

Inhaltsübersicht	Seite
DAS ARBEITSRECHT IM KOALITIONSVERTRAG	
1. Befristete Arbeitsverhältnisse	2
2. Befristete Teilzeit	2
3. Kündigungsschutz	2
4. Arbeitnehmerüberlassung	3
5. Arbeit auf Abruf	3
6. Arbeitszeitgesetz	3
7. Betriebsratswahl	3
8. Lohnnebenkosten	4
AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM ARBEITSRECHT	
Änderungen im Beschäftigtendatenschutz (DSGVO und BDSG)	4
Geschlechterspezifische Personenbezeichnung in Arbeitsverträgen	5
RECHTSPRECHUNG	
Urlaubsanspruch bei Scheinselbstständigkeit	6
EUGH: Rufbereitschaft zu Hause als Arbeitszeit	6
BAG zur Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags eines Betriebsratsvorsitzenden	7
SOZIALRECHT AKTUELL	
Selbstständigkeit in der Pflege möglich	8
Unterricht nach Lehrplan führt nicht zur Sozialversicherungspflicht eines Musikschullehrers	9
Ende des Werkstudentenprivilegs – Was gilt es zu beachten?	10
TRENDS IN DER PERSONALWIRTSCHAFT	11
AKTUELLES AUS UNSEREM HAUSE	12



Liebe Leserin,
lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen unsere erste Newsletter-Ausgabe im Jahr 2018 zu übersenden.

Diesmal stellen wir schwerpunktmäßig die arbeitsrechtlich relevanten Aspekte des Koalitionsvertrages von CDU/CSU und SPD dar.

Darüber hinaus informieren wir Sie über zeitnah anstehende Änderungen im Beschäftigtendatenschutz.

Außerdem haben wir – wie üblich – praxisrelevante Urteile und aktuelle Entwicklungen skizziert, sowohl aus dem Arbeits- als auch aus dem Sozialrecht.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen Ihr

Dr. Volker Vogt, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

volker.vogt@schomerus.de

Tel. Sekretariat:
040 / 37 601 2348

Schomerus & Partner mbB
Steuerberater
Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer

Deichstraße 1
20459 Hamburg

Telefon 040 / 3 76 01-00
Telefax 040 / 3 76 01-199

info@schomerus.de
www.schomerus.de

DAS ARBEITSRECHT IM KOALITIONSVERTRAG

In unserem Sonderrundschreiben zu den Sondierungsgesprächen von CDU, CSU und SPD haben wir bereits angekündigt, Sie über das weitere Vorgehen auf dem Laufenden zu halten. Dieser Ankündigung kommen wir mit diesem Beitrag sehr gern nach.

Nachdem sich CDU, CSU und SPD am 7. Februar 2018 über den Inhalt eines Koalitionsvertrages geeinigt haben und dieser anschließend dem Mitgliedervotum der SPD standhielt, lässt sich nunmehr ein Ausblick über die arbeitsrechtlichen Änderungen, die uns im Laufe der aktuellen Legislaturperiode erwarten, machen.

1. Befristete Arbeitsverhältnisse

a. Sachgrundlose Befristung

Die sachgrundlose Befristung soll erheblich eingeschränkt werden. Derzeit ist eine Befristung ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG für die Dauer von zwei Jahren möglich. Innerhalb dieser zwei Jahre darf eine Verlängerung bis zur maximalen Höchstdauer erfolgen. Künftig soll die sachgrundlose Befristung nur noch bis zu 18 Monaten möglich sein. Darüber hinaus soll auch die Verlängerung innerhalb der 18 Monate nur noch einmalig möglich sein.

Eine weitere gravierende Einschränkung der Möglichkeit sachgrundloser Befristungen stellt die Einführung einer prozentualen Höchstgrenze dar. Zukünftig sollen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen. Diejenigen sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse, die nach Überschreiten dieser Grenze abgeschlossen werden, sollen demnach als unbefristet gelten.

b. Befristung mit Sachgrund

Auch die Befristung mit Sachgrund soll zukünftig eingeschränkt werden. Die Parteien wollen insbesondere die mehrfache Befristung über einen längeren Zeitraum (sog. Kettenbefristung) unterbinden. Eine Befristung mit Sachgrund soll zukünftig nicht mehr möglich sein, wenn zu demselben Arbeitgeber bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, oder befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von mehr als fünf oder mehr Jahren gegeben sind. Auch Zeiten der Arbeitnehmerüberlassung sollen in diesem Zusammenhang angerechnet werden. Erst bei einer Unterbrechungszeit von drei Jahren (Karenzzeit) soll eine erneute Befristung mit Sachgrund möglich sein.

2. Befristete Teilzeit

Neben den allgemeinen Teilzeitananspruch gem. § 8 TzBfG soll zukünftig – wie bereits im Rahmen der Sondierungsgespräche angekündigt – ein Anspruch auf befristete Teilzeit treten. Demnach sollen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, für einen im Voraus angegebenen Zeitraum (1 Jahr bis 5 Jahre) in Teilzeit arbeiten und anschließend wieder in Vollzeit zurückkehren können. Ein entsprechender Anspruch soll jedoch nicht bestehen, wenn der Arbeitgeber in der Regel weniger als 46 Arbeitnehmer beschäftigt. Arbeitgeber mit 46 bis 200 Mitarbeitern sollen sich auf eine Unzumutbarkeit berufen können, wenn mehr als ein Mitarbeiter pro angefangenen 15 Mitarbeitern einen entsprechenden Antrag auf befristete Teilzeit stellt. Ob die zeitliche Reihenfolge der Anträge oder soziale Gesichtspunkte für die Beurteilung maßgeblich ist, welchem Mitarbeiter in einem solchen Fall der befristete Teilzeitananspruch zustehen soll, ist bisher nicht geklärt.

