

Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2016

Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?

Inhalt

Das Interview	2
Sonderbeitrag: AÜG-Reform: Alles auf Anfang?	4
Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?	6
Sonderbeitrag: Von "Safe Harbor" zum "EU-US Privacy Shield" – Neue Grundlage für den internationalen Datentransfer zwischen EU und USA in Sicht	12
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	14
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	16
Newsletterarchiv	18
Hogan Lovells e-Newsletter	19
Ihre Ansprechpartner	20

FEBRUAR

2016

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

seit rund einem Jahr ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) nun in Kraft; ein guter Anlass für uns ein erstes Resümee zu ziehen. Unser Kollege Dr. Johannes Wedekind aus dem Münchener Büro von Hogan Lovells erläutert im Interview dieser Newsletterausgabe die Highlights der bislang hierzu ergangenen Rechtsprechung und betrachtet die immer noch ungeklärten Streitfragen.

Aus ganz aktuellem Anlass haben wir einen Sonderbeitrag unserer Kollegen Matthes Schröder und Dr. Claus Asbeck aus dem Hamburger Büro von Hogan Lovells zu dem erst kürzlich bekannt gewordenen neuen (zweiten) Entwurf des BAMS zur AÜG-Reform aufgenommen.

Im Blickpunkt dieses Newsletters steht ein weiteres aktuelles Gesetzgebungsverfahren, das zahlreiche neue Fragen aufwerfen wird. Die Rede ist vom sogenannten "Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern" oder auch "Entgeltgleichheitsgesetz", in dessen Zentrum nicht nur die gleiche Vergütung gleichwertiger Arbeit steht, sondern mit dem auch eine Reihe neuer Auskunfts-, Informations- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber sowie neue Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats geschaffen werden. Unser Kollege Moritz Langemann – ebenfalls aus dem Münchener Büro – stellt Ihnen die wesentlichen Eckpunkte und praktischen Auswirkungen des Gesetzentwurfs im Hauptbeitrag dieser Ausgabe vor.

Auch im Bereich des Datenschutzes hat es neue Entwicklungen gegeben, die wir Ihnen in einem weiteren Sonderbeitrag vorstellen möchten. Mit Spannung haben wir, nachdem der EuGH das Safe Harbor-Abkommen für unwirksam erklärt hatte, auf das Ergebnis der Verhandlungen zwischen EU und USA über "Safe Harbor 2.0" gewartet. Am 2. Februar 2016 hat die EU-Kommission nun die Eckpunkte für das geplante "EU-US Privacy Shield" vorgestellt, das zukünftig den internationalen Datentransfer zwischen der EU und den USA regeln soll. Unser Datenschutzexperte Dr. Christian Tinnefeld, Mitglied der Praxisgruppe IPMT am Hamburger Standort, verrät Ihnen im Sonderbeitrag, ob damit nun eine neue belastbare Grundlage für den internationalen Datentransfer zwischen EU und USA in Sicht ist.

Wie jeden Monat möchten wir Ihnen in unseren Rubriken "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" und "Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung" zwei für die Praxis relevante Gerichtsentscheidungen vorstellen.

Die arbeitsrechtliche Urteilsbesprechung widmet sich dieses Mal einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Frage der Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem Wechsel von Teilzeit zu Vollzeit. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) und auch das BAG hatten bislang nur für den Fall eines Wechsels von Vollzeit zu Teilzeit entschieden, dass ein bereits entstandener Urlaubsanspruch (aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung) auch in den Zeiten der Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang erhalten bleibt und eine Umrechnung (im Ergebnis also eine Kürzung) auf die verringerte Arbeitszeit nicht zulässig ist. Nun hat sich zumindest auch der EuGH zu dem umgekehrten Fall geäußert.

Unsere betriebsrentenrechtlichen Experten beschäftigen sich in dieser Ausgabe mit einer Entscheidung des BAG zum Versorgungsausgleich im Falle der Scheidung von Ehepartnern. Laut BAG wird die Höhe von Versorgungsleistungen an den geschiedenen Ehepartner nämlich bereits verbindlich im Versorgungsausgleich vor dem Familiengericht festgelegt. Folglich sollte darauf geachtet werden, dass bereits im Verfahren über den Versorgungsausgleich mögliche Einwände gegen die Berechnung der Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung vorgebracht werden und "überraschende" Einbußen bei der eigenen Altersversorgung zu vermeiden.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

Interview



Dr. Johannes Wedekind
Associate, München
T +49 (89) 29012 372
johannes.wedekind@hoganlovells.com

Seit der Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns ist ein Jahr vergangen. Wenngleich Arbeitsmarktforscher eine erste positive Bilanz ziehen und das "große Jobsterben" ausgeblieben ist, hat das Mindestlohngesetz ("MiLoG") viele Fragen aufgeworfen und zu einigen Unsicherheiten bei den Unternehmen geführt. Dr. Johannes Wedekind, Rechtsanwalt in unserem Münchener Büro, nimmt dies zum Anlass, um einen Blick auf die aktuelle Rechtsprechung und die noch offenen Streitpunkte zu werfen.

In der Praxis stellt sich häufig die Frage, welche geldwerten Leistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Das MiLoG enthält hierzu keine Hilfestellungen. Konnte die Rechtsprechung bisher Licht ins Dunkel bringen?

Dr. Johannes Wedekind: Wie so oft, gibt es auch hier unterschiedliche Auffassungen der Arbeitsgerichte. Nach Ansicht des ArbG Düsseldorf sind grundsätzlich alle geldwerten Leistungen anrechenbar, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit jeweils im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum (vgl. § 2 MiLoG) ausgezahlt werden. Daher könne ein freiwilliger Leistungsbonus auf den Mindestlohn angerechnet werden. In die gleiche Richtung geht auch eine Entscheidung des ArbG Herne, wonach ein unwiderruflich gewährtes und monatlich anteilig ausgezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld ebenfalls auf den Mindestlohn angerechnet werden kann.

Das ArbG Berlin unternahm hingegen eine differenziertere Betrachtung und lehnte die Anrechenbarkeit eines Urlaubsgeldes und einer jährlichen Sonderzuwendung ab. Denn nach Ansicht des ArbG Berlin sei das Urlaubsgeld nicht als Vergütung der Normalleistung zu betrachten und folglich mangels funktionaler Gleichwertigkeit nicht auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar. Auch die Sonderzahlung am Jahresende diene nicht dazu, die normale Arbeitsleistung der Klägerin, die mit dem Mindestlohn entgolten werden soll, zu vergüten, sondern habe erkennbar den Zweck, die Betriebstreue zu belohnen und zu fördern. Damit folgt das ArbG Berlin der Auffassung des Bundesarbeitsministeriums und des Zolls, die in Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Arbeitnehmerentsende-Richtlinie für die Anrechenbarkeit danach differenzieren, ob eine Leistung im konkreten Fall das vergü-

tet, was der Arbeitnehmer "normalerweise" tun muss oder ob eine Zahlung für überobligatorische Leistungen bzw. für andere nicht leistungsbezogene Zwecke erfolgt. Diese Entscheidung wurde vom LAG Berlin-Brandenburg mittlerweile bestätigt.

Eine einheitliche, höchstrichterlich bestätigte Rechtsprechung liegt aber leider noch nicht vor. Somit muss die Frage der Anrechenbarkeit im Einzelfall geprüft werden, wobei insbesondere auf den Zweck der Leistung abzustellen sein wird.

Wie sieht es mit Überstunden aus?

Dr. Johannes Wedekind: Teilweise wird vertreten, dass für jede Überstunde 8,50 EUR brutto zu zahlen sei, weil das MiLoG von einer Vergütung "je Zeitstunde" ausgehe. Die bisher in der Rechtsprechung ergangenen Entscheidungen tendieren allerdings dazu, auch bei zeitbezogener Vergütung eine Durchschnittsbetrachtung anzustellen, um festzustellen, ob der Arbeitnehmer für seine individuell geleisteten Arbeitsstunden im Fälligkeitszeitraum (vgl. § 2 MiLoG) den Mindestlohn erhält.

Eine Überstundenabgeltung ist daher möglich, solange der Arbeitnehmer bei Anordnung von Überstunden im Fälligkeitszeitraum tatsächlich durchschnittlich je Zeitstunde den Mindestlohn erhält.

Welche Fragen sind von der Rechtsprechung weiter ungeklärt?

Dr. Johannes Wedekind: Für einige Unstimmigkeiten bei der Einführung des MiLoG hat auch die Regelung der Auftraggeberhaftung gesorgt (§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 AEntG). Danach haftet ein Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen für den Fall, dass ein Sub- oder Nachunternehmer oder ein von diesen beauftragter Verleiher seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht bezahlt. Umstritten und von der Rechtsprechung bislang ungeklärt ist die Reichweite des Auftraggeberbegriffs. Während das BAG in ständiger Rechtsprechung die Haftung im Rahmen von § 14 AEntG auf Generalunternehmer beschränkt, müsste bei wortlautgetreuer Anwendung des MiLoG eine umfassende Auftraggeberhaftung für alle Dienst- und Werkverträge angenommen werden.

