

---

Newsletter, 1. Ausgabe 2011

---

# Arbeitsrecht

---

<b>Neue Regeln für Zeitarbeit – Risiken für alle</b>	Seite 2
<b>Facebook, XING &amp; Co.: „Gefällt mir“? – Die Nutzung sozialer Netzwerke im Arbeitsverhältnis</b>	Seite 4
<b>Sachgrundlose Befristung trotz vorheriger Beschäftigung</b> (BAG vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09)	Seite 5
<b>Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in Kleinbetrieben</b> (BAG vom 28. Oktober 2010 – 2 AZR 392/08)	Seite 6
<b>Entschädigungsanspruch schwerbehinderter Bewerber nach Stellenbesetzung</b> (BAG vom 19. August 2010 – 8 AZR 370/09)	Seite 7
<b>Leiharbeitnehmer beim Betriebsübergang des Entleiherbetriebs</b> (EuGH vom 21. Oktober 2010, Rs. C-242/09 – Albron Catering)	Seite 8
<b>Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP</b> (BAG vom 14. Dezember 2010 – 1 ABR 19/10)	Seite 9
<b>Aktuelle Veranstaltungen</b>	Seite 11

---



# Neue Regeln für Zeitarbeit – Risiken für alle

Die Zeitarbeit steht vor erheblichen Veränderungen durch eine gesetzliche Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sowie ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Erhebliche Ursache für die Gesetzesänderung ist Europa – teils unmittelbar, teils mittelbar. Zunächst einmal galt es, die europäische Zeitarbeitsrichtlinie 2008/104/EG vom 19. November 2008 bis spätestens 5. Dezember 2011 umzusetzen. Aber auch europäische Liberalisierung führt in Deutschland zu mehr Regulierung: Der Wegfall einschränkender Übergangsvorschriften für die Dienstleistungsfreiheit (und Arbeitnehmerfreizügigkeit) zum 1. Mai 2011 für die in 2004 der EU beigetretenen Staaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn weckte vor allem in Regierung und Gewerkschaften, aber auch in der BDA die Besorgnis, Deutschland werde mit billigen Zeitarbeitskräften überschwemmt. Dem musste aus Sicht der Arbeitsministerin durch einen Mindestlohn für die Zeitarbeit begegnet werden. Der Mindestlohn soll schnell kommen: Dessen Regeln traten einen Tag nach Verkündung des Gesetzes in Kraft, d. h. am 29. April 2011. Die restlichen Gesetzesänderungen gelten ab 1. Dezember 2011.

Schließlich die Rechtsprechung: Das BAG stellte fest, die Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) sei nicht tariffähig. Das trifft deren Tarifverträge und führt zu erheblichen Risiken für betroffene Zeitarbeitsunternehmen und Unternehmen, die deren Arbeitnehmer eingesetzt hatten. Dazu eingehend auf Seite 9.

## Neuer Begriff der Arbeitnehmerüberlassung

Die Zeitarbeitsrichtlinie zwingt zu einer neuen Definition der Arbeitnehmerüberlassung. Bisher kam es darauf an, ob die Überlassung „gewerbsmäßig“ durchgeführt wurde. Gewerbsmäßig heißt „gewinnorientiert“. Künftig soll es darauf nicht mehr ankommen. Kriterium ist vielmehr, ob die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der wirtschaftlichen Tätigkeit des Überlassers vollzogen wird. Zeitarbeit zum Selbstkostenpreis ist künftig erlaubnispflichtig, zumindest wenn sie Kerngeschäft ist.

Außerdem sagt das AÜG künftig, dass Arbeitnehmer vorübergehend überlassen werden. Was das heißt, bleibt völlig

ungeklärt. Auf den ersten Blick dürfte der Gegensatz die endgültige Arbeitnehmerüberlassung sein. Dann genügt es, wenn die Arbeitnehmerüberlassung zu irgendeinem späteren Zeitpunkt endet. Doch was passiert, wenn eine endgültige Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wird? Was passiert gar, wenn sich erst am Ende herausstellt, dass die Überlassung planwidrig nicht vorüber ging? Das Gesetz schweigt auch dazu. Denkbar wäre, dass eine solche Arbeitnehmerüberlassung als gänzlich unzulässig angesehen wird. Welche Folgerungen das dann haben soll, ist wiederum völlig offen. Denkbar wäre allerdings auch, dass eine endgültige Arbeitnehmerüberlassung eben nicht unter die Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes fallen soll. Dies würde zu dem sicherlich kuriosen Ergebnis führen, dass gerade die endgültige Arbeitnehmerüberlassung ohne die Restriktionen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und damit im erweiterten Umfange zulässig werden wird. Denkbar ist schließlich, dass das Zeitarbeitsunternehmen bei endgültiger Überlassung Gefahr läuft, die Überlassungserlaubnis zu verlieren.

## Alte und neue Privilegien

Das AÜG sah bislang schon privilegierte Formen der Arbeitnehmerüberlassung vor. Praktisch relevant war insbesondere die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Bislang fanden die wesentlichen Teile des AÜG hierauf keine Anwendung, wenn die Arbeitnehmer nur vorübergehend überlassen wurden. Nun werden die Anforderungen verschärft. Konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung wird nur noch dann privilegiert sein, wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Konzerninterne Personalservicegesellschaften, die anderen Konzerngesellschaften Arbeitnehmer dauerhaft stellen, haben künftig das AÜG vollständig anzuwenden.

