

Deutsches Arbeitsrecht

Grundstrukturen und Besonderheiten im Rechtsvergleich



Dr. Timo Karsten

DNJV-Tagung Arbeitsrecht in Erfurth

10. Oktober 2026



Agenda

01	Rechtsquellen des deutschen Arbeitsrechts	2-4
02	Arbeitsvertrag als AGB	5-6
03	Kollektives Arbeitsrecht	7-16
04	Variable Vergütung	17-18
05	Beendigung und Restrukturierung	19-24
06	Selbstständigkeit & Scheinselbstständigkeit	25-27
07	Betriebliche Altersversorgung	28-29
08	Entsendung nach Deutschland	30-33
09	Aktuelle Reformvorhaben & Diskussionen	34-38



01

Rechtsquellen des deutschen Arbeitsrechts

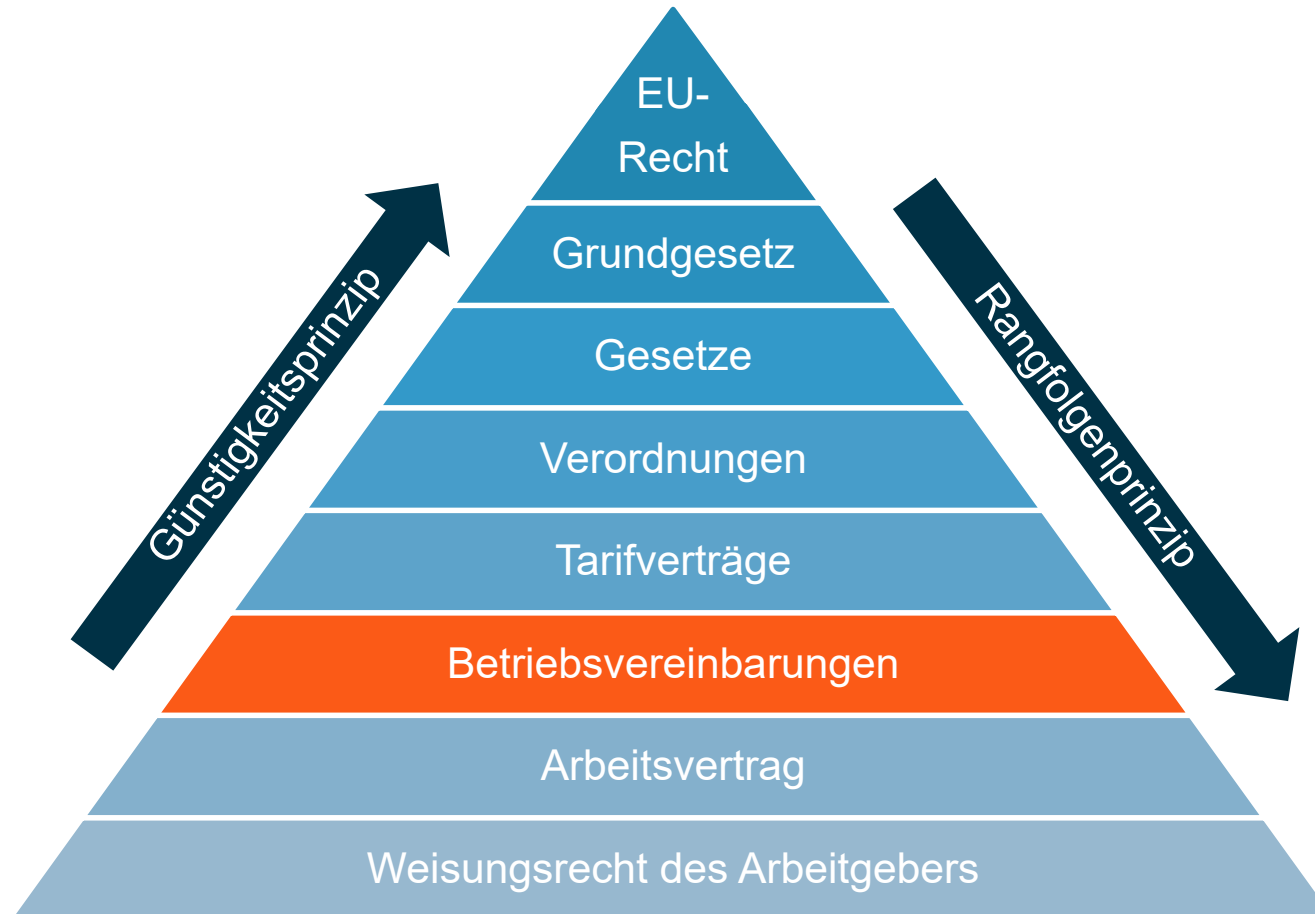


Rechtsquellen: Fragmentiert - Keine einheitliche Kodifikation

- **Kein einheitliches Arbeitsgesetz** (anders als im Einigungsvertrag von 1990 vorgesehen)
- Zahlreiche arbeitsrechtliche Rechtsquellen: **Gesetze, Verordnungen, EU-Normen, Kollektivvereinbarungen** (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen)
- Die Rechtsprechung des **Bundesarbeitsgerichts (BAG)** und der Instanzgerichte prägt das praktische Arbeitsrecht in vielen Bereichen entscheidend (Richterrecht)
- **Wichtige Gesetze**, mit arbeitsrechtlichen Regelungen, sind z.B.:

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), Kündigungsschutzgesetz (KSchG), Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), Betriebsrentengesetz (BetrAVG), Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Tarifvertragsgesetz (TVG), Mitbestimmungsgesetz (MibestG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Mutterschutzgesetz (MuschG), Bundeselterngeld- u. Elternzeitgesetz (BEEG), Gewerbeordnung (GewO), Handelsgesetzbuch (HGB)

Rechtsquellen und Normenhierarchie



02

Arbeitsvertrag



Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB)

- In der Praxis meist vorformulierte Standardverträge
→ strenge **AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB**
- Arbeitnehmer gelten als Verbraucher (§ 13 BGB, § 310 Abs. 3 BGB), daher genügt schon die einmalige Verwendungsabsicht