Aufgrund der bestehenden Unsicherheit plant das Bundesarbeitsministerium schon seit Längerem eine klarstellende Regelung, wonach sowohl bei der zivilrechtlichen Haftungsfrage als auch bei der Anwendung der Bußgeldvorschriften der "eingeschränkte" Generalunternehmerbegriff zugrunde zu legen sei. Diese Auffassung vertritt auch der Zoll, der hier letztlich als Kontrollgremium fungiert. Auch ohne gerichtliche Klärung darf daher davon ausgegangen werden, dass die Auftraggeberhaftung nur solche Fälle erfasst, in denen ein

Unternehmer zur Erfüllung eigener dienst- oder werkvertraglicher Pflichten einen Dritten einschaltet.

Unternehmen, die Klärung auf Nummer sicher gehen möchten, bleibt unbenommen, sich insoweit weiterhin gegenüber ihren Subunternehmer vertraglich abzusichern.

Wie geht es mit dem Mindestlohn weiter?

Dr. Johannes Wedekind: Bis Mitte des Jahres soll die neunköpfige Mindestlohnkommission unter Vorsitz des Ex-RWE-Arbeitsdirektor Zilius über eine Erhöhung des Mindestlohns beraten. Im Gespräch ist unter anderem eine Erhöhung auf bis zu 10 EUR die Stunde. Grundlage dafür ist zum einen die Entwicklung der Tariflöhne. Eine Erhöhung des Mindestlohns ist erstmalig zum 1. Januar 2017 möglich.

Sonderbeitrag: AÜG-Reform: Alles auf Anfang?

Mitte November 2015 hatte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles den ersten Entwurf eines "Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze" vorgestellt ([wir berichteten](#)), der auf heftige Kritik von Seiten der Wirtschaft und Arbeitgeberverbände gestoßen ist. Vor diesem Hintergrund war es nur eine Frage der Zeit bis das Bundesarbeitsministerium (BMAS) nachbessern und einen überarbeiteten Entwurf zu der geplanten AÜG-Reform vorlegen würde. Dies ist nunmehr durch den erst kürzlich bekanntgewordenen neuen Entwurf des BAMS vom 17. Februar 2016 geschehen. Dieser unterscheidet sich dabei deutlich von dem Ursprungsentwurf aus dem Monat November 2015. So fehlt unter anderem der umstrittene Kriterienkatalog zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von Werk- und Dienstverträgen. Zudem sollen unter anderem nun doch Abweichungen von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten für nicht tarifgebundene Unternehmen möglich sein.

Pressemeldungen zufolge soll das Bundeskabinett sich am 9. März 2016 mit dem neuen Entwurf befassen. Mit einer Verabschiedung des Gesetzes durch Bundestag und Bundesrat ist vor den Sommermonaten allerdings nicht zu rechnen.

Nach 18 Monaten ist Schluss! – Oder doch nicht?

Grundsätzlich bleibt es im neuen Entwurf bei der bereits bekannten Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Für tarifgebundene Unternehmen sah der Ursprungsentwurf aus dem November 2015 die Möglichkeit vor, aufgrund eines Tarifvertrages oder einer darauf basierenden Betriebsvereinbarung, eine Verlängerung (bzw. zumindest theoretisch auch eine Verkürzung) der Überlassungshöchstdauer zu vereinbaren. Diese Ausnahmen sollen nun auch für nicht tarifgebundene Unternehmen greifen. So können nicht tarifgebundene Unternehmen entweder die Regelung eines für sie räumlich, fachlich und zeitlich einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung inhaltsgleich übernehmen oder – sofern der Tarifvertrag eine Abweichung durch eine sog. Öffnungsklausel gestattet – die Überlassungshöchstdauer in einer eigenen Betriebsvereinbarung regeln. Allerdings gilt für die letztere Möglichkeit eine Höchstgrenze für die Überlassung von 24 Monaten. Diese Einschränkung trifft ausschließlich nicht tarifgebundene Unternehmen, für tarifgebundene Unternehmen gilt sie hingegen nicht.

Abweichungen von Equal Pay nur mit Branchenzuschlagstarifvertrag für längstens 15 Monate

Zukünftig sollen Leiharbeiter nach neun Monaten – auch bei Anwendung abweichender Tarifverträge (z.B. der Zeitarbeitsbranche) – hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit der Stammebelegschaft des Entleihers gleichgestellt werden ("Equal Pay"). Darüber hinausgehende Abweichungen sollen nur noch möglich sein, wenn für das Arbeitsverhältnis ein sog.

Branchenzuschlagstarifvertrag gilt, der nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an das vergleichbare Arbeitsentgelt der Einsatzbranche vorsieht und dieses spätestens nach 15 Monaten erreicht. Der Ursprungsentwurf aus dem Monat November 2015 hatte diese Angleichung bereits nach 12 Monaten vorgesehen.

Erfreulicherweise sieht der jetzt vorgelegte neue Entwurf eine Erleichterung bei der praktischen Umsetzung der Gewährung von Equal Pay vor. So soll künftig die Vermutungsregelung greifen, dass eine Gleichstellung hinsichtlich des Arbeitsentgelts vorliegt, wenn den Leiharbeitern das im Einsatzbetrieb tarifvertraglich geschuldete Arbeitsentgelt vergleichbarer Stammarbeiter des Entleihers gewährt wird. Gleiches gilt, sofern kein tarifvertragliches Arbeitsentgelt geschuldet ist. Allerdings ist in diesem Fall dann auf das für vergleichbare Arbeitnehmer der Einsatzbranche geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt abzustellen. Hierfür soll der Tarifvertrag maßgeblich sein, der für die Branche prägend ist.

Es bleibt dabei: Leiharbeiter zählen bei Schwellenwerten des Betriebsverfassungsrechts und der Unternehmensmitbestimmung mit!

An dieser Stelle geht der neue Entwurf weiterhin über das im Koalitionsvertrag vereinbarte Maß hinaus. Leiharbeiter sollen zukünftig, wie bereits im Ursprungsentwurf vorgesehen, nicht nur bei den Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes ausnahmslos mitzählen (bis auf § 112a BetrVG) – was von der Rechtsprechung bereits heute für bestimmte Schwellenwerte, wie etwa zur Bestimmung der Betriebsratsgröße oder das Vorliegen von Betriebsänderungen, angenommen wird – sondern ebenfalls bei den für die Unternehmensmitbestimmung relevanten Schwellenwerten. Dies hätte u.a. zur Folge, dass Leiharbeiter zukünftig den Ausschlag dafür geben können, ob eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (mehr als 500 Arbeitnehmer) oder dem Mitbestimmungsgesetz (mehr als 2.000 Arbeitnehmer) zu erfolgen hat.

Versuch einer Definition des Arbeitnehmerbegriffs statt eines Kriterienkataloges

Mit dem neuen Entwurf ist der ursprünglich vorgesehene Kriterienkatalog in § 611a BGB-E zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von anderen Vertragsgestaltungen, insbesondere von Werk- oder Dienstverträgen, ersatzlos weggefallen. Gerade diese beabsichtigte Neuregelung hatte für heftige Kritik gesorgt, wären die Auswirkungen eines solchen Eingriffs in das Arbeitsvertragsrecht doch kaum überschaubar gewesen. Positiv zu bemerken ist auch, dass die im Ursprungsentwurf noch vorgesehene und hochgradig bedenkliche Vermutungsregelung, wonach die Feststellung eines

Beschäftigungsverhältnisses durch die DRV Bund zugleich den widerleglichen Schluss auf ein Arbeitsverhältnis zulassen soll (umgekehrt jedoch nicht), gestrichen wurde.

Geblichen ist im neuen Entwurf unter § 611a BGB-E der Versuch einer allgemeingültigen Definition des Arbeitnehmerbegriffs, welche die derzeit geltende Rechtslage zur Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbständigen, die sich durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte herauskristallisiert hat, im Wesentlichen widerspiegelt. Ein wirklicher Mehrwert für die Praxis lässt sich diesem Minimalkonsens jedoch nicht abgewinnen.



Matthes Schröder
Partner, Hamburg
T +49 (40) 41993 261
matthes.schroeder@hoganlovells.com



Dr. Claus Asbeck, LL.M. (Hull)
Associate, Hamburg
T +49 (40) 41993 261
claus.asbeck@hoganlovells.com

Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?

Gesetzlicher Mindestlohn, Geschlechterquote für Führungspositionen, ElterngeldPlus: Alle diese Maßnahmen tragen aus Sicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) dazu bei, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern – neudeutsch auch "Gender Pay Gap" – verringert wird. Ergänzt werden sollen diese Maßnahmen nun durch ein "Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern". Am 9. Dezember 2015 hat das BMFSFJ einen ersten Referentenentwurf hierzu vorgelegt. Die Reaktionen darauf fielen gemischt aus: Während die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) dazu aufrief, das Gesetzesvorhaben zu stoppen, weil es vor allem zu mehr Bürokratie führe, begrüßte der Deutsche Juristinnenbund (djB) den Referentenentwurf überwiegend. Kernstück des Gesetzesvorhabens ist das geplante "Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern (Entgeltgleichheitsgesetz – EntgGleiG)".

