



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 8. Dezember 2022 / 19:00 Uhr

Virtuelle Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aus arbeitsrechtlicher Sicht

Referent:

Dr. Hendrik von Mellenthin

Arqis Rechtsanwälte PartG mbB

AGENDA

1. EINFÜHRUNG UND ABGRENZUNGSFRAGEN

ARDIS

2. GRUNDLAGEN UND FUNKTIONSWEISE

ARDIS

3. ARBEITSRECHTLICHE LEITPLANKEN

ARDIS

4. CHECKLISTE

ARDIS

1

1. EINFÜHRUNG UND ABGRENZUNGSFRAGEN

2

HINTERGRUND, ZWECK, ANWENDUNGSBEREICH



Hintergrund

Unmittelbare Beteiligung gewisser Führungskräfte und Schlüsselpersonen am wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft teilhaben zu lassen



Zweck

- Langfristige Bindung der Person an die Gesellschaft
- Steigerung der Motivation des Berechtigten
- Erhöhung der Identifikation mit der Gesellschaft

Häufigste Anwendungsbereiche:

Venture Capital

Private Equity

Aber: Mittlerweile auch in etablierten Unternehmen des Mittelstands („employer branding“)

ARTEN DER MITARBEITERBETEILIGUNGEN*

Typische Formen der Mitarbeiterbeteiligung¹

1

Eigenkapitalbeteiligung

- Einräumung von echten Unternehmensanteilen
- Einräumung eines schuldrechtlichen Anspruchs auf zukünftige Gewährung von Unternehmensanteilen (ESOP)²

2

Mezzanine Beteiligung

- Stille Beteiligung
- Genussrechte und Genussscheine
- Wandelanleihen

3

Virtuelle Beteiligungen

- Zuteilung virtuelle Anteile als schuldrechtlich nachgebildete Kapitalbeteiligung („Virtual Shares“; „VSP“ oder „VSOP“)³

¹Aufzählung nicht abschließend

²ESOP = Employee Stock Option Plan

³VSP = Virtual Share Plan / VSOP = Virtual Stock Option Plan; Bezeichnung missverständlich, da es hier regelmäßig nicht um den Erwerb von Optionen gegen Leistung einer Zahlung geht, sondern ihm werden direkt echte virtuelle Anteile gewährt werden.

VIRTUELLE BETEILIGUNG VS EIGENKAPITALBETEILIGUNG



VIRTUELLE BETEILIGUNG

- Weniger Aufwand bei Erreichung des identischen wirtschaftlichen Ziels wie bei ESOP
- Virtual Shares als schuldrechtliche Nachbildungen der tatsächlichen Geschäftsanteile
- Keine Stellung als Gesellschafter, keine Teilnahme- oder Stimmrechte in einer Gesellschafterversammlung
- keine Kapitalerhöhungsmaßnahmen



EIGENKAPITALBETEILIGUNG*

- Erfordern aufwendige gesellschaftsrechtliche Prozesse und erhebliche Folgekosten z.B. Notarerfordernis für die Übertragung der Anteile ebenso wie bereits die schuldrechtliche Verpflichtungen dazu (§ 15 Abs. 3, 4 GmbH)
- Einbringung einer (Bar-)Einlage durch Begünstigten (Einlagerverpflichtung)
- Geschäftsanteile müssen ähnlich Kapitalerhöhungen bei Investoren erst geschaffen werden; bei GmbH aus genehmigtem Kapital (§ 55a GmbHG) oder durch entsprechende Verpflichtung der Altgesellschafter (etwa durch Stimmbindungsvereinbarung)

