

Vergütung von Betriebsratsmitgliedern



DENTONS

Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Isabelle Puhl
Rechtsanwältin

19. Oktober 2023

Inhaltsverzeichnis

- Teil 1: Grundsätze der Betriebsratsvergütung
- Teil 2: BGH-Urteil: Sachverhalt und Entscheidung – was hat sich verändert?
- Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger Betriebsratsvergütung
- Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen
- Teil 5: Betrachtung der betriebsüblichen Entwicklung
- Teil 6: Richtige Vorgehensweise und häufige Fehler
- Teil 7: To do's heute und für die Zukunft

Teil 1: Grundsätze der Betriebsratsvergütung

- Ehrenamtsprinzip
- Entgeltausfallprinzip
- Benachteiligungsverbot
- Begünstigungsverbot

Teil 1: Grundsätze

Ehrenamtsprinzip

- § 37 Abs. 1 BetrVG
 - Grundsatz der Unentgeltlichkeit
 - Sinn und Zweck der Vorschrift:
Gewährleistung der Unabhängigkeit der BR-Mitglieder und des BR-Gremiums
 - Vorschrift ist zwingend.

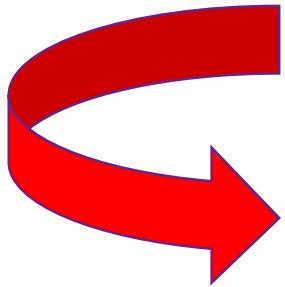
Ulrich Koch, RiBAG (Erfurter Kommentar, § 37 BetrVG, Rn. 1, 23. Auflage 2023):

„Abs. 1 bedarf einer Novellierung, die sich aus § 37 IV, § 78 S. 2 ergebenden Grds. sowie die mögl. Strafbarkeit von abw. Abreden sind insb. in Großbetrieben, in denen die Amtsträger in wirtschaftl. bedeutende Entscheidungen eingebunden sind, nur schwer vermittelbar.“

Teil 1: Grundsätze

Entgeltausfallprinzip (1/5)

- § 37 Abs. 2 BetrVG
 - Entgeltausfallprinzip: Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Arbeitsentgelts.
 - Keine Einrede des Arbeitgebers möglich, der Arbeitnehmer habe seine Arbeitsleistung nicht erbracht.



Hypothetische Betrachtung der Vergütung des BR-Mitglieds erforderlich.

Teil 1: Grundsätze

Entgeltausfallprinzip (2/5)

Entgeltfortzahlungspflicht gilt grundsätzlich für alle Vergütungsbestandteile.



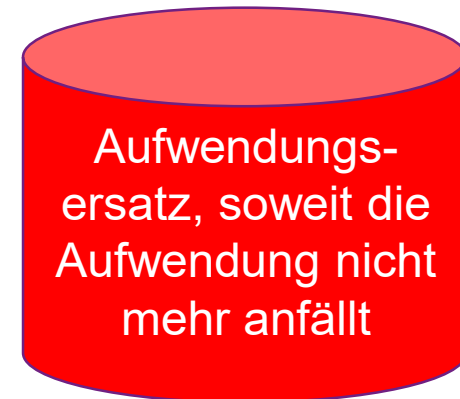
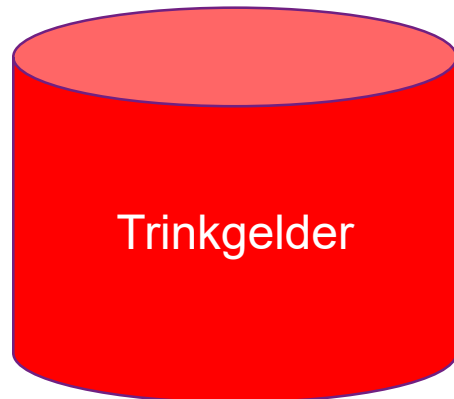
Teil 1: Grundsätze

Entgeltausfallprinzip (3/5)

Dienstwagen bei einem freigestellten BR-Mitglied?

- Wenn vorher auch zur privaten Nutzung überlassen: (+)
- Kfz war nur zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung gestellt: (-)

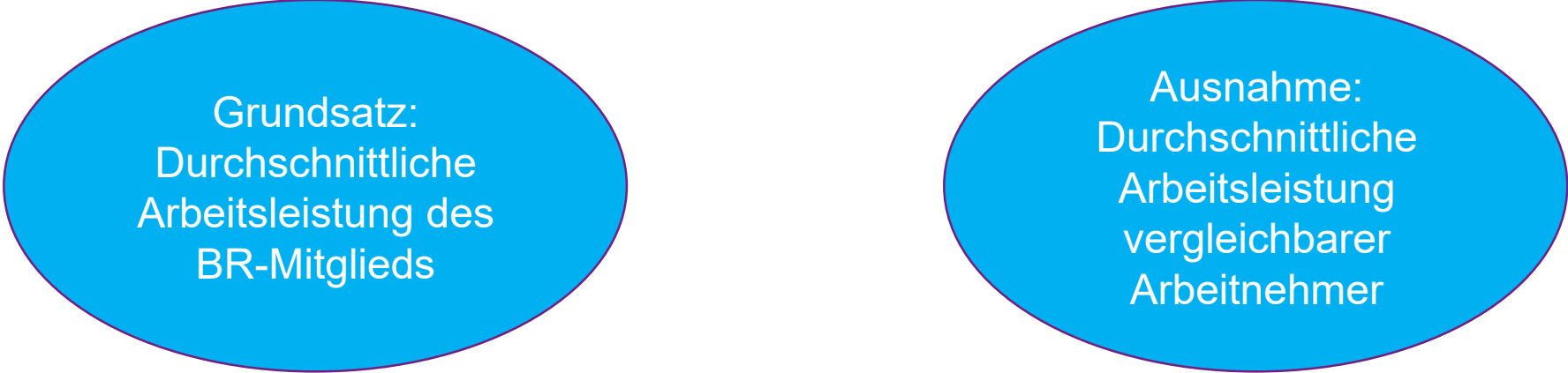
Nicht erfasst von der Entgeltfortzahlungspflicht sind:



Teil 1: Grundsätze

Entgeltausfallprinzip (4/5)

Sonderfall 1: variable, leistungsabhängige Vergütung (Akkord, Prämie, Provision, Boni etc.)



Grundsatz:
Durchschnittliche
Arbeitsleistung des
BR-Mitglieds

Ausnahme:
Durchschnittliche
Arbeitsleistung
vergleichbarer
Arbeitnehmer

Teil 1: Grundsätze

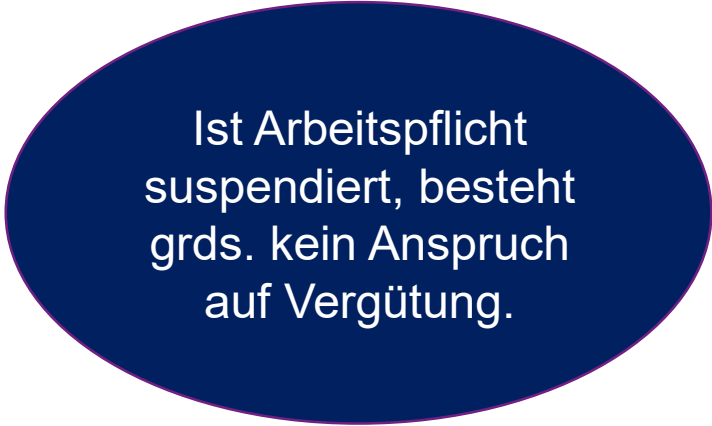
Entgeltausfallprinzip (5/5)

Sonderfall 2: Kurzarbeit



Nur das verkürzte
Arbeitsentgelt ist
geschuldet.

Sonderfall 3: Streik



Ist Arbeitspflicht
suspendiert, besteht
grds. kein Anspruch
auf Vergütung.

Teil 1: Grundsätze

Entgeltbezogenes Benachteiligungsverbot (1/2)

§ 37 Abs. 4 S. 1 BetrVG:

Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung.

Teil 1: Grundsätze

Entgeltbezogenes Benachteiligungsverbot (2/2)

- Vergleichbare Arbeitnehmer?
 - (1) Zum Zeitpunkt der Übernahme des BR-Amtes
 - (2) Im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten wie das BR-Mitglied ausgeübt
 - (3) in ähnlicher Weise wie das BR-Mitglied fachlich und persönlich qualifiziert.

- Betriebsübliche berufliche Entwicklung?

Entwicklung, die vergleichbare Arbeitnehmer bei Berücksichtigung der normalen betriebl. und personellen Entwicklung in berufl. Hinsicht genommen haben.



Einzelheiten
dazu in
Teil 4

Grundsätze

Allgemeines Benachteiligungsverbot

- § 78 S. 2 BetrVG: Allgemeines Benachteiligungsverbot
 - Jede Form der Benachteiligung ist verboten.
- Benachteiligung?

Jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht.

 - Keine Absicht / kein Vorsatz erforderlich.



Tatsächliche
Benach-
teiligung

Rechtsge-
schäftliche
Benach-
teiligung

Benach-
teiligung
durch
Unterlassen

Grundsätze

Allgemeines Benachteiligungsverbot

- Beispiele aus der Rechtsprechung (1/2):

Kündigung nur von
BR-Mitgliedern,
obwohl andere
Arbeitnehmer
denselben Verstoß
begangen haben

Bei Bewerbung/
Beförderung soll
BR-Mitglied sein
BR-Amt aufgeben

Ausschluss bei
Beförderung, weil
Kandidatur für BR-
Amt

Grundsätzlich (!)
bei Erwähnung der
BR-Tätigkeit im
Arbeitszeugnis

Grundsätze

Allgemeines Benachteiligungsverbot

- Beispiele aus der Rechtsprechung (2/2):

Versetzung als
Reaktion auf BR-
Tätigkeit

Grundsätzlich (!)
bei Weigerung der
Zahlung der
Rechtsanwalts-
kosten des BR

Ausschluss bei
Begünstigungen,
die anderen
Arbeitnehmern
gewährt werden

Nichtverlängerung
von befristetem
Arbeitsverhältnis
nur aufgrund BR-
Tätigkeit

Grundsätze

Allgemeines Begünstigungsverbot

- § 78 S. 2 BetrVG: Allgemeines Begünstigungsverbot
 - Jede Begünstigung ist verboten.
- Begünstigung?
Jede tatsächliche, persönliche oder wirtschaftliche Besserstellung, ohne dass ein einredefreier fälliger Anspruch besteht.



Gewährung
eines
geldwerten
Vorteils



Erlass von
Pflichten

Grundsätze

Allgemeines Begünstigungsverbot

- Beispiele aus der Rechtsprechung:

Erhöhte
Abfindungen für
BR-Mitglieder
(soweit nicht durch
den Sonderkündig-
ungsschutz
beeinflusst!)

sachlich
unbegründete
tarifliche
Höhergruppierung

Zusicherung einer
für das BR-
Mitglied
vorteilhaften
Tätigkeitsbezeich-
nung

Erstattung der
Kosten für die
regelmäßigen
Fahrten vom
Wohnort zum Sitz
des Betriebsrats

Teil 2: Die Entscheidung des BGH vom 10.01.2023 – 6 StR 133/22

- Sachverhalt
- Entscheidung
- Was ist neu an der Entscheidung?

Teil 2: BGH – 6 StR 133/22

Sachverhalt

- V-AG hat eine Vielzahl an freigestellten BR-Mitgliedern.
- Errichtung einer arbeitgeberseitigen Kommission für BR-Vergütung. Der Kommission gehört der Personalvorstand an.
- Kommission setzte in den Jahren 2011 bis 2016 Zahlungen an vier freigestellte BR-Mitglieder fest, die die Zahlungen an Vergleichsgruppen erheblich überstiegen.

BR-Mitglied „O“:

- Hauptschulabschluss
- Ausbildung Industriekaufmann
- Zuletzt vor Freistellung: „Beanstandungsheber“

- 2005: Vorsitzender des GBR und des Aufsichtsrats
- 2005: Berufung in den oberen Managementkreis
- Absolvieren Management Assessment Center
- Dann: Entgeltstufe 35 (Top/Managementkreis)

- Zuletzt EUR 17.000,00/Monat Grundgehalt.
- 2012-2016: Jährliche Sonderzahlung zwischen EUR 374.000,00 und EUR 560.000,00

Teil 2: BGH – 6 StR 133/22

Sachverhalt

BR-Mitglied „FR“:

- Abitur
- Ausbildung als Radio- und Fernsehmechaniker
- Zuletzt vor Freistellung: Montagearbeiter und Güteprüfer

- Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden
- Berufung in den Managementkreis, dann in den oberen Managementkreis
- Absolvieren Management Assessment Center
- Zuletzt Entgeltstufe 31

- 2013-2015: Jährliche Sonderzahlung zwischen EUR 111.404,00 und EUR 159.700,00

BR-Mitglied „WO“:

- Hauptschulabschluss
- Zuletzt vor Freistellung: Ausbildung Kfz-Mechaniker
- Geprüfter Personalkaufmann

- Stellvertreter der Betriebsratsvorsitzender
- Management Assessment Center
- Berufung zum AT-Mitarbeiter im Managementkreis
- Berufung in den oberen Managementkreis

- Zuletzt EUR 9.800,00/Monat Grundgehalt Entgeltstufe 31)
- 2013-2016: Freiwillige Bonuszahlungen zwischen EUR 81.000,00 und EUR 146.000,00

Teil 2: BGH – 6 StR 133/22

Sachverhalt

BR-Mitglied „BLE“:

- Hauptschulabschluss
- Keine Berufsausbildung
- Arbeit an der Montagelinie (Entgeltstufe 5 oder 6)

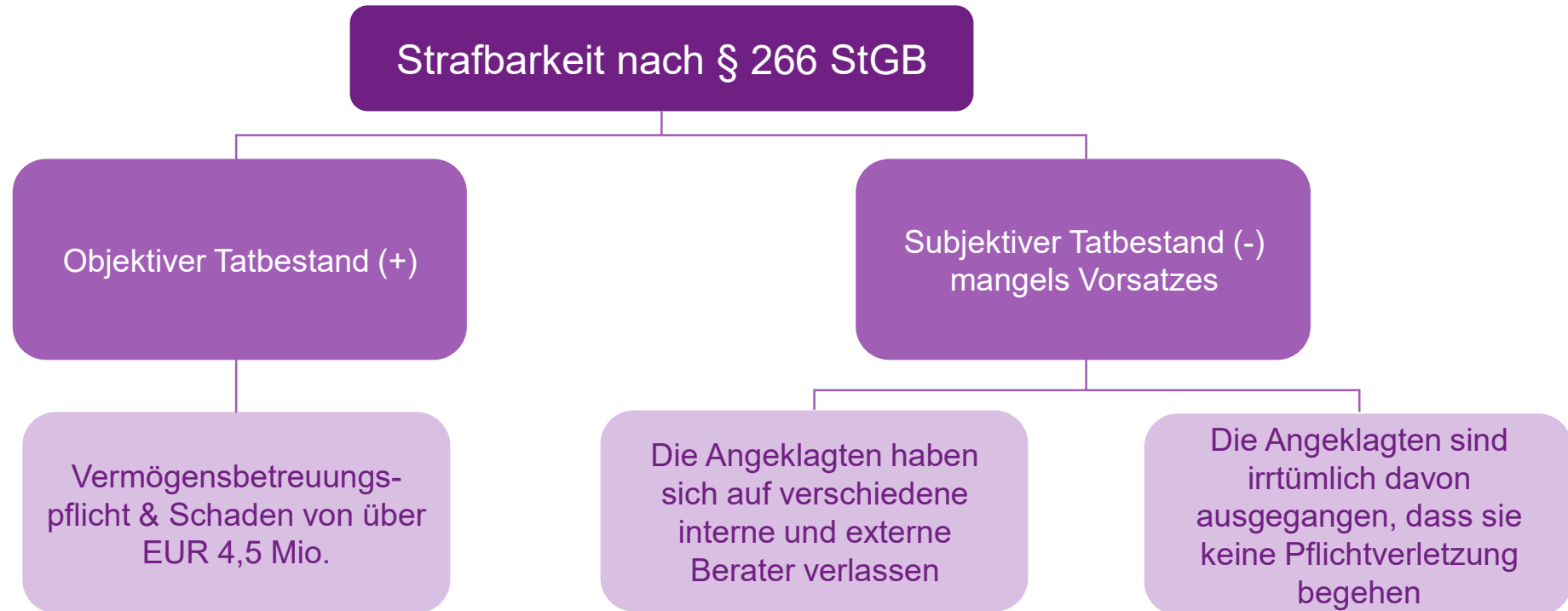
- Betriebsratsvorsitzender
- Berufung in den „Managementkreis“, dann in den „Oberen Managementkreis“
- zehn Jahre später: „Management Assessment Center“.

- 2013-2016: Jährliche Sonderzahlung zwischen EUR 98.000,00 und EUR 141.600,00

- Staatsanwaltschaft Braunschweig erhebt Anklage gegen zwei ehemalige Vorstände und zwei ehemalige Personalleiter wegen Untreue gemäß § 266 StGB.
- Schaden laut Staatsanwaltschaft: mehr als EUR 4,5 Millionen.

