

Einblick  
Wie Unternehmen die richtige  
Arbeitsrechtskanzlei finden

Rückblick  
Die wichtigsten BAG-Urteile in  
den vergangenen Monaten

Ausblick  
Gregor Thüsing beleuchtet das  
geplante Hinweisgeberschutzgesetz

# personal. magazin plus

personalmagazin plus 06.21



Kanzleien im Arbeitsrecht  
In der Coronakrise so gefragt wie nie

---

Premiumpartner





„Eine Rückkehr zu alten Zöpfen wird es vielerorts nicht geben.“

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn HR-Verantwortliche auf die vergangenen 15 Monate zurückblicken, wissen sie vermutlich kaum, wie sie all die Herausforderungen gemeistert haben, die sich gestellt haben.

Man muss sich nur die Flut an Gesetzen, Erlassen, Verordnungen und Regelungen ansehen, um eine leise Ahnung zu bekommen, was an Neuregelungen zu berücksichtigen und umzusetzen war und wie flexibel und hellwach HR sein musste, um sämtlichen Herausforderungen auf Augenhöhe zu begegnen und nicht von ihnen überrollt zu werden.

HR war (und ist immer noch) die Taskforce, die gefragt war, um die Beschäftigten ins Homeoffice zu schicken, um ein pandemietaugliches Arbeiten in den Betrieben zu ermöglichen, um mit den Tücken der Kurzarbeit zu kämpfen und eine virtuelle neue betriebliche Wirklichkeit zu schaffen. Noch ist es gar nicht lange her,

dass man Schlagzeilen wie „Viele HR-Abteilungen haben kaum noch eine Daseinsberechtigung“ gelesen hat. Diese Wahrnehmung dürfte sich gründlich gewandelt haben.

HR hat die Vorreiterrolle in den Unternehmen übernommen. Man hat mitarbeiterorientierte Digitalisierung auf den Weg gebracht, notwendige Veränderungen aktiv als vorderste Speerspitze gestaltet und in den Krisenstäben der Unternehmen die Agenda diktiert. Das wird sich fortsetzen; eine Rückkehr zu alten Zöpfen wird es vielerorts nicht geben. Es ist Aufgabe von HR als Organisations- und Kulturentwickler im Unternehmen, einen echten Beitrag zur Wertschöpfung zu leisten und den Wandel hin zu einer neuen, flexiblen Arbeitswelt zu gestalten. Dazu gehören innovative Arbeitszeitmodelle, neue Führungskonzepte und moderne Formen und Methoden der Kollaboration in künftig hybriden Strukturen.

Die Pandemie führt schon jetzt vielerorts zu neuen, kreativen und resilienten Geschäftsmodellen. Diese verlangen nach passenden Strukturen, zielgerichteten Weiterbildungskonzepten und einer strategieunterstützenden Personalarbeit. HR ist gefordert, dazu neue und zukunftsweisende Antworten zu entwickeln. Hier wird nicht selten auch gute Beratung vonnöten sein. Die mittlerweile elfte Auflage dieses Kompendiums wird Sie bei der Auswahl eines arbeitsrechtlichen Beraters unterstützen.

Viel Spaß beim Lesen!

Frank Bollinger  
Redaktion *Personalmagazin*

**personal.**  
**magazin**  
plus

## Inhalt

- 04 Arbeitsrecht: In der Coronakrise so gefragt wie nie**  
In den arbeitsrechtlichen Kanzleien herrscht seit Beginn der Pandemie Hochbetrieb
- 08 Wie finden Unternehmen die richtige Arbeitsrechtskanzlei?**  
Nach welchen Kriterien suchen sich Unternehmen in Deutschland ihre arbeitsrechtlichen Berater aus?
- 10 BAG-Urteile 2020/21**  
Eine Übersicht über die wichtigsten Urteile des Bundesarbeitsgerichts in letzter Zeit
- 14 Legaltech: Beschleunigung des Transformationsprozesses**  
Wie moderne IT-Lösungen die Effizienz in Anwaltskanzleien und Rechtsabteilungen verbessern
- 19 Interview Thüsing zu Hinweisgeberschutzgesetz**  
Ein kritischer Blick auf den Entwurf eines neuen Hinweisgeberschutzgesetzes von Dr. Gregor Thüsing
- 22 Kanzleiporträts**
- 24 Act Legal Germany
- 26 Arqis
- 28 Beiten Burkhardt
- 30 Emplaywers
- 32 Esche Schümann Commichau
- 34 Eversheds Sutherland
- 36 Fringspartners Arbeitsrecht
- 38 Görg
- 40 Kliemt Arbeitsrecht
- 42 McDermott Will & Emery
- 44 Seitz
- 46 SKW Schwarz
- 48 Taylor Wessing
- 50 Impressum**



# Gewinner der Krise

Von Frank Bollinger

Arbeitsrecht ist in der Pandemie so gefragt wie nie. Digitalisierung, Remote Work, Kurzarbeit in nie gekanntem Ausmaß, Coronasonderregelungen allenthalben. Neue Geschäftsmodelle werden entwickelt, Unternehmensstrategien für die Zukunft entworfen. Dazu wird umstrukturiert und reorganisiert. Immer mit an Bord: das Arbeitsrecht.

● Es gibt Gewinner der Coronakrise. Nein, nicht die Toilettenpapierhersteller. Deren Umsatz ist nicht gestiegen. Von der Pandemie profitiert haben die Softwareanbieter, der Onlinehandel, die Streamingdienste, die Brettspielehersteller und die Fahrradläden. Und Arbeitsrechtskanzleien. Mit Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 begannen in den Kanzleien die Telefone zu klingeln und seither klingelt es ununterbrochen.

### Zu Beginn der Pandemie: Homeoffice und Kurzarbeit

Ist das Arbeitsrecht in wirtschaftlichen Boomphasen ein zwar stets vorhandener, aber meist unauffälliger Begleiter in den HR-Abteilungen der Unternehmen, so war es nun zu Beginn der Pandemie plötzlich omnipräsent. Rund 70 Prozent der Betriebe in Deutschland haben 2020 Kurzarbeit angemeldet; die meisten davon hatten bis dahin nie etwas mit Kurzarbeit zu tun. Hinzu kam, dass die Politik als Reaktion auf die Krise zahlreiche neue Regelungen geschaffen hat. Wer hier nicht Gefahr laufen wollte, den Überblick zu verlieren, und alles richtig machen wollte, der hat sich professionelle Hilfe geholt. Andere arbeitsrechtliche Themen waren nicht weniger dringlich. Die Hälfte aller Betriebe in Deutschland hat Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt. In vielen davon war Homeoffice bis zu diesem Zeitpunkt nicht üblich. Wie bekommt man Mitarbeiter ins Homeoffice? Welche Regelungen müssen erlassen, welche Vorkehrungen getroffen werden? Welche Ausstattung muss gestellt werden und wie bitte trifft man dazu Vereinbarungen mit einem Betriebsrat, der zu Beginn der Pandemie laut Gesetz ohne Präsenzsitzungen überhaupt nicht beschlussfähig war?

Kaum waren die Mitarbeiter im Homeoffice angekommen, schlossen auch die Kitas und Schulen. Wie arbeitet eine alleinerziehende Mutter im Homeoffice, wenn sie zwei Kitakinder zu Hause hat? Im Zweifel so gut wie gar nicht. Was das arbeitsrechtlich bedeutet? Keine Arbeit, kein Geld? Oder Lohnfortzahlung wegen unverschuldeter Verhinderung? Zunächst herrschte allenthalben großes Rätselraten. Entschädigungsansprüche wegen Kita- und Schulschließung oder auf diese Fälle erweitertes Kinderkrankengeld gab es zu diesem Zeitpunkt noch nicht.

### Gefragte Expertise

Das Arbeitsrecht spielte ein komplettes Jahr lang verrückt. Vom Bundesarbeitsministerium über die Ministerien der Länder, Gewerkschaften, Verbände, Industrie- und Handwerkskammern bis hin zu Rechtsschutzversicherern, Seminarveranstaltern und

Verlagen: Überall wurde intensiv zu arbeitsrechtlichen Themen während der Pandemie informiert. So viel Arbeitsrecht war nie.

Die arbeitsrechtlichen Probleme, die es zu lösen galt, schossen wie Pilze aus dem Boden. Arbeitsschutzverordnungen mussten rechtssicher in die betriebliche Praxis umgesetzt werden, es waren Datenschutzprobleme bei Konferenzsoftware zu lösen, arbeitszeitgesetzkonforme Schichtsysteme auszuknobeln, um der Gefahr zu entgehen, dass bei einer Coronainfektion eines Mitarbeiters ganze Abteilungen ausfallen, und zu klären, welche Regeln aufzustellen sind, um aus dem Urlaub zurückkehrende Beschäftigte auf möglichst gefahrlose Weise wieder in den Betrieb zurückkehren zu lassen. Darf der Arbeitgeber Urlaub in einem Risikogebiet verbieten? Bevor HR dazu selbst eine innerbetriebliche Regelung entwirft, konsultiert man doch lieber einen Spezialisten. Mittlerweile sind die Unternehmen bei den Themen Coronatests und Impfung in den Betrieben angekommen. Auch hier stellen sich zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen.

Schon mit der Begleitung dieser Themen wären die Arbeitsrechtler in den Kanzleien gut beschäftigt gewesen. Doch hinzukam und kommt immer mehr ein weiteres großes klassisches Themenfeld, auf dem die Expertise der Anwälte gefragt ist: Umstrukturierungen und Personalabbau.

### Reorganisation der Wirtschaft sorgt für Arbeit in den Kanzleien

Viele Unternehmen sind durch Corona in Schieflage geraten. Um ganze Branchen ist es nicht gut bestellt. Hotelketten, Fluglinien, Reiseveranstalter, Messebetriebe. Vielerorts herrscht Flaute mit wenig Hoffnung. Um aus der Krise heraus wieder an den Start gehen zu können, müssen Strukturen angepasst und Personal, das nicht mehr in der Menge wie vor der Pandemie beschäftigt werden kann, abgebaut werden. Das hat bereits begonnen. 2020 haben elf Prozent der Unternehmen in Deutschland Personal abgebaut. Bei den Kanzleien gehen mehr Nachfragen nach Beratung zum Thema Reorganisation ein, als derzeit bewältigt werden können. Darunter sind Branchenriesen wie Lufthansa oder Tui, die von absoluten Topkanzleien beraten werden. In diesem Zusammenhang anstehende Themen wie Unternehmensspaltungen, Betriebsübergänge und -änderungen sowie damit verbundene Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften über Interessensausgleiche, Sozialpläne und Überleitungsvereinbarungen bewältigt kaum ein Unternehmen ohne arbeitsrechtliche Unterstützung durch eine Kanzlei.

Die Kanzleien reagieren auf den unverhofften Boom des Arbeitsrechts so gut sie können. Nachdem die Coronakrise über Nacht

enorme Mehrarbeit im Arbeitsrecht hat entstehen lassen und die Kanzleien den mit dem Lockdown einhergehenden Beratungsbedarf der Unternehmen zu Kurzarbeit und Homeoffice kaum bewältigen konnten, mussten sie sich etwas einfallen lassen, um ihren Mandanten schnellstmöglich das benötigte Arbeitsrechtswissen für die Pandemie zur Verfügung zu stellen. Vor allem die Webseiten der Kanzleien wurden aufgerüstet. Da werden nun Blogs, Podcasts, FAQ-Seiten und Online-Seminare angeboten. Das geht bis hin zum Kurzarbeitergeld-Tool, mit dem direkt online geprüft werden kann, ob die Voraussetzungen für den Bezug von KUG vorliegen. Auch intern wurde umorganisiert, um zusätzliche Kapazitäten für das Arbeitsrecht zu schaffen. Während die Arbeitsrechtspraxen größerer Kanzleien Associates anderer Praxisgruppen einbinden konnten, wurden in den reinen Arbeitsrechts-Boutiquen Prozesse gestrafft oder das Potenzial anderer, während der Pandemie wegfallender Aufgaben genutzt, um die dringend benötigten Ressourcen bereitzustellen. Doch all das ändert nichts daran, dass die Arbeitsbelastung der Arbeitsrechtler enorm gestiegen ist. Etliche Arbeitsrechtskanzleien haben aufgrund der Dauerbelastung und als Dank für das besondere Engagement Coronasonderzahlungen ausgeschüttet.

## Beratungsschwerpunkt Restrukturierung

Auch in Beratungsfeldern, die bislang nicht arbeitsrechtlich dominiert waren, sind arbeitsrechtliche Aspekte in den Vordergrund gerückt. Die Compliance-Beratung musste coronabedingt um die Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit erweitert werden, und auch beim Beschäftigtendatenschutz sind neue Themen hinzugekommen. Dort dreht sich mittlerweile viel um die Zulässigkeit der Erhebung, Offenlegung und Weitergabe von Gesundheitsdaten. Auch die bAV-Beratung kam nicht ungeschoren davon: Die Mandanten wollen über die Auswirkungen der Kurzarbeit auf die bAV

# Der Beratungsschwerpunkt der meisten Kanzleien liegt mittlerweile klar auf der krisenbedingten Restrukturierung.



FRANK BOLLINGER betreut in der Redaktion des Personalmagazins die arbeitsrechtlichen Themen und beobachtet, was sich auf dem Markt der arbeitsrechtlichen Kanzleien tut.

ebenso informiert werden, wie über die Frage, wie die Altersbezüge gegen Insolvenzen abgesichert sind. Doch der Beratungsschwerpunkt der meisten Kanzleien liegt mittlerweile klar auf der krisenbedingten Restrukturierung. Fast alle arbeitsrechtlich spezialisierten Kanzleien verzeichnen hier anziehendes Geschäft.

Spiegelbildlich dazu erleben auch die Kanzleien, die sich auf die Vertretung von Arbeitnehmern spezialisiert haben, einen Boom. Die unsichere Situation, zu der die Coronakrise in vielen Unternehmen geführt hat, lässt die Arbeitnehmer Jobverlust und arbeitsrechtliche Nachteile fürchten. Bildeten zu Beginn der Pandemie zunächst Fragen rund um die Kurzarbeit den Schwerpunkt der Beratungstätigkeit, so sind es mittlerweile – entsprechend dem zunehmenden Personalabbau der Unternehmen – Kündigungsschutzprozesse. Und noch ist die Pflicht zur Insolvenzanmeldung ausgesetzt. Sobald diese wieder in Kraft tritt, wird mit einer stark steigenden Zahl an Insolvenzen gerechnet. Sorgen um zu wenig Arbeit müssen sich auch Arbeitnehmerkanzleien derzeit nicht machen.

## Wird das Arbeitsrecht nach der Pandemie wieder an Bedeutung verlieren?

Ob die Pandemie den Stellenwert des Arbeitsrechts in größeren Kanzleien nachhaltig erhöht hat, ist derzeit schwer abzuschätzen. Allerdings war schon in den letzten Jahren zu beobachten, dass das Arbeitsrecht immer mehr an Bedeutung gewinnt. Die Zahl der zugelassenen Fachanwälte für Arbeitsrecht ist von 692 im Jahr 1989 auf 10.826 im Jahr 2020 gestiegen. Dabei ist die Kurve des Anstiegs nie verflacht. An den Anwaltszulassungen in den letzten dreißig Jahren kann man ablesen, welchen Stellenwert das Thema mittlerweile in den Unternehmen hat. Auch an den Partnerernennungen einiger Großkanzleien oder – in den Boutiquen – an der Verpflichtung renommierter Namen, lässt sich erkennen, dass das Arbeitsrecht in den Kanzleien heutzutage als unverzichtbarer und ganz wesentlicher Bestandteil des Beratungsangebots betrachtet wird.

Einen Ausblick auf eine Zeit ohne Corona mag man derzeit kaum wagen. Ständig neue Regelungen, die sich binnen kürzester Frist wieder ändern, möchte sicherlich niemand mehr. Die schrittweise Rückkehr zur Normalität wird aber auch nicht bedeuten, dass alles so sein wird wie vorher. Das Homeoffice wird bleiben – oder zumindest Formen des hybriden Arbeitens. Dazu wird es neue rechtliche Regeln brauchen. Durch die zunehmende Tarifflicht und sinkende Verbandszugehörigkeit wird sich die Vergütungsberatung zu einem wichtiger werdenden Themenfeld entwickeln. Diversity und Gleichstellung werden das Arbeitsrecht weiter beschäftigen, zumal hier aus Europa Vorgaben kommen werden, die über das hinausgehen, was derzeit deutsches Recht ist. In den Kanzleien wird es den Arbeitsrechtlern auch nach der Pandemie nicht langweilig werden. ■

# Im Arbeitsrecht eine Klasse für sich!

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

Global HR Lawyers  
**Ius Laboris**



● Wie kommt man zur passenden Kanzlei für das eigene Anliegen? Eine Frage, die man sich nicht nur im privaten Bereich stellt, wenn der Gang vor Gericht unvermeidlich wird, sondern mit der auch viele Unternehmen in unterschiedlichsten Angelegenheiten immer wieder konfrontiert sind. Größere Unternehmen haben eine interne Rechtsabteilung, die sich auf die Suche nach dem passenden Berater macht, in kleineren Unternehmen ist das zumeist Sache der Geschäftsführung.

### Topleistung für möglichst wenig Geld

Die wirtschaftliche Situation vieler Unternehmen ist derzeit schwierig, der Druck, bei der Vergabe externer Mandate nicht nur auf allerhöchste Qualität zu achten, sondern auch auf die Kosten zu schauen, wächst. Zumal sich die Anlässe, externe Expertise hinzuzuziehen, zuletzt eher gehäuft haben. In der Pandemie mussten schwierige Themen bei oft unsicherer Rechtslage innerhalb kürzester Zeit bewältigt werden. Eine Aufgabe, die in vielen Unternehmen mit eigenen Ressourcen nicht zu bewältigen war. Wie also findet sich die richtige und passende Kanzlei, deren Beratungsleistung zum eigenen Budget passt?

Einfach das Telefonbuch aufzuschlagen, ist eine Möglichkeit. Aber vielleicht sollte man es doch mit einer etwas professionelleren Herangehensweise versuchen.

PwC Legal hat in Zusammenarbeit mit Professor Körner von der Hochschule für Ökonomie und Management in Frankfurt in einer Studie im Herbst 2020 („Pitch auf Augenhöhe“) untersucht, wie die Mandatsvergabe in deutschen Unternehmen vorstättengeht.

### Auswahl ist Chefsache

Bei 84 Prozent der befragten Unternehmen ist die Beauftragung externer Kanzleien Chefsache. Das Topmanagement entscheidet, für welche Aufgaben man externe Berater hinzuzieht und an wen die Mandate vergeben werden. Daher sind bei 92 Prozent der Unternehmen Vorstände beziehungsweise die Geschäftsführungen in fast alle Mandatierungen eingebunden. In mehr als 42 Prozent der Mandatsvergaben treffen sie sogar die alleinige Entscheidung.

Ihr Unternehmen steht vor der Herausforderung, ein komplexes, gegebenenfalls sogar globales, Thema wie eine Fusion oder einen Unternehmenskauf abzuwickeln? Und denkt über die passende anwaltliche Beratung nach? Wird überhaupt nachgedacht? Oder läuft die Auswahlentscheidung darüber, wer der geeignete Berater wäre, ganz anders ab?



# Bauchgefühl entscheidet

Von Frank Bollinger

Oft ist es jedoch nur eine Entscheidung über das „Ob“, nicht aber über „an wen“. Die Studie zeigt, dass Anwalts- oder Kanzlei-Panels sich immer größerer Beliebtheit erfreuen. So verfügt fast die Hälfte der befragten Unternehmen über im Vorhinein bereits festgelegte „Certified Law Firms“, also über eine geprüfte Auswahl an Kanzleien, an die alle Mandate und Aufträge vergeben werden.

Der beliebte Grundsatz „Keine Regel ohne Ausnahme“ bewahrt sich aber auch hier. Nur in rund einem Viertel der Unternehmen muss man sich verbindlich an die Panels halten, bei allen anderen Studienteilnehmern, die mit solchen Panels arbeiten, können Mandate abweichend vom Panel auch freihändig vergeben werden. Exklusivvereinbarungen zwischen Unternehmen und einzelnen Kanzleien gibt es so gut wie gar nicht. Gut für den freien Wettbewerb, aber möglicherweise eine nicht genutzte Chance, über eine vorteilhafte Ausschließlichkeitsbindung Kostenersparnisse zu realisieren.