- Arbeitsrechtliche Besonderheiten sind zu berücksichtigen
- **Klauseln müssen transparent und angemessen sein; unangemessene Benachteiligungen des Arbeitnehmers sind unwirksam**
- Fallstricke in der Praxis: Ausschlussfristen, Vertragsstrafen, Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte, Wettbewerbsverbote
- **Befristung von Arbeitsverträgen:** Sachgrund oder sachgrundlos bis zu 2 Jahre (§ 14 TzBfG), **Schriftform**
- Überprüfung durch die Arbeitsgerichte!



03

Kollektives Arbeitsrecht



Kollektives Arbeitsrecht – Duales System der Interessenvertretung

Tarifvertragsrecht (TVG)

Akteure: **Gewerkschaft** ↔ Arbeitgeberverband

Ebene: **Branche**/ Unternehmen

Zentrales Instrument: **Tarifvertrag**

Hauptaufgaben: Regelung von Entgelt, Arbeitszeit und grundlegenden Arbeitsbedingungen

Tarifbindung ca. 50-60 % (je nach Branche)

Betriebsverfassung (BetrVG)

Akteure: **Betriebsrat** ↔ Arbeitgeber

Ebene: Einzelner **Betrieb**,
Gesamtbetriebsrat, **Konzernbetriebsrat**

Zentrales Instrument: **Betriebsvereinbarung**

Hauptaufgaben: **Betriebliche Mitbestimmung** bei personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, Überwachung von Gesetzen

Tarifvertrag

- **Tarifautonomie, Art. 9 Abs. 3 GG**
- **Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber(verbänden) und Gewerkschaften** über Arbeitsbedingungen (insbesondere Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub und sonstige Arbeitsbedingungen).
- Normative Wirkung nur bei beidseitiger Tarifbindung (Mitgliedschaft)
 - Aber häufig Bezugnahme im Arbeitsvertrag auch bei Nicht-Tarifbindung
- **Grundsätzlich keine Allgemeinverbindlichkeit**; nur wenige Tarifverträge werden durch das Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt (§ 5 TVG)
- **Tarifbindung in Deutschland sinkt**: rund die Hälfte der Beschäftigten ist noch erfasst (variiert stark nach Branche/ Region)