3. Kündigungsschutz

Eine (versteckte) Änderung sieht der Koalitionsvertrag auch beim Thema Kündigungsschutz vor. Dies betrifft jedoch zunächst nur Finanzinstitute und deren Angestellte. Risiko-

Die Möglichkeit der Befristung von Arbeitnehmern soll eingeschränkt werden

träger im Sinne des § 2 Abs. 8 der InstitutsVergV mit einer Grundvergütung von mehr als dem dreifachen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (EUR 234.000,00 im Westen, EUR 208.800,00 im Osten) sollen im Kündigungsschutzgesetz (KSchG) leitenden Angestellten gleichgestellt werden. Dies hat zum einen zur Folge, dass der Kündigungsschutz des KSchG nur eingeschränkt zur Anwendung kommt. Eine weitere Folge besteht jedoch darin, dass gem. § 14 Abs. 2 KSchG der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung (§ 9 Abs. 2 KSchG) keiner Begründung bedarf. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist demnach bei Zahlung einer Abfindung von maximal 18 Monatsgehältern (§ 10 Abs. 2 KSchG) für Arbeitgeber wesentlich einfacher möglich. Ob dieses – ursprünglich als Stärkung des Finanzstandorts Deutschlands im Zuge des „Brexit“ angedachte – Instrument das angestrebte Ziel erreicht, bleibt insbesondere im Hinblick auf die damit einhergehenden Risiken für potentielle Arbeitnehmer abzuwarten.

4. Arbeitnehmerüberlassung

Für Unternehmen stellt die Arbeitnehmerüberlassung neben befristeten Arbeitsverhältnissen ein Flexibilisierungsinstrument dar. Der Koalitionsvertrag sieht nach den erheblichen Änderungen in der vergangenen Legislaturperiode zunächst keine weiteren Verschärfungen des AÜG vor. Darüber hinaus wurde auch der Zeitpunkt einer Evaluierung des AÜG vom Jahr 2019 (Ergebnis der Sondierungsgespräche) wieder auf das Jahr 2020 verschoben.

5. Arbeit auf Abruf

Anders als im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung soll jedoch die in § 12 TzBfG geregelte Arbeit auf Abruf weiter beschränkt werden. Geplant ist in diesem Zusammenhang, dass die vereinbarte Arbeitszeit um maximal 25 Prozent überschritten und um maximal 20 Prozent unterschritten werden darf. Wenn keine wöchentliche Mindestarbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt ist, soll zukünftig – abweichend von der derzeitigen Regelung in § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG – eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden gelten.

6. Arbeitszeitgesetz

Die derzeitigen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes werden vielfach als zu unflexibel und nicht mehr zeitgemäß kritisiert. Wer nun eine grundlegende Reform erwartet hat, wird von den diesbezüglichen Regelungen im Koalitionsvertrag womöglich enttäuscht sein. Die Parteien konnten sich in diesem Bereich lediglich über eine Tariföffnungsklausel verständigen, durch die tarifgebundenen oder tarifanwendende Unternehmen „Experimentierräume“ für die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle (z.B. selbstbestimmte Arbeitszeit bzw. mehr betriebliche Flexibilität) geboten werden. Die genaue Ausgestaltung bleibt hier abzuwarten.

7. Betriebsratswahl

Gem. § 14a BetrVG gilt derzeit für Betriebe mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern das so genannte vereinfachte Wahlverfahren, das insbesondere eine zügige Durchführung der Wahl ermöglicht. Das vereinfachte Wahlverfahren soll zukünftig für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern gelten. Zudem soll für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern ein Wahlrecht zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren eingeführt werden. Dies gilt bisher in Betrieben mit 50 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Ob das vereinfachte Verfahren auch inhaltlich neu ausgestaltet wird, bleibt abzuwarten. Denkbar wäre beispielsweise die Möglichkeit der Online-Abstimmung.

Zunächst sind keine weiteren Änderungen bei der Arbeitnehmerüberlassung vorgesehen

8. Lohnnebenkosten

Die Parteien konnten sich darauf verständigen, dass Parität von Beiträgen zur Krankenversicherung wiederhergestellt werden soll. Künftig werden die Beiträge also wieder von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu gleichen Teilen getragen werden.

Wir werden Sie im Hinblick auf die konkrete gesetzliche Ausgestaltung der vereinbarten Änderungen im Rahmen der nächsten Newsletter bzw. Sonderrundschreiben auf dem Laufenden halten.

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM ARBEITSRECHT

Änderungen im Beschäftigtendatenschutz (DSGVO und BDSG)

Mit dem Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) am 25. Mai 2018 und dem in diesem Zusammenhang teilweise reformierten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ergeben sich für Unternehmen – insbesondere auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht – einige Änderungen. In unserem letzten Sonderrundschreiben haben wir bereits einige Punkte angesprochen, die im Rahmen des Bewerbungsverfahrens künftig berücksichtigt werden sollten. Im Folgenden möchten wir Ihnen nun einen Überblick über weitere Änderungen geben, die für Unternehmen im Zusammenhang mit dem Beschäftigtendatenschutz von Relevanz sind:

Der bisher hauptsächlich in § 32 BDSG geregelte Beschäftigtendatenschutz wird mit Inkrafttreten des BDSG (neu) in § 26 BDSG (neu) zentral geregelt sein.