Anders als bei den meisten anderen Beschaffungsentscheidungen im Unternehmen haben die Leitungen von Einkauf beziehungsweise Procurement bei der Mandatsvergabe nicht viel zu melden. Nicht einmal jede zweite Einkaufsabteilung ist in die Mandatierung eingebunden (nur in rund 45 Prozent der Fälle). Das sehen die Unternehmen selbst zwar auch kritisch. Jedes dritte befragte Unternehmen hält dies für unzureichend und sieht die Notwendigkeit, den Einkauf bei Beauftragungen oder Kanzleilisten mitentscheiden zu lassen. Aber hier kollidieren die Interessen von Rechtsabteilung und Einkauf häufig unauflösbar. Die unterschiedlichen Interessenslagen – möglichst hohe fachliche Qualität auf der einen, möglichst günstige Angebote auf der anderen Seite – sind nur schwer unter einen Hut zu bringen und am Ende ist es meist der Einkauf, der den Kampf um die Entscheidungshoheit in dieser Frage verliert.

### Referenzen und Empfehlungen sind entscheidend

Referenzen, Reputation und Empfehlungen sind die mit Abstand wichtigsten Kriterien bei der Auswahl einer Kanzlei. Rund zwei Drittel (66 Prozent) der befragten Unternehmensentscheider gaben an, Referenzen seien für sie „sehr wichtig“, immerhin noch 27 Prozent hielten sie für „wichtig“.

Fast ebenso häufig nannten die Befragten den Ruf einer Kanzlei als Entscheidungskriterium (66 Prozent „sehr wichtig“, 25 Prozent „wichtig“). Empfehlungen hielten sogar 82,4 Prozent für wichtig oder sehr wichtig. Das macht es den renommierten Großkanzleien natürlich leichter, Mandate zu erhalten, und erschwert Kanzleineugründungen den Zutritt zum Markt.

Manch ein Unternehmen setzt bei der Frage nach der größten Reputation auf die sattsam bekannten Kanzleirankings. Wer dort ganz oben steht, muss doch gut sein. Allerdings ist Ranking nicht gleich Ranking: Man sollte durchaus darauf achten, wie ein Ranking zustande gekommen ist. Basiert ein solche Liste der Topkanzleien auf der Empfehlung von Fachleuten und Kollegen, darf man annehmen, dass wichtige Bewertungsfaktoren wie Zuverlässigkeit, Flexibilität und Portfolio berücksichtigt worden sind. Ob man auf diesem Weg allerdings immer die ideale Kanzlei – mal ganz abgesehen von den Kosten – für das jeweilige Anliegen des Unternehmens findet, bleibt offen. Für ein „Standardarbeitsrechtsproblem“, welches ein Unternehmen womöglich nur regional eingeschränkt, vielleicht gar nur an einem Betriebsstandort hat, muss es vielleicht nicht immer die internationale Großkanzlei sein.

**Erst in 45 Prozent der Unternehmen ist ein standardisiertes, objektives Auswahlverfahren etabliert. Über die Hälfte der Befragten haben noch kein solches Verfahren.**

Meist (in 47 Prozent der Unternehmen) kommt ein dreistufiger Auswahlprozess zur Anwendung: Eine engere Auswahl an Kanzleien wird zunächst gebeten, ein Angebot abzugeben („Screening“); anschließend werden einige Kanzleien zur Präsentation ihrer Sozietät und ihres Leistungsspektrums eingeladen („Pitch“), worauf im letzten Schritt die Auswahl erfolgt. Etwa ein Drittel der für die Studie befragten Unternehmen baut mit einem zweiten Auswahlgespräch eine zusätzliche Stufe ein. Drei Viertel der Unternehmen nehmen höchstens drei Kanzleien in den Pitch und listen auch nur drei Panel-Kanzleien pro Rechtsgebiet. Zwar reduziert eine solche begrenzte Teilnehmerzahl den Aufwand der Unternehmen, aber sie verengt den Blick auf den Markt und birgt die Gefahr, andere leistungsstarke Anbieter gar nicht erst wahrzunehmen.

### Mangelnde Objektivität durch fehlende Standards

In den größeren Unternehmen wird regelmäßig die Rechtsabteilung in die Mandatierung eingebunden: Bei 84 Prozent der befragten Unternehmen war dies der Fall. Die Unternehmensjuristen haben in der Regel auch die Fäden bei der Auswahl der externen Kanzleien für eine künftige Zusammenarbeit in einem Pitch-Verfahren in der Hand. Bemerkenswert ist aber, dass erst in 45 Prozent der Unternehmen ein standardisiertes, objektives Auswahlverfahren etabliert ist. Über die Hälfte der Befragten haben noch kein solches Verfahren definiert. Bei immerhin knapp 5 Prozent der Unternehmen ist ein Standard-Pitch-Verfahren in Planung. Am häufigsten (in 54 Prozent der Fälle) erfolgt die Auswahl mithilfe eines Pitch-Prozesses bei der Vergabe von Großprojekten.

Dabei würden sich klare Strukturen und Prozesse auch kostenmindernd bemerkbar machen. Sucht eine zentrale Rechtsabteilung nach objektive Auswahlkriterien eine Kanzlei aus, führt dies auch meist zu klaren Aufgabenbeschreibungen bei der Mandatsvergabe. So können externe Rechtsberater auch bei komplexen Mandaten besser kalkulieren, wie hoch der Bearbeitungsaufwand sein wird, und passgenauere Angebote abgeben. Festzuhalten bleibt, dass in vielen Unternehmen bei der Professionalität des Auswahlverfahrens noch Luft nach oben ist. ■

# Mit freundlichen Grüßen



## aus Erfurt

Von Frank Bollinger

Auch beim Bundesarbeitsgericht herrschte 2020 eine Weile „Coronastillstand“. Doch seit die Erfurter Richter wieder Recht sprechen, haben sie einige spannende arbeitsrechtliche Fragen geklärt, andere dem EuGH vorgelegt. Etliche Entscheidungen, die für die tägliche Praxis von großer Bedeutung sind, sollten auch in den HR-Abteilungen bekannt sein. Unser Überblick stellt die wichtigsten Urteile des BAG und die wichtigsten Fälle, über die nun der EuGH zu entscheiden hat, vor.

Gibt es einen Anspruch auf Vergütung der Fahrzeiten von Außendienstmitarbeitern?

*Antwort des BAG:*

Handelt es sich bei Fahrten eines Außendienstmitarbeiters zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück nach Hause um vergütungspflichtige Arbeitszeit? Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, welche solche Fahrzeiten eines Außendienstmitarbeiters als nicht vergütungspflichtig deklarieren, sind wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam, wenn nach den Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrags sämtliche Tätigkeiten, die ein Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht erbringt, mit der tariflichen Grundvergütung abzugelten sind. Führen die Fahrzeiten also zu einer Überschreitung der vertraglich geschuldeten regelmäßigen Arbeitszeit, so sind sie gesondert zu vergüten.

*Urteil vom 22. Januar 2020 - 7 AZR 222/19Urteil vom 18. März 2020 - 5 AZR 36/19*

Kündigungsschutzprozess:  
Besteht eine Auskunftspflicht über unterbreitete Vermittlungsvorschläge?

*Antwort des BAG:*

Der Arbeitgeber muss während des Kündigungsschutzverfahrens Annahmeverzugslohn zahlen. Nach § 11 Nr. 2 KSchG kann er diesen Vergütungsanspruch kürzen, wenn der Arbeitnehmer in dem betreffenden Zeitraum aus einer anderen Beschäftigung tatsächlich Einnahmen erzielt oder dies böswillig unterlassen hat. Um dies beurteilen zu können, billigte das BAG dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunftserteilung zu, ob und gegebenenfalls wo sich der gekündigte Arbeitnehmer beworben hat.

*Urteil vom 27. Mai 2020 - 5 AZR 387/19*

Können Crowdworker Arbeitnehmer sein?

*Antwort des BAG:*

Zahlreiche Internetplattformen vergeben Kleinstaufträge an sogenannte Crowdworker, die üblicherweise als Soloselbstständige tätig werden. Zwischen einem Internetplattformbetreiber und einem Crowdworker kann jedoch durchaus auch ein Arbeitsverhältnis zustande kommen. Maßgeblich ist die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses im Einzelfall. Einen Plattform-Jobber, der regelmäßig für ein Unternehmen Waren checkte, stufen die Arbeitsrichter aufgrund der Umstände als Arbeitnehmer ein. Der Plattformbetreiber hatte die Zusammenarbeit so gesteuert, dass der Crowdworker seine Tätigkeit nicht frei gestalten konnte.

*Urteil vom 27. August 2020 - 8 AZR 62/19*



## AUF ANTWORT DES EUROPÄISCHEN GERICHTSHOFS IN LUXEMBURG WIRD IN FOLGENDEN FÄLLEN GEWARTET:

Immer öfter spielt das Europarecht für Entscheidungen des BAG eine Rolle. So kam es 2020 zu etlichen Vorlagebeschlüssen an den EuGH, der nun zu den vorgelegten Fragen Stellung nehmen muss, bevor sie vom BAG endgültig entschieden werden können.

### **Können Urlaubsansprüche noch verjähren, die schon wegen unterlassender Mitwirkung des Arbeitgebers nicht verfallen konnten?**

(Beschluss vom 29. September 2020 – 2 AZR 266/20)

### **Muss der Arbeitgeber auch Langzeiterkrankte über Urlaubsverfall aufklären, obwohl sie ihn nicht nehmen können?**

(Beschluss vom 7. Juli 2020 – 9 AZR 245/19)

### **Werden Teilzeitbeschäftigte bei Zuschlägen diskriminiert, die unterschiedslos an eine Anzahl an Stunden anknüpfen?**

(Beschluss vom 11. November 2020 – 10 AZR 185/20)

### **Wie steht der europäische Datenschutz zu einem Sonderkündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte?**

(Beschluss vom 30. Juli 2020 – 2 AZR 225/20)

### **Ist eine tarifvertragliche Regelung mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie vereinbar, wenn sie für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Ausgleich vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit?**

(Beschluss vom 9. Dezember 2020 – 10 AZR 332/20)

### **Inwieweit kann durch Tarifvertrag vom sogenannten Equal-Treatment/Equal-Pay-Grundsatz abgewichen werden?**

(Beschluss vom 16. Dezember 2020 – 5 AZR 143/19)

## Ist ein höherer Nachtzuschlag für Schichtarbeit zulässig?

*Antwort des BAG:*

Eine tarifvertragliche Regelung, die für Schichtarbeiter einen Nachtarbeitszuschlag vorsieht, der halb so hoch ist wie der Zuschlag für Arbeiter, die nur gelegentlich Nachtarbeit leisten, verstößt gegen den Gleichheitsgrundsatz. Viele Tarifverträge differenzieren zwischen gelegentlicher und schichtplanmäßiger Nachtarbeit und sehen oft niedrigere Zuschläge für Schichtarbeit vor. Im konkreten Fall betrug der Nachtarbeitszuschlag für Schichtarbeit genau die Hälfte. Bereits 2018 hatte das BAG entschieden, dass der Gleichheitsgrundsatz es verbietet, Nachtarbeiter im Schichtbetrieb schlechter zu stellen. Auch in diesem Fall hielten die Erfurter Richter die tarifliche Regelung, nach der sich der Zuschlag für Nachtarbeit halbiert, wenn sie im Schichtsystem geleistet wird, für rechtswidrig.  
*Urteil vom 9. Dezember 2020 -10 AZR 334/20*

## Ist die Benachteiligung von Betriebsräten in ihrer beruflichen Entwicklung zulässig?

*Antwort des BAG:*

Betriebsratsmitglieder dürfen wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung. Der Arbeitgeber hat den Betriebsratsmitgliedern grundsätzlich die berufliche Entwicklung zu gewährleisten, die sie ohne ihre Amtstätigkeit durchlaufen hätten. Nach § 37 Abs. 4 S 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Die Gehaltsentwicklung eines Betriebsratsmitglieds darf deshalb während der Dauer seiner Amtszeit in Relation zu vergleichbaren Arbeitnehmern nicht zurückbleiben. Ein Betriebsratsmitglied, das nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen ist, kann daher den Arbeitgeber unmittelbar auf Zahlung der höheren Vergütung in Anspruch nehmen.

*Urteil vom 22. Januar 2020 - 7 AZR 222/19*

## Hat der Betriebsrat ein generelles Recht zur Einsicht in Gehaltslisten?

*Antwort des BAG:*

Immer wieder kommt es in Unternehmen zu Streit, weil der Betriebsrat nicht nur Einsicht in die Gehaltslisten der Mitarbeiter verlangt, sondern auch deren Überlassung. Auch vorliegend verlangte der Betriebsausschuss zusätzlich zur Einsicht die Aushändigung der Gehaltslisten in elektronischer oder gedruckter Form. Dabei berief er sich auf das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Der Betriebsrat darf nach dem Entgelttransparenzgesetz die Gehaltslisten von Mitarbeitern einsehen. Dieses Recht hat er jedoch nur, wenn er auch die Auskunftsverlangen der Beschäftigten beantwortet, nicht aber, wenn der Arbeitgeber diese Aufgabe übernommen hat.

*Beschluss vom 28. Juli 2020 - 1 ABR 6/19*

## Entgelttransparenz I: Muss ein Arbeitnehmer beweisen, dass er diskriminiert wird?

*Antwort des BAG:*

Erhält eine Frau weniger Gehalt als das vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergleichsentgelt männlicher Kollegen, spricht dies dafür, dass sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. In der Praxis konnte das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bislang nicht viel an der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen ändern. Selten nutzen Beschäftigte die Möglichkeit, Auskunft über das Gehalt der Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit vom Arbeitgeber zu erhalten. Ergibt eine solche Auskunft dann tatsächlich, dass das Vergleichsentgelt männlicher Beschäftigter höher liegt, sind Klagen wegen Entgeltbenachteiligung oftmals ergebnislos geblieben, weil die Arbeitsgerichte der Meinung waren, der vom Arbeitgeber mitgeteilte statistische Median allein könne noch keine Entgeltdiskriminierung beweisen. Das BAG hat nun aber klargestellt, dass Arbeitgeber nachweisen müssen, dass die geringere Bezahlung nicht wegen des Geschlechtes erfolgt ist.

*BAG, Urteil vom 21. Januar 2021 - 8 AZR 488/19*

## Entgelttransparenzgesetz II: Für wen besteht nach dem Gesetz ein Auskunftsanspruch?

*Antwort des BAG:*

Auch arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten steht ein Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber nach dem Entgelttransparenzgesetz zu. Das entschied das BAG erstmalig im Fall einer freien ZDF-Redakteurin, die eine Übersicht über die Gehälter ihrer Kollegen verlangte. Die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“ in § 5 Abs. 2 Nr. 1 EntgTranspG hat das Gericht europarechtskonform weit ausgelegt, da es andernfalls an einer Umsetzung der EU-Richtlinie zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt und zur entgeltbezogenen Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer bei gleicher oder als gleichwertig anerkannter Arbeit im deutschen Recht fehlen würde.

*Urteil vom 25. Juni 2020 - 8 AZR 145/19*

# Auf den Hype folgt der Umbruch in der Breite



Moderne IT-Lösungen verbessern die Effizienz in Anwaltskanzleien und Rechtsabteilungen erheblich. Außerdem entstehen dadurch vermehrt neuartige Geschäftsmodelle im Rechtsmarkt. Die weitere Entwicklung der Legal-Tech-Landschaft hängt nun stark von den künftigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ab. Bei der Ausbildung des juristischen Nachwuchses spielen technische Aspekte schon jetzt zunehmend eine Rolle.

Von Holger Schindler

A photograph of a desk in an office or legal setting. On the desk, there is a black printer, a smartphone, and some papers. The desk is white and the background is a plain wall.

In den vergangenen fünf Jahren hat die Entwicklung der Technologien, die explizit für die juristische Arbeit ausgelegt sind, richtig Fahrt aufgenommen.

● Die Uni Passau macht den Vorreiter. Dort ist zum Wintersemester 2020/21 der erste Legal-Tech-Bachelor-Studiengang an einer staatlichen deutschen Hochschule an den Start gegangen. „Technische Fragen gehören bislang nicht zur Juristenausbildung“, erklärt dazu Michael Beurskens, Professor in Passau und Leiter des neuen Studiengangs. Dies ändert sich gerade. Die Entscheidung der renommierten Bildungseinrichtung, das Angebot ihrer juristischen Fakultät entsprechend zu erweitern, zeigt klar: Aus dem einstigen Legal Tech Hype, bei dem anfangs gern mit sensationellen technischen Gimmicks Aufmerksamkeit erzeugt wurde, gelegentlich sinnbildhaft verkörpert vom Roboter im Gerichtssaal, der anstelle eines Anwalts aus Fleisch und Blut Fälle bearbeitet, ist mittlerweile ein seriöser, solider Arbeitsbereich der Rechtsbranche geworden. Es zeichnet sich ein wohl unumkehrbarer Umbruch auf breiter Front im Rechtsmarkt ab: Unterstützung durch IT-Systeme wird immer mehr zum Standard.

Dafür spricht auch, dass sich vor einem Jahr, im Mai 2020, der Legal-Tech-Verband Deutschland offiziell konstituiert und seine Arbeit aufgenommen hat. Er verbindet Anwälte und Unternehmer aus unterschiedlichen Strukturen, die Rechtsberatung unter Einsatz von Technologie erbringen. „Unser Ziel ist es, die vermeintliche Kluft zwischen Anwaltschaft und Legal-Tech-Unternehmungen innerhalb und außerhalb von Kanzleien zu überwinden“, erklärt Alisha Andert, die Vorsitzende des Ver-

bands. „Wir setzen uns ein für einen innovationsfreundlichen Rechtsrahmen, Rechtssicherheit sowie die Förderung und Erleichterung von Investitionen in Legal-Tech-Unternehmungen“, so Andert weiter.

### Der rechtliche Rahmen wird neu zugeschnitten

Ein entscheidender Faktor für die weitere Entwicklung des Legal-Tech-Markts in Deutschland ist dessen rechtlicher Rahmen, insbesondere die berufsrechtlichen Regelungen. Darin sind sich alle Beobachter einig. Der Legal-Tech-Verband sieht dementsprechend hier auch eine seiner Kernaufgaben. Andert: „Wir fordern die Liberalisierung der anwaltlichen Vergütungsregelungen, insbesondere die Freigabe von Erfolgshonoraren, und die Schaffung eines Erlaubnistatbestands für außergerichtliche, nicht-anwaltliche Rechtsberatung. Kanzleien sollen mehr Bewegungsfreiheit bei der Entwicklung eigener Legal-Tech-Angebote bekommen. Für moderne Rechtsdienstleister, egal welcher Organisationsform, soll Rechtssicherheit für ihre Geschäftsmodelle herrschen.“

Der Gesetzgeber ist in der Tat bereits dabei, an den Stellschrauben zu drehen, welche die Verbandsvorsitzende hier anspricht. Noch in dieser Legislaturperiode soll nach dem Willen der Bundesregierung das „Gesetz zur Förderung verbrauchergerechter Angebote im Rechtsdienstleistungsmarkt“ verabschiedet werden. Im Januar hat das Kabinett einen Entwurf dazu beschlossen und auf den Weg gebracht.

Die geplante Neuregelung sieht unter anderem vor, dass auch Rechtsanwältinnen in Zukunft zumindest bei der außergerichtlichen Einziehung von Forderungen sowie im gerichtlichen Mahnverfahren, wie bislang schon spezialisierte Inkassodienstleister, Erfolgshonorare vereinbaren dürfen. Das heißt: Sie können die Gerichtskosten, Verwaltungskosten oder Kosten anderer Beteiligter übernehmen – in der Erwartung, dass sie im Zuge der erfolgreichen Durchsetzung der Forderungen auf ihre Kosten kommen. Dies soll vergleichbare Wettbewerbsbedingungen bei Rechtsanwältinnen und registrierten Inkassodienstleistern schaffen. Bei Streitwerten bis zu 2.000 Euro sollen Anwälten Erfolgshonorare in Zukunft generell erlaubt sein, auch wenn es sich nicht um eine Inkassoangelegenheit handelt.