Neben der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung (und den beiden weiteren, praktisch kaum relevanten Tatbeständen des § 1 Abs. 3 Nr. 1 und 3 AÜG) wird ein neuer Privilegierungstatbestand geschaffen. Eine gelegentliche Überlassung von Arbeitnehmern soll nicht mehr unter die Regelungen des Gesetzes fallen. Was allerdings „gelegentlich“ heißt, bleibt wiederum der Klärung durch die Rechtsprechung überlassen.

Eine Chance für Arbeitslose wird abgeschafft: Bislang konnten Arbeitslose als Zeitarbeitnehmer ohne Gewährung gleicher Arbeitsbedingungen wie beim Entleiher für bis zu sechs Wochen eingestellt werden, wenn nur ein Entgelt auf Höhe des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes gezahlt wurde. Ein großer Verlust scheint das für die Praxis nicht zu sein.

### „Drehtüreffekt“

Zeitungsberichten zufolge haben einzelne Arbeitgeber Mitarbeiter aus einem festen Anstellungsverhältnis in eine nahestehende Zeitarbeitsfirma überführt, um sie auf der Basis niedriger Entgelte wieder bei sich einzusetzen. Dieses Verhalten wurde als Bewirkung eines „Drehtüreffektes“ gebrandmarkt. Die gesetzgeberische Konsequenz: Nach ihrem Ausscheiden können Arbeitnehmer künftig mindestens sechs Monate lang als Zeitarbeitnehmer im selben Unternehmen oder einem anderen Konzernunternehmen nur eingesetzt werden, wenn ihr neuer Arbeitgeber ihnen vollumfänglich die Arbeitsbedingungen des Entleihers im Sinne des Equal-Treatment-Gebotes gewährt. Auslagerung von Arbeitnehmern zwecks Kostensenkung ist auch damit erschwert.

### Besserstellung der Zeitarbeitskräfte im Entleiherunternehmen

Der Gesetzgeber hat weitere Pflichten des Entleihers gegenüber den Zeitarbeitskräften eingeführt. Ab Dezember 2011 muss der Entleiher die Zeitarbeitnehmer über freie Arbeitsplätze informieren. Zeitarbeitnehmer sollen künftig außerdem Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und Gemeinschaftsdiensten des Entleihers zu den gleichen Bedingungen wie die eigenen Arbeitnehmer haben. Gemeint sind damit etwa Kinderbetreuungseinrichtungen, Kantinen oder Beförderungsmittel.

### Mindestlohn

Auch die Zeitarbeit erhält nun einen Mindestlohn. Dafür ist ein neuer § 3a AÜG vorgesehen. Inhaltlich lehnt sich das Verfahren stark an jenes für andere Branchen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz an: Die Tarifparteien müssen die von ihnen vereinbarten Mindestentgelte dem Bundesarbeitsministerium zur Festsetzung durch Rechtsverordnung vorschlagen. Im Vorgriff wurden bereits Eckdaten genannt: 7,79 Euro pro Stunde im Westen und 6,89 Euro pro Stunde im Osten.

Die lohnpolitischen Folgen eines Mindestlohnes der Zeitarbeit können weitreichend sein. Er wird faktisch Mindestlohn in allen Branchen werden, die sich der Zeitarbeit bedienen. Durch die Hintertür hat der Gesetzgeber also einen allgemeinen Mindestlohn eingeführt. Dessen Findung ist der

Zeitarbeitsbranche überlassen. Das ist per se schon bedenklich, weil der Gesetzgeber in der Zeitarbeitsbranche keine gesteigerte Sachkompetenz hinsichtlich eines ordnungspolitisch sinnvollen allgemeinen Mindestlohnes erwarten durfte. Besondere Bedeutung erlangt vor diesem Hintergrund die neueste Entwicklung auf Arbeitgeberverbandsseite:

Der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der größte Arbeitgeberverband der Zeitarbeit, der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA), haben am 14. April 2011 die Fusion zum Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister (BAP) beschlossen. Der AMP hatte Tarifverträge mit den christlichen Gewerkschaften der CGZP vereinbart, der BZA mit den DGB-Gewerkschaften. Nach der Fusion sollen zunächst sowohl die AMP- als auch die BZA-Tarifverträge unter gemeinsamem Dach weiter fortbestehen, die Arbeitgeber sollen zwischen den Tarifwerken wählen können. Ob das überhaupt möglich ist, hängt von der Ausgestaltung der Satzung ab. Wie lange je unterschiedliche Tarifpolitik mit den DGB- und den christlichen Gewerkschaften unter einem Dach praktiziert werden kann, steht in den Sternen. Wahrscheinlich können letztlich die DGB-Gewerkschaften über die Zeitarbeit einen allgemeinen Mindestlohn koordinieren, weil auch der verbleibende zweite Verband – der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) – mit den DGB-Gewerkschaften abschließt.

Sowohl das Änderungsgesetz als auch die BAG-Entscheidung bergen also weitreichende Folgen und Risiken für nahezu alle Arbeitgeber.



### Dietmar Heise, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Stuttgart

Telefon +49 711 9338 12894

dietmar.heise@luther-lawfirm.com

# Facebook, XING & Co.: „Gefällt mir“? – Die Nutzung sozialer Netzwerke im Arbeitsverhältnis

Internetseiten, die der Darstellung der eigenen Persönlichkeit sowie der Kontaktaufnahme und -pflege mit anderen Nutzern dienen, sind aus dem Privatleben kaum noch wegzudenken. Aber auch in der Geschäftswelt wird die Nutzung dieser sozialen Netzwerke immer wichtiger, wie sich allein aus der Einrichtung der Position des Social Media Managers in zahlreichen Unternehmen ableiten lässt. Darüber hinaus führen Personalabteilungen im Rahmen der Bewerberauswahl teilweise auch Internetrecherchen durch, bei denen sie nicht selten auf die von den Bewerbern erstellten Nutzerprofile und die dort hinterlegten (privaten) Informationen der Bewerber stoßen. Da die Nutzung sozialer Netzwerke mithin geeignet ist, ein Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber und (potenziellem) Arbeitnehmer zu begründen, sollen nachstehend die entsprechenden Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien dargestellt werden.

