
Newsletter, 2. Quartal 2008

Arbeitsrecht

Überwachung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz – Was ist noch zulässig?	Seite 2
Betriebsübergang – Der richtige Umgang mit widersprechenden Arbeitnehmern	Seite 4
Hohe Fehlerquote – Kündigung wegen qualitativer Minderleistung (BAG vom 17. Januar 2008 – 2 AZR 536/06)	Seite 5
Bonuszahlung bei unterbliebener Zielvereinbarung (BAG vom 12. Dezember 2007 – 10 AZR 97/07)	Seite 6
Tariftreugesetze mit europäischem Recht unvereinbar (EuGH vom 3. April 2008 – C-346/06)	Seite 7
Unterrichtung über Veräußerung der Betriebsimmobilien bei Betriebsübergang (BAG vom 31. Januar 2008 – 8 AZR 1116/06)	Seite 8
Kein Betriebsübergang trotz Auftragsnachfolge (BAG vom 14. August 2007 – 8 AZR 1043/06)	Seite 9
Keine Überkreuzablösung beim Betriebsübergang (BAG vom 13. November 2007 – 3 AZR 199/06)	Seite 10
Aktuelle Veranstaltungen	Seite 12



Überwachung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz – Was ist noch zulässig?

Die Überwachung von Arbeitnehmern durch technische Einrichtungen ist ein Thema, das durch die technische Entwicklung der letzten Jahre aktuell ist wie nie zuvor. Durch die enormen technischen Fortschritte sind einer Verhaltens- und Leistungskontrolle am Arbeitsplatz heute kaum noch Grenzen gesetzt. Beispielhaft hierfür sind Videokameras, Telefonanlagen, die sämtliche Gesprächsdaten elektronisch erfassen, oder die Möglichkeit der Kontrolle des E-Mail-Verkehrs durch das Personal der EDV-Abteilung.

Zurzeit erschüttern Überwachungsskandale bei namhaften Unternehmen die Belegschaften. Und auch für Arbeitgeber drängen sich deshalb die Fragen auf: Was darf der Arbeitgeber überhaupt kontrollieren? Wie weit darf er dabei gehen? Denn: Nicht alles was technisch möglich ist, ist rechtlich erlaubt. Im Einzelnen:

I. Videoüberwachung

Bei der Videoüberwachung ist zwischen verdeckter und offener Videoüberwachung zu differenzieren. Die *offene Videoüberwachung* ist zulässig, wenn dadurch legitime Interessen verfolgt werden, z. B. Waren- oder Objektschutz.

Sehr eingeschränkt zulässig ist die *verdeckte Videoüberwachung*. In diesem Fall kollidiert das in Art. 2 Abs. 1 GG verankerte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers mit den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers. Deshalb ist jeweils im Rahmen einer einzelfallbezogenen Güterabwägung zu ermitteln, ob die Arbeitgeberinteressen ausnahmsweise den Vorrang vor dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verdienen. So ist das „heimliche Beobachten“ von Mitarbeitern zur Überprüfung der Arbeitsleistung oder zum generalpräventiven Schutz vor Eigentumsdelikten stets unzulässig, da hierdurch massiv in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter eingegriffen wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die verdeckte Videoüberwachung eines Arbeitnehmers ausnahmsweise dann zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, alle weniger einschneidenden Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel zur Sachverhaltsaufklärung darstellt und die Maßnahme insgesamt nicht unverhältnismäßig ist. In diesem Fall darf sich die Beobachtung jedoch nur auf die verdächtige Person und

mögliche Tatorte erstrecken, z. B. Kasse oder Lager. Kameras in Aufenthalts- oder Waschräumen sind untersagt; sie würden die Persönlichkeitsrechte sowohl der verdächtigen Person als auch der anderen Mitarbeiter verletzen. Bei der Videoüberwachung in *öffentlich zugänglichen Räumen* bedarf es nach § 6 b Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) stets eines sichtbaren Hinweises auf die Videoüberwachung; eine *verdeckte Videoüberwachung* ist hier nach § 6 b BDSG regelmäßig *unzulässig*.

Ein Fehler in diesem Bereich gefährdet eine erfolgreiche Videoüberwachungsmaßnahme und kann schon frühzeitig die aufgrund der vermeintlichen Beweismittel günstig scheinende Position des Arbeitgebers vernichten, weil die Videofilme prozessual nicht verwertet werden dürfen. Im schlimmsten Falle droht dem Arbeitgeber infolge einer unerlaubten Videoüberwachung eine Strafverfolgung wegen Verletzung des persönlichen Lebens- und Geheimbereiches des Arbeitnehmers. Zudem kann der unzulässig gefilmte Arbeitnehmer den Arbeitgeber ggf. auf die Zahlung eines angemessenen Schmerzensgeldes und auf Schadensersatz in Anspruch nehmen.

II. Internet und E-Mails

In diesem Zusammenhang ist von zentraler Bedeutung, ob den Arbeitnehmern die private Internet- bzw. E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz gestattet oder verboten ist. Denn hiermit verbindet sich eine entscheidende Weichenstellung hinsichtlich der Anwendbarkeit verschiedener Regelungen. So stehen dem Arbeitgeber bei *ausschließlich dienstlich gestatteter Nutzung* weitgehende Überwachungsbefugnisse bis hin zur Inhaltskontrolle von E-Mails zu. Bei *gestatteter Privatnutzung* hingegen stellen etwaige Kontrollbefugnisse stets einen Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers dar. Soweit von der Kontrolle jedoch lediglich die äußeren Verbindungsdaten betroffen sind, liegt möglicherweise nur ein unerheblicher und damit seitens des Arbeitnehmers zu duldender Eingriff vor, sofern dieser durch berechnete Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist.