Aus Sicht des Legal-Tech-Verbands ist das neue Gesetz, das voraussichtlich zum Oktober in Kraft treten wird, ein Schritt in die richtige Richtung, aber keinesfalls der Weisheit letzter Schluss im Hinblick auf Rechtssicherheit für die Legal-Tech-Szene. Viele Legal-Tech-Geschäftsmodelle beruhen auf einer Inkassolizenz. Ein Knackpunkt bei der rechtlichen Bewertung solcher Anbieter sei bislang die Frage gewesen, was im Detail noch als Inkasso definiert werden kann – und damit auch Nichtanwältinnen erlaubt ist – und was schon nicht mehr. Beim sogenannten Lexfox-Urteil des Bundesgerichtshofs vom 27. November 2019 (Az. VIII ZR 285/18) etwa war es um diese Unterscheidung gegangen. Der BGH entschied damals, dass das Geschäftsmodell des Legal-Tech-Angebots [wenigermiete.de](http://wenigermiete.de) noch von der Inkassolizenz gedeckt sei.

Der Gesetzentwurf wolle nun den Rechtsbegriff Inkasso auf die eigentliche Forderungsdurchsetzung zurückführen und eine darüber hinausgehende Beratung als Nebenleistung gemäß § 5 Rechtsdienstleistungsgesetz von der Aufsicht prüfen lassen. Das geplante Gesetz „entkrampfe“ somit den Rechtsbegriff, der heute für fast alles herhalten müsse, was nicht anwaltliche Rechtsberatung ist.

## Aus dem einstigen Legal Tech Hype, gelegentlich sinnbildhaft verkörpert vom Roboter im Gerichtssaal, ist mittlerweile ein seriöser, solider Arbeitsbereich der Rechtsbranche geworden.

Ein großes Manko sieht der Verband allerdings darin, dass die Neuregelung für andere neue Anbieter auf dem Rechtsdienstleistungsmarkt, die nichts mit Inkasso, also der Durchsetzung von Geldforderungen, zu tun haben, keine Antworten bietet. Darunter fielen zum Beispiel Anbieter von Vermittlungsplattformen für Rechtsdienstleistungen wie *Advocado* oder Betreiber von „Selbstbedienungsangeboten“ und Vertragsgeneratoren wie *Smartlaw*.

Letzteres Angebot war Gegenstand einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Köln vom 19. Juni 2020, die in der Legal-Tech-Branche für Aufsehen sorgte. Denn das Gericht entschied im Gegensatz zur Vorinstanz, dass das Angebot im Kern vom Rechtsdienstleistungsgesetz gedeckt ist und weiterbestehen darf. Bei *Smartlaw* handelt es sich um einen vom Fachverlag Wolters Kluwer betriebenen Legal-Tech-Vertragsgenerator, der auf Basis eines Frage-Antwort-Systems automatisiert Rechtsdokumente für Verbraucher erstellt. Die Hanseatische Rechtsanwaltskammer Hamburg hatte gegen *Smartlaw* geklagt. Sie war der Auffassung, dass das System der Rechtsanwaltschaft vorbehaltene Rechtsdienstleistungen erbringe und damit unzulässig sei. Auch in diesem Streit wird nun der Bundesgerichtshof höchstrichterlich entscheiden, was Legal-Tech-Lösungen derzeit dürfen und was nicht.

„Legal-Tech-Anbieter brauchen grundsätzlich einen verlässlichen Rechtsrahmen“, fordert angesichts dessen Alisha Andert vom Legal-Tech-Verband, „denn sie bedienen ein gesellschaftliches Bedürfnis nach niedrigschwelligen und kostengünstigen Angeboten, die den Zugang zum Recht erleichtern.“ Nötig sei daher ein neuer Erlaubnistatbestand „außergerichtliche Rechtsberatung“ im Rechtsdienstleistungsgesetz, der Rechtsdienstleistungen in sämtlichen Gebieten regelt, soweit diese nicht Anwälten vorbehalten sind.

## Legal Tech hat viele Gesichter

Ein Faktor, welcher die Schaffung eines geeigneten Regulierungsrahmens für die Legal-Tech-Szene erschwert, ist ihre Vielseitigkeit. Ein breites Spektrum an Angeboten wird unter dem Begriff Legal Tech subsumiert. Darunter fallen natürlich zunächst die inzwischen teilweise recht bekannten Plattformen zur Durchsetzung von Verbraucherrechten, welche auf die standardisierte und damit kostengünstige Abwicklung von rechtlichen Auseinandersetzungen setzen, wie etwa Flightright (Probleme bei Flugreisen), Myright (unter anderem Hilfe für Betroffene des VW-Abgasskandals), Aboalarm (Vertragskündigungen) oder eben wenigermiete.de (Mieteranliegen). Mittlerweile bestehen Dutzende derartige Angebote für unterschiedlichste verbraucherrechtliche Konfliktfelder, die sich teilweise schon jahrelang am Markt bewährt haben.

Daneben sind Unterstützungsangebote für Kanzleien und Rechtsabteilungen in Unternehmen ein Hauptbereich des Legal-Tech-Markts. Eine aktuelle Marktübersicht des Portals legal-tech.de listet gut 150 unterschiedlichste Systeme und Dienstleistungen auf von der Dokumentenerstellung und Dokumentenanalyse über die Mandantenkommunikation und Kanzleiadministration, über diverse digitale Marktplätze, Plattformen für „Legal Outsourcing“ und Unterstützung beim Recruiting von Mitarbeitenden bis hin zu juristischen Datenbanken. Die Stoßrichtung ist dabei im Allgemeinen die gleiche: Kanzleien und Rechtsabteilungen sollen damit ihre Arbeit effizienter erledigen können.

Auch auf Kundenseite hat der Aspekt der Effizienzsteigerung höchste Bedeutung. Laut einer Umfrage des FFI-Verlags in Zusammenarbeit mit dem Verlag Dr. Otto Schmidt, Sack-Fachmedien und dem Anwalt-Suchservice vom Vorjahr, an welcher sich rund 300 Juristen aus Kanzleien und Rechtsabteilungen beteiligt haben, ist der Wunsch, effizienter und kostengünstiger zu arbeiten, die Hauptmotivation, sich überhaupt mit Legal Tech zu befassen. Weitere wichtige Motive, die damit offensichtlich eng zusammenhängen, sind die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und die Verbesserung der Arbeitsqualität. Auch das generelle Interesse an Innovationen ist ein wichtiger Grund für Juristen, sich Legal-Tech-Entwicklungen zuzuwenden.

Auch in Rechtsabteilungen von Unternehmen halten Legal-Tech-Anwendungen vermehrt Einzug. „Mittlerweile nutzen immer mehr Unternehmen Legal Tech, um die eigentliche Dienstleistung der Rechtsabteilung zu strukturieren und zu beschleunigen“, erläutert dazu Andreas Bong, Partner und Co-Head Legal Process & Technology bei der Rechtsanwaltsgesellschaft KPMG Law. „Die Digitalisierung wird heute zielgerichteter genutzt als noch vor einigen Jahren. Interne Mandanten finden Unterstützung durch juristische Self-Service-Module und IT-basierte Prozesse, Juristen



HOLGER SCHINDLER ist freier Journalist, lebt in Freiburg und hat die Legal-Tech-Szene und ihre Entwicklung im Blick.

verwenden heute schon weniger Zeit auf sich wiederholende und eher risikoarme Aufgaben“, so Bong weiter.

Auf der anderen Seite gibt es offenbar durchaus noch Luft nach oben, speziell was Anwendungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts in Unternehmen betrifft. „Speziell für das Arbeitsrecht sind noch sehr wenige Legal-Tech-Lösungen zu finden, wenn wir nicht nur über Workflow- und Dokumentenmanagement und so weiter sprechen“, sagt Silvio Fricke, Geschäftsführer beim Bundesverband für Arbeitsrechtler in Unternehmen. „Einerseits gibt es schon lange automatisierte Zeugnis-Generatoren, mit teils fragwürdigen Ergebnissen, andererseits praktisch keine Tools, die zuverlässig Schriftsätze nach Typologie selbstständig erstellen oder den Ausgang von drohenden Rechtsstreitigkeiten einigermaßen zuverlässig vorhersehen“, so Fricke. Letztlich sieht Fricke die Fortschritte durch Legal Tech hauptsächlich im organisatorischen Bereich und nicht inhaltlich. Allerdings arbeiten nicht wenige Legal-Tech-Entwickler daran, durch den Einsatz von Big-Data-Methoden und künstlicher Intelligenz Juristen auch inhaltlich besser unter die Arme zu greifen.

## Anforderungen an Juristen ändern sich

Je mehr Legal-Tech-Lösungen in der Rechtsbranche Einzug halten, desto wichtiger wird es für Juristen, dass sie die damit verbundenen technischen, computerbasierten Methoden nachvollziehen und sinnvoll in ihre Arbeit integrieren können. Die Coronapandemie hat die Digitalisierung zusätzlich vorangetrieben. Das kommt insbesondere in der vermehrten Nutzung der sogenannten Videoverhandlung zum Ausdruck, welche die Zivilprozessordnung vorsieht – die aber bislang ein ziemliches Schattendasein führte. Weil sie allerdings direkte persönliche Kontakte reduzieren und damit bei der Pandemiebekämpfung helfen kann, treiben etliche Gerichte diese Verhandlungsform voran. Auch dies erfordert von den Beteiligten, Berührungsängste mit der Technik zu überwinden.

Dass es diese Berührungsängste gibt, würden nicht viele bestreiten. „Juristen und Technik haben traditionell eine schwierige Beziehung“, bestätigt etwa Michael Beurskens, Leiter des neuen Legal-Tech-Bachelor-Studiengangs an der Uni Passau. Zunehmend würden, so Beurskens weiter, die Universitäten jedoch einen veränderten Bedarf feststellen und deswegen vermehrt Ergänzungsangebote oder Masterstudiengänge anbieten, die Juristen technisches Know-how näherbringen sollen. Die Uni Passau wolle nun aber noch weitergehen. „Unsere Legal-Tech-Studierenden sitzen von Anfang an mit Studierenden der Wirtschaftsinformatik, aber auch mit Staatsexamensstudierenden in einem Hörsaal.“ Außer Schuld-, Sachen-, Straf-, Verwaltungs- und Europarecht lernen sie auch den Umgang mit Daten und Datenbanken inklusive Big-Data-Methoden, Software-Entwicklung sowie grundlegende betriebswirtschaftliche

Kenntnisse, etwa Rechnungslegung, Organisation und Kostenrechnung. Auf dem Arbeitsmarkt sei die neuartige Kombination gefragt: „Derzeit suchen insbesondere große Kanzleien und Startups dringend Leute, die sowohl Rechtskenntnisse haben als auch die Fähigkeit, technische Lösungen zu konzipieren und zu evaluieren. Die Zahl der Stellenangebote im Bereich Legal Tech wächst jährlich in erheblichem Umfang. Dennoch gibt es bislang nur wenige potenzielle Bewerber“, sagt Beurskens.

In der Tat bauen größere Kanzleien klar erkennbar systematisch Legal-Tech-Expertise in ihren eigenen Reihen auf. So hat sich beispielsweise erst vor wenigen Wochen die Kanzlei KPMG Law mit gleich zwei Legal-Tech-Experten verstärkt. Künftig bringen Sven von Alemann, Anwalt und Mitgründer des Münchner Startup-Unternehmens RFRNZ, das auf automatische Vertragsanalyse spezialisiert ist, und Conrad Bauer, früherer Syndikus bei der Daimler-Gruppe und Fachmann für juristisches Projektmanagement, dort ihr Wissen ein. Andere Mitgründer und weitere Mitarbeitende von RFRNZ waren zuvor schon zur Großkanzlei Freshfields-Bruckhaus-Deringer gewechselt, wo sie den Bereich Global Technology & Innovation verstärken. Ihr Spezialgebiet: maschinelles Lernen.

### Praxisbeispiel: Chevalier

Schnelle und effiziente Prozesse sind ein Kernelement des Geschäftsmodells von Chevalier, einem vor gut zwei Jahren gestarteten Legal-Tech-Kanzlei in Berlin. In der Hauptstadt sitzt Chevalier im „House of Legal Tech“ im Stadtteil Friedrichshain – unter einem Dach mit Flightright und anderen Legal-Tech-Unternehmen. Die Chevalier-Gruppe besteht zum einen aus einer

Rechtsanwaltsgesellschaft unter Leitung von Markus Hartung, Gründer und langjähriger Direktor des Bucerius Center on the Legal Profession, Hamburg, sowie renommierter Legal-Tech-Vordenker, und zum anderen aus einer separaten Service-Gesellschaft. Letztere entwickelt die nötige Software für das Projekt und stellt den Anwälten die gesamte Infrastruktur zur Verfügung.

Chevalier ist ausschließlich auf Arbeitsrecht spezialisiert und vertritt dabei ausschließlich Arbeitnehmerinteressen. Das Gros der Fälle dreht sich um die rechtliche Beratung nach einer Kündigung oder um die Unterbreitung eines Aufhebungsvertrags. „Eines unserer Ziele ist dabei, sofern der Mandant dies wünscht, eine schnelle Beilegung des Konflikts auf dem Weg einer Abfindung durch den Arbeitgeber, idealerweise ohne vor Gericht zu gehen, weil dies unweigerlich zu höheren Kosten führt“, erläutert Hartung die Herangehensweise von Chevalier.

Um dies zu bewerkstelligen, müsse man schnell sein – und dies gehe über maximal effiziente Prozesse. „Wir arbeiten weitestgehend papierlos“, sagt Hartung. Im Regelfall steht am Anfang eines Mandats eine telefonische Kontaktaufnahme. „Wir haben uns dagegen entschieden, hier eine Erfassung der notwendigen Angaben über ein Bildschirmformular durch die Betroffenen selbst zu erwarten, denn oftmals befinden die Gekündigten sich in einer emotionalen Ausnahmesituation – das funktioniert mit einem menschlichen Ansprechpartner besser“, so Hartung. Bei diesem Gespräch werden dann alle relevanten Informationen digital erfasst. Erst im nächsten Schritt kommen die Chevalier-Anwälte ins Spiel, die sich einzig mit dem Sachverhalt und den Wünschen der Mandanten befassen und eine entsprechende weitere Vorgehensweise vorschlagen. Je nach Wunsch der Mandanten könne es dann auch vor Gericht gehen, doch die Mehrzahl der Menschen bevorzuge erfahrungsgemäß eine Trennung vom bisherigen Arbeitgeber und eine schnelle außergerichtliche Einigung.

### Ein Dutzend Anwälte wickeln tausende Fälle ab

Die nötigen Dokumente werden im Anschluss automatisch auf Basis der erhobenen Angaben und Textbausteine aus einer Datenbank erstellt und versandt, beispielsweise das Anschreiben an den Arbeitgeber, der Entwurf einer Ausscheidvereinbarung oder eines Zeugnisses sowie gegebenenfalls ein Forderungsschreiben mit Blick auf etwaig ausstehende Gehaltszahlungen.

Ein weiterer Baustein des Chevalier-Konzepts: die Prozessfinanzierung. „Falls Mandanten keine entsprechende Rechtsschutzversicherung haben, bieten wir in bestimmten Fällen auch an, die Prozesskosten zu finanzieren“, sagt Hartung. Das bedeutet: Der Mandant hat kein finanzielles Risiko, sondern Chevalier erhält am Ende einen Anteil der vereinbarten Abfindung – maximal ein Drittel. „Dies wickelt unsere Service-Gesellschaft ab, denn als Anwälte dürfen wir das nicht“, erläutert Hartung.

Allein im vergangenen Jahr habe man mehrere tausend Fälle erledigt, so der Chevalier-Geschäftsführer. Die Kanzlei beschäftigt rund ein Dutzend Anwälte, die Service-Gesellschaft weitere 30 Mitarbeitende. „Das Modell klingt eigentlich nicht komplex, aber es softwaretechnisch und organisatorisch umzusetzen, ist alles andere als trivial“, sagt Hartung. Mittelfristig arbeite man daran, aus den Daten schon erledigter Fälle mittels Big-Data-Methoden genauere Vorhersagen zu realistischen möglichen Abfindungen und zu anderen Faktoren zu gewinnen. ■

Größere  
Kanzleien bauen  
klar erkennbar  
systematisch  
Legal-Tech-  
Expertise in  
ihren eigenen  
Reihen auf.

# „Der Entwurf sollte noch einmal durchdacht werden“



Mit einem neuen Hinweisgeberschutzgesetz versucht der Gesetzgeber, die EU-Whistleblowing-Richtlinie umzusetzen. Mit dem Gesetz sollen Menschen, die einen Missstand in Unternehmen oder Behörden melden, umfangreich geschützt werden. Der deutsche Gesetzentwurf geht dabei sogar einen Schritt weiter, als es die EU-Richtlinie verlangt. Gregor Thüsing sieht den vorliegenden Gesetzentwurf kritisch.

**Personalmagazin: Herr Professor Thüsing, Whistleblowing ist kein neues Thema, aber jetzt ist gesetzgeberische Bewegung in die Sache geraten. Der Referentenentwurf eines Hinweisgeberschutzgesetzes ist im Dezember des vergangenen Jahres in die Ressortabstimmung gegangen. Eine gute Sache?**

Gregor Thüsing: Sicherlich gut gemeint, aber gut gemeint heißt nicht automatisch gut gemacht. In der Tat, hier ist noch viel abzustimmen. Und das ist wohl auch der Grund, warum das so lange dauert. Das Ziel ist dabei ehrenwert und überdies europarechtlich vorgegeben: Der bessere Schutz von Whistleblowern. Es geht ja um die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie. Doch wer genau hinsieht, wie dies geschehen soll, der wird allerlei Seltsames finden. Da will ich mich gar nicht bei handwerklichen Fehlern aufhalten, die immer mal passieren können. Aber

ich wundere mich schon: Der Entwurf spricht von „natürlichen Personen des Privatrechts“, die es nicht gibt, und er will das Gesetz ausdrücklich nicht nur für Arbeitnehmer gelten lassen, sondern auch für Tarifbeschäftigte – das ist ein Neologismus der Gesetzessprache, bei dem es schwerfällt sich vorzustellen, wer das sein könnte, wenn nicht ein Arbeitnehmer. Der Entwurf enthält Grammatikfehler und allerlei nutzlose Wiederholungen und Füllwörter. Dieses und anderes Kurioses und Liebloses: geschenkt. Schwamm drüber. Eine gute Rechtsförmlichkeitsprüfung wird hier Abhilfe schaffen.

**Na ja, das kann man vielleicht über viele Entwürfe sagen. Wie beurteilen Sie denn die Regelungen selbst? Darum geht es doch.**

Völlig richtig. Aber der dringende Korrekturbedarf ergibt sich aus den Regelungen selbst. Sie sind – um es platt zu sagen – schlicht übergriffig.

**Was meinen Sie damit?**

Na ja, das fängt damit an, dass dem Arbeitnehmer nun die Meldung an eine externe Behörde als erster Meldeweg offensteht, noch bevor er sich an seinen Arbeitgeber gewandt hat. Das ist eine ganz grundlegende Weichenstellung. Europarechtlich ist das grundsätzlich durchaus gewollt. Aber hier kann und muss man vorsichtiger sein. Die Begründung führt aus: „Ob und inwieweit Beschäftigungsgeber Anreize für Beschäftigte schaffen, zunächst interne Meldeverfahren zu nutzen, wird bewusst nicht vorgegeben. Nicht mit den Vorgaben dieses Gesetzes vereinbar wäre es indes, den Zugang zu externen Meldestellen durch interne Vorschriften oder Vereinbarungen einzuschränken.“ Diese Vorstellung, man könne das vertraglich nicht regeln, entspricht nicht der bisherigen Rechtsprechung, die von einem Vorrang der internen Meldung ausgeht, und eben dies ist auch meines Erachtens europarechtlich nicht zwingend. Die Richtlinie selbst fordert ausdrücklich: „Die Mitgliedstaaten setzen sich dafür ein, dass die Meldung über interne Meldekanäle gegenüber der Meldung über externe Meldekanäle in den Fällen bevorzugt wird, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und der Hinweisgeber keine Repressalien befürchtet.“ Dies sind die Fälle, wo bislang der Vorrang der internen Meldung galt. Nur dieser

Es setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass ein erhebliches öffentliches Informationsinteresse an den Hinweisen von Whistleblowern besteht. Aber der Konflikt mit dem Persönlichkeitsrecht des Beschuldigten bleibt bestehen.

Vorrang schafft zudem für Unternehmen einen wirksamen Anreiz, tatsächlich effektive Meldekanäle zur Verfügung zu stellen. Ich sehe nicht, warum Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht vereinbaren können, grundsätzlich diesen internen Weg zunächst zu beschreiten.

