

Your World First

C/M/S/

Law.Tax

update

Arbeitsrecht

September 2019

Inhalt

3 | Editorial

Schwerpunkt

4 | Qualifizierung in Zeiten der digitalen Transformation

Individualarbeitsrecht

- 7 | Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit schon ab der ersten Überstunde
- 8 | Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen

Kündigung und Kündigungsschutz

10 | Kündigungen dürfen vor Abgabe der Massenentlassungsanzeige unterschrieben werden

Betriebsverfassungsrecht

10 | Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nicht grenzenlos

Gesetzliche Neuerungen

12 | Änderungen im SchwarzArbG:
Das leichtfertige Nichtabführen der Sozialversicherungsbeiträge ist bußgeldbewehrt

Aktuell

- 13 | Veröffentlichungen
- 13 | Vorträge

Unser Blog

14 | Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Zeitalter der Digitalisierung entfallen in zahlreichen Unternehmen herkömmliche Stellen. Auf der anderen Seite müssen vielfach Positionen mit neuen Anforderungsprofilen geschaffen und auch besetzt werden – beides ist oft nicht ganz einfach umzusetzen. In unserem Schwerpunktbeitrag beschäftigen wir uns daher ausführlich mit den Möglichkeiten der Mitarbeiterqualifizierung im Qualifizierungsbetrieb des bisherigen Arbeitgebers sowie in einer Qualifizierungsgesellschaft nach entsprechendem Arbeitgeberwechsel. Denn die klassischen Instrumente der arbeitsrechtlichen Restrukturierung sind auf einen Abbau von Personal ausgerichtet und werden dem Umstand nicht gerecht, dass der Beschäftigungsbedarf im Zuge der digitalen Transformation mit veränderten Anforderungen bestehen bleibt und gleichzeitig ein erheblicher Fachkräftemangel besteht.

In unserer Rechtsprechungsübersicht informieren wir Sie u. a. über eine Entscheidung des BAG zu tariflichen Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitbeschäftigten, die nicht erst dann gewährt werden dürfen, wenn der Teilzeitbeschäftigte die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten hat.

Weiter lesen Sie, dass nach dem BAG Urlaubsansprüche nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer¹ aufgefordert hat, (Rest-)Urlaub zu nehmen, und sie rechtzeitig und unmissverständlich auf diese Rechtsfolge hingewiesen hat.

Erfreulich ist schließlich, dass der 6. Senat des BAG in einer aktuellen Entscheidung klarstellt, dass Kündigungen bereits vor Abgabe der Massenentlassungsanzeige unterschrieben werden dürfen.

Wir haben noch weitere spannende Entscheidungen für Sie in dieses Update aufgenommen. Viel Spaß beim Lesen wünschen Ihnen

Martina Hidalgo und Dr. Daniel Ludwig

¹ Gemeint sind Beschäftigte jeder Geschlechtsidentität. Lediglich der leichten Lesbarkeit halber wird künftig bei allen Bezeichnungen nur noch die grammatikalisch männliche Form verwendet.

Impressum

Das Update Arbeitsrecht wird verlegt von CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB.

Verantwortlich für die fachliche Koordination:

Dr. Alexander Bissels
Dr. Nina Hartmann
Dr. Stefanie Klein-Jahns
Lisa Gerdel

CMS Hasche Sigle | Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18 | 50678 Köln
 CMS Hasche Sigle | Nymphenburger Straße 12 | 80335 München
 CMS Hasche Sigle | Kranhaus 1 | Im Zollhafen 18 | 50678 Köln
 CMS Hasche Sigle | Breite Straße 3 | 40213 Düsseldorf

Qualifizierung in Zeiten der digitalen Transformation

Viele Unternehmen stehen in Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen vor der Herausforderung, dass herkömmliche Stellen entfallen und neue Stellen mit neuen Anforderungsprofilen („skills“) geschaffen werden. Bestandsmitarbeiter müssen daher auf der Grundlage der bereits vorhandenen Qualifikationen weitergebildet werden („up-skilling“) oder sogar völlig neue Qualifikationen („re-skilling“) erwerben. Denkbar ist aber auch, dass einige Arbeitnehmergruppen nicht qualifiziert werden können. Der Bedarf, sie zu beschäftigen, entfällt. Zugleich müssen Mitarbeiter mit bislang im Unternehmen nicht vorhandenen Fähigkeiten eingestellt werden („new-hire“), was in Anbetracht des Fachkräftemangels mit weiteren Herausforderungen verknüpft ist. Die Komplexität wird schließlich noch dadurch erhöht, dass die sich abzeichnende Konjunkturabkühlung den Kostendruck in den Unternehmen (weiter) erhöht. Klassische Mittel der Restrukturierung stoßen hierbei an ihre Grenzen. Vor diesem Hintergrund gilt es – unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Gestaltungsmittel – kluge Konzepte zu entwickeln.

1. Klassische Mittel der arbeitsrechtlichen Restrukturierung

Zur Bewältigung der skizzierten Herausforderungen helfen die bisher gängigen Instrumente nur bedingt weiter, auch wenn sie weiterhin oftmals Bausteine von Restrukturierungen sind.

