch in den Verhandlungen mit dem Betriebsrat – zu beachten?

von Alvensleben: Neuerungen auf Unternehmensebene führen häufig zu praktischen Problemen. Wichtig ist es, das Vertrauen des Betriebsrats in das Unternehmen und die Glaubwürdigkeit der Geschäftsleitung nicht zu zerstören. Vor allem in Verhandlungssituationen kommt es zu emotionalen Situationen, in denen ein „kühler Kopf“ bewahrt werden muss. Das erfordert mit Blick auf alle Beteiligten ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl. Für uns als Berater steht das Interesse unserer Mandanten im Vordergrund. Gleich-

wohl dürfen die berechtigten Interessen der Betriebsräte und der von diesen vertretenen Arbeitnehmer nicht unberücksichtigt gelassen werden. Verhandlungen sind stets ein Geben und Nehmen. Die Verhandlungstaktik und der Fortgang orientieren sich an den betrieblichen Kulturen im Einzelfall. Neben einer gründlichen Analyse der juristischen Möglichkeiten und Risiken ist daher immer die praktische Seite zu berücksichtigen. Wir verstehen uns dabei nicht nur als juristischer Berater, sondern begleiten aktiv wirtschaftliche und strategische Entscheidungen unserer Mandanten.

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

von Alvensleben: Die Digitalisierung hat großen Einfluss auf das Arbeitsrecht. Beschäftigtendatenschutz ist eines der aktuell relevantesten Themen für die arbeitsrechtliche Beratung. Die Datenschutzgrundverordnung trägt ihren Teil dazu bei und stellt komplexe Anforderungen an die Überprüfung des bislang bestehenden Datenschutzniveaus. Da sich die technischen Gegebenheiten stets fortentwickeln, muss auch der nationale Gesetzgeber tätig werden, um auf neue Problemfelder zu reagieren.

Weiterhin führt der zunehmende Einsatz von Softwaresystemen auf kollektivrechtlicher Ebene zu großem Konfliktpotential und Regelungsbedarf. Gleiches gilt für die Arbeitszeit, als Stichwort ist hier die „ständige Erreichbarkeit“ zu nennen. Darüber hinaus haben Unternehmen immer stärker mit den sich aus der Nutzung von Digitalen Medien oder Social-



Volker von Alvensleben

Media-Plattformen ergebenden Problemen zu kämpfen. Hier gilt es, eine klare Linie zu entwickeln und anzuwenden, anhand derer die Handlungen von Mitarbeitern im Vorhinein rechtssicher bewertet werden können. Aktuell herrscht hier ein Durcheinander an Einzelfallentscheidungen.

Ganz allgemein lässt sich mit Blick auf die Digitalisierung oder das viel beschworene „Arbeitsrecht 4.0“ festhalten: Die rechtlichen Auswirkungen beginnen gerade erst, sich zu zeigen. Wege und Lösungen muss man erst erarbeiten; die allgemeine, dazu notwendige Diskussion gilt es entsprechend voranzutreiben und aktiv zu begleiten.

Maßarbeit – national und international

Seit 1974 in München verwurzelt, hat sich Eversheds Deutschland im Februar 2017 mit der US-Sozietät Sutherland Asbill & Brennan zu Eversheds Sutherland zusammengeschlossen und so ihr internationales Angebot auf den US-Markt ausgeweitet. Sie ist nun mit rund 2.400 Anwälten in 32 Ländern weltweit vertreten. Für die arbeitsrechtliche Praxis hierzulande bedeutet dies eine zunehmende Beratung von US-Unternehmen gerade im Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht und Arbeitnehmerdatenschutz.

Arbeitsrecht ist seit jeher ein elementares Standbein der stark wachsenden Full-Service-Kanzlei. Mit rund 265 Anwälten im Arbeitsrecht, davon 29 in Deutschland, verfügt Eversheds Sutherland sogar über die größte Praxisgruppe in Europa. Doch Größe allein ist kein Garant für zufriedene Mandanten und so setzt die Sozietät ihren Wettbewerbsvorteil in Deutschland mit einer maßgeschneiderten Beratung durch Spezialistenteams um: Dr. Stefan Kursawe (Head of HR und Lehrbeauftragter der Universität Leipzig) und sieben weitere Partner im Arbeitsrecht leiten die Bereiche betriebliche Altersversorgung (Pensions & Benefits), Streikabwehr, Tarifrecht und Betriebsverfassungsrecht (Industrial Relations), Restrukturierung (Restructuring), Prozessführung (Employment Litigation) und HR-Consulting. Die jeweiligen Bereichsleiter steuern weitere Fokusteams etwa zur Implementierung von IT-Systemen, Arbeitnehmerüberlassung, Vergütungssystemen, Arbeitnehmerdatenschutz und Mitbestimmung, Arbeitsverträgen und grenzüberschreitendem Personaleinsatz sowie Umstrukturierungen und Outsourcing-Projekte.

Mit ausgeprägter praxisübergreifender Teamarbeit ziehen die Anwälte im Arbeitsrecht einen weiteren Vorteil aus der Größe der Sozietät: Bei Transaktionen unterstützen Kollegen im Gesellschaftsrecht, beim grenzüberschreitenden Personaleinsatz Experten aus dem Steuerrecht und bei Compliance-Aufklärungen spezialisierte Anwälte aus dem

Kartell- und Wettbewerbsrecht. National wie international stehen den Mandanten daher stets hochqualifizierte Anwälte mit der nötigen Fach- und Sprachkenntnis zur Verfügung, in der täglichen Personalarbeit ebenso wie bei umfangreichen Projekten. Neben der rein rechtlichen Bewertung benötigen die Mandanten aus Industrie und Mittelstand vor allem praxisgerechte Ratschläge mit der nötigen Rundumsicht. Ein Augenmerk bei der Beratung liegt daher stets auf dem jeweiligen wirtschaftlichen Umfeld sowie den unternehmerischen und organisatorischen Besonderheiten. Bestandteil des Kanzleiservices ist gerade auch die konkrete Unterstützung bei der betrieblichen Kommunikation. Lösungen werden stets engagiert und kompetent gemeinsam mit dem Mandanten umgesetzt.

Auf diese Weise deckt Eversheds Sutherland die ganze Bandbreite des Arbeitsrechts ab und berät familiengeführte Mittelstandsunternehmen und Führungskräfte bei Vertragsgestaltung und Trennungsprozessen ebenso wie Großkonzerne zur Übertragung von Betriebsteilen und zum Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan. Das Arbeitsrechts-Team weist proaktiv auf neue Gesetze und Rechtsprechung hin und begleitet Einigungsstellen und tarifliche Schlichtungsstellen ebenso wie Gerichtsprozesse vor allen Arbeitsgerichten.

Die gesamte Praxis genießt fachlich eine hohe Reputation, regelmäßig erfolgen Fachbeiträge und Inhouse-Schulungen beim Mandanten.

Eversheds Sutherland (Germany) LLP

Briener Straße 12
80333 München
Tel. 089 54565 0
Fax 089 54565 201
info@eversheds-sutherland.com
www.eversheds-sutherland.com

Short Facts

Standort

Berlin, Düsseldorf, Hamburg,
München und 62 weitere Büros
weltweit

Arbeitsrechtler

29 in Deutschland und mehr als
265 international

Tätigkeitsschwerpunkte

Betriebsverfassungsrecht, Tarifvertragsrecht, Streikabwehr, Um- und Restrukturierungen, Outsourcing, Betriebsübergänge, bAV, grenzüberschreitender Personaleinsatz, Vertrags- und Vergütungsgestaltung, Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitnehmerdatenschutz

Referenzmandate

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen

Rund 2.400 Anwälte in
32 Ländern

Regelmäßige Mandanten-Events

Regelmäßige Informationsveranstaltungen, Inhouse-Seminare, nationale und internationale Newsletter, internationale Konferenzen

Gründungsjahr

2017, in Deutschland ursprünglich
1974

Interview mit Frank Achilles, Susanne Giesecke, Rolf Kowanz, Stefan Kursawe, Dirk Monheim, Bernd Pirpamer

Welche Herausforderungen sehen Sie im Bereich des Arbeitsrechts mit Blick auf die Entwicklung der vergangenen Jahre für Eversheds Sutherland in Deutschland?

Dr. Stefan Kursawe (Head of HR): Wir wollen weiter wachsen. Der Zusammenschluss mit Sutherland wird dazu führen, dass wir unsere arbeitsrechtlichen Angebote auch an dem für die weitere wirtschaftliche Entwicklung der Kanzlei ganz maßgeblichen neuen Standort in Düsseldorf erweitern werden.

Bernd Pirpamer (Industrial Relations): Digitalisierung und Flexibilisierung spielen am Arbeitsmarkt eine immer größere Rolle. Es reicht nicht mehr, auf diese Trends bloß zu reagieren. Wer wettbewerbsfähig bleiben will, muss sich an die Spitze setzen und eigene, innovative Möglichkeiten entwickeln, um im „War for Talents“ zu bestehen und für künftige Generationen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Wir beraten Unternehmen bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle sowie bei Konzepten für flexibles Arbeiten.

Dr. Rolf Kowanz (Pensions & Benefits): Wegen der starken Veränderungen in den Alterssicherungssystemen erfahren bAV-Regelungen derzeit einen erheblichen Bedeutungszuwachs. Als eine der führenden Kanzleien in diesem Bereich sind wir in der Lage, sämtliche Fragestellungen zur bAV auf nationaler und internationaler Ebene durch ein spezialisiertes Team auf höchstem Niveau zu bearbeiten.