**Ist das so wichtig?**

Das ist zumindest sinnvoll, denn nach der Konzeption des Entwurfs genügt es, dass der Whistleblower begründete Verdachtsmomente offenbart über Handlungen, die zwar gar nicht rechtswidrig sind, aber „missbräuchlich“ sein könnten – was immer das meint –, und noch gar nicht passiert sind, aber sehr wahrscheinlich erfolgen könnten. Und was berichtet wird, muss gar nicht wahr sein, solange der Berichtende gutgläubig ist, und der Sachverhalt muss gar nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, solange der Berichtende hinreichende Gründe für die Annahme hatte, dass dem doch der Fall ist. Er ist dann geschützt, selbst wenn er schuldhaft irrt, solange dies nicht grob fahrlässig ist. Eine definitorische Unsicherheit reiht sich also an die nächste. Das ist denkbar weit gefasst. Zu weit, um dem Unternehmen und auch demjenigen Rechtssicherheit zu geben, dessen Verhalten Gegenstand der Meldung oder auch Denunziation ist.

**Ist es beim Whistleblowing nicht besser, lieber ein wenig zu viel als zu wenig zuzulassen?**

Das ist mir zu pauschal. Da bin ich zu sehr Datenschutzrechtler. Whistleblowing – schon der Ursprung des Worts gibt einen Hinweis auf seine ursprünglich ja negative Konnotation. Denn „to blow the whistle“ bedeutet, jemanden zu verpfeifen. Der Whistleblower – ein Verräter? Das niedrige Ansehen von Verrätern hat auch durchaus Tradition, das „Verpetzen“ eines anderen wird als anstößig empfunden. In Dantes göttlicher Komödie sind die Verräter im neunten und damit innersten Kreis der Hölle versammelt, wo sie zur Strafe für ihren Verrat bis zum Hals in Eisblöcken festgefroren sind. „Der größte Lump im ganzen Land, das ist und bleibt der Denunziant.“ In jüngerer Zeit verliert das Whistleblowing jedoch zu Recht mehr und mehr das ihm ursprünglich vielleicht anhaftende „Schmuddelimage“. Es setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass ein erhebliches öffentliches Infor-

mationsinteresse an den Hinweisen von Whistleblowern besteht. Aber der Konflikt bleibt: Auch der, dessen Verhalten berichtet wird, hat ein Persönlichkeitsrecht. Das sieht auch der Entwurf so, der schon im ersten Paragraphen schreibt, dass es ihm nicht nur um den Schutz des Hinweisgebers geht: „Darüber hinaus werden auch natürliche Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.“

### **Aber wenn das Gesetz dies doch genau so sieht, dann ist doch alles gut?**

Nein, das glaube ich nicht, denn daraus folgt zu wenig. Aktuell sieht der Entwurf vor, dass mit solch einem vielleicht auch nur sehr vagen Verdacht direkt an die Behörde gegangen werden kann, und all das gegebenenfalls dann auch öffentlich gemacht werden kann, wenn die Behörde dem nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nachgeht. Jeder möge sich vorstellen, dass da sein eigenes Verhalten berichtet wird. Nichts ist bislang passiert, nichts wäre rechtswidrig, vielleicht sogar: Keiner hat intern von der Meldung gewusst, und dennoch können solche Interna an die Presse gegeben werden. Das entspricht nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Gegebenenfalls können selbst Geschäftsgeheimnisse so an die Öffentlichkeit kommen, denn auch diese können unter bestimmten Umständen an die Meldestelle gemeldet werden.

Und mehr noch: Bislang ist der Hinweisgeber, der unrichtige Informationen fahrlässig verbreitet, dem Schadensersatzpflichtig, dessen Ruf gegebenenfalls ruiniert wird. Zukünftig soll es eine Schadensersatzpflicht eben nur bei grob fahrlässigem Verhalten geben, egal wie groß der Schaden ist und selbst dann, wenn die Information gezielt erfolgte, um den Betroffenen zu schädigen. Das wäre sicherlich kein Fortschritt. Die Gesetzesbegründung behauptet, dass müsse aus Gründen des Europarechts so sein. Das ist schlichtweg falsch. Dem Europarecht geht es um den Schutz vor Repressionen, nicht um Privilegierung.

### **Und was wäre Ihr Vorschlag?**

Der Entwurf sollte also noch einmal durchdacht werden. Dabei sollte man sich auch noch mal vor Augen führen, was die für die externe Meldung zustän-

dige Behörde leisten soll und kann. Dies ist der Planung nach grundsätzlich der Bundesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit. Das wäre eine ganz neue Zuständigkeit der Behörde, bei der Synergien mit der bisherigen Tätigkeit nicht unmittelbar offensichtlich sind. Die Behörde muss entscheiden, ob der Verstoß geringfügig ist, ermitteln, ob das gemeldete Verhalten bereits Gegenstand eines Verfahrens war, Auskünfte einholen und Akteneinsicht nehmen. Aber wie? Gemeldet werden kann jede beliebige Ordnungswidrigkeit: Wasserwirtschaftsrecht, Straßenverkehrsrecht, Außenwirtschaftsrecht, Lebensmittelrecht, Arbeitsschutz oder was auch immer. Welche Kompetenz kann eine Behörde haben, überall hier sachkundig auch nur eine anfängliche Einschätzung vorzunehmen? Und welche Konsequenz soll ein solches Verfahren haben, wenn es gar nicht um verbotenes Verhalten geht, sondern eben nur „missbräuchliches“ Verhalten? Wenn das Verhalten, selbst wenn es sich als zutreffend erweist, was berichtet wird, nicht untersagt werden kann? Hat dies dann irgendeinen Sinn?

### **Haben Sie weitere Anregungen?**

Bei der Ermöglichung von Meldekanälen hört die rechtliche Steuerung nicht auf. Eine andere Frage, die diskutiert wird: Kann man Unternehmensmitarbeiter gesetzlich verpflichten, künftig im Falle von Anhaltspunkten für Gesetzesverstöße das Unternehmen zu informieren? Und wenn ja: Wer wäre dann der passende Ansprechpartner für den Whistleblower? Konkret: Kann es eine Pflicht zum Whistleblowing geben? Hier müsste schon der Gesetzgeber handeln, denn die bisherige Rechtsprechung würde das für viele Fälle wohl verneinen. Schon früh wurde darüber diskutiert, ob ein Arbeitnehmer aufgrund der gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Treupflicht zum Whistleblowing verpflichtet ist. So führte der große Arbeitsrechtler der Weimarer Zeit, Walter Kaskel, schon 1925 in seiner Gesamtdarstellung des Arbeitsrechts die Pflicht zur Anzeige als Ausfluss der Treupflicht auf. Das Bundesarbeitsgericht zeigte sich in seinen Urteilen bislang sehr vorsichtig. In einzelnen Fällen hat es aus der Treupflicht des Arbeitnehmers eine aktualisierte Überwachungs- und Kontrollpflicht von Arbeitnehmern abgeleitet beziehungsweise diskutiert, die in bestimmten Fällen eingreifen soll. Eine verallgemeinerungsfähige Aussage zu ei-

ner Pflicht zum Whistleblowing ist diesen sehr stark auf den jeweiligen Einzelfall bezogenen Judikaten des BAG gleichwohl nicht zu entnehmen. Auch die überwiegende Ansicht im deutschen Schrifttum wertet bei der Annahme einer Pflicht zum Whistleblowing sehr zurückhaltend. Hier wäre ein gesetzgeberischer Hinweis wertvoll. Die Regelung der Meldepflicht unter Einhaltung der Grenze des billigen Ermessens muss auch in einem Verhaltenskodex möglich sein, der auf arbeitsvertraglicher Ebene für im jeweiligen Arbeitsverhältnis anwendbar erklärt wird. Einige Dax-Unternehmen bedienen sich dieses Regelungsmodells, andere empfehlen nur, Meldung zu machen, andere haben einzelvertragliche Regelungen bei leitenden Mitarbeitern.

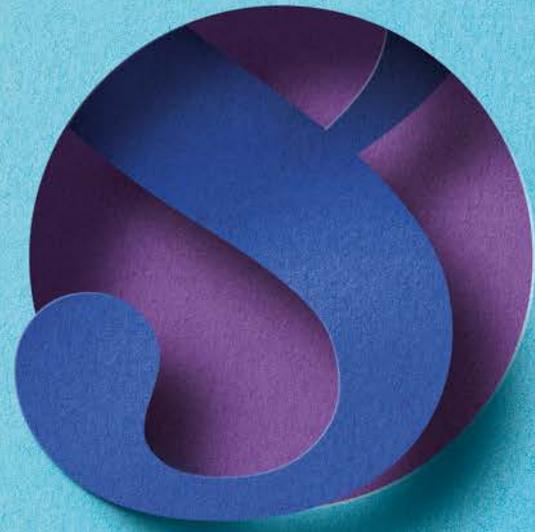
### **Insgesamt also ein guter Schritt nach vorne oder nicht?**

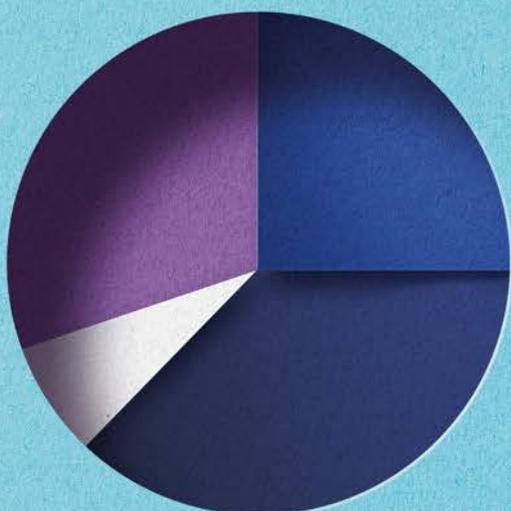
Das kommt darauf an, was man daraus macht. Es geht um eine bessere Balance, um den richtigen Weg zum wichtigen Ziel. Es geht um einen realistischen Blick darauf, was so ein Gesetz leisten kann. Die Entwurfsbegründung bemängelt, dass bislang auch bei „guter juristischer Beratung“ ein Whistleblower oft nicht weiß, was er darf und was nicht. Eben das sollte der Maßstab sein, der bislang nicht erfüllt ist: Kann das Gesetz gute juristische Beratung erleichtern? Gibt es einen sicheren, ausgewogenen Rahmen im Interessenkreis von Whistleblower, Öffentlichkeit, Unternehmen und gegebenenfalls zu Unrecht Bloßgestellten? Wenn dies gelingt, ist es gut. Dass es gelingt, bedarf noch einmal genauem Hinsehens.

### **Und für die Unternehmen: Was wird das Gesetz bringen?**

Das hängt natürlich davon ab, was am Ende herauskommt. Aber alle beteiligten Kreise sagen, weil die Richtlinie ja bis zum 17. Dezember umgesetzt werden muss, dass das Gesetz kommt. Und dann ist jetzt schon klar: Die Meldewege für Whistleblowing müssen neu durchdacht und gegebenenfalls erleichtert werden. Der Datenschutz muss geprüft und die Arbeitsverträge gegebenenfalls angepasst werden. Jeder Code of Conduct, der Regelungen zum Whistleblowing enthält, muss überprüft werden, ob er den Anforderungen an das Prüfverfahren, der Unabhängigkeit und dem Verfahren der Meldestelle gerecht wird. Viel Arbeit – aber für einen guten Zweck. ■■■

# Die Topkanzleien im Arbeitsrecht





24	Act Legal Germany	 <b>AC Tischendorf Rechtsanwälte</b>
26	Arqis	
28	Beiten Burkhardt	<b>BEITEN BURKHARDT</b>
30	Emplawyers	<b>EMPLAWYERS</b> <small>ANWÄLTE FÜR ARBEITSGESCH.</small>
32	Esche Schumann Commichau	<b>ESCHE SCHUMANN COMMICHAU</b>
34	Eversheds Sutherland	<b>EVERSHEDS SUTHERLAND</b>
36	Fringspartners Arbeitsrecht	<b>fringspartners.</b> <small>ARBEITSRECHT</small>
38	Görg	 <small>IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI</small>
40	Kliemt Arbeitsrecht	 <small>ARBEITSRECHT</small>
42	McDermott Will & Emery	 <small>RECHTSANWÄLTE ERBENBERGER &amp; CO.</small>
44	Seitz	<b>seitz</b>
46	SKW Schwarz	
48	Taylor Wessing	<b>TaylorWessing</b>

# National und international - Unternehmen verstehen uns und wir verstehen Unternehmen

● Mit mehr als zehn Fachanwälten für Arbeitsrecht zählt ACT seit über 20 Jahren zu den renommierten Arbeitsrechtskanzleien in Deutschland.

ACT berät ausschließlich auf Arbeitgeberseite. Neben dem arbeitsrechtlichen Tagesgeschäft ist ACT marktbekannt in der effizienten Steuerung und Umsetzung von Restrukturierungsprojekten – national, aber auch grenzüberschreitend. Je nach Projekterfordernis übernimmt ACT das Project Management Office, leitet einzelne Work Streams, stellt interimistisch den General Counsel, verstärkt die HR-Abteilung und stellt die plangemäße Umsetzung des Projekts vor Ort sicher. Dies mit einzelnen Experten, aber auch mit ganzen Teams. Immer dort, wo sich die konkrete Aufgabe bestmöglich erledigen lässt.

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

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

ACT ist international: Mit seinen 15 act legal Büros in aktuell 10 Ländern und rund 400 Professionals kann ACT auch grenzüberschreitende arbeitsrechtliche Projekte schnell und passgenau aus einer Hand steuern und umsetzen.

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

ACT gehört zudem auch zu den innovativen Marktteilnehmern für die Neugestaltung betrieblicher Altersversorgungssysteme.

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

act with us! ■■■



**AC Tischendorf  
Rechtsanwälte**

**act AC Tischendorf | act legal Germany**

Zeppelinallee 77  
60487 Frankfurt am Main  
Tel. 069 247097 21  
Fax 069 247097 20  
stephan.schwilden@actlegal-act.com  
www.actlegal-act.com

**Standorte:**

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

**Arbeitsrechtler:**

10 Fachanwälte für Arbeitsrecht

**Tätigkeitsschwerpunkte:**

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

**Referenzmandate:**

Hallhuber, Vossloh Schwabe, HSE, Schenck Process, Haniel, Kaiser + Kraft, Putzmeister, Pond Security, Sage, Bio-test, Edscha

**Internationale Verflechtungen:**

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

**Regelmäßige Mandanten-Events:**

Inhouse-Seminare, Vortragsveranstaltungen, Webinare

**Auszeichnungen:**

Juve-Handbuch Wirtschaftskanzleien, The Legal 500, Best Lawyers/Handelsblatt, Top-Wirtschaftskanzlei (Focus)

**Gründungsjahr:** 2000



Dr. Stephan Schwilden, MBA, Friederike Jawad, LL.M.,  
Dr. Thomas Block, MBA, Dr. Nina Bogenschütz

# „Agieren statt reagieren“

Interview mit Dr. Stephan Schwilden,  
Friederike Jawad, LL.M., Dr. Thomas Block  
und Dr. Nina Bogenschütz

## Welche Beratungsschwerpunkte zeichnen sich im laufenden Jahr ab? Was kommt arbeitsrechtlich auf die Unternehmen zu?

Dr. Stephan Schwilden: Neben „Mobile Arbeit, Remote Office & Co.“ sind auch Restrukturierungen wieder ein Schwerpunkt unserer Beratungstätigkeit. Während das vergangene Jahr durch komplexe Verhandlungen zur Einführung von Kurzarbeit im Zuge der Coronakrise geprägt war, zeichnet sich im Jahr 2021 ab, dass die Unternehmen alleine mit dem Mittel der Kurzarbeit nicht länger auskommen. Inzwischen müssen Unternehmen vieler Branchen davon ausgehen, dass der Arbeitsausfall nicht nur ein

vorübergehendes Phänomen ist, sondern sich daraus ein dauerhafter Zustand entwickelt hat.

Dr. Nina Bogenschütz: Damit werden Unternehmen im Jahr 2021 gezwungen, Personalkapazitäten anzupassen. Hierbei zahlt sich aus, wenn die Arbeitgeber schon bei der Einführung von Kurzarbeit anwaltlich beraten wurden, da sie dann nicht durch Kündigungsbeschränkungen limitiert werden. Es ist zu erwarten, dass sich dieser Effekt nochmals deutlich verstärkt, wenn die Insolvenzantragspflicht wieder eingesetzt ist, da sich schon aktuell zeigt, dass viele Unternehmen ganz oder in Teilen nicht mehr aus dem künstlichen Koma erweckt werden können.

## Umstrukturierungen führen in den Unternehmen oft aufgrund missglückter Kommunikation zu innerbetrieblichen Spannungen. Müsste nicht der erste Schritt bei einer Reorganisation sein, sich hinsichtlich einer zielführenden Kommunikation beraten zu lassen?

Friederike Jawad: Absolut. Transparente Kommunikation gegenüber allen Stakeholdern ist für eine erfolgreiche Reorganisation erfahrungsgemäß mindestens genauso wichtig, wie die präzise Ausarbeitung des Reorganisationskonzepts und die Festlegung der Verhandlungsstrategie. Daher nehmen wir von Tag eins an immer auch die Kommunikation in den Blick und bereiten diese mit unseren Mandanten für den Tag des „Coming-outs“ generalstabsmäßig vor. Nur wenn allen klar ist, wer, wann, was, wem gegenüber kommuniziert, behalten Sie als Arbeitgeber die für den Erfolg so wichtige Kommunikationshoheit. Wichtigster Stakeholder für die Kommunikation sind die Mitarbeiter. Nur wenn diese alle erforderlichen Informationen aus „erster Hand“ erhalten, kann vermieden werden, dass sich über den Flurfunk eine Eigendynamik entwickelt, die den Erfolg des gesamten Vorhabens belastet.

## Die EU macht Druck bei der Etablierung von Whistleblowing-Systemen. Was ist aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten?

Dr. Thomas Block: Die Implementierung von (digitalen) Whistleblowing-Systemen ist eine der spannenden Herausforderungen in 2021 – auch aus arbeitsrechtlicher Sicht. Drei wichtige Gründe: Die EU-Richtlinie betrifft die allermeisten unserer Mandanten, nämlich Unternehmen ab 50 Arbeitnehmern oder einem Umsatz von mindestens zehn Millionen Euro pro Jahr. Schon ab dem 17. Dezember 2021 dürfen Arbeitnehmer interne Missstände direkt an Behörden melden, wenn ein internes Hinweisgebersystem fehlt. Die bisher meist zulässige außerordentliche Kündigung in diesen Fällen ist dann ausgeschlossen. Zudem ist die Einführung der überwiegend technisch ausgereiften digitalen Systeme mitbestimmungspflichtig. Zwar haben die Betriebspartner – nach unserer bisherigen Erfahrung – eher gleiche Interessen. Dennoch bedarf die Verhandlung aller Details einiges an Fingerspitzengefühl, wofür „ein wenig“ Zeit einzuplanen ist. ■■■

# HR braucht mehr als Arbeitsrecht – HR.Law by ARQIS

● ARQIS ist eine unabhängige Wirtschaftskanzlei, die international tätig ist. Die Sozietät wurde 2006 an den Standorten Düsseldorf, München und Tokio gegründet. Rund 55 Anwälte und Legal Specialists beraten in- und ausländische Unternehmen auf höchstem Niveau zum deutschen und japanischen Wirtschaftsrecht. Mit den Fokusgruppen Transactions, HR.Law, Japan, Data.Law und Risk ist die Kanzlei auf die ganzheitliche Beratung ihrer Mandanten ausgerichtet.

## Schwerpunkte der Tätigkeit

HR steht vor komplexen Herausforderungen: Demografie, War for Talents, globale Matrixstrukturen, Human Capital Management & HR-Controlling 2.0, aber auch gestiegene Regulierung und Compliance, Whistleblowing, Digitalisierungs-, Transformations- und Change-Projekte, Big Data, AI und Datenschutz, Vergütungstransparenz, Krisenprävention sowie neue Arbeitsformen.

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

## Das Team

ARQIS-Partnerin Dr. Andrea Panzer-Heemeier leitet in der Fokusgruppe HR.Law by ARQIS insgesamt 16 Berater. Federführend mitentwickelt hat das Konzept Tobias Neufeld, der 2020 aus eigener Kanzlei respektive von Allen & Overy kam. Er ist Teil des Arbeitsrechts-Teams und leitet zudem die Fokusgruppe Data.Law by ARQIS. Beide verfügen über jahrzehntelange Erfahrung.