Betriebsrat: Organ der betrieblichen Mitbestimmung

- In Betrieben mit **mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern**, von denen drei wählbar sind, können Betriebsräte gewählt werden
- Kein Zwang zur Betriebsratsgründung, aber wenn gewählt:
 - **Gesetzlich verankerte Rechte im BetrVG**
- Geheime und unmittelbare Wahl; die regelmäßige Amtszeit beträgt 4 Jahre
- **Erforderliche Kosten der Betriebsratsarbeit trägt der Arbeitgeber** (§ 40 BetrVG)
- Betriebsratsmitglieder genießen **besonderen Kündigungsschutz** (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG)

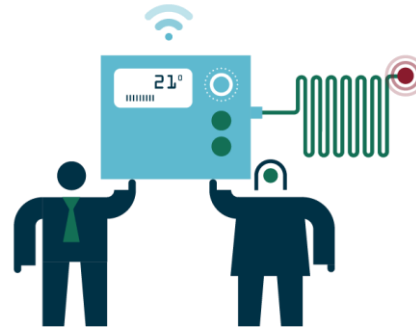


Rechte des Betriebsrates nach dem BetrVG - Beispiele



Informationsrechte

- Organisation der Arbeitsleistung, §§ 80 II, 90 I
- Personalplanung, §§ 92 I, 99 I, 100 II, 105
- **Wirtschaftsausschuss**, §§ 108 V, 106
- **Betriebsänderung**, § 111 I 1



Beratungsrechte

- **Anhörungsrecht Kündigung**, § 102 II
- Personalplanung, § 92 I 2, II
- Berufsbildungsvorschläge, §§ 96 I 3, 98 III, 97
- **Betriebsänderungen**, § 111 I
- Änderung mit Auswirkung auf AN, § 90 II



Mitbestimmungsrechte

- **Zwingende Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten**, § 87
- Personelle Einzelmaßnahme, z.B. bei Einstellung, § 99
- **Initiativrecht interne Stellenausschreibung**, § 93
- **Widerspruchsrecht bei Kündigungen**, § 102
- **Genehmigungserfordernis Personalfragebogen**, § 94

Erzwingbare Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)

- Kern der Mitbestimmung: **ohne Zustimmung des Betriebsrats kann der Arbeitgeber die Maßnahme nicht umsetzen**
- Bei Verstoß: einseitige Maßnahmen zulasten der Arbeitnehmer sind unwirksam, zudem Unterlassungsanspruch
- **Initiativrecht:** Der Betriebsrat kann selbst Regelungsvorschläge machen und Verhandlungen verlangen



Zentrales Instrument: Betriebsvereinbarung

- Schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über Rechte und Pflichten im Betrieb (§ 77 BetrVG)
- Betrifft **Regelungen von allgemeiner Bedeutung für die Beschäftigten eines Betriebs** (z.B. sämtliche Aspekte des § 87 BetrVG)
- Mit Abschluss gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung **zwingend** für alle Arbeitsverträge des betroffenen Betriebes
- **Tarifvorrang (§ 77 Abs. 3 BetrVG)**: Was tariflich geregelt oder üblicherweise tariflich geregelt wird, darf grundsätzlich nicht Inhalt einer Betriebsvereinbarung sein (Ausnahme: Tarifvertrag enthält eine ausdrückliche Öffnungsklausel)
- Abgrenzung zur sog. Regelungsabrede, aus der keine Ansprüche für die Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber resultieren

Information & Beratung bei Betriebsänderungen, §§ 111, 112 BetrVG

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat **über geplante Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend informieren und mit ihm beraten**, wenn diese wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile haben können
- Typische Fälle: Stilllegung, Verlegung, Zusammenschluss oder Spaltung, grundlegende Änderung der Betriebsorganisation
 - Nicht erfasst: laufende kleinere Anpassungen und normale Reorganisation des Tagesgeschäfts
- Gilt für Unternehmen mit **i.d.R. mehr 20 wahlberechtigten ArbN**
- Löst ein strukturiertes Verfahren aus mit Verhandlungen über
 - Einen **Interessenausgleich**
 - Einen **Sozialplan**



Information & Beratung bei Betriebsänderungen, §§ 111, 112 BetrVG

Ziele der Verhandlungen

```
graph TD; A[Ziele der Verhandlungen] --> B[Interessenausgleich]; A --> C[Sozialplan];
```

