

TOP-THEMA

Gelockerter Kündigungsschutz für Top-Banker – Mehr Schein als Sein

HOHE SYMBOLKRAFT, GERINGE PRAKTISCHE RELEVANZ –

Der Deutsche Bundestag hat am 21.2.19 das Brexit-Steuerbegleitgesetz verabschiedet. Teil dieses Gesetzes ist eine Anpassung des § 25a Kreditwesengesetz (KWG), wodurch der Kündigungsschutz für Top-Banker in bedeutenden Instituten – d. h. mit einer Bilanzsumme von 15 Mrd. Euro oder mehr – gelockert wird. Ziel des Gesetzes ist es, den Standort Frankfurt für Finanzinstitute aus London attraktiver zu machen. In Kraft treten soll das Gesetz noch vor dem Brexit.

Bestimmte Arbeitnehmer in bedeutenden Instituten werden künftig den leitenden Angestellten im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gleichgesetzt. Für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses mit einem leitenden Angestellten gilt, dass keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, den Antrag zu begründen. Diese Ausnahmeregelung findet nunmehr auch auf bestimmte Arbeitnehmer großer Finanzinstitute Anwendung. „Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer als Risikoträger im Sinne der Institutsvergütungsverordnung zu qualifizieren ist und eine jährliche fixe Vergütung erhält, die mindestens das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung übersteigt“, verdeutlicht **Hans-Hermann Aldenhoff**, Partner bei **Simmons & Simmons** (s. a. PLATOW Recht v. 30.5.18). Damit wären derzeit lediglich „Risikoträger“ in „bedeutenden Instituten“ mit einer fixen Jahresvergütung von mehr als 241 200 Euro brutto in Westdeutschland bzw. 221 400 Euro brutto in Ostdeutschland von der Änderung erfasst. Etwaige Boni oder andere variable Vergütungsbestandteile werden nicht einbezogen.

Diskrepanz zwischen verfolgtem Ziel und Relevanz

Die praktische Relevanz des Gesetzes jenseits der politischen Botschaft bleibt abzuwarten. Zum einen gibt es verfassungsrechtliche Bedenken, da Risikoträger „bedeutender Institute“ schlechter gestellt werden als solche in Instituten, die dieses Kriterium nicht erfüllen. Außerdem besteht eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Dienstleistern und Industrien. „Man mag das mit der systemischen Relevanz der betroffenen Institute begründen können“, so Aldenhoff weiter. „Jedoch ist damit zu rechnen, dass betroffene Arbeitnehmer sich im Streitfall auf den Standpunkt stellen, dass die Vorschrift wegen verfassungsrechtlicher Unwirksamkeit nicht anzuwenden ist.“ Praktisch ungleich größer erscheint die Diskrepanz zwischen verfolgtem Ziel und Relevanz in der Praxis: Ohnehin dürften allenfalls etwa 5 000 Arbeitnehmer deutschlandweit in den Anwendungsbereich der neuen Regelung fallen.

Einerseits ist nur eine geringe Anzahl von Instituten „bedeutend“ im Sinne der Institutsvergütungsverordnung. Andererseits ist der Begriff des Risikoträgers im Einzelfall durch die Arbeitsgerichte als Anspruchsvoraussetzung zu prüfen.

Die bisherige Praxis der Arbeitsgerichte zeigt insoweit eine gewisse Zurückhaltung, Arbeitnehmer auf Grund regulatorischer Anforderungen an den Arbeitgeber schlechter zu stellen. „Selbiges ist für § 25a KWG n. F. zu erwarten“, vermutet Arbeitsrechtler Aldenhoff. „Politische Symbolik und Relevanz für die Praxis dürften daher weit auseinanderfallen.“ ■

Umbau bei Evonik – Freshfields, P+P und Baker McKenzie an Bord

VERKAUF VON PLEXIGLAS-SPARTE AN ADVENT – Der Essener Spezialchemiekonzern **Evonik** arbeitet an einem klareren Profil. Jüngster Coup von CEO **Christian Kullmann** ist der Verkauf der Methacrylat-Sparte an den US-Private-Equity-Investor **Advent International** für satte 3 Mrd. Euro (s. a. PLATOW Brief v. 6.3.). Die rechtliche Beratung des Milliarden Deals übernahmen die Kanzleien **Freshfields Bruckhaus Deringer**, **Baker McKenzie** und **P+P Pöllath + Partners**.

