Luther.

„Arbeitsrechtsforum 2015“
8. Mai 2015, Düsseldorf

Rechtsberatung. Steuerberatung. Luther.

Taxand

Luther Arbeitsrechtsforum 2015

„Haftung und Compliance“
am 8. Mai 2015
in Düsseldorf „Maritim Hotel“

UHRZEIT	THEMA	VORTRAGENDE
Moderation der Tagung		**Axel Braun** Luther
09.00	Begrüßung	**Hans-Christian Ackermann** Luther
09.15 – 10.10	**Die Haftungsthemen des MiLoG, des AEntG sowie der neuen Tariftreue- und Vergabegesetze**	**Wolfgang Werths** Head of Corporate Crime Prevention HOCHTIEF AG
10.10 – 11.00	**Compliance und HR – das Wechselspiel zwischen Compliance-Abteilung und HR-Abteilung zur Vermeidung von Haftungsrisiken**	**Dr. Sebastian Lochen** Head of Awareness & Prevention **Sandra Rauschenberger** Head of Compliance Regions ThyssenKrupp AG
11.00 – 11.30	*Kaffeepause*	
11.30 – 12.30	**Haftung von Vorständen, Geschäftsführern und Arbeitnehmern**	**Prof. Dr. Gregor Thüsing** Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
12.30 – 13.30	*Mittagessen*	
13.30 – 14.30	**Europäisches Arbeitsrecht: Wie wirkt es? Was kommt?**	**Prof. Dr. Martin Franzen** Inhaber des Lehrstuhls für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht Ludwig-Maximilians-Universität München
14.30 – 15.00	*Kaffeepause*	
15.00 – 15.45	**Sicherung und Rückführung von Vermögenswerten in Korruptionsfällen**	**Dr. Gunnar Straube** Luther
16.00	Schlusswort	**Axel Braun** Luther

Luther.

TEILNEHMERLISTE
Luther Arbeitsrechtsforum 2015

Remondis Maintenance & Services GmbH	Markus	Aßmann
ELG HANIEL GmbH	Rainer	Becker
Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Frank	Behlen
Berliner Verkehrsbetriebe (AöR)	Ute	Bonde
Kienbaum Executive Consultants GmbH	Roland	Braun
Tengelmann Warenhandelsgesellschaft KG	Petra	Brenner-Meyering
Faurecia Automotive GmbH	Malte	Brixner
Gildemeister Drehmaschinen GmbH	Christopher	Bussemaß
GDF SUEZ Energie Deutschland AG	Hans-Ulrich	Daur
Infraserv GmbH & Co. Höchst KG	Esther	Dernbach-Droscha
PwC Strategy& (Company) GmbH	Annette	Faasen
SinnLeffers GmbH	Natascha	Feldkamp
Bongrain Deutschland GmbH	Martin	Follmann
Ludwig-Maximilians-Universität München	Prof. Dr. Martin	Franzen
KION GROUP AG	Holger M.	Frieges
LIDL Stiftung & Co. KG	Sofia	Guijarro
ArjoHuntleigh GmbH	Bert	Hochkeppel
BPW Bergische Achsen KG	Barbara	Höfel
Elmar Hoff GmbH & Co. KG	Elmar	Hoff
Mitsubishi Hitachi Power Systems Europe GmbH	Frank	Hoffhaus
ThyssenKrupp AG	Elisabeth	Höller
Heitkamp & Thumann KG	Nils	Hubert
LIDL Stiftung & Co. KG	Kristoff	Hübschmann
G. Pohl-Boskamp GmbH & Co. KG	Heike	Jörn
Rhenus Assets & Services GmbH & Co. KG	Adrian	Kernen
Hutchinson Aerospace GmbH	Matthias	Kirschner
STI Gustav Stabernack GmbH	Marzena	Krüger

Luther.

TEILNEHMERLISTE
Luther Arbeitsrechtsforum 2015

Wessel-Werk GmbH	Achim	Latusek
Schindler Deutschland AG & Co. KG	Hans-Georg	Linke
ThyssenKrupp AG	Dr. Sebastian	Lochen
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	Anne	Löser
Hutchinson Aerospace GmbH	Dr. Guido	Machost
Carl-Friedrich von Weizsäcker-Stiftung	Dr. Frank	Meik
REWE-ZENTRALFINANZ eG	Constance	Müller
Deutsche Telekom AG	Birgit	Oßendorf-Will
ThyssenKrupp AG	Sandra	Rauschenberger
APS Airport Personal Service GmbH	Nadine	Schaarschmidt
SENSIENT Flavors GmbH	Corinna	Schleier
HR - Converto	Michael	Schmidt
QVC International Management LLC & Co. KG	Dr. Alexandra	Schmitz
DINEA Gastronomie GmbH	Lisa	Seufert
real,- SB-Warenhaus GmbH	Birgit	Sibben
Schnellecke Logistics AG & Co. KG	Stefan	Sommer
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	Prof. Dr. Gregor	Thüsing
Schnellecke Logistics AG & Co. KG	Thomas	Titze
ista Deutschland GmbH	Kristin	von Trotha-Fischer
Porsche AG	Dirk	Wasmuth
QVC International Management LLC & Co. KG	Markus	Weber
H & D Business Services GmbH	Dörthe	Wegner
Hochtief AG	Wolfgang	Werths
Atradius Kreditversicherung, Niederlassung der Atradius Credit Insurance N.V.	Dirk	Zangerl
Faurecia Exteriors GmbH	Michael	Ziegler

Luther.

Luther Arbeitsrechtsforum 2015

Haftung und Compliance

Präsentationen

HOCHTIEF SOLUTIONS AG

HOCHTIEF SOLUTIONS AG

Die Haftungsthemen des MiLoG, des AEntG sowie der neuen Tariftreue- und Vergabegesetze

Referent: Wolfgang Werths
Leiter Dezernat Deliktsprävention
Opernplatz 2
45128 Essen
E-Mail: wolfgang.werths@hochtief.de
Tel: +49 201 824–1173
Fax: +49 201 824–4101

Inhaltsübersicht

I. Haftung des Hauptunternehmers nach dem AEntG

II. Haftung nach dem MiLoG

III. Haftungsübersicht der unterschiedlichen Tariftreue- und Vergabegesetze der Bundesländer

I. Haftung des Hauptunternehmers nach dem AEntG:

1. Haftungsnorm des § 14 AEntG

a) Haftung des Unternehmers / Auftraggebers von Werk- oder Dienstleistungen

aa) für Mindestentgelt an Arbeitnehmer

bb) Für Gesamtsozialversicherungsbeiträge der Nachunternehmer § 28 e Abs. 2, Abs. 3a – 3f SGB IV

cc) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung § 150 Abs. 3 SGB VII

dd) für Beiträge an gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien z. B. Soka Bau

I. Haftung des Hauptunternehmers nach dem AEntG:

2. **Bußgeldvorschrift § 23 AEntG**

3. **Straftatbestand § 291 StGB**

4. **Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge § 21 AEntG**

5. **Arbeitsstrafrechtliches Risikomanagement bei HOCHTIEF**

a) vor der Vergabe

b) während des Projektes

II. Haftung nach dem MiLoG:

1. **Haftungsnormen des § 13 MiLoG**

a) Verweis auf § 14 AEntG

b) Wer ist Unternehmer im Sinne des MiLoG?

c) Geltung der Haftungsreduzierungsrechtsprechung des BAG?

2. **Bußgeldvorschriften des § 21 MiLoG**

a) Bußgeldvorschriften, die den Arbeitgeber betreffen, § 21 Abs. 1 Nr. 1 – 9 MiLoG

b) Bußgeldvorschriften, die den Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen betreffen § 21 Abs. 2 Nr. 1 – 2 MiLoG

3. **Straftatbestand § 291 StGB**

4. **Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge § 19 MiLoG**

III. Haftungsübersicht der unterschiedlichen Tariftreue- und Vergabegesetze der Bundesländer:

1. **Allgemeine Darstellung der Einbeziehung der Tariftreue- und Vergabegesetze in den Vergabeprozess**
2. **Beispiele der Haftung im Tariftreue- und Vergabegesetz NRW**
3. **Synopse der wichtigsten Haftungstatbestände**

I. Haftung des Hauptunternehmers nach dem AEntG:

Zivilrechtliche/Arbeitsrechtliche Haftung

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 **wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet** hat.

⇒**Fazit:**

Der Hauptunternehmer haftet immer für die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Pflichten der von ihm eingesetzten Nachunternehmer.

I. Haftung des Hauptunternehmers nach dem AEntG:

Restriktive Auslegung des Unternehmerbegriffs in § 14 AEntG durch das BAG im Urteil vom 16.05.2012, 10 AZR 190/11, in NZA 2012, 980 (Bauträger-Urteil)

- Gesetzgeber des AEntG wollte nicht jedes Unternehmen i.S.v. § 14 Abs. 1 BGB, das eine Bauleistung in Auftrag gibt, in den Geltungsbereich des § 14 AEntG einbeziehen.
- Unternehmen, die im Rahmen der Erfüllung einer Bauverpflichtung, die Bauleistung ganz oder teilweise an Nachunternehmer vergeben, partizipieren am wirtschaftlichen Vorteil dieser Untervergaben.

Haftung dieser Unternehmen, damit diese letztlich im eigenen Interesse nur zuverlässige Nachunternehmer beauftragen und darauf achten, dass diese die zwingenden Arbeitsbedingungen einhalten.

Wofür haftet der Hauptunternehmer?

- Mindestlohn gegenüber Arbeitnehmern seiner Subunternehmen oder Arbeitnehmern der Sub-Subunternehmer (Kettenhaftung)
- ULAK-Beiträge
- BG-Beiträge
- Sozialversicherungsbeiträge

§ 14 AEntG Haftungsvoraussetzungen

- Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung
- Verschuldensunabhängige Haftung
- Keine Bagatellgrenze
- Haftung wie ein Bürge, der auf Einrede der Vorausklage verzichtet hat

Ordnungswidrigkeiten gemäß § 23 AEntG:

- § 23 AEntG enthält 11 Ordnungswidrigkeitentatbestände, die sich in 3 Gruppen zusammenfassen lassen:

1. Nichtgewährung der tariflichen Mindestarbeitsbedingungen § 23 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m. § 8 Abs. 1 S. 1 oder Abs. 3 AEntG.
2. Verstöße gegen Mitwirkungs-, Auskunfts-, Duldungs- und Aufzeichnungspflichten, § 23 Abs. 1 Nr. 2 – 9 AEntG
3. Haftung des Hauptunternehmers § 23 Abs. 2 AEntG

Dem allgemeinen Sanktionssystem im Arbeitsrecht folgend, stellt § 23 AEntG eine Verweisungsnorm dar, die auf die einzelnen Regelungen des AEntG Bezug nimmt.

Bußgeldvorschrift, § 23 Abs. 2, 3 AEntG

Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er **weiß** oder **fahrlässig nicht weiß,** dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags die Mindestarbeitsbedingungen nicht gewährt oder Beiträge zur Sozialversicherung oder Berufsgenossenschaft nicht vollständig bezahlt.

Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Abs. 1 Nr. 1 und des Abs. 2 mit einer Geldbuße bis zu 500.000,00 EUR, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu 30.000,00 EUR geahndet werden.

Objektiver Tatbestand:

- Nichtgewährung des Mindestlohns

  Informativ: www.zoll.de/Unternehmen/Arbeit/Auftraggeber/Mindestarbeitsbedingungen

Subjektiver Tatbestand:

- Vorsatz
- Fahrlässigkeit

  Für das fahrlässige Nichtwissen genügen bereits erkennbare (und nicht ausgeräumte) Anhaltspunkte für ein unrechtmäßiges Handeln des Nachunternehmers

⇩

Erhebliche Kontrollverpflichtung des Hauptunternehmers (instruktiv Aulmann Geldbuße und Verfall bei Mindestlohndumping NJW 2012, 2074)

Weitere Folgen bei der Verhängung eines Bußgeldes:

§ 21 AEntG

Ein Hauptunternehmer, der wegen eines Verstoßes gegen § 23 Abs. 2, 3 AEntG mit einer Geldbuße von mindestens 2.500,00 Euro belegt wurde, kann für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung der Zuverlässigkeit von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

Eintragung in das Gewerbezentralregister § 149 Abs. 2 GewO

Strafrechtliche Haftung

§ 291 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB Lohnwucher

Wer die Zwangslage, die Unerfahrenheit, den Mangel an Urteilsvermögen … eines anderen dadurch ausbeutet, dass er sich oder einem Dritten … für eine sonstige Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung … stehen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe bestraft

➔ Auffälliges Missverhältnis ist nach inländischer Rechtsprechung BGH und BAG gegeben, wenn der tatsächliche Lohn 33 % unter dem Mindestlohn liegt.

Sonstige Folgen

Imageschaden durch Presseberichte

- ➔ Auswirkung auf Aktienkurs
- ➔ Auswirkung auf anstehende Vergaben (Munition für Wettbewerber, z. B. bei vergaberechtlichen Nachprüfungsverfahren)
- ➔ Reputationsschäden
- ➔ Zivilrechtliche Konsequenzen, z. B. Kündigung des Hauptvertrages aus wichtigem Grund mit Schadensersatzfolgen

ompakt

Münchner Merkur Nr. 247 | Dienstag, 27. Oktober 2009

ZOLL-RAZZIA

Hungerlöhner bauten Luxushotel

Sie lebten wie Sklaven mitten in München: Auf der Baustelle des „Leonardo"-Hotels in Milbertshofen mussten 44 Bulgaren seit Monaten ohne Lohn schuften. Weil sie kein Geld mehr hatten, gingen die Arbeiter sogar um Essen betteln. Jetzt schlug der Zoll zu.

VON PHILIPP VETTER

Hier lebten und schufteten die Bulgaren: Seiten sahen sie etwas anderes als die Baustelle an der Moosacher Straße. SCHAU

Jeden Monat 1500 Euro hatten sie ihm versprochen, wenn er nach Deutschland kommt, um auf dem Bau zu arbeiten. Ein Lohn, von dem der Eisenflechter Lyubcho Kostadinov in seiner bulgarischen Heimat nur träumen konnte. Deshalb ließ er seine Frau mit den beiden Kindern in der Balkanstadt Veliko Tarnowo allein und reiste nach München.

Doch als er auf der Baustelle des geplanten Vier-Sterne-Hotels „Leonardo Olympiapark" an der Moosacher Straße ankam, verwandelte sich der Traum schnell in einen Albtraum. Er und seine 43 Kollegen schufteten jeden Tag mindestens zehn Stunden, sechs Tage pro Woche, Pausen gab es so gut wie nicht, berichtet Kostadinov. Von dem versprochenen Geld sahen die Männer fast nichts. „Einmal haben wir 100, einmal 200 Euro bekommen", erzählt er, „letzte Woche waren es dann nur noch zwanzig Euro." Davon versuchten die Männer so lange wie möglich zu leben, aber das Geld reichte nicht. Abends, kurz vor Ladenschluss, baten sie bei Bäckern um das nicht verkaufte Brot und durchsuchten Mülltonnen, damit sie überhaupt etwas in den Magen bekommen.

Ein Kollege habe sich bei einem Unfall auf der Baustelle den Finger gebrochen, erzählt Kostadinov. Als er zu einem Arzt wollte, habe der Vorarbeiter nur gefragt, ob er dann Geld dafür habe und ihn dann ohne Behandlung in einen Bus zurück nach Bulgarien gesetzt.

