
Newsletter, 4. Quartal 2009

Arbeitsrecht

Betriebsratswahlen 2010	Seite 2
Paradigmenwechsel im Arbeitnehmererfindungsrecht	Seite 4
Zulässigkeit der wiederholten Sachgrundbefristung (BAG vom 25. März 2009 – 7 AZR 34/08)	Seite 6
Erlaubte Ungleichbehandlung bei Entgelterhöhung (BAG vom 15. Juli 2009 – 4 AZR 486/08)	Seite 7
Ablösung einer betrieblichen Übung durch Betriebsvereinbarung (BAG vom 5. August 2009 – 10 AZR 483/08)	Seite 8
Höchstbegrenzung einer Sozialplanabfindung (BAG vom 21. Juli 2009 – 1 AZR 566/08)	Seite 9
Kein Verbot von „Flashmob“-Aktionen im Arbeitskampf (BAG vom 22. September 2009 – 1 AZR 972/08)	Seite 10
Aktuelle Veranstaltungen	Seite 13



Betriebsratswahlen 2010

Das Jahr 2010 ist Superwahljahr. Im politischen Deutschland wählt zwar nur NRW einen neuen Landtag, zwischen dem **1. März und dem 31. Mai** finden aber auch die regelmäßigen Betriebsratswahlen statt.

Die Betriebsratswahlen werden normalerweise vom Betriebsrat durch Bestellung des Wahlvorstandes angestoßen. Der Wahlvorstand führt fortan Regie. Trotzdem ist die Wahl für die Arbeitgeber wichtig. Schließlich wird der betriebliche Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite für die nächsten vier Jahre gewählt.

Der Arbeitgeber ist in verschiedener Weise von den Betriebsratswahlen betroffen: Ihn treffen insbesondere in der Vorbereitungsphase Mitwirkungspflichten gegenüber dem Wahlvorstand, in Frage stehen häufig die Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers zur Gestaltung der Wahl und nach der Wahl die Anfechtbarkeit.

Wahlverfahren aus Arbeitgebersicht

Im regelmäßigen Wahlverfahren für größere Betriebe hat der Betriebsrat den Wahlvorstand **mindestens zehn Wochen vor dem Ablauf seiner Amtszeit** (das ist genau vier Jahre nach deren Beginn) zu bestellen; in Betrieben mit regelmäßig bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat die Bestellung spätestens vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit vorzunehmen.

Sodann hat der Wahlvorstand die Wahlen vorzubereiten. Er hat insbesondere das umfangreiche und fehlerträchtige **Wahlausschreiben** zu erstellen, mit dessen Aushang die Betriebsratswahl im Rechtssinne eingeleitet ist. Schon dafür sind erhebliche Vorarbeiten zu leisten. Insbesondere hat der Wahlvorstand die Größe des Betriebsrates, die Mindestzahl der Betriebsratsmitglieder des zahlenmäßig in der Minderheit befindlichen Geschlechtes sowie die im Wahlverfahren zu beachtenden Fristen und Termine zu ermitteln.

Ferner hat der Wahlvorstand eine **Wählerliste** zu erstellen und bis zum Wahltag aktuell zu halten. In ihr sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs aufzuführen. Nur wer dort aufgeführt ist, darf am Wahltag wählen und kann zur Wahl kandidieren. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nach den Bestimmungen der Wahlordnung bei der Erstellung der Wählerliste unterstützen, indem er die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt. Dies sollte der Arbeitgeber schon aus eigenem Antrieb machen: So kann er Einfluss

nehmen, dass nur die wirklich wahlberechtigten Arbeitnehmer in die Liste aufgenommen werden. Die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft und der Wahlberechtigung ist teilweise schwierig, außerdem gibt es Anreize für den Wahlvorstand, hier zum Nachteil des Unternehmens zu urteilen: Von der Zuordnung hängt die Größe der Belegschaft ab, damit auch die Größe des Betriebsrats. Da der Wahlvorstand häufig auch aus bisherigen Betriebsräten besteht, die genauso häufig auch wieder kandidieren möchten, ist Neutralität hier nicht gewährleistet.

Auch bei den **weiteren Vorarbeiten** kann der Arbeitgeber dem Wahlvorstand seine Unterstützung anbieten. Eine möglichst fehlerfreie Wahl liegt auch im Interesse des Betriebes. Denn spätere Korrekturen oder gar eine Neuwahl nach Anfechtung einer fehlerhaften Wahl bindet Ressourcen und verursacht erhebliche Kosten sowie vor allem Unruhe in der Belegschaft.

Nach Erlass (= Aushang) des Wahlausschreibens haben die Arbeitnehmer zwei Wochen Zeit, **Wahlvorschläge** bei dem Wahlvorstand einzureichen. In den größeren Betrieben mit über 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern sind die Vorschläge in Form von Vorschlagslisten einzureichen, auf denen die Bewerber (u. a.) in erkennbarer Reihenfolge aufzulisten sind und die doppelt so viele Bewerber enthalten sollen, wie Betriebsratssitze zu vergeben sind. Für die Listen sind Unterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebs beizufügen, die die Liste unterstützen. Erforderlich sind mindestens fünf Prozent der Wahlberechtigten, es genügen jedenfalls 50. Der Wahlvorstand hat die eingereichten Listen auf ihre Zulässigkeit zu prüfen und hierüber zu entscheiden. Diese Prüfung ist recht schwierig und demzufolge fehlerträchtig. Der Arbeitgeber sollte sie daher kritisch begleiten.