1. An der Grundstruktur für die Möglichkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten (sog. „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“) ändert sich durch das neue BDSG zunächst nichts. Auch zukünftig dürfen personenbezogene Daten auf Grund einer gesetzlichen Erlaubnisnorm auch ohne Einwilligung des Beschäftigten verarbeitet werden. Dies gilt unter den Voraussetzungen von § 26 Abs. 1 BDSG (neu) beispielsweise für personenbezogene Daten von Beschäftigten, die „für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ verarbeitet werden.
2. Darüber hinaus regelt § 26 Abs. 2 BDSG (neu) nunmehr jedoch ausdrücklich, dass eine Verarbeitung von Beschäftigtendaten neben den gesetzlichen Erlaubnistatbeständen grundsätzlich auch auf Grund einer Einwilligungserklärung möglich ist. Das (speziell im Arbeitsrecht bestehende) Problem der Freiwilligkeit wird auf Grund des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten wohl auch zukünftig weiterhin bestehen. Jedoch werden in § 26 Abs. 2 S.2 BDSG (neu) nun zwei Umstände (rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil für beschäftigte Person sowie gleichgelagerte Interessen von Arbeitgeber und beschäftigter Person) genannt, bei denen – unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles – eine Freiwilligkeit vorliegen kann. Darüber hinaus muss die Einwilligung gem. § 26 Abs. 2 S. 3 BDSG (neu) in Schriftform erfolgen. § 26 Abs. 2 S. 4 BDSG (neu) verweist schließlich auf Art. 7 Abs. 3 DSGVO, nach dem insbesondere ein Widerrufsrecht in die Einwilligungserklärung aufgenommen werden muss.

Folgende Punkte sollten Arbeitgeber bei der Erstellung oder Überarbeitung von Einwilligungserklärungen jedenfalls berücksichtigen:

- Angabe der für die Datenverarbeitung verantwortlichen Stelle
- Benennung des Zwecks der Datenverarbeitung
- Beschreibung der Art der Daten
- Ggf. separaten Hinweis bei besonderen Kategorien personenbezogener Daten aufnehmen (Art. 6 i.V.m. Art. 9 Abs. 2 i.V.m. Art. 88 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 S. 2 und 3 BDSG (neu)).
- Bei Übermittlung an Dritte: Formulierung von Kategorien von Empfängern
- Sicherstellung einer (nachweisbaren) Dokumentation der Einwilligungserklärung

- Verständliche und nachvollziehbare Formulierung (Transparenz)
 - Hinweis auf Widerrufsrecht.
3. § 26 Abs. 4 BDSG (neu) eröffnet die Möglichkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auch auf Grundlage von Kollektivvereinbarungen. § 26 Abs. 4 S. 2 BDSG (neu) fordert für diese Fälle ausdrücklich, dass die Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO beachtet werden müssen. Das bedeutet beispielsweise für Betriebsvereinbarungen, die (unter anderem) die Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten zum Gegenstand haben, dass sowohl die menschliche Würde also auch berechnigte Interessen der betroffenen Personen Berücksichtigung finden müssen. Ein weiterer in Art. 88 Abs. 2 DSGVO erwähnter Punkt wird in der Praxis voraussichtlich jedoch für weitaus größeren Änderungsbedarf führen: die Transparenz der Verarbeitung. Kollektivvereinbarungen, die die Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten zum Inhalt haben, müssen die konkrete Verarbeitung ausreichend transparent darstellen. Da Art. 88 Abs. 2 DSGVO zudem keine Regelung für bereits bestehende Betriebsvereinbarungen enthält, gelten die Anforderungen des § 26 Abs. 4 BDSG (neu) i.V.m. Art. 88 Abs. 2 DSGVO zukünftig auch für bereits bestehende Betriebsvereinbarungen.

Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung möglich

Praxistipp

Zunächst sollten Arbeitgeber prüfen, wo und in welchem Umfang personenbezogene Daten von Beschäftigten im Unternehmen verarbeitet werden. In einem zweiten Schritt sollte geprüft werden, auf welcher Grundlage die Datenverarbeitung durchgeführt wird. Schließlich sollten sowohl Einwilligungserklärungen als auch einschlägige Betriebsvereinbarungen dahingehend überprüft werden, ob sie den Anforderungen der DSGVO bzw. des BDSG (neu) genügen.

Geschlechterspezifische Personenbezeichnung in Arbeitsverträgen

Abseits des Arbeitsrechts hat das Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 13.03.2018 (Az.: VI ZR 143/17) kürzlich eine große mediale Aufmerksamkeit erlangt. Der VI. Zivilsenat hatte darüber zu entscheiden, ob die Verwendung generisch maskuliner Personenbezeichnungen („Kunde“) auf Bankformularen eine Benachteiligung im Sinne des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darstellt oder sogar das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt. Der BGH verneinte im Ergebnis sowohl eine Benachteiligung als auch eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Der Senat begründete seine Entscheidung im Wesentlichen damit, dass männliche Personenbezeichnungen nach dem allgemein üblichen Sprachgebrauch auch Personen umfassen können, deren natürliches Geschlecht nicht männlich ist. Insbesondere werde durch entsprechende Verwendung einer maskulinen Personenbezeichnung keine Geringschätzung gegenüber Personen, deren natürliches Geschlecht nicht männlich ist, zum Ausdruck gebracht. Das Gericht verweise in diesem Zusammenhang unter anderem auch auf den Wortlaut aktueller Gesetze. Tatsächlich wird beispielsweise in dem erst vor kurzem geschaffenen § 611a BGB ausschließlich eine maskuline Personenbezeichnung („Arbeitnehmer“) verwendet.

Auch in vielen Arbeitsverträgen ist lediglich die Rede von „dem Arbeitnehmer“ oder „dem Mitarbeiter“. Mithin stellt sich für die arbeitsrechtliche Praxis die Frage, ob die oben dargestellten auch auf das Arbeitsrecht übertragbar sind. Dies dürfte nach unserer Ansicht vertretbar sein.

Dennoch empfiehlt es sich, in Arbeitsverträgen zukünftig entweder eine geschlechtsspezifische Bezeichnung zu verwenden oder zumindest einen Hinweis aufzunehmen, der eine grundsätzliche geschlechtsspezifische Unterscheidung thematisiert und ggf. eine einheitliche Verwendung der maskulinen oder femininen Personenbezeichnung begründet.

RECHTSPRECHUNG

Urlaubsanspruch bei Scheinselbstständigkeit

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 29.11.2017 (Az. C-214/16) entschieden, dass ein Urlaubsanspruch bei später festgestellter Scheinselbstständigkeit besteht und auch nicht nach Ablauf einer Frist von 15 Monaten verfällt. Dem Urteil liegt der folgende Sachverhalt aus Großbritannien zugrunde.