„Ich hätte niemals gedacht, dass es so etwas in Deutschland gibt", sagt Kostadinov. „Ich hatte das Gefühl ich säße im Gefängnis und hätte Lebenslänglich bekommen." Denn selbst, wenn sie Mittel hätten telefonieren wollen – sie hatten kein Geld für die Rückfahrkarte gehabt.

Am Anfang zahlte die bulgarische Firma, bei der die Männer angestellt waren und die auf der Baustelle als Subunternehmer tätig war, noch zwischen 4,50 und 5 Euro pro Stunde aus. Das ist zwar nur die Hälfte des Mindestlohns in der Baubranche, aber so lange Geld floss, schwiegen die Arbeiter. Als auch diese Hungerlöhne nicht mehr bezahlt wurden, packten sie aus. „Ich will nicht wie ein Sklave leben", sagt Kostadinov.

Gestern um 9.30 Uhr stürmten die Zöllner die Baustelle und nahmen den bulgarischen Firmen, beschlagnahmte Unterlagen und verhörte die Arbeiter. Der Vorwurf: Lohnwucher. Dafür können Gerichte in schweren Fällen bis zu zehn Jahre Haft verhängen. Noch am Nachmittag nahmen die Beamten einen bulgarischen Vorarbeiter vorläufig fest und beantragten Haftbefehl. Wo der Chef des bulgarischen Subunternehmens war, wusste zunächst niemand.

Beim Freilassinger Generalunternehmer „Max Aicher Bau", der die bulgarische Firma beauftragt hat, betreut man, nichts von den Vorgängen gewusst zu haben. Man habe zahlreiche Vorkehrungen getroffen, damit so etwas nicht passiert, versichert Geschäftsführer Rupert Heininger. Man habe der Firma so viel Geld bezahlt, dass nach Abzug einer Gewinnmarge für den Subunternehmer noch mehr als der Mindestlohn für die Arbeiter übrig gewesen wäre. Die Sozialbeiträge für die Angestellten zahle „Max Aicher Bau" vorschriftsmäßig gleich selbst. Als er von den Arbeitern erfahren habe, die seit Tagen nichts gegessen hatten, überwies Heininger 13 000 Euro per Blitzüberweisung an seinen eigenen Bauleiter, um zu helfen. Tatsächlich fand der Zoll die 13 000 Euro bei der Razzia – der festgenommene bulgarische Vorarbeiter hatte das ganze Geld bei sich.

HOCHTIEF
SOLUTIONS AG

5. Arbeitsstrafrechtliches Risikomanagement bei HOCHTIEF:

a) vor der Vergabe

1. Vertragsgestaltung

a) Nachweispflichten für Nachunternehmer vereinbaren, deren vollständige Erfüllung Voraussetzung für eine Auftragserteilung ist.

b) Vorlagepflicht von Mindestlohnbescheinigungen, monatlich, zweisprachig für jeden Arbeitnehmer

c) Auditrechte auf Baustelle einräumen lassen

d) Schriftlicher Zustimmungsvorbehalt bei geplantem Einsatz von Subunternehmern

e) Sicherheiten (Bürgschaften) vereinbaren

f) Einbehalts- und Kündigungsmöglichkeiten für Verstoßfall vereinbaren

5. Arbeitsstrafrechtliches Risikomanagement bei HOCHTIEF:

b) während des Projektes

Bezeichnung der Bescheinigung	Gültigkeitsdauer	NU	Lieferant	Verantwortung Erstbeschaffung	Verantwortung Aktualisierung
Gewerbean-/ ummeldung	Unbefristet	Ja	Ja	EK	Projekt
Handwerkskarte Handwerksrolle	1 Jahr	Ja ggf.	Ja ggf.	EK	Projekt
Berufsgenossen-schaft	3 Monate	Ja	/	EK	Projekt
Betriebshaftpflichtversicherung	6 Monate	Ja	/	EK	Projekt
Arbeitnehmerüber-lassungsurkunde	gemäß Dokument	Ja ggf.	/	EK	Projekt
Gewerbezentral-register	1 Jahr	Ja	/	EK	Projekt
Mindestlohn-bescheinigung	1 Monat	ggf.	ggf.	/	Projekt
Verpflichtungs-Erklärung AEntG	anlass-bezogen	ggf.	ggf.	EK	Projekt
Präqualifikation	/	Ja	Ja ggf.	EK	Projekt

Haftungsnorm des § 13 MiLoG

a) Verweis auf § 14 AEntG

Zivilrechtliche Durchsetzung des Anspruchs auf Mindestlohn.

§ 13 Haftung es Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

§ 14 Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien nach § 8 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Das Mindestentgelt im Sinne des Satzes 1 umfasst nur den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen auszuzahlen ist (Nettoentgelt).

Abschnitt 2
Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13 Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.

Haftungsnorm des § 13 MiLoG

b) Unternehmer im Sinne des MiLoG

aa) => nur Generalunternehmer i. S. d. Rspr. des BAG zu § 14 AEntG

bb) => alle Unternehmer

- Das Gesetz beantwortet die Frage nicht. In der Rechtsbegründung kann man lesen „§ 13 normiert wie bereits für die zivilrechtliche Durchsetzung von Branchenmindestlöhnen nach dem AEntG eine Haftung des Auftraggebers von Werk- oder Dienstleistungen. Der Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen, INSBESONDERE ein sogenannter Generalunternehmer haftet für den Fall, dass ein Sub- oder Nachunternehmer…“
- In der Literatur ist die Frage sehr umstritten.
- Rechtsprechung ist derzeit noch nicht zu dieser Frage ersichtlich.

Konsequenzen des Meinungsstreites:

Fall:

Bäcker B beauftragt Sanitärunternehmen S mit Heizungs- und Sanitärarbeiten für die neue Backstube, Auftragswert 25.000,00 Euro.

⇒ Bei einer Reduzierung der Haftung auf den Generalunternehmer entfällt eine Haftung des B, wenn S seinen Hilfsarbeitern nur 7,00 Euro pro Stunde zahlt.

⇒ Lehnt man eine Haftungsreduzierung auf Generalunternehmer ab, haftet B den Mitarbeitern des S auf Zahlung des Mindestlohnes über § 13 MiLoG, § 14 AEntG.

Ggf. noch weitere Ordnungswidrigkeiten des B nach § 21 MiLoG.

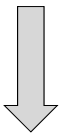
Die derzeit wohl herrschende Literatur spricht sich für eine Haftungsreduzierung auf den sog. Generalunternehmer aus, da der Gesetzgeber den pauschalen Verweis auf § 14 AEntG in Kenntnis der ausschließlichen Generalunternehmerhaftung getätigt hat.

Bußgeldtatbestände des MiLoG

Neben dem Haftungsrisiko des § 13 MiLoG, § 14 AEntG sieht das MiLoG in § 21 MiLoG auch noch die Verhängung von Bußgeldern für Arbeitgeber (§ 21 Abs. 1 Nr. 1 – 9 MiLoG)

und Auftraggeber von Werk- oder Dienstleistungen (§ 21 Abs. 2 Nr. 1 – 2 MiLoG)

von bis zu 500.000,00 Euro (§ 21 Abs. 3 MiLoG) vor.



Vergabesperre für Arbeitgeber/Auftraggeber

§ 19 MiLoG:

Ausschluss von der Teilnahme am Wettbewerb um Liefer-, Bau- Dienstleistungsauftrag gem. § 98 GWB, für Teilnehmer, die zu einer Geldbuße gemäß § 21 MiLoG von wenigstens 2.500,00 Euro belegt worden sind.

Eintragung in das Gewerbezentralregister

⇨ Bei öffentlichen Aufträgen ab 30.000,00 Euro fordern Auftraggeber zwingend eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister an, § 150 a GwO, § 19 Abs. 3 MiLoG.

Empfehlungen der Risikominimierung

1. Allgemeines: Insbesondere die Bauindustrie hat weitreichende Erfahrungen mit dem AEntG. Die Regelungen des AEntG im Bereich der zivilrechtlichen und strafrechtlichen Haftung wurden vom MiLoG nahzu vollständig übernommen.
2. Das in der Bauindustrie etablierte Risikomanagementsystem hat sich in der Praxis bewährt und kann Hinweise für die Implementierung eines allgemeinen Systems geben.
3. Arbeitgeberpflichten: Die im MiLoG festgelegten Arbeitgeberpflichten (Meldung, Dokumentation, Aufbewahrung, Zahlung), die gemäß § 21 Abs. 1 MiLoG bußgeldbewehrt sind, sind vom Arbeitgeber zwingend einzuhalten.
4. Auftraggeberpflichten

   Unternehmer, die bei der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen auf die Unterstützung von Nachunternehmern angewiesen sind, müssen zur Vermeidung von Bußgeldern oder gar Vergabesperren nach § 19 MiLoG Vorkehrungen im Sinne eines Risikomanagements treffen, die die zivil-, straf- und vergaberechtlichen Risiken möglichst gering halten.

Empfehlungen der Risikominimierung

Der Gesetzgeber und Gesetzesbegründung geben hier keine konkrete Hilfestellung.

- ⇨ Empfehlungen des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie,
- ⇨ Risikomanagementsystem der Hochtief

1. Klare Vorgaben für die Auswahl von Vertragspartnern
2. Klare Vorgaben für die Vertragsgestaltung
3. Klare Vorgaben für die Prüfung der von Vertragspartnern während der Vertragslaufzeit vorzulegenden Dokumente
4. Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben zu 1 – 3

Aktualisierung der Mindestlohnbescheinigungen

- ⇨ nur gültige MLB‘s verwenden
- ⇨ bei Wechsel der Mindestlöhne (i. d. R. bei Jahreswechsel) verstärkte Prüfung, ob eingetragener und bestätigter ML (i. d. R. Januar) korrekt sind.
- ⇨ Dokumentation der Prüfung

Empfehlungen in der jüngsten Literatur zur Begrenzung des zivil-, arbeits- und strafrechtlichen Risikos:

1.) Spielberger / Schilling, Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, NJW 2014, 2897, 2901
2.) Bissels / Falter, Ordnungswidrigkeiten bei der Beauftragung von Subunternehmern nach § 21 Abs. 2 MiloG, BB 2015, 373, 375 f.
3.) Insam / Hinrichs / Tacou, Der Mindestlohn für Arbeitnehmer von Werk- bzw. Dienstleistungsunternehmen, NZA – RR 2014, 569 – 574

Kritik der Empfehlungen: In beiden erstgenannten Aufsätzen wird empfohlen, dass der Generalunternehmer das vom Nachunternehmer vorgelegte Angebot einer kritischen Prüfung unterzieht. Das Angebot sollte einer Plausibilitätskontrolle unterzogen werden, ob überhaupt an die vom Nachunternehmer eingesetzten Arbeitnehmer mit dem Angebotspreis der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden kann.

Empfehlungen in der jüngsten Literatur zur Begrenzung des zivil-, arbeits- und strafrechtlichen Risikos:

⇒ Diese Empfehlung ist z. B. gesetzlich normiert im § 9 Abs. 2 TVgG-NRW.

Dieser lautet: Die Bieter sowie nach Erteilung des Zuschlags die Auftragnehmer, haben ihre Nachunternehmer … sorgfältig auszuwählen. Dies schließt die Pflicht ein, die Angebote der Nachunternehmer … daraufhin zu überprüfen …ob sie auf Basis des festgelegten vergabe-spezifischen Mindestlohns kalkuliert sein können.

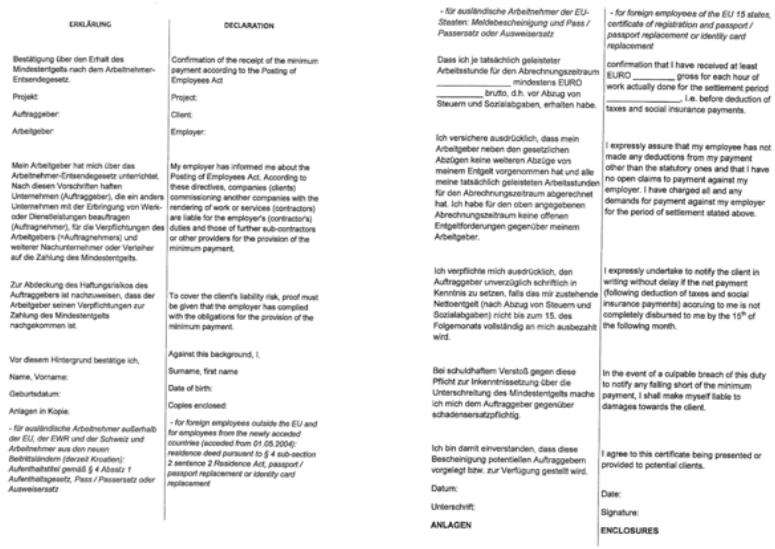
ABER: § 275 Abs. 1 BGB!

Der Anspruch auf eine Leistung ist ausgeschlossen, soweit diese für den Schuldner oder für jedermann unmöglich ist.

BEISPIEL: Ein Angebot beinhaltet Lieferung von Sanitärobjekten und deren Einbau. Den Arbeitsaufwand kann man ungefähr schätzen. Der Lieferanteil und die Einkaufspreise des Sanitärunternehmens ist jedoch kaum kalkulierbar.

HOCHTIEF SOLUTIONS AG

Empfehlungen für die Gestaltung einer Mindestlohnbescheinigung



ERKLÄRUNG

Bestätigung über den Erhalt des Mindestentgelts nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Projekt:

Auftraggeber:

Arbeitgeber:

Mein Arbeitgeber hat mich über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz unterrichtet. Nach diesen Vorschriften haften Unternehmen (Auftraggeber), die ein anders Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragen (Auftragnehmer), für die Verpflichtungen des Arbeitgebers (=Auftragnehmers) und weiterer Nachunternehmer oder Verleiher auf die Zahlung des Mindestentgelts.

Zur Abdeckung des Haftungsrisikos des Auftraggebers ist nachzuweisen, dass der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zur Zahlung des Mindestentgelts nachgekommen ist.

Vor diesem Hintergrund bestätige ich,

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Anlagen in Kopie:

- für ausländische Arbeitnehmer außerhalb der EU, der EWR und der Schweiz und Arbeitnehmer aus den neuen Beitrittsländern (derzeit Kroatien): Aufenthaltstitel gemäß § 4 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz, Pass / Passersatz oder Ausweisersatz

DECLARATION

Confirmation of the receipt of the minimum payment according to the Posting of Employees Act

Project:

Client:

Employer:

My employer has informed me about the Posting of Employees Act. According to these directives, companies (clients) commissioning another companies with the rendering of work or services (contractors) are liable for the employer's (contractor's) duties and those of further sub-contractors or other providers for the provision of the minimum payment.

To cover the client's liability risk, proof must be given that the employer has complied with the obligations for the provision of the minimum payment.

Against this background, I,

Surname, first name

Date of birth:

Copies enclosed:

- for foreign employees outside the EU and for employees from the newly acceded countries (acceded from 01.05.2004): residence deed pursuant to § 4 sub-section 2 sentence 2 Residence Act, passport / passport replacement or identity card replacement

- für ausländische Arbeitnehmer der EU-Staaten: Meldebescheinigung und Pass / Passersatz oder Ausweisersatz

Dass ich je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde für den Abrechnungszeitraum _____ mindestens EURO _____ brutto, d.h. vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben, erhalten habe.