In der gleichen Zwei-Wochen-Frist können **Einsprüche gegen die Wählerliste** eingelegt werden. Der Arbeitgeber ist nicht einspruchsberechtigt. Natürlich kann er den Wahlvorstand dennoch auf Mängel hinweisen und auf deren Korrektur drängen. Handelt der Wahlvorstand dann nicht, stehen dem Arbeitgeber Rechtsbehelfe zur Verfügung.

Wird gleichzeitig ein Sprecherausschuss für leitende Angestellte gewählt, haben sich die beiden Wahlvorstände in einem eigens geregelten Verfahren über die **Zuordnung von Führungskräften** zu den Arbeitnehmern oder zu den leitenden Angestellten zu verständigen. Im Rahmen dieses Verfah-

rens ist der Arbeitgeber ausdrücklich zur Unterstützung verpflichtet, wenn sich die Wahlvorstände für beide Wahlen nicht einigen können und ein Vermittler eingeschaltet wird.

Im weiteren Verlauf bereitet der Wahlvorstand den eigentlichen Wahlvorgang vor, insbesondere gibt er die zugelassenen Wahlvorschläge bekannt, lässt Stimmzettel und die weiteren Wahlunterlagen erstellen und organisiert die Briefwahl.

In kleineren **Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern**, ist das Wahlverfahren kraft Gesetzes besonders beschleunigt. Es soll nach den Vorstellungen des Gesetzgebers in vier Wochen bequem abzuhalten sein, wie an der oben bereits genannten Vier-Wochen-Frist zu sehen ist, innerhalb derer der Betriebsrat hier vor Ablauf seiner Amtszeit den Wahlvorstand zu bestellen hat. Das Verfahren heißt „vereinfacht“. Tatsächlich ist das Wahlverfahren durch die Verdichtung jedoch eher fehleranfälliger.

Besonderen Einfluss auf das Wahlgeschehen hat der Arbeitgeber in Betrieben **ab 51 mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern**: Hier gilt grundsätzlich zwar das reguläre Wahlverfahren, der Arbeitgeber kann aber (freiwillig) mit dem Wahlvorstand die Wahl im „vereinfachten“ Wahlverfahren vereinbaren.

Grenzen der Einflussnahme

Sowohl hinsichtlich des Ausgangs der Wahl als auch in Teilen hinsichtlich dessen Ablaufs hat der Arbeitgeber eigene Interessen. Dennoch ist ungehemmte Einflussnahme sehr gefährlich. Jede **Behinderung** der Betriebsratswahl wie auch **Beeinflussungen**, die mit Versprechen von Vorteilen oder Zufügen von Nachteilen verbunden sind, sind **strafbar** (§ 119 BetrVG). Die Einflussnahme auf die Betriebsratswahlen kann also eine Gratwanderung sein, die sorgsam abzuwägen ist.

Sicherlich ist gestattet, für die Teilnahme an der Wahl zu werben und auch einzelne Mitarbeiter zu ermutigen, sich aktiv zu engagieren. Genauso ist der Arbeitgeber auf der sicheren Seite, wenn er den Wahlvorstand oder die Belegschaft sachlich über Fakten oder über die (objektiv richtige!) Rechtslage informiert. Jedenfalls bei Informationen über die Rechtslage ist der Arbeitgeber aber gut beraten, wenn er sich zuvor bei einem Fachmann vergewissert.

Hingegen sollte der Arbeitgeber nicht einzelnen Kandidaten Vorteile versprechen oder Nachteile androhen, egal ob sie aus seiner Sicht kandidieren oder auf die Kandidatur verzichten sollen. Genauso sind Wahlpropaganda oder besondere sächliche Unterstützungen für einzelne Bewerber oder Vorschlagslisten untersagt.

Korrektur von Fehlern

Fehler geschehen wahrscheinlich bei jeder Wahl. Die häufigsten Fehlerquellen sind das Wahlausschreiben und die darin anzugebenden Daten, die Festlegung der wahlberechtigten Arbeitnehmer und die Aufstellung und Prüfung der Wahlvorschläge.

Der Arbeitgeber hat zwei Rechtsbehelfe. Grundsätzlich kann er während des Wahlverfahrens Korrekturen mittels arbeitsgerichtlicher **einstweiliger Verfügung** durchzusetzen versuchen. Die Rechtsprechung entscheidet regional aber sehr uneinheitlich, wie weit das zulässig ist. Jedenfalls darf nicht gezögert werden.

Fehler, durch die Auswirkungen auf das Wahlergebnis nicht auszuschließen sind, berechtigen daneben zur (nachträglichen) **Wahlanfechtung**. Sie muss aber innerhalb von zwei Wochen beim Arbeitsgericht eingelegt werden.