1. Zulassung der privaten Nutzung

Gestattet der Arbeitgeber die Nutzung von E-Mail, Internet oder Intranet auch zu privaten Zwecken, so gilt er als geschäftsmäßiger Telekommunikations- bzw. Teledienstanbieter i. S. d. telekommunikationsrechtlichen Vorschriften, da er den Internetzugang für (betriebs-)fremde Zwecke zur Verfügung stellt. Damit ist nicht nur der Anwendungsbereich des BDSG,

sondern auch der des Telekommunikationsgesetzes (TKG) sowie des Telemediengesetzes (TMD) eröffnet. Die letzten beiden Gesetze statuieren ein vollständiges Inhaltskontrollverbot privater E-Mails und lassen auch andere Kontrollen nur unter engen Bedingungen zu.

Eine Verletzung des Telekommunikationsgeheimnisses ist mit strafrechtlichen Sanktionen (§ 206 StGB) bedroht. Im Anwendungsbereich des TKG droht ferner bei Verletzung zahlreicher auf die ordnungsgemäße Datenverarbeitung bezogener Vorschriften ein Bußgeld i.H.v. bis zu 500.000 Euro und mehr (§ 149 TKG).

Die „Durchmischung“ eines Postfaches mit dienstlicher und privater E-Mail-Kommunikation führt grundsätzlich zu einem vollständigen Inhaltskontrollverbot aller E-Mails. Denn der Kontrolleur kann im Normalfall nicht im Vorhinein feststellen, ob eine E-Mail privater oder dienstlicher Natur ist.

Auch eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung reicht nicht aus, um eine Inhaltskontrolle durch den Arbeitgeber bei Gestattung der privaten Nutzung zu legitimieren: Betriebsvereinbarungen sind untergesetzliche Normen und genügen insoweit nicht den Anforderungen des TKG, wonach eine Einschränkung des Schutzbereiches nur aufgrund einer gesetzlichen Vorschrift zulässig ist.

Etwas anderes gilt lediglich bei *ausdrücklicher Einwilligung* i.S.d. BDSG durch den betroffenen Arbeitnehmer. Die Voraussetzungen, die das Gesetz an die Wirksamkeit einer Einwilligung stellt, sind allerdings hoch: Gem. § 4 a BDSG muss diese freiwillig zeitlich vor Beginn des Bearbeitungsprozesses schriftlich erteilt werden, wobei der Betroffene vor Abgabe der Einwilligungserklärung auf die Zwecke der Datenverarbeitung hinzuweisen ist.

Ferner ist die Erklärung *widerrufbar*, womit es für das Unternehmen tendenziell unzumutbar ist, von ihr die Verarbeitung betrieblicher E-Mails abhängig zu machen.

Schließlich ergibt sich ein rechtliches Problem auch daraus, dass der unternehmensfremde Empfänger bzw. Absender nicht von der Einwilligung umfasst ist und insoweit keine Rechtsgrundlage für einen Eingriff in dessen Rechte besteht. Von dem Grundsatz des Inhaltskontrollverbots sind allenfalls Ausnahmen zu machen, wenn *dringende Verdachtsmomente für strafbare Handlungen bestehen*.

2. Ausschließlich dienstliche Nutzung

Hat der Arbeitgeber private E-Mails verboten, darf er davon ausgehen, dass das Verbot eingehalten wird und kann ein- und ausgehende dienstliche E-Mails ebenso einsehen wie

herkömmliche Briefpost/Faxe. *Grenzen der Kontrollbefugnisse* ergeben sich dabei aber aus dem *allgemeinen Persönlichkeitsrecht* des Arbeitnehmers gem. Art. 2 Abs.1 und Art. 1 Abs. 1 GG und dem BDSG.

Die Datenerfassung bzw. die Inhaltskontrolle ist im Hinblick auf den von der Kontrolle betroffenen Arbeitnehmer – sofern nicht seine Einwilligung oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung vorliegen sollte – insbesondere an § 28 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BDSG zu messen. Für eine Kontrolle ist demnach ein *berechtigtes Interesse* der verantwortlichen Stelle erforderlich, das dem schutzwürdigen Interesse des Betroffenen an der Nutzung der Daten überwiegen muss.

Gleiches gilt für die ausschließlich dienstliche Nutzung des Internets.

III. Telefon

Computerisierte Telefonanlagen zeichnen die gewählten Telefonnummern, die Uhrzeit und die Dauer der Gespräche auf. Während diese Verbindungsdaten zur *Missbrauchskontrolle bei ausschließlicher dienstlicher Nutzung* des Telefons grundsätzlich erfasst und gespeichert werden dürfen, unterliegen die Inhalte der Kommunikation weit größeren Einschränkungen. So ist das Abhören oder Aufzeichnen von Telefongesprächen – unabhängig davon, ob sie dienstlicher oder privater Natur sind – ohne Einwilligung der Gesprächspartner nach § 201 StGB verboten.

IV. Mitbestimmungsrechte

Bei jeder der vorgenannten Maßnahmen muss zudem – sofern vorhanden – der Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zustimmen. Missachtet der Arbeitgeber das Zustimmungserfordernis, kann der Betriebsrat auf Unterlassung der Überwachungsmaßnahme klagen.

V. Fazit

Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben unterliegt nicht nur die Sachverhaltsaufklärung mittels des Einsatzes von technischen Überwachungssystemen engen rechtlichen Grenzen, sondern auch die anschließende Verwertung des gewonnenen Beweismaterials. Daher sollte jede Maßnahme zur Mitarbeiterüberwachung zuvor sorgfältig geprüft werden. Im Einzelfall kann es aber durchaus sinnvoll und je nach Situation auch rechtlich zulässig sein, einen auffällig gewordenen Mitarbeiter überwachen zu lassen.