* Geschäftsanteile/Aktien bzw. Optionen auf Geschäftsanteile/Aktien








5

5

2. GRUNDLAGEN UND FUNKTIONSWEISE

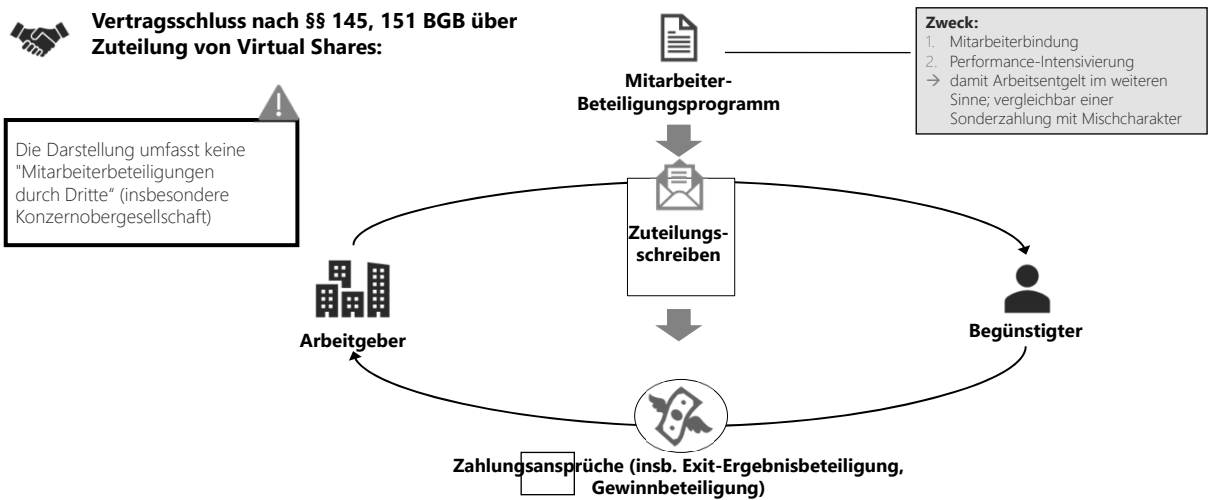
6

PROGRAMMGESTALTUNG

Verabschiedung des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms im jeweils zuständigen Gremium		Mitbestimmungsrechte von BR/GBR/KBR insb. § 87 I Nr. 10 BetrVMH0	
 <p>Festlegung Umfang der virtuellen Anteile</p> <p>Umfang der virtuellen Anteile (VA) häufig bei 5-10 % des Stammkapitals der Gesellschaft; d.h. bei 10 % und einem Stammkapital einer GmbH iHv EUR 25.000 werden 2.500 VA geschaffen (Nominalbetrag eines jeden Anteils EUR 1,00)</p>	 <p>Festlegung Incentivierungsstruktur (bspw. Exit-Ergebnisbeteiligung, Gewinnbeteiligung)</p> <p>Zahlungspflicht insbesondere im VC und PE-Bereich häufig nur im Falle eines „Exits“ (aber nicht zwingend: virtuelle Teilhabe an Gewinnausschüttungen möglich, aber i.d.R. entgegenstehende Investorenvereinbarung)</p>	 <p>Festlegung des Ausgabepreises („Strike Price“)</p>	 <p>Entscheidung zur Zuteilung der virtuellen Anteile</p>
 <p>„Zuteilung“ der einzelnen VA aufgrund gesonderter Vereinbarung zwischen Gesellschaft und Mitarbeiter</p>			

7

VERTRAGLICHE GESTALTUNG



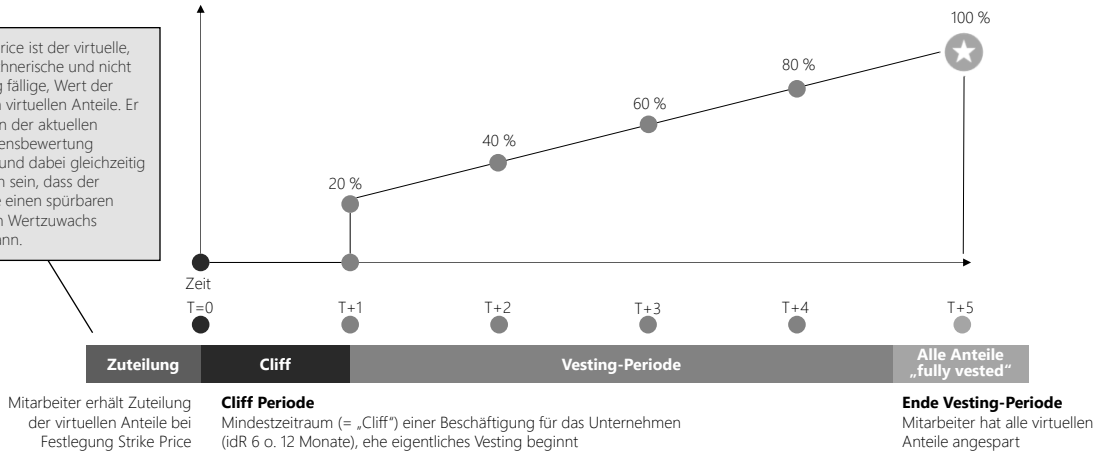
8

STRUKTUR & FUNKTIONSWEISE

Angesparte virtuelle Anteile der Mitarbeiter*innen (%)