Ich versichere ausdrücklich, dass mein Arbeitgeber neben den gesetzlichen Abzügen keine weiteren Abzüge von meinem Entgelt vorgenommen hat und alle meine tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden für den Abrechnungszeitraum abgerechnet hat. Ich habe für den oben angegebenen Abrechnungszeitraum keine offenen Entgeltforderungen gegenüber meinem Arbeitgeber.

Ich verpflichte mich ausdrücklich, den Auftraggeber unverzüglich schriftlich in Kenntnis zu setzen, falls das mir zustehende Nettoentgelt (nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben) nicht bis zum 15. des Folgemonats vollständig an mich ausbezahlt wird.

Bei schuldhaftem Verstoß gegen diese Pflicht zur Inkenntnissetzung über die Unterschreitung des Mindestentgelts mache ich mich dem Auftraggeber gegenüber schadensersatzpflichtig.

Ich bin damit einverstanden, dass diese Bescheinigung potentiellen Auftraggebern vorgelegt bzw. zur Verfügung gestellt wird.

Datum:

Unterschrift:

ANLAGEN

- for foreign employees of the EU 15 states, certificate of registration and passport / passport replacement or identity card replacement

confirmation that I have received at least EURO _____ gross for each hour of work actually done for the settlement period _____, i.e. before deduction of taxes and social insurance payments.

I expressly assure that my employee has not made any deductions from my payment other than the statutory ones and that I have no open claims to payment against my employer. I have charged all and any demands for payment against my employer for the period of settlement stated above.

I expressly undertake to notify the client in writing without delay if the net payment (following deduction of taxes and social insurance payments) accruing to me is not completely disbursed to me by the 15th of the following month.

In the event of a culpable breach of this duty to notify any falling short of the minimum payment, I shall make myself liable to damages towards the client.

I agree to this certificate being presented or provided to potential clients.

Date:

Signature:

ENCLOSURES

HOCHTIEF SOLUTIONS AG

III. Haftungsübersicht der unterschiedlichen Tariftreue- und Vergabegesetze der Bundesländer

1. Allgemeine Darstellung der Einbeziehung der Tariftreue- und Vergabegesetze in den Vergabeprozess am Bsp. d. TVgG – NRW.

a) Das TVgG – NRW richtet sich an die ausschreibende Stelle, diese hat die Mustervertragsbedingungen zum Bestandteil der Ausschreibung zu machen.

b) Durch Abgabe eines Angebotes verpflichtet sich der Bieter vertraglich, die besonderen Vertragsbedingungen z. B. vergaberechtlicher Mindestlohn, Frauenförderung und soziale Kriterien einzuhalten.

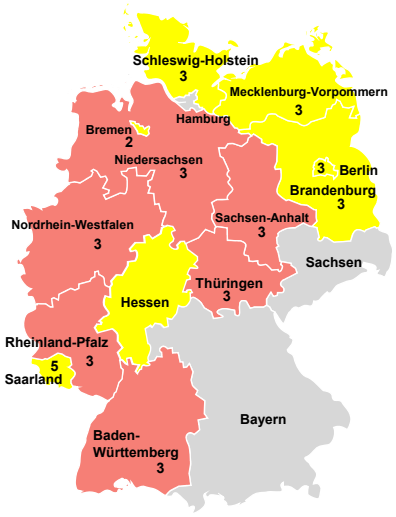
c) Während der Durchführung des Liefer-, Dienstleistungs- oder Werkvertrages hat der Auftraggeber oder eine gesonderte Behörde das volle Kontrollrecht, ob die vertraglichen Vereinbarungen zum TVgG – NRW vom Bieter/Auftragnehmer, dessen Nachunternehmer oder Verleiher eingehalten werden.

d) Sofern im Bereich der Kontrolle durch den AG / Behörde ein Verstoß gegen die vertraglichen Vereinbarungen festgestellt wird, ergeben sich die nachfolgenden Sanktionsmöglichkeiten der öffentlichen Hand:

Tariftreue- und Vergabegesetze
Vergabesperre

- Vergabesperre bei Verstoß des AN

- Vergabesperre bei Verstoß des AN/NU

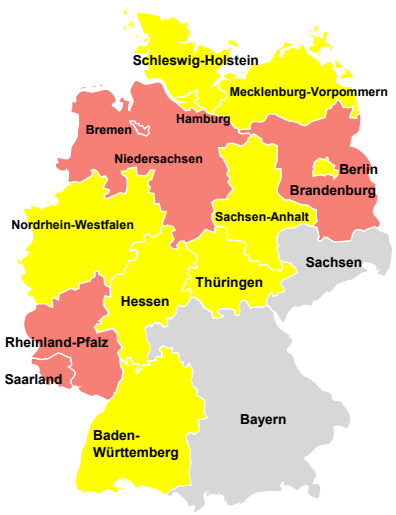


Tariftreue- und Vergabegesetze
Vertragsstrafen

- Vertragsstrafe bei Verstoß AN/Sub
- bis maximal 5 % des Auftragswertes

- Vertragsstrafe bei Verstoß AN/Sub
- bis maximal 10 % des Auftragswertes

- Typische Formulierung Vertragsstrafe/Subs:
- … das beauftragte Unternehmen ist zur Zahlung einer Vertragsstrafe nach Satz 1 auch für den Fall zu verpflichten, dass der Verstoß durch einen Nachunternehmer/Verleiher begangen wird und das Unternehmen den Verstoß kannte oder kennen musste. (Fahrlässigkeit reicht!)



Tariftreue- und Vergabegesetze
Fristlose Kündigung

- Schuldhafter Verstoß des AN

- bzw. AN/NU/Verleiher

- Gegen die Pflichten aus den einzelnen Tariftreuegesetzen bzw. Vereinbarungen mit dem AG, den AG zur fristlosen Kündigung des Bau- oder Dienstleistungsvertrages berechtigen

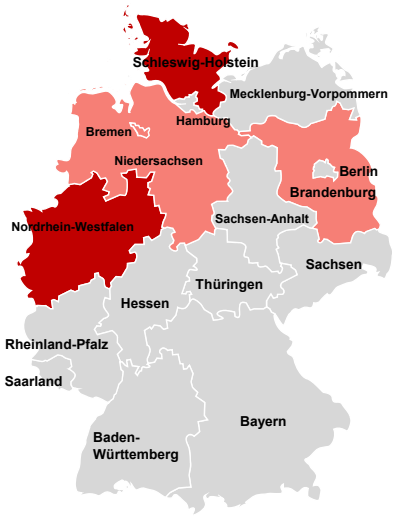
⇩

- Gesetzliche Folge: Schadensersatzverpflichtung des AN zugunsten des AG. §§ 280 ff BGB

Tariftreue- und Vergabegesetze

- Bußgeld bei Verstoß des AN

- Anzeige an Finanzkontrolle Schwarzarbeit
- bei Verstoß gegen Mindestlohnvorgaben von AN oder Sub



Beispiele für eine Haftung nach dem TVgG – NRW

Fall:

THW NRW schreibt die Lieferung von 5.000 Decken aus. Vorgaben des TVgG – NRW werden vereinbart. Vergaberechtlicher Mindestlohn 8,62 Euro pro Stunde. A beteiligt sich an der Ausschreibung und akzeptiert die besonderen Vergabebedingungen des TVgG – NRW. A erhält den Zuschlag. Die Fertigung der Decken (Nähen) übernimmt ein Nachunternehmer im Betrieb des A in Menden / Sauerland. Der rumänische Nachunternehmer zahlt seinen Arbeitnehmern, die in Menden eingesetzt sind, 6,00 Euro pro Stunde.

Eine Betriebskontrolle bei A deckt diesen Sachverhalt auf.

Beispiele für eine Haftung nach dem TVgG – NRW

1. **Verstoß des Nachunternehmers des A gegen die vertragliche Verpflichtung zur Zahlung des vergaberechtlichen Mindestlohns von 8,62 Euro / Stunde**

§ 4 Abs. 3 TVgG – NRW	Bieter / Auftragnehmer muss sich verpflichten, den vergaberechtlichen Mindestlohn zu zahlen.
§ 9 Abs. 1 TVgG – NRW	Bieter / Auftragnehmer muss seine Nachunternehmer schriftlich verpflichten, die Vorgaben des § 4 Abs. 3 TVgG - NRW einzuhalten.
§ 9 Abs. 2 TVgG – NRW	Pflicht zur sorgfältigen Auswahl des Nachunternehmers
§ 11 Abs. 1 TVgG – NRW	volles Kontroll- und Einsichtsrecht des öffentlichen Auftraggebers (z. B. Einsicht in Lohn- und Gehaltsabrechnungen)

Beispiele für eine Haftung nach dem TVgG – NRW

2. Sanktionsmöglichkeiten der öffentlichen Hand nach dem TVgG – NRW:

a) Fälligkeit einer Vertragsstrafe, 5 % des Auftragswertes § 12 Abs. 1 TVgG – NRW, auch für Verstoß eines Nachunternehmers

b) Recht der fristlosen Kündigung des Vertrages + Schadensersatz § 12 Abs. 2 TVgG – NRW

c) Ausschluss vom öffentlichen Wettbewerb bis zu 3 Jahren § 13 Abs. 1 TVgG – NRW

d) Bußgeld bis zu 50.000,00 Euro § 16 Abs. 1, 2 TVgG – NRW

e) Bußgeld größer 200,00 Euro => Eintrag in das Gewerbezentralregister + Vergaberegister, § 16 Abs. 4 TVgG – NRW

Synopse der vergaberechtlichen Mindestlöhne

- Baden-Württemberg 8,50 € GP
- Berlin 7,50 €
- Brandenburg 8,00 € GP
- Bremen 7,50 € GP
- Hamburg 8,50 €
- Mecklenburg-Vorpommern 8,50 € GP
- Niedersachsen 8,50 € GP
- NRW 8,62 € GP
- Rheinland-Pfalz 8,50 € vorrangig AEntG
- Saarland 8,50 € vorrangig AEntG
- Schleswig-Holstein 9,18 € vorrangig AEntG
- GP= Günstigkeitsprinzip

Literaturenliste:

AULMANN
Geldbuße und Verfall bei Mindestlohndumping
NJW 2012, 2074

BAYREUTHER
Der gesetzliche Mindestlohn
NZA 2014, 865 – 874

BISSELS / FALTER
Ordnungswidrigkeiten bei der Beauftragung von Subunternehmern nach § 21 Abs. 2 MiLoG
BB 2015, 373 – 376

INSAM / HINRICHS / TACOU
Der Mindestlohn für Arbeitnehmer von Werk- bzw. Dienstleistungsunternehmen – Haftung des Auftraggebers um jeden Preis?!
NZA – RR 2014, 569 – 574

Literaturenliste:

JÖRIS / von STEINAU – STEINRÜCK
Der gesetzliche Mindestlohn
BB 2014, 2101 – 2106

KÜHN / REICH
Die Haftung für die Zahlung des Mindestlohns an fremde Arbeitnehmer / -innen
BB 2014, 2938 – 2941

LAKIES
Mindestlohngesetze Basiskommentar
Bund Verlag 2015

RIECHERT / NIMMERJAHN
Mindestlohngesetz
C. H. Beck 2015

Literaturenliste:

SCHIEFER / KÖSTER / PÖTTERING
Umsetzung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorhaben der Großen Koalition
DB 2014, 2891 – 2895

SPIELBERGER / SCHILLING
Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns
NJW 2014, 2897 – 2904

THÜSING
MiloG und AEntG
C. H. Beck in Vorbereitung

WERTHS
Compliance-Aspekte des TVgG – NRW und der Rechtsverordnung nach § 21 Abs. 4 TVgG – NRW
Compliance – Berater 2013, 138 – 139

Literaturenliste:

WERTHS
WERKVERTRÄGE – ein unkalkulierbares Compliancerisiko
BB 2014, 697 – 700

Agenda

- ThyssenKrupp Konzern
- Compliance bei ThyssenKrupp
- Compliance & HR

Agenda

- ThyssenKrupp Konzern
- Compliance bei ThyssenKrupp
- Compliance & HR

ThyssenKrupp – Ein Diversifizierter Industriekonzern

Kennzahlen – Geschäftsjahr 2013/2014*

Konzern	
Auftragseingang (Mio €)	41.416
Umsatz (Mio €)	41.304
Bereinigtes EBIT (Mio €)	1.333
Anzahl Mitarbeiter	160.745

Components Technology	Elevator Technology	Industrial Solutions	Materials Services	Steel Americas	Steel Europe
Umsatz (Mio €) 6.172	Umsatz (Mio €) 6.416	Umsatz (Mio €) 6.271	Umsatz (Mio €) 13.660	Umsatz (Mio €) 2.060	Umsatz (Mio €) 8.857
EBIT** (Mio €) 269	EBIT** (Mio €) 751	EBIT** (Mio €) 738	EBIT** (Mio €) 213	EBIT** (Mio €) - 60	EBIT** (Mio €) 216
Mitarbeiter 28.941	Mitarbeiter 50.282	Mitarbeiter 18.546	Mitarbeiter 30.289	Mitarbeiter 3.466	Mitarbeiter 26.231

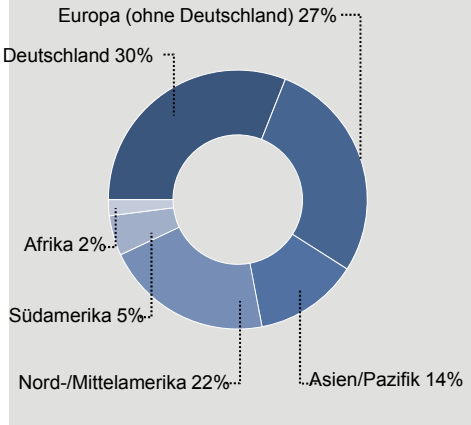
* Fortgeführte Aktivitäten (nach Rückgliederung Steel Americas)
** Bereinigt vor Konsolidierung

Internationalität
In der Welt zu Hause

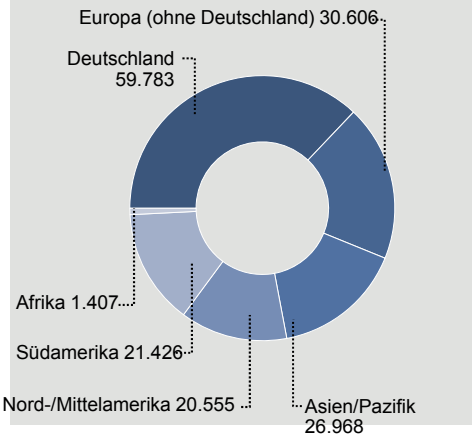
- Kundennähe durch über 2.200 Produktionsstätten, Büros und Servicestandorte in aller Welt
- Globale Marktpräsenz durch Konzerngesellschaften und -vertretungen in rund 80 Ländern
- Weltweite Zusammenarbeit in Engineering- und Produktionsnetzwerken
- Regionale Headquarters in Asien-Pazifik, China, Indien Nordamerika und Südamerika

Umsatz und Mitarbeiter nach Regionen
Geschäftsjahr 2013/2014*

Umsatz (41.304 Mio €) nach Regionen



Anzahl Mitarbeiter (160.745) nach Regionen



* Fortgeführte Aktivitäten (nach Rückgliederung Steel Americas)

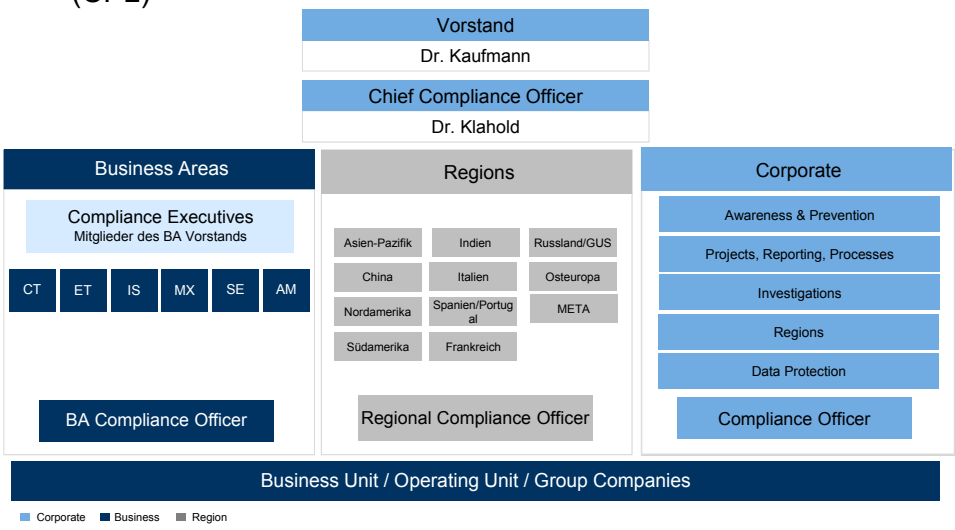
Agenda

ThyssenKrupp Konzern

Compliance bei ThyssenKrupp

Compliance & HR

Organisation der Corporate Function Compliance (CPL)



Unser Konzernleitbild

Wir sind ThyssenKrupp

Wir sind ThyssenKrupp – ein Technologiekonzern mit hoher Werkstoffkompetenz.