Martina Buhr
martina.buhr@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (211) 5660 18783

Betriebsübergang – Der richtige Umgang mit widersprechenden Arbeitnehmern

Veräußerer eines Betriebs oder Betriebsteils können mit der Situation konfrontiert sein, dass Arbeitnehmer eines veräußerten Betriebs oder Betriebsteils dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber gemäß § 613 a Abs. 6 BGB widersprechen. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer unverändert fortbesteht. Durch die Veräußerung des Betriebs/Betriebsteils ist allerdings im Regelfall der Arbeitsplatz des Widersprechenden weggefallen. Dem Veräußerer stellt sich daher die Frage, welche Gestaltungsmöglichkeiten er im Hinblick auf den Widersprechenden hat.

Betriebsbedingte Kündigung und Sozialauswahl

Im Regelfall wird der Veräußerer das Arbeitsverhältnis des Widersprechenden durch betriebsbedingte Kündigung beenden wollen. Unter welchen Voraussetzungen dies möglich ist, hängt davon ab, ob der Veräußerer einen Betrieb in seiner Gesamtheit veräußert hat oder aber nur einen Teil, so dass ein Restbetrieb beim Veräußerer verbleibt.

Wird ein Betrieb in seiner Gesamtheit veräußert, ist der Betrieb, in dem der Widersprechende tätig war, nicht mehr beim Veräußerer vorhanden. Es kommt damit nur einer Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Veräußerers in Betracht. Der Veräußerer hat zu prüfen, ob in einem anderen Betrieb Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Ist dies der Fall, hat er dem Widersprechenden eine entsprechende Weiterbeschäftigung anzubieten. Bestehen beim Veräußerer keine freien Arbeitsplätze, kann das Arbeitsverhältnis des Widersprechenden im Regelfall durch betriebsbedingte Kündigung beendet werden. Eine Sozialauswahl mit Arbeitnehmern des Veräußerers aus anderen Betrieben kommt nicht in Betracht. Die Sozialauswahl erfolgt nach dem BAG streng betriebsbezogen (BAG vom 2. Juni 2005 – 2 AZR 158/04).

Schwieriger ist die Situation bei Veräußerung eines Betriebsteils. In diesen Fällen ist im Regelfall vor einer betriebsbedingten Kündigung eine Sozialauswahl durchzuführen. In diese sind neben dem Widersprechenden alle Arbeitnehmer des beim Veräußerer verbleibenden Restbetriebs einzubeziehen, die mit dem Widersprechenden vergleichbar sind. Ergebnis dieser Sozialauswahl kann durchaus sein, dass ein vom Betriebsübergang nicht betroffener Arbeitnehmer gekündigt

werden muss. Bei der Sozialauswahl sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderteneigenschaft. Das BAG (Entscheidung vom 31. Mai 2007 – 2 AZR 276/06) hat klargestellt, dass keine weiteren Umstände zu berücksichtigen sind, insbesondere nicht der Widerspruch des Widersprechenden gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses.

Änderungskündigung – Widersprechender als Leiharbeitnehmer im Erwerberbetrieb

Eine Alternative zur Beendigungskündigung hat das BAG in einer neueren Entscheidung (BAG vom 29. März 2007 – 2 AZR 31/06) aufgezeigt. Das BAG hat eine vom Veräußerer gegen einen Widersprechenden ausgesprochene Änderungskündigung als zulässig erachtet, die die Weiterbeschäftigung des Widersprechenden als Leiharbeitnehmer im Erwerberbetrieb zu den beim Erwerber geltenden (schlechteren) Bedingungen zum Inhalt hatte. Eine solches Vorgehen dürfte allerdings nur in Betracht kommen, wenn beim Veräußerer kein freier Arbeitsplatz besteht, auf dem der Widersprechende zu gleichen Bedingungen wie bisher beschäftigt werden kann. Auch ist Voraussetzung, dass der Erwerber ein solches Vorgehen mitträgt. Ist dies der Fall, dürfte der Veräußerer sogar verpflichtet sein, den Widersprechenden eine Weiterbeschäftigung als Leiharbeitnehmer im Erwerberbetrieb anzubieten, anstatt das Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung zu beenden.

Unterrichtungsschreiben (§ 613 a Abs. 5 BGB)

Das Unterrichtungsschreiben für die vom Übergang ihres Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmer enthält üblicherweise den Hinweis, dass ein Widerspruch die betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben kann. Plant der Veräußerer, Widersprechende als Leiharbeitnehmer im Erwerberbetrieb einzusetzen, empfiehlt es sich dringend, hierauf im Unterrichtungsschreiben hinzuweisen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Unterrichtung der Arbeitnehmer unvollständig ist, mit der Folge, dass die einmonatige Widerspruchsfrist im Hinblick auf alle vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer nicht zu laufen beginnt.

Fazit

Beim Umgang mit widersprechenden Arbeitnehmern gibt es durchaus verschiedene Handlungsmöglichkeiten, die sorgfältig zu prüfen sind, idealerweise schon vor dem Betriebsübergang. Wichtig ist, dass das Unterrichtsschreiben die Folgen eines Widerspruchs vollständig wiedergibt. Plant der Veräußerer, widersprechende Arbeitneh-

mer als Leiharbeitnehmer im Erwerberbetrieb einzusetzen, ist hierauf im Unterrichtsschreiben hinzuweisen.

Efstratios Kostoglou

efstratios.kostoglou@luther-lawfirm.com

Telefon + 49 (711) 9338 24741

Hohe Fehlerquote – Kündigung wegen qualitativer Minderleistung

(BAG vom 17. Januar 2008 – 2 AZR 536/06)

Der Fall

Die Klägerin ist im Versandkaufhaus der Beklagten als Lager- und Versandarbeiterin beschäftigt. Sie ist im „Sorter-Versand“ eingesetzt. Dort werden Warensendungen auf der Grundlage der Kundenbestellungen fertig gestellt. Die Beklagte wirft der Klägerin vor, die von ihr verpackten Sendungen hätten über einen längeren Zeitraum rund dreimal so viele Packfehler aufgewiesen, wie dies bei vergleichbaren Arbeitnehmern der Fall sei. Die Fehlerquote der Klägerin habe in den Jahren 2003/04 zwischen 4,01 und 5,44 Promille gelegen. Die durchschnittliche Fehlerquote der 209 eingesetzten Mitarbeiter habe demgegenüber im dritten Quartal 2004 nur 1,34 Promille betragen. Dies führe zum Imageverlust beim Kunden. Darüber hinaus verursache die Behebung der Fehler nicht unerhebliche Kosten. Nachdem zwei Abmahnungen die Fehlerquote der Klägerin nicht nachhaltig gesenkt hatten, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis verhaltensbedingt.