Ein Brite war von 1999 bis zum Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2012 bei einem Unternehmen auf Provisionsbasis beschäftigt. In diesem Zeitraum erhielt er für genommenen Urlaub keine Bezahlung. Bei Eintritt in den Ruhestand verlangte der Mann die Auszahlung der Vergütung für genommenen Urlaub und für nicht genommenen Urlaub bzgl. des gesamten Beschäftigungszeitraumes (insgesamt ca. EUR 30.000,00. Das Unternehmen wies die Forderung unter Berufung auf eine vorliegende Selbstständigkeit zurück.

Das zunächst zuständige Arbeitsgericht in Großbritannien (Employment Tribunal) stellte im Nachhinein die Arbeitnehmereigenschaft des Mannes fest, sodass grundsätzlich auch ein Anspruch auf Urlaub besteht. Offen blieb die Frage, ob die Urlaubsansprüche zwischenzeitlich (teilweise) verjährt sind. Im Hinblick auf diese Frage rief das Arbeitsgericht den EuGH an.

Der EuGH entschied, dass die Urlaubsansprüche im konkreten Fall nicht verjährt sind und mithin ein Anspruch auf Vergütung des genommenen und des nicht genommenen Urlaubs besteht. Das Gericht berief sich in seiner Begründung zum einen auf die Rechtsprechung, wonach ein Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung hat, wenn er seinen Urlaub krankheitsbedingt nicht nehmen konnte (In diesem Fall urteilte der EuGH (Az.: C 214/10) und später auch das BAG (Az.: 9 AZR 623/10) dass ein entsprechender Vergütungsanspruch nach 15 Monaten verfällt). Der EuGH sieht im Fall der Scheinselbstständigkeit jedoch einen wesentlichen Unterschied. Anders als im Fall langfristiger Krankheit sei der Arbeitgeber vorliegend nicht besonders schützenswert, weil er darauf zu achten habe, dass der Status der Arbeitnehmer korrekt festgestellt wird. Der Arbeitgeber profitiere im Zeitraum des fälschlicherweise angenommenen Status der Selbstständigkeit und müsse daher auch die Konsequenzen tragen, wenn sich rückblickend herausstellt, dass die Statusfeststellung fehlerhaft war. Aus Sicht des EuGH besteht daher keine Notwendigkeit für einen besonderen Schutz des Arbeitgebers. Mithin müsse die Geltendmachung des Vergütungsanspruchs auch nicht auf einen Zeitraum von 15 Monaten beschränkt werden.

Praxistipp

Die Entscheidung des EuGH macht deutlich, dass neben den ohnehin bestehenden erheblichen Risiken einer Scheinselbstständigkeit auch im Hinblick auf Urlaubsansprüche ein erhebliches finanzielles Risiko besteht. Insbesondere bei Fällen in denen bereits ein Arbeitnehmerstatus festgestellt wurde, muss zukünftig damit gerechnet werden, dass Arbeitnehmer rückwirkend Vergütung für genommenen oder nicht genommenen Urlaub verlangen. Arbeitgeber sollten das Urteil des EuGH erneut zum Anlass nehmen, die Risiken einer Scheinselbstständigkeit im Unternehmen zu prüfen. Vertragliche Ausschlussfristen dürften bei konsequenter Auslegung dieses Urteils vermutlich den Arbeitgeber nicht „retten“.

EUGH: Rufbereitschaft zu Hause als Arbeitszeit

Der EuGH entschied am 21. Februar 2018, dass die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer an seinem Wohnort verbringt, aber jederzeit verpflichtet ist, auf Abruf des Arbeitgebers zum Einsatz bereit zu sein, als Arbeitszeit anzusehen ist.

Dem liegt der folgende Sachverhalt zugrunde: Der Kläger war als freiwilliger Feuerwehrmann bei der Feuerwehr von Nivelles (Belgien) beschäftigt. Daneben war er außerdem als Angestellter in einem privaten Unternehmen tätig. Er klagte im Jahr 2009 gegen die Stadt

Der Arbeitgeber ist bei Scheinselbstständigkeit laut EuGH nicht schützenswert

Nivelles, um eine Entschädigung für seine zu Hause geleisteten Bereitschaftsdienste zu erhalten. Die mit der Sache in zweiter Instanz befasste Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel) entschied, den EuGH im Vorabentscheidungsverfahren dazu zu befragen, ob zu Hause geleistete Bereitschaftsdienste unter den unionsrechtlichen Arbeitszeitbegriff im Sinne der RL 2003/88/EG, ABl. 2003, L 299, 9 fallen.

Arbeitszeit ist beschrieben als jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt, Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG. Von dieser Definition dürfen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union auch nicht zugunsten der Arbeitnehmer abweichen, da ein Ziel der Richtlinie die Festlegung von einheitlichen Begrifflichkeiten im Arbeitszeitrecht war.

Im deutschem Recht ist Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 S. 1 1. HS ArbZG) definiert als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Die europarechtliche Interpretation wird hierbei in den Begriff der Arbeit hineingelesen, sodass es zu keiner Diskrepanz kommen kann. Es wird unterschieden, inwieweit der Arbeitgeber Vorgaben für bestimmte Zeiträume macht, etwa Wegezeiten beziehungsweise Zeiten für das Anlegen von Dienstkleidung oder vorgeschriebenen Reinigungstätigkeiten. Macht der Arbeitgeber Vorgaben hierzu, bestimmt er etwa, dass ein bestimmtes Verkehrsmittel genommen werden muss oder unterwegs bereits Aufgaben zu erledigen sind, so handelt es sich um Arbeitszeit.

Im Gegensatz zur Arbeitszeit können solche arbeitsrechtlich relevanten Zeiten auch etwa Bereitschaftszeiten, Ruhezeiten, Pausenzeiten oder Wegezeiten sein. Diese Zeiten können je nach konkreter Einordnung zu vergüten sein. Für Bereitschaftszeiten dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer niedrigere Stundensätze vereinbaren. Wird dies jedoch unterlassen, ist der sonst vereinbarte Arbeitslohn zu zahlen.