Dr. Andrea Panzer-Heemeier gehört zu den führenden Anwälten für Arbeitsrecht laut JUVE, Legal 500, Chambers, Wirtschaftswoche und Who's Who Legal. Sie wurde zudem 2020 als „Best Lawyer“ (via Handelsblatt) für Arbeitsrecht und Datenschutz ausgezeichnet. Redaktion, Mandanten und Wettbewerber beschreiben sie als „fachlich herausragend“, „pragmatisch“ und „ergebnisorientiert“.

Tobias Neufeld, LL.M., (CIPP/E, CIPM) leitet die Pensions Group von HR.Law by ARQIS sowie die Fokusgruppe Data.Law. Er gehört zu den führenden Anwälten für Arbeitsrecht, betriebliche Altersversorgung und Arbeitnehmerdatenschutz laut JUVE, Legal 500, Chambers, Who's Who Legal, Wirtschaftswoche und Best Lawyers/Handelsblatt. Mandanten und Wettbewerber betonen seine „herausragende Expertise“ und dass er „sehr gut bei internationalen, komplexen Themen“ sei. ■■■



### ARQIS

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

**Standorte:** Düsseldorf, München, Tokio

**Arbeitsrechtler:** 16

### Tätigkeitsschwerpunkte:

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

### Referenzmandate:

Tengelmann, Volkswagen AG, Porsche AG, Audi AG, HUK-Coburg, Mizuho, Mitsubishi, Metro AG, Allianz Global Investors, Cinven, Triumph Controls, ON Semiconductor, Invest in Visions

### Internationale Verflechtungen:

Internationales Netzwerk von Partnerkanzleien, eigener Standort in Tokio

### Regelmäßige Mandanten-Events:

Inhouse-Seminare

### Auszeichnungen:

Regelmäßig Top-Kanzlei für Arbeitsrecht laut Focus, brand eins und Wirtschaftswoche. HR.Law by ARQIS wurde bei den Best of Legal Awards 2021 (Wirtschaftswoche) in der Kategorie „Innovative Geschäftsmodelle“ ausgezeichnet. „Top-Listed City Award 2020“ (Best Lawyers/Handelsblatt).

**Gründungsjahr:** 2006

# „Wir sind eine Big Law Boutique“

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

## **Die Coronakrise hat Unternehmen zu Restrukturierung und zugleich Digitalisierung gedrängt. Wie muss man sich diesen Mix in der Unternehmenspraxis vorstellen?**

Andrea Panzer-Heemeier: Das stimmt, wir haben zuletzt noch mehr als sonst Restrukturierungen arbeitsrechtlich begleitet. Die Digitalisierung spielt dabei deutlich stärker rein als früher. Viele Unternehmen stehen vor dem Problem, dass sie Arbeitsplätze nicht abschaffen, sondern inhaltlich verändern wollen. Diese neuen Jobs erfordern Menschen mit fundierten IT-Kenntnissen. Sie benötigen also digital versierte Mitarbeitende in Abteilungen, in denen das früher gar nicht notwendig war. Eine solche Art der Restrukturierung ist arbeitsrechtlich natürlich gar nicht vorgesehen, sondern muss pragmatisch und sozial gelöst werden.

Tobias Neufeld: In Verhandlungen schlug aufgrund des Lockdowns die Digitalisierung schon voll durch: So mussten wir einen Interessenausgleich und Sozialplan im Rahmen einer großen Umstrukturierung für ein Finanzinstitut ausschließlich digital verhandeln. Neben dem Projektteam des Mandanten gab es den Wirtschaftsausschuss und den Gesamtbetriebsrat als Verhandlungsparteien. Das waren häufig mehr als 20 Beteiligte in den Verhandlungsrunden. Wir haben dann die komplette Verhandlung über Videokonferenz-Tools durchgeführt. Es gab einen gemeinsamen Kanal für die Verhandlungen und separate Kanäle für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Mit virtuellen Zigaretten- und Kaffeepausen



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

haben wir schwierige Verhandlungspunkte ausgewogen. Das hat alles sehr gut funktioniert!

## **Sie haben Ihr Team zeitgleich mit HR.Law by ARQIS neu strukturiert. Wie hilft dies in der Beratungsarbeit?**

Andrea Panzer-Heemeier: Mandanten benötigen Berater, die unabhängig von Rechtsgebiet, Branchenwissen, Standort oder gar persönlicher Anwesenheit eine Lösung für ein bestimmtes HR-Thema finden. HR.Law by ARQIS bietet genau das: Wir betrachten jeden Beratungsfall in seiner Vielschichtigkeit und vereinen Kompetenzen unterschiedlicher Disziplinen. Diesen Ansatz haben wir auf die gesamte Kanzlei übertragen. Alle 55 Anwälte und Legal Specialists der Kanzlei sind in fünf Fokusgruppen unterteilt worden: HR.Law, Transactions, Japan, Data.Law und Risk. Wir sind also eine „Big Law Boutique“: Wir vereinen Qualität und Performance großer internationaler Kanzleien mit der Flexibili-

tät und Fokussierung einer Spezialkanzlei. Wir betrachten die Themen unserer Mandanten aus deren Perspektive und nicht beschränkt auf einzelne Rechtsgebiete.

## **Das sind große Veränderungen. Was erwartet uns als Nächstes von ARQIS?**

Tobias Neufeld: Die Evolution der Kanzlei ist eingebettet in einen großen Markenrelaunch. Wir erweitern unser Angebot für Mandanten, etwa durch b.yond, unsere Unternehmensberatung für digitale Ethik und Corporate Digital Responsibility. Zudem arbeiten wir weiter an der Effizienz, etwa durch Legal-Tech-Lösungen für Vertragserstellung, Due Diligence, die Erfüllung gesetzlicher Anzeigepflichten oder Masseverfahren vor Gericht, beispielsweise nach Massenentlassungen. Gerade erst haben wir unsere Partnerschaft mit dem Legal Tech Hub recode.law bekanntgeben dürfen, was der Digitalausbildung unserer Juristen sehr zugutekommen wird. ■

# Mit BEITEN BURKHARDT kreativ und sicher durch die Krise

● BEITEN BURKHARDT verfügt mit rund 65 Anwältinnen und Anwälten über eines der größten Arbeitsrechtsteams in Deutschland. Als exklusives Mitglied für Deutschland der renommierten weltweiten Allianz von im Arbeitsrecht führenden Kanzleien, der „Employment Law Alliance“ (ELA) hat sich die Kanzlei als Global Player etabliert. Um insbesondere ihre Mandanten bei ihrer internationalen Ausrichtung zusätzlich zu unterstützen, hat die BEITEN BURKHARDT Services GmbH jüngst „BBGO“ auf den Markt gebracht, ein Legal-Tech-Produkt, das die Durchführung von Entsendungen ins Ausland für Unternehmen wesentlich erleichtert: Mithilfe des Tools können vorzubereitende, laufende sowie bereits abgeschlossene Entsendungen übersichtlich und zentral verwaltet werden.

Die Kanzlei praktiziert langjährig fachkundige, kompetente und zugleich kostenbewusste Beratung. Die Umsetzung der Vorstellungen des Mandanten steht an erster Stelle. Die Rechtsanwältinnen von BEITEN BURKHARDT besitzen erstklassige Rechtskenntnisse und die Fähigkeit zu unternehmerischem Denken. Nur so kann optimaler Rechtsrat erteilt werden. Ihre Ansprechpartner sind in der Regel Fachanwälte für Arbeitsrecht und beraten ausländische Mandanten auch in ihrer Heimatsprache (Englisch, Französisch, Italienisch, Niederländisch, Spanisch und Russisch). Weltweit tätige Konzerne, aber auch mittelständische Unternehmen und öffentlich-rechtliche Arbeitgeber zählen zu den Mandanten.

BEITEN BURKHARDT ist in der Lage, neben allen individualarbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten hoch komplexe personalintensive Sonderprojekte zu übernehmen und effizient und zielorientiert zu steuern. Hierzu gehören umfangreiche Restrukturierungsmaßnahmen wie Personalabbaumaßnahmen oder Verlagerungen von Betrieben ebenso wie komplexe Tarifvertragsverhandlungen oder der Aufbau und die Überwachung von anspruchsvollen Compliance-Systemen. Der Bereich der betrieblichen Altersversorgung wird schwerpunktmäßig vom Büro in Düsseldorf betreut, das über eine langjährige Spezialisierung im Betriebsrentenrecht verfügt. Das Tätigkeitsspektrum wird durch Beschäftigtendatenschutz, Insolvenzrechtsberatung sowie durch das starke internationale Projektmanagement abgerundet.

Die Rechtsanwältinnen von BEITEN BURKHARDT treten regelmäßig an allen deutschen Arbeitsgerichten und am EuGH auf. Der Kanzlei ist es außerdem wichtig, die Entwicklung der Kosten ihrer Rechtsberatung vertrauensvoll mit den Mandanten abzustimmen. Daher kommen kreative Vergütungsmodelle zum Einsatz und die Kosten werden transparent gehalten. Ein nachvollziehbares Kosten-Nutzen-Verhältnis ist die beste Grundlage für eine dauerhafte vertrauensvolle Mandatsbeziehung. Die Tatsache, dass die Kanzlei über eine Vielzahl langjährig bestehender Mandate verfügt, ist der beste Beweis für das – gerade im sensiblen arbeitsrechtlichen Bereich – so wichtige Vertrauen in kompetente, strategisch ausgerichtete, kreative, aber auch ökonomisch sinnvolle und pragmatische Beratung auf der Höhe der Zeit. ■■■

## BEITEN BURKHARDT

### Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Ganghoferstraße 33  
80339 München  
Tel. 089 35065 1133  
Fax 089 35065 2110  
wolfgang.lipinski@bblaw.com  
www.bblaw.com

#### Standorte:

Beijing, Berlin, Brüssel, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Moskau, München

**Arbeitsrechtler:** rund 65

#### Tätigkeitsschwerpunkte:

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

#### Referenzmandate:

Asklepios, Charité, Faber-Castell, Flughafen München, Fujitsu, Huawei, Media-Saturn, MTU, Synlab, TÜV Süd, Voestalpine, Zurich

#### Internationale Verflechtungen:

Standorte in Belgien, China sowie weitere in über 100 Ländern über die „Employment Law Alliance“ (ELA)

#### Regelmäßige Mandanten-Events:

Arbeitsrechtliche Frühstücksseminare, Betriebsberater-Seminare, Deutsche Arbeitsrechtskonferenz; Legal Day, HR Summit, Deutscher Arbeitgebertag

#### Auszeichnungen:

Führende Kanzlei und Top Tier 2021 (Legal 500), Chambers Europe 2021, Bester Mittelstandsdienstleister Arbeitsrecht 2021 (WiWo), Top-Kanzlei 2021 (WiWo)

**Gründungsjahr:** 1990



# „Wir führen unsere Mandanten mit maßgeschneiderten Konzepten aus der Krise“

Interview mit Dr. Wolfgang Lipinski,  
Leiter der Praxisgruppe Arbeitsrecht

**Ein absoluter Tätigkeitsschwerpunkt Ihres Arbeitsrechtsteams liegt in der Umsetzung von Restrukturierungs- und Transformationsprojekten, häufig – wie regelmäßig der Presse zu entnehmen – verbunden mit Personalabbaumaßnahmen. Welchen Mehrwert können Sie Unternehmen hierbei bieten?**

Dr. Wolfgang Lipinski: Unsere Mandanten profitieren aufgrund unserer langjährigen umfassenden Restrukturierungserfahrung unter anderem von einem umfassenden Gesamtpaket samt Budget- und Zeitplansicherheit und zwar bei schneller, pragmatischer und kosteneffizienter Beratung durch ein topaufgestelltes Team mit persönlichem Ansprechpartner.

Zusammen mit dem Mandanten entwickeln wir ein Konzept und bieten ihm dabei zunächst eine umfassende Analyse der rechtlichen und tatsächlichen Ausgangssituation – immer die vorgegebenen Ziele fokussierend. Die Verhinderung von einer Erpressbarkeit des Unternehmens zum Beispiel durch Streikmaßnahmen und eine detaillierte interne wie externe Kommunikation werden in unserer strategisch-taktischen Verhandlungsvorbereitung intensiv als operative Maßnahmen mitumfasst. Innerhalb von drei bis fünf Monaten (gerechnet ab Bekanntgabe an

den Betriebsrat) führt unsere spezifische Verhandlungsstrategie bei einer Personalabbaumaßnahme grundsätzlich zu deren Umsetzung – regelmäßig auch bei Widerstand der Arbeitnehmervertreter. Sehr großen finanziellen Mehrwert für unsere Mandanten schaffen wir mit dieser spezifischen Verhandlungsstrategie auch bei der Höhe des Sozialplanvolumens. Schließlich ist das ein „Millionendelta“, ob der Sozialplanfaktor nur 0,5 oder 1,5 beträgt.

**Ein weiterer großer Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit sind tarifvertragliche Themen. Haben sich die für Ihre Mandanten bei dieser Thematik wichtigen Fragen durch die Coronakrise verändert?**

Dr. Wolfgang Lipinski: Auch und gerade in der Coronakrise bieten wir Mandanten eine stetig zuverlässige Vorgehensweise bei tariflichen Themen und ihren damit verbundenen Fragen: Komplexe Verhandlungen, der Abschluss von Haustarifverträgen nach Maß, die Beendigung der Tarifbindung oder der Wechsel in einen anderen Tarifvertrag – das sind unsere Spezialgebiete, auf denen wir unsere Mandanten routiniert, kostengünstig und erfolgreich an der Hand führen. Aktuelle Thematiken in der Krise sind schwerpunktmäßig Restrukturierungsprojekte, in deren Rahmen wir unter anderem Tarifsozialpläne

und betriebliche Vergütungsordnungen verhandeln und dabei das Unternehmen Schritt für Schritt aus der Krise führen.

**Sie sind seit circa 1,5 Jahren das exklusive deutsche Mitglied der renommierten Employment Law Alliance (ELA). Wie ist das bei Ihren Mandanten angekommen und welche Vorteile bietet die ELA diesen?**

Dr. Wolfgang Lipinski: Unsere Mandanten profitieren extrem von der ELA für ihr internationales Geschäft: Insbesondere bei grenzüberschreitenden Restrukturierungsprojekten, Mitarbeiterentsendungen oder der Beschäftigung von ausländischen Fachkräften sowie bei der Aufstellung von globalen Policies und Vergütungs- und Mitarbeiterbeteiligungsmodellen wird internationale Beratung aus einer Hand auf qualitativ höchstem Niveau und lokalem Bezug der Experten eingefordert. All diese Bedürfnisse bedienen wir bestens: Durch die ELA sind wir in über 100 Ländern, also dort, wo unsere Mandanten unterwegs sind, mit über 3.000 erfahrenen und vielfach ausgezeichneten Topexperten eng verbunden. Unsere Mandanten freuen sich über das wachsende Serviceangebot: Sie bekommen Events, Webinare, Podcasts und das länderspezifische globale Employer Handbook geboten – alles for free. ■■■

# Anwälte für Arbeitgeber – persönlich, reaktionsschnell, transparent

● Statt auf Größe setzt EMPLAWYERS auf schlanke Strukturen, die das Budget des Mandanten schonen und den Partnern die Freiheit geben, persönlich und flexibel auf Mandantenbedürfnisse zu reagieren. Besondere Schwerpunkte der Münchner Arbeitsrechtsboutique liegen in der Beratung von Unternehmen in betriebsverfassungsrechtlichen Fragestellungen und in der arbeitsrechtlichen Gestaltung von Restrukturierungen. Weiter verfügt die Kanzlei über spezielle Expertise zum Beschäftigtendatenschutz und zu Fragen des grenzüberschreitenden Mitarbeitereinsatzes.

## Digitalisierung und Datenschutz nehmen eine zentrale Stellung in der Beratungspraxis ein

Dem Beschäftigtendatenschutz kommt eine zentrale Stellung in der Beratungspraxis von EMPLAWYERS zu. Aktuell sind die Folgen der fortschreitenden Digitalisierung zu begleiten. Dabei geht es um vielfältige Änderungen betrieblicher Strukturen, von der Gestaltung agilen Arbeitens über die Einführung neuer IT-Systeme bis hin zur Umsetzung der Zeiterfassung. Bei all diesen arbeitsrechtlichen Fragestellungen steht die Kanzlei Personalverantwortlichen bereits bei der Konzeptionierung zur Seite.

## Compliance wird wichtiger

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

## Schulungsveranstaltungen für HR und Führungskräfte runden das Angebot ab

Bei der arbeitsrechtlichen Dauerberatung setzt EMPLAWYERS darauf, nicht nur reaktiv tätig zu werden, wenn bereits ein rechtliches Problem entstanden ist. EMPLAWYERS führt laufend auf den konkreten Bedarf zugeschnittene Inhouse-Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen durch, damit die Mandanten Risiken frühzeitig selbst erkennen und vermeiden können. Im Fokus stehen der Umgang mit dem Betriebsrat, der rechtssichere Einsatz von Fremdpersonal sowie Führungskräfte-schulungen. Ein weiterer Baustein ist die Vorbereitung konkreter Konzepte zu aktuellen Themen wie Kurzarbeit, Krisenbewältigung oder Homeoffice und mobiler Arbeit, um den Mandanten die Bewältigung dieser Herausforderungen zu erleichtern. ■

**EMPLAWYERS**  
ANWÄLTE FÜR ARBEITGEBER

### EMPLAWYERS

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

**Standort:** München

**Arbeitsrechtler:** 6

### Tätigkeitsschwerpunkte:

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

### Referenzmandate:

Keine Angaben

### Internationale Verflechtungen:

Keine Angaben

### Regelmäßige Mandanten-Events:

Arbeitsrechtsfrühstücke für Personaler und Geschäftsführer; Schulungen (auch Inhouse)

### Auszeichnungen:

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

**Gründungsjahr:** 2014

# „EU-Recht prägt das Arbeitsrecht immer mehr“

Im Interview mit den Partnern Axel Bertram und Dr. Frank Walk, EMPLAWYERS

## Viele Unternehmen bauen derzeit Personal ab. Welche Vorbereitungen sollte ein Betrieb treffen, wenn das Thema Sozialplan oder Interessenausgleich auf der Agenda steht?

Frank Walk: Wichtig ist, dass bereits in der Konzeptionsphase, ganz zu Anfang, die notwendigen und möglichen arbeitsrechtlichen Schritte, Maßnahmen und Alternativen mit in die Überlegungen einbezogen werden. Aktuell ist hier insbesondere der Übergang von der Kurzarbeit zum Personalabbau zu beachten. Grundsätzlich sollte zunächst eine Bestandsanalyse durchgeführt werden: Welche tariflichen, betrieblichen und individuellen Regelungen gelten überhaupt? Gibt es Sozialpläne in der Vergangenheit des Betriebs? Welche Schwellenwerte werden erreicht?

Anschließend sind ein Zeit- und ein Kostenplan aufzustellen. Frühzeitig ist zu klären, ob sozialversicherungsrechtliche Mittel wie etwa Transferkurzarbeitergeld oder eine Transfergesellschaft genutzt werden können. Für die Verhandlungen mit dem Betriebsrat ist eine gründliche Vorbereitung ebenfalls zwingend.

## Welche Rolle spielen das EU-Recht und andere internationale Bestimmungen im Arbeitsrecht und wie begegnen Sie diesbezüglichen Anforderungen in der arbeitsrechtlichen Beratung?

Axel Bertram: Das deutsche Arbeitsrecht wird mehr und mehr geprägt durch EU-Recht. Da entstehen an vielen Stellen Brüche zum deutschen Recht, die man in der Beratung berücksichtigen muss. Als Beispiele seien nur die Anzei- ge von Mas-



Axel Bertram (links) und Dr. Frank Walk

senentlassungen und das Urlaubsrecht genannt. Ohne fundierte Kenntnis der maßgeblichen europäischen Richtlinien und der dazu ergangenen Rechtsprechung des EuGH ist deutsches Arbeitsrecht nicht zu betreiben. Daher beobachten wir die Rechtssetzung und Rechtsprechung auf europäischer Ebene und deren Entwicklung ganz genau. Nur so lässt sich vorausschauend beraten.

## Das BMAS hat es nicht geschafft, in der zu Ende gehenden Legislaturperiode alle arbeitsrechtlichen Gesetzesvorhaben aus dem Koalitionsvertrag zu verwirklichen. In welchen arbeitsrechtlichen Bereichen gäbe es Handlungsbedarf durch den Gesetzgeber und warum?