Die Entscheidung

In Fortsetzung seiner bisherigen Rechtsprechung weist das BAG darauf hin, dass sich die Leistungspflicht des Arbeitnehmers nicht an einem objektiven Maßstab, sondern an seinem individuellen Leistungsvermögen orientiert. Der Arbeitnehmer schulde das „Wirken“, nicht das „Werk“. In einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer sei stets einer das „Schlusslicht“. Der Arbeitnehmer sei aber zur angemessenen Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit verpflichtet. Dass er dieser Verpflichtung schuldhaft nicht nachkommt, sei für den Arbeitgeber oft nur schwer nachweisbar. Deshalb könne die gegenüber dem Durchschnitt

dreifach höhere Fehlerquote der Klägerin zumindest einen deutlichen Anhaltspunkt für ein pflichtwidriges Verhalten darstellen. Anders als bei quantitativen Minderleistungen (z. B. niedrige Packmenge) sei bei einer qualitativen Minderleistung (Packfehler) die Fehlerhäufigkeit für sich allein aber nicht zur Beurteilung der Kündigungsrelevanz ausreichend. Der Arbeitgeber müsse im Prozess neben der Fehlerzahl auch Art, Schwere und Folgen der Fehler darlegen. Sprechen dann die Gesamtumstände für eine schuldhaftige Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, sei es Sache des Arbeitnehmers, zu erläutern weshalb er dennoch seine Leistungsfähigkeit ausschöpft. Hier können alters- oder krankheitsbedingte Leistungsdefizite, aber auch betriebliche Umstände eine Rolle spielen.

Das LAG hatte die Kündigung scheitern lassen, hierbei aber ausschließlich die Fehlerquote berücksichtigt. Das BAG verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück. Dieses wird zu prüfen haben, ob Zahl, Art, Schwere und Folgen der Fehler – fehlende Warenstücke, verwechselte Kunden, falsche Versandaufkleber – die Kündigung rechtfertigen.

Unser Kommentar

Bei Kündigungen wegen qualitativer Minderleistungen reicht es nicht aus, eine quantitativ erhebliche Abweichung zur Durchschnittsleistung darzulegen. Die vom BAG geforderte Gesamtabwägung mag interessengerecht sein, führt aber nicht zu größerer Rechtssicherheit für den Arbeitgeber. Zwar führt diese Rechtsprechung in Fällen, in denen wegen erhöhter Sorgfaltspflichten des Arbeitnehmers bereits ein einzelner Fehler zu einer erheblichen Pflichtverletzung führen kann, dem Grunde nach zu einer erleichterten

Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgebers. Die vom BAG beispielhaft benannte Tätigkeit des Piloten macht aber deutlich, dass solche Fälle die Ausnahme bleiben dürften. Bei dem in der Praxis häufig anzutreffenden Fall vieler kleiner Fehler, muss der Arbeitgeber im Einzelnen darlegen, dass die längerfristige Schlechtleistung nach den Gesamtumständen als eine vorwerfbare Pflichtverletzung anzusehen ist. Um der Schlechtleister besser habhaft zu werden, kann der Arbeitgeber auch konkrete Maßnahmenpläne vereinbaren oder anordnen, die

dem Arbeitnehmer konkrete Handlungen und Fristen vorgeben. Verstöße dagegen können u.U. als Pflichtverletzungen langfristig zur wirksamen Kündigung führen.

Robert Pacholski
robert.pacholski@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (341) 5299 11654

Bonuszahlung bei unterbliebener Zielvereinbarung (BAG vom 12. Dezember 2007 – 10 AZR 97/07)

Der Fall

Dem Arbeitnehmer war im Arbeitsvertrag eine Bonuszahlung von 50.000 Euro zugesagt worden, sofern die gemeinsam in einer Zielvereinbarung für jedes Kalenderjahr festzulegenden Ziele zu 100 % erreicht werden. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis im Dezember 2005 zum 31. März 2006. Für den Zeitraum von Januar bis März 2006 hatten die Parteien keine Zielvereinbarung mehr getroffen. Nachdem der Arbeitgeber eine Bonuszahlung abgelehnt hatte, erhob der Arbeitnehmer Klage auf Zahlung eines anteiligen Bonus für den Zeitraum von Januar bis März 2006 in Höhe von 12.500 Euro.

Die Entscheidung

Das BAG hat die bisherige Rechtsprechung der Instanzgerichte bestätigt, wonach allein das Fehlen einer Zielvereinbarung den Anspruch auf die variable Vergütung nicht entfallen lässt. Dabei nahm es erstmalig zur Rechtsgrundlage des Anspruchs Stellung: Haben sich die Parteien zum Abschluss einer jährlichen Zielvereinbarung verpflichtet, so ist diese Verpflichtung nach Ablauf des Geschäftsjahres nicht mehr zu erfüllen. Im Ergebnis – so das BAG – hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz gegen den Arbeitgeber, sofern dieser für das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung verantwortlich ist. Kriterium ist insoweit, wem die Initiativepflicht für den Abschluss einer Zielvereinbarung obliegt. Das BAG hat ferner klargestellt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers gekürzt wird, wenn er das Nichtzustandekommen der Zielvereinbarung mit zu vertreten hat.

dem gewöhnlichen Lauf der Dinge mit Wahrscheinlichkeit erwartet werden konnte. Hierzu stellt das BAG eine Vermutungsregelung auf: Bei der Schadensfeststellung ist zu berücksichtigen, dass die Parteien im Hinblick auf den Motivationszweck der Bonuszahlung erreichbare Ziele vereinbart hätten. Es sei deshalb davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die vereinbarten Ziele auch erreicht hätte, wenn nicht besondere Umstände diese Annahme ausschließen. Solche besonderen Umstände hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen.