In beiden Fällen ist also **höchste Eile** geboten, die Fristen sind extrem kurz. Daher sollte ein Arbeitgeber sofort fachkundigen Rat suchen, wenn er Zweifel an der Richtigkeit der Wahl hat.

Nach Ablauf der Fristen kann sich jedermann nur auf eine **Nichtigkeit der Wahl** berufen. Dafür hängen die Trauben aber hoch, es muss offensichtlich sein, dass die Wahl grob vom gesetzlichen Rahmen abwich.

Kosten

Die Frage nach den Kosten ist im Betriebsverfassungsrecht müßig: Die erforderlichen trägt immer der Arbeitgeber – selbst, wenn eine fehlerhafte Wahl durchgeführt wird oder eine Gewerkschaft die Wahl anfecht. Das mag dafür sprechen, die Wahl bei erheblichen Fehlern sofort zu stoppen.



Dietmar Heise, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Stuttgart

dietmar.heise@luther-lawfirm.com

Telefon +49 711 9338 12894

Weiterführende Literatur zu diesem Thema

Heise/Merten: Betriebsratswahlen leicht gemacht



Bibliographie

Dietmar Heise, Stuttgart
Dr. Philip Merten, Neuss

Betriebsratswahlen leicht gemacht: ein Leitfaden für Arbeitgeber, Beschäftigte, Wahlvorstand und Betriebsräte
4. Aufl., Rudolf Haufe Verlag, Freiburg i. Br./Berlin/München, 2009
359 Seiten

Heise/Lembke/v. Steinau-Steinrück: Betriebsverfassungsgesetz



Bibliographie

Dietmar Heise, Stuttgart
Dr. Mark Lembke, Heidelberg
Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Berlin

Betriebsverfassungsgesetz: Kommentar zum BetrVG mit Gestaltungshinweisen und Beispielen für die Praxis
Rudolf Haufe Verlag, Freiburg i. Br., 2008, 1520 Seiten

Paradigmenwechsel im Arbeitnehmererfindungsrecht

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2009 ist eine seit langem diskutierte Änderung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (AErfG) in Kraft getreten: Durch das „Gesetz zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts“ wurde die zentrale Vorschrift zur Überleitung der Rechte an einer Arbeitnehmererfindung, die in § 6 AErfG enthaltene Regelung zur „Inanspruchnahme“, reformiert.

Nach den Prinzipien des AErfG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Dienstleistung dem Arbeitgeber zu melden. Zu diesem Zeitpunkt sind sämtliche Rechte zur Verwertung der erfinderischen Leistung noch dem Arbeitnehmer zugeordnet. Sofern es dann zu der Überleitung dieser Verwertungsrechte auf den Arbeitgeber kommt, sieht das Gesetz eine nach bestimmten Vorgaben auszugestaltende Erfindervergütung vor.

Bisherige Rechtslage

Nach altem Recht war der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb von vier Monaten nach Meldung der Erfindung mitzuteilen, ob die Erfindung in Anspruch genommen werde. Die unbeschränkte Inanspruchnahme führte zum Übergang sämtlicher (Verwertungs-)Rechte auf den Arbeitgeber. Unterblieb die Inanspruchnahme innerhalb des genannten Zeitraums, so war die Erfindung „frei“ geworden und stand in der Folge alleine dem Arbeitnehmer zur Verwertung zu.

Problematisch war dies in Fällen, in denen der Arbeitgeber in Verkennung der Rechtslage die formelle Inanspruchnahme unterlassen hatte, gleichwohl aber die Verwertung der Erfindung vorantrieb, etwa ein Patent anmeldete und entsprechend die Produktion aufnahm. Da aufgrund unterlassener

Inanspruchnahme alleine der Arbeitnehmer Inhaber der Verwertungsrechte war, sah sich der Arbeitgeber weitreichenden Ansprüchen des Erfinders ausgesetzt: So konnte der Arbeitnehmer Übertragung des erlangten Schutzrechts verlangen (und damit etwa die Produktion des Arbeitgebers unterbinden) oder Bereichungsansprüche gegen den Arbeitgeber hinsichtlich der unberechtigten Verwertung des Schutzrechts in der Vergangenheit verlangen.

Besonderes Aufsehen hatte in diesem Zusammenhang die „Haftketten“-Entscheidung des Bundesgerichtshofs aus dem Jahr 2006 erregt: Dort war entschieden worden, dass auch bei nicht ordnungsgemäßer Erfindungsmeldung die genannte 4-Monats-Frist für die Inanspruchnahme zu laufen beginnen kann, sobald der Arbeitgeber die wesentlichen Informationen zur Erfindung erlangt und die Schutzrechtsanmeldung vorgenommen hat.