Frank Walk: Bei einigen Gesetzesvorhaben ist es aus Sicht von Unternehmen kein Schaden, dass sie (bisher) nicht umgesetzt wurden. Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Homeoffice ist da ein gutes Beispiel: Regelungen zum Homeoffice gehören in die Hand der Arbeitsvertragsparteien. Einer Steuerung durch

den Gesetzgeber bedarf es hier nicht. In diese Gruppe gehört auch das Betriebsrätestärkungsgesetz, das in weiten Teilen niemand braucht.

Handlungsbedarf bestünde dagegen beim Arbeitszeitgesetz, das mit der Lebenswirklichkeit vieler Arbeitnehmer nicht mehr in Einklang zu bringen ist. Mobiles Arbeiten und Zeitsouveränität funktionieren nur mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Starre Höchstarbeits- und Ruhezeiten, die je Tag definiert sind, entsprechen weder den Wünschen der Arbeitnehmer noch den Bedürfnissen der Arbeitgeber.

Ebenfalls aus der Zeit gefallen und ein Hemmschuh der Digitalisierung ist die Ausgestaltung der Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung von Software, selbst wenn der Arbeitgeber erklärt, diese nicht zur Kontrolle der Beschäftigten einzusetzen. Hier ist der Gesetzgeber aufgerufen, eine Abkürzung der innerbetrieblichen Verfahren zu schaffen.

Ein anderes, ganz aktuelles Beispiel ist die fehlende Harmonisierung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld mit dem Urlaubsrecht. ■■■

# Ansprechpartner für integrierte Beratung

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

## Tätigkeitsschwerpunkte

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

## Weitere Beratungsschwerpunkte

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

## Gefragte Referenten und Autoren

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

**ESCHE**  
**SCHÜMANN**  
**COMMICHAU**

### **ESCHE SCHÜMANN COMMICHAU**

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

**Standort:** Hamburg

#### **Arbeitsrechtler:**

13 (einschließlich Datenschutz)

#### **Tätigkeitsschwerpunkte:**

Restrukturierungen, Prozessführung, alternative Beschäftigungsverhältnisse

#### **Referenzmandate:**

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

#### **Internationale Verflechtungen:**

Mitglied bei Lawyers Associated Worldwide (LAW)

#### **Regelmäßige Mandanten-Events:**

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

**Gründungsjahr:** 1822

# „Die arbeitsrechtlichen Themen der Unternehmen brauchen häufig mehr als nur einen rechtlichen Spezialisten“

Interview mit Katharina Krimm und Dr. Erwin Salamon

## **Restrukturierungen und arbeits- bzw. sozialversicherungsrechtliche Compliance stellen Schwerpunkte Ihrer Beratung dar. Wie haben sich die Bedarfe der Unternehmen verändert?**

Erwin Salamon: Unternehmen reagieren vermehrt auf den Fachkräftemangel und Veränderungen in der internationalen Handelspolitik in unsicheren Märkten. Der reine Personalabbau zur Reduzierung von Personalkosten verliert dabei an Bedeutung. Wir beobachten einen Bedarf, Kernkompetenzen zu bündeln, Mitarbeitende zu binden und auf diesem Wege zugleich Know-how zu sichern. Parallel erobern agile Arbeitsmethoden weitere Marktsegmente. Häufig beziehen wir das Thema Compliance in unsere Restrukturierungsberatung

ein. Ganz konkret geht es beispielsweise darum, Scheinselbstständigkeit bei agilen Arbeitsmethoden zu verhindern, Personal-Sharing umzusetzen oder Know-how zu sichern. Umgekehrt kann eine Compliance-Beratung oder -Untersuchung in eine Strukturmaßnahme münden, wenn Unternehmen ihre Prozesse grundlegend optimieren müssen.

## **Ihre Sozietät zeichnet sich durch die Dreipartigkeit aus Rechtsberatung, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung aus. Welchen Mehrwert bietet Ihr multidisziplinärer Beratungsansatz für Unternehmen?**

Katharina Krimm: Unsere Ansprechpartner in den Unternehmen schätzen

den „Blick über den Tellerrand“ und haben Bedarf an einer mehrdimensionalen Betrachtungsweise. Alle Compliance-relevanten Sachverhalte werden in der Regel durch facettenreiche investigative Maßnahmen aufgeklärt. Sie sind ebenso wie Restrukturierungsmaßnahmen am besten durchzuführen, wenn die Spezialisten der unterschiedlichen Rechtsbereiche, Steuerberater und auch Wirtschaftsprüfer jeweils nach Bedarf einbezogen werden und Hand in Hand arbeiten. Das gilt nicht nur für Restrukturierungen, die mit gesellschaftsrechtlichen Veränderungen zur Umsetzung steuerlicher Gestaltungen verbunden sind. Die arbeitsrechtliche Expertise kann beispielsweise häufig sinnvoll mit dem Wissen der Kolleginnen und Kollegen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts verknüpft werden. Gleiches gilt für den gewerblichen Rechtsschutz, ganz konkret beim Know-how-Schutz. Betriebswirtschaftliche Bewertungen – etwa bei Streit über die Grenzen des Restrukturierungsbudgets mit einer Arbeitnehmervertretung – nehmen erfahrene Wirtschaftsprüfer vor. Durch unsere mehrspartige Aufstellung bieten wir eine einheitliche Beratung durch Spezialisten aus den verschiedenen Segmenten an. Unsere Mandanten begrüßen kurze Beratungswege durch unser eingespieltes Team zur Entwicklung und Umsetzung ihrer individuellen Lösung.

## **Welche Themen erwarten Sie künftig in Ihrer Beratungspraxis?**

Erwin Salamon: Die bisherige Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere des EU-Rechts, weist den Weg: So wie das Datenschutzrecht durch die DSGVO auf neue Füße gestellt wurde, sehen wir es heute beim Schutz von Geschäftsgeheimnissen und erwarten demnächst die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie. Das bedeutet, dass Unternehmen ihre Organisationsstrukturen neuen rechtlichen Anforderungen anpassen müssen. Wir unterstützen unsere Mandanten dabei, diese neuen Anforderungen in bestehende Arbeitsverhältnisse zu implementieren. Dabei arbeiten wir Experten aus dem Arbeitsrecht eng mit den Spezialisten aus den anderen Beratungsgebieten zusammen, um jedem Mandanten eine maßgeschneiderte Lösung anzubieten. ■■■



# Ein starkes Team – unsere nationale und internationale Arbeitsrechtspraxis

● Mit mehr als 3.000 Anwältinnen und Anwälten in 32 Ländern in Afrika, Asien, Europa, dem Nahen Osten und den USA zählt Eversheds Sutherland zu den weltweit größten Wirtschaftskanzleien. Im Arbeitsrecht beraten weltweit rund 300 Anwältinnen und Anwälte zu sämtlichen nationalen und internationalen Aspekten. Das breit aufgestellte Team ist in die zwei Bereiche Employment und Pensions gegliedert.

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

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

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

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

EVERSHEDS  
SUTHERLAND

## Eversheds Sutherland

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

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

**Arbeitsrechtler:** rund 50 in Deutschland und mehr als 300 international

### Tätigkeitsschwerpunkte:

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

**Referenzmandate:** keine Angaben

### Internationale Verflechtungen:

Rund 3.000 Anwältinnen und Anwälte in 69 Büros in 32 Ländern weltweit

### Regelmäßige Mandanten-Events:

Online-Seminare, Fachveranstaltungen, Inhouse-Schulungen, nationale und internationale Newsletter, internationale Konferenzen

**Auszeichnungen:** Wirtschaftswoche und Brand Eins empfehlen Eversheds Sutherland in Deutschland als Top-Kanzlei für Arbeitsrecht 2020

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

Im Interview mit den Partnern Frank Achilles (links) und Bernd Pirpamer



# „Qualifizierung kann Arbeitsplätze retten“

## **Ihre Kanzlei hat eine große Expertise bei UK-Mandaten. Wie schätzen Sie die Entwicklung nach dem Brexit ein? Welche arbeitsrechtlichen Fragestellungen sind durch den Brexit neu entstanden?**

Frank Achilles: Zunächst einmal ist der Beratungsbedarf vor dem Brexit enorm gestiegen. Unsere Mandanten mussten sich auf den Brexit und die hieraus resultierenden Veränderungen im Arbeitsrecht vorbereiten, insbesondere um weiterhin ihren Zugang zum Binnenmarkt der EU sicherzustellen. Von großer Bedeutung waren vor allem Fragen des grenzüberschreitenden Personaleinsatzes zwischen Großbritannien und Deutschland als Mitgliedsstaat der EU. Aber auch Fragen zum Schicksal der nach britischem Recht gebildeten europäischen Betriebsräte kamen häufig auf.

## **Die Coronakrise hat zu vielen Reorganisations- und Umqualifizierungsprojekten geführt. Können Fortbildung und Qualifizierung ein sinnvoller Weg zum Erhalt von Arbeitsplätzen sein?**

Frank Achilles: Grundsätzlich lautet die Antwort darauf „ja“. Fortbildung und Qualifikation können ein sinnvoller Weg zum Erhalt von Arbeitsplätzen sein, es kommt jedoch stark auf die Branche und den Arbeitgeber an. Viele Arbeitgeber beschäftigen überwiegend un- oder lediglich

angelerntes Personal. Hierbei handelt es sich oft um Tätigkeiten, die nicht dem klassischen Bild eines Ausbildungsberufs entsprechen. Diese Jobs stellen nicht notwendigerweise besondere Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte, sodass es schwierig sein wird, diese Arbeitsplätze allein durch Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu erhalten.

Bernd Pirpamer: Auf der anderen Seite ist der Bedarf an Fachkräften und fachlich qualifiziertem Personal nach wie vor enorm hoch. Neben der Coronakrise sind die Digitalisierung und der technologische Wandel große Treiber für Fortbildung und Qualifizierung. Daneben befassen sich Unternehmen mit weitreichenden Transformationsprojekten, die Betriebsvereinbarungen und Interessenausgleiche zur Überführung und Weiterbildung der Mitarbeitenden auslösen. Betriebsinterne und -externe Qualifikationsmodelle werden verfolgt, was in Zukunft noch zunehmen dürfte. Dies sind sicherlich aufwendige, aber sinnvolle Schritte, um Mitarbeitende nicht zu verlieren, die nach einem Transformationsprozess wieder benötigt und eingestellt werden müssten.

**Homeoffice ist in vielen Unternehmen jetzt gelebte Praxis, obwohl oft vor Beginn der Pandemie dazu gar keine**

## **betrieblichen Regelungen vorhanden waren. Was ist zu beachten, wenn man das Thema sauber regeln möchte?**

Bernd Pirpamer: Nahezu alle unsere Mandanten beschäftigen sich mit flexiblen Modellen für die Zukunft. Unabhängig von der strittigen Frage, ob und welche Mitbestimmungsrechte bestehen, werden vorrangig kollektive Regelungen verfolgt, die Stabilität und Rechtssicherheit bieten sollen. Zahlreiche arbeitsrechtliche Einzelfragen, wie der Umgang mit personenbezogenen Daten, der Einsatz von IT-Tools oder Kosten- und Auslagenerstattungen, seien als Beispiel erwähnt. Neben der kollektivrechtlichen Betrachtung ist darauf zu achten, dass die Arbeitsvertragsgestaltungen korrekt sind oder nachgebessert werden.

## **Im Jahr 2021 laufen zahlreiche Tarifrunden in unterschiedlichen Branchen. Welche Bedeutung haben die Ergebnisse hieraus für Ihr Beratungsgeschäft?**

Bernd Pirpamer: Sowohl Flächen- als auch Haustarifverhandlungen lösen immer eine starke Beratungsnachfrage aus. Kollektive Konflikte mit Betriebsräten und Gewerkschaften gehören zu unserem Beratungsfokus und wir beraten insbesondere zu kollektiven Arbeitsbedingungen, die sich konkret auf die Lage des Unternehmens beziehen. Gerade der aktuelle Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie zeigt, dass erheblicher Beratungsbedarf entstehen wird. Dort finden sich viele Ansätze für Öffnungsklauseln, die auch in anderen Tarifverträgen zunehmen werden. Damit erhalten die Betriebsparteien und Unternehmen selbst mehr Spielraum, um ihre wirtschaftliche Lage bei den Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Zukunftstarifverträge mit Beschäftigungs- und Standortsicherungselementen, aber auch betriebliche Bündnisse werden zunehmen. ■■■

# Erstklassig, flexibel, persönlich

● fringspartners ist ein seit vielen Jahren stabiles und eingespieltes Team, dessen Akteure seit langer Zeit im Markt bekannt und geschätzt sind. In ihrer seit dem Jahr 2015 bestehenden, 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 einer internationalen Großkanzlei gegründet. Zwischenzeitlich auf acht Berufsträgern gewachsen, konzentriert sich fringspartners am Standort Düsseldorf auf die arbeitsrechtliche Beratung von Unternehmen, schwerpunktmäßig im Großraum Rhein-Ruhr, aber von dort aus auch im gesamten Bundesgebiet. Sowohl Gesellschaften des gehobenen Mittelstands als auch internationale Großunternehmen zählen auf die Expertise von fringspartners. Im Vordergrund stehen neben betriebsverfassungsrechtlichen Fragen mit einem besonderen Schwerpunkt auf Reorganisations- und Personalabbaumaßnahmen und der Beratung bei tarifvertraglichen Themen vor allem die Betreuung von Personalleitern und -abteilungen in allen arbeitsrechtlichen Gestaltungs- und 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 vielen Disziplinen einer Kanzlei ist, sondern die ausschließliche. Dr. Arno Frings, Michael Bogati und Dr. Ulrich Wahlers verbindet seit vielen Jahren der Anspruch, zusammen mit ihrem eingespielten Team selbst komplexeste arbeitsrechtliche Fragestellungen zuverlässig und pragmatisch zu lösen. Unbedingter Einsatz und Zielorientierung bilden die Basis für langjährige vertrauensvolle Mandatsbeziehungen. Branchenschwerpunkte bestehen in den Bereichen Banken und Versicherungen, Elektro- und Metallindustrie, Medien und Verlagswesen, Lebensmittel und im Handel. fringspartners begleitet seine Mandanten auch international. Die exzellenten weltweiten Kontakte ins Ausland bilden hierfür das erforderliche Netzwerk.

Die Gründungspartner Dr. Arno Frings, Michael Bogati und Dr. Ulrich Wahlers haben sich zum Ziel gesetzt, das Beste aus zwei Welten miteinander zu verbinden: die hohen Standards internationaler Großkanzleien mit der persönlichen Betreuung und Flexibilität einer ausschließlich auf Arbeitsrecht fokussierten Rechtsberatung. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen fringspartners in dem eingeschlagenen Weg: Wirtschaftswoche, Handelsblatt, Focus, Who is Who Legal, Legal 500, Brandeins und Juve listen fringspartners als eine der besten deutschen Spezialkanzleien im Arbeitsrecht. ■■■

**fringspartners.**  
ARBEITSRECHT

**fringspartners Arbeitsrecht**

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

**Standort:** Düsseldorf

**Arbeitsrechtler:** 8

**Tätigkeitsschwerpunkte:**

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

**Referenzmandate:**

Keine Angaben

**Internationale Verflechtungen:**

Keine Angaben

**Regelmäßige Mandanten-Events:**

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

**Auszeichnungen:**

Juve-Handbuch, Legal 500, Topwirtschaftskanzlei Focus, Topkanzlei WiWo, Who is Who Legal; Dr. Arno Frings, Michael Bogati und Dr. Ulrich Wahlers wurden ausgezeichnet als „Deutschlands beste Anwälte für Arbeitsrecht 2020“ (Handelsblatt)

**Gründungsjahr:** 2015

# „Die Kurzarbeit hat sehr gute Dienste geleistet“

Dr. Arno Frings (links), und Michael Bogati,  
Gründungspartner von fringspartners im Interview



**Sie sind eine ausschließlich auf die arbeitsrechtliche Beratung ausgerichtete Spezialkanzlei für Unternehmen, Organvertreter und Führungskräfte. Was waren die arbeitsrechtlichen Herausforderungen, mit denen sich Führungskräfte in der Coronakrise konfrontiert gesehen haben?**

Arno Frings: Führungskräfte sahen sich insbesondere zu Beginn der Pandemie mit den spezifischen Rechtsfragen konfrontiert, die von Problemen im Zusammenhang mit der Kurzarbeit bis zu Einzelfragen im Umgang etwa mit Mitarbeitern reichten, die sich nicht an eingeführte Regeln zur Bekämpfung von Corona halten.

Vor allem aber sind nicht wenige Führungskräfte unter Druck, weil schwer vorhersehbare Einschränkungen der Geschäftstätigkeit im Einzelfall zu verheerenden Geschäftseinbrüchen führten, die mitunter auch Fragen hervorgerufen haben, ob die Führungskräfte die richtigen Maßnahmen ergriffen haben. Hierdurch ist manches Gespräch zur Vertragsauflösung vorzeitig geführt worden.

**Im vergangenen Jahr waren teilweise Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit. Hat sich dieses Instrument aus Ihrer Sicht bewährt? Wo gab es Probleme in der Praxis?**

Michael Bogati: Zahlreichen Unternehmen und Beschäftigten hat das Instrument der Kurzarbeit sehr gute Dienste geleistet. Mit dem erleichterten Zugang zu Kurzarbeit und dem Abbau von administrativen Hürden konnte eine Vielzahl von Unternehmen kurzfristig über Kurzarbeit reagieren und ansonsten erforderliche Personalanpassungsmaßnahmen konnten vermieden werden. Leider zeigt sich nun jedoch mit zunehmender Dauer der Pandemielage, dass Kurzarbeit allein nicht ausreicht und Restrukturierungen sowie Entlassungen nicht zu vermeiden sind. Dies ist jedoch kein Problem der Kurzarbeit, sondern der angespannten Lage insgesamt geschuldet. Schwierig war die Kurzarbeit für Unternehmen, bei denen Kurzarbeit nicht über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abgewickelt werden konnte. Hier standen die Verantwort-

lichen vor der anspruchsvollen Aufgabe, alle Mitarbeiter einzelvertraglich in Kurzarbeit überzuleiten.

**Durch projektorientierte Arbeitsformen kommt es vermehrt zur Einbindung von Freelancern in den Unternehmensalltag. Damit bleibt das Thema „Scheinselbstständigkeit“, wie auch das jüngste BAG-Urteil zu den „Crowdworkern“ zeigt, weiterhin relevant. Was sollten die Unternehmen in diesem Zusammenhang wissen und beachten?**

Michael Bogati: In diesem Bereich ist ein besonderes Risikomanagement unerlässlich. Wichtig ist zunächst, dass die relevanten Verträge mit Fremdpersonaleinsatz überhaupt einer kritischen Überprüfung unterzogen werden seitens der Personal- und/oder Rechtsabteilung. Nicht selten kommen kritisch zu würdigende Vertragsabschlüsse zustande, ohne dass überhaupt ein entsprechendes Problembewusstsein besteht. Nur weil „Interimmanager“ oder „IT-Berater“ gerne und verbreitet als freie Mitarbeiter unter Vertrag genommen werden, muss das nicht zulässig sein. Vielen Entscheidungsträgern sind die möglichen immensen Schäden in Bezug auf Beitragsnachforderungen nebst Zinsen und Säumniszuschlägen bei Scheinselbstständigkeit nicht bekannt, ganz abgesehen von daneben im Raum stehenden strafrechtlichen Risiken aufgrund der Nichtabführung von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung. ■

# Dax-Konzerne, Unternehmen des Mittelstands wie auch Finanzinvestoren vertrauen auf uns

● GÖRG zählt zur Spitze der unabhängigen Wirtschaftskanzleien Deutschlands, bundesweit führend bei Insolvenz und Sanierung und auf Top-Positionen in sämtlichen Kernbereichen des Wirtschaftsrechts. An den fünf GÖRG-Standorten Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München arbeiten über 300 Anwälte und Steuerberater mit langjähriger nationaler und internationaler Beratungserfahrung, um jeden unserer Mandanten persönlich, pragmatisch, partnerschaftlich und mit hoher Kompetenz zu beraten.

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

## Starkes Teamwork – individuelle Betreuung

Die Partner unserer Arbeitsrechtspraxis sind Fachanwälte für Arbeitsrecht und beraten mit über 30 spezialisierten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten in sämtlichen Fragen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Unsere Teams arbeiten interdisziplinär und standortübergreifend in komplexen, großvolumigen Projekten zusammen. Dabei wird jedes Mandat stets federführend von einem Partner betreut, der als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung steht und das Team koordiniert.