Kompetenz und Vielfalt, globale Vernetzung sowie Tradition sind Grundlagen unserer Leistungsfähigkeit und machen uns führend in unseren Märkten. Wir schaffen Mehrwert für Kunden, Mitarbeiter und Eigentümer.

Wir lösen gemeinsam mit unseren Kunden die Herausforderungen der Zukunft.

Die Anforderungen der Kunden bestimmen unser Denken und Handeln. Wir gehen neue Wege und entwickeln innovative Produkte und Dienstleistungen für nachhaltige Infrastruktur und Ressourceneffizienz.

Wir alle stellen uns höchsten Ansprüchen.

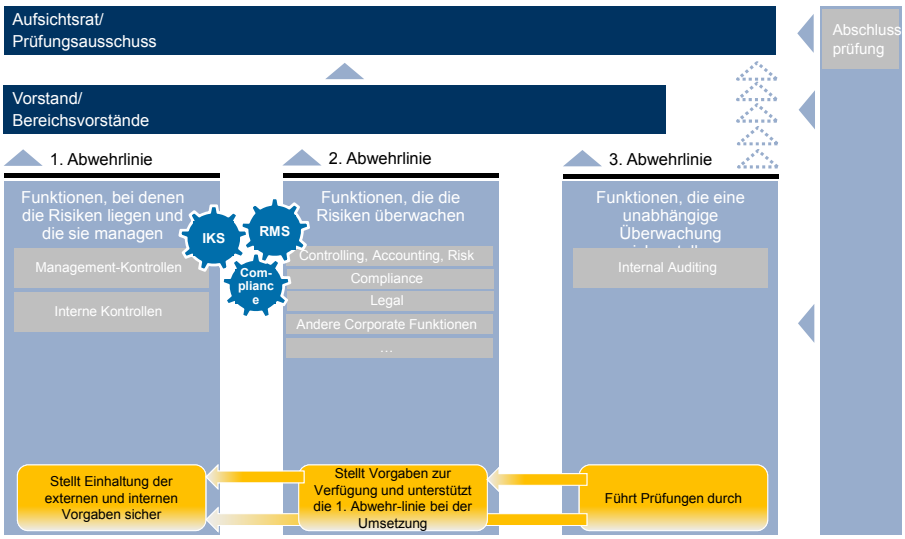
Wir agieren unternehmerisch, mit Zuversicht, mutig und leistungsorientiert – mit dem Ziel, die Besten zu sein. Engagement und Können jedes Einzelnen sind dafür die Basis. Die Entwicklung der Mitarbeiter ist uns besonders wichtig. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben höchste Priorität.

Wir leben gemeinsame Werte.

Wir handeln im Gesamtinteresse des Konzerns. Offenheit und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander. Wir bauen auf starke Werte: Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Integrität. Compliance ist für uns selbstverständlich. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft.

GRC @ ThyssenKrupp

Modell der drei Abwehrlinien



Was bedeutet Compliance?

Gesamtheit aller Maßnahmen zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien

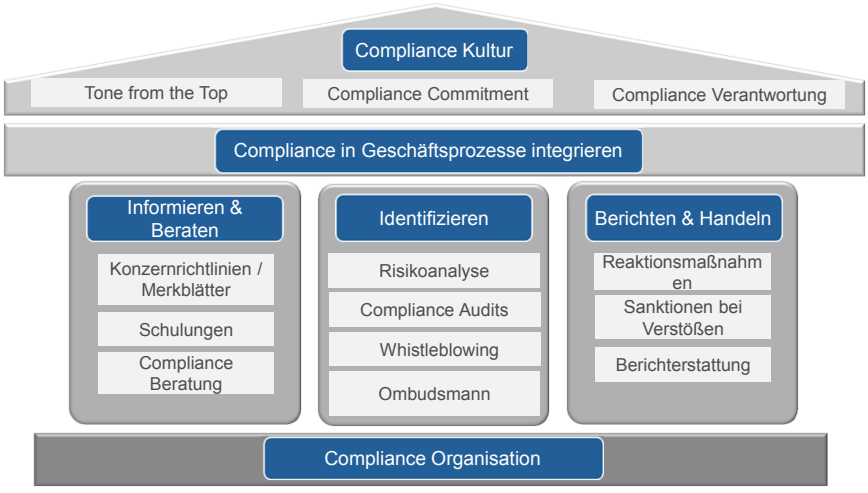
Regelkonformes Verhalten des Unternehmens und seiner sämtlichen Mitarbeiter

Compliance ist Teil des Unternehmens-Risikomanagements

COMPLIANCE

Antikorruption	Kartellrecht	Datenschutz	Geldwäsche	Gesetz 231, Italien	
Lieferanten-compliance	Conflict Minerals	AGG	Kapital-marktrecht	Corporate Governance	Umweltschutz
FATCA	IT-Compliance	Nachunter-nehmermgmt.	Export-kontrolle	Sanktionslisten	Arbeits-sicherheit
…					

Aufbau und Elemente des Compliance Programms



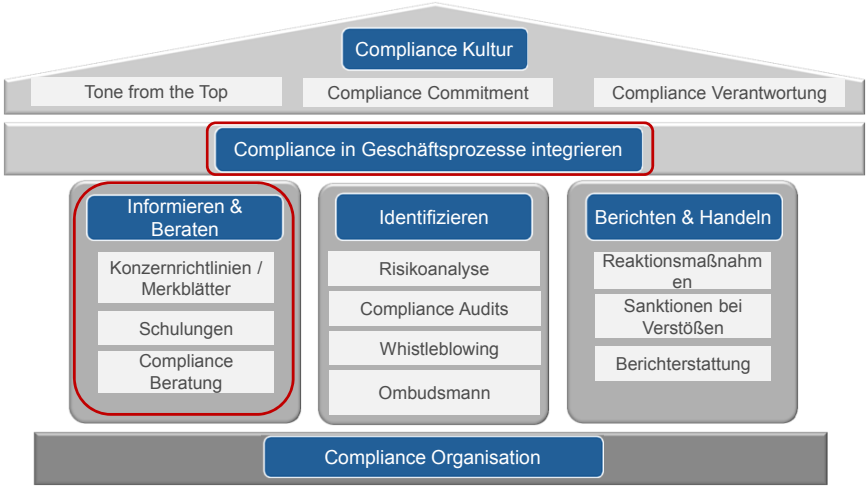
Agenda

ThyssenKrupp Konzern

Compliance bei ThyssenKrupp

Compliance & HR

Aufbau und Elemente des Compliance Programms



Wechselspiel zwischen Compliance und HR

Es gibt eine enge Zusammenarbeit von Compliance mit zahlreichen Konzernfunktionen, unterstützt durch die Nominierung von „Key-Accounts“

HR-Organisation kommt dabei besondere Bedeutung zu: Unterstützung bei der nachhaltigen Implementation des ThyssenKrupp Compliance Programms und damit wesentlicher Beitrag zur Verankerung einer entsprechenden Integritäts- und Compliance-Kultur u.a. durch Schaffung folgender Voraussetzungen:

Präventiv

- Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern, die die TK Werte vertreten und repräsentieren
- Schaffung geeigneter / Nutzung bestehender Systeme zur Förderung der Compliance Kultur

+

Reaktiv

Angemessene Sanktionierung bei Verstößen zur Umsetzung des „zero-tolerance“ Grundsatzes

Wechselspiel zwischen Compliance und HR

Informieren & Beraten

Compliance Beratung & Schulungen für HR-Mitarbeiter

- Beratung durch die zuständigen Compliance Officer (z.B. zu Einladungen & Geschenken)
- Teilnahme von HR Mitarbeitern an Präsenztrainings sowie e-Learning

HR als Support und Multiplikator für Compliance

- Durchdringung des Konzerns: Nutzung zur Informationsweitergabe
  Erstkontakt bei Neueintritt („Welcome Days“)
- Compliance Schulungen: Teilnehmeridentifizierung / Nacherfassungen
- Entwicklung Compliance Trainingskonzepte: TK Academy (Case Study)
  Compliance im Rahmen von Academy-Programmen

Wechselspiel zwischen Compliance und HR

Compliance in Geschäftsprozesse integrieren

„Compliance in a nutshell HR“ entlang des Employee Life Cycle

Rekrutierung / Besetzung	Personalentwicklung / Performance Management	Austritt
○ Berücksichtigung von Compliance im Anforderungsprofil und bei der Personalauswahl ○ Compliance in Arbeitsverträgen	○ Bereitstellung von Instrumenten zur Qualifizierung und Entwicklung von MA ○ Förderung einer wertebasierten Leistungskultur	○ Risikominimierung durch Standardisierung von Austritts-Prozessen ○ Sanktionierung von Compliance Verstößen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

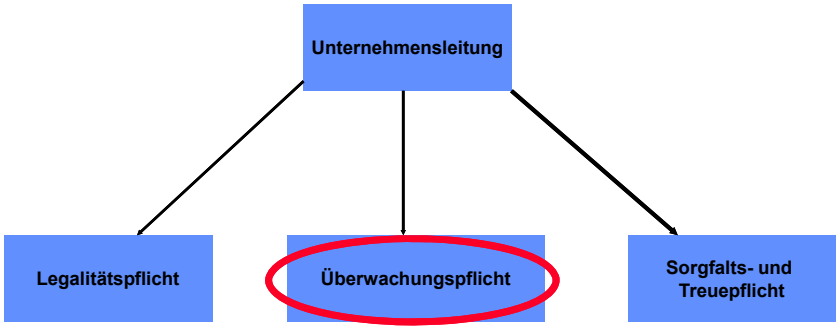
Haftung von Vorständen, Geschäftsführern und Arbeitnehmern: - Brennpunkte und Stolpersteine arbeitsrechtlicher Compliance

- Luther Arbeitsrechtsforum, Düsseldorf 8.5.2015 -

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Universität Bonn

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Compliance ist Pflicht



© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Verletzung führt zu Haftungsrisiken der Unternehmensleitung….

§ 93 AktG Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Vorstandsmitglieder

(1) Die Vorstandsmitglieder haben bei ihrer Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden. Eine Pflichtverletzung liegt nicht vor, wenn das Vorstandsmitglied bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Über vertrauliche Angaben und Geheimnisse der Gesellschaft, namentlich Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die den Vorstandsmitgliedern durch ihre Tätigkeit im Vorstand bekanntgeworden sind, haben sie Stillschweigen zu bewahren. Die Pflicht des Satzes 3 gilt nicht gegenüber einer nach § 342b des Handelsgesetzbuchs anerkannten Prüfstelle im Rahmen einer von dieser durchgeführten Prüfung.

(2) Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, sind der Gesellschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet. Ist streitig, ob sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angewandt haben, so trifft sie die Beweislast. Schließt die Gesellschaft eine Versicherung zur Absicherung eines Vorstandsmitglieds gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft ab, ist ein Selbstbehalt von mindestens 10 Prozent des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorzusehen.

§ 43 GmbHG Haftung der Geschäftsführer

(1) Die Geschäftsführer haben in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden.

(2) Geschäftsführer, welche ihre Obliegenheiten verletzen, haften der Gesellschaft solidarisch für den entstandenen Schaden.

(3) Insbesondere sind sie zum Ersatz verpflichtet, wenn den Bestimmungen des § 30 zuwider Zahlungen aus dem zur Erhaltung des Stammkapitals erforderlichen Vermögen der Gesellschaft gemacht oder den Bestimmungen des § 33 zuwider eigene Geschäftsanteile der Gesellschaft erworben worden sind. Auf den Ersatzanspruch finden die Bestimmungen in § 9b Abs. 1 entsprechende Anwendung. Soweit der Ersatz zur Befriedigung der Gläubiger der Gesellschaft erforderlich ist, wird die Verpflichtung der Geschäftsführer dadurch nicht aufgehoben, daß dieselben in Befolgung eines Beschlusses der Gesellschafter gehandelt haben.

(4) Die Ansprüche auf Grund der vorstehenden Bestimmungen verjähren in fünf Jahren.

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

… und des Arbeitnehmers

Böhm

Non-Compliance und Arbeitsrecht

Interne Ermittlungen, Sanktionen und Regressansprüche nach Rechts- und Regelverstößen von Arbeitnehmern

Von 340 Seiten über 100 Seiten allein zum Regress gegenüber dem Arbeitnehmer!

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Haftungsrisiko
Bewerber- und Mitarbeiterbefragungen

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Das Fragerecht zwischen BDSG…..

§ 4

Zulässigkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung

(1) Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, soweit dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat.

§ 32 Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

(1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben…werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses …erforderlich ist…..

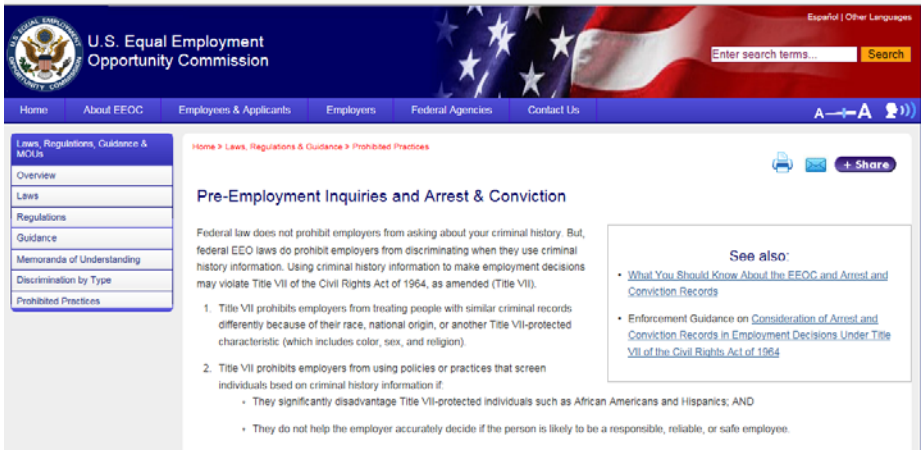
BAG v. 15.11.2012,6 AZR 339/11: Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt sind, braucht ein Stellenbewerber auf die pauschale Frage nach dem Vorliegen von Vorstrafen auch dann nicht anzugeben, wenn er sich um eine Stelle im Justizvollzugsdienst bewirbt.