Personalabbau mit Sozialplan

Die Erstellung eines arbeitsrechtlich tragfähigen Personalabbaukonzepts ist in Anbetracht der vorstehend aufgezeigten Gesamtsituation eine besondere Herausforderung. Der Beschäftigungsbedarf als solcher besteht nämlich im Wesentlichen fort. Es ändern sich zunächst lediglich die Anforderungen an die Stellen. Wann ist von einem Wegfall der bisherigen Stelle auszugehen? Wann handelt es sich um eine „neue“ Stelle? Entschließt sich der Unternehmer zu betriebsbedingten Kündigungen, müsste wiederum dargelegt werden, dass der Betroffene innerhalb der erforderlichen Zeit nicht für anderweitige freie Arbeitsplätze hätte qualifiziert werden können. Freie Stellen wären wiederum nach Maßgabe einer Sozialauswahl analog zu besetzen. Ein solches Personalabbaukonzept beinhaltet daher per se viele Einfallstore für

die Unwirksamkeit etwaiger Kündigungen. Hinzu kommt die Überlegung, dass Leistungen in einem Sozialplan für Mitarbeiter aufgewendet würden, die dem Unternehmen in der Zukunft nicht mehr zur Verfügung stehen. Geld, das für ein Investment in die Bestandsmitarbeiter fehlen könnte.

Freiwilligenprogramme

Zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen und um einen Personalabbau einvernehmlich und „geräuschlos“ zu bewirken, kommen häufig Freiwilligenprogramme zur Anwendung. Als Anreize für den zügigen Abschluss eines Aufhebungsvertrags dienen hierbei attraktive Abfindungen und Sprinterprämien. Daneben kommen insbesondere für ältere Arbeitnehmer Altersteilzeit- und Vorruhestandsmodelle in Betracht. Auch wenn der Arbeitgeber an sich steuern kann, wer letztlich das Unternehmen verlässt, führen Freiwilligenprogramme regelmäßig dazu, dass sich aus Sicht des Unternehmens „die Falschen“ melden, die zum Teil dann auch das Unternehmen verlassen. Hinzu kommt, dass auch auf diesem Weg regelmäßig Geld für Mitarbeiter aufgewendet wird, die künftig nicht mehr zum Unternehmenserfolg beitragen und außerdem häufig zügig eine Anschlussbeschäftigung (bei einem Wettbewerber) finden.

Transfergesellschaft

Auch das Instrument der Transfergesellschaft nach Maßgabe von §§ 110 ff. SGB III dient letztlich dazu, Personal auf einvernehmlichem Wege abzubauen und teilweise auf Kosten des bisherigen Arbeitgebers für den externen Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Mag dies zwar ein „sozialverträgliches“ Instrument des Personalabbaus sein, so bedeutet auch dieses Instrument letztlich wieder, dass der Unternehmer in ehemalige Mitarbeiter investiert und nicht in die Bestandsmitarbeiter und deren Zukunft. Ungeachtet dessen wäre schon zweifelhaft, ob bei dem bestehenden Qualifizierungsbedarf überhaupt die Förderfähigkeit für Transferleistungen gegeben ist, weil die Mitarbeiter nicht von Arbeitslosigkeit im Sinne der gesetzlichen Voraussetzungen bedroht sein könnten.

2. Qualifizierungseinheit als zukunftsgewandtes Instrument der Restrukturierung

Die klassischen Instrumente der arbeitsrechtlichen Restrukturierung sind somit auf einen Abbau von Personal ausgerichtet und werden dem Umstand nicht gerecht, dass der Beschäftigungsbedarf im Zuge der digitalen Transformation mit veränderten Anforderungen bestehen bleibt. Der bloße Austausch von Personal führe wiederum zu hohen Kosten, Know-how-Verlust und ggf. sogar zu Imageschäden und wäre losgelöst davon arbeitsrechtlich nur schwer umsetzbar. Vorhandenes Budget sollte daher sinnvollerweise – soweit möglich – in die Qualifizierung der bestehenden Mitarbeiter investiert werden. Qualifizierungsmaßnahmen können hierbei nach entsprechender Versetzung in einem eigens geschaffenen „Qualifizierungsbetrieb“ des bisherigen Arbeitgebers oder aber nach einem entsprechenden Arbeitgeberwechsel in einer eigens geschaffenen Qualifizierungsgesellschaft erfolgen.

Qualifizierungsgesellschaft vorzugswürdig

Vor dem Hintergrund, dass bisherige Tätigkeiten entfallen und völlig neue Qualifikationen erworben werden müssen, macht eine Qualifizierung „on the job“ regelmäßig wenig Sinn, auch wenn dies sicher nicht pauschal beantwortet werden kann. Es bietet sich daher an, die Qualifizierungsmaßnahmen und die zu qualifizierenden Mitarbeiter organisatorisch in einer Qualifizierungseinheit zu bündeln. Der Vorteil liegt hierbei in einem Steuerungs- und Transparenzgewinn. Zudem können maßgeschneiderte betriebliche Regelungen geschaffen werden. Innerhalb dieser Einheit erfolgt sodann die Qualifizierung der Mitarbeiter.

Die Bündelung in einem unternehmensinternen Qualifizierungsbetrieb ließe sich hierbei durch Versetzung bewirken. Etwaige Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 99 BetrVG müssten berücksichtigt werden. Die Mitarbeiter könnten während der Dauer der Qualifizierung weiterhin arbeitsvertragsgemäß beschäftigt oder – bei entsprechender arbeitsvertraglicher Gestaltung – auch in anderen Konzerngesellschaften eingesetzt werden. Einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis bedürfte es nicht, § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG.