## **Nutzung durch den Arbeitnehmer**

Während die ausschließlich private Nutzung sozialer Netzwerke in der Freizeit durch den Arbeitgeber grundsätzlich nicht beschränkt werden kann, ist die Nutzung während der Arbeitszeit nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber sowohl die private Nutzung des Internets als auch entsprechender Seiten gestattet hat.

Ein Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, ein Profil unter eigenem Namen in einem sozialen Netzwerk einzurichten, besteht regelmäßig nur in Ausnahmefällen. Zudem kann der Arbeitgeber lediglich dann Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung des Netzwerk-Profiles des Arbeitnehmers nehmen, wenn dieser das soziale Netzwerk allein aufgrund einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung und allein für seine beruflichen Tätigkeiten verwendet. Entsprechendes dürfte für den Fall gelten, dass der Arbeitnehmer sein privates Profil regelmäßig für seine berufliche Tätigkeit einsetzt.

Sowohl bei der privaten als auch der geschäftlichen Nutzung eines sozialen Netzwerks hat der Arbeitnehmer stets seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten zu beachten. Dem Arbeitnehmer ist es mithin untersagt, den Arbeitgeber öffentlich zu beleidigen bzw. zu verleumden oder ihm übel nachzureden. Weitere Beschränkungen der Meinungsäußerungsfreiheit des

Arbeitnehmers können sich aus dem Arbeitsvertrag oder der Natur des Arbeitsverhältnisses ergeben. Ebenso ist es dem Arbeitnehmer untersagt, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse via sozialem Netzwerk zu verraten. Die Grenzen können ob der vielfältigen Möglichkeiten, die ein soziales Netzwerk bietet (vom sogenannten „Adden von Freunden“ bis zum fachlichen Austausch in diversen Foren) fließend sein, so dass Arbeitnehmer hier besonders aufmerksam sein sollten. Verletzungen von Nebenpflichten können entsprechend der allgemeinen Regeln sanktioniert werden.

Scheidet ein Arbeitnehmer, der sein ausschließlich geschäftliches Profil in einem sozialen Netzwerk verwaltet hat, aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er dem Arbeitgeber die entsprechenden Zugangsdaten herauszugeben. Hinsichtlich geschäftlich eingesetzter privater Profile des Arbeitnehmers muss dieser dem Arbeitgeber lediglich die Daten und Informationen, insbesondere Kundenkontaktdaten, zur Verfügung stellen, die der Arbeitgeber für die Weiterführung der vorherigen Tätigkeiten des Arbeitnehmers benötigt. Inwiefern der Arbeitnehmer verpflichtet ist, geschäftliche „Freunde“ nach seinem Ausscheiden aus seinem Privat-Profil zu löschen, ist anhand des Einzelfalls zu beurteilen.

## **Nutzung durch den Arbeitgeber**

Arbeitsrechtliche Verwicklungen hinsichtlich der Nutzung sozialer Netzwerke durch den Arbeitgeber ergeben sich hauptsächlich bei der „Durchleuchtung“ eines Bewerbers im Auswahlverfahren. Diesbezüglich sieht der Gesetzentwurf zur Neuregelung des Bundesdatenschutzgesetzes in § 32 Abs. 6 nunmehr eine Änderung vor: Danach darf der Arbeitgeber – neben den allgemeinen Voraussetzungen (insb. Erforderlichkeit der Datenerhebung) – zukünftig nur noch solche Daten ohne Mitwirkung des Bewerbers erheben, die dieser in sozialen Netzwerken veröffentlicht hat, die der Darstellung der beruflichen Qualifikation dienen (z. B. XING oder LinkedIn). Zudem ist der Bewerber über die Erhebung bzw. Speicherung entsprechender Daten zu unterrichten. Daten, die in sozialen Netzwerken veröffentlicht worden sind, die lediglich der privaten Präsentation dienen (z. B. Facebook oder studIVZ), dürfen nicht mehr erhoben werden.

### Praxistipp

Zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter bieten sich regelmäßige Schulungen oder die Erarbeitung sogenannter Social Media Guidelines an. Die Durchsetzbarkeit entsprechender Richtlinien hängt allerdings davon ab, inwieweit in den privaten Raum der Mitarbeiter eingegriffen werden soll. Hier und bei der Einführung bzw. Anwendung etwaiger technischer Überwachungsmittel wären im Übrigen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 bzw. 6 BetrVG zu beachten.



### Thorsten Tilch

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Leipzig  
Telefon +49 341 5299 15608  
thorsten.tilch@luther-lawfirm.com

## Sachgrundlose Befristung trotz vorheriger Beschäftigung

(BAG vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09)

### Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin war beim Arbeitgeber (Freistaat Sachsen) aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrages für die Zeit vom 1. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 als Lehrkraft beschäftigt. Bereits in der Zeit vom 1. November 1999 bis 13. Dezember 1999 und vom 1. Januar 2000 bis 31. Januar 2000 war die Arbeitnehmerin als wissenschaftliche Hilfskraft beim beklagten Arbeitgeber tätig gewesen, was bei der Einstellung im Jahr 2006 den einstellenden Vertretern des Beklagten unbekannt war. Nachdem der Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 31. Juli 2008 ablehnte, berief sich die Arbeitnehmerin auf ihre Vorbeschäftigung und erhob Entfristungsklage.

