
Newsletter, 2. Ausgabe 2011

Arbeitsrecht

„Fallstricke“ bei der Erstattung der Massentlassungsanzeige	Seite 2
Neue Herausforderungen für die Zeitarbeit – Die Folgen der CGZP-Entscheidung in der Praxis	Seite 4
Neue Regeln bei der Freistellung unter Urlaubsanrechnung (BAG vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 189/10)	Seite 6
Zuordnung von Arbeitnehmern in Querschnittsfunktionen in einem Betriebsübergang (BAG vom 27. Januar 2011 – 8 AZR 326/09)	Seite 7
Verfristung des Fortsetzungsverlangens nach Betriebsübergang (BAG vom 27. Januar 2011 – 8 AZR 326/09)	Seite 8
Keine Altersdiskriminierung bei Altersstufen in Sozialplänen (BAG vom 12. April 2011 – 1 AZR 764/09)	Seite 9
Verbandsaustritt ohne Einhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist (BAG vom 18. Mai 2011 – 4 AZR 457/09)	Seite 11
Aktuelle Veranstaltungen	Seite 12



„Fallstricke“ bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige

Ist mit einer Betriebsänderung ein Personalabbau verbunden, der die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG überschreitet, hat der Arbeitgeber nicht nur die Anhörungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz (insbesondere §§ 102, 111 ff. BetrVG) zu berücksichtigen; er muss vielmehr auch das Informations- und Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat im Rahmen der bei der Bundesagentur für Arbeit zu erstattenden Massenentlassungsanzeige durchführen (§ 17 Abs. 2 bis 3a KSchG). Die Befügung der Stellungnahme des Betriebsrats ist grundsätzlich Wirksamkeitsvoraussetzung einer Massenentlassungsanzeige. Eine Ausnahme hierzu sieht u.a. das Gesetz für Fälle vor, in denen mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich mit Namensliste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG oder § 125 InsO vereinbart worden ist. Denn dieser ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats zu der Massenentlassung. Dabei ist allerdings dringend zu empfehlen, dass im Interessenausgleich explizit gekennzeichnet wird, dass dieser gleichzeitig auch die Stellungnahme zur Massenentlassungsanzeige enthält (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 18. Mai 2010 – 14 Sa 11-20/10; LAG Baden-Württemberg vom 21. Juli 2010 – 13 Sa 20 und 31/10).

Zuständiger Betriebsrat

In der Praxis stellt sich bei betriebsübergreifenden Personalabbaumaßnahmen häufig die Frage, welches Arbeitnehnergremium für das Konsultationsverfahren zuständig ist. Diese Frage wird insbesondere von den Arbeitsgerichten erster und zweiter Instanz unterschiedlich beantwortet. Mit der aktuellen Entscheidung vom 7. Juli 2011 (6 AZR 248/10) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zumindest für diesen Teil der mit der Erstattung der Massenentlassungsanzeige verbundenen zahlreichen offenen Fragen ein weiteres Stück Licht ins Dunkle gebracht. Das BAG hat in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall befunden, dass ein Interessenausgleich mit Namensliste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG bereits dann die Stellungnahme des Betriebsrats im Rahmen der Massenentlassungsanzeige ersetzt, wenn der Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat abgeschlossen wurde. Auf die Stellungnahme der örtlichen Betriebsräte komme es hingegen bei betriebsübergreifenden Betriebsänderungen nicht an. Die Frage, welches Arbeitnehnergremium für die Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG zuständig ist, bestimmt sich demnach nach den allgemeinen Zuständigkeitsvorschriften der

§§ 50 ff. BetrVG. Ist hiernach der Gesamtbetriebsrat gem. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den Abschluss des Interessenausgleichs zuständig und sind die Arbeitnehmer im Interessenausgleich auf einer Namensliste genannt, ersetzt der Interessenausgleich die für die Erstattung der Massenentlassungsanzeige erforderliche Stellungnahme des Betriebsrats. Entsprechendes wird man auf der Grundlage der bisher nur als Pressemitteilung vorliegenden Entscheidung des BAG auch für die Fälle annehmen können, in denen der Konzernbetriebsrat gemäß § 58 BetrVG zuständig ist.

Folgen einer unwirksamen Massenentlassungsanzeige

Trotz dieser erfreulichen Klarstellung durch das BAG, die sich am Gesetzeszweck der Massenentlassungsanzeige orientiert und damit den arbeitsmarktpolitischen Zweck, der Arbeitsverwaltung die Möglichkeit zu verschaffen, rechtzeitig Maßnahmen zur Vermeidung oder wenigstens zur Verzögerung von Belastungen des Arbeitsmarktes einzuleiten, in den Vordergrund rückt, bleiben zahlreiche „Fallstricke“ bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige bestehen. Das bringt in der Praxis mitunter eine erhebliche Verzögerung der Umsetzung von Personalabbaumaßnahmen mit sich und kann finanziell weitreichende Folgen für den Arbeitgeber auslösen. Denn fehlt die Massenentlassungsanzeige oder wird den in § 17 KSchG statuierten Anforderungen nicht genügt, so sind die Kündigungen der von der Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer unwirksam. Fehler können grundsätzlich nicht nachträglich geheilt werden. Auch dann, wenn die Bundesagentur für Arbeit selbst in ihrer Entscheidung von der Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige ausgeht, sind damit nicht alle Zweifel beseitigt, weil diese Auffassung nicht zwingend Bindungswirkung für die Arbeitsgerichte entfalten muss. Allerdings muss der jeweilige Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung binnen der dreiwöchigen Klagefrist vor dem Arbeitsgericht mit der Kündigungsschutzklage angreifen.