Vorzugswürdig erscheint demgegenüber die Bündelung der Qualifizierungsmaßnahmen in einer eigenständigen Qualifizierungsgesellschaft. Arbeitsrechtlich muss zwar die hohe Hürde des einvernehmlichen Wechsels des Arbeitnehmer in die Qualifizierungsgesellschaft durch dreiseitige Vereinbarungen genommen werden, allerdings wäre dies mit dem gewichtigen Vorteil verknüpft, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber (zunächst) endet. Hierdurch lässt sich dem Risiko begegnen, dass eine Qualifizierung nicht den gewünschten Erfolg zeitigt. Hinzu kommt, dass der erfolgreich qualifizierte Mitarbeiter nach entsprechender Bewerbung mit einem neuen, passgenauen Arbeitsvertrag in einer freien Stelle (des bisherigen Arbeitgebers) beschäftigt werden könnte. Während der Phase der Qualifizierung könnten die Mitarbeiter wiederum im Wege der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung bei ihrem bisherigen Arbeitgeber bedarfsgerecht eingesetzt werden. Ein solches Konzept verlangt die Berücksichtigung folgender Aspekte:

- eine stringente Bündelung jeglicher Qualifizierungsaktivitäten in der Qualifizierungsgesellschaft,
- eine klare Kommunikation darüber, welche Vorteile der Wechsel in die Qualifizierungsgesellschaft bietet und welche Konsequenzen drohen, wenn ein Wechsel nicht erfolgt,
- der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit der Qualifizierungsgesellschaft mit entsprechend weit gefasster Versetzungsklausel,
- das Angebot maßgeschneiderter Qualifizierungspakete, die hinreichend attraktiv sind.

Darüber hinaus können die Leistungen in der Qualifizierungsgesellschaft beliebig erweitert werden. Denkbar wäre z. B., freiwillig für solche Mitarbeiter, die innerhalb des Konzerns keine Zukunft mehr haben, Bewerbertrainings oder sonstige typische Outplacementkomponenten anzubieten.

In jedem Fall muss im Falle der Bildung von Qualifizierungseinheiten sorgfältig geprüft werden, inwieweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, z. B. aus § 97 Abs. 2 BetrVG (Maßnahmen der Berufsbildung), begründet werden.

Fördermöglichkeit durch Qualifizierungschancengesetz

Qualifizierungseinheiten können durch staatliche Weiterbildungszuschüsse seitens der Agentur für Arbeit teilfinanziert werden. Je nach Unternehmensgröße betragen die Zuschüsse bis zu 100 % der Weiterbildungskosten sowie bis zu 75 % des Arbeitsentgelts.

Die Weiterbildungsförderung basiert auf den §§ 81 ff. SGB III, die durch das Qualifizierungschancengesetz vom 1. Januar 2019 neu gefasst wurden. Die Förderung ist darauf ausgerichtet, Arbeitnehmern, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen.

Förderungsfähig sind Maßnahmen, durch die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden und die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Voraussetzung der Förderung ist, dass der Berufsabschluss des Mitarbeiters (mind. zweijährige Ausbildungsdauer) in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt, in den letzten vier Jahren keine Teilnahme an einer geförderten Maßnahme erfolgte und die Fortbildungsmaßnahme mindestens 160 Stunden beträgt (vgl. § 82 Abs. 1 SGB III).

Die Förderung umfasst insbesondere Lehrgangskosten i. S. d. §§ 82 Abs. 1, 84 SGB III. Sie setzt grundsätzlich eine Kostenbeteiligung des Arbeitgebers, abhängig von der Betriebsgröße, voraus (§ 82 Abs. 2 SGB III). Der Arbeitgeberzuschuss beträgt bei Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern mindestens 50 %, bei Betrieben mit bis zu 2.500 Arbeitnehmern mindestens 75 % und bei Betrieben mit mehr als 2.500 Beschäftigten mindestens 85 % bzw. mindestens 80 % bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen eine berufliche Weiterbildung vorsieht.

Darüber hinaus ist im Fall der bezahlten Freistellung ein Arbeitsentgeltzuschuss möglich (§ 82 Abs. 3 SGB III). Der Zuschuss beträgt in diesem Fall bei Betrieben mit bis

zu zehn Mitarbeitern bis zu 70 %, bei Betrieben mit bis zu 250 Arbeitnehmern bis zu 50 % und bei Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten bis zu 25 %. Ein Arbeitsentgeltzuschuss kommt insbesondere für Qualifizierungsbetriebe in Betracht, da bei diesen eine Freistellung der Mitarbeiter zum Zwecke der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt.

Sofern ein Unternehmen sich für die Nutzung einer Qualifizierungsgesellschaft oder eines Qualifizierungsbetriebs entscheidet, müsste daher sorgfältig geprüft werden, inwieweit sich diese Maßnahme jeweils auf die Förderfähigkeit auswirkt. Hier ist im Vorfeld eine enge Abstimmung mit der Arbeitsagentur empfehlenswert.

„Arbeit-von-morgen-Gesetz“

Um mit Blick auf die Gefahr eines konjunkturellen Abschwungs einem Jobabbau entgegenzuwirken, plant das Arbeitsministerium zudem ein „Arbeit-von-morgen-Gesetz“, das zusätzliche Instrumente einer Perspektivqualifizierung beinhalten soll, um Beschäftigte im Unternehmen zu halten. Konkrete Einzelheiten sind indes noch nicht bekannt.