Frank Achilles (Co-Head und Restrukturierung): Man spürt bereits, dass Unternehmen sich zunehmend auf höhere Kosten einstellen,



Dr. Stefan Kursawe



Frank Achilles



Dr. Susanne Giesecke



Bernd Pirpamer



Dr. Rolf Kowanz



Dr. Dirk Monheim

sei es bei der Sozialversicherung oder durch Tarifabschlüsse. Es zeichnet sich ab, dass nicht zuletzt auch aufgrund der Globalisierung gerade in Produktionsbereichen Unternehmen weiterhin im großen Stil restrukturieren. Wir begleiten Unternehmen in derartigen Prozessen gegenüber den Betriebsräten, aber auch bei Behörden, und helfen ihnen, ihre neuen unternehmerischen Konzepte umzusetzen.

Dr. Susanne Giesecke (HR-Consulting): Gender Pay Gap, Diversity und Equal Opportunities sind nur einige der Schlagworte, die nicht nur in multinational tätigen Konzerne, sondern

auch in deutschen Unternehmen zunehmend eine Rolle spielen. Der Gesetzgeber hat hier in der Vergangenheit bereits reagiert. Wir beraten unsere Mandanten daher bei notwendigen Veränderungsprozessen als Reaktion auf sich ändernde Gesetzes- und Marktanforderungen.

Dr. Dirk Monheim (Litigation): Kaum ein Thema berührt Unternehmensleitungen so emotional wie ein Trennungsprozess. Unser Fokus liegt darauf, kreative Lösungsansätze im Interesse unserer Mandanten zu finden. Wir begleiten den Trennungsvorgang im und außerhalb der Gerichte bis zum Abschluss.

Im Arbeitsrecht eine Klasse für sich

Mehrfach als Arbeitsrechtskanzlei des Jahres ausgezeichnet ist KLIEMT. Arbeitsrecht mittlerweile eine Klasse für sich: Mit rund 70 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 tarifrechtli-

cher 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 Arbeitskampf-szenarien einschließlich der Ausarbeitung präventiver Maßnahmenkonzepte. Zu den weiteren Tätigkeitsschwerpunkten gehören das Betriebsverfassungsrecht (unter anderem die 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 mbH

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

Short Facts

Standorte

Düsseldorf, Frankfurt am Main,
München, Berlin

Arbeitsrechtler

rund 70, davon fast 40 Fachanwälte
für Arbeitsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte

Restrukturierungen, Betriebsverfas-
sungs- und Tarifrecht, Betriebliche
Altersversorgung, Arbeitsnehm-
erüberlassung, Auslandsentsendun-
gen, Organhaftung, Datenschutz

Referenzmandate

keine Angaben

Internationale Verflechtungen

Mitglied von Ius Laboris mit Partner-
kanzleien in mehr als 100 Ländern
(www.iuslaboris.com)

Regelmäßige Mandanten-Events

Inhouse-Seminare, Arbeitsrechts-
frühstück

Auszeichnungen

Employment Law Firm of the Year
2016 (Global Law Experts), Arbeits-
rechtskanzlei der Jahre 2013, 2007,
2002 (Juve), Azur-Award 2014 für
Aus- und Fortbildung.

Gründungsjahr: 2002





Interview mit Prof. Dr. Michael Kliemt, Partner, Düsseldorf

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt in der Beratung zu tarifvertraglichen Themen: Was sind hier arbeitsrechtliche Fragen?

Prof. Dr. Michael Kliemt: 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 zur Integration neu erworbener Unternehmen, sei es zur Begrenzung der Personalkosten oder zur Flexibilisierung oder Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen, zum Beispiel durch Loslösung vom Flächentarifvertrag, sei es zur Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle oder auch zur Erhöhung der tariflichen Wochenarbeitszeit. Im Rahmen von Restrukturierungsprojekten verhandeln wir Tarifsozialpläne und optimieren durch Organisationstarifverträge die Betriebsratsstrukturen.

Wir analysieren sorgfältig die Ausgangslage – auch im Vergleich zu Wettbewerbern –, bereiten die Verhandlungsstrategie vor, erarbeiten Zeit- und Ablaufpläne einschließlich der erforderlichen Kommunikationskonzepte und treffen Präventionsmaßnahmen. Mit der erfolgreichen Führung der Verhandlungen 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 gerade bei Tarifprojekten und bei größeren Restrukturierungen unsere große personelle Schlagkraft zu Gute. Die Erarbeitung von Präventionskonzepten für drohende Arbeitskämpfe gehört ebenso zu unserem Handwerk wie die erfolgreiche Führung etwaiger gerichtlicher Auseinandersetzungen.

Der Gesetzgeber hat zuletzt einige neue Vorgaben gesetzt. Was sind arbeitsrechtliche Fragen, die Unternehmen im kommenden Jahr beschäftigen werden?

Kliemt: Die Datenschutzgrundverordnung und die Änderungen im Bundesdatenschutzgesetz werden weitreichende Auswirkungen haben. Sämtliche IT-bezogenen Betriebsvereinbarungen gehören auf den Prüfstand und müssen gegebenenfalls angepasst werden. Ansonsten drohen erhebliche rechtliche Risiken. Unseren Mandanten kommt hierbei zu Gute, dass wir über das letzte Jahrzehnt kontinuierlich unsere Expertise im Datenschutzrecht auf- und ausgebaut haben. Heute sind wir eine der wenigen Arbeitsrechtseinheiten, die im Datenschutzrecht einen langjährigen Erfahrungsschatz und echtes Spezial-Know-how haben. Auch das Entgelttransparenzgesetz wird Unternehmen künftig vor neue Herausforderungen stellen. Neue Auskunftsansprüche und Berichtspflichten werden zu mehr Entgelttransparenz führen. Überkommene Vergütungsmodelle müssen überarbeitet und angepasst werden.

Welchen Stellenwert nimmt die Prozessvertretung bei Ihnen ein?

Kliemt: Die prozessuale Vertretung unserer Mandanten nimmt bei uns einen hohen Stellenwert ein. Unsere forensischen Spezialisten verfügen über ein außergewöhnlich hohes Maß an Prozess Erfahrung. Dabei decken wir ein breites Spektrum ab: Von der Führung von Kündigungsschutzprozessen bei Restrukturierungen oder im Rahmen der laufenden arbeitsrechtlichen Beratung, über wirtschaftlich bedeutsame Verfahren, etwa im Zusammenhang mit der Betrieblichen Altersversorgung, bis hin zu Führung von Musterverfahren, zum Beispiel zu Spezialfragen des Betriebsverfassungs- und Tarifrechts. Zunehmende Bedeutung haben auch Organhaftungsklagen, bei denen wir sowohl Unternehmen als auch Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer vertreten. Dabei sind wir bestens vertraut mit den regionalen Besonderheiten der unterschiedlichen Gerichte.



Prof. Dr. Michael Kliemt

lenwert ein. Unsere forensischen Spezialisten verfügen über ein außergewöhnlich hohes Maß an Prozess Erfahrung. Dabei decken wir ein breites Spektrum ab: Von der Führung von Kündigungsschutzprozessen bei Restrukturierungen oder im Rahmen der laufenden arbeitsrechtlichen Beratung, über wirtschaftlich bedeutsame Verfahren, etwa im Zusammenhang mit der Betrieblichen Altersversorgung, bis hin zu Führung von Musterverfahren, zum Beispiel zu Spezialfragen des Betriebsverfassungs- und Tarifrechts. Zunehmende Bedeutung haben auch Organhaftungsklagen, bei denen wir sowohl Unternehmen als auch Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer vertreten. Dabei sind wir bestens vertraut mit den regionalen Besonderheiten der unterschiedlichen Gerichte.

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 350 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 – Leistungsstarke Praxis 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
- Arbeitsrechtlich relevante Auslands-sachverhalte wie etwa Entsendungen
- 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
- Sozialversicherungsrecht

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

Short Facts

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

Gründungsjahr

1992



Luther.

Interview mit Dietmar Heise, Partner, Stuttgart

Das Thema „Agilität“ ist seit einigen Jahren in aller Munde. Dabei kommt die rechtliche Seite oft zu kurz. Was ist das besondere an agilen Arbeitsmodellen und wo liegen bei diesen Modellen die arbeitsrechtlichen Herausforderungen?

Dietmar Heise: Der Begriff taucht in den letzten Jahren immer stärker als Form der Projektorganisation auf. Die Produktzyklen werden immer kürzer, das Entwicklungstempo steigt. Statt herkömmlicher Projektablaufe („Wasserfallmethode“) mit langen Planungsvorläufen sind Projektorganisationsformen gefragt, die nach extrem kurzen Vorlaufzeiten iterativ zu einem gewünschten Ergebnis führen. Gleichzeitig wird unsere Welt immer komplexer. Das führt zu einer engeren Verzahnung der Arbeit verschiedener Spezialisten. In Arbeitsbereichen, in denen Kreativität gefragt ist, werden Arbeitsmodelle gesucht, in denen den Teams große Freiheit bei der Arbeit eingeräumt wird. Wünschenswerte Kontrolle über die Arbeit wird vor allem über eine enge zeitliche Taktung sowie über eine Aufteilung des Projektes in kleine Teile erreicht. Solche Arbeitsmodelle werden „agil“ genannt. Die derzeit sehr weit verbreitete Unterform heißt „Scrum“. Anzutreffen sind agile Arbeitsformen vor allem in der IT, in Forschung und Entwicklung und im Marketing. Schon eine rein interne Durchführung agiler Projekte birgt Herausforderungen. Starre hierarchische Strukturen müssen für die Zeit der Projekte aufgegeben werden. Die andere Organisationsform und der meist damit verbundene Wechsel der Mitarbeiter in der Organisation wecken Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.