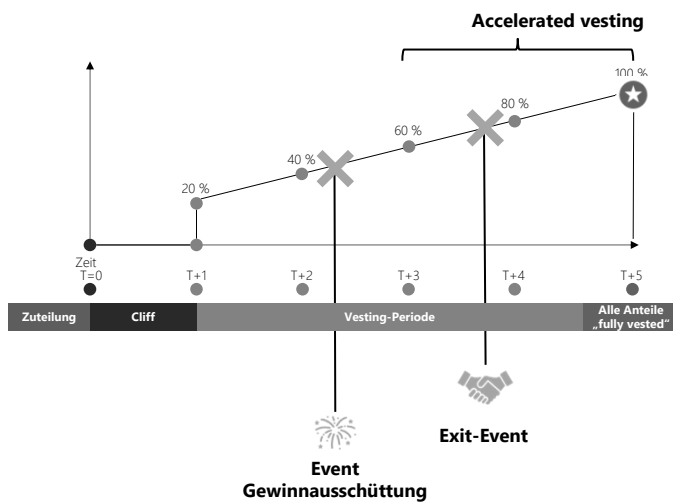
Stark vereinfachte Darstellung

Der Strike Price ist der virtuelle, d.h. rein rechnerische und nicht zur Zahlung fällige, Wert der vergebenen virtuellen Anteile. Er sollte sich an der aktuellen Unternehmensbewertung orientieren und dabei gleichzeitig so realistisch sein, dass der Begünstigte einen spürbaren potenziellen Wertzuwachs erwarten kann.



9

ZAHLUNGSEREIGNISSE



GEWINNBETEILIGUNG

– Gewinnausschüttung an Anteilseigner zum Zeitpunkt X führt zur Auszahlung einer Gewinnbeteiligung an Inhaber virtueller Anteile

– Gewinnbeteiligung = pro Geschäftsanteil beschlossenen Netto-Gewinnausschüttung x Anzahl der virtuellen Anteile

EXIT ERGEBNISBETEILIGUNG

– Bei Exit Events (bspw. Verkauf des Unternehmens) bevor alle Anteile gevested sind kommt es i.d.R. zu einer Exit-Ergebnisbeteiligung

– Der Zahlungsanspruch ergibt sich dann bspw. aus der Differenz des Strike Prices zu dem Wert der gevesteten virtuellen Anteile (bei accelerated Vesting aller Anteile) zum Zeitpunkt des Exits (Nettowert eines virtuellen Anteils zum Zeitpunkt des Exits)

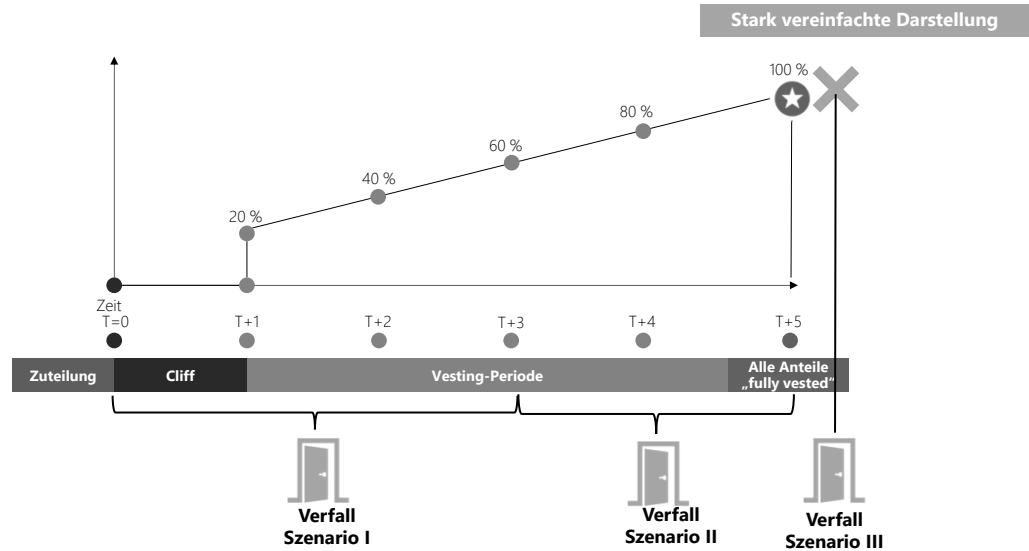
ACCELERATED VESTING

– Häufig wird für den Falle eines Exits vor dem Vesting aller Anteile ein „accelerated vesting“ vereinbart, d.h. alle Anteile gelten als gevested