1. "Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit"

"Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit" – diese Grundregel kommt Ihnen bekannt vor? Das liegt daran, dass sie alles andere als neu ist. Doch obwohl sich die Pflicht zur gleichen Vergütung von Männern und Frauen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, bereits heute aus verschiedenen Rechtsquellen ergibt, sieht das BMFSFJ nach wie vor Handlungsbedarf. Die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, betrage in Deutschland immer noch 22 Prozent. In der Begründung des Referentenentwurfs wird jedoch richtiggestellt, dass ein geringeres Durchschnittsentgelt nicht automatisch mit Entgeltdiskriminierung gleichgesetzt werden darf. Das eigentliche Problem sei vielmehr, dass Frauen durchschnittlich deutlich weniger verdienen als Männer. Die Ursache dafür allein in (mittelbarer) Benachteiligung von Frauen zu sehen, wäre zu kurz gedacht. Auch das BMFSFJ benennt weitere mögliche Ursachen, z.B. Verhaltensmuster von Beschäftigten und Arbeitgebern, die von den Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Berufe, gesellschaftlichen Rollenbildern und Rollenstereotypen sowie durch materielle Anreize geprägt sind, und darauf aufbauend unterschiedliche berufliche Chancen, Einkommensperspektiven, Förder- und Aufstiegsmöglichkeiten in der betrieblichen Personalpolitik und aufgrund von Arbeitsmarkt- und Branchenentwicklungen.

1.1 Entgeltgleichheitsgebot, Unwirksamkeit von Vereinbarungen, Erfüllungsanspruch

Soweit das Entgeltgleichheitsgesetz anordnen soll, dass

- für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf,
- entsprechende Vereinbarungen unwirksam sind,
- ein auf Grund des Geschlechts benachteiligter Arbeitnehmer einen Anspruch auf das höhere Gehalt ("Angleichung nach oben") hat, und
- Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer gesetzlichen Rechte benachteiligt werden dürfen ("Maßregelungsverbot"),

handelt es sich bereits – mehr oder weniger ausdrücklich – um geltendes Recht. Das Gesetz verfolgt also nicht primär das Ziel, den Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit neu zu fassen oder auszuweiten. Vielmehr soll das Entgeltgleichheitsgesetz für Transparenz sorgen. Würden geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in der Gehaltsstruktur und der Vergütungspraxis aufgedeckt, könnten die Beteiligten (zu denen neben den Arbeitgebern vor allem Betriebsräte und Gewerkschaften gezählt werden) dafür sorgen, etwaige Missstände zu beheben.

1.2 Definition gleichwertiger Arbeit

Mit dem Entgeltgleichheitsgesetz würde erstmals eine Legaldefinition von "gleichwertiger Arbeit" geregelt. Danach üben weibliche und männliche Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit aus, "wenn diese Beschäftigten unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können". Die Prüfung der Gleichwertigkeit müsste "von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen ausgehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind".

Der unbestimmte Rechtsbegriff der "gleichwertigen Arbeit" bekäme dadurch schärfere Konturen. Zu den entscheidenden Faktoren würden regelmäßig

- die Art der Arbeit,
- die Ausbildungsanforderungen und
- die Arbeitsbedingungen

zählen. Als weitere Unterkategorien nennt die Begründung des Referentenentwurfs beispielhaft Qualifikation und Fertigkeiten, Verantwortung sowie physische und psychische Belastungen.

Entscheidend soll aber eine zusammenfassende Beurteilung aller Faktoren sein. Für die Praxis bliebe es weiterhin bei einem schwer fassbaren Gleichwertigkeitsbegriff. Zudem kommt es weder auf Persönlichkeitsmerkmale des einzelnen Arbeitnehmers noch auf die Qualität oder Quantität seiner konkreten Arbeitsleistung an. Anders ausgedrückt: Die Tätigkeiten einer Mitarbeiterin und eines Mitarbeiters können gleichwertig im Sinne des Gesetzes sein, auch wenn sie für den Arbeitgeber nicht den gleichen Wert haben.

1.3 Regionale Unterschiede

Derselbe Arbeitgeber muss grundsätzlich allen Arbeitnehmern für die gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zahlen. Der Entwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes lässt allerdings regionale Unterschiede zu. Hat also der Arbeitgeber Betriebe in unterschiedlichen Regionen, bleibt es zulässig, gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten in der einen Region anders zu vergüten als in der anderen Region.

Der Referentenentwurf beschreibt nicht näher, was unter dem Begriff der "regional unterschiedlichen Entgeltregelungen" zu verstehen ist. Es spricht einiges dafür, dass z.B. Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gemacht werden dürfen, wie dies auch in vielen Tarifverträgen üblich ist. Je kleiner der Abstand zwischen den Betrieben wird, desto schwerer könnte es im Einzelfall jedoch werden, einen regionalen Unterschied zu begründen.

2. Individueller Auskunftsanspruch

Wesentliche Neuerung aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers wäre der sich aus dem Entgeltgleichheitsgesetz ergebende individuelle Auskunftsanspruch zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes.

2.1 Anspruchsgegenstand

Ein Arbeitnehmer soll den Gesetzesplänen zufolge vom Arbeitgeber Auskunft verlangen dürfen

- über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des eigenen Entgelts,
- über die Kriterien und Verfahren für die Festlegung des Entgelts einer gleichen Tätigkeit und deren Entgeltgruppe oder einer gleichwertigen Tätigkeit, die überwiegend (d.h. zu mindestens 60 Prozent) von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird, und deren Entgeltgruppe, und
- über den statistischen Median des monatlichen Entgelts einer Gruppe von mindestens fünf Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausüben, die überwiegend (d.h. zu mindestens 60 Prozent) von Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.

Sowohl das Auskunftsverlangen als auch die Auskunftserteilung bedürfen der Textform, d.h. eine E-Mail wäre z. B. ausreichend. Der Entgeltbegriff soll sehr weit verstanden werden und alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen erfassen, die unmittelbar oder mittelbar in

bar oder in Sachleistungen auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden.

2.2 Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann auf das Auskunftsverlangen reagieren, indem er innerhalb eines Monats

- die verlangte Auskunft hinsichtlich der angefragten Vergleichstätigkeit erteilt,
- Auskunft erteilt in Bezug auf eine Tätigkeit, die – nach seiner zu begründenden Auffassung – anstelle der angefragten Vergleichstätigkeit gleich oder gleichwertig ist,
- trotz eines auf einzelne Entgeltbestandteile beschränkten Auskunftsverlangens umfassend Auskunft erteilt, um so eine erneute Anfrage zu verhindern und die zweijährige "Schonfrist" in Gang zu setzen (s. hierzu auch 2.5), oder
- die Auskunft ablehnt, wenn das Auskunftsverlangen offensichtlich nicht das Entgeltgleichheitsgebot berührt, z.B. weil Auskunft über das Entgelt eines Mitarbeiters des gleichen Geschlechts verlangt wurde.

Wenn der Arbeitgeber aufgrund unmittelbar anwendbarer gesetzlicher oder tariflicher Entgeltregelungen zur Zahlung eines bestimmten Entgelts verpflichtet ist, reicht es zur Beantwortung eines Auskunftsverlangens die entsprechenden Regelungen zu benennen und dem Anfragenden mitzuteilen, wo diese Regelungen eingesehen werden können.

2.3 Rechtsfolge eines Verstoßes gegen die Auskunftspflicht

Erteilt der Arbeitgeber entgegen seiner gesetzlichen Verpflichtung keine Auskunft oder ist die erteilte Auskunft offensichtlich unvollständig, wird eine Entgeltbenachteiligung des Anfragenden vermutet. In einem anschließenden gerichtlichen Verfahren müsste also der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt.

2.4 Datenschutz

Je kleiner der Betrieb bzw. der Kreis derjenigen Arbeitnehmer ist, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichten, desto größer ist das Risiko, dass der Arbeitgeber mit der Erteilung der Auskunft Daten preisgibt, die Rückschlüsse auf die konkrete Personen erlauben. Zwar ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, zur Erfüllung seiner Auskunftspflicht die Vergütung anderer Arbeitnehmer hinzuzuziehen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben. Die Daten dieser Personen sind aber zu schützen. Der Referentenentwurf erlaubt daher dem Arbeitgeber, seine Antwort auf ein Auskunftsverlangen insoweit einzuschränken, als dies erforderlich ist, um den Schutz der persönlichen Daten der vom Auskunftsverlangen betroffenen Arbeitnehmer zu wahren.

2.5 Turnus von Auskunftsverlangen

Um eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers durch häufig und kurzfristig wiederholte Nachfragen zu vermeiden, kann ein Arbeitnehmer nach erteilter Auskunft grundsätzlich

erst nach Ablauf von zwei Jahren erneut den Auskunftsanspruch geltend machen.