An Grenzen stoßen agile Projekte, wenn externe Spezialisten hinzugezogen werden müssen. Vereinbarte Werk- oder Dienstverträge drohen bei falscher Umsetzung zu (illegaler) Arbeitnehmerüberlassung zu mutieren, eingesetzte Freelancer zu Arbeitnehmern. Am einfachsten ließen sich die Anforderungen durch gezielt vereinbarte Arbeitnehmerüberlassung erfüllen. Dieses Modell scheidet aber in vielen Fällen aus: Die hochdotierten Spezialisten wollen lieber ungebunden bleiben und die damit verbundenen Freiheiten – auch hinsichtlich attraktiver Arbeitsorte in der ganzen Welt – genießen. Also muss der Fremdkräfteinsatz im Wesentlichen über die Vertragstypen Dienst- oder Werkvertrag geregelt werden, deren Grundkonzepte im vorletzten Jahrhundert geschaffen wurden. Das kann nicht perfekt passen. Damit erhöhen sich die Risiken einer Umdeutung mit potentiellen Konsequenzen vor allem im Arbeitsrecht, im Sozialversicherungsrecht, im Ordnungswidrigkeiten- und sogar im Strafrecht.

Wie begegnen Sie den teils kniffligen Fragen beziehungsweise wie lassen sich diese beantworten?

Heise: Die Frage ist spannend. Vor allem: Es gibt keine Musterlösung. Das liegt zunächst daran, dass die Arbeitsgerichte Arbeitsverträge und Arbeitnehmerüberlassung von Dienst- oder Werkverträgen und die Sozialgerichte die freie Tätigkeit von sozialversicherungspflichtiger abhängiger Beschäftigung im Wege einer Betrachtung der gesamten Konstellation abgrenzen. So tauchen in den Urteilen immer wieder neue Abgrenzungskriterien auf, die von Fall zu Fall unterschiedlich intensiv behin-



Dietmar Heise

dern. Einige Unternehmen reagieren mit immer längeren Katalogen nicht mehr geduldeter Gestaltungselemente. Für herkömmlichen Fremdkräfteinsatz mögen die Regeln passen. Agile Projektarbeit wird hingegen durch viele Regeln gefährdet. Also kann an den internen (Compliance-) Regeln angesetzt werden. Die Bereitschaft dazu ist meist verhalten. Nächster Ansatzpunkt sind die Verträge für agile Projekte. Deren optimale Gestaltung ist vorrangig ein Thema von IT-Rechtlern, denen wir Arbeitsrechtler allerdings im Hinblick auf die Risikobegrenzung unter die Arme greifen. Ganz wichtig und von den Unternehmen immer häufiger gefragt ist die Mitgestaltung der Umsetzungsprozesse durch uns Arbeitsrechtler.

Mehr als reine Rechtsberatung

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

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

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

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

Mit seitz.global verfügt die Kanzlei über ein internationales Netzwerk mit führenden unabhängigen Kooperationssozialitäten 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.

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

Short Facts

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

seitz

Interview mit Dr. Marc Werner, Partner, Köln

In der Fachpresse heißt es, Seitz sei bei allen großen arbeitsrechtlichen Mandaten dabei. Woran liegt das?

Dr. Marc Werner: Wir haben uns seit vielen Jahren auf arbeitsrechtliche Großprojekte spezialisiert und unsere Strukturen und Prozesse 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 braucht es 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. Ein Beispiel hierfür ist die von uns aktuell begleitete Restrukturierung von Opel nach der Übernahme durch den Automobilhersteller PSA. Unser Ziel ist es, uns dauerhaft als führende Kanzlei für arbeitsrechtliche Großprojekte zu etablieren.

Digitalisierung und Datenschutz werden derzeit heiß diskutiert. Wie unterstützt Seitz die Unternehmen bei diesen Themen?

Werner: Wir haben mit seitz.digital unsere Kompetenzen im Bereich Digitalisierung und „digital economy“ gebündelt, um unsere Mandanten mit innovativen Lösungen bei der digitalen Transformation zu begleiten. Ein wichtiger Baustein ist dabei der Datenschutz. Die gesetzgeberischen Entwicklungen einerseits und die wirtschaftliche Bedeutung von Daten andererseits haben die rechtlichen Risiken für Unternehmen in diesem Bereich rasant erhöht. In Zeiten von Big Data und Data

Mining sind Daten von herausragendem wirtschaftlichem Wert. Sie sind heute quasi das, was in der old economy das Öl war. Daten und deren Rechtmäßigkeit werden bei Transaktionen künftig einen wesentlichen Wert des Unternehmens ausmachen. Und damit rückt der Datenschutz in eine zentrale Rolle. Um Mandanten bei ihren Herausforderungen in der digital economy bestmöglich unterstützen zu können, werden wir noch mehr als bisher Kooperationen eingehen, zum Beispiel mit Start-up-Unternehmen, die unser Portfolio durch innovative Legal-Tech-Lösungen ergänzen.

Was bedeutet die Digitalisierung für die HR-Abteilungen und die Mitbestimmung?

Werner: Die innovativen Technologien werden in diesen Bereichen zu grundlegenden Veränderungen führen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Blockchain-Technologie. Es ist möglich, dass diese Technologie die HR-Prozesse in Bereichen wie Payroll, Recruiting oder Arbeitsverträge grundlegend verändern wird. Der Einsatz innovativer Technologien hat unmittelbare Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Betriebsräten, da einerseits Mitbestimmungsrechte betroffen sein können, andererseits die Betriebsräte aber auch den technologischen Wandel mittragen müssen. Zukunftsthemen mit dem Betriebsrat werden neben dem Betriebsverfassungsrecht häufig auch datenschutzrechtliche Komponenten beinhalten. Ein Beispiel hierfür ist Industrie 4.0 aufgrund der Vernetzung von Produktionskapazitäten und den Planungs- und Steuerungssystemen. Hier besteht die Herausforderung, für die Zusammenarbeit mit Betriebsräten neue, digitale Standards zu schaffen.



Dr. Marc Werner

Welche Bedeutung hat das Thema Talent Management für Seitz?

Werner: Uns ist es in den vergangenen Jahren gelungen, die bestqualifizierten Nachwuchsarbeitsrechtler für uns zu gewinnen. Hier stehen wir vor allem mit internationalen Großkanzleien im Wettbewerb. Wir haben mit seitz.talents schon früh eine Plattform aufgebaut, mit der wir konsequent talentierte Juristinnen und Juristen ausbilden und in unsere Kanzlei einbinden. Die Qualitätsanforderungen an die Nachwuchsanwälte steigen stetig. Der heutige Junganwalt muss sich daher noch schneller als bisher ein hohes Maß an arbeitsrechtlicher Spezialisierung aneignen. Daraus ergeben sich viele Herausforderungen für das Talent Management in einer modernen Anwaltskanzlei. Denn am Ende kommt es dann doch nur auf eines an: zufriedene Mandanten.





Anbieterpräsentationen

Wirtschaftskanzleien mit bis zu 20 Arbeitsrechtlern

AC Tischendorf	32
----------------	----

Lutz Abel	34
-----------	----

McDermott Will & Emery	36
------------------------	----

Menold Bezler	38
---------------	----

National und international: Unternehmen verstehen uns – und wir sie

Mit zehn Fachanwälten für Arbeitsrecht – viele auch betriebswirtschaftlich Zusatzqualifiziert – zählt ACT zu den namhaften Arbeitsrechtskanzleien in Deutschland. Mit unserem Kanzleizusammenschluss act legal stellen wir in aktuell neun Ländern und mit rund 300 Anwälten auch international das sicher, wofür wir als Kanzlei stehen: Leistungsstärke, Wirtschaftsnähe, Kreativität und hohe Qualität.

ACT

Als eines der ersten „Spin-Offs“ einer deutschen Großkanzlei im Jahr 2000 gehört ACT zu den Top Wirtschafts- und Arbeitsrechtskanzleien in Deutschland. Mit unserem zentralen 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 im Handling von komplexen internationalen M&A Transaktionen, Restrukturierungen und Outsourcingvorhaben.

ACT – Arbeitsrecht

ACT berät ausschließlich auf der 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 grenzüber-

schreitend. Im Rahmen von Restrukturierungen gehören neben der rein juristischen Umsetzungsberatung und der interimistisch personellen Verstärkung der Personalabteilungen auch die Besetzung des Projektoffice 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.

Die Beratung erfolgt in langjährig eingespielten Teams, die neben den klassischen arbeitsrechtlichen Themen industrieübergreifend auch die relevanten Schnittstellenthemen beherrschen.

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 | AC Tischendorf
Rechtsanwälte

act

AC Tischendorf Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Zeppelinallee 77
60487 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 247097 – 21
Fax +49 69 247097 – 20
stephan.schwilden@actlegal-act.com
www.actlegal-act.com

Short Facts

Standorte

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

Arbeitsrechtler

10 Fachanwälte für Arbeitsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte

Restrukturierungen; Gestaltung
neuer Kollektivordnungen; Be-
triebsänderungen; Optimierung der
Personalkosten; Variable Vergütungs-
modelle; Mitbestimmungsfragen;
Arbeitsrechtliches Tagesgeschäft;
Neuordnung von Altersversorgungssy-
stemen; Arbeitnehmerdatenschutz

Referenzmandate

Scania, Douglas, Kelvion, Acciona,
Veltec, ADAC, Talis, Western Union,
Triton, Befesa Gruppe, Lowell, Euro-
fins, Kyocera, Pond Security, Arvos

Internationale Verflechtungen

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

Regelmäßige Mandanten-Events

Inhouse-Seminare; Vortragsveran-
staltungen (ganztägig, Business
Breakfast oder zum Abendausklang)

Gründungsjahr: 2000



Interview mit den Partnern Dr. Stephan Schwilden, Friederike Jawad, Dr. Thomas Block und Dr. Nina Bogenschütz



Dr. Stephan Schwilden



Friederike Jawad



Dr. Thomas Block



Dr. Nina Bogenschütz

Seit Jahresbeginn gelten viele neue Gesetze. Welche arbeitsrechtlichen Fragen müssen Unternehmen künftig beantworten?