Neue Rechtslage

Das neue Recht geht für die Frage der Überleitung der Erfinderrechte einen anderen Weg. Inhalt des neuen § 6 Abs. 2 AErfG ist die Fiktion der Inanspruchnahmeerklärung seitens des Arbeitgebers, sofern dieser nicht vor Ablauf der 4-Monats-Frist nach Eingang der Erfindermeldung die Freigabe der Erfindung erklärt hat. Bleibt der Arbeitgeber also nach Erfindermeldung untätig, geht die Erfindung unbeschränkt auf ihn über. Die geschilderten Risiken aus unterbliebener Inanspruchnahme bei gleichwohl vorgenommener Verwertung der Erfindung sind damit für den Arbeitgeber beseitigt.

Ein neues Risiko eröffnet sich allerdings im umgekehrten Fall: Ist der Arbeitgeber nicht an der Verwertung interessiert und versäumt die fristgerechte Freigabeerklärung, gehen die Rechte der Erfindung auf ihn über. Er ist im Regelfall verpflichtet, die Schutzrechtsanmeldung vorzunehmen (§ 13 Abs. 1 AErfG). Kommt er dieser Pflicht nicht nach, ist der Arbeitnehmer zur Schutzrechtsanmeldung berechtigt (§ 13 Abs. 3 AErfG). Wird sodann ein Schutzrecht erteilt, kann der Arbeitgeber – trotz Nichtverwertung – zur Vergütung verpflichtet sein. Auch ist zu beachten, dass eine unterbliebene Schutzrechtsanmeldung seitens des Arbeitgebers zu Schadensersatzansprüchen des Erfinders führen kann.

Begrenzt sind diese Risiken durch die auch weiterhin bestehende Möglichkeit des Arbeitgebers, jederzeit die Erfindung wieder freizugeben (§ 8 AErfG). So kann zumindest für die Zukunft die – ggf. vergütungspflichtige – Bindung wieder aufgehoben werden.

Fazit

Die Reform ist zu begrüßen, da sie die in der Praxis oft aufgetretenen Probleme der unterbliebenen Inanspruchnahme

bei gleichwohl vorgenommener betrieblicher Nutzung der Erfindung beseitigt. Ein entspanntes Zurücklehnen ist dem Arbeitgeber gleichwohl nicht anzuraten, will er nicht die Konsequenzen eines ungewollten Übergangs der Erfindungsrechte tragen.

Es bleibt daher dabei, dass jedenfalls im „erfindungsgeneigten Betrieb“ für einen verlässlichen Umgang mit Erfindungsmeldungen Sorge zu tragen ist. Hilfreich, da zur Aufklärung der Beteiligten führend, ist hier die Aufstellung entsprechender betrieblicher Richtlinien, die klar wiedergeben, welche Schritte im Zusammenhang mit der Arbeitnehmererfindung einzuhalten sind. Auch ist anzuraten, für die Erfindermeldung entsprechende Formblätter vorzuhalten und einzusetzen. Denn nur wenn der Arbeitgeber über die Erfindung ausreichend informiert ist, kann er auf verlässlicher Grundlage über eine Freigabe der Erfindung entscheiden.



Dr. Gerald Peter Müller

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Köln
gerald.peter.mueller@luther-lawfirm.com
Telefon +49 211 9937 11484

Zulässigkeit der wiederholten Sachgrundbefristung

(BAG vom 25. März 2009 – 7 AZR 34/08)

Der Fall

Die Klägerin wurde über einen Zeitraum von fast 3 Jahren bei der Beklagten als Zustellerin beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag eine Vielzahl von kurzzeitigen befristeten Arbeitsverträgen zu Grunde. Der letzte Arbeitsvertrag hatte eine Laufzeit vom 1. Juni 2006 bis zum 31. Juli 2006. In den letzten elf Verträgen, die mit der Klägerin im letzten Jahr abgeschlossen worden waren, war als Befristungsgrund die Vertretung der beurlaubten Beamtin V genannt. Diese war als „Springerin“ im Zustellstützpunkt L tätig gewesen und übte ihre Tätigkeit zuletzt im Jahr 1992 aus. Seitdem hatte sie Erziehungsurlaub und unentgeltlichen Urlaub für den Zeitraum bis zum 15. April 2008.

Am 31. Juli 2006 endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der letzten Befristung. Die Klägerin erhob dagegen Klage mit der Begründung, es liege keine wirksame Befristung vor. Sie habe die Beamtin V weder unmittelbar noch mittelbar vertreten, da sie im Vergleich zu ihr zusätzliche Tätigkeiten ausgeführt habe. Die Beamtin V sei nur in der Stadt L als „Springerin“ tätig gewesen. Sie selbst habe dagegen bei Ausfall von Stammzustellern den jeweiligen Bezirk vertretungsweise übernommen und sei so in verschiedenen Zustellbezirken tätig gewesen. Außerdem ergebe sich aus der Vielzahl der kurzzeitigen Arbeitsverträge, dass ein Grund für die Befristung nicht bestehe. Ihnen stünde die langjährige Abwesenheit der Beamtin V gegenüber, die die kurzzeitigen Befristungen nicht rechtfertigen könne.

Die Entscheidung

Das BAG hat die Klage, genauso wie die Vorinstanzen abgewiesen. Zunächst bestätigte es seine ständige Rechtsprechung, wonach stets nur die letzte Befristung der gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Durch den vorbehaltlosen Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages werde das Arbeitsverhältnis auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt und ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben.