Der EuGH stellt in der vorliegenden Entscheidung darauf ab, dass die Verpflichtung, persönlich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Pflicht innerhalb von kurzer Zeit (acht Minuten) am Arbeitsplatz zu sein, die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, sich anderen Tätigkeiten zu widmen, erheblich einschränkt. Dies unterscheidet die vom Kläger zu leistende Bereitschaftszeit grundsätzlich von anderen Bereitschaftsmodellen, bei denen der Arbeitnehmer grundsätzlich frei über die Nutzung seiner Zeit verfügen darf, solange er nur telefonisch oder per E-Mail verlässlich erreichbar ist und, wenn nötig, binnen einer im Einzelfall festzustellenden angemessenen Zeit an seinem Arbeitsplatz sein kann.

Die hier von der Stadt Nivelles gemachten Einschränkungen hinsichtlich Aufenthaltsort und begrenzter Zeit zum Erreichen der Feuerwache gingen nach Ansicht des EuGH über die üblichen Pflichten im Bereitschaftsdienst hinaus. Sie qualifizierten die vom Kläger geleisteten Bereitschaftsdienste deshalb als Arbeitszeit.

Die Klage vor dem Arbeitsgerichtshof, der sich nunmehr wieder mit dem Begehren des Klägers nach Bezahlung auseinandersetzen wird, hat somit Aussicht auf Erfolg.

Praxistipp

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten ihre Bereitschaftsmodelle überprüfen. Sind die Vorgaben für Bereithaltung während der Dienste zu eng, werden auch die deutschen Arbeitsgerichte in Zukunft dahingehend entscheiden, dass es sich um Arbeitszeit handelt und somit die Vergütung nicht nach Bereitschaftslöhnen, sondern nach dem vereinbarten Arbeitslohn bemessen.

BAG zur Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrags eines Betriebsratsvorsitzenden

Gemäß § 78 S. 2 BetrVG dürfen Betriebsräte durch den Arbeitgeber weder begünstigt noch benachteiligt werden. Ob ein Betriebsratsvorsitzender im Rahmen eines Aufhebungsvertrages begünstigt worden ist, hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 21.03.2018 (Az.: 7 AZR 590/16) zu beurteilen.

Die tatsächliche Ausgestaltung der Bereitschaftszeit ist maßgeblich für die Frage, ob Arbeitszeit gegeben ist

Aufhebungsvertrag stellt regelmäßig keine Begünstigung im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG dar

Dem Fall liegt der folgende Sachverhalt zugrunde: Ein Betriebsratsvorsitzender, der in einem Betrieb mit ca. 1.500 Mitarbeitern für seine Betriebsratstätigkeit freigestellt war, einigte sich im Juli 2013 über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages. In diesem Aufhebungsvertrag wurde eine bezahlte Freistellung zum Ende des Jahres 2015 sowie eine Abfindung in Höhe von EUR 120.000,00 vereinbart. Zudem sollte der Betriebsratsvorsitzende ein Wohnmobil im Wert von ca. EUR 50.000,00 erhalten. Etwa ein Jahr nach Abschluss des Aufhebungsvertrages machte der (nunmehr ehemalige) Betriebsratsvorsitzende die Nichtigkeit des Aufhebungsvertrages geltend, wobei er sich insbesondere auf § 78 S. 2 BetrVG berief. Durch den Abschluss des Aufhebungsvertrages zu den oben genannten Konditionen sei eine unzulässige Begünstigung erfolgt. Der Arbeitgeber berief sich demgegenüber auf die besondere Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers, die sich aus seiner Betriebsratstätigkeit ergebe. Daraus ergebe sich im Falle der Durchführung eines Kündigungsschutzprozesses ein erhebliches Kostenrisiko.

Das BAG schloss sich in seiner Entscheidung den Vorinstanzen (ArbG Saarbrücken und LAG Saarland) an, welche die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages bestätigten. In dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages könne regelmäßig keine unzulässige Begünstigung im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG gesehen werden. Die günstige Verhandlungsposition des Betriebsratsvorsitzenden ergebe sich aus dem gesetzlichen Kündigungsschutz (§ 15 KSchG und § 103 BetrVG).

Praxishinweis

Das BAG schafft durch seine Rechtsprechung Rechtssicherheit für diejenigen Arbeitgeber, die sich von einem Betriebsratsmitglied durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages trennen möchten.

SOZIALRECHT AKTUELL

Selbstständigkeit in der Pflege möglich

Das LSG Schleswig-Holstein hat am 11. Mai 2017 über die Scheinselbstständigkeit in Pflegeeinrichtungen entschieden (Az. L 5 KR 90/15). Es wies in nur einem von drei parallel zu entscheidenden Verfahren die Berufung durch die Beklagte vollständig zurück und stellte somit fest, dass der Beigeladene selbstständig tätig war. In den anderen Verfahren (Az. L 5 KR 74/15, L 5 KR 73/15) hob es die Urteile des Sozialgerichts (teilweise) auf.

Der Entscheidung des LSG liegt folgender Sachverhalt zugrunde: Die Klägerin betreibt eine Seniorenresidenz. Im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p Abs. 2 SGB IV im Jahre 2010 stellte die Beklagte fest, dass für diverse Pflegekräfte, die als freie Mitarbeiter beschäftigt waren, Beiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung nachzuzahlen sind, da diese Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV waren. Die Beklagte forderte insgesamt eine Summe von über 150.000 Euro nach. Hier von entfiel ein nicht geringer Betrag auf den Beigeladenen im hier zu besprechenden Verfahren.