Dr. Thomas Block: Ein Countdown läuft vor allem in Bezug auf die Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung, der DSGVO. Sie gilt EU-weit ab dem 25. Mai 2018 für alle Unternehmen und sieht Ordnungsgelder von bis zu vier Prozent des Konzernumsatzes vor. Ferner haben deutsche Aufsichtsbehörden Standardabfragen bei Unternehmen in Bezug auf den Umsetzungsstand angekündigt. Das zwingt zur Handlung, bietet aber auch Chancen: Interne Prozesse lassen sich durch eine Überprüfung der Datenströme sinnvoll optimieren und eine geschickte Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen bietet die Möglichkeit, nicht nur die erforderlichen datenschutzrelevanten, sondern vor allem auch zukunftsweisenden Themen der Digitalisierung anzugehen. Wir haben mit unseren Mandanten konkrete Maßnahmenkataloge entwickelt, mit deren Hilfe eine rasche auch arbeitsrechtliche Umsetzung der DSGVO bisher immer gelungen ist.

Dr. Stephan Schwilden: Praxisrelevant ist auch die Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, des BRSg. Wir haben bekanntermaßen einen starken Fokus auf der Neuordnung betrieblicher Altersversorgungssysteme. Das BRSg bietet im Niedrigzinsumfeld für Unternehmen viele interessante Möglichkeiten, die steigenden, für viele Unternehmen nicht mehr finanzierbaren Pensionslasten aus der Vergangenheit für die Zukunft abzulösen und so auch für neu eintretende Mitarbeiter ein attraktives Versorgungsmodell anzubieten.

Dr. Nina Bogenschütz: Aus Arbeitgebersicht zu begrüßen ist, dass das BRSg im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung auch die Einführung eines sogenannten Optionsmodells („Opt-Out-Modell“) ermöglicht. Hierbei wird der Mitarbeiter automatisch in das bestehende System zur Entgeltumwandlung eingebunden, solange er seiner Einbeziehung in das Versorgungsmodell nicht widerspricht. Zwar weist das BRSg die verpflichtende Einführung eines Opt-Out-Modells den Tarifver-

tragsparteien zu. Allerdings können auch tarifungebundene Arbeitgeber und deren Mitarbeiter durch einzelvertragliche Anwendung der tariflichen Regelung hiervon profitieren.

ACT ist Gründungspartner des kontinental-europäischen Kanzleizusammenschlusses act legal. Welche Vorteile bringt das für Ihre Mandanten im Arbeitsrecht?

Friederike Jawad: Eine Vielzahl unserer Mandanten agiert international. Dementsprechend werden wir verstärkt auch international mandatiert. So betreuen wir unsere Mandanten bei grenzüberschreitenden Projekten, wie beispielsweise Personalreduktionen oder der Vereinheitlichung von Managementverträgen, aber auch bei Fragen der Arbeitnehmerentsendung. Mit unseren starken, uns persönlich gut bekannten Partnern im Ausland sind wir in der Lage, die gesamte Projektsteuerung und Umsetzung aus einer Hand anzubieten. Damit stellen wir noch deutlicher als bislang eine attraktive Alternative zu den marktbekannten internationalen Playern dar.

Erstklassig, vorausschauend, persönlich

Die Wirtschaftskanzlei LUTZ | ABEL berät umfassend in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Unser erfahrenes und hochqualifiziertes Arbeitsrechts-Team steht mittelständischen Unternehmen, Konzernen sowie Führungskräften in allen Fragen des Arbeitsrechts als kompetenter Ansprechpartner zur Seite. Unsere arbeitsrechtliche Beratung richtet sich umfassend nach konstruktiven, wirtschaftlichen und gewinnbringenden Lösungen, ohne dabei den Blick für ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis zu verlieren.

Unser Arbeitsrechtsteam 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 ihren eigenen Angelegenheiten. 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 reaktions-schnellen, flexiblen und bedarfsgerechten Einsatz eines verlässlichen Ansprechpartners oder auch eines multidisziplinären Teams.

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.

LUTZ | ABEL ist Mitglied des renommierten internationalen Empfehlungsverbundes 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

Short Facts

Standorte

München, Hamburg, Stuttgart, Brüssel

Arbeitsrechtler

7 Rechtsanwälte, davon
5 Fachanwälte für Arbeitsrecht

Tätigkeitsschwerpunkte

Umstrukturierungen (Interessenausgleich, Sozialplan), transaktionsbegleitendes Arbeitsrecht, Betriebsverfassungs- und Tarifrecht, Beschäftigtendatenschutz und Compliance, Arbeitnehmerüberlassung, Vertretung von Organmitgliedern und leitenden Angestellten

Referenzmandate

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen

Eigenes Büro in Brüssel, Mitglied im internationalen Empfehlungsverbund GGI mit über 500 Kooperationspartnern weltweit (kein Netzwerk nach §319b HGB)

Mandanten-Events

Frühstücksveranstaltungen, Seminare, Newsletter, Herausgabe des schnellbrief (mit Verlag C.H. Beck)

Gründungsjahr

1994

LUTZ | ABEL

Interview mit Dr. Philipp Byers, Partner, München

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt in der arbeitsrechtlichen Compliance. Teil eines Compliance Management ist meist ein Hinweisgebersystem. Was ist da zu beachten?

Dr. Philipp Byers: Mitarbeiter sind aufgrund ihrer vertraglichen Pflichten auch ohne arbeitsvertragliche Regelung verpflichtet, den Arbeitgeber über drohende Schäden zu informieren. Unter diese Informationspflicht können auch erhebliche Pflichtverletzungen von Kollegen fallen. Dagegen kann der Arbeitgeber nicht verlangen, dass sich der Arbeitnehmer selbst belastet oder jedes kleine Fehlverhalten eines Kollegen anzeigt.

Ein gut strukturiertes Hinweisgebersystem kann ein wirkungsvolles Mittel zur Aufklärung von betrieblichen Missständen sein. Bei einem solchen System können Mitarbeiter Compliance-Verstöße anzeigen. Je nach Ausgestaltung findet eine solche Meldung per Internet oder Email an eine interne Stelle oder telefonisch über eine Whistleblowing-Hotline statt. Es gibt auch externe Systeme, bei denen die Meldung an einen unternehmensfremden Ombudsmann abgegeben wird. Weiter muss der Arbeitgeber die Entscheidung treffen, ob das Hinweisgebersystem anonym ausgestaltet werden soll. Ein anonymes System kann häufig die Bereitschaft der Arbeitnehmer erhöhen, Pflichtverstöße anzuzeigen. Allerdings besteht das Risiko, dass unter dem Schutz der Anonymität bewusst unwahre Anzeigen abgegeben werden, um Kollegen oder Vorgesetzte zu schaden. Arbeitgeber sollten daher anonyme Whistleblowing-Systeme nur mit besonderen Schutzvorkehrungen einsetzen. Insbesondere ist dann ein schnelles Prüfverfahren vorzusehen, damit zum Schutz des

Betroffenen unberechtigte Anzeigen sofort herausausgefiltert werden. Weiter sollten über ein anonymes Hinweisgebersystem keine Bagatelldelikte gemeldet werden können.

Bei einem Vorfall stehen oft interne Ermittlungen an. Was gilt dann arbeitsrechtlich?

Byers: Nach Zugang einer Anzeige hat der Arbeitgeber zeitnah und sorgfältig die Vorwürfe zu prüfen. Das Unternehmen hat gegebenenfalls weitere Aufklärungsmaßnahmen einzuleiten. Den Arbeitgeber trifft bei seinen Untersuchungen eine Fürsorgepflicht hinsichtlich des beschuldigten Arbeitnehmers. Insbesondere sind die Persönlichkeitsrechte des Betroffenen zu wahren, sodass die Untersuchung möglichst diskret abzulaufen hat. Plant der Arbeitgeber aufgrund der Schwere der Vorwürfe den Ausspruch einer Verdachtskündigung, ist der beschuldigte Mitarbeiter vor Ausspruch der Kündigung anzuhören. Dem Arbeitnehmer ist Gelegenheit zu geben, die Verdachtsmomente zu entkräften. Ohne vorherige Anhörung ist jede Verdachtskündigung unwirksam. Abseits der Verdachtsanhörung gibt es kein allgemeines Erfordernis, den beschuldigten Mitarbeiter anzuhören. Es besteht häufig die Gefahr, dass eine zu frühe Unterrichtung des Arbeitnehmers die Aufklärung des Sachverhalts erschwert und Verdunklungsgefahr droht. Daher sollte eine Benachrichtigung erst im Rahmen der Verdachtsanhörung oder – sofern auf eine Verdachtskündigung verzichtet wird – spätestens mit Abschluss der Ermittlungen erfolgen.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

Byers: Bei einem Whistleblowing-System sind regelmäßig Mitbestimmungsrechte des Be-



Dr. Philipp Byers

triebsrats zu beachten. Die Verpflichtung der Mitarbeiter, Compliance-Vorfälle über ein Hinweisgebersystem zu melden, stellt ein Ordnungsverhalten nach § 87 I Nr. 1 BetrVG dar. Zudem sind Whistleblowing-Systeme meist so aufgebaut, dass die Meldung elektronisch gespeichert wird. Dies stellt eine technische Überwachung dar, so dass ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 I Nr. 6 BetrVG besteht. Ein Whistleblowing-System ist damit regelmäßig in weiten Teilen mitbestimmungspflichtig, sodass eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist. Der Vorteil: Die Regelungen über das Hinweisgebersystem gelten verbindlich im gesamten Unternehmen. Insgesamt ist es ratsam, den Betriebsrat bei der Schaffung eines Whistleblowing-Systems einzubeziehen, um die Akzeptanz in der Belegschaft zu stärken.