Zum Vorbringen der Klägerin stellte das BAG fest, dass die Befristung des letzten Arbeitsvertrages gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG durch die Vertretung der Beamtin V sachlich gerechtfertigt gewesen sei. Es schade nicht, dass in der Vergangenheit eine Vielzahl von Verträgen geschlossen

wurde. Der Arbeitgeber stelle jeweils im Zeitpunkt der Befristung eine Prognose über die voraussichtliche Dauer der Vertretung. Die wiederholte Befristung widerspreche dem künftigen Wegfall des Vertretungsbedarfs nicht. Nur wenn der Arbeitgeber erhebliche Zweifel daran haben müsste, dass die zu vertretende Stammkraft überhaupt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehre, könne dies dafür sprechen, dass der Sachgrund der Vertretung nur vorgeschoben sei.

Die Tätigkeit des befristet beschäftigten Arbeitnehmers und die des vertretenen Arbeitnehmers dürften außerdem voneinander abweichen. Maßgeblich sei nur, dass der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich in der Lage wäre, dem Vertretenen die Aufgaben des Vertreters zuzuweisen. Das sei der Fall, wenn der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag berechtigt wäre, dem Vertretenen nach seiner Rückkehr nicht dessen frühere Tätigkeit, sondern den Aufgabenbereich des Vertreters zuzuweisen.

Schließlich müsse die Laufzeit des zur Vertretung abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung des zu Vertretenden übereinstimmen, sondern könne hinter ihr zurückbleiben. Der Arbeitgeber könne entscheiden, ob er den Ausfall eines Arbeitnehmers überhaupt durch eine Vertretungskraft überbrücke. Deshalb könne er die Vertretung auch nur für einen kürzeren Zeitraum einstellen.

Unser Kommentar

Das BAG lockert mit dieser Entscheidung die Anforderungen an häufige und kurzfristige Befristungen für Vertretungsfälle und ermöglicht Arbeitgebern so eine flexiblere Handhabung. Es stellt jedoch auch klar, dass der Zusammenhang zwischen der Befristung und dem Vertretungsbedarf nicht „konstruiert“ sein darf. Auf der sicheren Seite ist man, wenn der zu vertretende Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag oder im Beteiligungsverfahren mit dem Betriebsrat nach § 99 BetrVG genannt wird oder zumindest der Grund der Befristung ausdrücklich aufgenommen wird.

Positiv anzumerken ist auch, dass sich die Einstellung des BAG zu wiederholten Befristungen über längere Zeiträume entspannt hat. Der Arbeitgeber darf auch in diesem Fall mit

der jederzeitigen Rückkehr des Vertretenen an den Arbeitsplatz rechnen, vorausgesetzt der zu vertretende Arbeitnehmer hat das Gegenteil nicht bereits verbindlich erklärt.

Dem Arbeitgeber kommt schließlich bei Klagen gegen Kettenbefristungen stets zu Gute, dass nur die letzte Befristung gerichtlich zu überprüfen ist. Dies gilt jedoch nur, wenn der befristete Vertrag keinen Vorbehalt enthält und nicht nur einen Annex zu einem früheren Vertrag darstellt. Insofern sollte auf eine sorgfältige Formulierung geachtet werden.



Erika Stander

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Stuttgart
erika.stander@luther-lawfirm.com
Telefon +49 711 9338 12894

Erlaubte Ungleichbehandlung bei Entgelterhöhung

(BAG vom 15. Juli 2009 – 4 AZR 486/08)

Der Fall

In einer wirtschaftlich schwierigen Situation bot der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern einen neuen Standardarbeitsvertrag an, nach dem der Jahresurlaub von 30 auf 25 Tage gekürzt und das zusätzliche Urlaubsgeld, die vermögenswirksamen Leistungen und die Erstattung der Kontoführungsgebühren gestrichen wurden. Bis auf 14 nahmen alle der ca. 300 Arbeitnehmer das Angebot an. Gut zwei Jahre später hatte sich die wirtschaftliche Lage verbessert. Der Arbeitgeber dankte daher den Unterzeichnern des neuen Standardarbeitsvertrages und gewährte eine Entgelterhöhung von 2,5%. Den Nichtunterzeichnern sollte die Entgelterhöhung nur bei jetziger Unterzeichnung des neuen Standardarbeitsvertrages ebenfalls gewährt werden. Der klagende Arbeitnehmer, der den neuen Standardarbeitsvertrag nicht unterzeichnet hatte, macht einen höheren Lohn auf der Basis der gewährten Lohnerhöhung geltend.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht weist die Revision des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes zurück. Es kann keinen Gleichbehandlungsverstoß erkennen. Die ungleiche Behandlung der beiden Arbeitnehmergruppen sei sachlich gerechtfertigt. Zweck der Entgelterhöhung sei der zumindest teilweise Ausgleich der Einkommenseinbuße gewesen, die zwei Jahre zuvor durch die Unterzeichnung des neuen Standardarbeitsvertrages eingetreten sei. Allein der Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes habe zu einer jährlichen Einkommenseinbu-

ße im Umfang von 111 Arbeitsstunden geführt. Die 2,5%ige Entgelt-erhöhung führe zu einem Teilausgleich dieser Einbuße i.H.v. ca. 50 Stunden jährlich. Weitere, entgegenstehende Zwecke habe der Arbeitgeber mit der Entgelterhöhung nicht verfolgt.