Freshfields Bruckhaus Deringer stand dabei dem Käufer Advent zur Seite, beratend tätig war ein Team um die Partner **Stephanie Hundertmark** (Berlin), **Barbara Keil** (München), **Jochen Dieselhorst** (Hamburg, alle Corporate/M&A), **Michael Ramb** (Öffentliches Wirtschaftsrecht, Berlin), **René Döring** (Immobilienwirtschaftsrecht), **Michael Josenhans** (Finance, beide Frankfurt), **Norbert Schneider** (Steuerrecht, Düsseldorf) und **Frank Röhling** (Kartellrecht, Berlin). Evonik vertraute auf Baker McKenzie und ein Team unter Federführung der Partner **Thorsten Seidel** (Berlin) und **Barbara Deilmann** (Düsseldorf, beide Corporate). Das Management der Methacrylat-Sparte wurde zudem von P+P Pöllath + Partners beraten, tätig waren die Partner **Benedikt Hohaus** und **Philipp von Braunschweig** (beide M&A/Private Equity, München). ■

Facility Management – Strabag schlägt mit FPS bei Corpus Sireo zu

AUSBAU BEI REAL ESTATE – Die Wirtschaftskanzlei **FPS** hat **Strabag Property and Facility Services (Strabag PFS)** beim Erwerb der Property-Management-Sparte der **Swiss Life**-Tochter **Corpus Sireo** begleitet. Das Team unter Federführung von **Holger Jakob** (Gesellschaftsrecht) und **Hendrik Sandmann** (Immobilienwirtschaftsrecht, beide Frankfurt) verhandelte sowohl das umfangreiche Vertragswerk zur Übernahme als auch eine Reihe langfristiger Property-Management-Verträge zwischen der Swiss-Life-Gruppe und Strabag.

Die Transaktion, die als Asset-Deal durchgeführt wird, steht noch unter dem Vorbehalt der kartellrechtlichen Genehmigung, das Closing wird für den 1.4.19 erwartet. Über den Kaufpreis haben die Parteien Stillschweigen vereinbart. Der Immobiliendienstleister Corpus Sireo gehörte fünf Jahre lang zum Swiss-Life-Konzern. Das Unternehmen ist als Fonds- und Asset Manager, Investor und Projektentwickler in Deutschland und im europäischen Ausland tätig. Das Property Management ►

von **Corpos Sireo** zählt in Berlin, Leipzig, Dresden, Heusenstamm bei Frankfurt, Düsseldorf und Nürnberg mehr als 50 Mitarbeiter, alle Standorte und Arbeitsplätze sollen erhalten bleiben. Von der Übernahme verspricht sich **Strabag PFS** – bisher stark im technischen, infrastrukturellen und kaufmännischen Management von kompletten Standorten und ganzen Portfolien von Industrieunternehmen und Immobiliengesellschaften – eine Stärkung des Real-Estate-Managements. Die künftig von **Strabag** zu betreuenden Verträge mit **Swiss Life** umfassen 340 Immobilien – überwiegend Wohn- und Bürogebäude – im Gesamtwert von rd. 3 Mrd. Euro. ■

Dekorspezialist baut mit KPMG Law Beziehungen nach Fernost aus

DEUTSCH-CHINESISCHES JOINT VENTURE — Das Familienunternehmen **Schattdecor**, Weltmarktführer im Dekordruck, und die chinesische **Dongguan Puibrighit Decorative Material** sind bereits seit 2017 über das Joint Venture **Huanggang Saintdecor** verbunden, eine neue Vereinbarung stellt diese Zusammenarbeit nun auf ein breiteres Fundament. Wie bereits bei vielen anderen M&A-Transaktionen der vergangenen Jahre griff **Schattdecor** auch bei diesen Verhandlungen wieder auf **KPMG Law** zurück und wurde von einem Team um Partner **Boris Schilmar** und Manager **Sebastian Stöhr** (beide Corporate/M&A, Düsseldorf) unterstützt. Die Anpassung der bestehenden Kooperation ist dabei Teil eines globalen Investitions- und Wachstumsprogramms, mit dem **Schattdecor** seine Marktposition auch in Asien weiter ausbaut. ■