Interessenausgleich

- Regelt das **Ob, Wann und Wie** der geplanten **Betriebsänderung** = Umfang, Verfahren, Auswahlkriterien, Vermeidungsmaßnahmen
- **Nicht erzwingbar**
- Aber: Wird eine Einigung nicht ernsthaft versucht oder ohne zwingenden Grund davon abgewichen, können ArbN einen Nachteilsausgleich verlangen (§ 113 BetrVG)

Sozialplan

- **Ausgleich o. Milderung der wirtschaftlichen Nachteile** durch die Betriebsänderung
- Inhalt: Abfindungen, Überbrückungsleistungen, Freiwilligenprogramme
- **Erzwingbar**
- Wirkt wie eine Betriebsvereinbarung: ArbN erhalten unmittelbare Ansprüche

Einigungsstelle: Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht einigen

- **Betriebsinternes Schlichtungsgremium**, das bei Bedarf für den Einzelfall gebildet wird (oder als ständige Einigungsstelle)
- Besetzung: gleich viele Beisitzer von beiden Seiten und ein **unparteiischer Vorsitzender**, meist ein Arbeitsrichter
- Verbindliche Entscheidung nur bei **erzwingbarer Mitbestimmung**:
Der Spruch ersetzt die Einigung, v.a. bei:
 - Sozialen Angelegenheiten (§ 87 Abs. 2 BetrVG)
 - Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG)
- **Ansonsten nur Vermittlung**, bspw. beim Interessenausgleich kann sie nur einen Einigungsvorschlag machen
- Gerichtliche Kontrolle: Anfechtung wegen Ermessensüberschreitung binnen zwei Wochen



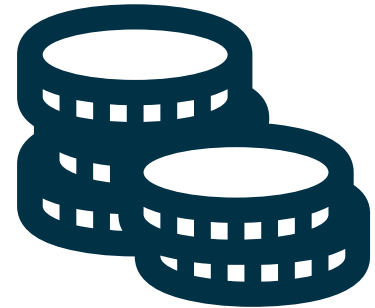
04

Variable Vergütung



Variable Vergütung

- **Grundsatz: Vertragsfreiheit, aber**
 - **AGB-Kontrolle:** Zielsetzung, Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte nur eingeschränkt zulässig
 - **Betriebliche Übung:** Wiederholte Zahlung kann einen Anspruch begründen
 - **Mitbestimmung des Betriebsrats** bei Entlohnungsgrundsätzen und Prämien (§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG)
- Schadenersatz bei nicht / nicht rechtzeitig erfolgte Zielsetzung



05 Beendigung und Restrukturierung



Starker individueller Kündigungsschutz

- Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt in Betrieben **mit > 10 Arbeitnehmern und nach 6 Monaten Beschäftigung**
- Ordentliche Kündigung **braucht sozial gerechtfertigten Grund: personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt**
- Formale Hürden: Schriftform, **Anhörung des Betriebsrats**, Kündigungsfristen
- **Sonderkündigungsschutz**: Schwangere und Elternzeit, Schwerbehinderte, Betriebsratsmitglieder
- **Bestandsschutz statt Abfindungsschutz**: Unwirksame Kündigung führt grundsätzlich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- **Kündigungsschutzklage** als zentrales Instrument

Betriebsbedingte Kündigung

- **Unternehmerische Entscheidung**
- **Wegfall des Arbeitsplatzes**
- **Keine Möglichkeit der anderweitigen Weiterbeschäftigung**
- **Sozialauswahl**
 - Alter
 - Betriebszugehörigkeit
 - Unterhaltspflichten
 - Schwerbehinderung
 - beachte: Leistungsträgersausnahme
- **Interessenabwägung**
- **Anhörung des Betriebsrats**

Herausforderungen bei Restrukturierung

- **Sozialauswahl** (§ 1 Abs. 3 KSchG)
 - Bildung von Vergleichsgruppen, Auswahlrichtlinien, Dokumentationspflicht;
Risiko: Unwirksamkeit der Kündigungen bei Fehlern
- **Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderung** (§§ 111, 112 BetrVG)
 - Frühe und ernsthafte BR-Beteiligung;
Risiko: Nachteilsausgleichsansprüche bei Verstößen
- **Konsultation des Betriebsrats und Anzeige bei der Agentur für Arbeit bei Massenentlassung** (§ 17 KSchG)
 - Risiko: Nichtigkeit der Kündigungen bei formellen Fehlern
- **Betriebsübergang** (§ 613a BGB)
 - Automatischer Übergang aller Arbeitsverhältnisse, Widerspruchsrecht der AN, kein Beendigungsgrund