## Unser Kompetenz- und Beratungsspektrum

- Restrukturierung von Unternehmen
- Gestaltung von Betriebsübergängen und Outsourcing
- Arbeitsrecht bei Unternehmenskauf und Umwandlung, einschließlich Due Diligence
- Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleichen und Sozialplänen, einschließlich Einigungsstellenverfahren
- Unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung
- Tarifrecht, Verhandlung von Tarifverträgen, Arbeitskampfrecht
- Prozessführung, Abwehr von Kündigungsschutzklagen
- Insolvenzarbeitsrecht ■■■



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

### **GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. 0221 33660-0  
Fax 0221 33660-80  
koeln@goerg.de  
www.goerg.de

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

**Arbeitsrechtler:** über 30

### **Tätigkeitsschwerpunkte:**

Arbeitsrechtliche Reorganisation von Unternehmen und Konzernen inklusive Interessenausgleiche und Sozialpläne; Unternehmenskäufe und -umwandlungen; betriebliche Altersversorgung; arbeitsgerichtliche Prozessführung

### **Referenzmandate:**

B&B Hotels, BBBank, Claas, Commerzbank AG, Deutsche Post, DHL, Dolce & Gabbana, DURA, Getty Images, Hollister, Ingersoll Rand, LG Electronics Deutschland, Nestlé, Senvion, Thermo Fisher, Veolia, Vorwerk, Zentis, Zeitfracht

### **Internationale Verflechtungen:**

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

### **Auszeichnungen:**

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

**Gründungsjahr:** 1996



# Restrukturierung während der Pandemie

Interview mit Dr. Frank Wilke

**Die Coronapandemie war für viele Unternehmen ein Anlass für Reorganisationen oder Umstrukturierungen. Was sind aus Ihrer Sicht wesentliche Faktoren, um eine arbeitsrechtliche Restrukturierung erfolgreich zu gestalten?**

Frank Wilke: Neben einem Personalkonzept sollte ein Plan aufgestellt werden, innerhalb welchen Zeitrahmens welche Ziele erreicht werden sollen. Darauf aufbauend sollten die Verhandlungen mit dem Betriebsrat vertrauensvoll und offen geführt werden. Eine Restrukturierung ist meist nur dann nachhaltig und erfolgreich, wenn auch nach kontroversen Verhandlungen schlussendlich Einvernehmen erzielt wird. Angesichts der erheblichen Risiken, die selbst bei formalen Verstößen drohen, sollte der gesamte Prozess von Anfang an rechtlich begleitet werden.

**Viele Unternehmen stellen fest, dass trotz Kurzarbeit eine dauerhafte Restrukturierung erforderlich ist. Welche Besonderheiten sind zu beachten, wenn ein Betrieb bei laufender Kurzarbeit verkleinert werden soll?**

Ist sichergestellt, dass betriebsbedingte Kündigungen weder vertraglich noch

durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen sind, sind diese auch während der Kurzarbeit denkbar. Es muss allerdings nachzuweisen sein, dass der Arbeitsausfall nicht mehr nur „vorübergehend“ ist, sondern Arbeitsplätze „dauerhaft“ entfallen. Diese Zäsur sollte sowohl im Hinblick auf mögliche Kündigungsschutzverfahren als auch auf den bis dato erfolgten Kurzarbeitergeldbezug zu belegen sein. Wichtig ist, dass für die betroffenen Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt der Entscheidung zum Personalabbau, spätestens aber mit Ausspruch der Kündigung, der Kurzarbeitergeldbezug endet. Für die Dauer der Kündigungsfrist sind daher volle Personalkosten zu planen. Für den verbleibenden Betrieb kann die Kurzarbeit fortgeführt werden, wenn der vorübergehende Arbeitsausfall weiterhin erheblich ist.

**In Krisenzeiten haben Anbieter von Transfersgesellschaften Hochkonjunktur. Was spricht für die Einschaltung einer Transfersgesellschaft (TG)?**

Durch eine TG können Kündigungen und damit auch Kündigungsschutzklagen oft vermieden und der Personalabbau so-

zialvertraglich gestaltet werden. Die vom Arbeitsplatzwegfall betroffenen Arbeitnehmer können einvernehmlich für eine Laufzeit von bis zu zwölf Monaten in die TG wechseln. Mit (nicht nur) finanzieller Förderung der Arbeitsagentur unterstützt die TG gezielt bei der Suche nach neuer Beschäftigung und bietet individuelle Qualifizierungsmaßnahmen an. Die Arbeitnehmer erhalten in der TG Transferkurzarbeitergeld in Höhe des Arbeitslosengelds, welches durch den früheren Arbeitgeber aufgestockt wird. Gelingt keine Vermittlung, schließt sich an die TG der unverminderte Arbeitslosengeldbezug an.

Der Arbeitgeber erlangt durch die Einrichtung einer TG meist schnell Rechts- und Planungssicherheit. Die Restrukturierung kann weitgehend einvernehmlich und mit geringeren Auswirkungen auf den fortbestehenden Betrieb umgesetzt werden. Dies rechtfertigt es oft, die Kosten für eine TG als Teil des Sozialplans in Kauf zu nehmen. Nicht selten kann eine TG zu nur geringen Mehrkosten oder sogar kostenneutral eingerichtet werden und damit auch für Unternehmen in der Krise oder in der Insolvenz finanzierbar sein. ■

# Im Arbeitsrecht eine Klasse für sich

● Mehrfach als Arbeitsrechtskanzlei des Jahres ausgezeichnet, ist KLIEMT. Arbeitsrecht eine Klasse für sich: Mit rund 70 ausschließlich auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwälten, fünf Standorten bundesweit und Ius-Laboris-Partnerkanzleien in der ganzen Welt bietet KLIEMT. Arbeitsrecht einen globalen Arbeitsrechtsservice in mehr als 100 Ländern.

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

Zu den Mandanten von KLIEMT.Arbeitsrecht zählen deutsche und internationale Unternehmen nahezu sämtlicher Branchen und Größen. Mehr als die Hälfte der Dax-Konzerne vertraut auf den Rat von KLIEMT. Arbeitsrecht, aber auch zahlreiche Euro-Stoxx-50-Konzerne, M-Dax-Unternehmen und eine Vielzahl mittelständischer Unternehmen.

Die Mandanten profitieren von dem weitreichenden Erfahrungsschatz der Anwälte unter anderem aus einer Vielzahl einschlägiger Restrukturierungsprojekte und dem großen arbeitsrechtlichen Spezial-Know-how, wodurch kreative Best-Practice-Ansätze ermöglicht werden.

Die Tätigkeitsfelder von KLIEMT.Arbeitsrecht umfassen – neben der arbeitsrechtlichen Dauerberatung – unter anderem die Umsetzung von Restrukturierungs- und Integrationsprojekten (vor allem Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen nebst Einigungsstellenverfahren) sowie die Lösung tarifrechtlicher Aufgabenstellungen: Die Verhandlung maßgeschneiderter Haustarifverträge zur Flexibilisierung von Vergütungssystemen und zur Vermeidung von Personalkostensteigerungen, die Vereinheitlichung tariflicher Strukturen im Nachgang zu Outsourcing-Maßnahmen oder Unternehmenskäufen gehören ebenso zum Tätigkeitsspektrum von KLIEMT.Arbeitsrecht wie die Begleitung drohender Arbeitskampszenarien einschließlich der Ausarbeitung präventiver Maßnahmenkonzepte.

Zu den weiteren Tätigkeitsschwerpunkten gehören das Betriebsverfassungsrecht (unter anderem Implementierung passgenauer Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle), die betriebliche Altersversorgung, Arbeitnehmerüberlassung, Code of Conducts, Compliance und Datenschutz. Daneben berät KLIEMT.Arbeitsrecht Unternehmen und Topführungskräfte zu sämtlichen Fragen der Managerhaftung einschließlich der Führung von Organhaftungsprozessen.

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



**KLIEMT.Arbeitsrecht**  
**Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB**

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

**Standorte:**  
Düsseldorf, Frankfurt am Main,  
München, Berlin, Hamburg

**Arbeitsrechtler:**  
rund 70, davon rund 40 Fachanwälte  
für Arbeitsrecht

**Tätigkeitsschwerpunkte:**  
Restrukturierungen, Betriebsverfassungen  
und Tarifrecht, betriebliche Alters-  
versorgung, Arbeitnehmerüberlassung,  
Auslandsentsendungen, Organhaftung,  
Datenschutz, Compliance

**Referenzmandate:**  
keine Angaben

**Internationale Verflechtungen:**  
Mitglied von Ius Laboris mit Partner-  
kanzleien in über 100 Ländern

**Regelmäßige Mandanten-Events:**  
Webinare, InhouseSeminare, Arbeits-  
rechtsfrühstücke

**Auszeichnungen:**  
Arbeitsrechtskanzlei der Jahre 2019,  
2013, 2007, 2002 (Juve), Law Firm of  
the Year 2021, 2019 (Best Lawyers),  
Iuratio Awards 2021: Beste Anwalts-  
boutique

**Gründungsjahr:** 2002

# „In Krisenzeiten können wir unsere Schlagkraft voll ausspielen“

Prof. Dr. Michael Kliemt (links) und Henrik Lühge, Partner von KLIEMT. Arbeitsrecht, im Interview

## Ihre Kanzlei gilt als eine der ersten Adressen für die Umsetzung komplexer Transformations- und Restrukturierungsprojekte. Warum ist das so?

Michael Kliemt: Durch die Vielzahl der von uns betreuten Projekte haben wir nicht nur einen immensen Erfahrungsschatz; wir bieten herausragende kreative Anwaltspersönlichkeiten und mit rund 70 ausschließlich im Arbeitsrecht tätigen Anwältinnen und Anwälten eine einzigartige personelle Schlagkraft. Diese Stärken können wir gerade in Krisenzeiten voll ausspielen. Dabei haben wir unsere Aufstellung und unsere internen Prozesse konsequent fortentwickelt, sodass sie optimal zu den Bedürfnissen unserer Mandanten passen.

## Sie haben viele Großprojekte bei der „agilen Transformation“ begleitet. Welche Erfahrungen haben Sie daraus gewonnen?

Henrik Lühge: Die agile Transformation ist aus arbeitsrechtlicher Sicht eine der spannendsten aktuellen Herausforderungen. Immer mehr Unternehmen setzen auf die Auflösung hierarchischer Strukturen und fördern Flexibilität und Autonomie. Wesentliche Erfolgsfaktoren für die Umsetzung sind sorgfältige Planung, die richtige Strategie und eine exakte Zieldefinition. Hierzu muss der anwaltliche Berater die zu erwartenden rechtlichen Herausforderungen genau kennen und Lösungsansätze auch jenseits der ausgetretenen Pfade finden.

## Welche besonderen Herausforderungen stellen sich bei Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen für eine „agile Transformation“?

Michael Kliemt: Bei den Verhandlungen sind Fingerspitzengefühl, Kreativität, hohe Akzeptanz und eine ausgeklügelte Strategie gefragt. Häufig stehen die künftigen Strukturen zu Beginn der Verhandlungen noch nicht fest, sondern werden im Laufe des Projekts erst sukzessive entwickelt. Um einer Blockadehaltung der Betriebsräte vorzubeugen, empfehlen wir einen transparenten Prozess, ein „Abholen“ des Verhandlungspartners. Eine professionelle, umsichtige Projektsteuerung, die wir für unsere Mandanten selbstverständlich übernehmen, ist unverzichtbar.

## Sie gelten als Vorreiter beim Einsatz von Legal Tech. Wie profitieren Mandanten davon?

Michael Kliemt: Innovation ist seit der Kanzlei Gründung im Jahr 2002 unverzichtbarer Teil unserer DNA. Seit 2015 beschäftigen wir uns intensiv mit dem Einsatz von Legal Tech im HR-Bereich. Unterdessen haben wir eine vielfältige Produktpalette entwickelt, die fortlaufend ausgebaut und optimiert wird.

Henrik Lühge: Der Use Case reicht von der Unterstützung im Day-to-Day-Arbeitsrecht über Compliance bis zu komplexen Themen. Im Einzelnen können das die Gestaltung von Homeoffice-Verträgen, Regelung von Fremdpersonaleinsatz oder ein Sozialauswahl-Tool sein, um nur ein paar Anwendungsgebiete zu nennen. Bei der Entwicklung arbeiten wir standortübergreifend mit einem Kernteam von Anwälten, einem Legal-Tech-Engineer, Programmierern, aber auch eng mit unseren Mandanten zusammen.

## Was zeichnet Ihren KLIEMT.Blog aus?

Michael Kliemt: Wir freuen uns, dass unser Blog mit 750.000 Aufrufen im Jahr eine so positive Resonanz findet und von vielen Unternehmen als tägliche Informationsplattform Nr. 1 für Arbeitsrecht genutzt wird. Wir schreiben über praxisrelevante Themen, aktuelle Rechtsprechung und deren Bedeutung für die HR-Praxis. Schnelligkeit und Aktualität sind ein absolutes Muss. Gemeinsam mit unseren Ius-Laboris-Partnerkanzleien, die eine arbeitsrechtliche Unterstützung in mehr als 100 Ländern erlauben, informieren wir zudem täglich über internationale Themen. ■■■



# Fachliche Rundumberatung mit unternehmerischem Ansatz

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

## Partner der Mandanten

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

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

## International und vernetzt

Durch die starke Präsenz unserer Büros in den USA, aber auch an wichtigen europäischen Standorten sind wir in der Lage, beispielsweise Transaktionen, Auslagerungen oder Um- und Restrukturierungen über Grenzen hinweg arbeitsrechtlich kompetent zu begleiten. Auch unsere Kolleginnen und Kollegen in den Londoner und Pariser Büros werden von der Fachwelt regelmäßig als führend im Bereich des Arbeitsrechts genannt. Unsere Vernetzung ist nicht nur international, sondern auch interdisziplinär. Sobald eine Angelegenheit spezifische Fragen etwa des Gesellschafts- oder Steuerrechts betrifft, binden wir nach Absprache jederzeit unsere Kollegen des jeweiligen Praxisbereichs in die Beratung ein. Wir sind ein gewachsenes, sehr gut eingespieltes Team und arbeiten bereits seit vielen Jahren eng zusammen. Dies ermöglicht uns ein Höchstmaß an Spezialisierung. Zudem sind wir in der Lage, bei Bedarf schnell Kollegen einzubinden. So können wir auch auf plötzliche Ereignisse sicher reagieren. Unser Arbeitsrechtsteam besteht ausschließlich aus hochqualifizierten Fachleuten. Durch zahlreiche Veröffentlichungen und Fachvorträge ausgewiesen, gehören wir deutschlandweit zu den führenden Vertretern unseres Rechtsbereichs mit großer Erfahrung und großem Know-how. Dies sowie regelmäßige Fortbildungen garantieren eine praxisorientierte und effiziente Beratung auf höchstem Niveau. ■■■



### McDermott Will & Emery Rechtsanwälte Steuerberater LLP

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

#### Standorte:

Düsseldorf, Köln, Frankfurt am Main, München und weitere 17 weltweit

#### Arbeitsrechtler:

13 in Deutschland, über 100 Anwälte weltweit

#### Tätigkeitsschwerpunkte:

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

#### Referenzmandate:

DMG Mori, 1&1/United Internet, Foot Locker, Yazaki, Yanfeng, Audi, Salzgitter, Mannesmann, Mitsubishi Power

#### Internationale Verflechtungen:

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

#### Regelmäßige Mandanten-Events:

Online-Seminarreihe HR NEWS sowie interne Schulungen zu übergreifenden Themen (Organhaftung, Corporate HR, Unternehmensmitbestimmung)

#### Gründungsjahr:

2002 in Deutschland,  
1934 in den USA

# „Massenentlassungen werden unvermeidbar“



Volker Teigelkötter,  
Leiter der Praxisgruppe  
Arbeitsrecht

## Herr Teigelkötter, die Pandemie hat das Land nach wie vor fest im Griff. Gilt dies auch für die Themen der arbeitsrechtlichen Beratung in 2021?

Die Hektik der ersten Wochen und Monate der Pandemie, in denen unter höchstem Zeitdruck Antworten auf viele neue Fragen etwa zur Entgeltfortzahlung, zum Betriebsrisiko, zum Arbeiten im Homeoffice und zum Arbeitsschutz gefunden werden mussten, hat sich seit Ende des vergangenen Sommers beruhigt. Wir haben alle gelernt, mit dem Virus im beruflichen Alltag irgendwie umzugehen. Was nicht bedeutet, dass nicht immer noch erheblicher Corona-bedingter Beratungsbedarf besteht.

## Was steht dabei im Vordergrund?

Ganz aktuell beispielsweise die Antigen-Schnelltests und die Frage vieler Arbeitgeber, ob derartige Tests für solche Be-

reiche zur Pflicht für die Mitarbeitenden gemacht werden können, in denen eine Präsenz im Betrieb unumgänglich ist. Erste arbeitsgerichtliche Entscheidungen weisen in diese Richtung. So hat etwa das Arbeitsgericht Offenbach den Eilantrag eines Mitarbeiters abgewiesen, ihm Zugang zu seinem Arbeitsplatz zu verschaffen, obwohl er die durch Betriebsvereinbarung vorgeschriebene Testung ablehnte. Der Ansicht, welche die verpflichtende Einführung von Coronaschnelltests für arbeitsrechtlich zulässig hält, ist zuzustimmen, weil der minimale Eingriff in die körperliche Unversehrtheit im Rahmen der Abwägung hinter dem betrieblichen Infektions- und Gesundheitsschutz zurücktreten muss.

Vergleichbar spannende rechtliche Abwägungsfragen stellen sich spätestens, sobald dem Großteil der Bevölkerung ein Impfangebot unterbreitet werden kann. Darf der Arbeitgeber unter Berücksich-

tigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats Impfprämien ausloben oder verstößt dies gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB? Können zumindest diejenigen Arbeitgeber der Gesundheitsbranche, welche gemäß § 23 Abs. 3 IfSG eine erhöhte Schutzpflicht trifft, ihre Arbeitnehmer zur Impfung anweisen und Beschäftigung sowie Entgelt verweigern, falls die Weisung nicht befolgt wird?

Neben solchen Spezialthemen bestimmen aber vor allem die deutlich spürbaren wirtschaftlichen Folgen der Pandemie den Beratungsalltag der Arbeitsrechtler in 2021. Viele Arbeitgeber konnten in 2020 noch größere Entlassungswellen vermeiden, weil ein signifikanter Auftragsbestand aus dem Vorjahr abzarbeiten war. Im Verbund mit dem Mittel der Kurzarbeit ließ sich 2020 so einigermaßen bewältigen. In 2021 fehlt dieser Auftragsbestand aus dem Vorjahr vielerorts, sodass nun vermehrt mit langfristig reduzierten Belegschaften geplant wird, wodurch Massenentlassungen unvermeidbar werden.

## Das Homeoffice war der Gewinner der Pandemie. In vielen Unternehmen wird es auch nach Ende der Pandemie nicht wieder völlig verschwinden. Welche Punkte sollten Arbeitgeber regeln?

Diese verbreitete These teile ich nur sehr eingeschränkt. Zweifellos ist die Arbeit im Homeoffice seit März 2020 von herausragender Bedeutung sowohl für den allgemeinen Infektionsschutz als auch für das Aufrechterhalten des Geschäftsbetriebs. Ob sich deshalb aber die Ankündigungen zahlreicher Unternehmen bewahrheiten, auch nach der Pandemie die Mitarbeitenden teilweise im Homeoffice beschäftigen zu wollen, bleibt abzuwarten. Es ist schwer nachzuvollziehen, warum die großzügigen, modernen Büroplanungen, welche bis Februar 2020 noch en vogue waren und die kreative Schwarmintelligenz der Mitarbeitenden fördern sollten, nicht mehr attraktiv sein sollen, weil der Mitarbeiter in der Pandemie gelernt hat, auch am Schreibtisch neben dem Kinderzimmer seine Arbeit erledigen zu können. Solange der Gesetzgeber nach den bislang gescheiterten Versuchen nicht doch noch eine Homeoffice-Pflicht einführt, besteht kein akuter Handlungsbedarf für die meisten Arbeitgeber. Betriebsvereinbarungen zum gelegentlichen mobilen Arbeiten waren auch vor der Pandemie bereits in vielen Unternehmen in Kraft. ■

# Rechtsberatung mit Umsetzungsstärke

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

## Hohe Expertise in Großprojekten

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 40 arbeitsrechtlich tätigen Rechtsanwälten verfügt über große Erfahrung und hohe Expertise in bundesweiten wie internationalen Restrukturierungen. Eine besondere Stärke von Seitz ist die über viele Jahre aufgebaute Erfahrung in der Begleitung arbeitsrechtlicher Großprojekte 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 sowie bei Compliance-Verfahren.