### Die Entscheidung

Das BAG hielt die Entfristungsklage für unbegründet. Es hielt die mehr als sechs Jahre zurückliegende Beschäftigung der Klägerin für unschädlich für eine sachgrundlose Befristung.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Bisher galt, dass eine „Zuvor-Beschäftigung“ dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer irgendwann bereits einmal für den Arbeitgeber tätig geworden ist, unabhängig von der Dauer der Beschäftigung sowie der Dauer der rechtlichen Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen. Das BAG hat

nun das Zuvor-Beschäftigungsverbot zeitlich eingeschränkt und auf drei Jahre begrenzt. Argument des Bundesarbeitsgerichts war hierbei, dass Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung gewesen sei, zum einen Befristungsketten und den Missbrauch befristeter Arbeitsverhältnisse zu verhindern. Zum anderen sollte Arbeitgebern ermöglicht werden, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen reagieren zu können. Das BAG erkennt, dass das Verbot allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden kann und die Anwendung daher nur insoweit gerechtfertigt ist, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist.

Dies ist nach Auffassung des BAG bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Als zeitliche Grenze hat das Bundesarbeitsgericht grundsätzlich einen Zeitraum von drei Jahren definiert, wobei es sich an den regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfristen orientierte.

### Unser Kommentar

Die Entscheidung ist aus Arbeitgebersicht zu begrüßen, weil Arbeitgebern wieder mehr Flexibilität bei Einstellungen gewährt wird. Darüber hinaus war es insbesondere für größere Arbeitgeber in der Vergangenheit nahezu unmöglich, sämtliche Zuvor-Beschäftigungen, worunter ja auch wie im vom BAG entschiedenen Fall Einsätze studentischer Hilfskräfte zählen, im Falle eines Stellenbesetzungsverfahrens zu prüfen. Durch die Begrenzung auf drei Jahre wird die Prüfung des Arbeitgebers zu einer Zuvor-Beschäftigung

damit deutlich erleichtert und dem Arbeitgeber wieder mehr Gestaltungsspielraum beim Abschluss sachgrundloser Befristungen gewährt.



**Stefanie Prehm, Partnerin**

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Köln  
Telefon +49 221 9937 14740  
stefanie.prehm@luther-lawfirm.com

## Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in Kleinbetrieben

(BAG vom 28. Oktober 2010 – 2 AZR 392/08)

### Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten beschäftigt. Am Unternehmenssitz in L arbeiten acht und am Standort in H sechs Arbeitnehmer. Im Januar 2006 setzte die Beklagte in H einen vor Ort mitarbeitenden Betriebsleiter ein, den sie – wie sie behauptete – ermächtigte, dort Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen. Im März 2006 sprach die Beklagte, vertreten durch den Betriebsleiter, gegenüber dem Kläger eine Kündigung aus, wogegen der Kläger Kündigungsschutzklage erhob mit der Behauptung, dass das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finde und es an einer sozialen Auswahl fehle. Ein vergleichbarer Arbeitnehmer sei deutlich jünger als der Kläger und könne eine geringere Betriebszugehörigkeit vorweisen. Der Kläger war der Ansicht, die Betriebsstätte in H sei kein Kleinbetrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, weil nicht sämtliche vom BVerfG als charakteristisch benannten Kriterien eines Kleinbetriebs erfüllt seien. Die Beklagte war der Auffassung, mit Einsetzung des Betriebsleiters habe sie die Betriebsstätte in H organisatorisch verselbstständigt, so dass diese als Betrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne anzusehen sei. Zudem verstieße die Kündigung nicht gegen die – auch im Kleinbetrieb zu beachtenden – Grundsätze von Treu und Glauben, da der mit dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer leistungsbereiter sei. Die Vorinstanzen haben der Klage wegen unzureichender Sozialauswahl stattgegeben.

### Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten war erfolgreich. Das BAG verwies die Sache zur weiteren Tatsachenfeststellung an die Vorinstanz zurück. Der Klage kann jedenfalls nicht mit der

Begründung stattgegeben werden, die Beschäftigten in beiden Betrieben seien im Rahmen der Beurteilung des kündigungsschutzrechtlichen Schwellenwerts nach § 23 Abs. 1 KSchG zwingend zusammenzurechnen. In Fortführung der bisherigen Rechtsprechung geht das BAG davon aus, dass bereits aufgrund des Wortlauts des § 23 Abs. 1 KSchG ausgeschlossen sei, den Begriff des Betriebs mit dem des Unternehmens gleichzusetzen (BAG vom 17. Januar 2008 – 2 AZR 902/06). Das BAG weist zwar darauf hin, es sei aus verfassungsrechtlichen Gründen sicherzustellen, dass eine Beschränkung auf solche Einheiten stattfinde, für deren Schutz die Kleinbetriebsklausel bestimmt sei. Nach dem BVerfG ist die Ungleichbehandlung durch die besondere Lage der Arbeitgeber in Kleinbetrieben gerechtfertigt, die sich durch persönliche Zusammenarbeit, geringe Finanzausstattung und begrenzte Verwaltungskapazität des Unternehmens auszeichne (vgl. BVerfG vom 27. Januar 1998 – 1 BvL 15/87). Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes auf einen Kleinbetrieb sei aber nicht schon dann geboten, wenn der betreffende Betrieb nicht sämtliche der einen Kleinbetrieb typischerweise prägenden Merkmale tatsächlich aufweist. Um ausnahmsweise einen Berechnungsdurchgriff auf das Unternehmen durchführen zu können, bedarf es der Feststellung, dass eine Beachtung des Kleinbetriebs aufgrund der tatsächlichen Verhältnisse vor dem allgemeinen Gleichheitssatz nicht zu rechtfertigen wäre. Eine ausnahmsweise Zusammenrechnung von selbstständigen Betrieben hält das BAG vorliegend bislang nicht für geboten. Auch die im Kleinbetrieb zu beachtenden Grundsätze von Treu und Glauben seien nicht erkennbar unbeachtet geblieben.