Ausnahmsweise müssen diese zwei Jahren nicht abgewartet werden, wenn

- sich bei dem Arbeitnehmer wesentliche Veränderungen im Hinblick auf das Arbeitsentgelt ergeben haben, z.B. eine Beförderung, oder
- sich das neue Auskunftsverlangen auf andere Entgeltbestandteile oder -regelungen als das vorherige bezieht.

Um den zuletzt genannten Ausnahmefall zu verhindern, kann es aus Sicht des Arbeitgebers empfehlenswert sein, selbst ein auf bestimmte Entgeltbestandteile beschränktes Auskunftsverlangen umfassend zu beantworten, damit die "Schonfrist" von zwei Jahren beginnt.

3. Entgelttransparenz

Der individuelle Auskunftsanspruch wird ergänzt durch weitere Regelungen, die der in Deutschland weitverbreiteten Tabuisierung von Gehaltsthemen entgegenwirken sollen. Das BMFSFJ geht davon aus, dass eine Durchbrechung der verbreiteten Auffassung ("*Über Geld spricht man nicht.*") dazu beitragen wird, Ungleichheiten in Bezug auf die Vergütung gleicher oder gleichwertiger Arbeit festzustellen.

3.1 Angabe des Mindestentgelts in Stellenausschreibung

Die Frage nach den Gehaltsvorstellungen des Bewerbers ist ein Klassiker im Vorstellungsgespräch. Werden die im Referentenentwurf vorgeschlagenen Regelungen Gesetz, wäre diese Frage dann zwar nicht ganz überflüssig, aber unter Umständen sehr viel leichter zu beantworten.

Das Entgeltgleichheitsgesetz soll Arbeitgeber dazu verpflichten, in der Stellenausschreibung

- das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geregelte Mindestentgelt anzugeben, sofern es ein solches Mindestentgelt gibt,
- die Bereitschaft des Arbeitgebers anzugeben, ggf. ein über das Mindestentgelt hinausgehendes Entgelt zu bezahlen,
- das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz vorgesehene Entgelt anzugeben, sofern es kein kollektivrechtliches oder gesetzliches Mindestentgelt gibt, und
- die Mindestgrundlage für die individuellen Vertragsverhandlungen anzugeben.

Begründet wird dies damit, dass Anhaltspunkte bestehen, wonach Frauen in individuellen Gehaltsverhandlungen schlechter abschneiden als Männer.

3.2 Verbot arbeitsvertraglicher Verschwiegenheitsklauseln

Vereinbarungen, die es einem Arbeitnehmer verbieten, Auskunft über das eigene Arbeitsentgelt zu geben, wären nach dem Entgeltgleichheitsgesetz nichtig. Auch dieser Gedanke ist nicht völlig neu. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hatte bereits im Jahr 2009 entschieden, dass eine Klausel in einem Formulararbeitsvertrag, die einen Arbeitnehmer verpflichtet, über seine Vergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Stillschweigen zu bewahren, eine unangemessene Benachteiligung darstellt und damit unwirksam ist, da eine solche Klausel den Arbeitnehmer daran hindere, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber erfolgreich geltend zu machen und zudem gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoße (LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 21. Oktober 2009 – 2 Sa 183/09).

Verschwiegenheitsklauseln in Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen, die den ausscheidenden Mitarbeiter verpflichten, die Modalitäten der Trennung, insbesondere die Höhe einer etwaigen Abfindung, streng vertraulich zu behandeln, werden hingegen weder vom Wortlaut noch vom Sinn und Zweck der vorgesehenen Regelung erfasst.

4. Betriebliches Prüfverfahren

Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern sollen durch das Entgeltgleichheitsgesetz verpflichtet werden, alle drei Jahre ein betriebliches Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit durchzuführen. Für tarifgebundene Unternehmen verlängert sich der Zeitraum auf fünf Jahre, da das BMFSFJ davon ausgeht, dass in tarifrechtlichen Entgeltregelungen die Wahrscheinlichkeit von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts geringer ist als bei individuellen bzw. frei verhandelten Entgeltregelungen. Kleine und mittlere Unternehmen können freiwillig ein betriebliches Prüfverfahren durchführen, sind hierzu allerdings nicht verpflichtet.

4.1 Mindestvorgaben für ein betriebliches Prüfverfahren

Der geplanten gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens kann ein Unternehmen nur gerecht werden, wenn das betriebliche Prüfverfahren die allgemeinen und besonderen Anforderungen erfüllt, die das Entgeltgleichheitsgesetz aufstellt, und das Verfahren aufgrund dessen von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zertifiziert wurde. Es soll den Arbeitgebern überlassen werden, welches betriebliche Prüfverfahren sie zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit im Unternehmen anwenden wollen, solange es nur ein zertifiziertes Prüfverfahren ist. Das nähere Verfahren zur Zertifizierung soll durch Rechtsverordnung geregelt werden.

(a) Allgemeine Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren

Die allgemeinen Anforderungen sollen erfüllt sein, wenn ein betriebliches Prüfverfahren

- die Entgeltregelungen und ihre Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft und dazu

- die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Prüfung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten anwendet,
- die gesetzlichen Begriffsbestimmungen berücksichtigt und
- die verschiedenen im Betrieb gezahlten Entgeltbestandteile separat berücksichtigt,
- aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht besteht,
- bei der Bearbeitung von Daten
 - valide, statistische Methoden verwendet,
 - die verwendeten Daten nach Geschlecht aufschlüsselt und
 - den Schutz personenbezogener Daten gewährleistet,
- eine Dokumentation der Abläufe und Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens nachvollziehbar gewährleistet.

(b) **Besondere Anforderungen an betriebliche Prüfverfahren**

Ein betriebliches Prüfverfahren soll die besonderen Anforderungen erfüllen, wenn

- die Bestandsaufnahme mindestens die Darstellung der aktuell verwendeten Verfahren zur Arbeitsbewertung, die Entgeltregelungen und deren Geltungsbereiche, die Verfahren zur Vergabe der Entgeltbestandteile sowie deren Wirkungen mit nach Geschlecht aufgeschlüsselten Angaben erfasst und hierzu insbesondere die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten
 - zu dem nach Vollzeitäquivalenten umgerechneten durchschnittlichen Bruttomonatslohn der Beschäftigten,
 - zur Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen,
 - zu den Tätigkeiten, die zu mindestens 60 Prozent von Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübt werden,
- die Analyse mindestens
 - die Auswertung der in der Bestandsaufnahme gemachten Angaben im Hinblick auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes umfasst,
 - eine vertiefende Überprüfung mittels zusätzlicher statistischer Auswertungen ermöglicht sowie
 - Methoden umfasst, die die geeigneten Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen im Hinblick auf ihre

Gleichwertigkeit identifizieren und überprüfen können,

- aus der Bestandsaufnahme und der Analyse ein Ergebnisbericht erstellt wird, der Hinweise zur Durchführung weiterer erforderlicher Maßnahmen sowie, soweit notwendig, Anhaltspunkte für die Anpassung der Entgeltregelungen enthält.

4.2 **Ergebnisbericht, Beseitigung von Benachteiligungen und Umsetzungsplan**

Am Ende eines betrieblichen Prüfverfahrens soll ein Ergebnisbericht stehen, der im Betrieb durch Aushang veröffentlicht werden muss. Ergibt sich daraus, dass Arbeitnehmer auf Grund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt benachteiligt werden, muss der Arbeitgeber die Benachteiligungen unverzüglich beseitigen, soweit sie auf betriebliche oder individuelle Entgeltregelungen zurückzuführen sind. Enthält der Ergebnisbericht objektive Anhaltspunkte für Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, die unmittelbar auf tarifrechtliche Entgeltregelungen zurückzuführen sind, sind die zuständigen Tarifvertragsparteien darüber unverzüglich zu informieren.

Als Anreiz für den Arbeitgeber zur unverzüglichen Beseitigung einer durch den Ergebnisbericht festgestellten Entgeltbenachteiligung sieht der Referentenentwurf vor, dass der Erfüllungsanspruch des Arbeitnehmers auf das benachteiligungsfreie höhere Gehalt ("Angleichung nach oben") drei Monate nach betriebsinterner Veröffentlichung der benachteiligungsfreien Entgeltregelung mit Wirkung für die Vergangenheit erlischt, wenn der Arbeitgeber die Entgeltbenachteiligung innerhalb von sechs Monaten nach betriebsinterner Veröffentlichung des Ergebnisberichtes des Prüfverfahrens beseitigt.

Im Übrigen muss der Arbeitgeber einen Umsetzungsplan erstellen, in dem er dokumentiert, anhand welcher Maßnahmen er aufgrund des Ergebnisberichts Änderungen vornehmen will, insbesondere im Hinblick auf Änderungen der Verfahren der Arbeitsbewertung, der Einstufung von Tätigkeiten oder der Entgeltregelungen. Auch der Umsetzungsplan soll betriebsintern durch Aushang bekannt gemacht werden.