Teil 2: BGH – 6 StR 133/22

Entscheidung LG Braunschweig (16 KLS 406 Js 59398/16)



Teil 2: BGH – 6 StR 133/22

Entscheidung BGH (1/2)

- Staatsanwaltschaft legt Revision ein.
- Freisprüche des LG Braunschweigs wurden aufgehoben und an das LG Braunschweig zurückgewiesen. Leitlinien der Entscheidung sind:

Grundatz der
Vergütungsentwicklung
anahnd der
Vergleichspersonen wurde
nicht berücksichtigt

Vergleichspersonen wurden
nicht entsprechend dem
BetrVG ausgewählt:

- Keine ähnlichen Tätigkeiten
- Nicht in ähnlicher Weise qualifiziert
- Erworbene Qualifikation nicht entscheidend.

Teil 2: BGH – 6 StR 133/22

Entscheidung BGH (2/2)

- Prozessual: unzureichende Feststellungen im Urteil durch das LG Braunschweig
 - Unklare Feststellungen bzgl. des Vergütungssystems
 - Unklare Feststellungen bzgl. der Voraussetzungen für Aufnahme in den Managementkreis
 - Unklare Feststellungen bzgl. der Kriterien für die Bonuszahlung
- Unklar ist, ob das Fehlen des Vorsatzes zutreffend verneint wurde:

„Gegebenenfalls wird zu bedenken sein, dass ausreichende Unrechtseinsicht hat, wer bei Begehung der Tat mit der Möglichkeit rechnet, Unrecht zu tun, und dies billigend in Kauf nimmt [...]. Das gilt insbesondere, wenn dem Handelnden bewusst war, dass er sich in einem rechtlichen Grenzbereich bewegte.“

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger Betriebsratsvergütung

- Auswirkungen auf Vergütungsabrede
- Strafbarkeit
- Was geschah nach der Entscheidung bei VW?

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Überblick



Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Nichtigkeit der Vergütungsvereinbarung

- BAG: Vereinbarung über unzulässige Vergütung ist nichtig.
 - Ex tunc.
 - Keine Heilung möglich.
- Rechtsfolgen:
 - Arbeitgeber hat zu Unrecht Vergütung gezahlt.
 - Rückforderungsanspruch unter Berücksichtigung vertraglicher Ausschlussfristen und der Verjährung.
- Keine Ausschlussfrist, keine Verjährung – Rückforderung nach §§ 812 ff. BGB?
 - Grundsätzlich ja.
 - Ausschluss der Rückforderung nach § 817 S. 2 BGB?
BAG (Urt. v. 8.11.2017 – 5 AZR 11/17): § 78 S. 2 BGB steht sowohl § 814 BGB als auch § 817 S. 2 BGB entgegen.

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Verstöße gegen BetrVG (1/4)

Beispiel:

Betrieben mit mehreren Gewerkschaften, bei denen nur Gewerkschaftsmitglieder einer der beiden konkurrierenden Gewerkschaften bevorzugt werden:

§ 23 BetrVG

- (3) Der Betriebsrat **oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft** können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, [...] zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. [...] führt er Handlung nicht durch, [...] Zwangsgeld anzuhalten [...]

Antragsberechtigt sind der Betriebsrat **oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. [...]**

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Verstöße gegen BetrVG (2/4)

Strafbarkeit des verantwortlichen Unternehmensvertreters nach dem BetrVG:

§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer [...]
- 3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats [...] um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.
- (2) Die Tat wird nur **auf Antrag** des [...] verfolgt.

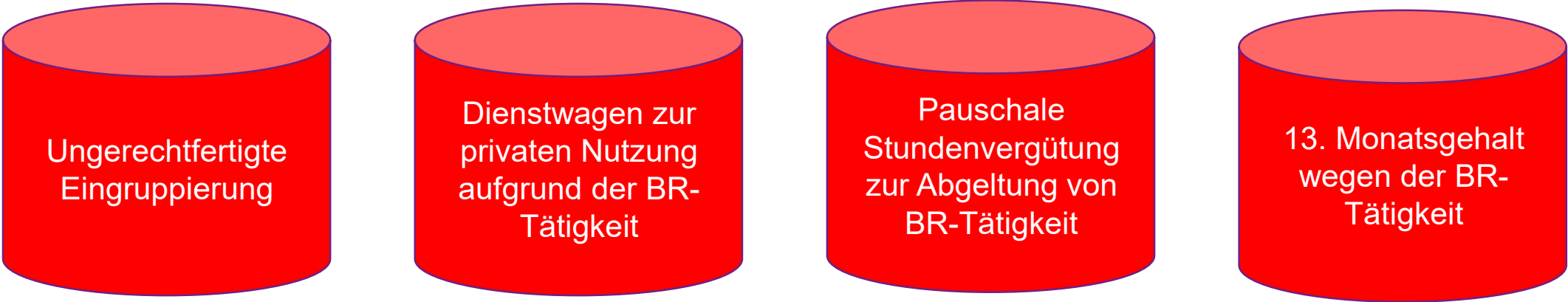
Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Verstöße gegen BetrVG (3/4)

- § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG – objektiver Tatbestand:

Jede tatsächliche, persönliche oder wirtschaftliche Besserstellung, ohne dass ein einredefreier fälliger Anspruch besteht.

- Beispiele:



Ungerechtfertigte
Eingruppierung

Dienstwagen zur
privaten Nutzung
aufgrund der BR-
Tätigkeit

Pauschale
Stundenvergütung
zur Abgeltung von
BR-Tätigkeit

13. Monatsgehalt
wegen der BR-
Tätigkeit

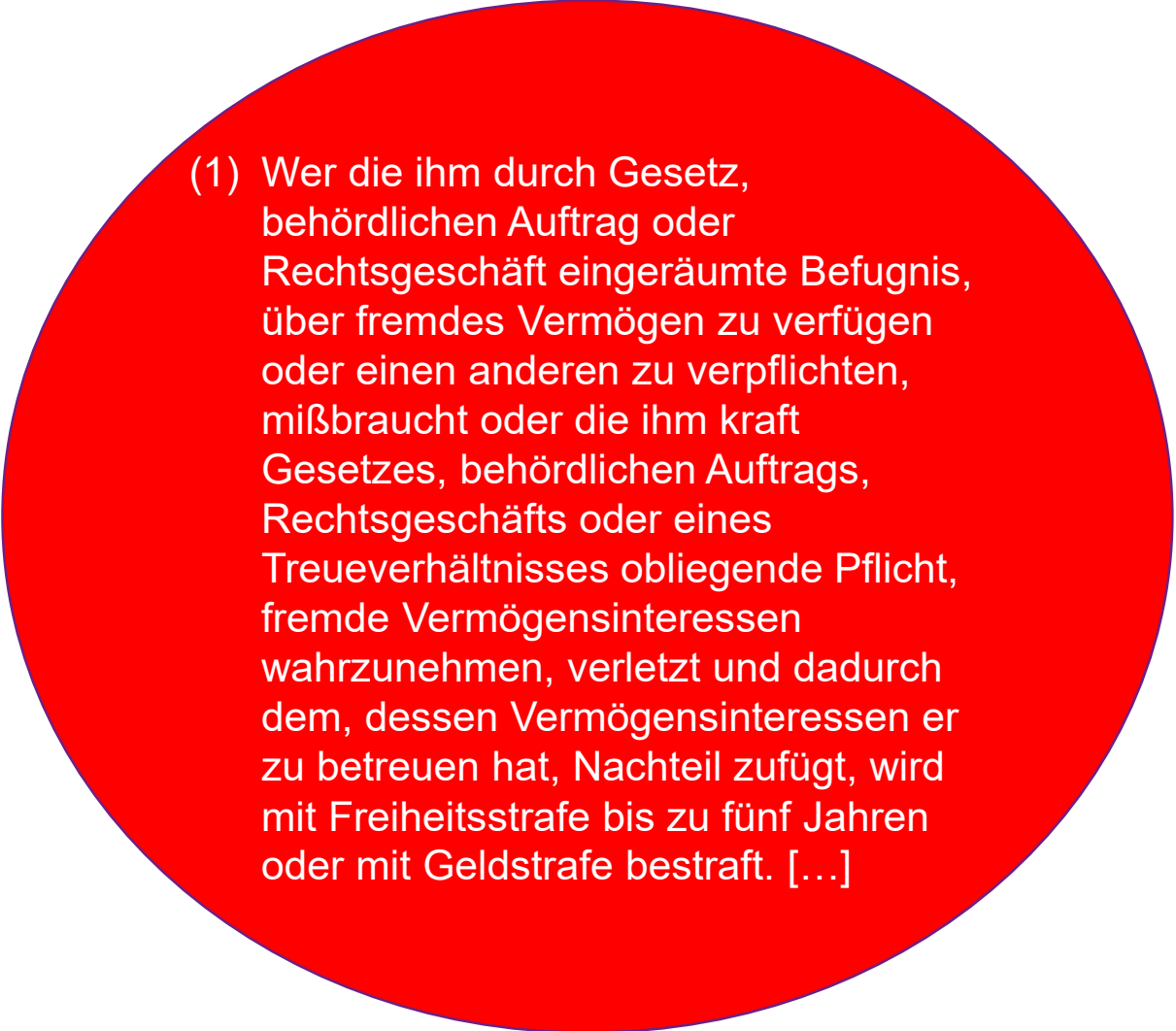
Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Verstöße gegen BetrVG (4/4)

- § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG - subjektiver Tatbestand
 - Dolus Directus 1. Grades (Absicht): Zielgerichteter Wille, den tatbestandlichen Erfolg herbeizuführen
 - Dolus Directus 2. Grades (direkter Vorsatz): Täter hält den Erfolgseintritt für sicher, zumindest aber für möglich.
 - Dolus Eventualis (bedingter Vorsatz): Erfolg wird für möglich gehalten und der Täter nimmt ihn billigend in Kauf.
- Irrtum über Strafbarkeit?
 - vorsatzausschließender Tatbestandsirrtum (§ 16 StGB)
 - vermeidbarem / unvermeidbarem Verbotsirrtum (§ 17 StGB)

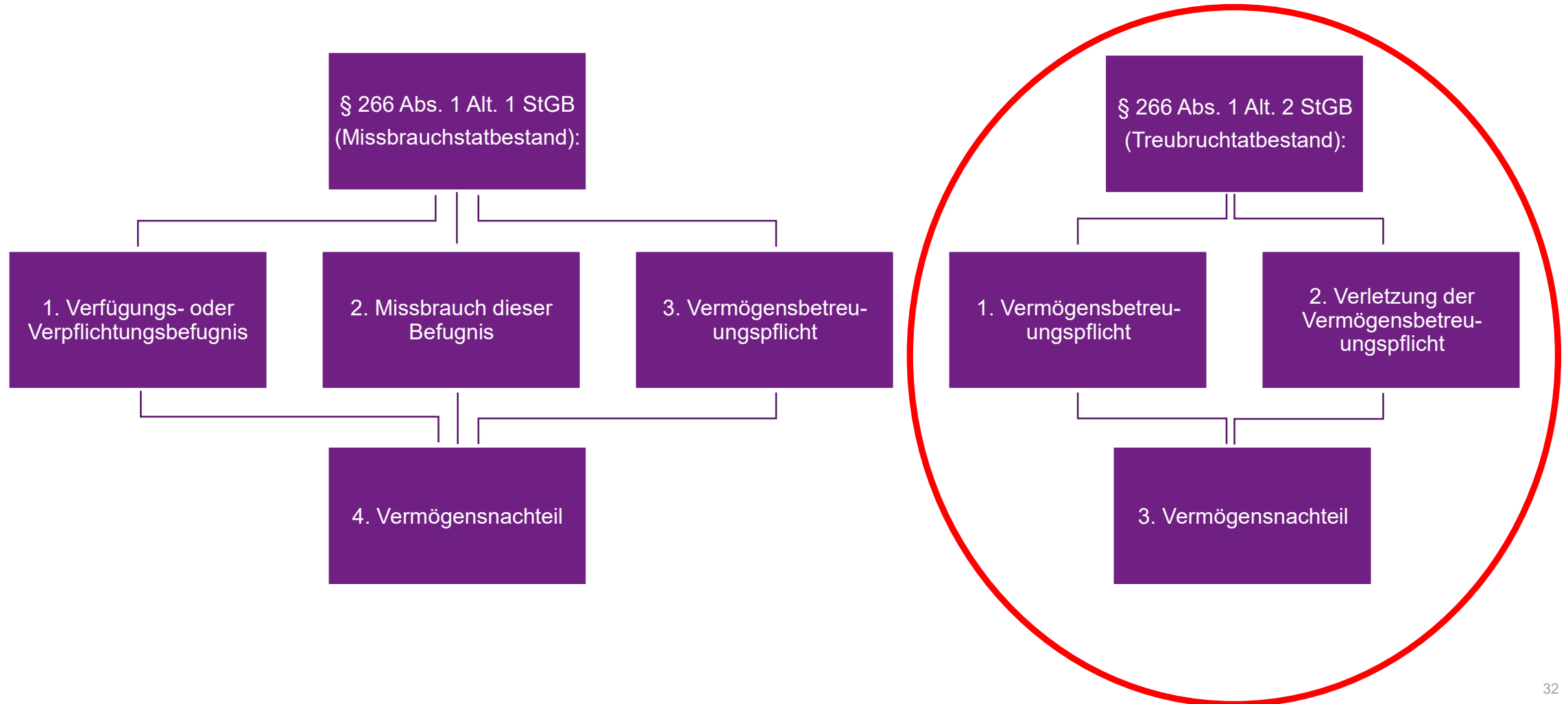
Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Untreue nach § 266 StGB (1/3)

- 
- (1) Wer die ihm durch Gesetz, behördlichen Auftrag oder Rechtsgeschäft eingeräumte Befugnis, über fremdes Vermögen zu verfügen oder einen anderen zu verpflichten, mißbraucht oder die ihm kraft Gesetzes, behördlichen Auftrags, Rechtsgeschäfts oder eines Treueverhältnisses obliegende Pflicht, fremde Vermögensinteressen wahrzunehmen, verletzt und dadurch dem, dessen Vermögensinteressen er zu betreuen hat, Nachteil zufügt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. [...]

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Untreue nach § 266 StGB (2/3) - objektiver Tatbestand



Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Untreue nach § 266 StGB (3/3) – Was sagt der BGH (6 StR 133/22)?

- Vermögensbetreuungspflicht:
 - Bei Vorstandsmitglied einer AG aus § 93 Abs. 1 AktG. Bei Prokurist aus der Prokura.
- Verletzung Vermögensbetreuungspflicht?
 - Wenn einem Betriebsrat ein Arbeitsentgelt bewilligt wird, das gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot (§ 78 S. 2 BetrVG) verstößt.
- Verursacher Vermögensnachteil ist nicht kompensiert: vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohle des Unternehmens ist unbeachtlich.
- Bedingter Vorsatz kommt in Betracht, wenn dem Handelnden bewusst war, dass er sich in einem rechtlichen Grenzbereich bewegte.

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Rechtsgutachten zur Vorsatzvermeidung?

„rechtlicher
Flankenschutz für
die tatsächliche
Handhabung“

- Gutachten könnten zu einem entlastenden Verbotsirrtum (§ 17 StGB) führen, sofern der Irrtum „unvermeidbar“ war.
- Tendenziell strenge Linie, wenn „*dem Handelnden bewusst war, dass er sich in einem rechtlichen Grenzbereich bewegte*“ (BGH – s.o.). Gefälligkeitsgutachten sind somit rechtlich angreifbar.
 - Offensichtliche Verstöße: Seit dem BGH-Urteil vom Januar kann auf die Rechtsmeinung, die von einer „*hypothetischen Sonderkarriere*“ ausging, nicht mehr vertraut werden.
 - Denkbar aber z. B. bei Abwägung der Frage, ob ein Rückzahlungsverlangen erforderlich ist.

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Verstöße gegen EstG und AO

§ 4 Abs. 5 S. 1 Nr. 10 EStG

Die folgenden Betriebsausgaben dürfen den Gewinn nicht mindern: [...]

10. die Zuwendung von Vorteilen sowie damit zusammenhängende Aufwendungen, wenn die Zuwendung der Vorteile eine rechtswidrige Handlung darstellt, die den Tatbestand eines Strafgesetzes oder eines Gesetzes verwirklicht, das die Ahndung mit einer Geldbuße zulässt

§ 370 Abs. 1 Nr. 1 AO

Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. den Finanzbehörden oder anderen Behörden über steuerlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben macht, [...]

- Es genügt Eventualvorsatz
- Bei fehlendem Vorsatz: Ordnungswidrigkeit wegen leichtfertiger Steuerverkürzung gemäß § 378 Abs. 1 AO
- Anzeige- und Berichtigungspflicht gemäß § 153 Abs. 1 Nr. 1 AO (z. B. Lohnsteueranrufungsauskunft)

Teil 3: Rechtsfolgen unzulässiger BR-Vergütung

Was geschah nach der Entscheidung des BGH bei VW?