### Unser Kommentar

Der Entscheidung des BAG ist zuzustimmen. Sie stellt eine Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung dar (BAG 17. Januar 2008 – 2 AZR 902/06; BAG 3. Juni 2004 – 2 AZR 386/03). Es liegt daher in der Hand des Arbeitgebers, seine Filialen so zu organisieren, dass wesentliche arbeitsrechtliche Entscheidungen vor Ort getroffen werden und kleinere Einheiten mit in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmern nicht dem Hauptbetrieb nach § 23 KSchG zuzurechnen sind. Sofern eine Aufteilung von Betrieben in Kleinbetriebe nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes in Ansehung eines bevorstehenden Personalabbaus durchgeführt wird, bleibt es die freie unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, seine Unternehmens- und Betriebsstruktur zu definieren.



### Simona Markert

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Essen  
Telefon +49 201 9220 24030  
simona.markert@luther-lawfirm.com

## Entschädigungsanspruch schwerbehinderter Bewerber nach Stellenbesetzung

(BAG vom 19. August 2010 – 8 AZR 370/09)

### Der Fall

Der Arbeitgeber schrieb im Dezember 2007 auf seiner Homepage die Stelle eines Entwicklungsingenieurs aus. Eine Bewerbungsfrist enthielt die Stellenausschreibung nicht, Arbeitsbeginn sollte „ab sofort“ sein. Der Arbeitgeber hatte zuvor nicht geprüft, ob die Stelle mit Schwerbehinderten, insbesondere mit bei der Arbeitsagentur arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden kann. Auch unterließ er die frühe Kontaktaufnahme mit der Arbeitsagentur und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach § 71 SGB IX erfüllte der Arbeitgeber nicht. Der Arbeitgeber besetzte die Stelle am 17. Dezember 2007, versäumte versehentlich jedoch die Löschung der Stellenausschreibung im Internet. Infolgedessen bewarb sich der schwerbehinderte Kläger am 29. Dezember 2007 auf die Stelle. Der Arbeitgeber lehnte die Einstellung unter Berufung auf die bereits erfolgte Besetzung ab. Daraufhin klagte der Kläger auf Entschädigung wegen angeblicher Diskriminierung.

### Die Entscheidung

Das BAG ist, wie schon die Vorinstanzen, der Auffassung, dass die Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 3 AGG, § 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX nicht vorliegen. Ein Entschädigungsanspruch kommt dann in Betracht, wenn ein schwerbehinderter Beschäftigter wegen seiner Behinderung benachteiligt werde. Als Beschäftigter im Sinne des AGG gelten auch Bewerber auf ein Beschäftigungsverhältnis. Fraglich war vorliegend bereits, ob der Entschädigungsanspruch auf den Kläger als Bewerber anwendbar ist, da das Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt seiner Bewerbung zwar versehentlich noch ausgeschrieben, tatsächlich jedoch nicht mehr zu besetzen war. Diese Frage konnte das BAG in seiner Entscheidung unbeantwortet lassen, weil es für den Entschädigungsanspruch bereits an einer Benachteiligung fehlte.

Der Kläger wurde nach Auffassung des BAG gegenüber dem tatsächlich eingestellten Bewerber nicht in einer „vergleichbaren“ Situation im Sinne des AGG benachteiligt. Der eingestellte Bewerber habe sich auf eine ausgeschriebene freie Stelle, der Kläger hingegen habe sich zwar auf eine ausgeschriebene, aber bereits besetzte Stelle beworben.

Der Arbeitgeber hätte den Kläger schon deswegen nicht in seine Auswahlentscheidung einbeziehen können, weil die Bewerbung bei der Stellenbesetzung noch nicht vorlag. Die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Klägers resultierte nach Ansicht des BAG daher nicht aus einer diskriminierenden Gestaltung des Bewerbungsverfahrens.

Dass der Arbeitgeber vor der Stellenbesetzung weder die Arbeitsagentur noch die Schwerbehindertenvertretung eingeschaltet hat, könne nicht als Indiz für eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung gewertet werden. Der Kläger war zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung noch nicht Bewerber bei dem Arbeitgeber. Die unterlassene Einschaltung der Arbeitsagentur und der Schwerbehindertenvertretung wirkten jedoch nicht über die konkrete Stellenbesetzung hinaus. Auf die spätere Bewerbung des Klägers konnten sich die Pflichtverletzungen des Arbeitgebers damit nicht mehr auswirken.

Ein Entschädigungsanspruch des Klägers wegen abstrakter Benachteiligung unter dem Gesichtspunkt der Generalprävention und der Verletzung europäischen Rechts lehnt das BAG ab.