Insbesondere auf die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrates und die anschließende Konsultation mit dem Betriebsrat sollte deshalb – auch außerhalb von interessen- ausgleichspflichtigen Maßnahmen – besonderes Augenmerk gerichtet werden. Denn nach wie vor ist ungeklärt, welche Folgen bei einer fehlerhaften Unterrichtung oder Konsultation eintreten. Im Zweifel wird auch hier von der Unwirksamkeit der Kündigungen auszugehen sein.

Tatsächliche Erörterung mit dem Betriebsrat

Einigkeit besteht lediglich insoweit, dass eine ernsthafte Erörterung der geplanten Massenentlassung mit dem Betriebsrat stattfinden muss. Die Erzielung einer Einigung ist indes nicht erforderlich. Die Konsultation muss dabei so rechtzeitig begonnen werden, dass eine Beratung mit dem Betriebsrat noch sinnvoll ist. Das bedeutet, dass dessen Argumente in dem Entscheidungsprozess über die Massenentlassung noch Berücksichtigung finden können. Wichtig ist es deshalb, dass der Entschluss zur Massenentlassung, der sich in der Massenentlassungsanzeige nach außen manifestiert, erst nach der Stellungnahme des Betriebsrates als gefasst kommuniziert werden sollte. Insofern sollte der Betriebsrat insbesondere nicht vor Abschluss des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG gemäß § 102 BetrVG zu den Kündigungen der einzelnen betroffenen Arbeitnehmer angehört werden.

Nachreichen der Stellungnahme des Betriebsrates

Eine aktuell hoch brisant diskutierte Frage ist des Weiteren, ob die Stellungnahme des Betriebsrates nachgereicht werden kann, nachdem die Massenentlassungsanzeige selbst bereits erstattet wurde. Das BAG (Urteil vom 21. Mai 2008 – 8 AZR 84/07) hielt diese Nachreichung der Betriebsratsanhörung mit der Konsequenz des nachträglichen Wirksamwerdens der Massenentlassungsanzeige für möglich. Nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) (25. Februar 2010 – 1 BvR 230/09) wäre diese Frage aber dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorzulegen gewesen; das BAG habe insofern das Recht des Klägers auf seinen gesetzlichen Richter (Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG) verletzt. Eine Entscheidung des EuGH über diese Frage steht derzeit noch aus. Die bis dahin bestehende Rechtsunsicherheit kann dadurch abgemildert werden, dass der Arbeitgeber jedenfalls nach der Unterrichtung des Betriebsrates und vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige die Zweiwochenfrist des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG abwartet. Danach ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor der Erstattung der Massenentlassungsanzeige unterrichtet hat. Es besteht allerdings auch hier ein rechtliches Risiko, weil eine solche Regelung (wie in § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG) nach der europäischen Richtlinie selbst nicht vorgesehen ist.

Es bleibt also abzuwarten, wie die Rechtsprechung dieses Problem zukünftig lösen wird.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass nach wie vor eine Menge an Detailfragen im Bereich der Anforderungen an eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG ungeklärt sind. Besondere Beachtung verdient bei Massenentlassungen jedenfalls die ordnungsgemäße Durchführung des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat. Daneben sollte zur Vermeidung weiterer formaler Fehler stets das von der Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Homepage vorgehaltene Formular verwendet werden (abrufbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A04-Vermittlung/Publikation/V-KSchG-Entlassungen-Anzeige.pdf>). Es bleibt also abzuwarten, wie die Rechtsprechung dieses Problem zukünftig lösen wird.



Katrin Süßbrich, Partnerin

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Köln
Telefon: +49 221 9937 25776
katrin.suessbrich@luther-lawfirm.com



Dr. Eva Rütz, LL.M.

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Köln
Telefon: +49 221 9937 27048
eva.ruetz@luther-lawfirm.com

Neue Herausforderungen für die Zeitarbeit – Die Folgen der CGZP-Entscheidung in der Praxis

Nach dem Paukenschlag des BAG am 14. Dezember 2010 (1 ABR 19/10) ist die Praxis verunsichert. Welche Reichweite, welche Folgen hat die Tariffähigkeit der CGZP? Nachstehend soll ein kurzer Überblick skizziert werden.

Die Entscheidung

Am 14. Dezember 2010 hat das BAG der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) die Tariffähigkeit aberkannt. Damit sind die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge, die für viele Verleiher wegen vergleichsweise günstiger Lohnbedingungen attraktiv waren, unwirksam.

Reichweite der Tariffähigkeit

Zunächst stellt sich die Frage, ob und wie weit die rechtskräftig festgestellte Tariffähigkeit in die Vergangenheit zurückwirkt. Das BAG hat ausdrücklich eine rein gegenwartsbezogene Feststellung bezüglich der Satzung der CGZP vom 8. Oktober 2009 getroffen. Auf Altfälle kann die Entscheidung daher nach weit verbreiteter Auffassung nicht übertragen werden, auch wenn die Sozialversicherungsträger und die in deren Selbstverwaltungsorganen fungierenden DGB-Gewerkschaften dies (natürlich) anders sehen.