5. **Rechte des Betriebsrats**

Der Referentenentwurf geht davon aus, dass dem Betriebsrat bereits durch die bestehende Rechtslage eine "gleichstellungspolitische Verantwortung" zugewiesen wurde. Diese würde jedoch häufig nur im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt, während Fragen der Entgeltgleichheit seltener in den Blick genommen würden. Aus diesem Grund nimmt der Referentenentwurf Betriebsräte besonders in die Pflicht, gewährt ihnen dabei aber auch eine ganze Reihe von neuen Beteiligungs- und/oder Mitbestimmungsrechten.

5.1 **Initiativrecht des Betriebsrats zur Überprüfung und ggf. Anpassung einer Eingruppierung**

Wenn objektive Anhaltspunkte vorliegen, aufgrund derer der Betriebsrat einen Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vermutet, kann der Betriebsrat den Arbeitgeber schriftlich auffordern, die Eingruppierung eines Arbeitnehmers zu überprüfen und ggf. anzupassen. Anhaltspunkte könnten sich z.B.

aus einem durchgeführten Auskunftsverfahren ergeben. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat das Ergebnis seiner Prüfung innerhalb eines Monats nach der Aufforderung mitteilen.

5.2 Beteiligung am Auskunftsverfahren

Einem Arbeitnehmer, der seinen individuellen Auskunftsanspruch geltend machen möchte, steht es frei, den Betriebsrat an dem Auskunftsverlangen zu beteiligen. Spätestens bei der Erteilung der Auskunft durch den Arbeitgeber würde der Betriebsrat aber ohnehin von dem Auskunftsverlangen erfahren, da die Auskunft des Arbeitgebers dem Betriebsrat zeitgleich zuzuleiten ist. Sollte der Anfragende sich bezüglich der Auskunft benachteiligt fühlen oder die Antwort des Arbeitgebers für fehlerhaft halten, räumt ihm der Referentenentwurf ein Beschwerderecht beim Betriebsrat ein. Der Betriebsrat hätte dann beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken, wenn er die Beschwerde für begründet hält.

5.3 Beteiligung am betrieblichen Prüfverfahren

Der Betriebsrat ist am betrieblichen Prüfverfahren insoweit zu beteiligen, als der Arbeitgeber

- den Betriebsrat über die Planung des betrieblichen Prüfverfahrens rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten hat,
- mit dem Betriebsrat das vorgesehene betriebliche Prüfverfahren so rechtzeitig zu beraten hat, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können, und
- den Betriebsrat regelmäßig über den Ablauf des Verfahrens sowie über die Ergebnisse des betrieblichen Prüfverfahrens zu informieren hat.

5.4 Beteiligung an der Aufstellung und Ausführung des Umsetzungsplans

Bei der Aufstellung und der Ausführung des Umsetzungsplans muss der Betriebsrat insoweit beteiligt werden, als durch eine Maßnahme ein Beteiligungsrecht oder gar ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgelöst wird. Dies dürfte insbesondere für die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) und die Festsetzung leistungsbezogener Entgelte (§ 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG) gelten. Aus Sicht des BMFSFJ nehmen Betriebsräte ihre Verantwortung für das Entgeltgleichheitsgebot zwischen Frauen und Männern nicht ausreichend wahr. Daher sieht der Referentenentwurf vor, in einer neuen Nummer 12 im § 87 Abs. 1 BetrVG klarzustellen, dass diese Mitbestimmungsrechte immer auch unter dem Aspekt des Entgeltgleichheitsgebots zu bewerten sind.

5.5 Initiativrecht zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens

Grundsätzlich sind nur Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern verpflichtet, ein betriebliches Prüfverfahren durchzuführen. In kleineren und mittleren Unternehmen kann der Betriebsrat allerdings die Durchführung verlangen, wenn

- ein individuelles Auskunftsverlangen eines Arbeitnehmers objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben hat, die über das individuelle Anliegen hinaus Bedeutung haben, d.h. auf eine strukturelle Benachteiligung hindeuten, oder
- mehrere voneinander unabhängige individuelle Auskunftsverlangen objektive Anhaltspunkte auf eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechts beim Entgelt ergeben haben.

5.6 Gerichtliche Durchsetzung der neuen Vorschriften

Schließlich soll der Betriebsrat durch das Entgeltgleichheitsgesetz dazu berufen werden, über die Einhaltung der neuen Vorschriften zu wachen. Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Vorschriften des Entgeltgleichheitsgesetz soll der Betriebsrat (oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft) beim Arbeitsgericht beantragen können, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Mit dem Antrag sollen aber keine Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche der betreffenden Arbeitnehmer geltend gemacht werden dürfen, d.h. eine Prozessstandschaft soll damit nicht ermöglicht werden.

6. Berichtspflichten

Um auch gegenüber Externen eine größere Transparenz in Bezug auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots herzustellen, sieht der Referentenentwurf noch bestimmte Berichtspflichten für Unternehmen vor.

6.1 Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit

Unternehmen mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern sollen nach der Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens einen Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit im Unternehmen erstellen müssen, in dem

- Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen und deren Wirkungen sowie
- Entgeltregelungen, Bewertungsverfahren sowie ihre Maßnahmen zur Sicherung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

dargestellt werden. Zudem soll der Bericht nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben enthalten

- zu dem nach Vollzeitäquivalenten umgerechneten durchschnittlichen Bruttomonatslohn der Beschäftigten,
- zur Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen, sowie
- zu den Tätigkeiten, die zu mindestens 60 Prozent von Beschäftigten eines Geschlechts ausgeübt werden.

Wenn ein Unternehmen keine Maßnahmen zur Förderung von Frauen unternimmt, soll es dies im Bericht begründen ("comply or explain").

6.2 Veröffentlichung des Berichts

Der Bericht zur Frauenförderung und Entgeltgleichheit im Unternehmen ist grundsätzlich als Teil des Lageberichts nach § 289 HGB zu veröffentlichen. Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung eines Lageberichts verpflichtet sind, müssen den Bericht spätestens sechs Monate nach der Beendigung des Geschäftsjahrs, auf das sich der Bericht und das betriebliche Prüfverfahren beziehen, auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlichen. Der Referentenentwurf geht dabei scheinbar selbstverständlich davon aus, das heutzutage jedes Unternehmen über eine eigene Internetseite verfügt und äußert sich daher nicht zu der Frage, ob auch die Veröffentlichung auf einer von einem Dritten betriebenen Internetseite möglich wäre.



Moritz Langemann
Associate, München
T +49 (89) 29012 141
moritz.langemann@hoganlovells.com

Sonderbeitrag: Von "Safe Harbor" zum "EU-US Privacy Shield"

Neue Grundlage für den internationalen Datentransfer zwischen EU und USA in Sicht?

Mit seinem Urteil vom 6. Oktober 2015 im Fall "*Schrems*" hat der EuGH nicht nur das [Safe Harbor-Abkommen für unwirksam erklärt](#), sondern ein datenschutzrechtliches Erdbeben für den internationalen Transfer und die Verarbeitung personenbezogener Daten von EU-Bürgern in den USA ausgelöst.

Mit Spannung war deshalb das Ergebnis der Verhandlungen zwischen EU und USA über ein "Safe Harbor 2.0"-Abkommen erwartet worden. Am 2. Februar 2016 hat die EU-Kommission nun die [Eckpunkte für das geplante "EU-US Privacy Shield" der Öffentlichkeit vorgestellt](#), das zukünftig den internationalen Datentransfer zwischen der EU und den USA regeln soll.

In ihrer Stellungnahme vom 3. Februar 2016 teilte die sog. Artikel 29-Datenschutzgruppe (Article 29 Working Party – "WP29") daraufhin ihre Sicht auf das "EU-US Privacy Shield" mit und benannte die Anforderungen an den künftigen "Safe Harbor"-Nachfolger.

Die Schonfrist ist abgelaufen...

Die WP29-Gruppe (zusammengesetzt aus Vertretern der jeweiligen nationalen Datenschutzbehörden, dem Europäischen Datenschutzbeauftragten und einem Vertreter der Europäischen Kommission) hatte den EU Mitgliedsstaaten und den Institutionen der EU eine Frist bis zum 31. Januar 2016 gesetzt, um eine Nachfolgeregelung für das für unwirksam erklärte Safe Harbor-Abkommen zu finden. Die Aufkündigung des Safe Harbor-Abkommens ist für alle Unternehmen relevant, die personenbezogene Daten in die USA transferieren, sei es, weil sie ihre Daten in der Cloud speichern, die von einem Anbieter in den USA bereitgestellt wird, sei es, weil sie Beschäftigtendaten innerhalb der Unternehmensgruppe an andere Gesellschaften mit Sitz in den USA übermitteln.

Viele betroffene Unternehmen hatten die Hoffnung, dass nach dem Auslaufen der Schonfrist Ende Januar 2016 endlich Klarheit geschaffen würde, welche Anforderungen beim Datenaustausch mit US-amerikanischen Unternehmen künftig zu beachten sein werden. Doch nach der Veröffentlichung des aktuellen Zwischenstands der Verhandlungen mit den USA ist vielerorts Ernüchterung eingetreten.