#### Unser Kommentar

Das BAG führt mit der Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung zu Entschädigungsansprüchen schwerbehinderter Bewerber fort. Der scheinbare Widerspruch zu einer früheren Entscheidung des 9. Senats vom 17. August 2010 (9 AZR

839/08), der einem schwerbehinderten Bewerber in einem ähnlichen Fall ein Entschädigungsanspruch zusprach, klärt sich bei näherer Betrachtung auf. Der Unterschied zwischen beiden Fällen besteht darin, dass der Arbeitgeber im letztgenannten Fall die Stelle vor Ablauf der Bewerbungsfrist besetzt hatte. Das BAG erkannte hierin eine Diskriminierung im Bewerbungsverfahren, weil der Bewerber keine Chance hatte, sich erfolgreich zu beteiligen.

In Konsequenz dieser Rechtsprechung sind Arbeitgeber, die eine zu besetzende Stelle ohne Bewerbungsfrist ausschreiben, mit Blick auf Entschädigungsforderungen im Vorteil. Dennoch zeigt die Entscheidung einmal mehr, wie wichtig die Beachtung der Vorschriften nach §§ 80 ff. SGB IX ist. Arbeitgebern kann nur eine Einhaltung dieser Regeln im Stellenbesetzungsverfahren empfohlen werden.



#### Dr. Volker Schneider, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Hamburg  
Telefon +49 40 18067 12195  
volker.schneider@luther-lawfirm.com

## Leiharbeitnehmer beim Betriebsübergang des Entleiherbetriebs

(EuGH vom 21. Oktober 2010, Rs. C-242/09 – Albron Catering)

#### Der Fall

Im niederländischen Heineken-Konzern wurde das gesamte Personal bei einer Personalführungsgesellschaft angestellt, die als zentraler Arbeitgeber das Personal zu den verschiedenen Betriebsgesellschaften des Heineken-Konzerns abstellte. Der Kläger war rund 20 Jahre in der Abteilung „Lieferung von Mahlzeiten“ beschäftigt und wurde an eine Cateringgesellschaft des Heineken-Konzerns (im folgenden „Heineken Catering“) abgestellt. Die von Heineken Catering wahrgenommene Aufgabe der Lieferung von Mahlzeiten an die Belegschaft wurde schließlich im Jahr 2005 durch Vertrag an die konzern-

fremde Albron Catering übertragen, die fortan Betriebskantinen bei Heineken bewirtschaftete.

Der Kläger wurde von Albron Catering übernommen, aber zu schlechteren Konditionen. Der Kläger beanspruchte vor einem niederländischen Gericht die bisherigen Konditionen und berief sich zur Begründung auf einen Betriebsübergang auf Albron Catering. Problematisch war hierbei, dass Gegenstand eines Betriebsübergangs nur die Übertragung der Catering-Dienstleistung sein konnte, er jedoch nicht beim Betriebsveräußerer, der Heineken Catering angestellt war, sondern bei der Personalführungsgesellschaft.

### Die Entscheidung

Der EuGH urteilte, dass sich der Kläger auf den Schutz der Richtlinie 2001/23/EG zu Betriebsübergängen berufen könne. „Veräußerer“ eines Betriebs im Sinne der Richtlinie könne auch diejenige Gesellschaft sein, die formell keinen Arbeitsvertrag mit dem bei ihr tätigen Arbeitnehmer habe (laut EuGH ein sogenannter „nichtvertraglicher Arbeitnehmer“). Dies habe zur Folge, dass Albron Catering dem Kläger die Bedingungen gewähren müsse, die ihm bei der Personalführungsgesellschaft gewährt wurden.

### Unser Kommentar

Neues für Personalführungsgesellschaften hält nicht nur der Gesetzgeber, sondern auch die Rechtsprechung bereit: Soweit es bei einzelnen Konzerngesellschaften zu Betriebsübergängen auf konzernfremde Dritte kommt, unterfallen auch die dort dauerhaft eingesetzten, aber nicht angestellten Arbeitnehmer dem Schutz der Richtlinie 2001/23/EG. Andernfalls hätten es Konzerne in der Hand, durch Bildung zentraler Personalführungsgesellschaften die Anwendung der Richtlinie zu umgehen. Dies wollte der EuGH offensichtlich verhindern. Seine Rechtsprechung zur Richtlinie wird auch bei der Auslegung des § 613a BGB durch die deutschen Arbeitsgerichte zu beachten sein. Das Urteil des EuGH betrifft jedoch unmittelbar nur die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung. Es bleibt daher eine vom EuGH zu klärende Rechtsfrage, inwieweit das Urteil auf die Arbeitnehmerüberlassung durch konzernfremde Zeitarbeitsunternehmen anzuwenden ist. Unbesehen kann nicht ohne

weiteres davon ausgegangen werden, dass auch hier ein Übergang der Leiharbeitsverhältnisse auf den Erwerber des jeweiligen Entleiherbetriebs stattfindet, insbesondere wenn es sich um vorübergehende Einsätze handelt. Bei der typischen Leiharbeit ist davon auszugehen, dass die Leiharbeitnehmer für wechselnde Entleiher tätig werden sollen. Hierin liegt ein wesentlicher Unterschied zum aktuell entschiedenen Fall. Der Leiharbeitnehmer wäre nicht dem Entleiherbetrieb mit der Eindeutigkeit zuzuordnen wie im hier vorgestellten Urteil.

Eine Anwendung der Bestimmungen über den Betriebsübergang in Bezug auf einen bestimmten Entleiher ginge daher möglicherweise über den Schutzzweck der Richtlinie hinaus. In jedem Fall macht die Entscheidung die Notwendigkeit deutlich, den Personaleinsatz im Konzern im Rahmen von Restrukturierungen und Neuvergaben im Hinblick auf Betriebsübergänge genau zu analysieren und die Entwicklung der Rechtsprechung weiterhin aufmerksam zu verfolgen, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden.