Unser Kommentar

Der Arbeitgeber trägt bei Untätigkeit im Hinblick auf den Abschluss einer Zielvereinbarung ein hohes Risiko zur Zahlung des maximalen Bonusanspruchs. Allerdings kann dieses Risiko durch entsprechende Vertragsgestaltung u. U. vermindert werden, wenn dem Arbeitnehmer eine Mitverantwortung für das Zustandekommen des Zielvereinbarungsgesprächs übertragen wird. In diesem Fall ist der Arbeitgeber erst dann schadenersatzpflichtig, wenn er der Aufforderung des Arbeitnehmers, eine Zielvereinbarung abzuschließen, nicht nachkommt.

Diana Illing
diana.illing@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (89) 23714 15608

Der zu ersetzende Schaden umfasst auch den entgangenen Gewinn einschließlich der Bonuszahlung, wenn diese nach

Tariftreuegesetze mit europäischem Recht unvereinbar

(EuGH vom 3. April 2008 – C-346/06)

Der Fall

Das niedersächsische Landesvergabegesetz (LVergabeG) fordert für die Vergabe bestimmter öffentlicher Aufträge über Baumaßnahmen sowie im öffentlichen Personennahverkehr, dass sowohl der Auftragnehmer als auch eventuelle Subunternehmer das in Tarifverträgen vereinbarte Arbeitsentgelt zahlen. Das verklagte Bauunternehmen hatte auf der Baustelle zur Justizvollzugsanstalt Göttingen-Rosdorf einen polnischen Subunternehmer eingesetzt. Dieser hielt sich nicht an die Entgeltregelungen des Baugewerbe-Tarifvertrages. In der Folge kündigte das Land Niedersachsen den Werkvertrag und verlangte vom Bauunternehmen eine Vertragsstrafe i.H.v. 84.934,31 Euro. Das in zweiter Instanz zuständige OLG Celle hatte Zweifel an der europarechtlichen Zulässigkeit der Tariftreueregelung des LVergabeG und legte dem EuGH die Frage vor.

Die Entscheidung

Der EuGH nimmt die Europarechtswidrigkeit der Tariftreueregelung an. Er misst das LVergabeG Niedersachsen an der der Dienstleistungsfreiheit des Art. 49 EG-Vertrag sowie an der Entsenderichtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996. Dabei argumentiert der EuGH wie folgt: Nach der Richtlinie könnten Mindestlöhne per Rechts- oder Verwaltungsvorschrift oder aber durch einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag vorgeschrieben werden. Das LVergabeG lege selbst keinen Mindestlohn fest, sei daher keine derartige Rechts- oder Verwaltungsvorschrift. Die in Bezug genommenen Tarifverträge seien nicht für allgemeinverbindlich erklärt. Die Richtlinie könne daher nicht als Rechtfertigung eines Eingriffs in die Dienstleistungsfreiheit dienen. Auch sonstige Rechtfertigungsgründe wie der Arbeitnehmerschutz oder die Stabilität der sozialen Versicherungssysteme hält der EuGH nicht für ausreichend.

Unser Kommentar

Mit der Entscheidung widerspricht der EuGH im Ergebnis einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (Beschluss vom 11. Juli 2006 – 1 BvL 4/00), das die Berliner Tariftreueregelung für wirksam hielt und keine Grundgesetzverletzungen erkennen konnte. Zuvor hatte der BGH die Berliner Tariftreueregelung noch als einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit bezeichnet (Vorlagebeschluss vom 18. Januar 2000 – KVR 23/98).

Nach der Rechtsprechung des EuGH können Tariftreueerklärungen in Zukunft nicht mehr verlangt werden. Ob in laufenden Projekten entgegen abgegebener Tariftreueerklärungen und entsprechender Bezahlung der Arbeitnehmer die Vergütung nun tatsächlich nachträglich gesenkt werden kann, ist im Einzelfall sorgfältig zu prüfen. Hierfür wird auch eine Rolle spielen, ob in den Arbeitsverträgen Bezugnahme-klauseln enthalten sind.

Unabhängig davon sind Mindestlöhne, die durch allgemeinverbindliche Tarifverträge festgesetzt werden in jedem Fall zu beachten. Im Baugewerbe ist die Entscheidung letztendlich nur relevant für die höheren Lohngruppen. Die Entgelte der Lohngruppen 1 und 2 sind ohnehin durch den allgemeinverbindlichen Mindestlohntarifvertrag zwingend (noch weiter im Saarland und in Rheinland-Pfalz), auf den es in der Entscheidung des EuGH allerdings nicht ankam. Noch interessanter ist die Entscheidung des EuGH für Branchen, in denen es überhaupt keine Mindestlohn-Tarifverträge gibt.

Spannend bleibt die Diskussion. Der Arbeitgeber, von dem eine Tariftreueerklärung verlangt wird, wird voraussichtlich weiterhin eine solche Erklärung abgeben, um den Zuschlag zu erhalten. Erst wenn sich auch unter deutschen Gerichten die Rechtsprechung des EuGH durchgesetzt hat, wird man die entscheidenden Behörden faktisch veranlassen können, Angebote auch ohne entsprechende Tariftreueerklärungen zu berücksichtigen.