- An das LG Braunschweig zurückverwiesenes Verfahren ist noch nicht entscheiden.
- V-AG fertigte neue Berechnungen für die Vergütung der BR-Mitglieder an und kürzte die Gehälter.
- Seitdem gab es mehrere Klagen von Betriebsräten gegen die Gehaltskürzungen, z.B. in Hannover, Emden, Kassel und Braunschweig
 - Insgesamt hatten 18 Betroffene geklagt
 - 17 davon bekamen Recht
- September 2023: Erneute Durchsuchungen bei der V-AG wegen des Verdachts überhöhter Gehälter von Betriebsräten.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

- Vergleichbare Tätigkeit
- Vergleichbare Qualifikation
- Änderungen innerhalb der Vergleichsgruppe
- Besonderheiten kleiner Vergleichsgruppen
- Fehlende Vergleichsgruppe

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

§ 37 Abs. 4 BetrVG

Ausgangslage / Hintergrund:

- Mit zunehmender Dauer der BR-Tätigkeit und einer Freistellung: faktische „Entfernung“ vom „Arbeitsplatz“.
- Dadurch: Nachteile bei Karriere

Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe



Betrieb ist
Anknüpfungspunkt
für Vergleichbarkeit

- Maßgeblich ist nur der Betrieb, nicht das Unternehmen.
 - Problem: Gemeinschaftsbetrieb
Ein Betrieb i.S.d. BetrVG, aber es gibt unterschiedliche Vertragsarbeitgeber.
 - Problem: gewillkürte Betriebsorganisation nach § 3 BetrVG
Es gibt einen “betriebsübergreifend” zuständigen Betriebsrat.

h.M: „betriebliche Herkunft bleibt entscheidend“.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

Vergleichbarkeit nach § 37 Abs. 4 BetrVG?



Vergleichbarkeit

BAG 18.1.2017 – 7 AZR 205/15

„Vergleichbar ist vielmehr nur, wer im Zeitpunkt der Amtsübernahme ähnliche, im Wesentlichen gleich qualifizierte Tätigkeiten ausgeführt hat und dafür in gleicher Weise wie der Betriebsrat fachlich und persönlich qualifiziert war.“

-
1. Zeitpunkt der Amtsübernahme
 2. Tätigkeit
 3. Qualifikation

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe

Zeitpunkt der
Amtsübernahme

- Erstmalige Amtsübernahme ist entscheidend.
 - Nicht relevant: Teilfreistellung oder vollständige Freistellung.
Hintergrund: Neufestlegung der Vergleichsgruppe zum Zeitpunkt der Freistellung wäre Ungleichbehandlung zwischen freigestellten und nicht freigestellten BR-Mitgliedern.
 - Strittig: Änderung des Zeitpunkts zulässig bei Karrieresprung zwischen Amtsübernahme und Freistellung?



Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe



Zeitpunkt der
Amtsübernahme

Beispiel - Qualifizierung während Betriebsratstätigkeit:

Karosseriebauer K ist nicht freigestellte BR-Mitglied und legt vor der Freistellung die Meisterprüfung ab. Er wird entsprechend eingesetzt, danach wird er als BR-Mitglied freigestellt.

- § 37 Abs. 4 BetrVG: Vergleichsgruppe = Meisterprüfung wird nicht berücksichtigt.
- § 78 Abs. 2 BetrVG: Ggfs. Korrektur als Benachteiligung, da höhere Vergütung sonst „wegen“ des Betriebsratsamtes nicht gewährt werden würde.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

Bildung der Vergleichsgruppe



„...ähnliche, im
Wesentlichen gleich
qualifizierte
Tätigkeiten...“

- Tätigkeit: Nicht die Betriebsrattätigkeit ist entscheidend.
- Keine vollkommene Kongruenz erforderlich. Verglichen werden insbesondere:
 - Aufgabenstruktur
 - Schwierigkeit
- Anhaltspunkte:
 - Eingruppierungsmerkmale von Tarifvertrag oder Vergütungsordnung
- Nur die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ist relevant.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

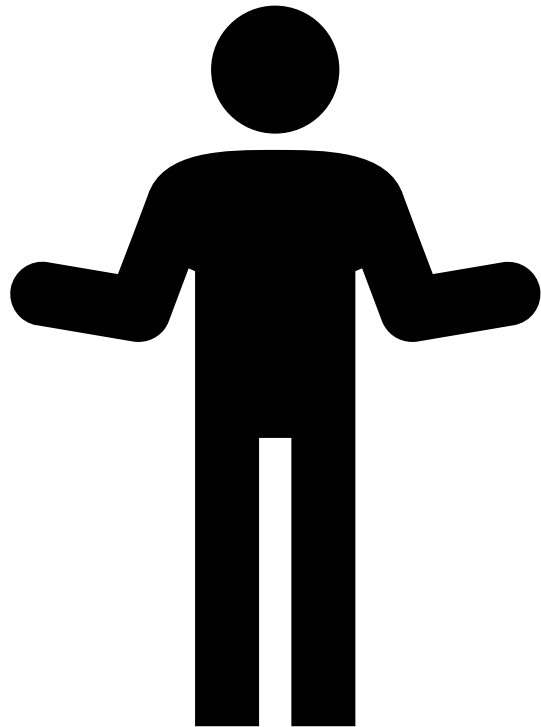
Bildung der Vergleichsgruppe



- Nur vergütungsrelevante Qualifikationen für geschuldete Tätigkeit sind zu beachten.
 - Beispiele: Ausbildung, Berufserfahrung, Promotion, Zusatzqualifikationen
- Nicht relevant: Qualifikation während Betriebsratstätigkeit.
- Problem 1: Vergleich von z.B. Zusatzqualifikation und Berufserfahrung:
 - Zeitaufwand, Umfang/Inhalt des vermittelten Wissens
 - Möglich: Rückgriff auf Leistungsbeurteilung zum Zeitpunkt Amtsübernahme.
- Problem 2: Soft Skills unterliegen subjektiver Betrachtung:
-> gute Dokumentation erforderlich.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

Fehlende Vergleichsgruppe

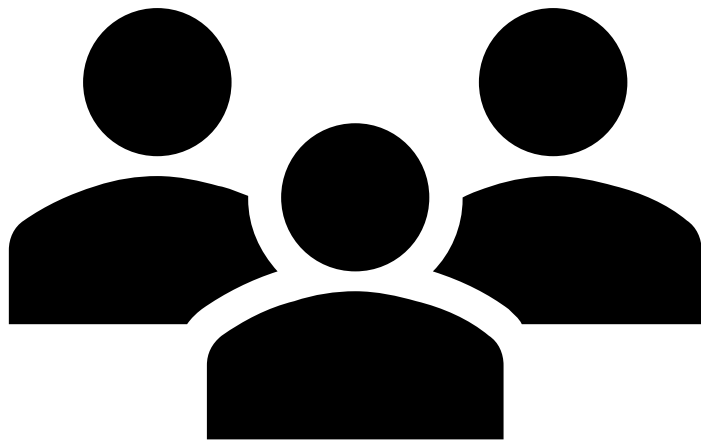


BR-Mitglied war nie vergleichbar oder VergleichsAN sind ausgeschieden

- LAG Rheinland-Pfalz/ LAG Köln: Zu berücksichtigen sind solche AN, die Tätigkeiten ausüben, die dem Betriebsratsmitglied bei dem (hypothetischen) Wegfall seines Amtes vom Arbeitgeber übertragen werden würden.
- A. A.: Zu berücksichtigen sind AN des Betriebs, die mit dem Betriebsratsmitglied „*am ehesten*“ vergleichbar sind, z. B. AN, die die Stelle eines ausgeschiedenen VergleichsAN nachbesetzt haben.

Teil 4: Vergütung nach Vergleichsgruppen

§ 37 Abs. 4 BetrVG



- Problem kleiner Vergleichsgruppen:
 - Eher zufällig, ob „die Mehrheit“ der Vergleichspersonen eine Gehaltserhöhung erzielt hat.
- Ausnahme daher zulässig?
 - Aktuell BAG: Betriebsratsvergütung bestimmt sich nach dem Durchschnitt der Entgelterhöhung der Vergleichsgruppe, sofern diese Erhöhungen auf einer betriebsüblichen Entwicklung beruhen.

Teil 5: Betrachtung betriebsübliche Entwicklung

- Bestimmung der Betriebsüblichkeit
- Berücksichtigung von Sonderkarrieren
- Rechtsfolgen

Teil 5: Betriebsübliche Entwicklung

§ 37 Abs. 4 BetrVG

Das Arbeitsentgelt [...] nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. [...]



- Rechtsprechung versteht § 37 Abs. 4 als Konkretisierung des Benachteiligungsverbots (§ 78 BetrVG).

