

Veranstaltungen

Gerechter Lohn – aber wie?

38. Arbeitsrechtssymposion Passau 2025

Angemessen, motivierend und flexibel soll die Vergütung sein, den Beschäftigten eine sichere Existenzgrundlage bieten und sie so lange wie möglich an das Unternehmen binden. Allerdings zwingt das immer dichter werdende Rankenwerk des Arbeitsrechts die formal freie Entgeltgestaltung in ein enges Korsett. Den überaus heiklen Rechtsfragen nahm sich das diesjährige Passauer Arbeitsrechtssymposion an. Zwei Tage lang diskutierten die über 100 Fachleute aus Unternehmen und Verbänden unter der Leitung von Prof. Dr. Frank Maschmann mit Vertretern der Arbeitsgerichte, der Anwaltschaft und der Arbeitsrechtswissenschaft die aktuellen Entwicklungen vor dem Hintergrund von Krieg und Wirtschaftskrise.

Vergütung von AT-Angestellten

Den Anfang machte RA Dr. Burkhard Göpfert, Partner bei Kliemt Arbeitsrecht München, mit seinem Vortrag zur Vergütung von AT-Angestellten. Diese befänden sich in einer etwas sonderbaren „Sandwichlage“: nicht mehr unter den Tarifvertrag fallend, aber noch nicht zum erlauchten Kreis der Leitenden gehörend. Ihre Zahl werde von Jahr zu Jahr größer. Daher führe kein Weg an kollektiven Vergütungsregelungen vorbei. Der Referent empfahl hier die Einführung von Gehaltsbändern, bei deren Ausgestaltung der örtliche Betriebsrat aber mitzubestimmen habe, was zu uneinheitlichen Vergütungsstrukturen innerhalb des gleichen Unternehmens führen könne. Versuchen einzelner Gewerkschaften, Tarifregelungen auch für „AT-ler“ zu schaffen, erklärte Göpfert eine klare Absage. Schwierig sei aber nach wie vor die rechtssichere Abgrenzung zu den tariflich geführten Mitarbeitern.

Zwischen Ehrenamt und Co-Management

RA Prof. Dr. Georg Annuß, LL. M., Of Counsel bei Pusch Wahling Workplace Law ging in seinem anschließenden Vortrag „Zwischen Ehrenamt und Co-Management“ auf das Problem der richtigen Vergütung für freigestellte Betriebsräte nach der BetrVG-Novelle ein. Eindrucksvoll legte er dar, unter welchen Voraussetzungen die Vergütung eines Betriebsrates erhöht werden könne. Dies erfordere eine tatsächliche Beförderung des entsprechenden Mitgliedes oder zumindest ein Beförderungsangebot. Liege ein solches vor, könne eine über die betriebsübliche Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer hinausgehende Vergütungsentwicklung des individuellen Betriebsratsmitgliedes nicht als Bevor-

zugung des Betriebsrates gewertet werden. Fehle es daran, müsse die Vergleichsgruppe ordnungsgemäß gebildet werden. Wenn dies sachgerecht geschehe, könnten die Gerichte nur noch prüfen, ob die Betriebsratsvergütung grob fehlerhaft sei. Die BetrVG-Novelle leiste hierfür aber nur einen bescheidenen Beitrag.

Haftung bei Verweigerung des Mindestlohns im Ausland

Ob Unternehmen künftig dafür haften, wenn deren Zulieferer ihren im Ausland beschäftigten Mitarbeitern den Mindestlohn verweigern, untersuchte Prof. Dr. Carsten Herresthal, LL. M. von der Universität Regensburg. Nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sei das kaum vorstellbar, weil es die Haftung gegenüber Arbeitnehmern der Zulieferer ausdrücklich ausschließe und deliktische Ansprüche häufig daran scheiterten, dass das LkSG keine dritt-schützenden Verkehrspflichten enthalte. Das würde sich aber mit dem Lieferkettengesetz der EU nun ändern. Denn dieses sehe in Art. 29 eine eigene Anspruchsgrundlage für die ausgebeuteten Mitarbeiter vor, die auch vor deutschen Gerichten klagen könnten und sogar hiesige Gewerkschaften mit der Geltendmachung ihrer Rechte in Prozessstandschaft beauftragen dürfen. Ob es dazu kommt, sei aber fraglich, weil der Ministerrat der EU am 23.6.2025 ein „Omnibus“-Memorandum verabschiedet habe, das wegen der schwächelnden Wirtschaft wesentliche Einschränkungen der CSDDD vorsieht.

Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz

Dr. Regine Winter, ehemalige Richterin am BAG, widmete sich unter dem Titel „Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz“ der Frage, wie die unionsrechtlichen Vorgaben zur Lohnungleichheit wirksam umgesetzt werden können, denn mit dem Anspruch auf gleiches Entgelt für Mann und Frau stehe es nicht zum Besten. Nach der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die bis Juni nächsten Jahres umzusetzen sei, müssten Entgeltstrukturen auf geschlechtsneutralen Kriterien beruhen – wie Kompetenz, Verantwortung oder Arbeitsbedingungen. Gerade unklare Merkmale öffneten bislang Tür und Tor für Geschlechterstereotype. Auch tarifliche Regelungen müssten einer Überprüfung standhalten – eine generelle Ausnahme, wie sie in Deutschland teils erwogen werde, sei unionsrechtlich unzulässig. Weitere Instrumente wie die Berichtspflicht und die ge-

meinsame Entgeltbewertung sollen künftig für mehr Transparenz sorgen. Winter riet Arbeitgeber und Tarifparteien dringend, sich bereits jetzt auf die neuen Anforderungen vorzubereiten.

Flexible Gestaltung von Sondervergütungen

Waldemar Reinfelder, Vorsitzender Richter am BAG, beantwortete sodann zentrale Rechtsfragen bei der flexiblen Gestaltung von Sondervergütungen. Freiwilligkeitsvorbehalte seien nach wie vor möglich, nicht zuletzt um betriebliche Übungen zu verhindern. Ein pauschaler Hinweis auf die Freiwilligkeit, versteckt in den AGB des Arbeitsvertrags, genüge jedoch nicht. Erforderlich sei ein verständlich formulierter Vorbehalt, der bei jeder Leistung erneut erklärt werden müsse. Eine interessante Alternative seien „Ermessenleistungen“, bei denen sich der Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht hinsichtlich der Höhe einer Sondervergütung vorbehalte. Die Ausübung dieses Ermessens unterliege aber der gerichtlichen Kontrolle auf Billigkeit. Die Zahlung von Boni könne an die Erfüllung von Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen gebunden werden. Unzulässig sei es aber, Ziele einseitig vorzugeben, wenn zuvor eine einvernehmliche Bestimmung vereinbart wurde. Dann bliebe es bei der Zielvereinbarung aus dem letzten Jahr.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Prof. Dr. Stefan Greiner von der Universität Bonn beschäftigte sich mit den rechtlichen Grauzonen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Im Mittelpunkt stand der „Blackbox“-Charakter von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AUB): Der Grund der Krankschreibung sei für den Arbeitgeber nicht erkennbar – das mache das Instrument anfällig für Missbrauch. Das gelte umso mehr, als neuerdings nicht einmal mehr der Name des behandelnden Arztes mitgeteilt werde. Jüngst hätten sich Mitarbeiter Krankschreibungen bei einem „Doc Holiday“ für wenig Geld auf einem Online-Portal bestellt. Einen Weg aus diesem Dilemma sieht Greiner in mehr Transparenz. Um dem Erkrankten einen leistungsgerechten Arbeitsplatz zuweisen zu können, müsse der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fragen dürfen, welche Beschäftigung ihm noch möglich sei. Das sei heute aber unter Hinweis auf den Datenschutz nicht erlaubt. Dann bliebe nur, den Beweiswert der AUB zu erschüttern, der jedoch als wichtigstes Beweismittel des Arbeitnehmers ein hoher

Stellenwert zukomme. Hier habe allerdings das BAG in jüngster Zeit seine Rechtsprechung etwas zu Gunsten der Arbeitgeberseite korrigiert. Zweifelhafte seien z. B. Krankschreibungen bei Gekündigten exakt für die Dauer der Kündigungsfrist.

Leistungsgerechte Vergütung durch KI

RA Dr. Joachim Holthausen aus Köln ging der Frage nach, wie durch den gezielten Einsatz von Künstlicher Intelligenz die Vergütung leistungsgerechter werden kann. Das erläuterte der Referent eindrucksvoll anhand zahlreicher praktischer Beispiele. Zur Gewinnung valider Ergebnisse bedürfte es exakter Daten. Im rechtlichen Kontext seien neben den nationalen Vorschriften zum Datenschutz, den Diskriminierungsverboten und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats die Vorgaben der KI-Verordnung, zu beachten. Holthausen betonte, dass ein verantwortungsvoller Einsatz der KI bei der Entgeltfindung eine enge Zusammenarbeit der beteiligten Akteure erfordere.