#### Dr. Roland Klein

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Düsseldorf  
Telefon +49 211 5660 26876  
roland.klein@luther-lawfirm.com

## Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft CGZP

(BAG vom 14. Dezember 2010 – 1 ABR 19/10)

### Der Fall

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) wurde 2002 von christlichen Gewerkschaften als Spitzenorganisation i. S. d. § 2 Abs. 3 TVG gegründet. Nach ihrer Satzung vom Dezember 2002 oblag es der CGZP, die tariflichen Interessen ihrer Mitgliedsgewerkschaften zu vertreten und für deren Mitglieder mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden Tarifverträge abzuschließen, die im Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung tätig waren. Nach einer Änderung der

Satzung der CGZP im Oktober 2009 durften auch Mitgliedsgewerkschaften eigene Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche abschließen. Die CGZP vereinbarte zahlreiche Tarifverträge, u. a. Flächentarifverträge mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP). Auf diese Tarifverträge wurde in Arbeitsverträgen der Zeitarbeitsbranche Bezug genommen. Folglich konnten die Arbeitnehmer nach § 9 Nr. 2 AÜG – entgegen des bei der Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich geltenden „Equal-Treatment-Prinzips“ – zu schlechteren Bedingungen als die Stammbesellschaft

des Entleihers beschäftigt werden. Ver.di und das Land Berlin beehrten in dem gemeinsam eingeleiteten Beschlussverfahren die Feststellung, dass die CGZP nicht tariffähig sei und keine wirksamen Tarifverträge abschließen könne. Der Antrag hatte in allen Instanzen Erfolg.

### Die Entscheidung

Nach Ansicht des BAG handelt es sich bei der CGZP um keine tariffähige Spitzenorganisation i. S. d. § 2 Abs. 3 TVG. Eine Spitzenorganisation leite ihre Tariffähigkeit ausschließlich von ihren Mitgliedern ab. Die zu einer Spitzenorganisation zusammengeschlossenen Gewerkschaften müssten ihre eigene Tariffähigkeit daher vollständig an die Spitzenorganisation übertragen. Eine auf einzelne Organisationsbereiche einer Gewerkschaft beschränkte Übertragung der Tariffähigkeit an die Spitzenorganisation genüge nicht, da es sonst an einem „Zusammenschluss“ i. S. d. § 2 Abs. 2 TVG fehle. Da die Gewerkschaften nur ihre Tariffähigkeit im Bereich der Leiharbeit an die CGZP übertragen hatten, fehle es an einem „Zusammenschluss“.

Ebenso seien die tarifrechtlichen Anforderungen an eine Spitzenorganisation i. S. d. § 2 Abs. 3 TVG nicht erfüllt, wenn die satzungsgemäße Zuständigkeit der Spitzenorganisation für den Abschluss von Tarifverträgen über die Organisationsbereiche der in ihr zusammengeschlossenen Gewerkschaften hinausgehe. Es handele sich nicht mehr um einen Zusammenschluss von Gewerkschaften, da die Spitzenorganisation ihre Tariffähigkeit nicht mehr von ihren Mitgliedern ableiten könne. Die Spitzenorganisation könne nur in dem Umfang tariffähig sein, in dem auch die Gewerkschaften über eine eigene Tariffähigkeit verfügten. Im vorliegenden Fall sah die Satzung der CGZP den Abschluss von Tarifverträgen mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden vor, die als Verleiher Arbeitnehmer gewerksmäßig an Dritte überlassen wollten. Die Mitglieder konnten jedoch keine Tariffähigkeit in entsprechendem Umfang vermitteln, da ihre satzungsgemäßen Organisationsbereiche beschränkt waren.

### Unser Kommentar

Mangels Tariffähigkeit konnte die CGZP keine wirksamen Tarifverträge abschließen. Damit sind die durch sie abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam, sofern die Tarifverträge nicht zugleich mit anderen tariffähigen Gewerkschaften abgeschlossen wurden. Leiharbeiter, die auf der Basis eines unwirksamen Tarifvertrages vergütet wurden und daher eine geringere Vergütung erhalten haben als die Stammbeslegschaft des Entleihers, können nach dem „Equal-Treatment-Prinzip“ gegen ihre Arbeitgeber Nachforderungen geltend machen; und dies rückwirkend im Rahmen der dreijährigen Verjährungsfrist. Wurde eine zu geringe Vergütung gezahlt, so werden auch die vom Arbeitgeber abgeführten

Sozialversicherungsbeiträge zu niedrig bemessen sein. Der Arbeitgeber und auch der Entleiher – denn dieser haftet nach § 28e Abs. 2 SGB IV ggf. ebenfalls – könnten sich also erheblichen Nachforderungen der Sozialversicherungsträger ausgesetzt sehen.

Im Zusammenhang mit etwaigen Vergütungsnachforderungen ist das Urteil des BAG vom 23. März 2011 (5 AZR 7/10 – Urteilsbegründung liegt noch nicht vor) zu beachten. Danach muss der Leiharbeiter, der eine Nachforderung geltend macht, etwaige im Entleiherbetrieb geltende Ausschlussfristen nicht einhalten.