Aufhebungsvertrag: Einvernehmliche Trennung

- Arbeitsvertragsparteien haben die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis jederzeit einvernehmlich zu beenden
- **Schriftform, § 623 BGB**
- Kein Grund für vorzeitige Beendigung notwendig
- **Kein allg./ bes. Kündigungsschutz!**
- **Keine Beteiligung des BR erforderlich**
- **Flexible Gestaltung** (Freistellung, Abfindung etc.)
- **Aber** - Kann für Arbeitnehmer sozialrechtliche Folgen haben:
 - **Sperrzeit beim Arbeitslosengeld** (bis zu 12 Wochen)
 - evtl. vereinbarte Abfindung zum Teil auf das Arbeitslosengeld anzurechnen



Kündigungsschutzklage

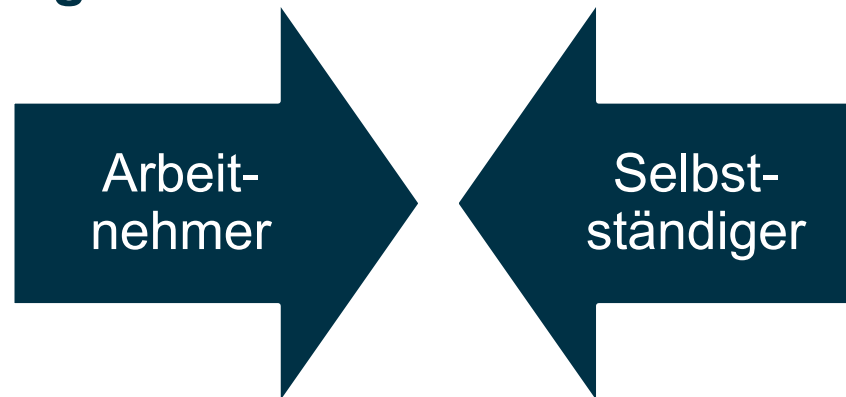
- Ziel: Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung
- **Frist: 3 Wochen ab Zugang der Kündigung** (§ 4 KSchG). Danach gilt die Kündigung als wirksam
- Güte Termin binnen weniger Wochen, im ersten Rechtszug trägt jede Partei ihre Anwaltskosten
- **Hohe Vergleichsquote:** Die meisten Verfahren enden im Vergleich gegen Abfindung
 - **Faustformel für Abfindung:** Bruttomonatsgehalt x 0,5 x Länge der Betriebszugehörigkeit
- Risiko für den Arbeitgeber: Annahmeverzugslohn (§ 615 BGB, je länger das Verfahren, desto teurer)

06 Selbstständigkeit & Scheinselbstständigkeit



Abgrenzung Arbeitnehmer vs. Selbstständige

- Arbeitsrecht § 611a BGB / Sozialversicherungsrecht § 7 SGB IV
- Maßstab: **Weisungsgebundenheit, Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation**
- **Gesamtbetrachtung der tatsächlich gelebten Zusammenarbeit**; die Vertragsbezeichnung allein entscheidet nicht
- Kriterien: Anweisungen bzgl. Zeit, Ort & Art der Arbeit, Integration in den Betrieb, Arbeit nur für ein Unternehmen, kein eigenes Unternehmensrisiko, Art der Vergütung
- Unterscheidung kann teilweise schwierig sein. Falsche Einordnung als Selbstständiger führt zu sog. **Scheinselbstständigkeit**



Risiken einer Scheinselbstständigkeit



Nachzahlung Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) für die Dauer der Zusammenarbeit rückwirkend bis zu 4 Jahre (bei Vorsatz: bis zu 30 Jahre), zzgl. Säumniszuschläge



Selbstständiger hat Anspruch auf **Arbeitsvertrag** mit bisherigem Honorar als Nettogehalt (inkl. **Arbeitnehmerschutzrechte**)