3. Fazit

Qualifizierungseinheiten stellen mithin ein zukunftsgerichtetes Konzept dar, wie auf den Bedarf nach qualifizierten Fachkräften im Zuge des digitalen Wandels reagiert werden kann. Gegenüber klassischen Mitteln der Restrukturierung liegt der Vorteil darin, dass in die Zukunft der Mitarbeiter investiert wird, dass dies mit entsprechender Akzeptanz der Mitarbeiter verbunden sein wird, und nicht zuletzt, dass dies zugleich mit einem Imagegewinn einhergehen dürfte. Entsprechende Gestaltungen haben wir bereits mit einer Vielzahl von Mandanten umgesetzt. Bei Interesse sprechen Sie uns doch gerne an.

Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit schon ab der ersten Überstunde

Der 10. Senat des BAG hat ein bedeutsames Urteil zu den häufig in Tarifverträgen zu findenden Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte gefällt. Nach Auffassung des Senats verstößt eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG.

Bisher vertrat der 10. Senat die Ansicht, dass Teilzeitbeschäftigte nicht ungünstiger behandelt werden als Vollzeitkräfte, wenn ihre Überstunden nur mit dem Grundlohn bezahlt werden, falls die Teilzeitquote plus Überstunden hinter der betriebsüblichen Vollzeit zurückbleibt (BAG vom 26. April 2017 – 10 AZR 589/15). Nunmehr hat er seine langjährige Rechtsprechung aufgegeben und sich insoweit der Meinung des 6. Senats angeschlossen (siehe BAG vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16).

Der Fall: Eine in Teilzeit tätige stellvertretende Filialleiterin verlangte von ihrem Arbeitgeber Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die sie über die zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistete. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie. Dieser definiert, dass Mehrarbeit, die mit einem Mehrarbeitszuschlag zu vergüten ist, (nur)

diejenige Arbeitsleistung ist, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden hinausgeht. Im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte ist zudem ausdrücklich geregelt, dass Mehrarbeit nur diejenige Arbeitszeit ist, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgeht. Der Arbeitgeber vertrat daher die Auffassung, dass ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag bei der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin erst dann entstehe, wenn sie die Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschreite. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin und bekam Recht.

Teilzeitbeschäftigten ist nunmehr also bereits dann ein tariflicher Mehrarbeitszuschlag zu zahlen, wenn sie Mehrarbeit über die individuelle vertragliche Arbeitszeit hinaus leisten und nicht erst, wenn sie die vereinbarte Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten. Das BAG zieht zur Begründung seiner Entscheidung Sinn und Zweck von Überstundenzuschlägen heran. Mit diesen werde allein der Umstand belohnt, dass Mitarbeiter ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeiten und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßen, über ihre Freizeit auch frei zu verfügen (BAG vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18).



Tipp für die Praxis:

Erfreulich ist, dass es nunmehr eine einheitliche Linie beim BAG gibt und damit die bestehende Rechtsunsicherheit aufgrund der unterschiedlichen Auffassungen des 6. und des 10. Senats ausgeräumt ist.

In der Praxis dürfte die Umorientierung des 10. Senats für Unternehmen allerdings erhebliche finanzielle Auswirkungen haben (u. a. durch die Nachforderungen von Teilzeitbeschäftigten nach einer Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen), zumal die Entscheidung auch auf Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge durchschlägt. Abhilfe können hier ggf. Arbeitszeitkonten schaffen. Das wirtschaftliche Risiko mag zudem begrenzt sein, wenn der Arbeitnehmer – mit Blick auf die Durchsetzung seiner (vermeintlichen) Ansprüche auf die Zahlung eines Mehrarbeitszuschlags – tarifvertraglich geltende oder arbeitsvertraglich vereinbarte und AGB-rechtlich wirksame Ausschlussfristen zu beachten hat.

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht ist zu bedenken, dass Nachforderungen der Deutschen Rentenversicherung wegen in der Vergangenheit an die Teilzeitbeschäftigten nicht geleisteter Mehrarbeitszuschläge auf die Unternehmen zukommen könnten. Dabei kommt es aufgrund des geltenden Entstehungsprinzips nicht darauf an, ob die entsprechenden Zuschläge von dem Arbeitgeber auch an den Arbeitnehmer gezahlt wurden; ausreichend für eine Beitragspflicht ist bereits, dass der Anspruch auf die Zahlung des Mehrarbeitszuschlags in der Vergangenheit entstanden ist. Dementsprechend sollten ggf. Rückstellungen gebildet werden. Ob sich Unternehmen aufgrund der alten, nunmehr aufgegebenen Rechtsprechung des 10. Senats auf einen Vertrauensschutz berufen können, ist noch offen. Fest steht allerdings, dass die Deutsche Rentenversicherung das Thema auf dem Schirm hat. Dies zeigen die Erkenntnisse aus zuletzt von der Behörde durchgeführten Betriebsprüfungen. Wie die Deutsche Rentenversicherung mit dem Urteil des 10. Senats nun umgeht, insbesondere ob diese sich der Nachverbeitragung von Mehrarbeitszuschlägen von Teilzeitbeschäftigten flächendeckend annehmen und bejahendenfalls in betroffenen Branchen (u. a. der Gebäudereinigung) „Sonderprüfungen“ durchführen wird, ist – soweit bekannt – noch Gegenstand entsprechender (interner) Beratungen.

Unabhängig von der „Vergangenheitsbewältigung“ müssen Unternehmen zukunftsgerichtet aber auch dafür sorgen, dass die obige Rechtsprechung beachtet und umgesetzt wird. Denn das Nichtabführen von Sozialversicherungsbeiträgen auf zu zahlende Mehrarbeitszuschläge von Teilzeitbeschäftigten kann bei einem bedingt vorsätzlichen Verhalten strafrechtliche Konsequenzen haben (§ 266 a StGB).

Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen

Das BAG hat entschieden, dass Urlaubsansprüche nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgefordert hat, (Rest-)Urlaub zu nehmen, und ihn rechtzeitig und unmissverständlich auf diese Rechtsfolge hingewiesen hat. Die Urteilsgründe der BAG-Entscheidung geben detailliert Aufschluss über die Mitwirkungspflichten der Arbeitgeber.

Folgender Fall lag der Entscheidung des 9. Senats zugrunde: Ein Arbeitgeber beschäftigte seinen Mitarbeiter vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 als

Wissenschaftler. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag in Höhe von EUR 11.979,26 abzugelten. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Die Richter des 9. Senats entschieden, dass bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG der Verfall von Urlaub in der Regel nur eintreten kann, wenn der Arbeit-

geber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Sie folgen damit der Rechtsprechung des EuGH vom 6. November 2018 (C-684/16). Zur Aufklärung des entsprechenden Sachverhalts verwiesen die Richter den Fall zurück an die Vorinstanz.

Im Einzelnen führt das BAG zu den Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers Folgendes aus:

- Infolge des Fehlens konkreter gesetzlicher Vorgaben sei der Arbeitgeber grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten bediene. Die Mittel müssten jedoch zweckentsprechend sein. Sie müssten geeignet sein, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, in Kenntnis aller relevanten Umstände frei darüber zu entscheiden, ob er seinen Urlaub in Anspruch nimmt. Insbesondere dürfe der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht daran hindern, den Urlaub in Anspruch zu nehmen. Er dürfe weder Anreize schaffen noch den Arbeitnehmer dazu anhalten, seinen Urlaub nicht zu nehmen.
- Der Arbeitgeber muss sich bei der Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten auf einen konkret bezeichneten Urlaubsanspruch eines bestimmten Jahres beziehen. Er kann beispielsweise dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilen, wie viele Urlaubstage ihm in diesem Jahr zustehen.
- Der Arbeitgeber genügt seinen Mitwirkungsobliegenheiten z. B. dadurch, dass er seinen Arbeitnehmer auffordert, den Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann.
- Die Anforderungen an eine klare Unterrichtung sind regelmäßig erfüllt, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter über die Konsequenzen belehrt, die eintreten, wenn der Urlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird, er also darauf hingewiesen wird, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt.
- Abstrakte Angaben, etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung, genügen den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung in der Regel nicht.
- Eine ständige Aktualisierung dieser Mitteilungen, etwa anlässlich einer Änderung des Umfangs des Urlaubsanspruchs, ist grundsätzlich nicht notwendig. Entscheidend sind aber stets die Umstände des Einzelfalls.
- Soweit der Arbeitgeber seine zuvor beschriebenen Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt hat und der Arbeitnehmer dennoch nicht verlangt, ihm Urlaub zu gewähren, verfällt sein Anspruch mit Ablauf des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BGB.

- Kommt der Arbeitgeber seinen Mitwirkungspflichten nicht nach, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht (BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16).

Das LAG Köln bestätigte diese Rechtsprechung unlängst und erweiterte die konkrete Aufforderungspflicht des Arbeitgebers auch auf evtl. vorhandene Urlaubsansprüche aus vorangehenden Kalenderjahren (Urteil vom 9. April 2019 – 4 Sa 242/18).

Tipp für die Praxis:

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, die Belegschaft im Sinne der Rechtsprechung des BAG zu unterrichten und aufzufordern, (Rest-) Urlaub zu nehmen. Eine solche Information kann über E Mail oder sonstige im Betrieb zur Information verwendete Kommunikationswege erfolgen. Im Streitfall muss der Arbeitgeber die erfolgte Information und Aufforderung nachweisen – genau genommen wäre hierfür ein Zugangsnachweis beim Arbeitnehmer erforderlich. Intern sollte entschieden werden, welcher Umsetzungsaufwand – etwa durch die Abgabe von Empfangsbekanntnissen / eine E-Mail-Lesebestätigung etc. – geleistet werden soll.

Kündigungen dürfen vor Abgabe der Massenentlassungsanzeige unterschrieben werden

Für Verwirrung sorgte im vergangenen Jahr eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (vom 21. August 2018 – 12 Sa 17/18). Es hatte die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber vor Einreichung der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit die Kündigungen nicht unterschreiben dürfe.

Die Auffassung des LAG Baden-Württemberg war nicht nur juristisch fragwürdig. Sie stellte die Praxis auch vor große Schwierigkeiten, weil in vielen Fällen – schon wegen des Zeitdrucks – die Kündigungsschreiben zeitgleich mit der Massenentlassungsanzeige vorbereitet werden. Es ist nicht unüblich, sie auch bereits von Vertretungsberechtigten (z. B. Geschäftsführern oder Vorständen) unterzeichnen zu lassen, damit ihre Aushändigung an die Belegschaft sofort nach Eingang der Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erfolgen kann. Gerade bei größeren Entlassungswellen wäre dies in der Regel logistisch auch nicht anders zu bewerkstelligen, da die Unterzeichnung mehrerer Hundert Kündigungsschreiben Zeit beansprucht und die Vertretungsberechtigten im Betrieb auch nicht ständig anwesend sind. Ist ein Geschäftsführer oder Vorstand nicht allein vertre-

tungsberechtigt, werden für jedes Kündigungsschreiben sogar zwei Unterschriften benötigt.