10

VERFALL VIRTUELLER ANTEILE IN DER PRAXIS

Rechtstechnisch handelt es sich bei dem Verfall um eine auflösende Bedingung gem. § 158 Abs. 2 BGB



3. ARBEITSRECHTLICHE LEITPLANKEN

AUSWAHL DER BEGÜNSTIGTEN & ARBEITSRECHTLICHER GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ



Der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** kommt immer dann zur Anwendung kommt, wenn Begünstigte nach einem **„bestimmten generalisierenden Prinzip“** festgelegt werden
(zu Aktienoptionen: BAG 21.10.2009 – 10 AZR 554/08, NZA-RR 2010, 289, 291)

Willkürliche Schlechterstellung innerhalb einer Gruppe

Sachfremde Gruppenbildung



- Differenzierung nach unterschiedlichen **Hierarchieebene** – soweit nachvollziehbar begrenzt
- Differenzierung nach unterschiedlichen **Geschäftsbereichen** – soweit sachlich gerechtfertigt (Eigener Venture Capital-Bereich innerhalb einer Holdingstruktur)



Der Ausschluss von **Teilzeitbeschäftigten** und **befristet Beschäftigten** verstößt gegen § 4 Abs. 1 S. 2 bzw. Abs. 2 S. 1 TzBfG. Teilzeitbeschäftigte haben einen entsprechend der Teilzeit reduzierten Anspruch, wenn auch die Leistung honoriert werden soll; für befristet Beschäftigte gelten jedoch auch die allgemeinen Programmbedingungen (insb. Vesting).

Bei Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz kann der Benachteiligte:

- im Wege der Stufenklage einen Auskunftsanspruch über die Programmbedingungen und anschließend Schadensersatz geltend machen (BAG 21.10.2009 – 10 AZR 664/08, NZA-RR 2010, 289 ff) und
- verlangen „nach Maßgabe der begünstigten Mitarbeiter behandelt zu werden“



Praxistipp:

Keine vorschnelle Gruppenbildung in Programmbedingungen sondern intern dokumentierte Entscheidung über das „Wie“ und die angelegten Kriterien

AGB-KONTROLLE

Keine Bereichsausnahme gemäß § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB, da kein Vertrag auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts

- ⚠ nur Verträge, die der Begründung und Regelung mitgliedschafts- oder organisationsrechtlicher Strukturen (z.B. Satzung) dienen

Vorformulierte Vertragsbedingungen, sofern Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

- ⚠ Ausnahme: ggf. Managementbeteiligung in einer Beteiligungsvereinbarung (häufiger im Private Equity Bereich); hier können einzelne Klauseln ausgehandelt sein und daher keine AGB

Fiktion des Stellens und einmalige Verwendung (§ 310 Abs. 3 BGB) ausreichend wegen Verbraucherstellung

Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Besonderheiten, sofern Bestandteil des Arbeitsverhältnisses, insb. auch die diesbezügliche Judikatur des Bundesarbeitsgerichts

- ⚠ Nur teils einschränkende Anwendung durch das BAG entwickelter Grundsätze

TRANSPARENZKONTROLLE – BERECHNUNG DER ZAHLUNGSANSPRÜCHE

Im Rahmen der Transparenzkontrolle ist „auf die Erwartungen und Erkenntnismöglichkeiten eines durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses“ abzustellen.



Vgl. u.a. BAG Urt. v. 8.8.2007 – 7 AZR 605/06, BeckRS 2007, 48967

Berechnung zur Festlegung einer möglichen Exit-Ergebnisbeteiligung im Falle eines Exits und/oder im Fall einer Gewinnbeteiligung im Falle einer Gewinnausschüttung

- Konkrete Höhe des Zahlungsanspruchs kann in der Regel nicht und muss auch nicht bestimmt werden
- der Begünstigte muss allerdings wissen, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe er einen Anspruch auf Zahlungen hat;
- der entsprechende schuldrechtliche Zahlungsanspruch muss insoweit zumindest (bspw. bei fiktiver Annahme eines Exit-Falls) bestimmbar sein.