Sozialversicherungsbetrug, § 266a StGB: Geld- oder Freiheitsstrafen bis zu fünf oder zehn Jahren in besonders schweren Fällen



Unfallversicherung: bei Arbeitsunfall droht Regress bei „Scheinauftraggeber“ durch Unfallversicherungsträger



Absicherung: Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV)



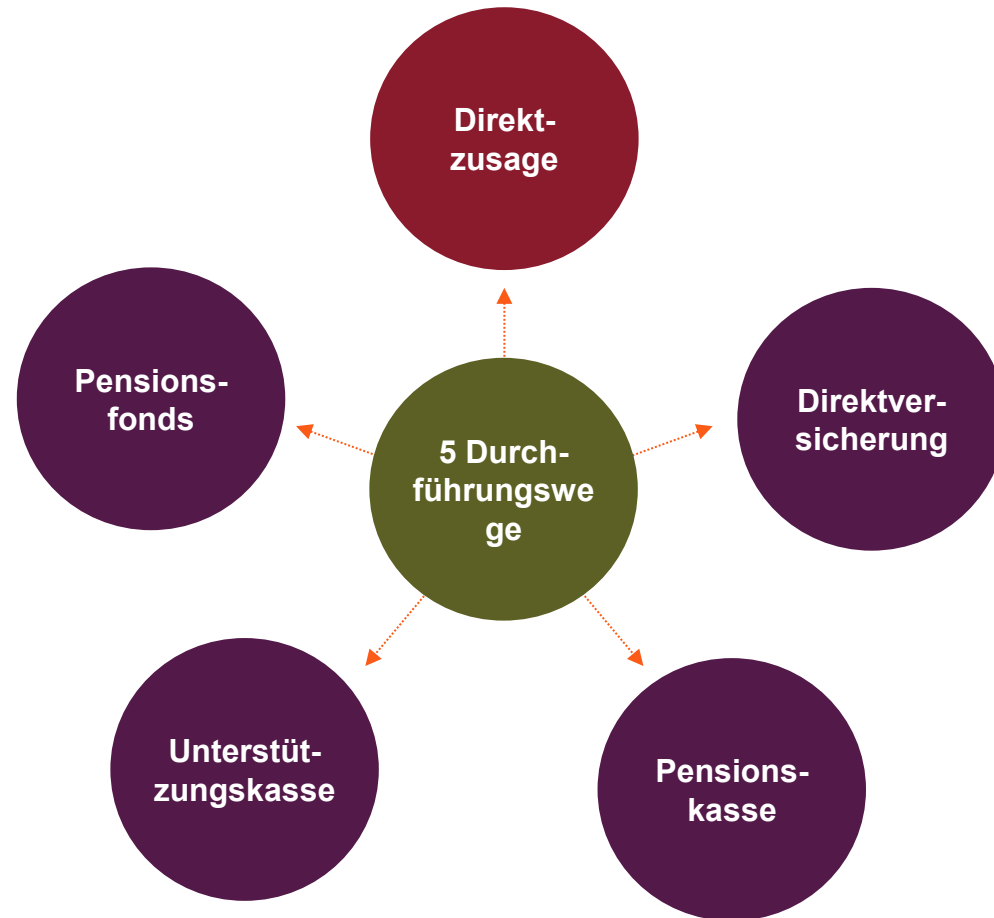
Es erfolgen regelmäßig Betriebsprüfungen durch Zoll, Finanzamt, SV, RV auf bestehende Scheinselbstständigkeit

07

Betriebliche Altersversorgung



Die betriebliche Altersversorgung - 5 Durchführungswege



08

Entsendung nach Deutschland



Fragestellungen bei Beschäftigung im Ausland

- Rechtsstatut u. Rechtswahl
- Gerichtsstand
- Zustellung im Inland



- Abfuhr von Sozialversicherungsbeträgen
- **Entsendung?**
- Tätigkeit in mehr als einem EU-Mitgliedstaat?

- Arbeitserlaubnis erforderlich?