Dr. Roman Frik
roman.frik@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (711) 9338 12894

Unterrichtung über Veräußerung der Betriebsimmobilien bei Betriebsübergang

(BAG vom 31. Januar 2008 – 8 AZR 1116/06)

Der Fall

Der Kläger war als Spezialfacharbeiter bei der Beklagten beschäftigt, die ihren Betrieb zur Herstellung von Fertigbauteilen wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten schließen wollte. Hierfür entwarf sie mit dem Betriebsrat einen Sozialplan, wonach dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 10.042,20 Euro zustehen sollte. Nachdem sich eine Betriebserwerberin fand, übernahm diese nur die Maschinen und Schalungen sowie Vorräte an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie Halbfertigprodukte und Mobilium zum Preis von 1,00 Euro, wohingegen eine Immobilienfirma das Betriebsgrundstück nebst Anlagevermögen für 1,5 Millionen Euro übernahm. Auf den anderweitigen Verkauf des Grundstücks nebst Anlagevermögen wurden die Mitarbeiter im Unterrichtungsschreiben zum Betriebsübergang nicht hingewiesen. Dem Betriebsübergang widersprach der Kläger nicht. Nachdem über das Vermögen der Betriebserwerberin wenig später das Insolvenzverfahren eröffnet und der Kläger unmittelbar gekündigt wurde, verlangte er von der Beklagten Schadensersatz in Höhe der im Sozialplanentwurf für ihn vorgesehenen Abfindung, weil er bei Kenntnis über die wirtschaftliche Situation der Betriebserwerberin und der Nichtübernahme des Betriebsgrundstückes dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen und die Abfindung vereinnahmt hätte.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht befand die Unterrichtung über die wirtschaftlichen Folgen des Betriebsübergangs (§ 613 a Abs. 5 Nr. 3 BGB) für mangelhaft, weil weder die Beklagte noch die Betriebserwerberin den Kläger auf die Sondervereinbarung bezüglich des Grundstückes hingewiesen hatten.

Bei einem Betriebsübergang sei auch über dessen mittelbare Folgen, insbesondere wenn sie Auswirkungen auf die wirtschaftliche Absicherung der Arbeitnehmer beim neuen Betriebsinhaber haben können, zu informieren. Grundsätzlich müssten keine Details über die wirtschaftliche und finanzielle Lage eines Betriebsübernehmers übermittelt werden; anderes gelte, wenn die wirtschaftliche Notlage des Erwerbers beispielsweise durch ein bereits eingeleitetes Insolvenzverfahren offensichtlich ist.

Bei der hier getroffenen Vertragsgestaltung könne das Betriebsgrundstück der Betriebserwerberin nicht mehr als Sicherungsmittel für Kredite bzw. nicht als Bestandteil der Insolvenzmasse zur Gläubigerbefriedigung dienen. Deshalb habe sich auch die dem Kläger als Gläubiger für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis zur Verfügung stehende Haftungsmasse in erheblichem Umfang reduziert. Geheimhaltungsinteressen der Beklagten oder der Erwerberin seien hingegen nicht verletzt, weil die geänderten Eigentumsverhältnisse auch durch das Grundbuch publiziert würden.

Das BAG hat dennoch, ebenso wie die Vorinstanzen, die Klage abgewiesen. Der Kläger habe nicht schlüssig darlegen können, dass die ungenügende Unterrichtung über den anderweitigen Verkauf des Betriebsgrundstückes ursächlich für das Nichtzustandekommen des Sozialplanes, aus dem er seine Abfindung herleitete, war.

Unser Kommentar

Die Entscheidung verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig eine saubere und genau formulierte Unterrichtung der Mitarbeiter im Falle eines Betriebsüberganges ist. So wenig wie möglich aber so viel wie nötig. Dieser Balanceakt erfordert Geschick in der Auswahl relevanter Informationen vor dem Hintergrund der umfangreichen neueren Rechtsprechung des BAG zu Unterrichtungspflichten bei Betriebsübergängen. Da der mangelhaft unterrichtete Mitarbeiter, wie hier, unter Umständen Schadensersatzansprüche wegen entgangener Abfindung etc. geltend machen könnte, entstehen schnell erhebliche Kostenrisiken. Nicht immer sollte man sich auf das Glück im Unglück verlassen, dass es dem Mitarbeiter dann nicht gelingt, den Anspruch schlüssig vor Gericht darzulegen.

Daniel Zintl
daniel.zintl@luther-lawfirm.com
Telefon +49(341) 5299 18840

Kein Betriebsübergang trotz Auftragsnachfolge

(BAG vom 14. August 2007 – 8 AZR 1043/06)

Der Fall

Der Arbeitnehmer betreut gemeinsam mit 18 Kollegen bei einem Wartungsunternehmen die Klima-, Heizungs-, und Elektroanlagen eines Campus eines Klinikums. Die Anlagen sind Eigentum des Klinikums. Das Klinikum gründet als Mehrheitsgesellschaft ein Tochterunternehmen, das mit der Wartung sämtlicher Gebäude aller Campusse beauftragt wird. Das Tochterunternehmen beschäftigt ca. 1.900 Arbeitnehmer, allein im Bereich Betriebstechnik ca. 340. Nachdem der Wartungsauftrag an das Tochterunternehmen neu vergeben wurde, wird der Betrieb des Wartungsunternehmens still gelegt und dem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt. Hiergegen erhebt er Kündigungsschutzklage mit dem Argument, es läge ein Betriebsübergang vor und sein Arbeitsverhältnis bestünde mit dem Tochterunternehmen des Klinikums weiter fort.