TRANSFERMARKT

Latham & Watkins baut die Arbeitsrechtspraxis mit einem Neuzugang auf Partnerebene aus. **Anne Kleffmann** wechselt von **Watson Farley & Williams** und verstärkt künftig das Münchener Team um Partner **Tobias Leder**. Kleffmann legt ihren Schwerpunkt auf Verhandlungen mit Betriebsräten beispielsweise im Rahmen von Restrukturierungen sowie auf arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit M&A-Transaktionen. Eine weitere Neu-Partnerin kommt aus den eigenen Reihen: Mit Wirkung zum 1.3.19 hat die Sozietät **Sibylle Münch** in den Partnerkreis aufgenommen. Münch, die 2017 von **White & Case** ins Frankfurter LW-Büro wechselte, ist Mitglied des Bank- und Finanzrechtsteams und berät hauptsächlich bei nationalen wie grenzüberschreitenden Finanzierungen. + + + Anfang Mai 2019 heißt **Clifford Chance** Kapitalmarktrechtler **Philipp Klöckner** als neuen Partner willkommen. Klöckner kommt von **Sullivan & Cromwell**, wo der 37-Jährige seine Anwaltskarriere 2009 begann und im Rahmen von IPOs, Kapitalerhöhungen, beschleunigten Platzierungsverfahren sowie öffentlichen Übernahmen beraten hat. Zudem verfügt Klöckner über Expertise bei Zulassungsfolgepflichten, beim Aufbau kapitalmarktrechtlicher Compliance-Systeme sowie kapitalmarktrechtlichen Anhörungs- und Bußgeldverfahren. Gemeinsam mit dem renommierten US-Partner **George Hackett** soll Klöckner die zuletzt stark gewachsene Bera-

tungspraxis im Bereich Equity Capital Markets weiter ausbauen. Auch in anderen Praxisgruppen stehen die Zeichen auf Expansion. So hat die Sozietät mit **Michael Dietrich** (Kartellrecht), **Thomas Volland** (Öffentliches Wirtschaftsrecht/Regulatory, beide Düsseldorf) sowie **Steffen Schellschmidt** (Bank- und Finanzrecht), **Moritz Keller** (Litigation/Arbitration) und **Markus Stephanblome** (Corporate/M&A, alle Frankfurt) jüngst weitere Partner aufgenommen.

ALLES, WAS RECHT IST

— Der 9. Senat des **Bundesarbeitsgerichts (BAG)** hat mit seinem Urteil vom 19.2.19 entschieden, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub regelmäßig nur dann am Ende des Kalenderjahres untergehe, wenn der Arbeitgeber zuvor über die Verfallfristen aufgeklärt und dem Arbeitnehmer die konkrete Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Urlaubs eingeräumt habe. „Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verändert die bisherige Rechtslage im deutschen Urlaubsrecht ganz erheblich“, erläutert **Johannes Kulenkampff** von **Krebühl Biere Rechtsanwälte**. „Denn bislang galt, dass Urlaubsansprüche nach den gesetzlichen Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes jedenfalls dann ersatzlos mit dem Ende des Kalenderjahres, spätestens aber mit Ablauf des Übertragungszeitraumes zum 31. März untergehen, wenn der Urlaub zuvor nicht vom Arbeitnehmer beansprucht wurde.“

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die finanzielle Abgeltung von insgesamt 51 Urlaubstagen aus den zurückliegenden zwei Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machte. Der Kläger hatte sowohl vor dem **Arbeitsgericht** wie auch dem **Landesarbeitsgericht München** mit seiner Klage Erfolg. Dabei sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, von sich aus Urlaub zu gewähren. Komme er dem nicht nach und verletze diese Verpflichtung, entstehe durch den gesetzlich angeordneten Verfall des Urlaubs mit Ablauf des Kalenderjahres ein Schadensersatzanspruch, der im laufenden Arbeitsverhältnis auf Ersatzurlaub gerichtet sei. Dieser sei, ebenso wie der originäre Urlaubsanspruch, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell abzugelten, so dass der geltend gemachte Anspruch bestehe. Zwar folgte das BAG nicht der Auffassung der Vorinstanzen, wonach das nationale Urlaubsrecht dahingehend auszulegen sei, dass der Urlaub seitens des Arbeitgebers zwangsweise zu gewähren ist. Aber es nimmt nach den Vorgaben des **Europäischen Gerichtshofs** den Arbeitgeber insoweit in die Pflicht, dass er letztlich die Initiativlast für die Gewährung des Urlaubs trägt.