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 betriebliche Altersvorsorge
- 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 beglei-

ten. 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.

Team

Wir sind ein gewachsenes, sehr gut eingespieltes Team. In zunehmend stärkerer personeller Besetzung arbeiten wir 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. Entsprechend groß sind die Erfahrungen und das Know-How, das wir Mandanten zur Verfügung stellen. Dies sowie regelmäßige Fortbildungen garantieren eine praxisorientierte und effiziente Beratung auf höchstem Niveau.

**McDermott
Will & Emery**

**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

Short Facts

Standorte

Düsseldorf, Frankfurt am Main,
München und weitere 16 weltweit

Arbeitsrechtler

10 in Deutschland, über 70 Anwälte
weltweit

Tätigkeitsschwerpunkte

Restrukturierung von Unternehmen,
Mitbestimmungsrecht, Beratung
und Prozessführung aus Anlass von
schweren Compliance-Verstößen,
Arbeitnehmerdatenschutz,
Vorstands- und Geschäftsführer-
dienstverträge

Referenzmandate

DMG Mori, United Internet, Salzgit-
ter Mannesmann, Mitsubishi Hitachi

Internationale Verflechtungen

Regelmäßig grenzüberschreitendes
Geschäft mit Büros in sechs Län-
dern und mit globalem Netzwerk

Regelmäßige Mandanten-Events

Schulungen zu übergreifenden
Themen (etwa Incident Handling,
interne Untersuchungen beim Ver-
dacht von Kartellrechtsverstößen)

Gründungsjahr

2002 in Deutschland,
1934 in den USA

McDermott Will & Emery

Interview mit Volker Teigelkötter, Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht, Düsseldorf

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen und Reorganisationen. Worauf kommt es hier an?

Volker Teigelkötter: Der Erfolg einer Restrukturierung steht und fällt mit dem unternehmerischen Konzept. Je detaillierter und plausibler die Erstinformation des Wirtschaftsausschusses ausfällt, desto reibungsloser verlaufen im Regelfall die Beratungen und Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern. In den Wochen vor der ersten Bekanntmachung des Konzeptes wird der Arbeitsrechtler im Idealfall eng in die Planungen des Unternehmens eingebunden, um bereits in diesem Frühstadium falsche Weichenstellungen zu vermeiden. Hinzukommen muss die verlässliche Einschätzung des voraussichtlichen Zeit- und Kostenrahmens durch den anwaltlichen Berater. Notwendig sind ferner regionale und branchenspezifische Kenntnisse über die Dotierung von Sozialplänen sowie über die üblichen Kandidaten für den Einigungsstellenvorsitz und deren Verhandlungsführung.

Ihre Kanzlei hat Büros an verschiedenen Standorten auf der Welt. Wie wichtig ist Internationalität im Arbeitsrecht?

Teigelkötter: „Nationale“ Mandate, in denen ausschließlich aus deutschem Blickwinkel beraten und gehandelt wird, gibt es nahezu nicht mehr. So findet sich kaum eine Restrukturierung in Deutschland, anlässlich derer nicht ein ausländischer Gesellschafter oder ein sonstiger ausländischer Entscheidungsträger durch die Untiefen des deutschen Arbeitsrechts gelotet werden muss. Dies gelingt nur dem anwaltlichen Berater, der sich in die unterschiedliche Denk- und Sichtweise aus-

ländischer Mandanten hineinversetzen kann. Dazu muss der Berater im Laufe der Jahre immer wieder mit ausländischen Sachverhalten in Berührung kommen und im regelmäßigen Austausch mit den Kollegen in den weltweiten Standorten der Kanzlei stehen. Auch im Arbeitsrecht beschreibt das Merkmal „Internationalität“ daher einerseits die Fähigkeit einer Sozietät zur reibungslosen Bewältigung grenzüberschreitender Sachverhalte mit Hilfe des gut funktionierenden internationalen Netzwerks und andererseits eine Qualifikation des anwaltlichen Beraters selbst.

Das Arbeitsrecht war zuletzt von neuen Vorschriften geprägt. Was kommt im kommenden Jahr auf Unternehmen zu?

Teigelkötter: An erster Stelle ist zu nennen die Reform des AÜG, also des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 1. April 2017. Mit der Reform soll der Missbrauch von sogenannten Scheinwerk- und Scheindienstverträgen verhindert werden. Der Einsatz von Fremdpersonal ist alltägliche Praxis und gilt für nahezu alle Bereiche des Wirtschaftslebens. Auf welcher vertraglichen Basis diese Einsätze erfolgen, wurde in der Vergangenheit aber häufig nicht hinterfragt. Vielfach war externes Personal über Jahre auf Grundlage von „Serviceverträgen“ oder „Aufträgen“ tätig – ohne dass klar war, ob es sich hierbei um (echte) Dienst- oder Werkverträge oder um Arbeitnehmerüberlassung handelte. Häufig wurde versucht, sich durch die Wahl des „richtigen“ Vertragspartners absichern, der vorsorglich mit einer offiziellen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, einer sogenannten Vorrats-erlaubnis, ausgestattet war. Mit dem neuen



Volker Teigelkötter

AÜG wird der gesamte Drittpersonaleinsatz auf den Prüfstand gestellt, zweifelhafte Werkverträge werden nach umfassenden rechtlichen „Screenings“ gekündigt sowie Alternativen zur klassischen Arbeitnehmerüberlassung gesucht und manchmal – etwa mit dem Gemeinschaftsbetrieb – gefunden. Das Thema „Fremdpersonal“ wird uns auch 2018 begleiten, zumal Tarifverträge der Einsatzbranchen erst noch endverhandelt werden müssen. Von besonderer Bedeutung für die Unternehmenspraxis ist auch die EU-Datenschutz-Grundverordnung, die am 25. Mai 2018 in Kraft tritt. Bestehende Betriebsvereinbarungen werden Unternehmen im Hinblick auf die erhöhten Anforderungen an Transparenz, Zweckbindung und Speicherbegrenzung sowie wegen neuer aus neuen Informations- und Auskunftspflichten anpassen müssen.

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.

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.

Wir beraten umfassend im Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Gemeinsam mit der Unternehmensleitung konzeptionieren wir Verlagerungen, Zusammenschlüsse, Übergänge und Stilllegungen von Betrieben, Outsourcing-Projekte 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**

Menold Bezler Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

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

Short Facts

Standort
Stuttgart

Arbeitsrechtler
7

Tätigkeitsschwerpunkte
Beratung von Unternehmen und Führungskräften

Referenzmandate
AGCO, AMARI-Gruppe, Bardusch, Bulthaupt, Datenzentrale Baden-Württemberg, EMAG-Gruppe, Interflex Datensysteme, J. Schmalz, Leitz-Gruppe, Optima Packaging Group, Panalpina, Quintiles-Gruppe, Ritter Energie- und Umwelttechnik, Robert-Bosch-Krankenhaus, Roto Frank, Rutronik Elektronische Bauelemente, Steinbeis-Verbund, TTS Tooltechnik

Internationale Verflechtungen
Best-Friends-Netzwerk

Mandanten-Events
Arbeitsrechtsfrühstück

Gründungsjahr
2004

MENOLD BEZLER

Interview mit Ralf-Dietrich Tiesler, Partner, Stuttgart

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt im Bereich Compliance. Gibt es hier Besonderheiten für mittelständische Unternehmen?

Ralf-Dietrich Tiesler: Das Thema Compliance ist im Mittelstand angekommen. Es setzt sich die Erkenntnis durch, dass es sich nicht um ein Schlagwort handelt, sondern um notwendige Maßnahmen, die Haftungsrisiken von Gesellschaftern und Management minimieren und die Reputation des Unternehmens sichern. Die Weichen werden richtig gestellt. Dennoch haben viele mittelständische Unternehmen einen großen Teil des Weges zu einem systematisch aufgebauten und nachhaltig gepflegten Compliance-Managementsystem noch vor sich. Dabei sehen wir drei zentrale Faktoren für den Erfolg: Compliance ist Chefsache. Sie muss von oben nach unten vorgelebt werden und erfordert ständige Kommunikation. Zudem lässt sich der erforderliche Rückhalt im Unternehmen nur erreichen, wenn der Aufwand im angemessenen Rahmen bleibt. Dem Mittelstand ist nicht geholfen, wenn Systeme von Großunternehmen kopiert und übergestülpt werden. Vielmehr müssen Unternehmensleitung und Berater gemeinsam die unternehmensspezifischen Risikofelder identifizieren und diese gezielt angehen.

Wo liegen die wichtigen arbeitsrechtlichen Fragen in diesem Bereich?

Tiesler: Das Arbeitsrecht ist in zweifacher Hinsicht relevant: Zum einen geht es um den Normenbestand des Arbeitnehmerschutzrechts und des angrenzenden Sozialversicherungsrechts. Zum anderen kann ein Compliance-Managementsystem auf allen Risikofeldern auch außerhalb des Arbeitsrechts nur greifen,

wenn es arbeitsrechtlich sauber implementiert worden ist. Inhaltliche Schwerpunkte sind aktuell die Einhaltung des Beschäftigtendatenschutzes und Anpassungen an die Datenschutzgrundverordnung. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz einschließlich des Arbeitszeitrechts ist ein weiteres Feld. Scheinwerk- und -dienstverträge rücken durch ein verschärftes Recht der Arbeitnehmerüberlassung wieder in den Blick: Wer einmal erlebt hat, wie 30 teils bewaffnete Beamte des Zolls einen mittelständischen Betrieb wegen des Verdachts der illegalen Beschäftigung von Leiharbeitnehmern auf den Kopf stellen, weiß ein funktionierendes Compliance-Managementsystem zu schätzen. Bei der Implementierung sind insbesondere die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu berücksichtigen. Auch die Vermeidung von Beweisverwertungsverböten in Prozessen vor den Arbeitsgerichten wird uns noch oft beschäftigen.