BAG v. 20.3.2014, 2 AZR 1071/12 An der Informationsbeschaffung durch die unspezifizierte Frage nach eingestellten Ermittlungsverfahren an den Stellenbewerber besteht grundsätzlich kein berechtigtes Interesse des potenziellen Arbeitgebers. Eine solche Frage ist damit im Regelfall nicht erforderlich iSv. § 29 Abs. 1 Satz 1 DSG NRW. Das ergibt sich aus den Wertentscheidungen des § 53 BZRG. Eine allein auf die wahrheitswidrige Beantwortung einer solchen Frage gestützte Kündigung verstößt deshalb gegen die objektive Wertordnung des Grundgesetzes, wie sie im Recht auf informationelle Selbstbestimmung zum Ausdruck kommt, und ist nach § 138 Abs. 1 BGB unwirksam.

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

… und Diskriminierungsschutz



© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Schadensersatz-Sanktionen sind unterschiedlich, nähern sich aber an

§ 15 AGG Entschädigung und Schadensersatz
(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

§ 7 BDSG Schadensersatz
Fügt eine verantwortliche Stelle dem Betroffenen durch eine nach diesem Gesetz oder nach anderen Vorschriften über den Datenschutz unzulässige oder unrichtige Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten einen Schaden zu, ist sie oder ihr Träger dem Betroffenen zum Schadensersatz verpflichtet. Die Ersatzpflicht entfällt, soweit die verantwortliche Stelle die nach den Umständen des Falles gebotene Sorgfalt beachtet hat.

⇩

Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Für dabei heimlich hergestellte Abbildungen gilt dasselbe. Eine solche rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann einen Geldentschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) begründen. *Bundesarbeitsgericht Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 -*

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Fragen bei Begründung des Beschäftigungsverhältnis: Schranke AGG

BAG 20.6.2013
– 8 AZR 482/12

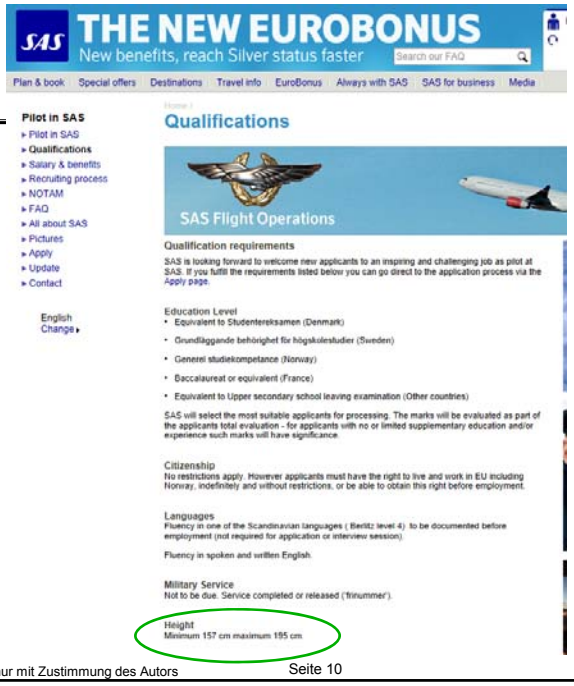
Wird ein Arbeitnehmer wegen seiner Weltanschauung oder wegen bei ihm vermuteter Weltanschauung benachteiligt, kann dies Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auslösen. Voraussetzung in beiden Fällen ist, dass Indizien vorgetragen und bewiesen werden, die auf die Benachteiligung wegen einer (vermuteten) Weltanschauung hindeuten. Persönliche Einstellungen, Sympathien oder Haltungen sind keine „Weltanschauung".

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Sachliche Reichweite: Zu Klein

LAG Köln v. 25.6.2014, 9 AZR 545/12:

„Ein Tarifvertrag, der für den Zugang zur Pilotenausbildung eine Mindestgröße von 165 cm verlangt, benachteiligt Frauen mittelbar wegen ihres Geschlechts. Die Regelung ist nicht gerechtfertigt. Sie ist nicht erforderlich, um die Sicherheit des Flugverkehrs zu gewährleisten."



© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Sachliche Reichweite: Zu Klein

Welche Voraussetzungen gelten für die Einstellung als Flugbegleiter/in der airberlin group (airberlin, belair)?

- Eine abgeschlossene Berufsausbildung, idealerweise in einem Dienstleitungsberuf*
- Mindestgröße: 165 cm*
- Gute Englischkenntnisse
- Gute Schwimmkenntnisse
- Automobil (Bewerbung für Deutschland)
- Gutes Sehvermögen (Brille und Kontaktlinsen akzeptiert, bis +/- 5 Dioptrien)
- Wohnort maximal 1 Stunde Fahrtzeit von einer unserer beworbenen Stationen entfernt
- Jederzeit telefonische Erreichbarkeit
- Internetanschluss
- Bei NON EU Mitgliedern gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis*

***alternativ für die Schweiz**:
- Bedingung ist ein Grundschulabschluss mit anschließender abgeschlossener Lehre oder eine abgeschlossene Mittelschulausbildung (Matura/Abitur/Handelsdiplom)
- Mindestalter 19 Jahre
- Mindestgröße von 1.58 m
- Schweizerische Nationalität, EU Pass oder Niederlassungsbewilligung C

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

rechtsstaatlich · bürgerorientiert · professionell

POLIZEI Nordrhein-Westfalen

Der Ausschreibungstext

Stand 02.04.2013

DIE POLIZEI
DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN

bietet

die Einstellung in den höheren Polizeivollzugsdienst (Laufbahnabschnitt III) im Eingangsamt als

Polizeirätin bzw. Polizeirat

unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe an.

Dieses Angebot richtet sich an Hochschulabsolventinnen / Hochschulabsolventen, die die zweite juristische Staatsprüfung oder die zweite Prüfung (Staatsprüfung) für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst bestanden haben (mindestens ein Staatsexamen mit der Note „befriedigend" oder besser).

http://www.jura.uni-bonn.de/fileadmin/Fachbereich_Rechtswissenschaft/Kriminologisches_Seminar/download/allgemein/Informationen_hD_2013.pdf

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Einstellungsvoraussetzungen sind:

- die Eigenschaft als Deutscher im Sinne des Art. 116 des GG oder der Nachweis der Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der EU
- der Eintritt für die freiheitliche demokratische Grundordnung
- die Erfüllung der nach dem Landesbeamtengesetz NRW erforderlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis
- das nichtvollendete 40. Lebensjahr
- Polizeidiensttauglichkeit einschließlich
  - einer Mindestgröße bei Bewerberinnen von 163 cm und bei Bewerbern von 168 cm,
  - eines Nachweises über das Ablegen des Deutschen Sportabzeichens, der nicht älter als 6 Monate ist (muss spätestens zum Einstellungstermin vorliegen),
  - eines Nachweises über das Ablegen des Deutschen Rettungsschwimmabzeichens in Bronze, der nicht älter als ein Jahr ist (muss spätestens zum Einstellungstermin vorliegen).
- Sprachkenntnisse in der EU-Amtssprache Englisch mit Level B 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen oder 6 Jahre Englischunterricht ab Sekundarstufe I mit entsprechendem Nachweis.

S. auch VG SH, Urt. v. 26.03.2015, Az.: 12 A 120/14

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Sachliche Reichweite: Zu dick

Freitag, 13. Juni 2014 REPORT Seite 3

Mit Größe 42 zu dick für den Job

Absage auf Bewerbung: „Nicht vorzeigbar". Jetzt klagt Andrea D. (42) und verlangt Schmerzensgeld

Von FLORIAN JOCHAM

Darmstadt/Bonn – Andrea D. (42, Name geändert) ist Akademikerin, sie hat Germanistik, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und Jura studiert. Und sie hatte immer Bestnoten. Dann bewarb sie sich als Geschäftsführerin in einem gemeinnützigen Beerdigungs-Verein. Und bekam eine Absage. Die unfreundliche

Mit schwarzer Perücke und Sonnenbrille kam sie ins Darmstädter Arbeitsgericht: Andrea D. will anonym bleiben.

s. auch
ArbG Darmstadt, Urt. v. 12.06.2014, Az. 6 Ca 22/13

Adipositas kann eine Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG sein: EuGH v. 18.12.2014 (Rs. C-354/13 – Kaltoft)

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Fragen bei Begründung des Beschäftigungsverhältnis: Schranke BDSG

Liebe Bewerberin, lieber Bewerber,

wir freuen uns, dass Sie sich bewerben möchten!

Datenschutz ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb holen wir vor Eingabe Ihrer Bewerbungsdaten Ihr Einverständnis zur Datenverarbeitung zum Zwecke der Durchführung der Online-Bewerbung ein.

☐ Ich willige ein, dass sämtliche von mir im Zuge der Online-Bewerbung eingegebenen Bewerberdaten zum Zwecke der Durchführung der Bewerbung von der Sparkasse erhoben, verarbeitet und genutzt (verwendet) werden. Ich willige ein, dass die Daten im Auftrag der Sparkasse durch die PERBILITY GmbH als verwaltender Dienstleister erhoben und verarbeitet werden.

Sicherheitsüberprüfung

Bitte geben Sie den angegebenen Code in das darunterliegende Feld ein:

CTT1LF

Code:

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Einwilligung: Nur wirksam, wenn freiwillig und grds. schriftlich

- Art. 7 Abs. 4 DS-GVO: Einwilligung nicht als Rechtfertigung, wenn ein strukturelles Ungleichgewicht zwischen dem Betroffenen und der verarbeitenden Stelle besteht
- Erwägungsgrund (34): „…wenn sich die betroffene Person in einem Abhängigkeitsverhältnis von dem für die Verarbeitung Verantwortlichen befindet, zum Beispiel dann, wenn personenbezogene Daten von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen verarbeitet werden."

→ Im Primärrecht (Art. 8 EU-GRCh) aber vorgesehen!

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Fragen bei Begründung des Beschäftigungsverhältnis: Schranke BDSG

Weitere Angaben

Hier können Sie nun noch freiwillig Angaben zu Ihren Eltern machen. Bitte teilen Sie uns außerdem kurz mit, wie Sie auf uns aufmerksam geworden sind. Wenn Sie über eine Tageszeitung oder Online-Stellenbörse auf uns aufmerksam geworden sind, tragen Sie bitte auch ein über welche.

Name des Vaters	
Beruf des Vaters	
Name der Mutter	
Beruf der Mutter	

Engagement

Haben Sie sich bisher außerhalb der Schule besonders engagiert? Z.B. im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit, in einem Verein oder in der Politik? Geben

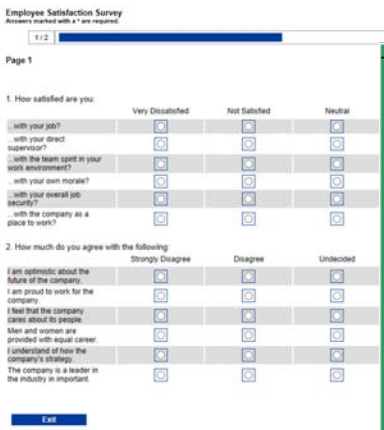
Dokumente

Um Ihre Bewerbungsunterlagen aussagekräftiger zu gestalten, können Sie an dieser Stelle Ihr Bewerbungsfoto (als JPG oder PNG) und weitere Dokumente (als PDF) hochladen.
Dieser Schritt ist für Sie freiwillig.

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Frage im Beschäftigungsverhältnis: Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung



Employee Satisfaction Survey

Answers marked with a * are required.

1 / 2 — 50%

Page 1

1. How satisfied are you:

	Very Dissatisfied	Not Satisfied	Neutral
...with your job?			
...with your direct supervisor?			
...with the team spirit in your work environment?			
...with your own morale?			
...with your overall job security?			
...with the company as a place to work?			

2. How much do you agree with the following:

	Strongly Disagree	Disagree	Undecided
I am optimistic about the future of the company.			
I am proud to work for the company.			
I feel that the company cares about its people.			
Men and women are provided with equal career.			
I understand of how the company's strategy.			
The company is a leader in the industry in important.			

Exit

Outbound Excellence

Incentive - Employee Satisfaction Analysis

	Low 1	2	3	4	Moderate 5	6	7	8	9	High 10
1) How would you rate your satisfaction with the company?										
2) How would you rate the company's understanding of employee concerns?										
3) How would you rate your satisfaction with your job?										
4) How would you rate your satisfaction with the company's communication?										
5) How would you rate the effectiveness of the organization's vision?										
6) How would you rate your understanding of the company's vision?										
7) How would you rate your current level of enthusiasm?										
8) How would you rate your supervisor's ability to motivate you?										
9) How would you rate your supervisor's understanding of your needs?										
10) How would you rate your willingness to discuss concerns with your supervisor?										
11) How would you rate your supervisor's commitment to address your concerns?										
12) How do you rate the level of recognition you receive when you over achieve?										
13) How would you rate the level of pressure you feel to perform better?										
14) How would you rate the overall leadership of the company?										
Total Score										

100-91 = A	90-81 = B	80-71 = C	70-61 = D

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Frage im Beschäftigungsverhältnis: Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung

- Anonymisierung wirklich gewährleistet? Was sind personenbezogene Daten?
  - Negative Aussagen
  - Spannbreitenaussagen
  - Wahrscheinlichkeitsaussagen
  - Werturteile
- Grenzüberschreitender Datenfluss zulässig?
- Beteiligung des Betriebsrats?

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

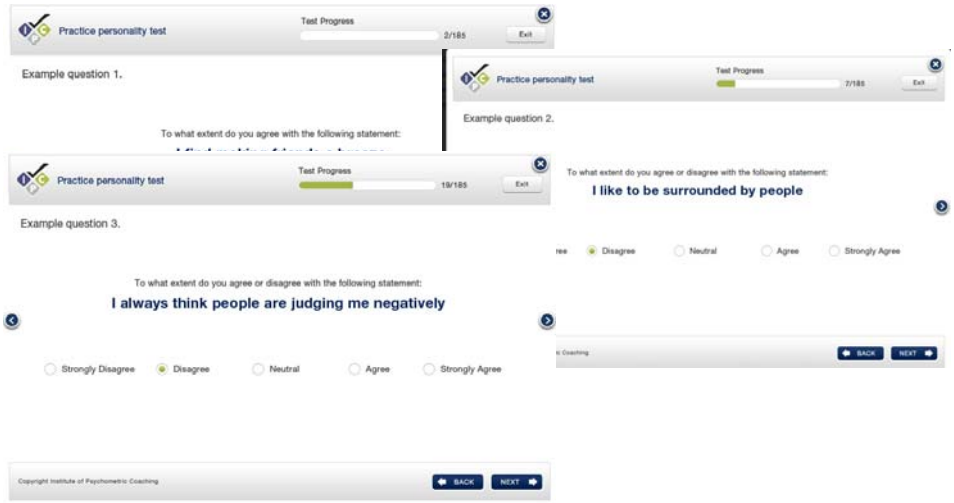
Frage im Beschäftigungsverhältnis: Internal Investigations

- Wieweit geht die Auskunftspflicht im Hinblick auf eigenes (BVerfG, Beschluß vom 13-01-1981 - 1 BvR 116/77) oder fremdes Verhalten („Verpestet ist ein ganzes Land, / Wo schleicht herum der Denunziant)?
- Recht zur Beiziehung eines Anwalts?
- Beschlagnahmefreiheit der Protokolle?