„Es bleibt abzuwarten, welche Anforderungen die gerichtliche Praxis an diese neu geschaffene Obliegenheit des Arbeitgebers stellt“, so Kulenkampff weiter. „Ich gehe davon aus, dass ein pauschaler Hinweis z. B. in Form einer allgemein an die Belegschaft gerichtete Mitteilung nicht ausreichend sein dürfte. Arbeitnehmer sollten daher insbesondere bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen die Abgeltung auch vermeintlich verfallener Urlaubsansprüche im Blick haben.“

Sanierung – Neue Regeln für die zweite Chance

EUROPÄISCHE RESTRUKTURIERUNGSRICHTLINIE – Im Oktober 2018 hat das Bundesjustizministerium die Evaluation zum Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) vorgelegt. Der Bericht stellt der Reform im Kern ein positives Zeugnis aus. Währenddessen schreitet die Entwicklung des deutschen Insolvenzrechts weiter voran: Mit Annahme der EU-Restrukturierungsrichtlinie (RRL) durch das EU-Parlament voraussichtlich im 1. Hj. 2019 ist es nur eine Frage der Zeit, bis das präventive Restrukturierungsverfahren in deutsches Recht gegossen wird. Hiermit betritt der Gesetzgeber abermals Neuland, wie Jasmin Urlaub, Partnerin bei Menold Bezler, beschreibt.

Mit der Einführung des ESUG 2012 haben Unternehmen in der Krise deutlich erweiterte Möglichkeiten erhalten, sich aus eigener Kraft zu sanieren und dem Stigma der Insolvenz dadurch entgegenzutreten, dass sie in weiten Strecken selbst Herr des Verfahrens bleiben. Daher sind sich Insolvenzexperten überwiegend einig, dass mit dem ESUG ein entscheidender Schritt nach vorn gemacht worden ist. Der Begriff der Insolvenz ist dennoch für viele Unternehmer nach wie vor mit dem Makel des Scheiterns behaftet. An dieser Stelle setzt die EU an. Für krisenbefangene Unternehmen sollen die Anreize erhöht werden, frühzeitig Maßnahmen zur Überwindung finanzieller Schwierigkeiten zu ergreifen (s. a. PLATOW Recht v. 20.2.). Das präventive Restrukturierungsverfahren soll damit auch solchen Unternehmen zur Verfügung stehen, die das Stadium der Insolvenzreife – d. h. (drohende) Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung – noch nicht erreicht haben. Der Richtlinienentwurf nennt als Verfahrensvoraussetzung die „Wahrscheinlichkeit einer Insolvenz“ bzw. „drohende Insolvenz“. Damit dürfte zukünftig eine geordnete Restrukturierung bereits vor Insolvenzreife möglich sein, z. B. im Stadium der Absatz- oder Erfolgskrise, wie sie im IDW S 6 Standard definiert wird.

Moratorium und Restrukturierungsplan

Nach zähem Ringen um die konkrete Ausgestaltung des Gesetzestextes liegt seit 17.12.18 der finale Text der RRL vor. Den Mitgliedstaaten wird zunächst die Möglichkeit eingeräumt, den Zugang krisenbefangener Unternehmen zu dem präventiven Restrukturierungsverfahren von einem Rentabilitätstest abhängig zu machen. Eine solche Einschränkung erscheint mit Blick auf den Zweck des präventiven Restrukturierungsverfahrens sinnvoll und sollte von dem nationalen Gesetzgeber jedenfalls für größere Unternehmen umgesetzt werden. Als maßgebliche Restrukturierungsmaßnahme vorgesehen ist zunächst das so genannte Moratorium. Dieses soll dem Schuldner eine „Atempause“ verschaffen, um die anstehenden Sanierungsmaßnahmen ungestört durchführen zu können. Konkret soll hierdurch die Insolvenzantragspflicht des Schuldners, aber auch die Möglichkeit der Antragstellung von Gläubigerseite suspendiert werden. Weiter soll den Gläubigern die Kündigung von mit dem Schuldner bestehenden Verträgen auf Grund ausstehender Verbindlichkeiten verwehrt bleiben. Vorgesehen ist ein zunächst viermonatiges Moratorium mit einer Verlängerungsmöglichkeit auf bis zu zwölf Monate. Ausdrücklich ausgenommen sind Forderungen von Arbeitnehmern. Hiervon können die Mitgliedstaaten nur abweichen, soweit die Befrie-

digung dieser Forderungen auf andere Art und Weise sichergestellt ist.