Aus Safe Harbor soll das "EU-US Privacy Shield" werden

In einer Pressekonferenz in Straßburg haben Vertreter der Kommission am 2. Februar 2016, die Eckpunkte der Einigung vorgestellt, die mit den Vertretern der USA zur Regelung des internationalen Datenaustauschs zwischen EU und USA erzielt werden konnten. Die Regelungen sollen den klangvollen Namen "EU-US Privacy Shield" tragen

Eckpunkte der Einigung

Demnach sollen sich die Vertreter der USA und der EU auf folgende Punkte für eine künftige Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten in den USA in der Zeit nach Safe Harbor geeinigt haben:

- **Selbstverpflichtung.** Zunächst sollen die datenverarbeitenden Unternehmen in die Pflicht genommen werden, auf Beschwerden von Betroffenen hin Datenschutzverstöße selbst abzustellen.
- **Streitbeilegung.** Sofern auf diese Weise keine Abhilfe geschaffen werden kann, sollen den betroffenen Bürgern Wege einer alternativen Streitbeilegung offen stehen. Details hierzu wurden bislang nicht genannt.
- **Kontrolle.** Betroffene sollen sich außerdem in bestimmten Fällen direkt an das US-Handelsministerium wenden können, das die US-amerikanischen Unternehmen, die personenbezogene Daten aus der EU verarbeiten, zukünftig überwachen soll. Allerdings soll das Ministerium nicht für ein „*individual complaint-handling*“ zuständig sein.
- **Rechtsschutz.** In den Fällen, in denen auf diesen Wegen keine Lösung erzielt werden kann, soll der Rechtsweg beschritten und eine „bindende und vollstreckbare Entscheidung“ herbeigeführt werden können. Dass dieser Weg nicht den Regelfall darstellen soll, wird in der Bezeichnung als „Last Resort“-Mechanismus deutlich.
- **Sanktionen.** Verstöße gegen die Vorschriften zur datenschutzkonformen Verarbeitung personenbezogener Daten sollen mit Strafen belegt werden können.
- **Interessenvertretung.** EU-Bürger, die eine Verletzung ihrer Datenschutzrechte befürchten, sollen sich künftig an einen Ombudsmann wenden können, der unabhängig gegenüber den US-Geheimdiensten sein und vollen Zugang zu allen relevanten Informationen bekommen soll. Der Ombudsmann soll zuständig für die Beantwortung der Bürgeranfragen sein.
- **Überprüfung.** Die Umsetzung der neuen Regelungen soll künftig von beiden Seiten, der USA und der EU, überprüft werden. Die EU-Kommission plant hierzu, einmal jährlich einen entsprechenden Bericht zu veröffentlichen.

Bedenken der WP 29-Gruppe

Einen Tag nach der Pressekonferenz der Kommission hat die WP 29-Gruppe in ihrer [Stellungnahme](#) zu diesen Eckpunkten Position bezogen und klar gemacht, welchen Anforderungen die Regelung über ein "EU-US Privacy Shield" genügen muss. Zwar begrüßte die WP 29-Gruppe den Umstand, dass die Verhandlungsführer von EU und USA offenbar zu einer Einigung gelangt sind, äußerte aber zugleich Bedenken hinsichtlich der aktuellen Rechtslage in den USA und stellte in Aussicht, dass es die finalen Entwürfe und die rechtliche Verbindlichkeit ihrer Inhalte sehr genau prüfen werde. Die WP 29-Gruppe lässt zwischen den Zeilen erkennen, dass es die angekündigten Eckpunkte für recht vage hält und auf ihre Belastbarkeit prüfen wird.

Forderung der WP29-Gruppe – Die "4 Garantien"

Zwei Tage hatte die WP 29-Gruppe getagt, um die Folgen des EuGH-Urteils und die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu den anderen verfügbaren Mechanismen beim internationalen Datentransfer (insbesondere Standardvertragsklauseln, Binding Corporate Rules) zu besprechen. Herausgekommen sind folgende **"4 Garantien"** der WP 29-Gruppe an die künftige Einigung zwischen EU und USA:

- **Klarheit – Transparenz – vollständige Information.** Die WP 29-Gruppe fordert klare, verständliche Regelungen für das künftige Abkommen. Die Betroffenen sollen von Anfang an absehen können, was mit ihren personenbezogenen Daten geschieht, die Gegenstand des Datentransfers und der Verarbeitung in den USA sind.
- **Erforderlichkeit – Angemessenheit.** Außerdem muss die Verarbeitung der Daten den in Europa etablierten Prinzipien der Angemessenheit und Erforderlichkeit genügen.
- **Interessenabwägung.** Die WP 29-Gruppe fordert zudem, dass die Regelungen einen gerechten Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen des Datenexporteurs (am Transfer und der Verarbeitung der personenbezogenen Daten in den USA) und den schützenswerten Interessen der Betroffenen (dass der Datenverarbeitung klare Grenzen gesetzt werden) schaffen müssen. Im nationalen Recht ist eine derartige Interessenabwägung aus § 28 BDSG bekannt.
- **Unabhängige Datenschutzaufsicht.** Zur Durchsetzung der Datenschutzrechte und Garantien fordern die Vertreter der WP 29-Gruppe Regelungen für eine effektive und objektive Datenschutzaufsicht. Personell sehen sie diese Aufgabe bei den Gerichten oder anderen Behörden mit entsprechender Befugnis und Handlungshoheit.
- **Wirksame Rechtsmittel.** Schließlich müssten den Betroffenen wirksame Rechtsmittel zur Durchsetzung ihrer Rechte und Ansprüche vor derartigen unabhängigen Gremien offen stehen.

Die Forderungen der WP 29-Gruppe sind keineswegs überraschend, sind sie doch bereits in der Entscheidung des [EuGH vom 6. Oktober 2015](#) angelegt, der gefordert hatte, dass eine neue rechtliche Grundlage

"klare und präzise Regeln für die Tragweite und die Anwendung einer Maßnahme vorsehen und Mindestanforderungen aufstellen muss, so dass die Personen, deren personenbezogene Daten betroffen sind, über ausreichende Garantien verfügen, die einen wirksamen Schutz ihrer Daten vor Missbrauchsrisiken sowie vor jedem unberechtigten Zugang zu diesen Daten und jeder unberechtigten Nutzung ermöglichen."

Bedeutung der "4 Garantien" für Standardvertragsklauseln und BCR

Keinen Zweifel gelassen hat die WP 29-Gruppe daran, dass sie den Bestand dieser "4 Garantien" auch zum Maßstab für ihre Bewertung von Standardvertragsklauseln und Binding Corporate Rules (BCR) machen wird. Nicht nur das "EU-US Privacy Shield", sondern auch Standardvertragsklauseln und BCR werden in den kommenden Wochen also weiter auf dem Prüfstand stehen. Zum Schluss ihrer Stellungnahme erinnerte die WP 29-Gruppe noch einmal an die Prüfungscompetenz der EU-Datenschutzbehörden und den vom EuGH erwähnten Prüfungsauftrag.

Was folgt aus der Stellungnahme der WP29-Gruppe?

Mit ihrer Stellungnahme hat die WP 29-Gruppe nicht zur Klärung des Schwebezustands beim internationalen Datentransfer beigetragen. Dies war allerdings auch kaum zu erwarten. [Zu unkonkret waren die Ergebnisse der Verhandlungsführer von EU und USA](#), die unter dem Druck der zum 31. Januar 2016 gesetzten Frist gezwungen waren, wenigstens die Zielbestimmung für eine künftige Einigung zu präsentieren. Was bleibt ist, dass die "kommenden Wochen" (vgl. die [Pressemitteilung der EU-Kommission vom 2. Februar 2016](#)) dazu genutzt werden müssen, verbindliche und überprüfbare Regelungen für das "EU-US Privacy Shield" zu vereinbaren (*Schritt 1*), die sich dann anschließend wiederum der Prüfung durch die WP 29-Gruppe stellen müssen (*Schritt 2*).

Wie geht es weiter?

Es ist davon auszugehen, dass Schritt 1 nicht vor Ende Februar 2016 abgeschlossen sein wird und dass die anschließende Überprüfung sich bis in den April 2016 ziehen könnte. Wie nach der Entscheidung des EuGH bleibt es deshalb unverändert wichtig, die aktuelle Entwicklung kontinuierlich im Auge zu behalten. Zumal die Kritik am EU-US Privacy Shield zum Teil harsch ausfiel. [So bewertet Jan-Philipp Albrecht](#), stellvertretender Vorsitzender des Innen- und Justizausschusses, die offenbar erzielte Einigung als einen „Affront der EU-Kommission gegenüber dem Europäischen Gerichtshof und den Verbraucherinnen und Verbrauchern in Europa“, als einen „Ausverkauf des EU-Grundrechts auf Datenschutz“ und als „offensichtlich rechtswidrig“. Es bleibt also mit Spannung zu erwarten, wie und in welcher Rechtsform das EU-US Privacy Shield letztlich ausgestaltet wird.