Folgende Informationen sollten enthalten sein:

- **Information zu wirtschaftlicher Äquivalenz**
Bsp.: Schaffung von virtuellen Anteilen in Höhe von bis zu 10 % des Stammkapitals der Gesellschaft bei einem Nominalbetrag jedes virtuellen Anteils von EUR 1,00
- **Angaben zur Ermittlung und Festlegung des virtuellen Ausgabepreises („Strike Price“)**
Bsp.: Ermittlung und Festlegung des Ausgabepreises mit Zustimmung der Gesellschafterversammlung unter Berücksichtigung des Unternehmenswertes der Gesellschaft zum Zeitpunkt der Zuteilung der virtuellen Anteile anhand der letzten bekannten Kapitalmaßnahme (bspw. Finanzierungsrunde)
- **Information zur Berechnung einer Exit-Ergebnisbeteiligung und Gewinnbeteiligung mit Formel und konkreten Beispielen**

BERECHNUNGSBEISPIEL

$$x = \frac{NP}{(SK + PS)} * S - PA * S$$

Abk. Definition

x	Höhe der Exit-Ergebnisbeteiligung des Begünstigten
NP	Gesamt-Netto-Erlös für die veräußerten (tatsächlichen) Anteile
SK	Eingetragenes Stammkapital der Gesellschaft im Zeitpunkt des Exits
PS	Gesamtanzahl der nach diesem Programm bereits gevesteten Virtuellen Geschäftsanteile
S	Gevestete Anteile des Begünstigten
PA	Strike Price

- Begünstigter erhält 100 virtuelle Anteile von insgesamt 1.000 virtuellen Anteilen
- Strike Price: EUR 100
- Sämtliche Anteile der Gesellschaft werden im Rahmen eines Share Deals veräußert
- Veräußerungserlös (netto): EUR 18.000.000 bei 29.000 (echten) Anteilen und 1.000 virtuellen Anteilen
- Preis pro Anteil EUR 600
- 100 % der virtuellen Anteile gevestet

$$x = \frac{18.000.000}{(29.000 + 1.000)} * 100 - \text{EUR}100 * 100$$

$$x = 50.000$$

Mitarbeiter M erhält insgesamt EUR 50.000 als Exit-Zahlung (lohnsteuerpflichtig).

TRANSPARENZKONTROLLE – EXIT EVENT

Wann liegt genau ein Exit vor? Wie viele Anteile müssen mindestens von einem Dritten übernommen werden?

Musterklausel:

der Veräußerung von Geschäftsanteilen an der Gesellschaft, die mehr als 50 % des Stammkapitals ausmachen, in einem einheitlichen Vorgang bzw. in engem zeitlichen Zusammenhang an einen Erwerber und/oder ein Erwerbskonsortium (mit Ausnahme von Veräußerungen an Gesellschafter oder mit den Gesellschaftern verbundene Unternehmen iSv §§ 15 ff. AktG) oder einer wirtschaftlich vergleichbaren Veräußerung (etwa aufgrund von Maßnahmen nach dem Umwandlungsgesetz) („Share-Deal-Exit“);

der Veräußerung des wesentlichen Betriebsvermögens der Gesellschaft, das insgesamt mehr als 50 % des Wertes der Gesellschaft ausmacht, im Wege der Einzelrechtsübertragung im Rahmen einer oder mehrerer zusammenhängender Vorgänge im engen zeitlichen Zusammenhang, mit Ausnahme von Veräußerungen an Gesellschafter oder mit den Gesellschaftern verbundene Unternehmen im Sinne von §§ 15 ff. AktG („Asset-Deal-Exit“); oder

eine sonstige, zu vergleichbaren wirtschaftlichen Ergebnissen führende Transaktion oder

der Börsennotierung der Gesellschaft („IPO-Exit“)

EXKURS: (TEIL-)BETRIEBSÜBERGÄNGE AUßERHALB EINES EXIT-EVENTS

**Bsp.: Ausgliederung/Abspaltung
Teilgeschäftsbereich an neu gegründete
Gesellschaft**

**(Teil-)
Betriebsübergang**

Keine BÜ-Problematik bei
Gewährung von VA durch Dritte
(Konzernobergesellschaft)

I.d.R. keine Regelungen für den Umgang

Keine Unmöglichkeit gemäß § 275 BGB; ergänzende
Vertragsauslegung §§ 133, 157, 242 BGB und
Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 Absatz 3
BGB i. V. m. § 346 Abs. 1, II BGB; Wertersatz in der
Höhe der bis dahin erworbenen VSO (§ 346 I, II
BGB),

**1. Was passiert mit den gevesteten und nicht gevesteten Anteilen der
übergehenden Mitarbeiter?**

- **Gevestete Anteile** = keine „Rechte aus dem ArbV“ i. S. d. § 613a BGB
Arg.: Die virtuellen Anteile verlieren durch die Anwachsung ihren Bezug zum ArbV; durch das Vesting entstehen Rechte, die den gesellschaftsrechtlichen Vermögensrechten eines echten Gesellschafters vergleichbar sind.
- **Nicht gevestete Anteile** = Rechte aus dem ArbV (es sei denn Gewährung durch einen Dritten bspw. Konzernobergesellschaft) → Erwerber müsste ein wirtschaftliches Äquivalent bereitstellen