Der Gesetzgeber hat bei Entgelttransparenz, Betriebsrente und Datenschutz neue Regeln gesetzt. Was sind wichtige arbeitsrechtliche Fragen im kommenden Jahr?

Tiesler: Hinsichtlich der Datenschutzgrundverordnung drängt die Zeit. Betriebsvereinbarungen und Einwilligungen sind zu überprüfen und an die geänderten gesetzlichen Anforderungen anzupassen. Das Entgelttransparenzgesetz wird nach unserer Einschätzung nicht gleich zu einer großen Welle außergerichtlicher und gerichtlicher Auseinandersetzungen führen. Die Arbeitnehmer und ihre Berater werden die Möglichkeiten, die das Gesetz bietet, aber mit zunehmender Intensität nutzen. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz kann neu-



Ralf-Dietrich Tiesler

en Schwung in die bAV, also die betriebliche Altersversorgung, bringen. Die Unternehmen sind schon seit längerem bemüht, ihre bAV wetterfest zu machen, indem sie auf beitragsorientierte Systeme umstellen. Die nun eröffnete Möglichkeit reiner Beitragszusagen kommt dem Bedürfnis der Wirtschaft entgegen. Jetzt sind die Tarifvertragsparteien am Zug, das Sozialpartnermodell mit Leben zu füllen. Akuter Handlungsbedarf besteht im Hinblick auf den neuen, gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberzuschuss zu entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgungszusagen. Viele Unternehmen haben Mischsysteme, die teils entgeltumwandlungs- und arbeitgeberfinanziert sind. Solche Systeme müssen angeschaut und gegebenenfalls überarbeitet werden, um künftig eine Doppelbelastung auszuschließen.





Anbieterpräsentationen

Arbeitsrechtlich spezialisierte Kanzleien

Altenburg	42
Emplawyers	44
Fringspartners	46
Ogletree Deakins	48

Qualifizierte Beratung und pragmatische Lösungen zum Wohle der Mandanten

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht beraten und vertreten Unternehmen und öffentliche Institutionen auf sämtlichen Gebieten des Arbeitsrechts. Die Kanzlei ist Gründungsmitglied des internationalen Netzwerks ELLINT und bietet auf dieser Basis auch grenzüberschreitende Beratung und Prozessvertretung.

Die Kanzlei ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht ist bei der außergerichtlichen Beratung, der bundesweiten Prozessvertretung in gerichtlichen Auseinandersetzungen, der Vertretung bei Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern, der Strukturierung der betrieblichen Altersversorgung und im Rahmen von Unternehmenstransaktionen für ihre Mandanten tätig. Für grenzüberschreitende Projekte verfügen wir über ein bewährtes Netzwerk von arbeitsrechtlich spezialisierten Rechtsanwälten in allen bedeutenden Märkten der Welt.

In unseren Büros in München, Berlin und Hamburg sind 20 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon zwölf Fachanwältinnen und Fachanwälte, tätig. Uns ist die kollegiale Zusammenarbeit in Teams wichtig, in die jeder seine besondere Expertise einbringen kann. Mit der zunehmenden Spezialisierung in einer stärker differenzierten Arbeitswelt gewinnen Branchenkenntnisse an Bedeutung bei der arbeitsrechtlichen Beratung. Hier profitieren unsere Mandanten von der jahrelangen Tätigkeit unserer Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte für große Player verschiedener Branchen, zum Beispiel der Healthcare-/Pharma-, der Medien-, der E-Commerce- oder der Fintech-Branche.

Wir haben nicht nur die arbeitsrechtlichen Herausforderungen unserer Mandanten im Fokus, sondern verstehen uns mit unseren Branchenkenntnissen als echte Partner der uns vertrauenden Unternehmen. Neben sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts beraten wir zu den angrenzenden Rechtsgebieten, wie dem

Beschäftigtendatenschutzrecht, dem Dienstvertragsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Handels- und Gesellschaftsrecht.

Für uns ist eine anwaltliche Dienstleistung auf höchstem fachlichem Niveau selbstverständlich. Bei jeder Fallbearbeitung steht das konkrete rechtliche, wirtschaftliche und unternehmerische Interesse unserer Mandanten im Vordergrund. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Mandanten pragmatische und wirtschaftlich vernünftige Lösungen auszuarbeiten und zu erreichen.

ALTENBURG ist Gründungsmitglied von ELLINT, einem internationalen Netzwerk von Arbeitsrechtskanzleien, die in ihren Heimatmärkten zu den führenden Anbietern arbeitsrechtlicher Dienstleistungen mit ausgezeichneter Reputation gehören. Über ELLINT bieten wir spezialisierte arbeitsrechtliche Beratung und Prozessvertretung mit einheitlich höchstem Qualitätsstandard in derzeit folgenden Ländern an: Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Niederlande, Schweiz und Spanien.



ALTENBURG

FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht

Partnerschaft von
Rechtsanwälten mbB
Behrenstraße 18
D-10117 Berlin
Tel. +49 30 9832081 0
Fax +49 30 9832081 50
info@altenburg.net
www.altenburg.net

Short Facts

Standort

München, Berlin, Hamburg

Arbeitsrechtler

20 Rechtsanwältinnen und
Rechtsanwälte

Tätigkeitsschwerpunkte

Allgemeine Beratung im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sowie bei der betrieblichen Altersversorgung und in Transaktionen

Referenzmandate

Keine Angaben

Internationale Verflechtungen

Mitglied des Netzwerks an arbeitsrechtlichen Kanzleien ELLINT

Regelmäßige Mandanten-Events

Keine Angaben

Gründungsjahr

2009

ALTENBURG

FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

Interview mit Dr. Charlotte Beck, Partnerin, Berlin

Ihre Kanzlei hat Büros in Hamburg, Berlin und München, aber nicht im Ausland. Wie wichtig ist Internationalität im Arbeitsrecht und wie decken Sie diesen Bereich ab?

Dr. Charlotte Beck: Aufgrund der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft, der Bedeutung des europäischen, insbesondere des deutschen Wirtschaftsmarktes und der gut ausgebildeten Fachkräfte strömen viele international tätige Unternehmen nach Deutschland. Gleichfalls investieren deutsche Unternehmen in viele ausländische Märkte, vornehmlich in Europa. Aus diesen Gründen arbeiten wirtschaftlich ausgerichtete Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, auch im Arbeitsrecht, zunehmend mit internationalem Bezug.

Anders als in anderen Fachbereichen des Wirtschaftsrechts bleibt für das Arbeitsrecht indes der eigentliche „Tätigkeitsraum“ Deutschland, da das Arbeitsrecht trotz diverser europarechtlicher Bezüge ein ausschließlich national geltendes Recht ist. Nicht zu verkennen ist aber, dass das Verständnis für internationale Zusammenhänge und die Unternehmenskultur anderer Länder sowie Fremdsprachenkenntnisse für die arbeitsrechtliche Beratung international tätiger Unternehmen zwingend sind. Dasselbe gilt, wenn Mandanten uns um die Beteiligung in Teams aus Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtlern verschiedener Jurisdiktionen bitten, beispielsweise um Reorganisationen oder Transaktionen zu begleiten. Über ein solches Verständnis verfügen die Partnerinnen und Partner von Altenburg, die sämtlich jahrelange Beratungserfahrung aus nationalen und internationalen Großkanzleien gesammelt haben. Unsere Kanzlei ist schließlich durch die Mitgliedschaft im internationalen Netzwerk

Ellint selbst bestens international aufgestellt. Darüber haben wir unmittelbaren Zugang zu im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzleien in den wichtigsten europäischen Jurisdiktionen. Darüber hinaus arbeiten wir mit einer Vielzahl von Kanzleien in den wesentlichen Märkten zusammen.

Gibt es besondere Branchenschwerpunkte bei Ihnen und weshalb ist die branchenspezifische Beratung im Arbeitsrecht sinnvoll?

Beck: Wir beraten Unternehmen aus einer großen Bandbreite verschiedener Branchen. Jedoch verfügen unsere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte jeweils für sich über erhebliche Branchenkenntnisse, beispielsweise im Bereich Healthcare und Pharma, in der Medienbranche, bei der Beratung von Start-ups oder in der E-Commerce-Branche. Derartige Spezialkenntnisse bieten einen Mehrwert, weil Mandanten zunehmend neben einer reinen rechtlichen Beratung weiteres Know-how und zusätzliche Erfahrungen abrufen, wie etwa Kenntnisse über die in Personalabteilungen eingesetzten IT-Systeme, über Anbieter internationaler Payroll-Dienstleistungen, Branchentarifverträge oder die Best-Practice-Beispiele in einem bestimmten Sektor.

In welchen arbeitsrechtlichen Bereichen sehen Sie vor dem Hintergrund der Digitalisierung Handlungsbedarf seitens des Gesetzgebers und warum?

Beck: Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind in aller Munde. Auch Personalabteilungen sind hiervon betroffen, was zum Beispiel die Einführung der elektronischen Personalakte, die Nutzung von IT-gestützten Systemen bei der



Dr. Charlotte Beck

Arbeit oder die Auswertung von Beschäftigtenaten zeigt. Insbesondere die Europäische Datenschutzgrundverordnung verursacht dringenden Handlungsbedarf in den Personalabteilungen, beispielsweise bei der Gestaltung von Einwilligungserklärungen oder im Hinblick auf den internationalen Datenaustausch. Der Gesetzgeber muss handeln, damit das deutsche Arbeitsrecht mit diesen Entwicklungen Schritt hält. Das gilt für das Arbeitszeitrecht oder die Gestaltung von Arbeitsformen, aber auch für das kollektive Arbeitsrecht, zum Beispiel im Hinblick auf den Umfang des Mitwirkungsrechts des Betriebsrats.