Nicht monetäre Leistungsanreize

Zum Abschluss präsentierte Dr. Uwe Schirmer, ehemals Direktor für Personalgrundsatzfragen bei der Robert Bosch GmbH, praxisnahe Beispiele für nicht monetäre Leistungsanreize, die im „War for Talents“ immer wichtiger würden. Sie müssten auf die verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten zugeschnitten werden: Kinderbetreuung für die Jüngeren, Gesundheits- und Vorsorgeleistungen für die Älteren. Die verschiedenen „Benefits“ bedürften einer kontinuierlichen Anpassung. Manche finanzielle Wohltat müsste vor dem Hintergrund der bereits hohen Kostenstrukturen des Wirtschaftsstandorts Deutschland überprüft werden. Persönliche Wertschätzung sei für die Bindung der Beschäftigten häufig wichtiger und komme auch noch günstiger. Für eine erfolgreiche Beziehung zwischen Unternehmen und Beschäftigten sei das stimmige Gesamtpaket aus Rahmenbedingungen, Leistungen und Unternehmenskultur entscheidend.

Entspannung fanden die Gäste des Symposiums bei einem großartigen Konzert im Dom St. Stephan und dem anschließenden Empfang im Museum Moderner Kunst, der auch Gelegenheit zum persönlichen Austausch bot. Die Anwesenden waren sich einig: Auch zum 39. Arbeitsrechtssymposium werden sie wieder in die Drei-Flüsse-Stadt kommen.

*Niclas Herboth, Celina Schmidt,
Maximilian Schmidt und Andreas Volnhals,
wissenschaftliche Mitarbeiter am Lehrstuhl
für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht,
Prof. Dr. Frank Maschmann,
Universität Regensburg*

Messe Zukunft Personal im September

Time for New Beginnings

Vom 9. bis 11. September feiert die Zukunft Personal Europe ihr 25-jähriges Jubiläum (vgl. hierzu das umfangreiche Special zur Messe in dieser Ausgabe, S. 46 ff.) Unter dem Motto „Time for New Beginnings“ wird in den Hallen der Koelnmesse ein Hub für innovative Ideen und mutige Veränderungen präsentiert.

Recruiting, Talent Management, Personalentwicklung, Gesundes Arbeiten, Digitalisierung, KI und New Work – die HR-Welt steht vor komplexen Herausforderungen und spannenden Chancen. Auf der ZP Europe finden Sie ein vielseitiges Programm mit innovativen Ansätzen, inspirierenden Vorträgen und praxisnahen Workshops. Die Besucher erwarten frische Ideen, konkrete Lösungen und erprobte Best Practices für den Arbeitsalltag.

Als Keynotes stehen u. a. auf den Bühnen:

- Prof. Dr. Maja Göpel, Transformationsforscherin, Nachhaltigkeitsexpertin und Bestsellerautorin, eröffnet mit einer Keynote zu Führung in Zeiten der Krise: klar, unbequem, motivierend
- Dr. Daniel Mühlbauer, Data-Vordenker und Creator, nimmt den KI-Hype auseinander – und zeigt, wie HR-Teams heute mit KI-Agenten echten Mehrwert schaffen

- Dr. Thomas Kreiter, Head of Human Resources von ÖBB Infrastruktur und einer der 40 führenden HR-Köpfe, berichtet aus der Praxis: Wie sich Retention strategisch denken lässt – und warum gute HR heute mit Wirkung punkten muss
- Rene Adler, TV-Experte, Unternehmer und ehemaliger Fußballprofi und Nationaltorwart spricht über „Die Karriere als Achterbahn – Was Unternehmen von Spitzensportlern über Resilienz lernen können“
- Volker Baisch, Gründer und Geschäftsführer des Väternetzwerks conpadres ist gleich zweimal auf der Activity Stage zu sehen mit den Themen: „Starke Väter, starke Unternehmen – Wie Väternetzwerke die Chancengleichheit vorantreibt, Fachkräfte bindet und alle davon profitieren“ sowie „Mütter und Väter im Fokus – wie Chancengerechtigkeit eure Arbeitgebermarke stärkt“
- Prof. Dr. Anne Burmeister, Professorin für Organizational Behavior an der Universität zu Köln: „Wissen ist Macht? Den Wissensaustausch steigern“
- Dr. Peter H. M. Rambach, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Sozietät Dr. Fettweis & Sozien in Freiburg: „Aktuelles aus dem Arbeitsrecht“
- Prof. Dr. Volker Nürnberg ist Partner bei BearingPoint und lehrt an mehreren Hochschulen: „Zukunftstrends im BMG“
- Prof. Dr. oec. Peter Wald, Professor für Personalmanagement an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig: „Nicht im Büro, aber im Mittelpunkt: Employee Experience für Deskless Worker“
- Cawa Younosi ist einer der wichtigsten deutschen HR Executives, LinkedIn TOP Voice, Germany's 40 HR Minds und Germany's HR Influencer Nr. 1: „KI im Recruiting, Überwachung am Arbeitsplatz: Wo endet Effizienz, wo beginnt Verantwortung?“

Weitere Informationen zur Zukunft Personal gibt es auf www.zukunft-personal.com