Der Beigeladene war von Oktober 2005 bis November 2006 abhängig bei der Klägerin beschäftigt. Hiernach machte er sich, unter bewusster Aufgabe seiner Festanstellung als Pflegekraft, selbstständig und bietet seitdem seine Tätigkeit selbst oder über Agenturen verschiedenen Auftraggebern an. Das LSG stellte fest, dass der Beigeladene dies in der Absicht tat, Arbeitsumfang und Arbeitszeiten nach seinen individuellen Bedürfnissen frei bestimmen und unangenehme Schichtdienste vermeiden zu können.

Zu einem Stundensatz von 20 Euro war der Beigeladene in den Jahren 2007 bis 2009 auch für die Klägerin als freier Mitarbeiter tätig. Jedoch war er wirtschaftlich von ihren Aufträgen nicht abhängig, da er auf Grund seiner Qualifikation unter anderem als Beatmungspfleger von vielen Einrichtungen nachgefragt wurde und wird. Der vereinbarte Stunden-

satz, der im Rahmen des von ihm erwarteten lag, ist ausreichend, um ihm eine Eigenvorsorge zu ermöglichen. Die Aufträge erfolgten jeweils mündlich. Eine feste Stundenzahl wurde nicht vereinbart. Der Beigeladene trug während der Arbeit bei der Klägerin einen eigenen blauen Kittel mit einem Namensschild, dem zu entnehmen war, dass er als Freiberufler tätig war. Der Beigeladene übernahm stets die gleichen Aufgaben wie die Festangestellten, jedoch war er nicht an der Pflegeplanung beteiligt. Er half ausnahmsweise bei der Erstellung eines Dienstplanes, als ein neuer Mitarbeiter eingearbeitet wurde, nahm nicht an der Bezugspflege teil, war also nicht nur für 1-2 Personen zuständig und erschien einmalig bei einem Informationsabend für Angehörige; eine Sonderleistung, zu der er nicht verpflichtet war, sondern die er nach den Feststellungen des LSG freiwillig übernahm.

Nach der Rechtsprechung des LSG handelt es sich bei der Pflgetätigkeit um eine Dienstleistung, bei der die üblicherweise herangezogenen Abgrenzungskriterien zwischen Festanstellung und Selbstständigkeit, das Unternehmerrisiko und die Einbindung in den Betrieb des Auftraggebers, nicht zu sinnvollen Ergebnissen führen. Da sich die Pflege als persönliche Dienstleistung, die wenig bis keinen eigenen Materialaufwand des Selbstständigen erfordert, grundsätzlich von anderen Dienstleistungen unterscheidet, kann hieraus nicht auf Scheinselbstständigkeit geschlossen werden. Gleiches gilt für die Einbindung in den Betrieb, welche aufgrund der zu leistenden Dokumentation in Pflegeeinrichtungen, dem Anpassen an die Schichten der festen Mitarbeiter und Organisationsstrukturen wie etwa Essenszeiten der zu Pflegenden unvermeidlich ist.

Das LSG begrüßt deshalb in dieser Entscheidung, dass das BSG die Höhe der Vergütung als zuverlässiges und somit rechtssicheres Abgrenzungskriterium anwendet. Daneben setzt der Senat seine Rechtsprechung fort, nach der es bei der Beurteilung von Scheinselbstständigkeit entscheidend darauf ankommt, ob der Betroffene in nicht geringem Umfang auch für andere Auftraggeber tätig war. Dieses Kriterium war von 1999 bis 2003 ausdrücklich in § 7 Abs. 4 Nr. 2 SGB IV genannt.

Die unterschiedliche Beurteilung der am 11. Mai 2017 entschiedenen Verfahren folgt aus der vom BSG geforderten Prüfung der Scheinselbstständigkeit im Einzelfall. Im Unterschied zu dem Beigeladenen im vorliegenden Verfahren waren die Betroffenen in den anderen Verfahren ungelernete Pflegekräfte, die nur für die Klägerin tätig waren (Az. L 5 KR 74/15) beziehungsweise jedenfalls selbstständig in den Zeiträumen, für die keine schriftliche Vereinbarung über Arbeitszeit und -entgelt existierte und ebenfalls Aufgaben für andere Pflegeeinrichtungen übernommen wurden (L 5 KR 73/15).

Pflege unterscheidet sich von anderen Dienstleistungen

Praxistipp

Bei der Anstellung von freiberuflichen Pflegekräften muss stets darauf geachtet werden, dass diese nicht überwiegend bei einem Auftraggeber tätig sind, der Stundenlohn deutlich höher als der von festangestellten Mitarbeitern ist und die Freiberufler durch andere Arbeitskleidung und Namensschilder für die Patienten und Mitarbeiter nach außen erkennbar nicht zum Kreis der Angestellten gehören.

Unterricht nach Lehrplan führt nicht zur Sozialversicherungspflicht eines Musikschullehrers

Das Bundessozialgericht hat am 14. März 2018 entschieden, dass Musiklehrer, die mit kommunalen Musikschulen Vereinbarungen über Unterrichtsleistungen in freier Mitarbeit abschließen, nicht deshalb zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten der Musikschule werden, weil sie das Lehrplanwerk des Verbands deutscher Musikschulen zu beachten haben, Az. B 12 R 3/17 R.

Dem lag der folgende Sachverhalt zugrunde: Der in dem Verfahren zwischen der klagenden Stadt als Betreiberin einer Musikschule und der Deutschen Rentenversicherung Bund Beigeladene war bei der Klägerin seit 2008 als Musikschullehrer für das Unterrichtsfach Gitarre auf der Basis von aufeinander folgenden Honorarverträgen im Umfang von acht bis zwölf Stunden pro Woche beschäftigt. Er war zuvor bereits seit 2006 teilzeitbeschäftigt bei der Klägerin. Neben der Tätigkeit für die Musikschule der Klägerin war er als fest angestellter Teilzeitmitarbeiter bei einer anderen Musikschule beschäftigt. In seinem Unterricht

Die Bindung an einen Lehrplan tritt bei Gesamtwürdigung hinter eine vereinbarte und gelebte Selbstständigkeit zurück

hatte er die Vorgaben der Schule zu Umfang und Inhalt des Unterrichts entsprechend dem Lehrplanwerk des Verbands deutscher Musikschulen zu befolgen.