Teil 5: Betriebsübliche Entwicklung

§ 37 Abs. 4 BetrVG

Betriebsübliche
Entwicklung i.S.v.
§ 37 Abs. 4 BetrVG

BGH vom 10.1.2023 – 6 StR 133/22

„Üblich ist eine Entwicklung, wenn die überwiegende Anzahl der vergleichbaren Arbeitnehmer eine solche typischerweise bei normaler betrieblicher und personeller Entwicklung genommen hat.“

-
1. Typische Entwicklung
 2. Mehrheit vergleichbarer Arbeitnehmer

Teil 5: Betriebsübliche Entwicklung

§ 37 Abs. 4 BetrVG



Typische Entwicklung

- „Typisch“: „Gleichförmiges“ Verhalten des Arbeitgebers.
- Betriebsratstätigkeit muss Grund dafür sein, dass Betriebsrat die entsprechende Stelle nicht erhalten hat.
- Kontrollfrage bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren:
 - Wäre nach den betriebsüblichen Auswahlkriterien das BR-Mitglied befördert worden?
 - Eine bloße „Chance“ auf Übertragung einer anderen Stelle genüge nicht (ArbG Mannheim, Urteil vom 7.3.2023 – 7 Ca 139/22).

Teil 5: Betriebsübliche Entwicklung

§ 37 Abs. 4 BetrVG



Mehrheit
vergleichbarer
Arbeitnehmer

- Sonderkarrieren vergleichbarer Arbeitnehmer aufgrund individueller Gründe?
 - Nicht relevant.
- Hypothetische Sonderkarriere des Betriebsratsmitglieds?
 - Nicht relevant.

Teil 6: Richtige Vorgehensweise und häufige Fehler

- Dokumentation
- Altfälle
- Abreden zur Pauschalierung

Teil 6: Vorgehensweise / Fehler

Strafbarkeit durch Rückzahlungsverzicht? (1/2)

- Beispiel: Unternehmen bemerkt ein unzulässiges Betriebsratsvergütungssystem. Mit Rücksicht auf laufende Sozialplanverhandlungen wird auf Rückzahlungsanspruch verzichtet.
 - Grds. können Straftatbestände auch durch Unterlassen erfüllt werden.
 - Voraussetzung: Garantenpflicht.

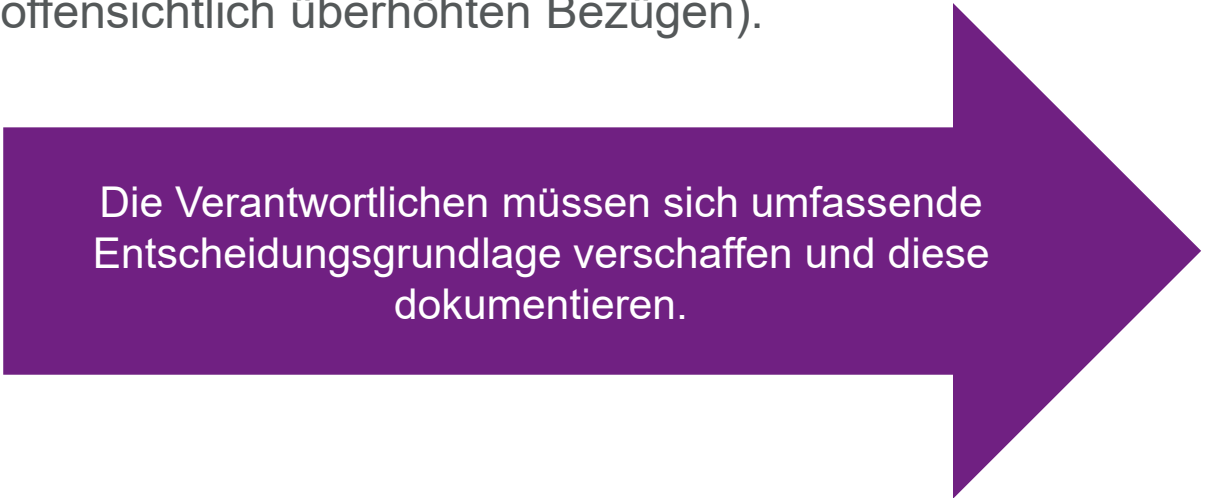
Verstoß gegen die Garantenpflicht? Verletzung der Business Judgement Rule (Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters)?

- Bestand ein besonderer Vertrauensschutz zugunsten des BR-Mitglieds, der eine Rückforderung ausschließt?
- Falls nein, wie wahrscheinlich ist die Anspruchsdurchsetzung (z. B. Vermögensverhältnisse des BR-Mitglieds vs. Kosten der Rechtsdurchsetzung / Rechtsschutzversicherung)?

Teil 6: Vorgehensweise / Fehler

Strafbarkeit durch Rückzahlungsverzicht? (2/2)

- Besonderer Vertrauensschutz des Betriebsratsmitglieds
 - ✓ Fehler im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.
 - ✓ Besonderer Vertrauenstatbestand zugunsten des BR-Mitglieds (z. B. Änderung einer bestehenden Praxis aufgrund angeblicher rechtlicher Prüfung).
 - ✓ Keine Kenntnis des Betriebsratsmitglieds von Unzulässigkeit der Zahlung (anders: bei offensichtlich überhöhten Bezügen).



Die Verantwortlichen müssen sich umfassende Entscheidungsgrundlage verschaffen und diese dokumentieren.

Teil 6: Vorgehensweise / Fehler

Variable Vergütungsbestandteile

- Betriebsratsmitglied B erhält eine an seine individuelle Performance anknüpfende variable Vergütung, wird dann freigestellt.
 - Wie wird die variable Vergütung entsprechend dem Entgeltausfallprinzip berechnet, auch über einen längeren Zeitraum betrachtet? Vergleichsgruppe oder individuell?
- LAG HH (26.04.2023 – 3 Sa 29/22):

Berücksichtigung der bisherigen individuellen Zielerreichung, auch wenn diese die Vergleichsgruppe übersteigt.

 - LAG HH verweist auf frühere Rspr. zum Entgeltausfallprinzip (BAG vom 29.4.2015 – 7 AZR 123/13), die die individuelle Zielerreichung berücksichtigt.
 - Revision wurde zugelassen.

Teil 6: Vorgehensweise / Fehler

Zulässigkeit von Pauschalen?

Grds. unzulässig, da verbotene „Abrede“ (s.o.).

Entgeltentwicklung: Arbeitgeber weiß nicht und kann nicht wissen, wie eine betriebsübliche berufliche Entwicklung eines vergleichbaren Arbeitnehmers künftig verlaufen wird.

Leistungsbezogene Entgeltbestandteile: Anknüpfung an eine bestimmte Qualität oder Quantität, obwohl Arbeitsleistung nicht mehr erbracht wird. Es fehlt an der erforderlichen Bemessungsgrundlage.

Aufwendungsersatz: Wenn Pauschale „im Großen und Ganzen“ den tatsächlich zu erwartenden Zahlungen entspricht und zu keiner versteckten Vergütung führt, sondern lediglich zu einer Erleichterung der Berechnung (BAG, Urt. v. 29.08.2018, Az.: 7 AZR 206/17).

Teil 6: Vorgehensweise / Fehler

Dienstwagenutzung

- Betriebsratsmitglied B hat vor der Freistellung einen Dienstwagen, den er privat nutzen darf. B wird freigestellt, der Dienstwagen bleibt ihm erhalten. Arbeitgeber legt als erste Tätigkeitsstätte den Wohnsitz von B fest.
 - Unterschied aus lohnsteuerrechtlicher Sicht zwischen Nutzung des Dienstwagens für Wegekosten und Nutzung des Dienstwagens für Dienstreisen.
 - BAG zum Arbeitsort des BR-Mitglieds: Freigestelltes BR-Mitglied muss erreichbar sein und für erforderliche BR-Arbeit zur Verfügung stehen
 - BAG: Kein Fahrtkostenerstattungsanspruch des BR-Mitglieds, wenn zur Wahrnehmung der BR-Tätigkeit die Fahrt in den Betrieb erfolgen muss.
 - BMF: Häusliches Arbeitszimmer kann keine erste Tätigkeitsstätte sein.
 - Kfz-Überlassung zu diesem Zweck ist geldwerter Vorteil.

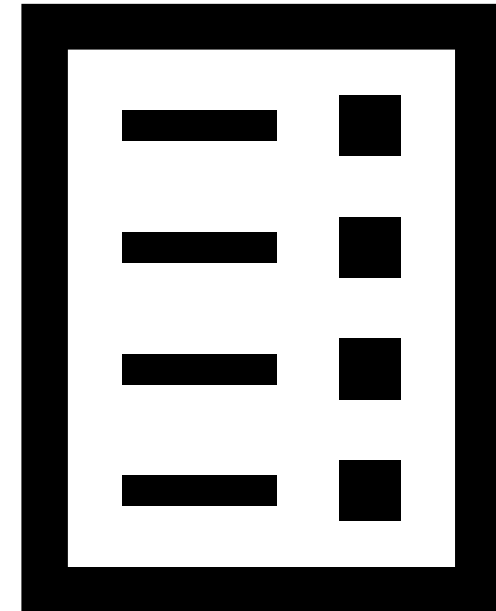
Teil 7: Wichtige To-Do's / Ausblick

- Dokumentationsobliegenheit
- Gesetzesänderung?