Dr. Christian Tinnefeld
Counsel, Hamburg
T +49 (40) 41993 238
christian.tinnefeld@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit

Die Berechnung des Urlaubsanspruchs bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt war lange Zeit umstritten. Zwar hatten sowohl der Europäische Gerichtshof (EuGH) als auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) zumindest klargestellt, dass bei einem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit ein bereits entstandener Urlaubsanspruch (aus der Zeit der Vollzeitbeschäftigung) auch in den Zeiten der Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang erhalten bleibt und eine Umrechnung (im Ergebnis also eine Kürzung) auf die nunmehr geminderte Arbeitszeit nicht zulässig ist (vgl. EuGH v. 13. Juni 2013 – C-415/12 – "Brandes", EuGH v. 22. April 2010 – C-486/08 – "Tirol", BAG v. 10. Februar 2015 – 9 AZR 53/14 (F); s. hierzu ebenso Newsletter Arbeitsrecht August 2013). Der umgekehrte Fall – die Berechnung des Urlaubsanspruches bei einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit – war allerdings noch nicht entschieden. Nun hat sich der EuGH mit Urteil vom 11. November 2015 (C-219/14 – "Greenfield") auch zu diesem Fall geäußert.

DER FALL

Der vom EuGH zu entscheidende Fall spielte im Vereinigten Königreich. Die Klägerin, der ein Jahresurlaub von 5,6 Wochen zustand, hatte im Juli 2012 sieben Tage bezahlten Urlaub genommen. In den letzten zwölf Wochen vor diesem Urlaub hatte sie einen Tag pro Woche gearbeitet. Danach arbeitete sie durchschnittlich sechs Tage pro Woche, bis das Arbeitsverhältnis schließlich im Mai 2013 endete. Im November 2012 hatte die Klägerin eine Woche bezahlten Urlaub beantragt. Der Urlaubsantrag wurde jedoch abgelehnt, da die Klägerin nach Ansicht des Arbeitgebers durch den siebentägigen Urlaub im Juli 2012 bereits ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erschöpft habe. Denn im Juli 2012, als ihr Arbeitsrhythmus einem Tag pro Woche entsprach, habe sie entsprechend sieben Wochen bezahlten Urlaub genommen. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Klägerin Urlaubsabgeltung. In diesem Zusammenhang hatte der EuGH nach Vorlage durch das Ausgangsgericht über die Berechnung der Anzahl der Urlaubstage im Falle der Erhöhung der Arbeitszeit zu entscheiden.

DIE ENTSCHEIDUNG

In seinem Urteil hat der EuGH für den Fall der Erhöhung der Arbeitszeit folgende Differenzierung vorgenommen:

- Bereits erworbene (und ggf. schon in Anspruch genommene) Urlaubsansprüche müssen nach der Erhöhung der Arbeitszeit nicht rückwirkend (erhöhend) nachberechnet werden.
- Eine Neuberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat.

Somit muss der Arbeitgeber nur für den Zeitraum, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat, eine Neuberechnung der Urlaubstage vornehmen.

Zur Begründung verweist der EuGH darauf, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub im Hinblick auf den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Arbeitsrhythmus zu berechnen ist. Dabei steht die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Zeitraum, in dem die Ansprüche entstanden sind, in keiner Beziehung zu der in dieser späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit. Denn, wie vom EuGH bereits entschieden, darf durch eine Veränderung, insbesondere Verringerung der Arbeitszeit beim Übergang von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung der Anspruch auf Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben hat, nicht gemindert werden (EuGH v. 22. April 2010 – C-486/08 – "Tirol"). Daraus folgt, dass für die Entstehung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub die Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer nach verschiedenen Arbeitsrhythmen arbeitete, voneinander zu unterscheiden sind. In einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren verlangt das Unionsrecht daher, dass eine Neuberechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nur in Bezug auf den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Anzahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, vorgenommen wird. Die Einheiten bezahlten Jahresurlaubs, die bereits im Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung genommen wurden und über die in diesem Zeitraum entstandenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub hinausgingen, sind von den Ansprüchen abzuziehen, die in dem Arbeitszeitraum, in dem der Arbeitnehmer die Zahl seiner Arbeitsstunden erhöht hat, neu entstanden sind.

Des Weiteren stellte der EuGH klar, dass die obigen Grundsätze auch für den Urlaubsabgeltungsanspruch entsprechend gelten.

FAZIT

Mit seinem Urteil führt der EuGH seine Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs folgerichtig fort. Wie bereits bei dem Wechsel von Voll- in Teilzeit stellt der EuGH auch beim umgekehrten Fall des Wechsels von Teil- in Vollzeit bei einer Veränderung der Dauer der Arbeitszeit für die Berechnung des Urlaubsanspruchs jeweils auf die Zeiträume vor und nach der Veränderung ab. Eine Umrechnung bereits erworbener Urlaubsansprüche wird – weder erhöhend noch vermindern – nicht vorgenommen. Erst ab dem Zeitpunkt der Erhöhung (bzw. Verringerung) der Arbeitszeit ist eine Neuberechnung vorzunehmen.

Die Rechtsprechung des EuGH ist zu begrüßen, da sie in der Praxis eine einfache und damit anwenderfreundliche Berechnung des Urlaubsanspruchs ermöglicht. Ferner hat der EuGH klargestellt, dass diese Grundsätze auch auf die Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs Anwendung finden sollen.

Wenngleich das BAG noch keinen vergleichbaren Fall zu entscheiden hatte, dürfte einer zeitnahen Umsetzung dieser Entscheidung durch die deutschen Arbeitsgerichte zu rechnen sein.



Dr. Johannes Wedekind

Associate, München

T +49 (89) 29012 372

johannes.wedekind@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

Versorgungsausgleich bei Scheidung: Entscheidung des Familiengerichts ist verbindlich!

Scheiden tut weh – in finanzieller Hinsicht gilt dies auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) wird die Höhe von Versorgungsleistungen an den geschiedenen Ehepartner verbindlich im Versorgungsausgleich vor dem Familiengericht festgelegt und nicht erst später in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren. Nicht zu unterschätzen ist dabei auch die Rolle der Teilungsordnung, welche die interne Teilung von Versorgungsanrechten regelt, da es dadurch noch einmal zu einer deutlichen Kürzung des Rentenanspruchs kommen kann (BAG v. 10. November 2015 – 3 AZR 813/14). Folglich sollte darauf geachtet werden, bereits im Verfahren über den Versorgungsausgleich mögliche Einwände gegen die Berechnung der Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung vorzubringen.

DER FALL

Der Kläger bezieht seit dem 1. Dezember 2004 eine Rente der betrieblichen Altersversorgung von einer Pensionskasse.

Der Versorgungsausgleich zwischen dem Kläger und seiner geschiedenen Ehefrau wurde durch Beschluss des Amtsgerichts Mainz (Familiengericht) vom 28. November 2011 geregelt. Die Pensionskasse hatte vorgeschlagen, der Ehefrau einen Ausgleichswert von 6.271,35 EUR zuzusprechen, was einer monatlichen Rente für die geschiedene Ehefrau von 522,61 EUR entsprach. Dem folgte das Amtsgericht Mainz.

In der Teilungsordnung der Pensionskasse ist die interne Teilung von Versorgungsanrechten geregelt. Insbesondere wird danach der Anspruch der ausgleichspflichtigen Person vermindert. Infolge des Versorgungsausgleichs wurde daher die Rente des Klägers ab dem 1. März 2012 um € 695,87 pro Monat gekürzt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Pensionskasse sei nicht berechtigt, seine Altersrente um monatlich mehr als € 522,61 (also in Höhe der Rente an die geschiedene Ehefrau) zu kürzen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Reduzierung der Altersrente war rechtmäßig. Entscheidungen eines Familiengerichts zum Versorgungsausgleich sind für ein späteres arbeitsrechtliches Verfahren bindend. Damit ergibt sich die Kürzung aus dem Beschluss des Amtsgerichts Mainz.

Das BAG führt aus, dass die Kürzung der Rente nicht auf den Betrag begrenzt sei, der auf die Ehefrau übertragen wurde. Der Umfang der Kürzung folge vielmehr aus dem Vollzug der internen Teilung, die das Familiengericht vorgenommen habe. Die interne Teilung wiederum werde durch die Teilungsordnung geregelt.

Das Familiengericht müsse deshalb nach Auffassung der Erfurter Richter prüfen, ob die Teilungsordnung mit höherrangigem Recht vereinbar sei. In einem arbeitsgerichtlichen Verfahren sei dann nicht erneut zu prüfen, ob die Teilungsordnung wirksam sei. Daher könnten im Arbeitsgerichtsprozess keine Einwände mehr hiergegen erhoben werden.

Die Kürzung der Rente war daher zulässig, ohne dass das BAG auf materielle Rechtsfragen eingehen musste, weil insoweit die familiengerichtliche Entscheidung bindend war.

FAZIT

Schon im Verfahren über den Versorgungsausgleich sind daher mögliche Einwände gegen die Berechnung der Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung vorzubringen. Dies gilt nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber. Denn auch für den Arbeitgeber als Versorgungsträger muss gelten, dass eine rechtskräftige familiengerichtliche Entscheidung über den Versorgungsausgleich bindend ist.