Die Entscheidung

Das LAG Berlin hat einen Betriebsübergang angenommen und der Klage stattgegeben. Das BAG hebt das Urteil auf, weil durch eine bloße Auftragsnachfolge kein Betriebsübergang ausgelöst werde. Es handele sich um einen betriebsmittelarmen Betrieb, so dass die immateriellen Betriebsmittel wie Geschäftsbeziehung zu Dritten, Kundenstamm und etwaige Kundenlisten, Know-how und die Einführung des Unternehmens am Markt besondere Bedeutung hätten. Weil das Klinikum der einzige Auftraggeber des Wartungsunternehmens war, spreche zwar die Neuvergabe des Wartungsauftrags für einen Betriebsübergang. Damit ein solcher vorliegt, müssten jedoch weitere Umstände hinzukommen. Nur wenn im Ergebnis die wirtschaftliche Einheit im Wesentlichen identisch fortbestehe, liege ein Betriebsübergang vor. Gegen eine solche Identität spreche vorliegend, dass das Tochterunternehmen mit seinen ca. 1.900 Arbeitnehmern den Wartungsauftrag in einer wesentlich veränderten organisatorischen Einheit erfülle. Der Wartungsauftrag sei auch nur ein kleiner Teil des Gesamtgeschäfts des Tochterunternehmens. „Der“ Arbeitsplatz des Arbeitnehmers existiere nicht mehr. Er sei stattdessen Teil einer neu und anders organisierten Abteilung Betriebstechnik mit ca. 340 Arbeitnehmern, die im gesamten Bereich des Klinikums und nicht nur auf dem einen Campus eingesetzt werden. Das Tochterunternehmen könne aufgrund seiner Größe und Dienstleistungsvielfalt weitere und andere Dienste ausführen als das Wartungsunternehmen. Es handele sich folglich um einen anderen und

nicht einen identischen Betrieb. Dass das Tochterunternehmen seine Dienste u. a. an denselben Klima-, Heizungs- und Elektroanlagen ausführe wie das Wartungsunternehmen ist laut BAG unwichtig, weil diese Dienste gerade Inhalt des Wartungsvertrags sind.

Unser Kommentar

Für Arbeitgeber ist die jüngste Entscheidung des BAG nach den Bistrowagen-, Schießplatz-, Frauenhaus-, Möbelhaus- und Mülldeponie-Entscheidungen ein weiterer Anhaltspunkt, wie ein Betriebsübergang durch Gestaltung verhindert werden kann. Entscheidend ist, dass ein Dienstleistungsauftrag durch den neuen Auftragnehmer wesentlich anders oder mit einer wesentlich anderen Organisation und Arbeitsstruktur ausgeführt wird. Arbeitnehmer dürfen sich durch einen oberflächlichen „Vorher-Nachher-Vergleich“ nicht zu sehr in Sicherheit wiegen: Nur weil der Auftragsnachfolger u. a. dieselben Aufgaben erfüllt, die der Arbeitnehmer bei seinem Unternehmen ausgeführt hat, muss noch lange kein Betriebsübergang vorliegen. Entscheidend ist vielmehr, ob dieselben Dienstleistungen und Aufgaben in einer weitgehend unveränderten Organisation verfolgt werden. In gewissem Umfang hat das BAG seine alte Rechtsprechung zu Leistungen „mit fremden Betriebsmitteln“ und „an fremden Betriebsmitteln“ wiederbelebt, wenn auch nicht mit gleichem Inhalt. Erfolgt die Arbeit „an fremden Anlagen“, führt die Neuvergabe des Auftrags zu keinem Betriebsübergang. Ist die fremde Anlage dagegen das Handwerkszeug zur Erfüllung eines anderen Zwecks kann ein Betriebsübergang vorliegen.

Felix Oelkers

felix.oelkers@luther-lawfirm.com

Telefon +49 (30) 52133 21142

Keine Überkreuzablösung beim Betriebsübergang

(BAG vom 13. November 2007 – 3 AZR 199/06)

Der Fall

Der Kläger war bei der Stadt Cottbus im Bereich der Suchtbetreuung beschäftigt. Sein Anstellungsverhältnis unterlag dem BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung. Es fand deshalb auch der Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal – (ATV-K) Anwendung. Zusätzlich waren diese Tarifverträge zwischen dem Kläger und der Stadt Cottbus arbeitsvertraglich in Bezug genommen worden. Mit Wirkung zum 1. Juni 2003 ging das Anstellungsverhältnis des Klägers im Wege des Betriebsübergangs auf den später beklagten Verein über, bei dem bereits eine Übergangsbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung existierte. Am 12. Februar 2004 schlossen der beklagte Verein und der bei ihm existierende Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung (BV 2004) ab.

Der Kläger vertrat die Auffassung, der beklagte Verein müsse ihm im Versorgungsfall die Versorgungsleistungen verschaffen, die er erhalten würde, wenn er auch über den 31. Mai 2003 hinaus an der Zusatzversorgung nach Maßnahme des ATV-K teilgenommen hätte. Der beklagte Verein machte geltend, die bei ihm bestehende BV 2004 regle die Altersversorgung des Klägers neu und verdränge die Altersvorsorge nach dem ATV-K.

Die Entscheidung

Das BAG hat klargestellt, dass sich der Versorgungsanspruch des Klägers – soweit er nicht von der Zusatzversorgungskasse erfüllt wird – ab dem Betriebsübergang gegen den beklagten Verein richtet. Dabei ist zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung und den Durchführungswegen zu unterscheiden. Der Betriebserwerber muss im Versorgungsfall den betroffenen Arbeitnehmern die Leistungen verschaffen, die er erhalten hätte, wenn er bei dem ursprünglichen Arbeitgeber verblieben wäre. Eine Ablösungsmöglichkeit nach § 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB sah das BAG bereits deshalb nicht als gegeben an, weil der BAT-O und der ATV-K arbeitsvertraglich in Bezug genommen waren. Durch eine solche konstitutive Bezugnahme gelten die Tarifnormen bei einem Betriebsübergang auch im übergegangenen Arbeitsverhältnis nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB individualvertraglich weiter.

Zusätzlich stellte das BAG die bisherige Streitfrage klar, dass tarifvertraglich geregelte Ansprüche auf Versorgung, die gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber werden, nicht im Wege der sogenannten Überkreuzablösung durch eine beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung abgelöst werden können. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der betrieblichen Altersversorgung bezieht sich im Wesentlichen auf den Leistungsplan und die Heranziehung der Arbeitnehmer zu Beiträgen. Dagegen bestimmt der Arbeitgeber eigenverantwortlich, ob er eine betriebliche Altersversorgung schaffen und welche Mittel er hierfür bereitstellen will. Damit fehle es für den Regelungsgegenstand der betrieblichen Altersversorgung an der erforderlichen Kongruenz des Umfangs der erzwingbaren Regelungsmacht der Tarifpartner auf der einen und der Betriebspartner auf der anderen Seite.