  LG Mannheim, Beschluss vom 03.07.2012 - 24 Qs 1/12: „ Anwaltliche Arbeitsergebnisse aus «Internal Investigations», insbesondere Berichte, hierfür verwendete (Geschäfts-)Unterlagen sowie Protokolle über Mitarbeiterbefragungen, sind beschlagnahmefrei, soweit sie sich im Gewahrsam der mandatierten Rechtsanwälte befinden“. S. auch LG Hamburg (608 Qs 18/10 vom 15.10.2010).
- Beteiligung des Betriebsrats?

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Fragen im Beschäftigungsverhältnis: Personalentwicklung



© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Fragen im Beschäftigungsverhältnis: Personalentwicklung

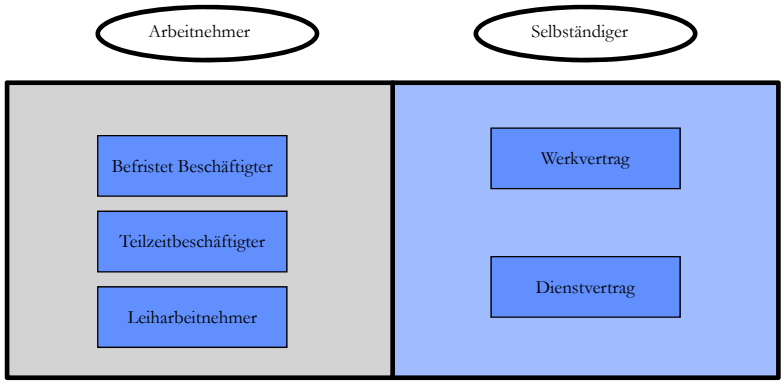
- Wer ist verantwortliche Stelle?
- Rechtfertigung Erforderlichkeit: Wie steht es überhaupt über die Eignung?
- Rechtfertigung Einwilligung: Im Arbeitsverhältnis überhaupt möglich?

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Haftungsrisiko
Scheinselbständigkeit

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Der Personaleinsatz im Unternehmen kann ganz verschieden sein



© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Abgrenzung: Maßgebende Kriterien

→ *Zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Drittverträgen*: Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird das **Weisungsrecht** delegiert, das heißt, der Empfänger kann dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen; dies ist gerade maßgebliches Kriterium der Arbeitnehmerüberlassung.

→ Eine vergleichbare Frage stellt sich bei der Unterscheidung zwischen *Arbeitnehmern und Selbständigen*; hier ist i.d.R. Arbeitnehmer, wer **weisungsgebunden** ist

→ Einziger Unterschied hierbei ist, dass bei einem normalen Arbeitsvertrag nur zwei Personen involviert sind und das Weisungsrecht direkt aus der vertraglichen Beziehung resultiert, während bei der Arbeitnehmerüberlassung eine **Dreieckskonstellation** vorliegt: Verleiher und Entleiher schließen einen Überlassungsvertrag, durch den das Weisungsrecht des Verleihers gegenüber dem Arbeitnehmer delegiert wird.

→ Für die Abgrenzung eines Einsatzes von Frachtführern durch Dritte von der Konstellation der Arbeitnehmerüberlassung kommt es damit auf die Kriterien an, die zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft (eines Frachtführers) entwickelt wurden

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Der Arbeitnehmerbegriff als Ausgangspunkt der Abgrenzung von Schutzbereichen

→ Grundsätzlich ist die Arbeitnehmer/Beschäftigteneigenschaft **typologisch** zu bestimmen

→ s. z.B. BAG v. 19. 11. 1997 - 5 AZR 653/96, BAGE 87, 129 = NZA 1998, 364, 365: „Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, daß der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer sehr detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben."

→ **Weisungsrecht** im Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung - Werkvertrag

„Gegenstand eines Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein (§ 631 Abs. 2 BGB). Fehlt es an einem vertraglich festgelegten abgrenzbaren, dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbaren und abnahmefähigen Werk, kommt ein Werkvertrag kaum in Betracht, weil der "Auftraggeber" dann durch weitere Weisungen den Gegenstand der vom "Auftragnehmer" zu erbringenden Leistung erst bestimmen und damit Arbeit und Einsatz erst bindend organisieren muss."

BAG v. 25.9.2013, 10 AZR 282/12

BAG v. 15.4.2014, 3 AZR 395/11

BAG v. 13.3.2013, 5 AZR 954/11

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Ein Blick voraus: Vorhaben der Koalition

Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindern

„Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden. Dafür ist es erforderlich, die Prüftätigkeit der Kontroll- und Prüfinstanzen bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit zu konzentrieren, organisatorisch effektiver zu gestalten, zu erleichtern und im ausreichenden Umfang zu personalisieren, die Informations- und Unterrichtungsrechte des Betriebsrats sicherzustellen, zu konkretisieren und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu sanktionieren. Der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber dürfen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein, als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Der gesetzliche Arbeitsschutz für Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer muss sichergestellt werden.
Zur Erleichterung der Prüftätigkeit von Behörden werden die wesentlichen durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßen und missbräuchlichen Fremdpersonaleinsatz gesetzlich niedergelegt."

→ Ziel: Etwas wird als Gesetz kommen (müssen?), aber Ziel ist **Festschreibung des Status quo**

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

Die Wirtschaft läuft Sturm…

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

universitätbonn

… aber Anfang 2015 sollte ein Entwurf vorliegen…

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

…aber daraus wird vielleicht nichts….

Auf dem deutschen Arbeitgebertag

Dieses Zugeständnis machte Arbeitsministerin Nahles hinter vorgehaltener Hand

Dienstag, 04.11.2014, 12:04

Teilen 22 Twittern 19 +1 4 XING 2

Google-Anzeigen

Gratis Englischtest

Wie gut ist Ihr Englisch? Testen Sie es gleich hier! wallstreetenglish.com/de/Test

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer fordert von der Bundesregierung angesichts der Konjunkturflaute ein Ende wirtschaftsfeindlicher Reformen. Vor allem Andrea Nahles steht dafür in der Kritik. Doch im Gespräch mit Personalchefs nahm sie nun Abstand von einem umstrittenen Projekt - zumindest vorerst.

Sozialministerin Andrea Nahles sieht keinen Handlungsspielraum für Regelung von Werksverträgen dpa/Rainer Jensen

"Wir brauchen für den Rest der Legislaturperiode ein Belastungsmoratorium", sagte Kramer am

FOCUS ONLINE

24-Stund

vor 1 Min. Fed
vor 26 Min. Ste
vor 30 Min. Unc
vor 43 Min. Nac
vor 45 Min. IBA
Hasstirade auf
+++ Deutschlan
Bahn-Streik: Br
Schock für alle
Surf-Ikonen 201

ANZEIGE

FOCUS O
Schon 12,4
Deutschlan
Jetzt koste

Wirtschaf

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Vorbilder zeigen, dass das auch gut so wäre

Drucksache 17/12378: Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen (Antrag SPD vom 19.2.2013)

§ 7 SGB IV Beschäftigung

Als § 7 Absatz 1c SGB IV wird folgende Regelung aufgenommen:

„Bei einer erwerbsmäßig tätigen Person wird vermutet, dass sie Beschäftigter ist, wenn mindestens zwei der folgenden fünf Merkmale vorliegen:

1. Die Person beschäftigt im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer;
2. ihre Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die sie für denselben Auftraggeber zuvor auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hatte;
3. ihr Auftraggeber oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten;
4. ihre Tätigkeit lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen;
5. eine Person wird überwiegend für eine andere Person tätig und erzielt mindestens 75 Prozent ihres Jahreseinkommens aus dieser Tätigkeit.“

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Wesentliche Kriterien bleiben außen vor – Konsequenzen wären weitreichend

- → Ausmaß der Einordnung in das Unternehmen des Auftraggebers
- → Ausmaß der erteilten Weisungen
- → Verdienst
- → Freelancer von mehr als 8 Monaten Einsatz wäre Arbeitnehmer
- → Ob ein Freelancer Arbeitnehmer ist oder nicht, hängt davon ab, was der Vertragspartner (oder auch nur ein vergleichbares Unternehmen!) vorher getan hat und was er mit anderen Beschäftigten tut (Rechtsunsicherheit – Ungleichbehandlung)

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Es geht noch engagierter…

Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern.

Vorschläge für eine gesetzliche Regelung zur Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie.

Prof. Dr. Christiane Brors (Universität Oldenburg)
Prof. Dr. Peter Schüren (Universität Münster)

Europäische Union
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Bürgerliches Gesetzbuch

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

(1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

(3) Wird der Verpflichtete in der Betriebsorganisation des Leistungsempfängers tätig, so wird vermutet, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Die Vermutung kann durch den Nachweis widerlegt werden, dass der Verpflichtete als Selbständiger insbesondere im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags tätig wird.

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Die Folgen der Nichtbeachtung sind nicht nur zivilrechtlich ...

- Regelmäßig **§ 266a StGB**
  - → Taten nach § 266a StGB und die Nichtzahlung des Mindestlohns bilden weder eine einheitliche Handlung im materiellen Sinne noch liegt eine prozessuale Tat vor (BGH, NStZ 2012, 461
- Weitere Tatbestände je nach Einzelfall
  - Betrug, insb. zulasten eines Sozialversicherungsträgers (§ 263 StGB)
  - Begünstigung (§ 257 StGB)
  - Strafvereitelung (§ 258 StGB)
  - Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB)
  - Geldwäsche (§ 261 StGB)
  - Urkundenfälschung (§ 267 StGB)
  - Wucher (291 Abs. 1 Nr. 3 StGB)
  - Straftaten nach der AO (§§ 370, 372 ff.), insbesondere Lohnsteuerhinterziehung (§ 370 AO i.V.m. § 38 EStG)
  - Straftaten nach dem AÜG (§§ 15 f.)
  - die Straftatbestände der §§ 9 bis 11 SchwarzArbG
  - Verstöße gegen §§ 95 ff. AufenthG

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit
Universität Bonn, Adenauerallee 8a, 53113 Bonn
Email: sekretariat.thuesing@jura.uni-bonn.de Tel: 0228/737961

© 2015 Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M./ Universität Bonn – Vervielfältigung nur mit Zustimmung des Autors

Professor Dr. Martin Franzen

Europäisches Arbeitsrecht: Wie wirkt es? Was kommt?

Juristische Fakultät

Lehrstuhl für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht

Inhaltsübersicht

Übersicht:

I. Einführender Fall: EuGH vom 19. 1. 2010 - C-555/07 „Kücükdeveci“

II. Einige Grundbegriffe des Unionsrechts

III. Verhältnis des Unionsrechts zum innerstaatlichen Recht

IV. Die Wirkungen von EU-Richtlinien (Art. 288 Abs. 3 AEUV)

V. Das Gebot richtlinienkonformer Auslegung und Rechtsfortbildung

VI. Das verfahrensrechtliche Bindeglied: Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV

VII. Vertrauensschutz zugunsten des Arbeitgebers bei Änderungen der Rechtsprechung wegen Einwirkungen des Unionsrechts

VIII. Folgewirkungen bei Verstößen gegen Unionsrecht im nationalen Recht

I. Einführender Fall: EuGH vom 19. 1. 2010 - C-555/07 „Kücükdeveci“

Frau Kücükdeveci - damals 28 Jahre jung – klagte gegen die durch ihren Arbeitgeber, die Firma Swedex, am 19. Dezember 2006 ausgesprochene Kündigung. Frau Kücükdeveci war dort seit ihrem 18. Lebensjahr, also insgesamt 10 Jahre, beschäftigt. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist wegen § 622 Abs. 2 S. 2 BGB nach § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BGB (ein Monat). Die Arbeitnehmerin war der Auffassung, dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, und verlangte, ihre Beschäftigungszeit bei der Firma Swedex vollständig zu berücksichtigen, was zu einer viermonatigen Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 BGB geführt hätte. Das LAG Düsseldorf fragte den EuGH im Kern, ob § 622 Abs. 2 S. 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößt und, falls der EuGH diese Frage bejaht, ob ein innerstaatliches Gericht diese Vorschrift in einem Rechtsstreit unter Privatpersonen unangewendet lassen kann.

1. Frage: Ungleichbehandlung wegen des Alters durch § 622 Abs. 2 S. 2 BGB?

2. Frage: Folge für § 622 Abs. 2 S. 2 BGB?

II. Einige Grundbegriffe des Unionsrechts

- Primäres und sekundäres Unionsrecht

- Grundfreiheiten nach AEUV (Bsp. Arbeitnehmerfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit)

- **Grundrechte nach der Europäischen Grundrechte-Charta:**
  - Unternehmerische Freiheit (Art. 16 EU-GRCharta)
  - Diskriminierungsverbot (Art. 21 EU-GRCharta)
  - Recht auf Kollektivverhandlungen (Art. 28 EU-GRCharta)
  - Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung (Art. 30 EU-GRCharta)
  - Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (Art. 31 EU-GRCharta)
  - Wichtig: Für die Mitgliedstaaten nur relevant bei „Durchführung des Unionsrechts“ (Art. 51 EU-GRCharta

- Rechtssetzungskompetenzen der Union nach Art. 153 AEUV

- Wichtigste Rechtssetzungsinstrumente der Union: Verordnung und Richtlinie (Art. 288 AEUV)

III. Verhältnis des Unionsrechts zum innerstaatlichen Recht

- Anwendungsvorrang des Unionsrechts bezüglich primärem und unmittelbar anwendbarem sekundären Unionsrecht

IV. Die Wirkungen von EU-Richtlinien (Art. 288 Abs. 3 AEUV)

1. Grundsatz: Nur Wirkung gegenüber den Mitgliedstaaten

- Art. 288 Abs. 3 AEUV: Verbindlichkeit hinsichtlich des Ziels
- Spielraum für die Mitgliedstaaten hinsichtlich Form und Mittel der Umsetzung

2. Ausnahme: Unmittelbare Wirkung

- Rechtsprechung des EuGH: Sanktion für die verspätete oder fehlerhafte Umsetzung einer EG-Richtlinie durch den Mitgliedstaat
- Richtlinie entfaltet nach EuGH ausnahmsweise unmittelbare Wirkung, wenn der Mitgliedstaat die Richtlinie nicht fristgemäß und/oder korrekt umgesetzt hat und die Richtlinie hinreichend genau und bestimmt ist, dass hieraus unmittelbar, insbesondere ohne Vermittlung durch den innerstaatlichen Regelgeber, Rechte für den einzelnen Marktbürger abgeleitet werden können.
- Richtlinie als solche kann allenfalls Rechte des einzelnen Rechtssubjekts begründen, aber keine Pflichten.