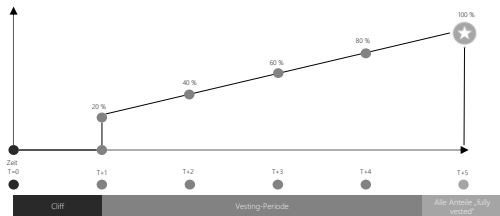
**2. Wie ist mit dem durch die beschriebenen
Maßnahmen entstehenden Verwässerungseffekt
umzugehen**

- Der Wert der gevesteten Anteile der übergehenden Mitarbeiter und der Wert der gevesteten Anteile und der noch zu vestenden Anteile der verbleibenden Mitarbeiter sinkt durch die dargestellten Maßnahmen, da im Falle eines Exits der auf die virtuellen Anteile entfallende Erlös i. d. R. niedriger sein wird.

Lösungsansätze:

- Verfallsregelung für die nicht gevestete Anteil („Terminationsklausel“)
- Erweiterte Verwässerungsklausel (Angemessenheit im Einzelfall?) – ggf. Ergänzungsvereinbarungen erforderlich

VERFALL & HEMMUNG – ANGEMESSENHEITSKONTROLLE



Grundsätzliche Zulässigkeit von Verfalls Klauseln?

- Grundsätzliche zulässig, insbes. keine unzulässige Kündigungsschwernis
- Keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu virtuellen Programmen
- BAG, Urteil vom 28. 5. 2008 - 10 AZR 352/07 zu Verfallklauseln bei Aktienoptionen; BGH 19.09.2005 - II ZR 173/04 im Rahmen sog. Mitarbeitermodelle; anders LAG Rheinland Pfalz 21. August 2014 – 5 SA 110/14)II ZR73/04)

Hemmung der Vesting-Periode entsprechend § 209 BGB

Mutterschaftsurlaub
(Unmittelbare geschlechterbezogene Entgelt-diskriminierung (§§ 7, 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG i. V. m. § 1 AGG))



Teilzeit in Elternzeit
Verstoß gegen § 15 Abs. 2 Satz 6 BEEG



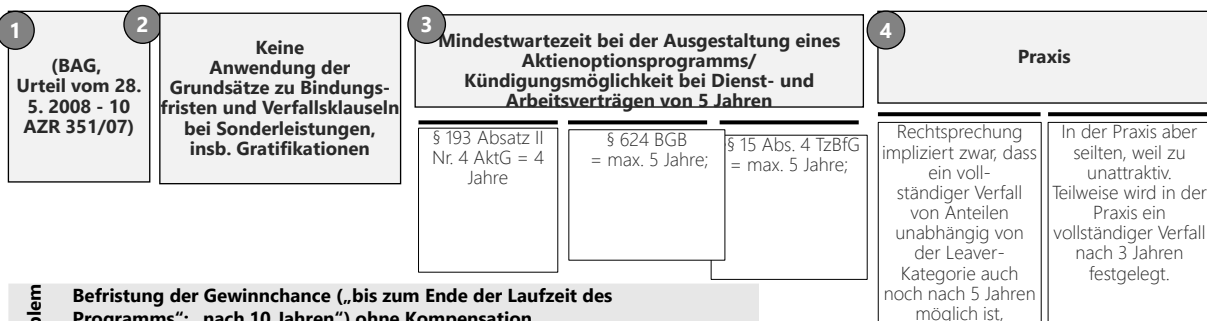
Befristete Freistellung
(unbezahlter Urlaub, Freistellung zur Fortbildung)



Krankheit über Entgeltfortzahlungs-ZR

VERFALLSDAUER – ANGEMESSENHEITSKONTROLLE

Angemessenheitskontrolle: Wie lange darf die Vestingperiode vor dem Hintergrund des möglichen Verfalls erdienter Anteile maximal sein, um angemessen zu sein?



- Sonderproblem** Befristung der Gewinnchance („bis zum Ende der Laufzeit des Programms“; „nach 10 Jahren“) ohne Kompensation (Abfindungszahlungen)?
- Bezogen auf eine etwaige Exit-Ergebnisvergütung wohl nicht zulässig, weil unangemessen
 - Abfindungsregelung als Lösung

LEAVER-REGELUNGEN – ANGEMESSENHEITSKONTROLLE UND AGG

Leaver Events: Anstellungs-, Beratungs- oder Dienstverhältnis des Mitarbeiters endet während der Vesting Period

Good Leaver Events, bspw.