Anwälte für Arbeitgeber – persönlich, reaktionsschnell, transparent

Die arbeitsrechtliche Dauerberatung gehört genauso zu den Leistungen von EMPLAWYERS wie Maßnahmen zur Änderung der Betriebs- oder Organisationsstruktur oder zur Personalreduzierung. Ein besonderer Fokus der bundesweit tätigen Kanzlei liegt auf den Themen Compliance und Beschäftigtendatenschutz.

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. Besondere Schwerpunkte der Münchner Arbeitsrechtsboutique liegen in der Beratung von Unternehmen in der Auseinandersetzung mit Betriebsräten und in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Unternehmens- und Betriebsstrukturierungen. Weiter verfügt die Kanzlei über spezielle Expertise zu Fragen des grenzüberschreitenden Mitarbeiterseinsatzes.

Ein größer 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.

Im Zuge der 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 bleiben werden, werden die bestehenden Systeme den künftigen Anforderungen selten gerecht. Aktuell stellt sich daher praktisch für jeden Arbeitgeber die Herausforderung, die internen Abläufe an das im Mai 2018 in Kraft tretende 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, spezifischen Wünsche aufzugreifen und die Inhalte auf die konkreten Bedürfnisse der Teilnehmer zuzuschneiden.

Die Gründungspartner Roland Falder, Dr. Frank Walk und Axel Bertram legen besonderen Wert auf Kostentransparenz und Erreichbarkeit eines Partners für den Mandanten. Damit grenzen sie sich von vielen Großkanzleien ab.

EMPLAWYERS
ANWÄLTE FÜR ARBEITGEBER

EMPLAWYERS

Landshuter Allee 8
80637 München
Tel: 089 18 94 53 8 - 00
Fax: 089 18 94 53 8 - 10
kontakt@emplawyers-muenchen.de
www.emplawyers-muenchen.de

Short Facts

Standort
München

Arbeitsrechtler
6

Tätigkeitsschwerpunkte

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

Referenzmandate
Keine Angaben

Internationale Verflechtungen
Keine Angaben

Regelmäßige Mandanten-Events

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

Auszeichnungen

PMN Management Awards 2016
(Newcomer); JUVE-Handbuch
2016/2017

Gründungsjahr
2014

EMPLAWYERS

ANWÄLTE FÜR ARBEITGEBER

Interview mit den Partnern Dr. Frank Walk, Roland Falder und Axel Bertram

Ihre Kanzlei ist auf Arbeitsrecht spezialisiert. Worin unterscheiden Sie sich im Vergleich zu Groß- oder Full-Service-Kanzleien?

Dr. Frank Walk: Wir kommen aus dieser Art von Kanzleien und haben uns nach vielen Jahren der Praxis entschieden, einen neuen Weg zu gehen. Was uns unterscheidet sind vor allem zwei Punkte: Erstens haben wir im Vergleich zu solchen Kanzleien klare Kostenvorteile – und das bei mindestens gleichen Qualitätsstandards. Ein Headoffice in London oder sonst wo führt vor allem zu entsprechend internationalen Stundensätzen. Demgegenüber steht aber regelmäßig kein Vorteil im arbeitsrechtlichen Mandat, das meist auf nationaler Ebene angesiedelt ist. Zweitens: Der Partner arbeitet überwiegend selbst im Mandat und ist für den Mandanten praktisch jederzeit persönlich erreichbar. In Großkanzleien besteht die Aufgabe des Partners häufig vor allem in der Überwachung und Koordination des Mandats, während die eigentliche Mandatsarbeit oft von jüngeren Kollegen mit weniger Erfahrung erledigt wird. Das mag für bestimmte Mandate – zumindest unter Kostengesichtspunkten – sinnvoll sein, für arbeitsrechtliche Projekte aber nur selten.

Im Vergleich zu anderen Kanzleien gehen Sie auf Ihrer Internetseite offen mit dem Thema „Honorar“ um. Warum?

Roland Falder: Das ist ein weiterer Punkt, in dem wir uns von anderen Kanzleien – vor allem den großen – unterscheiden. Auch das ist unserer Erfahrung geschuldet. Für Mandanten ist die Tätigkeit und die Abrechnung des Anwalts meist eine „Blackbox“. Er hat häufig im Voraus keine Vorstellung hinsichtlich des notwendigen Aufwands. Wenn die Arbeit



Dr. Frank Walk



Roland Falder



Axel Bertram

getan ist, bekommt er dann eine Rechnung, die er häufig weder konkret prüfen kann und – schlimmer noch – so vielleicht nicht erwartet hat. Planungssicherheit ist für unsere Mandanten sehr wichtig, sie wollen wissen, mit welchen Kosten sie zu rechnen haben. Natürlich können auch wir nicht immer im Voraus sagen, welchen Aufwand eine Sache verursachen wird. Wir tun aber alles, um Überraschungen zu vermeiden. Dazu gehört auch ein offener Umgang mit dem Thema Honorar – von Anfang an. Ohnehin wird kaum jemand davon ausgehen, dass wir unsere Leistungen kostenlos anbieten. Warum also das Thema nicht ansprechen?

Zuletzt haben Sie den Einsatz von Fremdpersonal für ein Beratungshaus strukturiert. Was sind hier die arbeitsrechtlichen Fragen?

Axel Bertram: Die ebenso klassischen wie schwierigen Abgrenzungsfragen zwischen Werk- oder Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung sowie zwischen Arbeitnehmer und Selbständigem spielen eine wesentliche Rolle. In dem konkreten Projekt ging es um

den Einsatz von IT-Beratern. Vor dem Hintergrund der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Jahr 2017 war zu klären, ob Anpassungen der bisherigen Praxis erforderlich waren. Gerade in der IT-Branche ist die Differenzierung zwischen Arbeitnehmerüberlassung einerseits und Werk- und Dienstverträgen andererseits sehr komplex. Arbeitsteilige Projektarbeit in der IT wird häufig in der Form organisiert, dass externe Spezialisten die Know-how-Träger in einem Unternehmen vor Ort für einen begrenzten – manchmal aber erheblichen – Zeitraum unterstützen und dabei eng mit ihnen zusammenarbeiten. Auch neue Formen der Kooperation, wie etwa Scrum und agiles Arbeiten in gemischten Teams, sind für Unternehmen zwar attraktiv, können sich rechtlich aber als problematisch erweisen. Angesichts der drohenden finanziellen Folgen – vor allem aus dem Sozialversicherungsrecht – wird die rechtliche Absicherung solcher Formen der Zusammenarbeit wichtiger. Eine weitere Herausforderung solcher Projekte liegt oft in der Sachverhaltsermittlung. Das erfordert ein gehöriges Maß an Projektmanagement.

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 sechs 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 und der Beratung bei tarifvertraglichen Themen vor allem die Betreuung von Personalleitern und -abteilungen in allen arbeitsrechtlichen Gestaltungs- und Strategiefragen 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 vie-

len 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, Legal 500, 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

Short Facts

Standort
Düsseldorf

Arbeitsrechtler
6

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; „Best Lawyers 2017“ (Handelsblatt); Top-Kanzlei 2017 (WiWo); Top-Wirtschaftskanzlei 2017 (Focus); Who is Who Legal; Legal 500

Gründungsjahr
2015

fringspartners.

ARBEITSRECHT

Interview mit den Partnern Michael Bogati und Dr. Arno Frings, Düsseldorf

Herr Frings, Sie beraten auch Führungskräfte. Was sind hier arbeitsrechtliche Fragen?

Dr. Arno Frings: Bei der anwaltlichen Betreuung von Organvertretern nimmt die Prüfung und Gestaltung des Anstellungsvertrags einen breiten Raum ein. Gerade Bonusregelungen und Managementbeteiligungen werfen nicht selten komplexe Rechtsfragen auf, die bei der Vertragsgestaltung und in Fällen der Beendigung besonderer Beachtung bedürfen. Nachvertragliche Wettbewerbsverbote können ebenfalls schwierige Rechtsfragen hervorrufen. Nicht selten geht es um bedeutende Beträge und wichtige wirtschaftliche Weichenstellungen. Eine erfolgreiche Vertretung und Beratung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und seiner Beendigung setzt viel Erfahrung und Wissen voraus – und hängt auch maßgeblich von taktischen Überlegungen ab.



Dr. Arno Frings

Herr Bogati, Sie sind oft bei Restrukturierungsmaßnahmen eingebunden. Worauf kommt es in diesem Bereich, auch in im Zusammenhang mit dem Betriebsrat, an?

Michael Bogati: Die Fallgestaltungen und Interessenlagen in diesen Bereichen sind höchst unterschiedlich. Bisweilen geht es darum, mit größtem zeitlichem Nachdruck Restrukturierungen und Personalabbaumaßnahmen oder Betriebsschließungen durchzusetzen. Solche Fälle sind natürlich konfrontativ, konfliktträchtig und münden oft in gerichtliche Auseinandersetzungen oder Einigungsstellenverfahren. Tatsächlich sind solche Fälle aber eher selten und entsprechen auch nicht unbedingt dem Beratungsansatz, den wir empfehlen. Gerade in Situationen, in denen Unternehmen einen Restrukturierungsbedarf haben und in denen

vielleicht auch mit Gewerkschaften Sanierungsstarifverträge verhandelt werden müssen, ist es für alle Beteiligten erstrebenswert, ein gemeinsames Verständnis von Lösungsmöglichkeiten herzustellen. Da sich die Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmern zwar im Ausgangspunkt unterscheiden, der dauerhafte wirtschaftliche Erfolg aber für alle zwingend ist, bedarf es viel Fingerspitzengefühls in der Verhandlungsführung um Lösungen zu erarbeiten, mit denen die Betriebspartner künftig weiter gut zusammenarbeiten können.