Jeder Arbeitgeber, der Leiharbeiter in seinem Betrieb einsetzt, sollte unverzüglich überprüfen, ob sein Verleiher CGZP-Tarifverträge anwendet. Zur Absicherung für den Fall der Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 28e Abs. 2 SGB IV sollte sich der Entleiher vom Verleiher eine Sicherheit geben lassen. Da die Nichtberücksichtigung des „Equal-Treatment-Prinzips“ zum Verlust der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis führen kann, überprüft der gut beratene Entleiher regelmäßig das Vorhandensein der Erlaubnis. Bei Arbeitnehmerüberlassung ohne entsprechende Erlaubnis gelten die Leiharbeiter als Arbeitnehmer des Entleihers (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

AMP und CGZP haben allerdings am 15. März 2010 rückwirkend zum 1. Januar 2010 vorgesorgt. Sie haben die geltenden Tarifverträge neu abgeschlossen und diesmal auf Gewerkschaftsseite neben der CGZP auch die Einzelgewerkschaften der CGZP in den Tarifvertrag als Partei einbezogen. Für die aktuellen Verbandstarifverträge ist das Problem also gelöst.



**Nadine Ochs**

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Eschborn/Frankfurt am Main  
Telefon +49 6196 592 24795  
nadine.ochs@luther-lawfirm.com

## Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
07./08.06.2011	Professionalisierungs-Programm: Personalreferent (Axel Braun)	DGFP, Düsseldorf
08.06.2011	Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht (Dr. Volker Schneider)	DGFP, Hamburg
05.07.2011	Unternehmenserwerb in Frankreich (Dietmar Heise, Dr. Roman Frik)	Luther/Granrut, Stuttgart
06.07.2011	Aktuelle Änderungen und Rechtsprechung im Arbeitsrecht (Axel Braun)	DGFP, Düsseldorf
24.08.2011	ProPer Executive: Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft (Axel Braun)	DGFP, Berlin
26.08.2011	5. Sommerakademie Arbeitsrecht 2011 (Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	GDA, Berlin/Potsdam
13.09.2011	Arbeitskampfrecht (Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck Verlag, Berlin

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH finden Sie auf unserer Homepage unter dem Stichwort „Termine“.

### Impressum

**Verleger:** Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Anna-Schneider-Steig 22, 50678 Köln, Telefon +49 221 9937 0, Telefax +49 221 9937 110, [contact@luther-lawfirm.com](mailto:contact@luther-lawfirm.com)

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

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

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

**Copyright:** Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Falls Sie künftig diesen Newsletter der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Newsletter Arbeitsrecht“ an [unsubscribe@luther-lawfirm.com](mailto:unsubscribe@luther-lawfirm.com).

### Haftungsausschluss

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

## Unsere Büros in Deutschland

### Berlin

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Friedrichstraße 140  
10117 Berlin  
Telefon +49 30 52133 0  
berlin@luther-lawfirm.com

### Dresden

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Radeberger Straße 1  
01099 Dresden  
Telefon +49 351 2096 0  
dresden@luther-lawfirm.com

### Düsseldorf

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Graf-Adolf-Platz 15  
40213 Düsseldorf  
Telefon +49 211 5660 0  
dusseldorf@luther-lawfirm.com

### Eschborn/Frankfurt a. M.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Mergenthalerallee 10 – 12  
65760 Eschborn/Frankfurt a. M.  
Telefon +49 6196 592 0  
frankfurt@luther-lawfirm.com

### Essen

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Gildehofstraße 1  
45127 Essen  
Telefon +49 201 9220 0  
essen@luther-lawfirm.com

### Hamburg

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Gänsemarkt 45  
20354 Hamburg  
Telefon +49 40 18067 0  
hamburg@luther-lawfirm.com

### Hannover

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Sophienstraße 5  
30159 Hannover  
Telefon +49 511 5458 0  
hanover@luther-lawfirm.com

### Köln

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Anna-Schneider-Steig 22  
50678 Köln  
Telefon +49 221 9937 0  
cologne@luther-lawfirm.com

### Leipzig

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Grimmaische Straße 25  
04109 Leipzig  
Telefon +49 341 5299 0  
leipzig@luther-lawfirm.com

### Mannheim

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Theodor-Heuss-Anlage 2  
68165 Mannheim  
Telefon +49 621 9780 0  
mannheim@luther-lawfirm.com

### München

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Karlstraße 10 – 12  
80333 München  
Telefon +49 89 23714 0  
munich@luther-lawfirm.com

### Stuttgart

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Augustenstraße 7  
70178 Stuttgart  
Telefon +49 711 9338 0  
stuttgart@luther-lawfirm.com

## Unsere Auslandsbüros

### Brüssel

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
Avenue Louise 240  
1050 Brüssel  
Telefon +32 2 6277 760  
brussels@luther-lawfirm.com

### Budapest

Gobert, Fest & Partners Attorneys at Law  
Széchenyi István tér 7-8.  
1051 Budapest  
Telefon +36 1 270 9900  
budapest@luther-lawfirm.com

### Istanbul

Luther Karasek Köksal Consulting A.Ş.  
Sun Plaza  
Bilim Sokak No. 5, Maslak-Şişli  
34398 Istanbul  
Telefon +90 212 276 9820  
mkoksal@lkk-legal.com

### Luxemburg

Luther  
3, rue Goethe  
1637 Luxemburg  
Telefon +352 27484 1  
luxembourg@luther-lawfirm.com

### Shanghai

Luther Attorneys  
21/F ONE LUJIAZUI  
68 Yincheng Middle Road  
Pudong New Area, Shanghai  
Shanghai 200121  
Telefon +86 21 5010 6580  
shanghai@cn.luther-lawfirm.com

### Singapur

Luther LLP  
4 Battery Road  
#25-01 Bank of China Building  
Singapur 049908  
Telefon +65 6408 8000  
singapore@luther-lawfirm.com

Ihren lokalen Ansprechpartner finden Sie auf unserer Homepage unter [www.luther-lawfirm.com](http://www.luther-lawfirm.com)

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.

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