Das BAG hat diese Entscheidung nun korrigiert und damit für Klarstellung gesorgt. Zwar liegen die Urteilsgründe noch nicht vor, die wesentlichen Erwägungen des BAG ergeben sich aber aus der Pressemitteilung. So hat der 6. Senat darauf hingewiesen, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, Massenentlassungen der Agentur für Arbeit anzuzeigen, beschäftigungspolitischen Zwecken dient. Die Agentur für Arbeit soll rechtzeitig über eine bevorstehende Massenentlassung unterrichtet werden, um sich auf die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorbereiten und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen zu können. Hingegen hat der Gesetzgeber nicht gewollt, dass die Agentur für Arbeit auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers noch Einfluss nehmen kann. Deshalb darf der Arbeitgeber bei Einreichung der Massenentlassungsanzeige zur Kündigung bereits fest entschlossen sein, also die Kündigungsschreiben auch schon unterzeichnet in der Schublade liegen haben (BAG vom 13. Juni 2019 – 6 AZR 459/18).

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nicht grenzenlos

Der Betriebsrat kann sich nicht auf einen Unterlassungsanspruch berufen, den er durch Verstoß gegen seine Mitwirkungspflichten erlangt hat. Das BAG hat in einer aktuellen Entscheidung die Unterlassungsansprüche des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 BetrVG und aus § 23 Abs. 3 BetrVG erstmals eingeschränkt.

Zu entscheiden war folgender Fall: Ein Krankenhaus hatte dem Betriebsrat einen Monatsdienstplan mit der Bitte um Zustimmung vorgelegt (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Der Betriebsrat stimmte dem Dienstplan mit einer pauschalen Begründung jedoch nur teilweise zu. Das daraufhin von der Arbeitgeberin ausgesprochene Angebot, kurzfristig eine freiwillige Einigungsstelle einzusetzen, lehnte der Betriebsrat ab. Die Arbeitgeberin beantragte sodann die Einsetzung der Einigungsstelle gerichtlich.

Nachdem das Arbeitsgericht die Einigungsstelle antragsgemäß eingesetzt hatte, bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat vergeblich darum, sich zeitnah vor Inkrafttreten des Monatsdienstplans mit einem Termin mit der Einigungsstelle einverstanden zu erklären. Der Betriebsrat teilte lediglich mit, dass er die Durchführung der Einigungsstelle für nicht sinnvoll erachte, da der Sachverhalt zu komplex sei. Des Weiteren legte er gegen die Einsetzung der Einigungsstelle Beschwerde ein und teilte mit, dass er erst nach Abschluss des Beschwerdeverfahrens an der Einigungsstelle mitwirken wolle. Im Ergebnis konnte die Einigungsstelle durch die wiederholte Blockadehaltung des Betriebsrats ihre Tätigkeit nicht aufnehmen. Um den Krankenhausbetrieb aufrechtzuerhalten, wies die Arbeitgeberin die Mitarbeiter an, ihre Arbeit entsprechend dem nicht zugestimmten Monats-

dienstplan zu verrichten. Der vorstehende Ablauf wiederholte sich mehrfach. Schlussendlich machte der Betriebsrat gegen die Arbeitgeberin gerichtlich einen Unterlassungsanspruch gegen die Anweisung an die Mitarbeiter, entsprechend dem nicht abgestimmten Dienstplan zu arbeiten, geltend.

Die Richter des 1. Senats entschieden wie folgt: Zwar habe die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wiederholt verletzt, jedoch stehe dem durch den Betriebsrat geltend gemachten Unterlassungsanspruch der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen. Der Betriebsrat habe den Unterlassungsanspruch nur erlangt, da er selbst seine Mitwirkungspflichten aus § 74 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 BetrVG verletzt habe.

Es obliege nicht nur der Arbeitgeberin, die Mitbestimmung beim Aufstellen von Dienstplänen sicherzustellen. Auch der Betriebsrat habe eine Mitwirkungspflicht aus § 74 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 BetrVG. Diese Vorschriften gäben den Betriebsparteien auf, über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhan-

deln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

Gegen diese Grundsätze habe der Betriebsrat vorliegend in erheblicher Weise wiederholt verstoßen. Er habe weder innerbetrieblich einen konstruktiven Dialog über die nach seiner Auffassung nicht ordnungsgemäßen Dienstpläne geführt noch an der in § 87 Abs. 2 BetrVG ausdrücklich vorgesehenen Konfliktlösung in der Einigungsstelle mitgewirkt. Durch sein Verhalten habe der Betriebsrat wiederholt eine Einigung mit der Arbeitgeberin, ggf. in der Einigungsstelle, noch vor dem Zeitraum, in dem der Dienstplan gelten sollte, verhindert.

Dieses Verhalten gleiche einem Verzicht auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, der nach ständiger Rechtsprechung des BAG jedoch unzulässig ist (vgl. BAG, Urteil vom 22. August 2017 – 1 ABR 5/16). Die Arbeitgeberin hingegen hat vorliegend so früh wie möglich den Betriebsrat um Zustimmung zu den Monatsdienstplänen gebeten und alles getan, um das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG einzuhalten (BAG vom 12. März 2019 – 1 ABR 42/17).

Tipp für die Praxis:

Die Rechtsprechung des BAG führt nicht grundsätzlich dazu, dass Mitbestimmungsrechte durch den Arbeitgeber nicht einzuhalten sind, wenn der Betriebsrat aus Sicht der Arbeitgeberin mauert oder zeitverzögernd handelt. Allerdings kann das in Fällen, in denen das Zeitfenster zur Durchführung des Mitbestimmungsrechts sehr kurz ist, anders sein.