Zweiter Baustein und zugleich Kernstück des präventiven Restrukturierungsverfahrens ist der Restrukturierungsplan. Vergleichbar mit dem bereits in der Insolvenzordnung verankerten Insolvenzplan wird hierin die Rechtsbeziehung zwischen Schuldner und Gläubiger neu geregelt. Besonders in den Fokus rückt die RRL dabei die Belange der Arbeitnehmer des Schuldners. So soll der Restrukturierungsplan etwa von der Bestätigung eines Gerichts abhängen, wenn er – soweit nach nationalem Recht überhaupt zulässig – zu einem Verlust von mehr als 25% der Arbeitsplätze des Schuldners führt.

Eben dieser Restrukturierungsplan außerhalb eines Insolvenzverfahrens dürfte der entscheidende Vorteil zum bisherigen Insolvenzplanverfahren nach ESUG sein. In Fällen, in denen Vergleiche mit allen Gläubigern bislang scheiterten und zur Insolvenz zwangen, kann künftig auch außerhalb einer Insolvenz mit entsprechender Mehrheit der Gläubiger eine Einigung erreicht und das Unternehmen so saniert werden.



Jasmin Urlaub
Menold Bezler

Deutschland hinkt im Vergleich hinterher

Nach Verabschiedung und Veröffentlichung der RRL im Amtsblatt der EU verbleiben dem nationalen Gesetzgeber zwei Jahre zur Umsetzung der EU-Vorgaben. Es bleibt zu hoffen, dass der Bundestag den ihm eingeräumten weitreichenden Entscheidungsspielraum sinnvoll zur Schaffung eines international wettbewerbsfähigen präventiven Restrukturierungsverfahrens nutzt. Andere Länder sind hier bereits wesentlich weiter. In England steht mit dem Scheme of Arrangement Unternehmen ein (gesellschaftsrechtliches) Instrument zur Restrukturierung und Schuldenbereinigung zur Verfügung. In Frankreich können sanierungsbedürftige Unternehmen durch das Schlichtungsverfahren (Conciliation) und das vorgezogene Insolvenzverfahren (Procédure de Sauvegarde) die Restrukturierung bzw. Sanierung des Unternehmens erreichen. Die Niederländer wollen nach englischem Vorbild ein echtes insolvenzunabhängiges Planverfahren (Dutch Scheme of Arrangement) einführen. Der deutsche Gesetzgeber ist also gefordert, hier eine echte Alternative zu etablieren. Ansonsten könnten deutsche Unternehmen versuchen, die Instrumente der europäischen Nachbarländer zur Restrukturierung zu nutzen. ■

Agile Arbeit – Trendbegriff sucht (rechtliche) Basis

STUDIE ZEIGT UMSETZUNGSDEFIZITE – Kaum ein Begriff ist in Unternehmen mehr in Mode als „agil“. Der Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ) hat gemeinsam mit der Luther Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH und dem Institut Corporate Legal Insights die theoretischen, praktischen und rechtlichen Aspekte agiler Arbeit in einer Studie analysiert. Dabei zeigt sich: In rechtlicher Hinsicht herrscht noch Klärungsbedarf, gleichzeitig bestehen aber vielfältige Gestaltungsspielräume. Dietmar Heise, Luther-Partner und Mitautor der Studie, fasst die Ergebnisse zusammen.

Nahezu jedes Unternehmen kommt mittlerweile mit agiler Arbeit in Berührung, jedes Dritte davon allerdings noch ohne strategischen Plan. Dieses zentrale Ergebnis der 200-seitigen Studie zeigt das Dilemma, in dem viele Unternehmen im digitalen Zeitalter stecken: Technische Entwicklung und praktische Umsetzung halten oftmals nicht Schritt, auch weil die rechtlichen Rahmenbedingungen der „neuen Arbeitswelt“ noch unklar sind. Die nun vorgelegte Studie will daher neben den theoretischen, praktischen und rechtlichen Aspekten agiler Arbeit auch konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis geben. Studienleiter **Peter Körner**, Professor an der **FOM Hochschule für Ökonomie und Management**, sieht in agiler Arbeit die einzig richtige Lösung, um die immer rascheren Technologiesprünge und die disruptiven Marktveränderungen infolge der Digitalisierung zu bewältigen. Die Unternehmen müssen sich organisatorisch neu ausrichten, um künftig bestehen zu können. Die Mitarbeiter müssen agil arbeiten. Die Führungskräfte müssen anders führen, nämlich auch agil. Untermuert wird dieser Befund durch Interviews aus der Praxis. So beschreibt **Dagmar Holthausen**, Global Head of Digital Law der **Continental AG**, den Weg ihres Unternehmens in die agile Welt des „mobilen Arbeitens“. Im Fokus standen Fragen zur Arbeitszeit, zu versicherungstechnischen Lösungen der neuen Risiken bis hin zu der Durchsetzung von Vertraulichkeit und Geheimnisschutz im Lichte zunehmender technischer Möglichkeiten von Mobiltelefonen, Tablets & Co. Vieles wurde dort bereits durch Betriebsvereinbarungen umgesetzt. **Lothar Schröder**, Leiter des Fachbereichs Telekommunikation und Informationstechnologie im **ver.di-Bundesvorstand**, umreißt, wie agile Arbeit aus Sicht der Gewerkschaft eine gute, entlastende Arbeitsform wird. Er fordert eine neue, fördernde Fehlerkultur, neue Tätigkeitsprofile, Karrierewege, eine frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter, hingegen weniger Belastungen durch Zeitdruck, Arbeitshetze und Störungen.