- Außerordentliche Kündigung durch den Mitarbeiter;
- Ordentliche Kündigung durch die Gesellschaft;
- Erreichen der Regelaltersgrenze



Der Mitarbeiter verliert alle unvestierten Anteile und behält vestierte Anteile

Grey Leaver Events,

d.h. ordentliche Kündigung durch den Mitarbeiter (früherer Marktstandard)



Der Mitarbeiter behält einen Teil seiner vestierten Anteile (z.B. 50 %) und verliert den restlichen Teil der vestierten Anteile und unvestierten Anteile

Bad Leaver Events, bspw.

d.h. außerordentliche Kündigung oder verhaltensbedingte ordentliche Kündigung durch die Gesellschaft, (Privatinsolvenz des Begünstigten oder Zwangsvollstreckungsmaßnahmen)



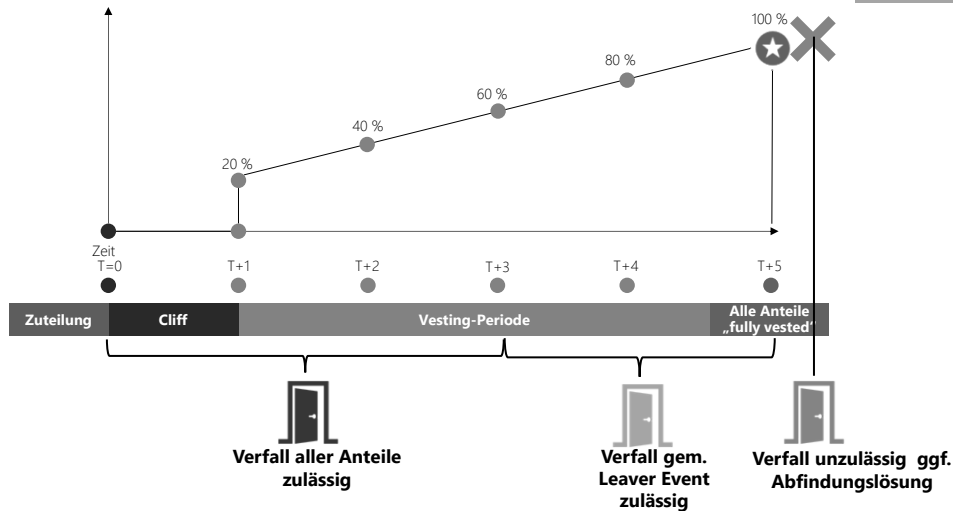
Der Mitarbeiter verliert alle Anteile unabhängig davon, ob vestiert oder unvestiert

In der Praxis: Häufig unwirksame Bad-Leaver Regelung, die nicht nur für den Vestingzeitraum, sondern für den gesamten Zeitraum des ArbV gilt. D.h. bspw., auch bei „fully vesting“ nach 4 Jahren und einer außerordentlichen Kündigung nach 10 Jahren würde Mitarbeiter alles verlieren.



ANGEMESSENE VERFALLS- UND LEAVER STRUKTUR

Stark vereinfachte Darstellung



EXKURS: ALTERSBEDINGTE GOOD-LEAVER REGELUNG – VERLETZUNG DES AGG?

Der Mitarbeiter der altersbedingt ausscheidet (bspw. Erreichen der Regelaltersgrenze), behält seine gevesteten virtuellen Anteile bzw. bekommt diese abgefunden

Good Leaver-Regelung



Der Mitarbeiter der sein ArbV kündigt, verliert alle seine gevesteten Anteile und erhält entsprechend auch keine Abfindung

Bad-Leaver- Regelung:



Unmittelbare Altersdiskriminierung gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG

- Keine Rechtfertigung gemäß § 10 S. 1 AGG
- **Zwar käme als sozialpolitisches Ziel im Allgemeininteresse** (BAG, Urt. v. 23.7.2015 – 6 AZR 457/14; entlang EuGH, Urteil vom 21. Juli 2011 – C-159/19, V-160/10) **die Herstellung einer ausgewogenen Altersstruktur** (u.a. EuGH, Urteil vom 05.07.2012 – C-141/11)
- **Aber:** Nicht erforderlich: Milderes Mittel Betriebszugehörigkeit
- Denkbar als alternatives legitimes Ziel: **Honorierung der Berufserfahrung**, die im Good Leaver-Fall regelmäßig vorliegen wird und den AN befähigt im Allgemeinen seine Arbeit besser zu verrichten (EuGH, Urteil vom 3. 10. 2006 - C-17/05)