- Begründung einer Betriebsstätte?
- Abfuhr der Steuer

Entsendung nach Deutschland

Aufenthalts- recht

Staatsangehörige von EU-Staaten (z.B. Finnland, Schweden) und EWR-Staaten (z.B. Norwegen): **Freizügigkeit**, also kein Visum, kein Aufenthaltstitel, keine Arbeitserlaubnis. Meldepflicht beim Einwohnermeldeamt nach Bezug einer Wohnung (§ 17 BMG)

Sozial- versicherungs- recht

Versicherungspflicht bleibt für **bis zu 24 Monate im Entsendestaat** bestehen (VO (EG) 883/2004)
Nachweis durch A1-Bescheinigung

Steuerrecht

Doppelbesteuerungsabkommen, 183-Tage-Regelung

Arbeitsrecht

Zwingende deutsche Mindestbedingungen ab dem ersten Tag, nach 12 bis 18 Monaten fast alle deutschen Arbeitsbedingungen (siehe nächste Folie)

Entsendung: Arbeitsrecht

- Vertragsstatut: Freie Rechtswahl (Art. 8 Rom I-VO), aber der zwingende Schutz des Einsatzstaates bleibt. Eingriffsnormen (Art. 9 Rom I-VO) wie das (AEntG) gelten immer
- Entsenderichtlinie 2018/957/EU umgesetzt mit dem **Arbeitnehmer-Entsendegesetz** (AEntG) – Beschäftigung in D ausreichend, auch ohne „Service Recipient“
- Meldepflichten in den Branchen des AEntG (§ 18), Kontrolle durch den Zoll

Ab Tag 1 (AEntG, Kernbestand)	Nach 12 Monaten (verlängerbar auf 18)
Mindestarbeitsbedingungen • Entlohnung (gesetzl. Mindestlohn oder Branchentarif) • Mindesturlaub • Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten • Gesundheitsschutz • Leiharbeitsbedingungen • Gleichbehandlung	Grundsätzlich alle dt. Arbeitsbedingungen Ausnahmen: • Abschluss/ Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschl. nachvertraglicher Wettbewerbsverbote, • betriebliche Altersvorsorge

09

Aktuelle Reformvorhaben & Diskussionen



Aktuelle Reformvorhaben und Diskussionen im deutschen Arbeitsrecht

Arbeitszeitrecht

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (EuGH/BAG); offene Fragen zu Vertrauensarbeitszeit, Digitalisierung und Wochenarbeitszeit

Entgelttransparenz

Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/97

Plattformarbeit und neue Beschäftigungsformen

Umsetzung der EU-Richtlinie mit Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft

Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Reformdiskussionen zu befristeten Arbeitsverträgen, Kündigungsschutzlockerung für „Hochverdiener“, Verschärfungen bei Krankmeldung

KI & Digitalisierung

Mitbestimmung des Betriebsrats beim KI-Einsatz; Vorgaben aus EU-AI-Act und DSGVO für HR-Tools

Tarifbindung

Diskussion über Stärkung der Tarifbindung, insb. durch erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung, BTTG in Kraft seit 1.5.26

Fragen?



Ihr Kontakt



Dr. Timo Karsten

Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

+49 221 5108 4192

timo.karsten@osborneclarke.com

Timo berät nationale und internationale Unternehmen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht. Dabei stehen Mandanten aus den Sektoren TMC, Finanzdienstleistungen und dem Bereich Maschinenbau im Focus der Beratung.

Als Anwalt zugelassen seit dem Jahr 2000, unterstützt er als erfahrener Ansprechpartner international operierender Unternehmen diese bei ihren geschäftlichen Aktivitäten in Deutschland und bei grenzüberschreitenden Rechtsfragen. Timo ist Teil des India Group und des auf Finnland und Skandinavien ausgerichteten Nordic Desk von Osborne Clarke. Während eines Secondments hat Timo auch Erfahrungen in einer der führenden finnischen Anwaltskanzleien gesammelt.

Timo berät Unternehmen bei der arbeitsrechtlichen Planung und Umsetzung von Outsourcing-Transaktionen und Digitalisierungs-Projekten. Ferner ist er auf Fragen des Fremdpersonaleinsatzes spezialisiert. Dabei unterstützt er Unternehmen ebenso im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung wie bei alternativen Gestaltungsformen der Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Auftragnehmern.

Ein weiterer Schwerpunkt seiner Beratungspraxis sind Fragen der internationalen Mobilität und des grenzüberschreitenden Mitarbeiterinsatzes von Fachkräften.

Vielen Dank