Die Versorgungsleistungen an Ehemann und Ehefrau sind danach aufgrund dieser familiengerichtlichen Entscheidung zu berechnen. Wird der Arbeitgeber als Versorgungsträger an dem familiengerichtlichen Verfahren beteiligt, ist daher schon in diesem Stadium darauf zu achten, dass die Berechnung der Versorgungsleistungen rechtskonform vorgenommen wird. Die Mitwirkungspflichten sind sorgfältig wahrzunehmen und von daher auch als "Mitwirkungsrechte" zu verstehen.

Die Entscheidung des Familiengerichts im Verfahren über den Versorgungsausgleich wird sinngemäß wie folgt lauten: "*Im Wege der internen Teilung wird zu Lasten des Anrechts des Antragstellers [hier: Ehemann] zugunsten der Antragsgegnerin [hier: Ehefrau] ein Anrecht in Höhe von € 522,61 übertragen*". Aus einer solchen Entscheidung ergibt sich nicht, wie hoch das Anrecht des Ausgleichsverpflichteten nach der internen Teilung ist. In der Regel wird daher zugleich auf die Versorgungsordnung mit der dazugehörigen Teilungsordnung verwiesen. Wie das BAG erläutert, ergibt sich die Kürzung des Anrechts des Ausgleichsverpflichteten aus dieser Teilungsordnung. Fehlt eine solche Teilungsordnung, wird eine Kürzung über den Betrag des Ausgleichsverpflichteten hinaus wohl nicht möglich sein. Die Kürzung ist vielleicht sogar ganz ausgeschlossen, denn es fehlt eine Rechtsgrundlage hierfür. Bestandteil jeder Pensionszusage sollte daher auch eine Teilungsordnung sein.



Dr. Thomas Frank
Senior Associate, München
T +49 (89) 29012 171
thomas.frank@hoganlovells.com

Newsletterarchiv

2014	Schwerpunktthema
Juli	Gestaltung von Arbeitsverträgen – wichtige Klauseln im Überblick
August	Fremdpersonaleinsatz – quo vadis? Die Reformvorhaben der Großen Koalition im Überblick
September	Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen – Beraten Sie noch oder begutachten Sie schon?
Oktober	Das neue Mindestlohngesetz
November	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Update zur allgemeinen Rechtsprechung
Dezember	Betriebsrentenanpassung – BAG eröffnet neue Spielräume für Rentnergesellschaften
2015	Schwerpunktthema
Januar	Sicherheit bei E-Mail-Kontrollen: Einwilligung von Mitarbeitern und Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von E-Mail-Kontrollen
Februar	Vom Plan zur Realität: Neue Spielregeln für die (Familien-) Pflegezeit
März	Neues vom Gesetzgeber: Mindestlohn, Frauenquote und Tarifeinheit
April	BEEG-Reform: Das neue Recht zu Elternzeit und Elterngeld – Worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen
Mai	Die Ferien stehen vor der Tür: Fragen rund um den Urlaub
Juni	Reform des Betriebsrentenrechts zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie
Juli	Flexibler Übergang in den Ruhestand und Beschäftigung von Rentnern – ein Überblick
August	Compliance und Betriebsrat – typische Konfliktfelder und praktische Lösungen
September	Datenschutz am Arbeitsplatz – Was sind die aktuellen Vorgaben der Rechtsprechung?
Oktober	Sonderheft Safe Harbor: Nach dem Ende von Safe Harbor: Wie man Risiken bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA oder andere Drittstaaten vermeidet
November	Beschäftigung von Flüchtlingen in Deutschland – Arbeit als Schlüssel zur Integration
Dezember	Der AÜG-Referentenentwurf – Neue Einschränkungen bei Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträgen geplant
2016	Schwerpunktthema
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland

Hogan Lovells e-Newsletter

Wenn Sie oder Ihre Mitarbeiter anderer Fachabteilungen an weiteren, kostenlosen e-Newslettern von Hogan Lovells interessiert sind, bitten wir um kurze Mitteilung per Fax oder eine E-Mail an unseren Client Service:

Hogan Lovells International LLP
 Sebastian Müller
 F: +49 89 / 290 12 222
 E: sebastian.mueller@hoganlovells.com

<p>Bitte senden Sie mir den e-Newsletter*</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Arbeitsrecht </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Energy </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Automotive </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Financial Services </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Capital Markets </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Immobilienrecht </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Chemicals and Project Finance </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Infrastructure, Public </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Commercial (IP) </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Intellectual Property </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Compliance </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Public Sector </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> Corporate </div> <div style="width: 50%;"> <input type="checkbox"/> TMT </div> </div>	<p>Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?</p> <input type="checkbox"/> Empfehlung durch Kollegen <input type="checkbox"/> Veranstaltung von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Newsletter anderer Praxisgruppen <input type="checkbox"/> Internetseite von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Eigene Online-Recherche <input type="checkbox"/> Andere, welche _____
--	---

Firma _____

Name _____

Position _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

E-Mail (zwingend) _____

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

*Diese Newsletter von Hogan Lovells International LLP erscheinen kostenlos in regelmäßigen Abständen per E-Mail in deutscher Sprache. Wenn Sie am Weiterbezug eines e-Newsletters nicht mehr interessiert sein sollten, können Sie jederzeit eine E-Mail an Ihren Ansprechpartner bei Hogan Lovells oder die Absenderadresse des jeweiligen Newsletter-Versenders schicken. Sie werden dann umgehend aus den Verteilerlisten genommen.

Ihre Ansprechpartner

Düsseldorf

Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

T +49 (0)211 136 8 0
F +49 (0)211 136 8 100

Dr. Tim Gero Joppich

tim.joppich@hoganlovells.com

Stefan Richter

stefan.richter@hoganlovells.com

Charlotte Heckmann

charlotte.heckmann@hoganlovells.com

Justus Frank

justus.frank@hoganlovells.com

Frankfurt

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

T +49 (0)69 962 36 0
F +49 (0)69 962 36 100

Dr. Kerstin Neighbour

kerstin.neighbour@hoganlovells.com

Tim Wybitul

tim.wybitul@hoganlovells.com

Dr. Wolf-Tassilo Böhm

wolf.boehm@hoganlovells.com

Dr. Sabrina Gäbeler

sabrina.gaebeler@hoganlovells.com

Hamburg

Alstertor 21
20095 Hamburg

T +49 (0)40 419 93 0
F +49 (0)69 419 93 200

Dr. Eckard Schwarz

eckard.schwarz@hoganlovells.com

Matthes Schröder

matthes.schroeder@hoganlovells.com

Dr. Leif Hansen

leif.hansen@hoganlovells.com

Hamburg

Marco Neugeboren

marco.neugeboren@hoganlovells.com

Dr. Claus Asbeck

claus.asbeck@hoganlovells.com

Dr. Sven Schulze

sven.schulze@hoganlovells.com

Julia Jeschke

julia.jeschke@hoganlovells.com

München

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

T +49 (0)89 290 12 0
F +49 (0)89 290 12 222

Dr. Ingrid Ohmann

ingrid.ohmann@hoganlovells.com

Dr. Hendrik Kornbichler

hendrik.kornbichler@hoganlovells.com

Bernd Klemm

bernd.klemm@hoganlovells.com

Dr. Lars Mohnke

lars.mohnke@hoganlovells.com

Dr. Thomas Frank

thomas.frank@hoganlovells.com

Dr. Silvia Lang

silvia.lang@hoganlovells.com

Dr. Johannes Wedekind

johannes.wedekind@hoganlovells.com

Moritz Langemann

moritz.langemann@hoganlovells.com

Werner Thienemann

werner.thienemann@hoganlovells.com

Felix Wilking

felix.wilking@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

Hogan Lovells hat Büros in:

Alicante	Düsseldorf	Los Angeles	Northern Virginia	Schanghai
Amsterdam	Frankfurt am Main	Luxemburg	Paris	Silicon Valley
Baltimore	Hamburg	Madrid	Peking	Singapur
Brüssel	Hanoi	Mailand	Perth	Sydney
Budapest*	Ho Chi Minh Stadt	Mexiko-Stadt	Philadelphia	Tokio
Caracas	Hongkong	Miami	Riad*	Ulaanbaatar
Colorado Springs	Houston	Monterrey	Rio de Janeiro	Warschau
Denver	Jakarta*	Moskau	Rom	Washington DC
Dschidda*	Johannesburg	München	San Francisco	Zagreb*
Dubai	London	New York	São Paulo	

"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" beschreibt einen Partner oder ein Mitglied von Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP oder einer der ihnen nahestehenden Gesellschaften oder einen Mitarbeiter oder Berater mit entsprechender Stellung. Einzelne Personen, die als Partner bezeichnet werden, aber nicht Mitglieder von Hogan Lovells International LLP sind, verfügen nicht über eine Qualifikation, die der von Mitgliedern entspricht.

Weitere Informationen über Hogan Lovells, die Partner und deren Qualifikationen, finden Sie unter www.hoganlovells.com.

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung.

©Hogan Lovells 2016. Alle Rechte vorbehalten.

*Kooperationsbüros