ANGEMESSENHEITSKORREKTUR – EINZELFALLBETRACHTUNG

Wert der gewährten virtuellen Anteile im Verhältnis zur Gesamtvergütung



- = strengere Angemessenheitskontrolle sofern erheblicher Teil der Gesamtvergütung (bspw. > 50 %)
- = ggf. strikere Grenzen für Verfallsklauseln; Abfindungsklauseln

Zusätzliche unentgeltliche Gewährung oder bspw. durch Umwandlung von Boni oder Tantiemen



- = strengere Angemessenheitskontrolle bei Umwandlung von variablen Vergütungskomponenten
- = strikere Grenzen für Verfallsklauseln; ggf. Abfindungsklauseln

4. CHECKLISTE

25

CHECKLISTE ARBEITSRECHTLICHE ASPEKTE

I.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz bei Auswahlentscheidung

II.

Transparenzkontrolle, insb.

1. Hinreichende Bestimmbarkeit einer Exit-Ergebnis- oder Gewinnbeteiligung bzw. des Abfindungsmodells
2. Hinreichende Bestimmbarkeit des Exit-Events
3. Terminationsklausel bei potenziellen Betriebsübergängen

III.

Angemessenheitskontrolle, insb.

1. "Angemessene" Vestingstruktur – Vestingperiode & Hemmung
2. "Angemessene Leaver"-Struktur mit Abfindungsklauseln – Good Leaver, Bad Leaver, Grey Leaver

IV.

Ggf. Angemessenheitskorrektur aufgrund Umstände des Einzelfalls

26

DR. HENDRIK VON MELLENTHIN, LL.M.

Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Vita

- Studium an der Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg und der Université Paris XII
- Referendariat in Düsseldorf
- Magister Legum Studium, University College London, UK (LL.M.)
- Promotion bei Prof. Dr. Frank Bayreuther an der Freien Universität Berlin und der Universität Passau
- 2011 - 2017 KfW Bankengruppe, zuletzt als Abteilungsdirektor im Vorstandsstab
- Seit 2017 bei ARQIS
- Seit 2022 Partner



HR.LAW

Publikationen u.a.

- „Neues Vergütungsregime für Wertpapierinstitute“, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, 15. September 2021, 9/2021, S. 960
- Gastbeitrag: Dr. Hendrik von Mellenthin und Tobias Neufeld im Expertenforum Arbeitsrecht „Bonussysteme ausländischer Muttergesellschaften – ein Spielfeld für den Betriebsrat?“, in: efarbeits-recht.net, 6. Mai 2021
- „Konsultation zur Institutsvergütungsverordnung – ein Überblick“, in: Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen, 16. Februar 2021, 4/2021, S. 40-44
- „Prozessbeschäftigung im Kontext des betriebsverfassungsrechtlichen Weiterbeschäftigungsanspruchs“, in: BetriebsBerater 8/2020
- „Banken und die Corona-Krise: Wie Boni im Rahmen der IVV angepasst werden können“, in: Handelsblatt Online 20.7.2020
- „Eingang der Massenentlassungsanzeige vor Kündigungszugang“, BAG, Urteil vom 13.06.2019 – AZ: 6 AZR 459/18, Betriebs-Berater 2019, S. 5460
- „Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber bei fehlerhaften Betriebsratswahlen“, in: Unternehmensjurist 1/2018
- „Die Geltungserstreckung günstigerer Tarifverträge im Anwendungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes“ (Dissertation), Peter Lang Verlag, 1. Auflage, September 2012

Schwerpunkte

- Arbeitsrecht
- Compliance

Sprachen

- Deutsch, Englisch, Französisch

+49 211 13069 26456

hendrik.vonmellenthin@arqis.com



27

27

THE ARQIS WAY OF PERFORMING

Düsseldorf

Breite Straße 28
40213 Düsseldorf
Deutschland

Tel.: +49 211 130690
Fax: +49 211 13069-099

München

Prinzregentenplatz 7
81675 München
Deutschland

Tel.: +49 89 309055-600
Fax: +49 89 309055-699

Tokyo

Roppongi Hills Mori Tower 23F
6-10-1 Roppongi, Minato-ku
Tokyo 106-6123, Japan

Tel.: +81 3 64382-770
Fax: +81 3 64382-777

28