3. Exkurs: Staatshaftung

- Mitgliedstaaten müssen Unionsbürger den Schaden ersetzen, der dadurch entsteht, dass Mitgliedstaaten Unionsrecht nicht beachten
- Voraussetzung: qualifizierter Verstoß gegen Unionsrecht

4. Umsetzungsbedürftigkeit der EU-Richtlinie

- zweistufiges Rechtssetzungsverfahren

5. Grundsätze der Auslegung von EU-Richtlinien

- **Grundsatz:** Wortlaut, Systematik und Ziel der Richtlinie, auch die Entstehungsgeschichte; grds. also wie im innerstaatlichen Recht.
- **Besonderheiten:**

+ Wortlaut ist in allen Sprachfassungen verbindlich.
+ Entstehungsgeschichte spielt eine geringere Rolle, da Dokumente zum EU-Vertrag und die Ratsverhandlungen zur Entstehung von Richtlinien nur eingeschränkt öffentlich zugänglich sind.
+ Grundsatz der „autonomen“ Auslegung
+ Ziel der Richtlinie; praktische Wirksamkeit; „effet utile“

V. Das Gebot richtlinienkonformer Auslegung und Rechtsfortbildung

- Beispiel: Problematik Urlaub von langzeiterkrankten Arbeitnehmern.

  EuGH 20. 1. 2009 – C-350, 520/06 – NZA 2009, 135 = NJW 2009, 495 = EuZA 3 (2010), 88 mit Anm. *Sedlmeier* = EAS RL 2003/88/EG Art. 7 Nr. 1 = SAE 2009, 121 mit Anm. *Kamanabrou* (Schultz-Hoff, Stringer) und Umsetzung durch BAG 24. 3. 2009 – 9 AZR 983/07 – NZA 2009, 538 = SAE 2009, 238 mit kritischer Anmerkung *Kamanabrou* (S. 233 ff.).

  Richtlinienkonforme Auslegung bzw. Rechtsfortbildung des § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG für den Fall, dass es dem Arbeitnehmer nicht möglich ist, den Urlaub im Bezugs- und Übertragungszeitraum zu nehmen (etwa wegen Krankheit).

- Inzwischen aber einschränkend auf jedenfalls 15 Monate: EuGH 22. 11. 2011 – C-214/10 – NZA 2011, 1333 (KHS/Schulte) und dem folgend BAG 7. 8. 2012 – 9 AZR 353/10.

1. Begründung des Gebots richtlinienkonformer Auslegung

- Art. 288 Abs. 3 AEUV: Fortsetzung der Umsetzungsverpflichtung des Mitgliedstaats auf judikativer Ebene

2. Beginn des Gebots richtlinienkonformer Auslegung

- Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie

3. Durchführung richtlinienkonformer Auslegung

4. Grenzen richtlinienkonformer Auslegung

- Vorrang der richtlinienkonformen Auslegung im Rahmen des methodisch Möglichen und verfassungsrechtlich Zulässigem
- Problem: Konkreter Wille des Gesetzgebers weicht von seinem abstrakten Willen zur ordnungsgemäßer Umsetzung einer Richtlinie ab.

BVerfG 26. 9. 2011 – 2 BvR 2216/06 – NJW 2012, 669 zu den Grenzen richtlinienkonformer Auslegung:

S. 670: „Richterliche Rechtsfortbildung darf nicht dazu führen, dass der Richter seine eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzt. Ein Richterspruch setzt sich über die aus Art. 20 Abs. 3 GG folgende Gesetzbindung hinweg, wenn die vom Gericht zur Begründung seiner Entscheidung angestellten Erwägungen eindeutig erkennen lassen, dass es sich aus der **Rolle des Normanwenders in die einer normsetzenden Instanz begeben hat**, also objektiv nicht bereit war, sich Recht und Gesetz zu unterwerfen.“

S. 671: „Eine verfassungsrechtlich unzulässige richterliche Rechtsfortbildung ist dadurch gekennzeichnet, dass sie, ausgehend von einer teleologischen Interpretation, den klaren Wortlaut des Gesetzes hintanstellt, ihren Widerhall nicht im Gesetz findet und vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich oder – bei Vorliegen einer erkennbar planwidrigen Gesetzeslücke – stillschweigend gebilligt wird. Richterliche Rechtsfortbildung überschreitet die verfassungsrechtlichen Grenzen, wenn sie **deutlich erkennbare, möglicherweise sogar ausdrücklich im Wortlaut dokumentierte gesetzliche Entscheidungen abändert** oder ohne ausreichende Rückbindung an gesetzliche Aussagen neue Regelungen schafft“.

VI. Das verfahrensrechtliche Bindeglied: Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV

1. Überblick über das Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 AEUV

- Zweck: Wahrung der einheitlichen Anwendung des Unionsrechts

2. Aufgabenverteilung zwischen EuGH und vorlegendem Gericht

- Kooperationsverhältnis
- EuGH entscheidet nur über die Auslegung des Unionsrechts, nicht seine Anwendung.

Beispiel: Betriebsbegriff nach der BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

3. Wirkungen des Vorabentscheidungsurteils des EuGH

- Ungültigkeitsurteile
- Auslegungsurteile

4. Umfang der Vorlagepflicht

Problem:

Oberstes Gericht hält ein bestimmtes Auslegungsergebnis für deutschrechtlich zwingend, zweifelt aber, ob dies mit einer EU-Richtlinie vereinbar ist. Eine Vorlage betrifft dann eine unionsrechtliche Rechtsfrage, die nicht entscheidungserheblich ist.

- Einschränkungen der Vorlagepflicht nach ständiger Rechtsprechung des EuGH:

Die Vorlagepflicht ist entbehrlich, wenn die gestellte Frage bereits in einem gleich gelagerten Fall Gegenstand einer Vorabentscheidung des EuGH gewesen ist, eine gesicherte Rechtsprechung des EuGH auch bei nicht völliger Identität der Fragen bestehen und wenn die richtige Antwort des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für vernünftige Zweifel kein Raum bleibt; dies ist nach der Rechtsprechung des EuGH nur dann der Fall wenn das nationale Gericht davon überzeugt ist, dass auch für die Gerichte der übrigen Mitgliedstaaten und der EuGH selbst die gleiche Gewissheit bestehen.

5. Absicherung der Vorlagepflicht durch Gebot des gesetzlichen Richters nach Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG

Drei Fallgruppen nach der Rechtsprechung des BVerfG:

- Grundsätzliches Verkennen der Vorlagepflicht (letztinstanzliches Gericht zieht Vorlage überhaupt nicht in Betracht, obwohl es Zweifel an der richtigen Beantwortung der unionsrechtlichen Frage hat)
- Bewusstes Abweichen von der Rechtsprechung des EuGH ohne Vorlagebereitschaft
- Bei Unvollständigkeit der Rechtsprechung des EuGH wird Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG verletzt, wenn das letztinstanzliche Gericht den ihm in solchen Fällen notwendig zukommenden Beurteilungsspielraum in unvertretbarer Weise überschritten hat.

BVerfG 25. 2. 2010 – 1 BvR 230/09 – Rn. 21 hat nun den Maßstab noch einmal verschärft:

„Ein letztinstanzliches Gericht, das von einem Vorabentscheidungsverfahren absieht, wird den Anforderungen des Art. 101 Abs. 1 S. 2 GG in der Regel nur dann gerecht, wenn es nach Auswertung der entscheidungserheblichen Bestimmungen des Unionsrechts eine **vertretbare Begründung** dafür gibt, dass die maßgebliche Rechtsfrage durch den EuGH bereits entschieden ist oder dass die richtige Antwort auf diese Rechtsfrage offenkundig ist.

Die unionsrechtliche Rechtsfrage wird hingegen **nicht zumindest vertretbar beantwortet**, wenn das nationale Gericht eine **eigene Lösung** entwickelt, die **nicht auf die bestehende Rechtsprechung des EuGH zurückgeführt** werden kann und **auch nicht der eindeutigen Rechtslage entspricht**. Dann erscheint die fachgerichtliche Rechtsanwendung des Art. 267 Abs. 3 AEUV nicht mehr verständlich und ist offensichtlich unhaltbar."

VII. Vertrauensschutz zugunsten des Arbeitgebers bei Änderungen der Rechtsprechung wegen Einwirkungen des Unionsrechts

– **Beispiel Fall „Kücückdeveci"**: Vertrauensschutz zugunsten des Arbeitgebers für zwischen 2. 12. 2006 und 19. 1. 2010 unter Anwendung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB ausgesprochene Kündigungen?

1. Unionsrechtliche Grundsätze

- EuGH begrenzt die Wirkungen seiner Urteile in seltenen Ausnahmefällen, in denen die unionsrechtliche Rechtslage unsicher war und die Gefahr schwerwiegender wirtschaftlicher Störungen besteht, weil viele Rechtsverhältnisse betroffen sind.
- Keine Begrenzung für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens.

2. Rückgriff auf verfassungsrechtliche Grundsätze des Vertrauensschutzes?

- Beim Verstoß innerstaatlicher Rechtsvorschriften gegen unmittelbar anwendbares Unionsrecht wie im Fall „Kücükdeveci“: ausschließlich unionsrechtliche Grundsätze anwendbar, es sei denn diese Grundsätze verfehlen jeglichen Vertrauensschutz.

- Bei Verstößen gegen RL muss nach BVerfG 10. 12. 2014 – 2 BvR 1549/07 – beachtet werden, ob die praktische Wirksamkeit der RL Vertrauensschutz ausschließt.

VIII. Folgewirkungen bei Verstößen gegen Unionsrecht im nationalen Recht

Beispiele:

- Verstößt im Fall „Kücükdeveci“ die Kündigung des Arbeitgebers gegen Unionsrecht und ist deshalb unwirksam?

- Stehen Verfahrens- und Fristenregelungen mit Unionsrecht in Einklang, auch wenn die Richtlinie keine entsprechenden Vorgaben macht?

Unionsrechtliche Grundsätze für die Beurteilung innerstaatlicher Regelungen hinsichtlich der Sanktionierung unionsrechtswidrigen Verhaltens:

- **Effektivitätsgrundsatz**: Innerstaatliche Vorschriften, die unionsrechtswidriges Verhalten sanktionieren, müssen hinreichend abschreckend und wirksam sein.
- **Gleichbehandlungsgrundsatz**: Innerstaatliche Vorschriften, die unionsrechtswidriges Verhalten sanktionieren, müssen genauso auf rein innerstaatliche, nicht unionsrechtlich vorgeprägte Sachverhalte angewandt werden.

Vielen Dank für Ihre Geduld

Für Fragen und Anregungen:

lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de
www.jura.uni-muenchen/Personen/franzen

Luther.

Sicherung und Rückführung von Vermögenswerten in Korruptionsfällen

Dr. Gunnar Straube
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Düsseldorf, 8. Mai 2015

Programm

I. Definition des Schmiergelds
II. Präventive Maßnahmen
III. Sicherung und Rückführung
  - Kündigung
  - Arreste
  - Zahlungsklagen

I. Definition des Schmiergelds

Definition des Schmiergelds

- Zahlung 500.000 €
- Finanzierung Gestüt in Frankreich
- Bau einer Bodenplatte
- Kauf einer Küche
- Zinsloses Darlehen
- Buch: Arbeitsrechtliche Formularsammlung („Wieviel ist das denn Wert“?)

Definition Schmiergeld

Alles, was dem AN von dritter Seite zugewandt worden ist („Provisionen“, Geschenke und andere Sondervorteile) und was eine Willensbeeinflussung zum Nachteil des Arbeitgebers befürchten lässt.

Definition Schmiergeld

- alle Vorteile
- die sich AN bei vertraglicher Aufgabe
- versprechen lässt oder entgegennimmt
- und die dazu bestimmt oder geeignet sind
- AN zugunsten Dritter und
- zum Nachteil des AGs zu beeinflussen

II. Präventive Maßnahmen

Implementierung von Regelungen in das Arbeitsverhältnis

- Gesetz
- (einseitige) Ethik- u. Verhaltensrichtlinien
- (zweiseitige) Vereinbarung
- Betriebsvereinbarung

Regelungsmöglichkeiten

„Zur Wahrung der Unabhängigkeit darf der Mitarbeiter von Personen, mit denen er dienstlich in Berührung kommt, weder monetäre Zuwendungen, Geschenke, noch andere Vorteile, die mehr als 40 € wert sind, fordern, annehmen oder … Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen mit vorheriger Zustimmung zulässig.“

Wirkung einer Regelung

- Ausschluss arbeitsrechtlicher Maßnahmen bei Geschenken bis 40 €?
- aber Strafrecht (§ 299 StGB!?)

III. Sicherung und Rückführung

- Strafrecht
- Arbeitsrecht
- Zivilrecht

Strafrecht

- Strafanzeige (Öffentlichkeitswirkung?!)
- Bestechlichkeit (§ 299 StGB)
- Untreue (§ 266 StGB)
- Betrug (§ 263 StGB)

Strafrecht

- bessere Ermittlungsmöglichkeit
- Rückgewinnungshilfe (§§ 73 I 2 StGB, 111 ff. StGB)
- Auswirkungen auf Zivilprozess
  - Einstellung Ermittlungsverfahren Korruption (Geständnis Steuerstrafverfahren)
  - Deal
  - Geständnis als Indiz bei Beweiswürdigung

Kündigung

- Außerordentliche, hilfsweise ordentliche verhaltensbedingte Kündigung
- Tat- und Verdachtskündigung
- Problem: § 626 Abs. 2 BGB
- Problem: Verdachtskündigung

§ 626 Abs. 2 BGB

- keine eigene Ermittlung (AG kann Strafermittlung abwarten)
- eigene Ermittlung, darf nicht kündigen (Revision-/ Personalabteilung)
- eigene Ermittlung, darf kündigen

Verdachtskündigung

- Einleitung Ermittlungsverfahren (-): Anfangsverdacht reicht
- richterlicher Durchsuchungsbeschluss (-): einfacher Verdacht
- Erhebung Anklage (?-): genügender Anlass
- Eröffnung Hauptverfahren (?-): hinreichender Tatverdacht

Arrest

- Zuständig ist das Arbeitsgericht (§§ 919 ZPO, 2 Abs. 1 ArbGG)
- Anträge
- Arrestanspruch
- Arrestgrund

Anträge

- Ziel
- Arrestsumme
- Lösungssumme
- Sicherheitsleistung
- Anzahl der Ausfertigungen

Ziel

- § 922 ZPO
- Urteil (mündl. Verhandlung)
- Beschluss (keine mündl. Verhandlung)
- Sicherheitsleistung gem. § 921 ZPO: hinsichtlich Anordnung Arrest selbst oder hinsichtlich Vollziehung

Lösungssumme

- § 923 ZPO
- ohne Festsetzung: keine Vollziehung!

Anzahl der Ausfertigungen

- so viele wie nötig: 1-Monatsfrist!
- Antrag erforderlich

Formulierungsvorschlag

Namens und kraft beigefügter Vollmacht der Antragstellerin beantragen wir, gegen die Antragsgegnerin - wegen der Dringlichkeit ohne mündliche Verhandlung - durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden allein den Erlass folgenden Arrestbefehls:

1. Zur Sicherung der Zwangsvollstreckung wegen einer der Antragstellerin gegen die Antragsgegnerin zustehenden Forderung in Höhe von 20.000,00 EUR nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1.1.2010 wird der dingliche Arrest in das gesamte bewegliche und unbewegliche Vermögen der Antragsgegnerin angeordnet;
2. In dem Arrestbefehl wird ein Geldbetrag festgesetzt, durch dessen Hinterlegung die Vollziehung des Arrestes gehemmt und durch den die Antragsgegnerin auf Aufhebung des vollzogenen Arrestes berechtigt wird.