Unser Kommentar

Bei Erhöhungen des laufenden Entgelts wie auch bei der Gewährung von Sonderzahlungen nur für einen Teil der Belegschaft muss stets der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Allein die Nichtunterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrages mit anderen Arbeitsbedingungen ist hierfür kein ausreichender sachlicher Grund. Vor der Entscheidung muss sich der Arbeitgeber sorgfältig überlegen, welche Benachteiligungen für die Nichtunterzeichner bestehen und inwiefern die Entgelterhöhung oder die Sonderzahlung einen Ausgleich der Nachteile darstellen können. Auch die Formulierung der Ankündigungsschreiben ist mit Bedacht vorzubereiten, damit die Arbeitsgerichte nicht weitere (gar nicht gewollte) Zwecke darin erkennen und dem Klagebegehren damit stattgeben können. Denn sobald mit der Erhöhung oder der Sonderzahlung ein weiterer Zweck verfolgt wird und der klagende Arbeitnehmer die genannte Voraussetzung erfüllt, hat er gute Chancen, dass die Ungleichheit „nach oben hin“ ausgeglichen wird. Gleichbehandlungsfragen stellen mittlerweile einen erheblichen Teil der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten dar. Nur wer auf die Vorwürfe rechtzeitig vorbereitet ist, kann auch vor Gericht bestehen.

Noch unentschieden ist, ob nicht allein das nachträgliche Angebot an die Nichtunterzeichner, den neuen Standardarbeitsvertrag in Zusammenhang mit der Entgelterhöhung zu unterzeichnen und damit ebenfalls in den Genuss der Entgelterhöhung zu kommen, ausreichend ist, um eine unzulässige Ungleichbehandlung zu verneinen. Die Vertragsfreiheit gebietet, den Willen der Arbeitnehmer zu respektieren. An diesem muss er sich allerdings auch festhalten lassen, wenn er die angebotene Änderung ablehnt. Alles andere wäre eine unzulässige Rosinenpickerei.



Dr. Roman Frik, LL.M.

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Stuttgart
roman.frik@luther-lawfirm.com
Telefon +49 711 9338 12894

Ablösung einer betrieblichen Übung durch Betriebsvereinbarung

(BAG vom 5. August 2009 – 10 AZR 483/08)

Der Fall

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Jahressonderzuwendung (Weihnachtsgeld) für das Jahr 2006. Über zehn Jahre lang zahlte die beklagte Arbeitgeberin dem Kläger und ihren anderen Arbeitnehmern jeweils mit der Vergütung für November vorbehaltlos ein Weihnachtsgeld in Höhe eines gleichbleibenden Prozentsatzes. Im November 2006 schloss die Beklagte mit ihrem Betriebsrat aufgrund von Problemen in der Produktion eine Betriebsvereinbarung für alle im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer, wonach für das Kalenderjahr 2006 kein Weihnachtsgeld gezahlt werden sollte. Für das Jahr 2006 erhielten der Kläger und die anderen Mitarbeiter daher kein Weihnachtsgeld. Mit seiner Klage macht der Kläger einen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2006 aus betrieblicher Übung geltend.

Die Entscheidung

Das BAG gab der Klage – wie bereits zuvor das LAG – statt, da dem Kläger aus betrieblicher Übung ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2006 zustehe. Es bestätigte seine ständige Rechtsprechung, wonach für jährlich an die gesamte Belegschaft gezahlte Gratifikationen die Regel bestehe, dass eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit für den Arbeitgeber erstärke. Der Anspruch des Klägers auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes aus betrieblicher Übung sei auch nicht durch die Betriebsvereinbarung aufgehoben worden, da für den Arbeitnehmer günstigere einzelvertragliche Vergütungsansprüche Vorrang vor den Regelungen einer Betriebsvereinbarung hätten.

Das BAG führt hierzu aus, dass der nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung entstandene Rechtsanspruch kein vertraglicher Anspruch minderer Rechtsbeständigkeit sei. Der Arbeitgeber könne ihn daher im Vergleich zu einem durch ausdrückliche arbeitsvertragliche Abrede begründeten Anspruch des Arbeitnehmers nicht unter erleichterten Voraussetzungen zu Fall bringen. Ein durch betriebliche Übung begründeter Vergütungsanspruch sei daher auch nicht grundsätzlich „betriebsvereinbarungsoffen“. Wolle der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Sonderzahlung unter dem Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung leisten, so müsse dieser Vorbehalt ebenso wie ein Widerrufs- oder Freiwilligkeitsvorbehalt dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB genügen. Der Arbeitgeber müsse daher klar und verständlich zum Ausdruck bringen, dass er die Sonderzahlung nur „betriebsvereinbarungsoffen“ leisten will. Unterlässt er dies, müsse ein verständiger Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass ein durch betriebliche Übung entstandener Anspruch durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgeändert oder aufgehoben werden könne.