Teil 7: Wichtige To-Do's / Ausblick

Neu gewählte Betriebsratsmitglieder

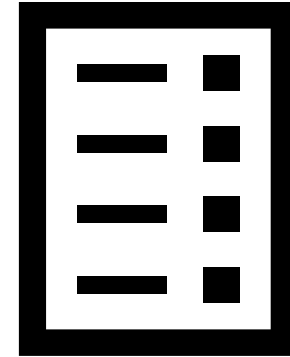
- Dokumentation der relevanten Vergleichsgruppe bei Amtsübernahme (!!!), nicht erst bei Freistellung.
 - Im Strafprozess: Es gilt Amtsermittlung – insofern ist auch im Rahmen der Dokumentation auf die Plausibilisierung zu achten.
 - Im Arbeitsgerichtsprozess: § 138 Abs. 3 ZPO – Betriebsparteien bestreiten den Vortrag der jeweils anderen Partei zur Vergleichbarkeit nicht (BAG vom 21.2.2018 – 7 AZR 587/16).



Teil 7: Wichtige To-Do's / Ausblick

Altfälle

- Nachträgliche Dokumentation der relevanten Vergleichsgruppe und Prüfung einer erforderlichen Vergütungsanpassung bzw. Rückzahlung.
- Bei Zweifeln bezüglich der Angemessenheit der Vergütung eines Betriebsratsmitglieds kann es zur Schaffung von Rechtssicherheit sinnvoll sein, eine arbeitsgerichtliche Klärung herbeizuführen.



Teil 7: Wichtige To-Do's / Ausblick

Gesetzesänderung? (1/3)

- 15.05.2023: Expertenkommission wird vom BMAS eingesetzt, die im Juli 2023 einen Gesetzesvorschlag veröffentlicht:

Vorschlag § 37 Abs. 4 BetrVG - Sätze 3 bis 5:

"Die Vergleichbarkeit bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamtes, soweit nicht ein sachlicher Grund eine spätere Neubestimmung verlangt.

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln.

Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist."

Teil 7: Wichtige To-Do's / Ausblick

Gesetzesänderung? (2/3)

Vorschlag § 78 Satz 3 BetrVG:

"Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das Entgelt nicht vor, wenn das Mitglied der in Satz 1 genannten Vertretungen in seiner Person, die für deren Gewährung erforderlichen betrieblichen Anforderungen und der Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessenfehlerhaft erfolgt."

Teil 7: Wichtige To-Do's / Ausblick

Gesetzesänderung? (3/3)

Vorschlag § 119 Abs. 2 BetrVG:

~~"Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt."~~



Relevanz des Straftatbestands dürfte sich erheblich ausweiten, da in der Regel aus dem Betrieb keine Strafanträge gestellt werden.

Vielen Dank!



Ansprechpartner



Dr. Markus Diepold
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner und Co-Head deutsche
Arbeitsrechtspraxis

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG
Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 640
Mobil: 0172 319 49 93
E-Mail markus.diepold@dentons.com

The Legal 500 Germany, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold



Juve Handbuch 2020 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold („oft empfohlen“)

Best Lawyers, 2019 bis 2023 empfiehlt Dr. Markus Diepold als einen von „Deutschlands besten Anwälten“ für Arbeitsrecht

Dr. Markus Diepold ist Partner des Berliner Dentons Büro und Co-Head der Praxisgruppe Arbeitsrecht in Deutschland. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie in Fragen des Sozialversicherungsrechts. Er vertritt Unternehmen, Geschäftsführer und Vorstände bundesweit in Prozessen vor dem Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht sowie dem Landgericht oder Oberlandesgericht.

Zu seinen Beratungsschwerpunkten gehört die Zusammenarbeit mit Personalabteilungen bei allen täglichen Fragen des Arbeitsrechts sowie bei Restrukturierungen, Fusionen, Insolvenzverfahren und bei Fragen der Bildung von Arbeitnehmervertretungen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Der Entwurf von individuellen Vereinbarungen, von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich und Sozialplänen oder von Tarifverträgen, die Beratung im Kündigungsschutzrecht, die Beratung bei der Gestaltung von Betriebs-übergängen oder die Beratung bei Fragen des Datenschutzes sind nur wenige weitere Beispiele seiner Tätigkeit.

Ansprechpartnerin



Isabelle Puhl
Rechtsanwältin
Counsel

Dentons Europe (Germany) GmbH & Co. KG

Markgrafenstraße 33
10117 Berlin

Telefon: 030 26473 601
E-Mail isabelle.puhl@dentons.com



Best Lawyers empfiehlt Isabelle Puhl als „*Ones to Watch*“ für Arbeitsrecht

Isabelle Puhl ist Counsel im Berliner Dentons-Büro. Sie berät Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts, einschließlich der Vertretung vor Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen für nationale und internationale Mandanten, einschließlich komplexer Vergütungssysteme wie etwa Long Term oder Management Incentive Plans. Isabelle unterstützt Unternehmen bei der Einführung von Richtlinien, u. a. zur Sicherstellung der geltenden Gesetze und der Corporate Governance Standards. Sie verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich flexibler Arbeitsmodelle, z. B. bei Mobile Work oder Workation.

Isabelle Puhl berät regelmäßig zu Fragen der Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen und vertritt Unternehmen in den Verhandlungen – sofern erforderlich – bis zur Einigungsstelle. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit sind Restrukturierungen von Unternehmen und Betrieben sowie die Beratung im Zusammenhang von Akquisitionen, einschließlich etwaiger Betriebsübergänge.

Isabelle Puhl hält regelmäßig In-House-Seminare und externe Fortbildungen im Hinblick auf aktuelle arbeitsrechtliche Fragestellungen.

Die Kanzlei Dentons

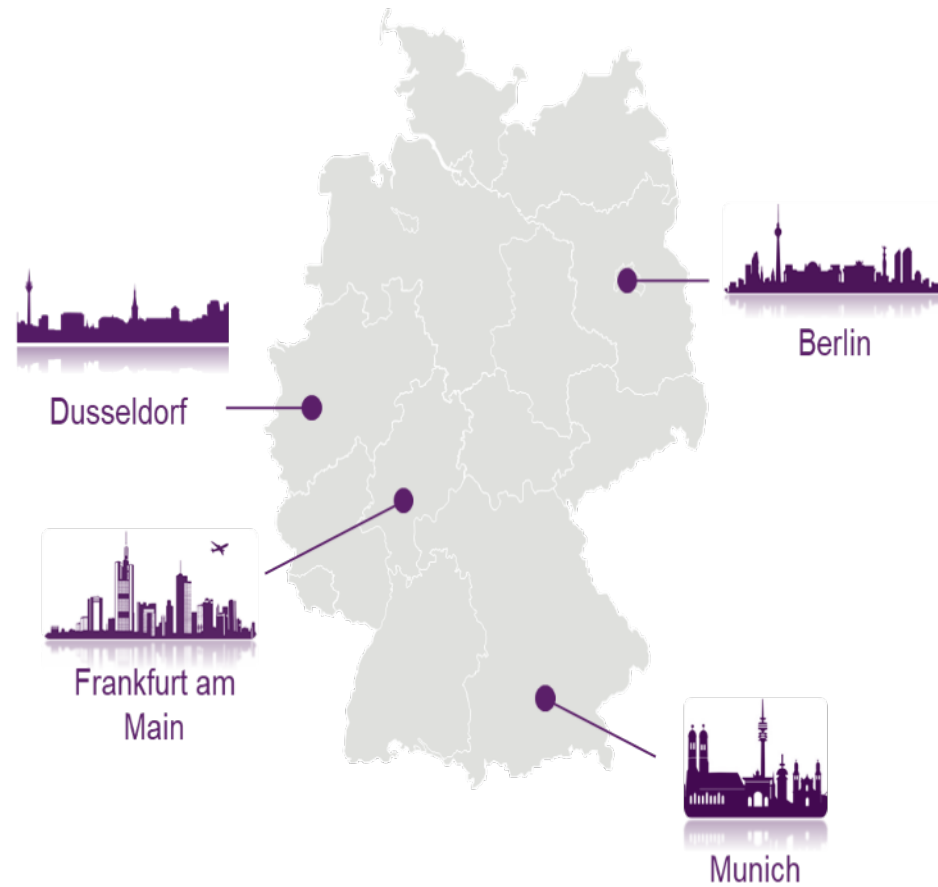


Dentons auf einen Blick

Dentons in Deutschland

>200 Berufsträger

>410 Mitarbeiter



Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Überblick

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis berät nationale und internationale Konzerne, Unternehmensgruppen und Einzelunternehmen, die öffentliche Hand sowie Führungskräfte wie Vorstände, Geschäftsführer oder Aufsichtsräte in allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Nur wer das Geschäftsfeld des Mandanten und dessen tägliche Arbeitsabläufe kennt, kann ihm zu den unterschiedlichsten rechtlichen Fragestellungen praxisorientierten Rat geben. Die derzeit 16 Rechtsanwälte und Fachanwälte für Arbeitsrecht besitzen deshalb Spezialkenntnisse in zahlreichen Branchen, die es ermöglichen, auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Mandanten einzugehen.