Das zuvor mit der Sache befasste Sozialgericht Münster sowie das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen hatten der Beklagten recht gegeben und entschieden, dass diese Art der Festlegung des Arbeitsalltages des Musikschullehrers für eine abhängige Beschäftigung spreche, weshalb die Stadt Sozialversicherungsbeiträge hätte nachzahlen müssen. Das LSG berief sich dabei auf die Rechtsprechung des BAG, welches im Wege einer typisierenden Betrachtung darauf abstellte, ob eine Lehrkraft an einer allgemeinbildenden Schule oder an einer damit vergleichbaren Lehrereinrichtung tätig geworden war. Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden Schulen tätig sind, seien regelmäßig Arbeitnehmer, während an anderen Einrichtungen, etwa Volkshochschulen und Musikschulen, der Unterricht freier gestaltet werden können, sodass auch eine freie Mitarbeit denkbar sei. Entscheidend sei ferner, wie intensiv die Lehrkraft in den Betrieb eingebunden sei, inwieweit sie Unterrichtsinhalte sowie die didaktischen Mittel und ihre Arbeitszeit bestimmen und ob sie zu Nebentätigkeiten herangezogen werden könne. Es gelangte auf Grund der Bindung der Musiklehrer im vorliegenden Fall an das Regelwerk bezüglich der Inhalte des Musikunterrichts zu der Ansicht, dass eine abhängige Beschäftigung vorliegen müsse.

Das Bundessozialgericht kam hingegen zu dem Schluss, dass nur aus der Bindung an einen Lehrplan auf eine Abhängigkeit nicht geschlossen werden könne, und hob die vorangegangenen Entscheidungen auf. Es hielt vielmehr für entscheidend, dass ein freies Dienstverhältnis von den Beteiligten vereinbart und gelebt worden war. Dem Lehrplanwerk können nach Ansicht des BSG lediglich Rahmenbedingungen entnommen werden. Auch die Pflicht für seinen Unterricht die Räumlichkeiten der Musikschule nutzen zu müssen, führten in der Gesamtwürdigung nicht dazu, dass eine Sozialversicherungspflicht auf Grund einer Beschäftigung angenommen werden muss.

Das BSG schließt sich somit einer Entscheidung des BAG vom 21. November 2017 (Az. 9 AZR 117/17) an. Die Richter in Erfurt entschieden im vergangenen Jahr, dass Musikschullehrer, die an öffentlichen Musikschulen unterrichten, sowohl als Arbeitnehmer als auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden können.

Praxistipp

Diese Rechtsprechung führt zu einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse im Bildungsbereich. Träger von Musikschulen, Volkshochschulen und andere Anbieter von Unterricht können ihre aktuellen Arbeitsverträge anhand dieser Rechtsprechung überprüfen. Die Entscheidung des BSG ist noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Entscheidungsgründe sind abzuwarten.

Ende des Werkstudentenprivilegs – Was gilt es zu beachten?

Während der Dauer des Studiums sind Studierende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, in der Regel in der gesetzlichen Krankenversicherung, der Arbeitslosenversicherung und der Pflegeversicherung versicherungsfrei (sog. Werkstudentenprivileg – vgl. §§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 1 Abs. 2 S. 1 SGB XI, § 27 Abs. IV S. 1 Nr. 2 SGB III). In diesem Zusammenhang besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung zur Führung des Nachweises über die Studierendeneigenschaft des Beschäftigten.

Bisher wurde von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten, dass die Versicherungsfreiheit mit Ablauf des Monats enden soll, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Diese Vorgabe wurde nunmehr dahingehend konkretisiert, dass für die Dokumentation der Beendigung des Werkstudentenprivilegs auch andere Unterrichtungen über eine Prüfungsentscheidung ausreichen können. Es soll nach Ansicht der Spitzenorganisation beispielsweise bereits genügen, wenn der Studierende über die Abholmöglichkeit des Zeugnisses vom Prüfungsamt unterrichtet wurde. Wird der Studierende nicht über die Prüfungsentscheidung des Prüfungsamtes unterrichtet, so soll der Ausfertigungszeitpunkt des Abschlusszeugnisses Stichtag für die Beendigung des Werkstudentenprivilegs sein.

Praxishinweis

Im Abschlussemester bestehen mithin erhöhte Anforderungen an die – dem Arbeitgeber obliegende – Nachweisführung der Studierendeneigenschaft. Als Nachweis soll in diesem Zeitraum insbesondere eine Semesterbescheinigung nicht genügen, wenn nicht auch ein Nachweis über die Unterrichtung des Prüfungsamtes bezüglich des jeweiligen Prüfungsergebnisses beigefügt wird.

TRENDS IN DER PERSONALWIRTSCHAFT

Fokussierung auf das Wesentliche – Ausgelagerte Personalabteilung als Lösung

Unternehmen, die schnell gewachsen sind oder sich gerade im Wachstum befinden, sind im Personalbereich anfällig für prozessuale und organisationale Schwächen. In kritischen Phasen des Wachstums und der Konsolidierung führen diese Schwächen oftmals zu immensen Problemen. Untersuchungen haben u. a. gezeigt, dass betroffene Unternehmen beispielsweise mit einer höheren Fluktuation auf Grund von Unzufriedenheit zu kämpfen haben. Das ist in den meisten Fällen darauf zurückzuführen, dass Personalabteilungen nicht ausreichend Ressourcen an spezialisierter Kompetenz oder (Arbeits-)Zeit zur Verfügung stehen.

Ziel: Qualitativ hochwertiges HRM

Während es im englischsprachigen Raum bereits üblich ist, zahlreiche Funktionen von Personalabteilungen auszulagern, wird in Deutschland oftmals nur die Lohnbuchhaltung außerhalb des Unternehmens vorgenommen. Dabei gibt es gute Gründe weitere Bereiche auszulagern und mit dem bestehenden Personal qualitativ hochwertiges HRM (Human Resources Management) zu betreiben.