Waren die Tarifverträge der CGZP schon immer unwirksam, so stand allen Zeitarbeitern, die Vergütung nach diesem Tarifvertrag bezogen haben, von Anfang an der gleiche Lohn wie der Stammebelegschaft im jeweiligen Entleihbetrieb zu. Gleichsam standen den Sozialversicherungsträgern entsprechend höhere Beiträge zu. Für diese haften subsidiär auch die Entleihbetriebe.

Wirkt die Entscheidung hingegen nicht zurück, waren die Tarifverträge in der Vergangenheit - solange keine anderslautende Entscheidung des BAG vorliegt - wirksam. Da der Arbeitgeberverband AMP sicherheitshalber bereits zuvor, im Frühjahr 2010, mit den Einzelgewerkschaften der CGZP Tarifverträge geschlossen hat, dürften sich die finanziellen Risiken dann in Grenzen halten.

Einzelne Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte haben sich bereits mit der Reichweite der Tariffähigkeit befasst und mal in die eine, mal in die andere Richtung entschieden.

Das LAG Baden-Württemberg hat am 21. Juni 2011 (11 Ta 10/11) auf eine lediglich gegenwartsbezogene Feststellung des BAG erkannt. Das BAG befasst sich mit dieser Frage jetzt unter dem Aktenzeichen 1 AZB 37/11. Mit einer Entscheidung wird noch in diesem Jahr gerechnet.

Deutsche Rentenversicherung

Zwar ist die Arbeitsgerichtsbarkeit an sich zur Klärung dieser Rechtsfrage berufen. Doch so lange wollten die Sozialversicherungsträger nicht warten. Für sie ist die Sache klar. Sie hoffen auf nachzuzahlende Beiträge von geschätzten drei Milliarden Euro. Deswegen hat die Deutsche Rentenversicherung bereits Ende letzten Jahres Unternehmen angeschrieben und Beitragsnachermittlung und -nachentrichtung seit 2005 verlangt. Und dies, obwohl die Deutsche Rentenversicherung an sich selbst für die Ermittlungen der Beitragsschuld zuständig ist. Verleiher sollen ihre Beiträge schätzen lassen oder Beiträge nach pauschaler Erhöhung der CGZP-Entgelte um 24 Prozent entrichten. Dass einzelne Unternehmen die Stellung einer Strafanzeige wegen Nötigung und Erpressung erwägen, verwundert nicht.

Krankenkassen

Flankiert wird das Vorgehen der Deutschen Rentenversicherung mit Rundschreiben der Krankenkassen, die als Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag die Erhebung von Säumniszuschlägen androhen. Zur Abwendung eines drohenden Insolvenzantrags wird ein Schätzungsmodell angeboten, wonach 80 Prozent der liquiden Mittel als Abschlagszahlung abzuführen sind – alles ohne gesetzliche Grundlage.

Bundesagentur für Arbeit

Damit nicht genug fordert die Bundesagentur für Arbeit (BA) als Aufsichtsbehörde den Nachweis für die nachentrichteten SV-Beiträge. Andernfalls, droht sie, müsse mit dem Entzug der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung und der Einleitung von Ordnungswidrigkeiten-Verfahren gerechnet werden. Mittlerweile hat die BA die Auskunftersuchen ausgesetzt, um sich mit der Deutschen Rentenversicherung abzustimmen.

Zeitarbeiter

Die Zeitarbeiter müssen ihren Differenzlohn gegen den Verleiher selbst einzeln einklagen. Gegen den Entleiher haben sie nur einen Auskunftsanspruch betreffend der Lohn- und Arbeitsbedingungen vergleichbarer Stammarbeiter. Diesen versuchen nur wenige durchzusetzen, hoffen sie doch auf eine etwaige Daueranstellung beim Entleiher.

Hinweise für die Praxis

Es gibt einige gute Gründe, dem Ansinnen der vermeintlichen Gläubiger nicht nachzugeben.

Die Beitragsforderungen für die Vergangenheit sind – gerichtlich bestätigt – gegenwärtig sehr zweifelhaft. Es besteht keine Rechtspflicht der Verleiher zur Nachermittlung und Nachentrichtung der Beiträge, vielmehr gilt der Amtsermittlungsgrundsatz. Es gibt insbesondere keine Nachforschungspflicht des Verleihers für die Höhe der Equal-Pay Löhne im Entleihbetrieb. Ohne Nachmelde- und Nachentrichtungspflicht entsteht auch keine Säumnis.

Einer Schätzung der Beiträge fehlt die Rechtsgrundlage, sie darf auch nach höchstrichterlicher Rechtsprechung nur als letztes und äußerstes Mittel erfolgen, wenn der Deutschen Rentenversicherung keine Sachverhaltsaufklärung möglich ist.

Im Übrigen kann mit Vertrauensschutz argumentiert werden. Schließlich haben die Sozialversicherungsträger auch nach Betriebsprüfungen die nach Maßgabe der CGZP-Löhne abgerechneten Beiträge akzeptiert. Beitragsforderungen vor 2005 dürften verjährt sein, da den Verleihern kaum Vorsatz unterstellt werden kann.

Besonderes Augenmerk sollte auf die Vertragsgestaltung gelegt werden. Sowohl Arbeitnehmerüberlassungsverträge als auch Arbeitsverträge mit CGZP-Klauseln müssen überarbeitet werden. Bei Letzteren sind sogenannte Tarifwechselklauseln zu empfehlen. Hinsichtlich der Subsidiärhaftung von Entleihern für Sozialversicherungsbeiträge empfiehlt sich, im Überlassungsvertrag erweiterte Auskunftspflichten und ggf. ein Sonderkündigungsrecht zu fixieren.