Eine besondere Notwendigkeit der Eile besteht nicht nur bei der Mitbestimmung von Dienstplänen, sondern beispielsweise auch bei der Anordnung von Überstunden. Damit dem Arbeitgeber der Einwand des Rechtsmissbrauchs nicht entgegengehalten werden kann, sollte in der Praxis auch bei sehr kurzen Zeitfenstern zur Durchführung der Mitbestimmung so früh wie möglich der Betriebsrat um Zustimmung gebeten werden.

Um dem Betriebsrat bereits im Voraus eine solche Blockadehaltung zu erschweren, bietet es sich an, in einer „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“ für Streitigkeiten im Rahmen von Dienstplänen und Ähnlichem eine dauerhafte Einigungsstelle einzurichten. Außerdem sollte ein dauerhaft blockierender Betriebsrat darauf hingewiesen werden, dass die Realisierung der Mitbestimmungsrechte – auch unter Zeitdruck – seine betriebsverfassungsrechtliche Pflicht ist. Er kann insbesondere nicht die Mitwirkungspflicht durch inhaltslose pauschale Ablehnungen der beabsichtigten Maßnahmen auf den Arbeitgeber abwälzen.

Entsprechende Überlegungen wird man auch auf andere Beteiligungsrechte des Betriebsrats, etwa in wirtschaftlichen Angelegenheiten, übertragen können.



Änderungen im SchwarzArbG: Das leichtfertige Nichtabführen der Sozialversicherungsbeiträge ist bußgeldbewehrt

Mit dem neuen Gesetz gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch (BT-Drs. 19/8691) weitet die Bundesregierung die Kompetenzen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit deutlich aus.

Bemerkenswert ist vor allem die Schaffung eines neuen Tatbestands für eine Ordnungswidrigkeit im SchwarzArbG. Mit einem Bußgeld bis zu einer Höhe von EUR 50.000 soll bereits derjenige belangt werden können, der als Arbeitgeber eine in § 266 a Abs. 2 Nr. 1 oder 2 des Strafgesetzbuches bezeichnete Handlung leichtfertig begeht und dadurch der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung oder vom Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung, unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird, leichtfertig vorenthält.

Wird dem Arbeitgeber aufgrund eines Tatbestandsirrtums also kein Vorsatz für eine Strafbarkeit nach § 266 a StGB nachgewiesen, soll er wegen einer leichter nach-

zuweisenden (groben) Fahrlässigkeit „wenigstens“ ein Bußgeld erhalten können.

In § 8 Abs. 9 SchwarzArbG ist vorgesehen, dass eine Geldbuße nach § 8 Abs. 3 SchwarzArbG nicht festgesetzt wird,

- wenn der Arbeitgeber spätestens im Zeitpunkt der Fälligkeit oder unverzüglich danach gegenüber der Einzugsstelle schriftlich die Höhe der vorenthaltenen Beiträge mitteilt,
- er schriftlich darlegt, warum die fristgemäße Zahlung nicht möglich war, obwohl er sich darum ernsthaft bemüht hat,
- und die vorenthaltenen Beiträge nachträglich innerhalb der von der Einzugsstelle bestimmten angemessenen Frist entrichtet.

Der Bundesrat hat dem Gesetzesbeschluss am 28. Juni 2019 zugestimmt. Verkündet wurde das Gesetz am 17. Juli 2019 im Bundesgesetzblatt. In Kraft getreten ist es am 18. Juli 2019 (Ausnahme: siehe Art. 18 Abs. 2).

Veröffentlichungen

Dr. Ute Bartholomä

„Primärzuständigkeit der Einigungsstelle bei Streitigkeiten über die Form der dem Wirtschaftsausschuss vorzulegenden Unterlagen“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 1514

Prof. Dr. Marion Bernhardt / Amelie Schäfer

„Scheinselbstständigkeit in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften: Risikoanalyse und -management“, Aufsatz im Wirtschaftsprüferkammer (WPK) Magazin 2019, Heft 2, S. 38

Dr. Andreas Hofelich / Dr. Michael Rein

„Drei-Stufen-Theorie und Betriebsübergang“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 376

Patricia Jares

„Stationen für Flugpersonal sind Betriebe bzw. Betriebsteile i. S. d. § 17 KSchG und § 613 a BGB“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 1512

Dr. Daniel Ludwig

„Kein Verschlechterungsverbot für ablösende Tarifverträge beim Betriebsübergang“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 1571

Verena Oechslen / Florian Scholz

„Rechtsmissbräuchliche Bewerbung bei kirchlichem Arbeitgeber schließt Entschädigung aus“, Entscheidungsbesprechung zu BAG, Urteil vom 25. Oktober 2018 – 8 AZR 562/16 – in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 1212

Verena Oechslen / Neil Yeats

„Anforderungen an eine wirksame Projektbefristung – Abgrenzung zu Daueraufgaben“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 1271

Dr. Tobias Polloczek

„Insolvenzarbeitsrecht – one more thing!“, in: Heinrich: „Krisen im Aufschwung. Neues zur Restrukturierung, Sanierung und Insolvenz von Unternehmen“, Nomos Verlag, 1. Auflage 2019

Dr. Michael Rein

Kapitel „Anspruchsvoraussetzungen“, in Erdmann / Heider / Hofelich (Hrsg.), Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, 1. Auflage 2019, VVW GmbH, S. 145

Dr. Michael Rein

„Effektive Risikominimierung bei der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung ist durch Altersabstandsklauseln möglich“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 496