## Weltweites Netzwerk

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

## Digitalisierung und Digital Economy

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

# seitz

### Seitz Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB

Aachener Straße 621  
50933 Köln  
Tel. 0221 56960 280  
Fax 0221 56960 200  
info@seitzpartner.de  
www.seitzpartner.de

**Standort:** Köln

**Arbeitsrechtler:** 40

#### Tätigkeitsschwerpunkte:

Arbeitsrechtliche Großprojekte, Restrukturierungen, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Datenschutz, digitale Arbeitswelt, Vorstandsvergütung/Compliance, Pensions, Unternehmenstransaktionen, 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:** 1997

# „Die Arbeitsorganisation der Zukunft wird anders aussehen“

Interview mit Dr. Marc Werner, Partner



## Wie haben Sie das Jahr 2020 erlebt?

Marc Werner: Für uns war es ein extrem herausforderndes Jahr. Wir haben parallel mehrere Großprojekte gestemmt. Es begann mit dem größten Schutzschirmverfahren bisher in Deutschland bei Galeria Karstadt Kaufhof und dem sich daran anschließenden Personalabbau in Rekordzeit. Dann haben wir die Fusion von PSA und Fiat zu Stellantis in Deutschland begleitet. Und schließlich als weiteres Highlight unterstützen wir die Umstrukturierung der Deutschen Lufthansa. Und das sind nur einige der Leuchtturmprojekte, daneben ist natürlich noch viel mehr passiert. Vor unserem Team kann ich nur den Hut ziehen nach diesem spannenden und anspruchsvollen Jahr.

## Was zeichnet Seitz bei der Begleitung von Großprojekten aus?

Wir sind eine Wirtschaftskanzlei mit arbeitsrechtlichem Schwerpunkt. Wir

schauen daher schon nach unserer DNA immer eher über den Tellerrand hinaus. Daher beschäftigen wir uns viel mit Projektorganisation und dem Thema Umsetzungsstärke und wie wir unsere Erfahrungen für den Projekterfolg unserer Mandanten einbringen können. Und unser Team mit mehr als 40 arbeitsrechtlich spezialisierten Berufsträgern ist aufgrund der langjährigen Erfahrung in Großprojekten innerhalb kürzester Zeit in der Lage, für unsere Mandanten wertschöpfende Rollen in anspruchsvollen Projektstrukturen einzunehmen.

## Welche Trends sehen Sie für das Jahr 2021?

Die Coronapandemie hat die Transformation der Automobilindustrie sicherlich nicht vereinfacht, sondern erhöht den Restrukturierungsdruck nochmal. Generell rechnen wir mit einem weiteren Anstieg des Restrukturierungsbedarfs in vielen

Unternehmen und Branchen. Bei Tarifverträgen gehen wir davon aus, dass der Trend zu Ergänzungstarifverträgen, also Tarifverträge, durch die spezifische Bedürfnisse eines Unternehmens berücksichtigt werden können, weiter anhalten wird.

## Welche Rolle spielt die Coronapandemie für die digitale Transformation?

Corona ist für die Digitalisierung der Unternehmen ein echter Booster. Die Arbeitsorganisation wird sich in der Zukunft stark verändern, Themen wie Homeoffice und mobiles Arbeiten werden von vielen Unternehmen als Chance gesehen und forciert. Die betriebliche Mitbestimmung und die Einbindung der Betriebsräte in die Projekte wird bei der Umsetzung von „New Work“ eine wichtige Rolle spielen. Es gibt bereits viele Projekte, die meisten sehen Hybridorganisationen mit Büroarbeitsplätzen und Homeoffice vor. ■

# Heute schon gut aufgestellt für die Arbeitswelt von morgen

● Als eine der führenden Wirtschaftskanzleien geht SKW Schwarz schon heute die relevanten rechtlichen Themen von morgen an. Digitaler Wandel, disruptive Technologien und innovative Geschäftsmodelle können nicht nur Märkte transformieren und komplette Branchen verändern. Sie werfen zusätzlich oft völlig neue juristische Probleme auf, wenn das technisch Machbare den rechtlichen Status quo herausfordert. Hier setzen wir an. Es ist eine der Stärken unserer Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, solche Fragestellungen mit ganzheitlichem und innovationsorientiertem Blick schnell, erfolgreich und nachhaltig zu begleiten.

Unser erfahrenes Arbeitsrechtsteam berät Unternehmen zuvorderst im arbeitsrechtlichen Alltag. Ob Erstellung oder Überarbeitung von Vertragsmustern, Beratung zu Low-Performance-Konstellationen oder schnelle Beantwortung von Fragen aus dem betrieblichen Alltag – all dies wird durch die Präsenz von mehreren Arbeitsrechtsexpertinnen und -experten je Standort problemlos erledigt. Selbstredend werden die Mandanteninteressen zu jeder Zeit auch gerichtlich vertreten – natürlich bundesweit.

Die enge Verzahnung der Standorte bewirkt aber ebenso, dass unser Arbeitsrechtsteam immer den Blick auf neue Entwicklungen behält. So werden überörtlich Beratungskonzepte zur mobilen Arbeit oder zur künftigen Arbeit im Betrieb (wie zum Beispiel Desksharing oder agile Teamstrukturen) entwickelt und passgenau für die Bedürfnisse der Mandantinnen und Mandanten entworfen.

Des Weiteren verfügt unser Arbeitsrechtsteam über eine besondere Expertise in der Restrukturierungsberatung. Der Fachbereich Arbeitsrecht ist schlagkräftig und effizient; selbst Personalabbaumaßnahmen von mehreren hundert Arbeitnehmern konnten aufgrund der agilen Aufstellung ohne Probleme erfolgreich gestaltet werden. Zudem wird mit den Mandantinnen und Mandanten an Alternativkonzepten und Kommunikationsstrategien gearbeitet, um für jeden Sonderfall gewappnet zu sein.

Die Restrukturierungsberatung umfasst ebenso die Begleitung von Veräußerungsprozessen, zuvorderst im Rahmen von Unternehmenstransaktionen. Zeitkritische DD-Reports, die Gestaltung von Vertragsklauseln sowie die einfache Erläuterung von in Transaktionen häufig vorkommenden komplexen Problemen sind ein Markenzeichen unseres Restrukturierungsteams.

Die Mandatsstruktur des Fachbereichs Arbeitsrecht ist heterogen: von Private-Equity-Gesellschaften über Dax- oder MDax-Unternehmen bis zu kleineren Mittelständlern vertritt unser Arbeitsrechtsteam Unternehmen unterschiedlichster Größe – und daher auch mit unterschiedlichen Bedürfnissen. Der Entwurf eines neuen ESOP gehört somit ebenso zu unserem Alltag wie der Entwurf einer Abmahnung.

Der Fachbereich Arbeitsrecht von SKW Schwarz steht für eine hohe Partner-Attention. Jede Mandantin und jeder Mandant hat einen festen Ansprechpartner, der sich regelmäßig inhaltlich einbringt – die maßgebliche Betreuung durch Partnerinnen und Partner ist der Regelfall und erfolgt nicht nur auf besonderen Wunsch. ■■■



## SKW Schwarz

Mörfelder Landstraße 117  
60598 Frankfurt am Main  
Tel. 069 63 00 01-0  
Fax 069 63 55-22  
a.moeller@skwschwarz.de  
www.skwschwarz.de

## Standorte:

Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, München

**Arbeitsrechtler:** 12 (davon 7 Partner)

## Tätigkeitsschwerpunkte:

Restrukturierung, Transaktionen, Prozessführung

## Referenzmandate:

KMUs und große Konzerne

## Internationale Verflechtungen:

Mitgliedschaften in internationalen Kanzleinetzwerken, wie TerraLex oder PLG

## Regelmäßige Mandanten-Events:

Regelmäßige Informationsveranstaltungen und Webinare, Inhouse-Seminare, Newsletter und Client Alerts

## Auszeichnungen:

Regelmäßig empfohlene Arbeitsrechtspraxis: Juve-Handbuch Wirtschaftskanzleien, Legal 500, Best Lawyers/Handelsblatt

**Gründungsjahr:** 2010

# „Übereilter Personalabbau kann nachteilig sein“



Interview mit Alexander Möller, Leiter der Practice Group

**Die Coronapandemie hat viele Unternehmen hart getroffen. Welche Wege gehen Unternehmen, um Kosten zu sparen?**

Alexander Möller: Der klassische Weg, Kosten zu sparen, ist natürlich, Personal abzubauen. Insbesondere die Finanzkrise hat aber gezeigt, dass ein übereilter Personalabbau beim Hochfahren der Wirtschaft erhebliche Nachteile mit sich bringen kann. Wir sehen daher einen klaren Trend, dass Unternehmen anderweitige Einsparpotenziale versuchen zu heben. Perspektivisch wird dies mit Sicherheit das Zurückfahren von Dienstreisen sein, da die Pandemie doch sehr gut verdeutlicht hat, dass sich etliche Treffen durch eine Videokonferenz sehr gut ersetzen lassen. Zudem arbeiten viele Unternehmen daran, kostenintensive Bürofläche zu reduzieren. Um dennoch den Arbeitsbetrieb aufrechtzuerhalten, bedarf es hierfür guter Konzepte, wie mobiles Arbeiten und Präsenzarbeiten miteinander kombiniert werden können. Da diese beiden Instrumente mit weniger greifbaren

Nachteilen für die Belegschaft verbunden sind, lassen sich hierdurch „angenehmer“ Kosten sparen.

**Was waren im vergangenen Jahr die wichtigsten arbeitsrechtlichen Fragen in der Beratung?**

Das Jahr 2020 stand ganz klar im Zeichen der Bekämpfung der Coronapandemie. In den Monaten März bis Juni gab es einen massiven Beratungsbedarf zu allen Fragen rund um den Themenkomplex Kurzarbeit. In der Folge gerieten dann die Fragen in den Vordergrund, welche zu Beginn der Pandemie eher hemdsärmelig geregelt wurden, wie etwa rechtssichere Homeoffice-Regelungen oder der Einsatz von Videokonferenzsystemen. Im weiteren Verlauf des Jahres gerieten zunehmend Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie der damit zusammenhängenden Pflichten der Unternehmen in den Vordergrund. Diese Fragen, insbesondere was die Arbeitgeber an medizinischen Hilfsmitteln zur Verfügung stellen müs-

sen oder verlangen können, setzen sich auch im Kalenderjahr 2021 fort.

**Welche Trends werden nach der Pandemie beziehungsweise größeres Gewicht einnehmen?**

Viele Unternehmen bereiten sich schon jetzt intensiv auf die Ausgestaltung der Arbeit für die Zeit „nach“ der Coronapandemie vor. Unter Berücksichtigung des Referentenentwurfs zur mobilen Arbeit ist mittlerweile auch bei den eher konservativ aufgestellten Unternehmen das Thema mobiles Arbeiten in den Fokus geraten. Neben den internen Barrieren, die es nicht selten zu überwinden gilt, haben auch die Arbeitnehmervertretungen eine neue Spielwiese für sich entdeckt. Zuzugeben ist insoweit gleichwohl, dass mobiles Arbeiten die Gefahr der Entgrenzung der Arbeit perpetuiert; umgekehrt müssen Unternehmen ihre Strukturen zur Verhaltenssteuerung überprüfen, da ein schnelles Überprüfen der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht so leicht darstellbar ist wie bei klassischer Büroarbeit. ■

# Arbeitsrechtsberatung der Zukunft

● Human Resources sind so starken Veränderungsprozessen unterworfen wie lange nicht mehr. Neben den klassischen Aufgaben wie der Personalsteuerung stellen Compliance-Fragen ebenso wie die Digitalisierung der Arbeitswelt Personalabteilungen vor neue Herausforderungen. Die Erwartungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Personalbereich und den Führungsgremien sind im gleichen Maße gewachsen. Eine moderne Personalführung zeichnet sich nicht mehr nur durch die Kenntnis von arbeitsrechtlichen Prozessen aus, sondern erfordert eine vorausschauende Beurteilung von neuen Entwicklungen im HR-Bereich. Der Arbeitsplatz der Zukunft stellt eine große Herausforderung für Unternehmen und ihre Führungskräfte dar.

Wir befähigen unsere Mandanten ihren arbeitsrechtlichen Herausforderungen proaktiv und pragmatisch zu begegnen. Unsere internationale Arbeitsrechtspraxis mit über 130 Arbeitsrechtsspezialisten navigiert Unternehmen zukunftsicher durch arbeits-, sozialversicherungs- und immigrationsrechtliche Vorschriften weltweit.

Wir beraten Human Resources in allen Fragen ihrer täglichen Arbeit, verhandeln und lösen Konflikte zwischen Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. Wir vertreten die Interessen unserer Mandanten erfolgreich vor Gericht in allen Instanzen. Wir entwickeln Softwarelösungen wie unseren rechtsverbindlichen „Freelancer-Check“, um Komplexität zu reduzieren.

Unternehmen auf der ganzen Welt vertrauen uns als zentralen und häufig auch internationalen Ansprechpartner für individual- und kollektivarbeitsrechtliche Herausforderungen, bei der Gestaltung von betrieblichen Altersvorsorgesystemen sowie bei Fragen der internationalen Arbeitnehmermobilität. Unsere Expertise ist in Gremien, die neue gesetzliche Entwicklungen im Bereich Human Resources begleiten, gefragt. Für unsere Beratung kennen wir somit bestens Hintergründe und Praxis nationaler und internationaler Arbeitsmarktregulierungen.

Wir arbeiten eng mit New-Work- und CSR-Vordenkern zusammen, die neue Ideen zur Arbeitswelt der Zukunft entwickeln. Indem wir selbst offen für Neues und Veränderung sind, unterstützen wir etablierte Unternehmen kompetent dabei, sich digital weiterzuentwickeln. Durch die Kombination aus nationaler Expertise und internationaler Präsenz sind wir ein idealer Partner für expandierende Unternehmen. ■■■

## TaylorWessing

### TaylorWessing Partnerschaftsgesellschaft mbB

Benrather Str. 15  
40213 Düsseldorf  
Tel. +49 211 8387 0  
Fax +49 211 8387 100  
info@taylorwessing.com  
www.taylorwessing.com

**Standorte:** originäres Arbeitsrecht in Berlin, Budapest, Frankfurt, Wien, Düsseldorf, Eindhoven, Hamburg, London, Prag, München, Paris, Shanghai, Bratislava und Dubai

**Arbeitsrechtler:** rund 50 Arbeitsrechtler in Deutschland, über 130 weltweit

**Tätigkeitsschwerpunkte:** Arbeitsrecht von A bis Z mit zahlreichen Spezialisierungen wie etwa New Work, HR-Compliance oder Fremdpersonaleinsatz

**Referenzmandate:** Mittelständler, internationale und nationale Konzerne gleichermaßen

**Internationale Verflechtungen:** Organisation in internationaler Praxisgruppe, um grenzüberschreitende HR-Herausforderungen nahtlos zu lösen

**Regelmäßige Mandanten-Events:** Highlight-Event ist das jährlich im Deutschen Museum stattfindende „Modern Work meets Rule of Law“. Akademiker, Vordenker, Unternehmer, Verbände, Politik und Juristen kommen zu diesem interdisziplinären Forum zur Arbeitswelt der Zukunft zusammen.

**Auszeichnungen:** nominiert von JUVE als Kanzlei des Jahres für Arbeitsrecht im Jahr 2020

**Gründungsjahr:** Taylor Wessing existiert in seiner heutigen Form seit 2002; die Wurzeln gehen ins Jahr 1873 zurück.

# „Corona war ein Boost für die Digitalisierung“

Interview mit Marc André Gimmy, Head of Employment, Pensions & Mobility bei Taylor Wessing



## Was waren für Sie die größten Veränderungen der letzten fünf Jahre, die Einfluss auf Ihre arbeitsrechtliche Beratung hatten?

Marc André Gimmy: Die Digitalisierung der Arbeitswelt hatte den größten Einfluss. Zunächst war die Umsetzung des neuen Arbeitnehmerdatenschutzrechts eine Herausforderung für die betriebliche Praxis. Dann wurde die verschärfte sozialversicherungsrechtliche Prüfung von Unternehmen, die auf Fremdpersonal (v.a. aus der IT-Branche) angewiesen sind, ein Thema. Tausende Verträge mussten geprüft, neue Prozesse mit den Mandanten entwickelt, Mitarbeiter geschult und für den rechtmäßigen Einsatz von Fremdpersonal sensibilisiert werden. Nur so konnten wir Haftungsrisiken für Geschäftsführer und Vorstände reduzieren. Schließlich erfuhr die Digitalisierung der Arbeitswelt durch Corona einen völlig unerwarteten Boost. Nicht nur, dass sich Millionen von heute auf morgen im Homeoffice wie-

derfanden, auch Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsvereinbarungen und Einigungsstellen fanden vorwiegend digital statt. Gerichtsverfahren wurden bis auf Eilverfahren während des ersten Lockdowns ausgesetzt. Diese Entwicklungen lassen sich unabhängig von der befristet zugelassenen digitalen Führung von Betriebsratsverhandlungen wohl nicht mehr zurückdrehen. Kein Praktiker kann behaupten, dass Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung oder in einer Einigungsstelle nicht digital durchführbar sind. Allerdings bedarf die Vorschrift noch der ein oder anderen Nachschärfung.

## Worin sehen Sie die zentralen arbeitsrechtlichen Herausforderungen bei der Digitalisierung der Arbeitswelt?

Die zentrale Herausforderung bleibt der Ausgleich der Interessen von Unternehmen und Beschäftigten. Homeoffice war früher Markenzeichen für moderne und attraktive Arbeitgeber. Durch das

coronabedingte „Zwangs“-Homeoffice wurde für Arbeitnehmer diese Attraktivität entzaubert. Ferner zeigt das jüngste BAG-Urteil zum Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers, dass die Rechtsprechung sehr wohl in der Lage ist, die digitalisierte Arbeitswelt mit den bisherigen Rahmenbedingungen auf ihre Vereinbarkeit mit deutschem Arbeitsrecht hin zu beurteilen. Nicht alles, was vertraglich vereinbart wurde, verhindert den „Zugriff“ des deutschen Arbeitsrechts auf digitale Arbeitsformen. Vor allem kommt es darauf an, wie diese in der Praxis tatsächlich durchgeführt werden.

## Welche arbeitsrechtlichen Fragen stellen sich Ihnen beim Thema CSR und Nachhaltigkeit?

Unsere englischen Kollegen haben schon vor Jahren ein automatisiertes Tool zur Beurteilung von Unternehmen nach dem Modern Slavery Act entwickelt. In Deutschland befindet sich vieles noch im Fluss. Unternehmen haben sich dem Thema zwar gestellt und informieren Kunden und Anleger, etwa mittels CSR-Reports. Juristisch steckt der Teufel jedoch im Detail. Eine pauschale, verbindliche Vorgabe zur Übernahme internationaler Arbeitsrechtsabkommen als verpflichtende Rahmenbedingungen für unternehmerisches Handeln wird zu juristischen Konflikten führen. Eine Verschärfung über das hochregulierte deutsche Arbeitsrechtssystem hinaus durch internationale, teils noch weitergehende Arbeitsschutzabkommen, stellt die arbeitsrechtliche Praxis vor große Herausforderungen. ■

---

## Impressum

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

Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg Registergericht Freiburg,  
HRA 4408 *Komplementäre*: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH,  
Sitz Freiburg,  
Registergericht Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua  
Geschäftsführung: Isabel Blank, Iris Bode, Jörg Frey,  
Birte Hackenjos, Joachim Rotzinger, Christian Steiger,  
Dr. Carsten Thies, Björn Waide

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

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

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

*ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB*  
E-Mail: zeitschriften@haufe.de, Tel. 0800 5050445 (kostenlos)

*ANZEIGEN UND PORTRÄTEINTRÄGE*  
Annette Förster (verantwortlich)  
annette.foerster@haufe.de, Tel. 0931-2791-544

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

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

*GRAFISCHES KONZEPT / ART DIREKTION / DESIGN* zmyk.de

*GRAFISCHE UMSETZUNG* Ruth Großer, Kerstin Bertsch

*ILLUSTRATIONEN TITEL, S. 4 UND S. 22-23* Katrin Rodegast

*DRUCK* Senefelder Misset, Doettingen

*VERBREITUNG* Das Sonderheft personalmagazin plus Kanzleien ist  
eine jährlich erscheinende Veröffentlichung des Personalmagazins  
und der Ausgabe Mai 2021 beigelegt (Auflage 31.000).

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