Daniel Zintl

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Leipzig

Telefon +49 341 5299 18840

daniel.zintl@luther-lawfirm.com

Neue Regeln bei der Freistellung unter Urlaubsanrechnung

(BAG vom 17. Mai 2011 – 9 AZR 189/10)

Der Fall

Mit Schreiben vom 13. November 2006 kündigte ein Bankunternehmen das mit einem Angestellten bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. März 2007 und stellte diesen „ab sofort unter Anrechnung Ihrer Urlaubstage von Ihrer Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge“ frei. Später, nachdem der Angestellte erfolgreich vor Gericht gegen die Kündigung vorgegangen war und wieder beschäftigt werden musste, verlangte er von dem Bankunternehmen seinen Resturlaub aus dem Jahre 2007. Dies lehnte das Bankunternehmen unter Hinweis auf die Freistellungserklärung ab. Hiergegen erhob der Angestellte Klage. Er vertrat die Auffassung, dass ihm während der Kündigungsfrist lediglich der Urlaub für das Jahr 2007 angerechnet worden sei, den er vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 erworben hatte. Anders könne die Freistellungserklärung nicht verstanden werden.

Die Entscheidung

Während sowohl Arbeitsgericht als auch Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen haben, hielt das BAG den geltend gemachten Anspruch für begründet und sprach dem Angestellten den Resturlaub für das Jahr 2007 zu.

Nach der Entscheidung des BAG, die bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, legt der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG den Urlaub zeitlich fest. Die Erklärung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter Anrechnung auf dessen Urlaubsansprüche nach der Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, sei daher aus Sicht des Arbeitnehmers auszulegen. Die Erklärung müsse für den Arbeitnehmer daher deutlich erkennen lassen, in welchem Umfang der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen wolle. Etwaige Zweifel gingen zu Lasten des Arbeitgebers, da es dieser als Erklärender in der Hand habe, den Umfang der Freistellung eindeutig festzulegen. Im vorliegenden Fall habe der Angestellte aus der Freistellungserklärung des Bankunternehmens nicht mit hinreichender Sicherheit entnehmen können, ob dieses den vollen Urlaubsanspruch für das Jahr 2007 oder lediglich den Teilurlaubsanspruch für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 erfüllen wollte. Dementsprechend habe der Angestellte Anspruch auf seinen Resturlaub für das Jahr 2007.

Unser Kommentar

Nachdem das BAG bereits u. a. entschieden hatte, dass die Anrechnung von Urlaub eine unwiderrufliche Freistellung voraussetzt, stellt es mit dem vorliegenden Urteil eine weitere von Seiten der Arbeitgeberschaft zwingend zu beachtende Voraussetzung für die Freistellung unter Anrechnung des dem Arbeitnehmer zustehenden (Rest-) Urlaubs auf. Um zu verhindern, dass in dem ohnehin schon unerfreulichen Fall der gerichtlich festgestellten Unwirksamkeit einer Kündigung, Annahmeverzugslohn- und Urlaubsansprüche kumulieren, sollte daher besonderes Augenmerk auf die Formulierung der Freistellungserklärung gelegt werden. Nach der Rechtsprechung können Arbeitgeber den Urlaub der Arbeitnehmer beispielsweise vorsorglich für den Fall gewähren, dass eine von ihnen erklärte ordentliche oder außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöst. Zudem sollte – insofern dies gewollt ist – deutlich gemacht werden, dass nicht lediglich ein Teil des Urlaubsanspruchs, sondern der dem Arbeitnehmer zustehende gesamte Jahresurlaub gewährt werden soll. In jedem Fall ist darauf zu achten, dass die Freistellungserklärung verständlich und frei von jeglichen Zweifeln ist. Nur so kann sichergestellt werden, dass einem Arbeitnehmer – zumindest gefühlt – nicht doppelt Urlaub gewährt werden muss.



Thorsten Tilch

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

Zuordnung von Arbeitnehmern in Querschnittsfunktionen in einem Betriebsübergang

(BAG vom 7. April 2011 – 8 AZR 730/09)

Der Fall

Der Kläger war zuletzt als Abteilungsleiter im kaufmännischen Bereich bei einer Wasserwerke-GmbH beschäftigt. Die GmbH war zuvor von zwei kommunalen Zweckverbänden (einem Trinkwasserzweckverband und einem Abwasserzweckverband) gegründet worden. Die GmbH hatte die Aufgabe, für diese beiden Gesellschafter die Aufgaben der Trinkwasserversorgung und der Abwasserbeseitigung technisch wie kaufmännisch durchzuführen. Neben den technischen Abteilungen „Trinkwasser“ und der weiteren technischen Abteilung „Abwasser“ bestand bei der GmbH u. a. eine kaufmännische Abteilung, welche die Verwaltungsvorgänge beider Bereiche bearbeitete. Auf Veranlassung der Kommunalaufsicht entschieden die Zweckverbände, die Aufgaben der Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung ab Januar 2007 (wieder) selbst durchzuführen. Die dafür erforderlichen Betriebsmittel bei der GmbH wurden durch Rechtsgeschäft auf die Zweckverbände übertragen. Fast alle Arbeitnehmer des technischen Bereichs wurden entsprechend ihrer Tätigkeit von den jeweiligen Zweckverbänden mit neuen Arbeitsverträgen eingestellt. Demgegenüber wurden nur wenige Arbeitnehmer aus dem kaufmännischen Bereich von den Zweckverbänden eingestellt. Der Kläger hat behauptet, im kaufmännischen Bereich der GmbH zu 80 % Vorgänge aus dem Bereich Abwasserbeseitigung bearbeitet zu haben. Aufgrund eines Betriebsübergangs sei sein Arbeitsverhältnis daher auf den beklagten Abwasserzweckverband übergegangen.