Die Digitalisierung wirkt sich auf verschiedene Unternehmensbereiche aus. Welche arbeitsrechtlichen Fragen stellen sich hier?

Frings: Die Digitalisierung ist bereits voll in der Arbeitswelt angekommen, die vorhandenen, auch gesetzlichen Rahmenbedingungen



Michael Bogati

sind den neuen Anforderungen aber in weiten Teilen nicht gewachsen. Insbesondere die Nutzung mobiler Arbeitsmittel wie Laptops und Smartphones wirft zahlreiche Fragen des Urlaubsrechts, des technischen Arbeitsschutzes und des Datenschutzes sowie der Datensicherheit auf.

Bogati: In der Praxis häufig kritische Konstellationen ergeben sich auch im Arbeitszeitrecht: Abends schnell noch um 22 Uhr eine dienstliche E-Mail beantworten und um 8 Uhr am nächsten Tag wieder am Arbeitsplatz sein, schon entstehen Probleme mit der Einhaltung von Mindestruhezeiten. Im Koalitionsvertrag von Union und SPD sind insoweit Tariföffnungsklauseln im Arbeitszeitrecht geplant, die „Experimentierräume“ schaffen sollen. Die Praxis erwartet Details mit Spannung.

Globale Experten im Arbeitsrecht – lokal verwurzelt

Ogletree Deakins ist eine der ersten reinen Arbeitsrechtskanzleien mit globaler Reichweite. Bundesweit und international beraten unsere Arbeitsrechtsexperten eine große Bandbreite von Mandanten praxisorientiert, ganzheitlich und auf höchstem fachlichem Niveau.

Ogletree Deakins ist eine der weltweit führenden Kanzleiboutiquen mit reinem Fokus auf das Arbeitsrecht. An 52 eigenen Standorten in den USA, Mexiko, Kanada und Europa beraten über 850 Berufsträger ausschließlich Arbeitgeber und Führungskräfte. Der Berliner Standort wurde 2012 von drei erfahrenen Partnern gegründet, die zuvor der Full-Service Kanzlei Dentons (vormals Salans) angehörten. Das eingespielte deutsche Fachanwaltsteam berät Unternehmen in sämtlichen Fragen des Arbeitsrechts – 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.

Unsere Tätigkeitsfelder

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 Restruktu-

rierungen, beim Umgang und Verhandlungen mit Betriebs-/Personalräten sowie Gewerkschaften bis hin zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung, 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 – einen exzellenten Mandantenservice.



Ogletree Deakins

Ogletree Deakins Int. LLP

Fasanenstr. 77
10623 Berlin
Tel. 049 30 86 20 300
Fax 049 30 86 20 30100
hendrik.muschal@ogletree.com
www.ogletree.de

Short Facts

Standorte

Berlin sowie Paris, London, Mexico, Toronto und 47 Büros in den USA.

Arbeitsrechtler

9 in Deutschland (davon 6 Fachanwälte) und über 850 international

Tätigkeitsschwerpunkte

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

Referenzmandate

Deutsche Wohnen, Babcock International, Technicolor/Deutsche Thomson, Weberbank, Dematic, Tesla Motors, YouGov

Internationale Verflechtungen

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

Auszeichnungen

Lexology Client Choice Award 2018 (Dr. Ulrike Conradi); Law Firm of the Year 2018 (Best Lawyers); Leading Firm 2017 (Legal 500, Chambers & Partners);

Gründungsjahr:

1977, 2012 in Deutschland

Ogletree Deakins

Interview mit Hendrik Muschal, Office Managing Partner, Berlin

Ihre Kanzlei ist als reine Arbeitsrechtskanzlei weltweit mit vielen Büros vertreten. Warum ist dies ein Vorteil für Mandanten?

Hendrik Muschal: Anders als noch vor zwanzig Jahren ist die Wirtschaft weltweit durch die Globalisierung enger zusammengerückt. Es ist nicht mehr nur der „Global Player“, der Büros, Fertigungsstätten oder Tochtergesellschaften in vielen Ländern unterhält. Gerade der Mittelstand zeichnet sich durch eine starke Internationalisierung seiner wirtschaftlichen Aktivitäten aus. In diesem Zusammenhang hat sich gezeigt, dass es bei operativen Schwierigkeiten hinsichtlich der Einhaltung des nationalen Rechts an den verschiedenen internationalen Standorten eines Unternehmens für uns sehr vorteilhaft sein kann, in den jeweiligen Ländern eigene Büros mit spezialisierten Fachanwälten zu betreiben. Denn so sind wir gerade bei internationalen HR-Themen in der Lage, unsere spezifische Fachkunde in den einzelnen Ländern mit dem globalen Ansatz von Unternehmen zu kombinieren.

Ein Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt also in der Beratung von grenzüberschreitenden arbeitsrechtlichen Vorgängen. Welche Fragen sind hier zu beantworten?

Muschal: Es sind natürlich zum einen Themen der sogenannten „Global Mobility“ – also Probleme, die beim internationalen Personaleinsatz auftauchen. Hierzu gehören entsenderechtliche Themen sowie damit zusammenhängende vertragliche, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen, aber auch aufenthaltsrechtliche Problemstellungen sowie Fragen rund um die Erteilung einer Arbeitserlaubnis ausländischer Arbeitnehmer.

Angesichts der ab 25. Mai 2018 zur Anwendung kommenden DSGVO, der Datenschutzgrundverordnung, spielen aber auch Problemstellungen des internationalen Datentransfers eine erhebliche Rolle. Dies betrifft etwa die Frage, ob zulässigerweise personenbezogene Daten von Arbeitnehmern, die in einem Staat verarbeitet werden, an eine dritte Stelle – oft die Muttergesellschaft im nichteuropäischen Ausland – transferiert werden können. Für diese datenschutzrechtlichen Probleme gilt es, maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Hinzu kommen aber auch betriebsverfassungsrechtliche Problemstellungen bei der länderübergreifenden Implementierung von Informations- und Kommunikationssystemen, da diese in Deutschland regelmäßig der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Vielfach wollen international tätige Unternehmen auch organisatorische Richtlinien weltweit möglichst unverändert in den Ländern anwenden, in denen sie tätig sind. Auch dies führt oft zu Anpassungsschwierigkeiten. Denn meist ist es mit dem Deutschen Recht nicht vereinbar, etwa eine in den USA entwickelte „Global Policy“ vollumfänglich in Arbeitsverhältnisse einer deutschen Tochtergesellschaft zu implementieren. In derartigen Situationen sind dann maßgeschneiderte Änderungen zur Anwendung solcher Policies in den einzelnen Ländern zu entwickeln.

Der Gesetzgeber hat zuletzt einige neue Vorgaben umgesetzt. Was sind wichtige arbeitsrechtliche Fragen im Jahr 2018?

Muschal: Ein herausragendes Thema werden die Besonderheiten im Umgang mit Beschäftigtendaten nach der DSGVO und dem neuen



Hendrik Muschal

BDSG sein. Gerade bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten müssen Arbeitgeber künftig als datenschutzrechtlich Verantwortliche zwingend die Bestimmungen der DSGVO sowie des neuen § 26 BDSG beachten. Verstöße hiergegen können mit erheblichen Geldbußen geahndet werden. Typische Fragen in diesem Zusammenhang sind etwa, welche Arbeitnehmerdaten der Arbeitgeber verarbeiten darf, ob eine Einwilligung des Arbeitnehmers oder ob bisherige Betriebs- oder Dienstvereinbarungen als Rechtsgrundlage dienen können. Von Bedeutung ist auch, worauf Arbeitgeber bei der Vertragsgestaltung mit externen Dienstleistern, etwa für Payroll-Services, Travel-Management oder für eine externe „Performance Evaluation“, achten müssen. Hierbei zeigt sich: Bei der Umsetzung der Datenschutzregelungen tun sich Unternehmen oft noch schwer.

IMPRESSUM

Verlag

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

Geschäftsführung

Isabel Blank, Sandra Dittert, Jörg Frey,
Birte Hackenjos, Dominik Hartmann,
Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger,
Dr. Carsten Thies
Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe

Redaktion

Reiner Straub (v.i.S.d.P.)
reiner.straub@haufe-lexware.com
Michael Miller
michael.miller@personalmagazin.de

Grafik/Layout

Kerstin Bertsch
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Niederlassung Würzburg

Autoren

Holger Dahl, Thomas Muschiol,
Holger Schindler

Anzeigen

und Porträteinträge

Bernd Junker (Leitung)
bernd.junker@haufe-lexware.com
Tel. 0931 2791-556
Yvonne Göbel (Disposition)
yvonne.goebel@haufe-lexware.com
Tel. 0931 2791-470
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG
Niederlassung Würzburg

Handelsvertretung

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

Verbreitung

Das Kanzleikompendium 2018
liegt in einer Auflage von
31.000 Exemplaren der Zeitschrift
Personalmagazin bei.

Druck

Senefelder Misset, Doetinchem

Urheber- und Verlagsrechte

Das Kanzleikompendium 2018 sowie alle in ihm
enthaltenen einzelnen Beiträge und
Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.
Alle Rechte vorbehalten.
Kein Teil des Kanzleikompendiums 2018 darf
ohne schriftliche Genehmigung des Verlags
vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter die-
ses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche
Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in
elektronische Datenbanken und die Vervielfäl-
tigung auf CD-ROM. Alle Angaben beruhen auf
Anbieterangaben. Der Verlag übernimmt keine
Gewähr für die Vollständigkeit.