Unser Kommentar

Mit seinem Urteil bestätigt das BAG seine ständige Rechtsprechung zum Rechtsinstitut der betrieblichen Übung und entwickelt diese weiter. Es ist ständige Rechtsprechung des BAG, dass die dreimalige vorbehaltlose Gewährung bei einer jährlich an die gesamte Belegschaft gezahlten Gratifikation grundsätzlich einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer für die Zukunft aus betrieblicher Übung begründet. Das BAG

stellt zudem klar, dass Ansprüche aus betrieblicher Übung nicht grundsätzlich unter dem Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung stehen. Bei der wiederholten Gewährung von Leistungen an Arbeitnehmer ist daher aus Sicht des Arbeitgebers Vorsicht geboten. Wird die Leistung wiederholt vorbehaltlos gewährt, bindet sich der Arbeitgeber allein durch sein Verhalten für die Zukunft. Eine nachträgliche Beseitigung dieses Anspruchs ist nur eingeschränkt durch Kündigung oder entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer möglich. Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, bei der Gewährung von Leistungen an die Arbeitnehmer entweder einen Widerrufsvorbehalt, einen Freiwilligkeitsvorbehalt oder den Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung ausdrücklich aufzunehmen. Die Vereinbarung eines Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalts dürfte einem Vorbehalt einer ablösenden Betriebsvereinbarung vorzuziehen sein, da

letzterer eine Einigung mit dem Betriebsrat voraussetzt. Da sich diese Vorbehalte am Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB messen lassen müssen, ist bei ihrer Formulierung jedoch äußerste Sorgfalt geboten. Die Anforderungen, die das BAG an die Formulierung von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte stellt, sind sehr hoch und führen häufig zur Unwirksamkeit der vereinbarten Vorbehalte.

**Achim Braner**

Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Eschborn/Frankfurt a. M.

achim.braner@luther-lawfirm.com

Telefon +49 6196 592 23839

Höchstbegrenzung einer Sozialplanabfindung

(BAG vom 21. Juli 2009 – 1 AZR 566/08)

Der Fall

Der 58 Jahre alte Kläger schied im Rahmen eines Personalabbaus bei der Beklagten aus. Nach der Berechnungsformel im Sozialplan hätte ihm eine Abfindung in Höhe von rund 242.000 Euro zugestanden. Der Sozialplan sah aber eine Höchstbegrenzung der Abfindung von 85.000 Euro vor. Der Kläger machte die Differenz zur ungekürzten Abfindung geltend. Er argumentierte, die gekappte Abfindung sei zu niedrig, um die 5jährige Versorgungslücke zwischen dem Arbeitslosengeldbezug und dem Rentenbezug auszugleichen. Außerdem könne eine Abfindung, deren Höhe sich nach der Betriebszugehörigkeit richtet, nicht gekürzt werden, da sie eine Entlohnung für die Betriebstreue sei. Schließlich sei die Höchstbegrenzung altersdiskriminierend, da sie vor allem ältere Beschäftigte, die regelmäßig eine längere Betriebszugehörigkeit aufweisen, betreffe.

Die Entscheidung

Das BAG hat ebenso wie die Vorinstanzen die Höchstbegrenzung für wirksam erachtet und die Klage abgewiesen. Es stellt zunächst die allgemeinen Grundsätze dar. Die Sozialplanabfindung sei kein Entgelt für vergangene Dienste, sondern ein Ausgleich künftiger Nachteile. Bei Abfindungen,

die nach der Dauer der Beschäftigungszeit und dem Verdienst berechnet werden, seien Höchstbegrenzungen möglich, um zu einer gerechten Verteilung der Sozialplanmittel auf alle Betroffenen zu gelangen. Ob ein Höchstbetrag ausreichend ist, um eine substantielle Milderung der wirtschaftlichen Nachteile zu erreichen, unterliege der Einschätzung der Betriebsparteien. Dabei dürfe davon ausgegangen werden, dass von einer Höchstbegrenzung vor allem langjährige und damit ältere Beschäftigte betroffen sein werden, die typischerweise in naher Zukunft eine gesetzliche Rente beanspruchen können.

Unter Anwendung dieser Grundsätze hat das BAG im konkreten Fall die Höchstbetragsregelung akzeptiert. Die Betriebsparteien durften davon ausgehen, dass der Höchstbetrag von 85.000 Euro ausreiche. Zwar würden Mitarbeiter, die weiter vom Renteneintrittsalter entfernt sind, von der Begrenzung stärker betroffen, da deren Versorgungslücke bis zum Rentenbezug größer sei. Dies ist aber nach Auffassung des BAG eine hinnehmbare Härte, die typischerweise mit einer pauschalieren Betrachtung einhergeht. Eine Altersdiskriminierung verneint das BAG, da alle Arbeitnehmer durch die Höchstbegrenzungsklausel unabhängig vom Lebensalter

gleich behandelt würden. Dies solle gelten, obwohl typischerweise mehr ältere als jüngere Arbeitnehmer betroffen sind.