Unser Kommentar

Nicht angesprochen hat das BAG den Umstand, dass eine (separate) Betriebsvereinbarung zur Altersversorgung beim Betriebserwerber gilt. Fraglich kann sein, ob die übernommenen Arbeitnehmer nicht nur ihre bisherigen Versorgungsversprechen behalten, sondern daneben noch zusätzlich in das Versorgungswerk des Erwerbers aufgenommen werden müssen, oder ob die bessere Leistung aus den beiden Versorgungswerken zur Anwendung kommt. Um die Gefahr einer doppelten Inanspruchnahme aufgrund eines späteren Betriebsübergangs zu vermeiden, sollten deshalb Betriebsvereinbarungen zu Versorgungsleistungen in jedem Fall die Anrechnung der geregelten Ansprüche auf andere Versorgungsversprechen enthalten. Auf Seiten eines Betriebserwerbers gilt es deshalb sorgfältig zu prüfen und zu analysieren, auf welcher Grundlage beim Veräußerer eine Altersversorgung zu welchen Bedingungen gewährt wird.

Dr. Karsten Umnuß
karsten.umnuess@luther-lawfirm.com
Telefon +49 (89) 23714 17385

Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
04.07.2008	Optimale Gestaltung von Arbeitsverhältnissen (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck Seminare, München
04.07.2008	Totale Schadenshaftung des Compliance Täters (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Bayerischer Arbeitsrechtstag, München
17./22.07.008	Aktuelles zum Arbeitsrecht (Dietmar Heise, Dr. Roman Frik, Efstratios Kostoglou)	Luther, Stuttgart
23.07.2008	Der Prokurist (Dr. Karsten Umnuß)	WSF Wirtschafts- seminare, München
26.08.2008	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Hans-Christian Ackermann)	WSF Wirtschafts- seminare, Düsseldorf
10.09.2008	ProPer Executive (Axel Braun)	DGFP, Berlin
11.09.2008	Interessenausgleich/Sozialplan (Axel Braun)	DGFP, Düsseldorf
17./18.09.2008	Aktuelle Rechtsprechung zur AGB-Kontrolle und zum AGG (Sebastian Fedder, Dr. Sigrid Anschütz, Dr. Henning-Alexander Seel)	Luther/von Rundstedt, Hannover
25.09.2008	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Dagmar Stabernack)	WSF Wirtschafts- seminare, Leipzig

Impressum

Verleger: Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Brückenstraße 2, 50667 Köln, Telefon +49 (221) 9937 0, Telefax +49 (221) 9937 110, contact@luther-lawfirm.com

V.i.S.d.P.: Dr. Roman Frik, LL.M., Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Augustenstraße 7, 70178 Stuttgart, Telefon +49 (711) 9338 12894, Telefax +49 (711) 9338 110, roman.frik@luther-lawfirm.com

Grafische Gestaltung/Art Direction: Vischer & Bernet GmbH, Agentur für Marketing und Werbung, Mittelstraße 11/1, 70180 Stuttgart, Telefon +49 (711) 23960 0, Telefax +49 (711) 23960 49, contact@vischer-bernet.de

Druck: Zarbock GmbH & Co. KG, Sontraer Straße 6, 60386 Frankfurt a. M., Telefon +49 (69) 420903 0, Telefax +49 (69) 420903 50, team@zarbock.de

Haftungsausschluss

Obgleich dieser Newsletter sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Informationen dieses Newsletters stellen keinen anwaltlichen Rechtsrat dar und ersetzen keine auf den Einzelfall bezogene anwaltliche Beratung. Hierfür stehen unsere Ansprechpartner an den einzelnen Standorten zur Verfügung.

Ansprechpartner

Berlin

Dr. Robert von Steinau-Steinrück
Telefon +49 (30) 52133 0

Hamburg

Dr. Volker Schneider
Telefon +49 (40) 18067 0

München/Nürnberg

Dr. Karsten Umnuß
Telefon +49 (89) 23714 0

Düsseldorf

Hans-Christian Ackermann
Telefon +49 (211) 5660 0

Hannover

Sebastian Fedder
Telefon +49 (511) 5458 0

Stuttgart/Mannheim

Dietmar Heise
Telefon +49 (711) 9338 0

Eschborn/Frankfurt a. M.

Dr. Thomas Thees
Telefon +49 (6196) 592 0

Köln

Axel Braun
Telefon +49 (221) 9937 0

Essen

Stefanie Prehm
Telefon +49 (201) 9220 0

Leipzig/Dresden

Dagmar Stabernack
Telefon +49 (341) 5299 0

Als zentraler Ansprechpartner für allgemeine Anfragen zum Arbeitsrecht steht Ihnen Axel Braun, Telefon +49 (221) 9937 0, zur Verfügung.

Alle Ansprechpartner erreichen Sie per E-Mail unter: vorname.nachname@luther-lawfirm.com

www.luther-lawfirm.com

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH beschäftigt in Deutschland rund 280 Rechtsanwälte und Steuerberater und berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Luther unterhält Büros an 13 deutschen Standorten sowie in Brüssel, Budapest, Istanbul, Shanghai und Singapur und gehört dem internationalen Kanzleiverbund PMLG (Pinsent Masons Luther Group) sowie Taxand, dem weltweiten Netzwerk unabhängiger Steuerberatungspraxen an.

Berlin, Dresden, Düsseldorf, Eschborn/Frankfurt a. M., Essen, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart | Brüssel, Budapest, Istanbul, Shanghai, Singapur