Formulierungsvorschlag

Hilfsweise beantragen wir,

zur Sicherung der Zwangsvollstreckung wegen einer der Antragstellerin gegen die Antragsgegnerin zustehenden Forderung in Höhe von 20.000,00 EUR nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 1.1.2010 wird der dingliche Arrest in das gesamte bewegliche und unbewegliche Vermögen der Antragsgegnerin angeordnet. Die Vollstreckung des Arrestes gegenüber der Antragsgegnerin wird von einer Sicherheitsleistung in Höhe von 20.000,00 EUR (hilfsweise in einer vom Gericht festzusetzenden Höhe) abhängig gemacht, wobei diese auch durch eine selbstschuldnerische und unwiderrufliche Bürgschaft einer deutschen Großbank erbracht werden kann.

Arrestanspruch (§ 916 ZPO)

- §§ 687 Abs.1, 681 S.2, 676 BGB
- § 823 Abs. 2 BGB

Herausgabe

- AN muss alle Sondervorteile herausgeben,
- die Willensbeeinflussung auch nur befürchten lassen
- unabhängig davon, ob AG Schaden entstanden
- und Geschäftsverbindung im Übrigen in Ordnung

Schadensersatz

- § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 299 StGB, § 266 StGB, § 263 StGB
- Beweis des ersten Anscheins: Schaden in Höhe des Schmiergeldes (da sonst preisgünstiger angeboten)
- Geständnis in Strafverfahren kann als Indiz im Rahmen der Beweiswürdigung berücksichtigt werden

Arrestgrund (§ 917 ZPO)

- Abs. 1: Befürchtung der Vereitelung oder Erschwerung
- in der Regel bei vorsätzlichen strafbaren Handlungen
- im Prozess weitere Indizien!
- Sonderproblem: Rückgewinnungshilfe

Vorpfändung

- § 845 Abs. 2 ZPO: Pfändung!
- Zustellung durch GV

Arrestvollziehung

- § 929 Abs. 2 ZPO: 1-Monats-Frist
- § 929 Abs. 3 ZPO: Wochenfrist

Arrestvollziehung

- nur sichern, nicht verwerten
- keine Vollstreckungsklausel (§ 929 Abs. 1 ZPO)
- Sachpfändung: Bargeld, Autos (StA ?)
- Forderungspfändung (StA?)
- Grundstücke: § 932 ZPO (Arresthypothek)

Zulassung der Arrestvollziehung

- Rangänderung erforderlich
- Zulassungsbeschluss §§ 111 g Abs. 2, 111 h Abs. 2 StPO
- Änderungsantrag Grundbuchamt
- Frist?

Zahlungsklagen

- Anspruch: GoA/Schadensersatz (tarifvertragliche Auschlussfristen?)
- Gesonderte Zahlungsklage oder Widerklage im Kündigungsschutzprozess
- Verbindung mit Auskunftsklage, in welcher Höhe Arbeitnehmer Sondervorteile erlangt hat
- Zusammenhangsklage (§ 2 Abs. 3 ArbGG): Arbeitnehmer als Schmiergeldempfänger und Dritter als Schmiergeldzahler zusammen vor dem Arbeitsgericht verklagen (Kosten!)

Vielen Dank

Luther.

Luther Arbeitsrechtsforum 2015

Lebensläufe Referenten

Wolfgang Werths

Konzerncompliance/Corporate Compliance
Leiter Dezernat Deliktsprävention/
Head of Corporate Crime Prevention

HOCHTIEF Aktiengesellschaft
Konzernzentrale/Corporate Headquarters
Opernplatz 2
45128 Essen

Telefon +49 201 824 0
Telefax +49 201 824 1768

Vita

Wolfgang Werths, Syndikusanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht leitet das Dezernat Deliktsprävention bei der HOCHTIEF Aktiengesellschaft.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind neben der präventiven HR – Compliance – Arbeit die Entwicklung, Implementierung und das Monitoring des arbeitsstrafrechtlichen Risikomanagementsystems in der HOCHTIEF Aktiengesellschaft.

Weiterhin verantwortet Wolfgang Werths die Bearbeitung und Koordination der nationalen und internationalen wirtschaftsstrafrechtlichen Fallgestaltungen, sowie, falls erforderlich, die Steuerung der Umsetzung der gebotenen arbeitsrechtlichen Reaktionen der HOCHTIEF Aktiengesellschaft.

Wolfgang Werths ist Mitglied des Beirates der Zeitschrift Compliance Berater und veröffentlicht regelmäßig in Fachzeitschriften Beiträge insbesondere zu den Themen Mindestlohn, Scheinselbständigkeit und Arbeitnehmerüberlassung.

Dr. Sebastian Lochen

Compliance Officer
Head of Awareness & Prevention
Compliance

ThyssenKrupp AG
ThyssenKrupp Allee 1
45143 Essen

Telefon +49 201 844 0
Telefax +49 201 844 532544

Vita

Herr Dr. Sebastian Lochen ist Rechtsanwalt und Compliance Officer der ThyssenKrupp AG, wo er innerhalb der Compliance Abteilung als Leiter des Departments Awareness & Prevention fungiert. Seine Schwerpunkte liegen auf Kartellrecht, Antikorruption und Geldwäscheprävention.

Er trat 2011 in den ThyssenKrupp Konzern ein und war zuvor als Rechtsanwalt bei einer internationalen Wirtschaftskanzlei tätig.

Sandra Rauschenberger

Compliance Officer
Head of Compliance Regions
Compliance

ThyssenKrupp AG
ThyssenKrupp Allee 1
45143 Essen

Telefon +49 201 844 0
Telefax +49 201 844 6563653

Vita

Frau Sandra Rauschenberger ist Rechtsanwältin und Compliance Officer der ThyssenKrupp AG. Sie ist als Head of Department Regions innerhalb der Konzernfunktion Compliance für die international eingesetzten „Regional Compliance Officer“ verantwortlich.

Frau Rauschenberger war seit ihrem Eintritt in den ThyssenKrupp Konzern im Jahr 2004 in verschiedenen leitenden Positionen auch im Bereich HR tätig.

Lebenslauf

Persönliche Daten:

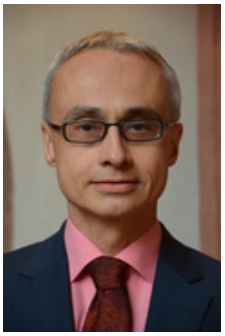
Name:	Thüsing
Vorname:	Gregor Heinrich
Geburtsdatum u. –ort:	1971 in Köln

Ausbildungsgang und Berufsweg:

Okt. 1990 – Mai 1994	Studium der Rechtswissenschaften in Köln
Okt. 1992	Aufnahme in die Studienförderung der Konrad-Adenauer-Stiftung
18.5.1994	1. Juristisches Staatsexamen: sehr gut (14,06 Punkte)
1.6.1994–31.8.1997	Wiss. Mitarbeiter am Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln (Prof. Dr. Herbert Wiedemann)
Oktober 1994	Aufnahme in die Graduiertenförderung der Konrad-Adenauer-Stiftung
1.3.1995–24.4.1997	Rechtsreferendariat im OLG-Bezirk Köln
18.12.1995	Promotion zum Dr. iur.: summa cum laude
24.4.1997	2. Juristisches Staatsexamen: gut (13,52 Punkte)
Juli 1997	Aufnahme in die Studienstiftung des deutschen Volkes
15.8.1997–4.6.1998	Teilnahme am LL.M.-Programm der Harvard Law School
26.7 und 27.7.1998	Rechtsanwaltsprüfung für den Staat New York (Attorney at law)
1.8.1998-31.3.1999	Habilitationsstipendium der DFG; Studienaufenthalt an der Harvard Law School und der Sorbonne
1.4.1999–31.7.2000	Habilitationsstipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes; Studienaufenthalt an den Universitäten Leuven und Maastricht
10.5.1999	Rechtsanwaltszulassung in Köln
23.10.1999	VAF-Förderpreis 1999
06.07.2000	Habilitation: Venia für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrechtsvergleichung und Kirchenrecht
1.9.2000-31.3.2001	Assistent des Vorstandsvorsitzenden, Bertelsmann AG
1.4.2001 –30.9.2004	Universitätsprofessor (C 4), Bucerius Law School Hamburg, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und Rechtsvergleichung
ab 1.10.2004	Universitätsprofessor (C 4) an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms Universität Bonn, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit

Mitglied der Ständigen Deputation des Deutschen Juristentags, des Vorstands der Deutsch-Amerikanischen Juristenvereinigung, des Wissenschaftlichen Beirats des Bundesgesundheitsministeriums, der Kommission zur Erarbeitung des 9. Familienberichts der Bundesregierung (2010-2012), des Vorstands der Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit, der Arbeitsgruppe IV der Initiative Demographie der Bundesregierung, des Kuratoriums der EBS Law School, Vorsitzender der Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik, Stellvertretender Vorsitzender des Kirchlichen Arbeitsgerichts Hamburg; Stellvertretender Vorsitzender der Gesellschaft für Versicherungswissenschaft- und gestaltung,

Prof. Dr. Martin Franzen



Universitätsprofessor

Ludwig-Maximilians-Universität München
Juristische Fakultät
Professor-Huber-Platz 2
80539 München

Telefon +49 89 2180 3587
Telefax +49 89 2180 13554

Vita

Geboren in Karlsruhe. Studium der Rechtswissenschaft, Politischen Wissenschaft, Geschichte und Volkswirtschaftslehre in Heidelberg (1983-1985) und Berlin (1985-1988). 1. Juristisches Staatsexamen 1988, 2. Juristisches Staatsexamen 1991, beide in Berlin. 1991 bis 1999 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin am Lehrstuhl von Dieter Heckelmann.

Promotion 1993 am Fachbereich Rechtswissenschaft der Freien Universität Berlin zum Thema „Der Betriebsinhaberwechsel nach § 613a BGB im internationalen Arbeitsrecht“. 1999 Habilitation ebenfalls an der Freien Universität Berlin mit der Schrift „Privatrechtsangleichung durch die Europäische Gemeinschaft“. Venia legendi für die Fächer Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Europarecht und Internationales Privatrecht.

1999-2004 Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Konstanz. Seit 2004 Inhaber des Lehrstuhls für deutsches, europäisches, internationales Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Universität München.

Hauptarbeitsgebiete: Europäisches und internationales Arbeitsrecht, Recht der kollektiven Arbeitsbeziehungen (Tarifvertragsrecht, Betriebsverfassungsrecht), Verbrauchervertragsrecht, Gemeinschaftsprivatrecht, Datenschutzrecht.

Mitglied der Ständigen Deputation des Deutschen Juristentages (seit 2014) und des Verbandsausschusses des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes (seit 2008). Mitherausgeber der Europäischen Zeitschrift für Arbeitsrecht (EuZA).

Vorsitzender des Untersuchungsausschusses der LMU (seit 2013).

Luther.

Dr. Gunnar Straube

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Berliner Allee 26
30175 Hannover

Telefon +49 511 5458 17626
Telefax +49 511 5458 110
gunnar.straube@luther-lawfirm.com

Vita

Dr. Gunnar Straube wurde 1968 geboren. Er absolvierte sein rechtswissenschaftliches Studium und Referendariat in Hamburg und Schleswig-Holstein. Von 1999 bis 2001 war Dr. Gunnar Straube als Rechtsanwalt bei KPMG in Köln und Bremen tätig. 2000 promovierte er zum internationalen Arbeits- und Sozialrecht und ist seit 2003 Fachanwalt für Arbeitsrecht. 2002 wechselte Dr. Gunnar Straube zu Neef & Tschöpe in Hannover. Dort wurde er 2005 Partner und 2007 Namenspartner. Für Luther ist Dr. Gunnar Straube seit Februar 2014 tätig.

Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung

Dr. Gunnar Straube berät Unternehmen in allen Bereichen des individualen und des kollektiven Arbeitsrechts, u.a. bei Kündigungen und Personalabbau, Restrukturierungen, Outsourcing, betriebsverfassungsrechtlichen sowie tarifvertraglichen Fragen. Dazu zählen auch international-arbeitsrechtliche Sachverhalte. Außerdem berät und vertritt er Geschäftsführer und Führungskräfte. Die Prozessführung in allen Instanzen ist ein weiterer Schwerpunkt seiner Tätigkeit.

Luther.

Hans-Christian Ackermann

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Graf-Adolf-Platz 15
40213 Düsseldorf

Telefon +49 211 5660 18772
Telefax +49 211 5660 110
hans-christian.ackermann@luther-lawfirm.com

Vita

Hans-Christian Ackermann wurde 1962 geboren. Er studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Berlin von 1983 bis 1985 sowie Köln von 1986 bis 1989. Das Referendariat in der Zeit von 1990 bis 1993 beim Landgericht Düsseldorf umfasste u.a. Stationen beim Arbeitsgericht Düsseldorf sowie bei einer Anwaltskanzlei in den USA. Er ist seit 1993 als Rechtsanwalt zugelassen und seitdem bei Luther bzw. deren Vorgesellschaften tätig. Hans-Christian Ackermann ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und leitet den Standort Düsseldorf sowie den Bereich Arbeitsrecht am Standort.

Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung

Der Schwerpunkt der Tätigkeit von Hans-Christian Ackermann liegt in der Beratung von Unternehmen in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts, insbesondere bei Akquisitionen, Restrukturierungen einschließlich Outsourcingmaßnahmen sowie im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Dies umfasst die entsprechenden Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften. Daneben berät er Vorstände, Geschäftsführer und Führungskräfte und ist regelmäßig als Referent bei Seminar- und Schulungsveranstaltungen im Bereich des Arbeitsrechts tätig.

Luther.

Axel Braun

Leiter der deutschen Arbeitsrechtspraxis
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Rechtsanwalt, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Anna-Schneider-Steig 22
50678 Köln

Telefon +49 221 9937 25740
Telefax +49 221 9937 110
axel.braun@luther-lawfirm.com

Vita

Axel Braun wurde 1959 geboren. Er studierte nach vorheriger mehrjähriger Berufstätigkeit Rechtswissenschaften in Köln und Genf. Nach dem Referendariat in Aachen, Köln, Mumbai und Santander war er zunächst ab 1990 bei Fiedler & Forster in Frankfurt tätig und wechselte 1995 zu Luther bzw. den Vorgängergesellschaften.

Seit Anbeginn ist er Leiter der deutschen Arbeitsrechtspraxis und führt darüberhinaus in der deutsch-französischen Arbeitsgruppe von Luther den Arbeitsrechtsbereich. Axel Braun vertritt die Gesellschafterinteressen im paritätisch besetzten Aufsichtsrat eines weltweit tätigen Konzerns.

Inhaltliche Schwerpunkte der Beratung

Inhaltlich sind Schwerpunkte seiner Tätigkeit grenzüberschreitende Projekte, betriebliche Reorganisation sowie andere kollektivrechtliche Vorgänge (Haustarifverträge, Sozialpläne etc.). Er ist Autor und/oder Herausgeber einiger Fachpublikationen und ständiger Fachreferent in diversen Organisationen.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH berät in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts. Zu den Mandanten zählen mittelständische und große Unternehmen sowie die öffentliche Hand. Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist das deutsche Mitglied von Taxand, einem weltweiten Zusammenschluss unabhängiger Steuerberatungsgesellschaften.

Die Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH ist nach dem Qualitätsstandard ISO 9001 zertifiziert.

Berlin, Brüssel, Dresden, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig,
London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart

Luther Corporate Services: Delhi-Gurgaon, Kuala Lumpur, Shanghai, Singapur, Yangon

Ihren Ansprechpartner finden Sie auf www.luther-lawfirm.com.

Auf den Punkt. Luther.