Die Vorinstanzen haben die Voraussetzungen für einen Betriebsübergang verneint und die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Das BAG hat festgestellt, dass der Kläger nicht in einem abgrenzbaren Betriebsteil, der von einem der beteiligten Zweckverbände übernommen worden ist, beschäftigt worden ist. Der Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613 a BGB scheidet daher aus.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG sind bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit i.S.d. § 613 a BGB durch

Rechtsgeschäft übergeht, sämtliche, den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen zu berücksichtigen. Hierzu gehören u. a. die Art des betreffenden Unternehmens, ein etwaiger Übergang materieller und immaterieller Betriebsmittel, deren Wert, eine evtl. Übernahme der Belegschaft, der etwaige Übergang von Kunden sowie schließlich der Grad der Ähnlichkeit der vor- und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten (BAG vom 29. Juni 2000 – 8 AZR 520/99). In betriebsmittelgeprägten Betrieben kann ein Betriebsübergang daher auch ohne Übernahme von Personal vorliegen (so insbesondere EuGH vom 20. November 2003 – C-340/01- Carlito Abler). Umgekehrt kann in betriebsmittelarmen Betrieben ein Betriebsübergang insbesondere durch die Übernahme einer nach Anzahl und Sachkunde erheblichen Teils der bisherigen Belegschaft begründet werden.

Auf dieser Basis stellt das BAG fest, dass zwar die beiden technischen Abteilungen „Trinkwasser“ und „Abwasser“ als Betriebsteile im Sinne des § 613a BGB bewertet werden können, ein abgrenzbarer Betriebsteil „kaufmännische Verwaltung Abwasser“, dem der Kläger ggf. angehörte, habe aber nicht bestanden. Der Betriebsteil „gesamte kaufmännische Verwaltung“ sei (mangels Übernahme eines erheblichen Teils der Belegschaft) nicht auf einen der Zweckverbände übergegangen. Insoweit läge lediglich eine (Teil-) Funktionsnachfolge der GmbH vor. Damit konnte auch das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht auf den beklagten Abwasserzweckverband übergehen.

Unser Kommentar

Der Entscheidung des BAG ist zuzustimmen. Sie entspricht der bisherigen Rechtsprechung zum Betriebsübergang und zur Bestimmung der wirtschaftlichen Einheit i.S.d. § 613 a BGB. Das Urteil bestätigt zugleich indirekt die Rechtsprechung zum Übergang von Arbeitsverhältnissen aus nicht mitübertragenen Querschnittsbereichen. Wird der Querschnittsbereich nicht übertragen, verbleibt der in diesem Querschnittsbereich beschäftigte Arbeitnehmer dort. Dies gilt selbst dann, wenn der zurückbleibende Querschnittsbereich in Folge des übrigen Betriebs(teil)übergangs möglicherweise nicht mehr sinnvoll fortgeführt werden kann und den dort beschäftigten Arbeitnehmern daher eine be-

triebsbedingte Kündigung droht (so BAG vom 13. November 1997 – 8 AZR 375/96). Eine Zuordnung zu einem übertragenen Betriebsteil soll nach zutreffender Ansicht selbst dann nicht erfolgen, wenn ein Arbeitnehmer, wie im vorliegenden Fall, schwerpunktmäßig oder ggf. ausschließlich im Interesse eines übertragenen Betriebsteils tätig gewesen ist (vgl. EuGH vom 7. Februar 1985 – C-186/83 - Botzen). Anders kann dies ggf. bei sogenannten Springern sein, die teilweise in den nichtübertragenen Einheiten tatsächlich tätig werden. In diesen Fällen kann man etwaige Zuordnungsschwierigkeiten ggf. durch zulässige Vereinbarungen über die Zuordnung begegnen (dazu BAG vom 20. Juli 1982 – 3 AZR 261/80).



Hans-Christian Ackermann, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Düsseldorf

Telefon: +49 211 5660 18772

hans-christian.ackermann@luther-lawfirm.com

Verfristung des Fortsetzungsverlangens nach Betriebsübergang

(BAG vom 27. Januar 2011 – 8 AZR 326/09)

Der Fall

Die Beklagte unterhielt ein Druckzentrum. Im Rahmen der Herstellung von Druckerzeugnissen beauftragte sie das Unternehmen D mit der „Kleinpaketfertigung“. Bei der Kleinpaketfertigung handelte es sich um die Weiterverarbeitung von Zeitungen, die im Druckzentrum für den späteren Versand zusammengestellt und verpackt wurden. Maßgeblich war für den Gesamtprozess eine maschinelle Anlage, die wiederum durch eine SAP-Software gesteuert wurde. Bei D war die Klägerin als Arbeitnehmerin angestellt, die in der „Kleinpaketfertigung“ eingesetzt wurde.