Dr. Michael Rein / Dr. Boris Alles

„Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aufgrund betrieblicher Übung“, Aufsatz in der Zeitschrift Der Betrieb 2019, S. 1516

Ulrike Thiel / Dr. Markus Meißner

„Vorsicht Falle – kurze Verjährung bei Verstößen gegen das vertragliche Wettbewerbsverbot“, Aufsatz in der Zeitschrift Löhne und Gehälter professionell 2019, S. 123

Vorträge

Dr. Daniel Ludwig

„Agiles Arbeiten und Matrixstrukturen – neue Formen der Arbeit und rechtliche Implikationen“, Vortrag im Rahmen der Veranstaltung Arbeitsrecht aktuell 2. Halbjahr 2019 der Juristischen Fachseminare am

- 29. November 2019 in München und am
- 6. Dezember 2019 in Berlin

Dr. Daniel Ludwig

„Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat 4.0 – Moderne Formen der Zusammenarbeit“, Vortrag für die TÜV Nord Akademie am

- 25. September 2019 in Hamburg

Weitere interessante News, Entwicklungen und Entscheidungen



Individualarbeitsrecht



Berufsrisiko: nicht vom rechten Weg abkommen

Die Arbeitswelt hat ihre Tücken – was passieren kann, beleuchten die Beiträge dieser Serie. Heute: „Der Wegeunfall“.



Arbeitsvertrag: Ausschlussfristen sind wichtig

Ausschlussfristen gehören aus Arbeitgebersicht zum zwingenden Inhalt eines jeden Arbeitsvertrags. Wir berichten über aktuelle Rechtsprechung hierzu.

Betriebliche Mitbestimmung



Führungsaufgabe als zustimmungspflichtige Einstellung

BAG: Übertragung einer (bloßen) Führungsfunktion in einer Matrixorganisation ist zustimmungspflichtige Einstellung in den Betrieb des untergeordneten Arbeitnehmers.



Ablösung von Betriebsvereinbarungen

Nach einem Betriebsübergang gelten Betriebsvereinbarungen nach § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB fort, wenn sie nicht nach § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB abgelöst werden.

Arbeitnehmerüberlassung



Überlassungshöchstdauer: Tarifverträge der Einsatzbranche (Teil 4)

In Teil 4 führen wir auf, welche Tarifverträge zur Verlängerung der Überlassungshöchstdauer geschlossen wurden.



Alternative Gestaltungsmöglichkeiten beim Ablauf der Überlassungshöchstdauer (Teil 5)

Im 5. Teil zur Überlassungshöchstdauer gehen wir auf Rotationsmodelle, Bildung von Gemeinschaftsbetrieben und Umstellung auf „echte“ Werkverträge ein.



Haftung des Personaldienstleisters bei einem Arbeitsunfall beim Kunden?

Ein Personaldienstleister kann für einen Arbeitsunfall beim Kunden bei vorsätzlicher Verletzung von Kontroll- und Überwachungsrechten haften.



Haftung des Geschäftsführers für nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge

DRV verlangt in CGZP-Fällen Schadensersatzanspruch vom Geschäftsführer aus nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträgen – bisher ohne Erfolg.



„Deckelung“ des Branchenzuschlags nach dem TV BZ ME

LAG Hamm entscheidet zu Bestimmung des Vergleichsentgelts, den Anforderungen an die Deckelung und deren Zeitpunkt sowie zur Darlegungs- und Beweislast.



Berücksichtigung von Zeitarbeitnehmern bei den Schwellenwerten der unternehmerischen Mitbestimmung

BGH schafft Klarheit: Die Einsatzdauer von sechs Monaten hat einen Arbeitsplatzbezug. Unternehmen müssen neu rechnen, ob Schwellenwerte erreicht sind.

Betriebliche Altersversorgung



Betriebsübergang und betriebliche Altersversorgung

Betriebserwerber, auf die Arbeitsverhältnisse übergehen, haften für vom Veräußerer zugesagte Betriebsrenten. Sie können die Leistungen aber einschränken.

Compliance



Ein (lohnender) Blick in das Strafrecht:

(kein) Vorsatz beim Vorenthalten von Arbeitsentgelt

Die Arbeitswelt hat ihre Tücken – was passieren kann, beleuchten die Beiträge dieser Serie. Heute: „Auskunfts-, Besichtigungs- und Prüfrechte der Arbeitsschutzbehörden“.



Wechselprämien zum Abwerben von Mitarbeitern

Das Abwerben fremder Arbeitnehmer von Konkurrenzunternehmen mittels Wechselprämie kann unter Umständen wettbewerbswidrig sein.

Sozialversicherungsrecht



Drohende Insolvenz wegen nachzuzahlender SV-Beiträge

Eine Betriebsprüfung beim Arbeitgeber kann dazu führen, dass Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden. Die Folge kann eine drohende Insolvenz sein.



Neues zur (Schein-)Selbstständigkeit von Pflegekräften und Honorarärzten

Der selbständige Einsatz von Pflegekräften und Honorarärzten in Krankenhäusern wird durch das BSG eingeschränkt. Es empfiehlt sich die Arbeitnehmerüberlassung.





Law . Tax

Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu
vielfältigen juristischen Themen.
cms-lawnow.com



Law . Tax

Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche
und juristisches Expertenwissen nach Maß.
eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking und Shanghai für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Funchal, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luanda, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Manchester, Maskat, Mexiko-Stadt, Monaco, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Posen, Prag, Reading, Riad, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

cms.law