Was denken die Unternehmen?

Befragt wurden mehr als 100 börsennotierte und private Kapitalgesellschaften aus Industrie, Dienstleistung, Handel, Banken und Versicherungen und dort die Leiter der Rechtsabteilungen. Der Stellenwert agiler Arbeit ist enorm: Weniger als 3% der Befragten halten agile Arbeit in Zukunft für verzichtbar. Auf der anderen Seite hat die zehnfache Anzahl, nämlich rund ein Drittel, noch keine Strategie für agile Arbeit entwickelt. Das überrascht aber nur auf den ersten Blick: Agile Arbeit – insbesondere in der besonders häufig auftre-

tenden Form von Scrum – wurde als schnelle, flexible Form der Projektentwicklung zu einem dringenden Bedarf in den IT-Abteilungen, namentlich in der Softwareentwicklung. Dort konnte angesichts der digitalen Entwicklung nicht auf Gremienbeschlüsse gewartet werden, es wurde einfach agil gearbeitet. Erst allmählich zogen die Unternehmensleitungen nach. Das führte auch dazu, dass Fragen zur rechtssicheren oder auch strategischen Umsetzung manchmal erst gestellt wurden, als die Arbeitsform längst eingeführt war.



Dietmar Heise
Luther RechtsanwaltsGmbH

Rechtlich alles klar?

Agiles Arbeiten ist neu, das deutsche Zivilrecht dagegen bereits 120 Jahre alt und folglich nicht an diese neue Arbeitsform angepasst. Zudem schillert der Begriff: Er wird verwendet für mobile Arbeit, für agile Arbeitszeiten, agile Arbeitsorte oder gar agile Arbeitsleistung. Die Ausprägungen sind ebenfalls vielfältig: Aus der industriellen Fertigung heraus dominiert noch das altbekannte Kanban. Fast aufgeholt hat in den Unternehmen bereits Scrum, es folgen Design Thinking und Swarms. Einheitliche rechtliche Gestaltungen scheiden in der Praxis im Lichte der Vielfalt derzeit aus.

Intern beschäftigt die Unternehmen vor allem das Arbeitsrecht: Agile Arbeitsstrukturen können kaum ohne den Betriebsrat eingeführt werden, ebenso wenig andere Führungsstrukturen, die bis zu einer Matrixorganisation reichen können. Die überkommenen Arbeitsverträge passen nicht mehr immer, das Arbeitsschutzrecht einschließlich des Arbeitszeitgesetzes auch nicht. Die agile Zusammenarbeit unter Einsatz von Fremdkräften im Unternehmen birgt erhebliche Risiken im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Das gilt besonders, wenn sich Dienst- oder Werkverträge am Ende als Arbeitsverträge oder als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung herausstellen. Dies kann zu unverhofften Arbeitsverträgen mit dem Auftraggeber und zu dessen Haftung für Sozialversicherungsbeiträge führen. Hinzu treten Fragen der Vertragsgestaltung, des Datenschutz- und des Urheberrechtes. Die Studie zeigt aber auch, dass die Rechtsfragen durch (richtige) Vertragsgestaltung gelöst werden können. ■



Die komplette Studie „Agile Arbeit 2019 – Organisation, Führung und Arbeitsweise in einer digitalisierten Welt“ ist bei Corporate Legal Insights erschienen (ISBN 978-3-9475-5304-4).