Anfang Januar 2007 kündigte die Beklagte die Zusammenarbeit mit D zum 1. April 2007 und übernahm die Kleinpaketfertigung ab dem 1. April in Eigenregie. Ab dem 1. April 2007 hatten Arbeitnehmer der D keinen Zutritt mehr zu den Räumlichkeiten der Beklagten.

Die D kündigte der Klägerin erst am 30. Juli 2007 zum 30. November 2007. Gegen D erhob die Klägerin am 21. August 2007 Kündigungsschutzklage. Gleichzeitig erhob sie gegen die Beklagte eine Klage auf Feststellung des Übergangs des Arbeitsverhältnisses ab dem 1. April 2007. Die Kündigungsschutzklage wurde erstinstanzlich abgewiesen, die Klägerin hat zuletzt nur ihre Klage gegen die Beklagte aufrechterhalten.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte die Einschätzung der Vorinstanz,

dass ein Teilbetriebsübergang von D auf die Beklagte vorgelegen habe. Bei der Kleinpaketfertigung handele sich um einen Teilbetrieb, der stark von Betriebsmitteln (nämlich der softwaregesteuerten Maschinenanlage) geprägt sei. Die betriebliche Organisation sei nach der Übernahme in „Eigenregie“ von der Beklagten unverändert weitergeführt worden.

Die Beklagte wandte jedoch ein, dass die Klägerin den Betriebsübergang zu spät geltend gemacht habe, nämlich im August 2007 und damit rund vier Monate nach dem Teilbetriebsübergang am 1. April 2007. Das BAG wies diesen Einwand zurück.

Zwar müsse ein Arbeitnehmer, der gegen den Betriebserwerber die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses geltend machen wolle, dies innerhalb von einem Monat nach Kenntniserlangung der einen Betriebsübergang ausmachenden tatsächlichen Umständen tun. Insoweit gelte die gleiche Frist wie für die Erklärung des Widerspruchs gegen einen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 6 BGB.

Wenn jedoch weder der Betriebsveräußerer noch der Betriebserwerber eine Unterrichtung über den Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 5 BGB vorgenommen habe, werde der Lauf dieser Frist nicht in Gang gesetzt. Ob und inwieweit die Klägerin von Umständen des Betriebsübergangs in anderer Weise Kenntnis erlangt habe, sei wegen des Verstoßes der Beklagten gegen die Unterrichtungspflicht rechtlich nicht

erheblich und müsse nicht mehr geprüft werden. Daher sei die Klage nicht verwirkt gewesen.

Unser Kommentar

Mit dem vorliegenden Urteil entwickelt das BAG seine Rechtsprechung zum Fortsetzungsverlangen weiter. Im Jahr 2008 hatte es noch einen Fall an die Vorinstanz zurückverwiesen, um den Zeitpunkt der Kenntnisnahme des Klägers von den tatsächlichen Umständen des Betriebsübergangs aufzuklären, um den Ablauf der Monatsfrist aufzuklären. In der hier besprochenen Entscheidung kommt es laut BAG auf eine derartige Klärung nicht mehr an, solange feststeht, dass keine Unterrichtung stattgefunden habe.

Dies ist typischerweise bei Auftragsneuvergaben der Fall, in denen die beteiligten Parteien häufig nicht von einem Betriebsübergang ausgehen. Hier besteht für den neuen Auftragnehmer die Gefahr, dass Arbeitnehmer, die vom bisherigen Auftragnehmer erst längere Zeit nach Auftragsneuvergabe gekündigt werden, auch dann noch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geltend machen. Auf den Ablauf fester Fristen können sich die Beteiligten nicht verlassen.

Die Entscheidung wirft Fragen auf. So bleibt vorerst offen, ob die 1-Monats-Frist – wie beim Widerspruchsrecht – auch dann nicht zu laufen beginnt, wenn eine Unterrichtung zwar vorgenommen worden ist, sich aber als fehlerhaft herausstellt?

Fraglich bleibt auch, inwieweit der Arbeitnehmer durch Disposition über seinen Arbeitsplatz, etwa durch Aufhebungsvertrag mit seinem bisherigen Arbeitgeber oder Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage, sein Recht auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber verwirkt. Allerdings hat es das BAG im vorliegenden Fall als unschädlich angesehen, dass die Kündigungsschutzklage vom Kläger nicht weiterverfolgt worden sei. Immerhin sei das Fortsetzungsverlangen bereits zu dem Zeitpunkt rechtshängig gewesen, als der Kläger sich entschlossen habe, die angestrebte Kündigungsschutzklage nicht mehr weiterzuverfolgen.

Es bedarf daher beim In- und Outsourcing einer genauen Analyse des möglichen Risikos von Betriebsübergängen. Auch die Entscheidung, ob im Zweifel über einen Betriebsübergang informiert wird, muss vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung sorgfältig abgewogen werden.