Ziel und Selbstverständnis unserer Beratung ist, mit unseren Mandanten in einem dauerhaften Beratungsverhältnis zusammenzuarbeiten. Wir identifizieren Probleme systematisch, erörtern diese mit dem Mandanten und entwickeln gemeinsam Lösungen. Mögliche strategische Fragen besprechen wir mit dem Mandanten frühzeitig und erarbeiten Alternativen.



Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Betriebsverfassungsrecht und Arbeitnehmervertretungen

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers kennen, Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und im Konfliktfall wissen, was gemacht werden kann und muss. Bei diesen typischen Fragen des Betriebsverfassungsrechts und dem Recht der Arbeitnehmervertretungen (mitbestimmte Aufsichtsräte, Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsrat, freiwillige Arbeitnehmervertretungsgremien etc.) können Sie sich auf die Rechtsanwältin der Arbeitsrechtspraxis von Dentons verlassen. Aufgrund der langjährigen Beratung von Unternehmen und Konzernen profitieren unsere Mandanten von den Erfahrungen in den unterschiedlichsten Konstellationen.

- Beratung bei den Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten von Betriebsräten
- Vorbereitung von Anträgen an einen Betriebsrat bei betriebsverfassungsrechtlichen Beteiligungsrechten (z.B. Einstellung, Versetzung oder Kündigung von Arbeitnehmern).
- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen auf Betriebs-, Gesamt- und Konzernbetriebsratsebene zu allen relevanten Angelegenheiten
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.).
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Einigungsstellenverfahren, die durch Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten (u.a. dem Bundesarbeitsgericht) in Beschluss- und Urteilsverfahren
- Beratung bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit.
- Beratung bei Fragen der Errichtung eines Betriebsrats (Betriebsratsstruktur), Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsrats,
- Beratung des Arbeitgebers im Rahmen von Betriebsratswahlen (z.B. im Hinblick auf das Verbot der Behinderung oder Beeinflussung von Betriebsratswahlen oder die rechtssichere Durchführung von Betriebsratswahlen, um eine Anfechtung oder Nichtigkeit der Wahl zu verhindern).
- Prüfung der ordnungsgemäßen Vergütung von Betriebsratsmitgliedern (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot)
- Beratung bei der Durchführung von Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren nach dem Societas Europaea Gesetz und der Begleitung bei den entsprechenden Beteiligungsrechten eines SE-Betriebsrats
- Beratung bei der Errichtung von Europäischen Betriebsräten einschl. der Vorbereitung bei der Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums und der Gestaltung der Vereinbarung über die Beteiligungsrechte
- Beratung bei der Errichtung von freiwilligen Arbeitnehmervertretungen einschl. der Gestaltung der Vereinbarung.

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Tarifvertragsrecht

Tarifvertragliche Fragestellungen sind Gegenstand einer detaillierten und teilweise komplexen Rechtsprechung. Verhandlungen mit Gewerkschaften haben für Unternehmen in der Regel langfristige Folgen. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung und Expertise bei der Beratung von Unternehmen und Konzernen können wir Sie in Ihrer Branche im Tarifvertragsrecht umfassend beraten.

- Beratung bei der Begründung und Beendigung der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband (einschließlich Anerkennungstarifvertrag, OT-Mitgliedschaft usw.).
- Verhandlung von Tarifverträgen jeglicher Art (Firmentarifvertrag, Verbandstarifvertrag) und aus jeglichem Anlass (erstmalige Anwendung von Tarifverträgen, Angleichung von Arbeitsbedingungen, Tarifverträge aus Anlass von Unternehmens(teil)verkäufen, Sanierungstarifverträge.)
- Beratung beim Wechsel des Tarifvertrags (z. B. von einem Firmentarifvertrag zu einem Verbandstarifvertrag).
- Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften, ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband, über Umstrukturierungsmaßnahmen und insbesondere über Umstrukturierungsvereinbarungen (z.B. Standortsicherungsvereinbarungen).
- Beratung bei betrieblichen Bündnissen für Arbeit.
- Beratung im Rahmen von Arbeitskampfmaßnahmen (Friedenspflicht, Warnstreik, Aussperrung, Unterlassungsklagen gegen Arbeitskampfmaßnahmen, Schadensersatzansprüche etc.)
- Vertretung von Arbeitgeberinteressen vor den Arbeitsgerichten, insbesondere in Verfahren gegen Gewerkschaften.
- Beratung zu den Folgen von Betriebsübergängen im Hinblick auf die Anwendung von Tarifverträgen und Beratung bei der Ablösung von Tarifverträgen in diesem Zusammenhang.
- Beratung bei der Formulierung und Auslegung von Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen.
- Allgemeine Beratung bei Ansprüchen aus Tarifverträgen und der Abwehr von entsprechenden Ansprüchen
- Beratung in Eingruppierungsfragen und Durchführung der entsprechenden Gerichtsverfahren mit Eingruppierungsthematik (sowohl individualrechtlich als auch betriebsverfassungsrechtlich im Rahmen des § 99 BetrVG).
- Beratung bei der Umsetzung von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln und deren Reichweite.

Die deutsche Arbeitsrechtspraxis

Restrukturierung

Bei Veränderungen von Unternehmen ist es wichtig, die notwendigen arbeitsrechtlichen Schritte zu kennen, Fehler zu vermeiden und die Veränderungen zeitnah und praktikabel umzusetzen. Veränderungsprozesse müssen ganzheitlich betrachtet werden. Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften bedürfen besonderer Expertise, sie sind teilweise sehr komplex. Unsere Rechtsanwälte der Arbeitsrechtspraxis unterstützen Sie mit ihrer langjährigen Erfahrung bei der Vorbereitung und Durchführung von Restrukturierungen, insbesondere bei den folgenden Tätigkeiten:

- Verhandlung und Gestaltung von Betriebsvereinbarungen zu allen relevanten Angelegenheiten der Organisationsänderung
- Verhandlungen mit Betriebsräten über Betriebsänderungen (Interessenausgleich, Sozialplan, Transfergesellschaften etc.)
- Restrukturierungen im Insolvenzverfahren (entweder mit einem Insolvenzverwalter oder im Rahmen der Eigenverwaltung)
- Vorbereitung und Begleitung von Personalabbaumaßnahmen (Festlegung der einzuhaltenden Verfahrensschritte und des möglichen Zeitplans, Durchführung der Sozialauswahl einschließlich der Nutzung der Gestaltungsmöglichkeiten (Altersgruppen, Punkteschemata, Leistungsträgerregelung), Erstellung der erforderlichen Unterlagen, wie Betriebsratsanhörungen, Anträge an das Integrationsamt zur Kündigung von Schwerbehinderten/Gleichgestellten und Einholung sonstiger Zustimmungserklärungen (z.B. Elternzeit).
- Beratung bei Massenentlassungen einschl. der Durchführung des Konsultationsverfahrens und Abgabe der Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG
- Durchführung von Personalanpassungsmaßnahmen durch (kostenneutrale) Transfergesellschaften zur Vermeidung einer hohen Anzahl von Kündigungsschutzklagen,
- Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und Beantragung von Fördermitteln (Übernahme von Profilierungskosten und Transferkurzarbeitergeld) sowie die Unterstützung der Transfergesellschaft (Einzelfragen).
- Beratung bei temporären Maßnahmen zur Senkung der Personalkosten (Kurzarbeit, Altersteilzeit, Leiharbeit).
- Beratung bei Insourcing und Outsourcing.
- Vertretung der Arbeitgeberinteressen in Einigungsstellenverfahren, die durch Mitbestimmungsrechte ausgelöst werden
- Vertretung des Arbeitgebers vor den Arbeitsgerichten (u.a. dem Bundesarbeitsgericht) in Beschluss- und Urteilsverfahren
- Begleitung bei der Umwandlung (Verschmelzung, Spaltung, Formwechsel) von Unternehmen und Betrieben, u.a. bei internen Neuorganisationen oder dem Verkauf von Unternehmen, einschl. der Verhandlung von Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen
- Gestaltung von beabsichtigten (Teil-)Betriebsübergängen zum Zwecke des gewünschten Arbeitnehmerübergangs und der Vermeidung von (Teil-)Betriebsübergängen.
- Beratung zu den Auswirkungen des (Teil-)Übergangs auf die verschiedenen Arbeitsbedingungen (Individualrecht, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Altersversorgung).

Dentons weltweit



Die am meisten ausgezeichnete Kanzlei



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!