Viele Aufgaben! Viele Veränderungen! Viele Probleme?

In Zeiten des Fachkräftemangels müssen zwangsläufig Recruitment, Employer Branding und Bindungsmanagement als zentrale Themen im Vordergrund einer nachhaltigen Personalarbeit stehen, ohne dass laufende Arbeiten herunterfallen dürfen. Dabei sind diese laufenden Arbeiten zwar meistens durch prozessuale Routinen adäquat zu bewältigen, jedoch müssen auch ständig Gesetzesänderungen und die aktuelle Rechtsprechung berücksichtigt werden. Beispielhaft sind hier kürzlich vorgenommenen gesetzlichen Änderungen in den Bereichen Entgelttransparenz, Mutterschutz, Betriebsrente und Arbeitnehmerüberlassung zu nennen. Sukzessive steigt auch die Bedeutung des Personalcontrollings an. Zunehmend müssen für andere Unternehmensbereiche zusätzliche Kennzahlen generiert oder zumindest Daten dafür zur Verfügung gestellt werden. Alle Themenbereiche in qualitativ exzellenter Weise zu besetzen und abuarbeiten, fällt selbst sehr gut ausgebildeten Generalisten in vielen Personalabteilungen schwer.

Facharbeit an Fachkräfte

Schomerus & Partner steht als externer Dienstleister für die Auslagerung von Personal-Prozessen gern zur Verfügung, damit sich Ihr Unternehmen mit dem Wesentlichen – das heißt insbesondere Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung – intensiver beschäftigen kann. Jegliche neuen Anforderungen im Personalwesen werden von uns auf die arbeitsrechtliche Konformität geprüft. Auch bei der rechtssicheren Freisetzung von Personal unterstützen wir Sie gern.

Eine Zusammenarbeit mit dem Controlling kann ebenfalls mit uns vereinbart werden. So können regelmäßige Datenabfragen eingerichtet und in Form von monatlichen Reports

und Statistiken an die Mitarbeiter/innen im Rechnungswesen sowie an die Geschäftsführung automatisch weitergeleitet werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit weitere – bisher nicht beachtete – Kennzahlen zu erhalten, die wesentlich für den Kern der Personalarbeit und auch des Controllings sind. Der Vorteil von der Auslagerung liegt in unserer Spezialisierung, wodurch wir – selbstverständlich unter Beachtung der geltenden Datenschutzanforderungen – die volle inhaltliche Tiefe ausschöpfen können.

Nicht vergessen: Compliance!

Schomerus & Partner steht ferner als Anlaufpunkt für arbeitgeberseitige 'Whistle Blower' zur Verfügung. Gerade im Hinblick auf die wachsende Bedeutung von Compliance und Compliance-Systemen (insbesondere für Zweigniederlassungen anglo-amerikanischer Unternehmen) können wir in diesem Bereich wirksam unterstützen.

Auch wenn es nicht immer gleich Compliance sein muss, bieten wir auch Mitarbeiterbefragungen an. Als kompetenter und vertrauenswürdiger Mittler gewährleisten wir Anonymität und liefern somit ehrliche Ergebnisse, die in der weiteren Personalarbeit in den Bereichen, Personalgewinnung und Personalbindung von großer Relevanz sind, da eine zielgerichtete Strategie stets Ressourcen spart.

AKTUELLES AUS UNSEREM HAUSE

1. Auszeichnung im Arbeitsrecht

Dr. Volker Vogt gehört zu dem Kreis der Rechtsanwälte, die mehrfach von deutschen Rechtsabteilungen im Fachbereich Arbeitsrecht empfohlen wurden.

An der aktuellen Erhebung, die in der fünften Auflage der Studie kanzleimonitor.de veröffentlicht wurde, beteiligten sich Unternehmensjuristen aus 930 Unternehmen aller Branchen und Größenkategorien, von Hidden Champions über namhafte Vertreter des Mittelstands bis hin zu den DAX-Konzernen. Insgesamt gaben die Teilnehmer 9.820 Empfehlungen in 32 Rechtsgebieten ab.

Die Studie kanzleimonitor.de ist die einzige empirische Studie zum Empfehlungsverhalten von Rechtsabteilungen und Unternehmensjuristen in Deutschland und wird seit dem Jahr 2013 in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V. (BUJ) sowie dem Institut für Dienstleistungsmarketing und Marktforschung der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität durchgeführt.

2. Verstärkung im Arbeitsrecht

Zu Beginn des Jahres wurde das Dezernat Arbeitsrecht durch Herrn Rechtsanwalt Jannis Sothmann verstärkt. Herr Sothmann berät Sie gern in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Darüber hinaus gehören auch angrenzende datenschutzrechtliche Themen (insb. Beschäftigtendatenschutz) zu seinem Aufgabengebiet.

Kontakt & Anfragen

Sprechen Sie uns bei Fragen oder weiterem Beratungsbedarf gern an – wir freuen uns über Ihre Nachricht.

Dr. Volker Vogt, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Partner
volker.vogt@schomerus.de

Felix Geulen

Rechtsanwalt
felix.geulen@schomerus.de

Jannis Sothmann

Rechtsanwalt
jannis.sothmann@schomerus.de

Tel. Sekretariat: 040 / 37 601 - 23 48



Schomerus & Partner mbB
Steuerberater · Rechtsanwälte
Wirtschaftsprüfer

Deichstraße 1
20459 Hamburg

Telefon 040 / 3 76 01-00
Telefax 040 / 3 76 01-199

info@schomerus.de
www.schomerus.de

Partnerschaft mbB
Amtsgericht Hamburg PR 361

Haftungsausschluss

Dieses Rundschreiben ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Wir übernehmen mit der Herausgabe und Übersendung dieses Rundschreibens keine Haftung.
Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Volker Vogt, LL.M.
Stand: 06.04.2018