Dr. Roland Klein

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

Keine Altersdiskriminierung bei Altersstufen in Sozialplänen

(BAG vom 12. April 2011 – 1 AZR 764/09)

Der Fall

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung. In dem Sozialplan waren für den Verlust der Arbeitsplätze Abfindungszahlungen vereinbart. Die Höhe der Abfindung bestimmte sich nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst errechnet wurde. Der Faktor betrug bis zum 29. Lebensjahr des Mitarbeiters 80%, ab dem 30. bis zum 39. Lebensjahr des Mitarbeiters 90% und ab dem 40. Lebensjahr des Mitarbeiters 100%. Die Beklagte zahlte der 39-jährigen Klägerin eine mit dem Faktor 90% errechnete Abfindung in

Höhe von 31.199,20 Euro. Mit ihrer Klage machte die Klägerin die Zahlung der ungekürzten Abfindung mit dem Faktor 100% geltend und berief sich auf das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung

Auch vor dem BAG hatte die Klage keinen Erfolg. Die von der Klägerin angeführte Altersdiskriminierung sah das BAG als nicht gegeben. Nach Ansicht des BAG sind die in dem Sozialplan gebildeten Altersstufen nicht zu beanstanden, da die Altersstufen im Einklang mit § 10 S. 3 Nr. 6 Allgemeines

Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehen und in ihrer konkreten Ausgestaltung auch nicht unverhältnismäßig sind.

Das BAG führt aus, dass nach § 10 S. 1 und 2 AGG die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sei, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt wäre. Die Mittel zur Erreichung dieses Zieles müssten ihrerseits angemessen und erforderlich sein. Gemäß § 10 S. 3 Nr. 6 AGG könne eine unterschiedliche Behandlung auch durch eine nach Alter gestaffelte Abfindungsregelung erfolgen, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt würden. Das BAG stellt fest, dass § 10 S. 3 Nr. 6 AGG nicht gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstoße, da die Norm durch ein im Allgemeininteresse liegendes sozialpolitisches Ziel des deutschen Gesetzgebers gerechtfertigt sei.

Nach Ansicht des BAG ist die Altersgruppenbildung in dem Sozialplan geeignet, das Regelungsziel – Ausgleich der erhöhten wirtschaftlichen Nachteile älterer Arbeitnehmer infolge des Arbeitsplatzverlustes – zu fördern. Arbeitgeber und Betriebsrat stehe bei der Bestimmung der ihrer Meinung nach ausgleichsbedürftigen Nachteile ein Beurteilungsspielraum zu. Sie hätten daher auch davon ausgehen dürfen, dass sich die Arbeitsmarktchancen der von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer fortschreitend verschlechtert. Das BAG führt hierzu Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitslosenbestand in den unterschiedlichen Altersgruppen an und hält eine pauschalierende und typisierende Bewertung der wirtschaftlichen Nachteile durch die Betriebsparteien für zulässig. Die Betriebsparteien seien nicht verpflichtet, die Arbeitsmarktchancen in den einzelnen Regionen konkret zu ermitteln. Nach Ansicht des BAG berücksichtigt die Abstufung der Altersgruppen um jeweils 10% das ansteigende Risiko der Arbeitslosigkeit in angemessener Weise. Auch der Umstand, dass der Sozialplan innerhalb der Personengruppe, die älter als 40 Jahre alt sind, nicht weiter differenziert, stelle die Angemessenheit der Altersgruppenstufung nicht in Frage.

Unser Kommentar:

Der erste Senat des BAG setzt mit dieser Entscheidung seine Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Altersdifferenzierungen in Sozialplänen fort. Mit seiner Entscheidung vom 26. Mai 2009 (kommentiert im Newsletter 3. Quartal 2009) hatte das BAG die Wirksamkeit der Altersdifferenzierung in Sozialplänen erstmals nach Maßgabe des am 18. August 2006 in Kraft getretenen AGG beurteilt. Mit der vorliegenden Entscheidung stellt das BAG klar, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem

Sozialplan die Höhe der Abfindung nach Altersstufen bilden dürfen, da ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben, eine Anschlussbeschäftigung zu finden als jüngere. Auch wenn das BAG mit dieser Entscheidung eine in der Praxis übliche Gestaltung von Sozialplänen bestätigt, ist bei der Gestaltung von Altersdifferenzierungen in Sozialplänen weiterhin Vorsicht geboten, da die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen im Sozialplan zudem einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unterliegt. Ist die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen unverhältnismäßig und die Regelung im Sozialplan somit unwirksam, können die Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Ansprüche auf Anpassung ihrer Abfindung „nach oben“ haben, was erhebliche Kosten für den Arbeitgeber zur Folge haben kann.



Achim Braner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Eschborn/Frankfurt am Main
Telefon: +49 6196 592 23839
achim.braner@luther-lawfirm.com

Verbandsaustritt ohne Einhaltung der satzungsmäßigen Kündigungsfrist

(BAG vom 18. Mai 2011 – 4 AZR 457/09)

Der Fall

Die Arbeitnehmerin ist Mitglied der IG Metall. Sie macht Ansprüche aus einem im Mai 2007 geschlossenen tariflichen Entgeltabkommen geltend. Der Arbeitgeber beantragte zum 30. April 2007 die einvernehmliche Beendigung seiner Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband. Letzterer stimmte dem Antrag unter der Voraussetzung zu, dass der Arbeitgeber mit Wirkung zum 1. Mai 2007 eine Beitrittsklärung zu einem unter demselben Dachverband organisierten Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung abgibt. Dies tat der Arbeitgeber am 24. April 2007. Am 8. Mai 2007 wurde das Entgeltabkommen geschlossen, auf das die Arbeitnehmerin ihre Ansprüche stützt.

Die Entscheidung

Die Revision der Arbeitnehmerin vor dem BAG blieb wie die Klage in den Vorinstanzen ohne Erfolg. Der Arbeitgeber ist an das Entgeltabkommen tarifrechtlich nicht gebunden, so dass es für das Zahlungsverlangen der Arbeitnehmerin an einer Anspruchsgrundlage fehlt.

Nach Ansicht des BAG ist die Mitgliedschaft des Arbeitgebers im tarifschließenden Arbeitgeberverband durch die einvernehmliche Auflösungsvereinbarung beendet worden. Anders als bei einem Austritt durch Kündigung, der nach der Satzung des Arbeitgeberverbands nur unter Wahrung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist erfolgen kann, ist für eine zweiseitige Beendigungsvereinbarung keine Frist einzuhalten. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Satzung des Arbeitgeberverbands. Erfasst die maßgebende Satzungsbestimmung nur Fallgestaltungen, die eine einseitige Beendigung der Mitgliedschaft vorsehen, kann grundsätzlich nicht davon ausgegangen werden, die Satzung unterlasse eine vertragliche Aufhebung der Mitgliedschaft. Hierfür bedarf es weiterer Anhaltspunkte in der Satzung.

Unser Kommentar

Das BAG musste nicht entscheiden, ob es sich um einen sog. „Blitzaustritt“ handelt. Hierunter versteht man den Austritt aus einem Arbeitgeberverband im Wege einer einvernehmlichen Vereinbarung ohne Einhaltung einer Frist, verbunden mit einem Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft. Dies birgt vor allem dann Risiken, wenn Tarifverhandlungen geführt werden. Nach der Rechtsprechung des BAG bedarf ein vereinsrechtlich wirksamer Statuswechsel innerhalb eines Arbeitgeberverbands zu einer OT-Mitgliedschaft, wenn er nach Beginn der Tarifverhandlungen und vor Abschluss des Tarifvertrages erfolgt, zu seiner tarifrechtlichen Wirksamkeit einer Anzeige gegenüber der an der Verhandlung beteiligten Gewerkschaft. Erfolgt keine Anzeige, bleibt der ausgetretene Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 TVG an den Tarifvertrag gebunden, der Gegenstand der Verhandlungen war (BAG vom 26. August 2009 – 4 AZR 285/08). Das BAG weitet diese Grundsätze in der hiesigen Entscheidung nun auch auf den Wechsel in einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeberverband innerhalb desselben Dachverbands aus. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BAG bedarf der Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft einer guten Vorbereitung, um die tarifliche Bindung an einen nach Austritt abgeschlossenen Tarifvertrag zu vermeiden.

Das BAG musste ebenfalls nicht entscheiden, ob sich ein Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers bei einem vereins- und tarifrechtlich wirksamen Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft dennoch weiterhin aus einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel ergibt. Bis zur Änderung der Rechtsprechung im Jahre 2007 ging man davon aus, dass durch dynamische Bezugnahmeklauseln lediglich die Gleichstellung von gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmern hergestellt werden sollte. Endete die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers, endete auch die Dynamik der Klausel. Dieser Auslegung hat das BAG in seiner Entscheidung vom 18. April 2007 (4 AZR 652/05) für arbeitsvertragliche Klauseln, die nach der Schuldrechtsreform im Jahre 2001 vereinbart wurden, eine Absage erteilt. Bezugnahmeklauseln werden nun nach ihrem Wortlaut ausgelegt, so dass ein Tarifvertrag weiterhin auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden kann, selbst wenn der Arbeitgeber nicht mehr tarifgebunden ist. Insofern spielt auch die Gestaltung

der Arbeitsverträge eine wichtige Rolle bei der Überlegung, ob ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder ein Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft erfolgen soll. Es empfiehlt sich, im Vorfeld eines geplanten Austritts eine Überprüfung der Arbeitsverträge vorzunehmen, um keine „bösen Überraschungen“ zu erleben.



Dr. Julia Burkard

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Berlin
Telefon: +49 30 52133 21186
julia.burkard@luther-lawfirm.com

Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
13.09.2011	Arbeitskampfrecht (Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck Verlag, Berlin
28.09.2011	Arbeitnehmerüberlassung (Dr. Roman Frik)	Kölner Anwaltverein, Köln
28.09. 2011	Arbeitsrechtsfrühstück – Arbeitsrecht aktuell (Dr. Volker Schneider)	Luther/ von Rundstedt & Partner, Hamburg
11.10. 2011	Arbeitsrechtsfrühstück – Arbeitsrecht aktuell (Dr. Volker Schneider)	Luther/ von Rundstedt & Partner, Oldenburg
20./21.10. 2011	Einführung in das Kollektivarbeitsrecht (Dr. Volker Schneider)	DGFP, Hamburg
26.10.2011	HR Fachkonferenz Personalarbeit und Arbeitsrecht (Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Sebastian Fedder)	Luther/Personalinform, Köln
27.10.2011	Arbeitsrechtsfrühstück – Arbeitsrecht aktuell (Dr. Volker Schneider)	Luther/ von Rundstedt & Partner, Kiel
23.11.2011	ProPer Executive: Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft (Axel Braun)	DGFP, Düsseldorf
17./18.11. 2011	Fraud Management Konferenz 2011 (Dr. Volker Schneider)	Luther/BDO, Hamburg

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
07.12.2011	07.12.2011 ProPer Executive: Arbeitsrecht und Sozialpartnerschaft (Axel Braun)	DGFP, Berlin
12.12.2011	Arbeitnehmerüberlassungsrecht (Dr. Roman Frik)	Anwaltverein Stuttgart, Stuttgart

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

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

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

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 Informationsservice der Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH nicht mehr nutzen möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Stichwort „Arbeitsrecht“ an 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
hannover@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

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