Unser Kommentar

Das Urteil des BAG steht in einer Reihe von Entscheidungen des BAG aus der jüngeren Zeit zur Zulässigkeit von Abfindungsregelungen in Sozialplänen, die für ältere Arbeitnehmer nachteilig sind (z.B. Urteil vom 26. Mai 2009 – 1 AZR 198/08 – zur Reduktion der Abfindung bei Anspruch auf vorzeitige Altersrente). Das BAG entscheidet großzügig und bejaht einen weiten Einschätzungsspielraum der Betriebsparteien. Der Fall zeigt, dass eine Höchstbegrenzung auch zulässig ist, wenn sie zu einer erheblichen Kürzung der Abfindung (um mehr als 60%) führt.

Die Entscheidung des BAG ist eine Bestätigung seiner bisherigen Rechtsprechung (Urteil vom 2. Oktober 2007 – 1 AZN 793/07). Zwar hat das BAG den Sozialplan nicht am Maßstab des AGG und nicht am Maßstab der Europäischen Richtli-

nie 2000/78/EG geprüft, da der Sozialplan vor Inkrafttreten bzw. vor Ablauf der Umsetzungsfrist vereinbart wurde. Die Urteilsbegründung lässt aber den Schluss zu, dass das BAG auch für später vereinbarte Sozialpläne die Zulässigkeit von Höchstbetragsklauseln bestätigen wird, da sein Prüfungsmaßstab der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 BetrVG) ist, der auch schon in seiner damaligen Fassung ein Benachteiligungsverbot wegen Überschreitens bestimmter Altersgrenzen enthielt.



Dr. Volker Schneider, Partner

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Hamburg

volker.schneider@luther-lawfirm.com

Telefon +49 40 18067 12195

Kein Verbot von „Flashmob“-Aktionen im Arbeitskampf

(BAG vom 22. September 2009 – 1 AZR 972/08)

Der Fall

Im Dezember 2007 rief die beklagte Gewerkschaft im Rahmen eines Arbeitskampfes im Berliner Einzelhandel öffentlich zu „Flashmob“-Aktionen auf. Um Druck auf die Einzelhandelsunternehmen auszuüben, die streikende Arbeitnehmer durch Leiharbeiter ersetzen, sollten dabei Mitglieder der Gewerkschaft sowie gewerkschaftsfremde Personen einzelne Supermärkte gezielt „lahm legen“. Ort und Zeit der Aktion übermittelte die Gewerkschaft den Teilnehmern per SMS. 40 – 50 „Flashmobber“ blockierten wenige Tage später durch das Stehenlassen vollgepackter Einkaufswagen sowie den Kauf von Pfennigartikel für mindestens eine Stunde die Kassen und den Markt einer Filiale eines Mitgliedsunternehmens des klagenden Einzelhandelsverbands. Der Kläger beehrte vor dem Arbeitsgericht Unterlassung solcher „Flashmob“-Aktionen.

Die Entscheidung

Der Unterlassungsantrag blieb in den ersten beiden Instanzen wie auch vor dem BAG erfolglos. In seiner Entschei-

dung, die bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, stellt das BAG fest, dass eine „Flashmob“-Aktion der beschriebenen Art den Betriebsablauf stören und in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers eingreifen könne. Die Gewerkschaft könne sich zur Rechtfertigung aber auf die Kampfmittelfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG berufen.

Ob die Maßnahme rechtmäßig sei, hänge davon ab, ob sie im Einzelfall „angemessen“ sei. Von Bedeutung sei dabei, ob der Arbeitgeber in der Lage war, den Angriff auf seine Rechtsgüter abzuwehren. Gegen „Flashmob“-Aktionen im Einzelhandel könne sich der Arbeitgeber verteidigen, indem er von seinem Hausrecht Gebrauch mache oder die Filiale für kurze Zeit schließe.

Unser Kommentar

Mit diesem Urteil setzt das BAG seine Urteilsreihe zur Ausweitung des Schutzbereichs des Art. 9 Abs. 3 GG zu Lasten der Arbeitgeber fort. Bereits am 24. April 2007 (1 AZR 252/06) hatte der erste Senat den Streik um einen Tarifso-

zialplan für zulässig erachtet und damit bestätigt, dass sich eine Gewerkschaft selbst dann auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann, wenn die Streikforderung nach ihrem Umfang geeignet ist, eine vom Arbeitgeber geplante Standortverlagerung zu verhindern. In seinem Urteil vom 19. Juli 2007 (1 AZR 396/06) hatte das BAG einer Gewerkschaft die Berufung auf Art. 9 Abs. 3 GG gestattet, obwohl sie ihre Mitglieder zu einem Streik im Rahmen eines Arbeitskampfes aufrief, der außerhalb ihres eigenen Tarifgebiets geführt wurde.

Mit seiner „Flashmob“-Entscheidung hat das BAG den Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG auf Maßnahmen ausgedehnt, die überwiegend von koalitionsfremden Dritten getragen werden. Bereits in der erwähnten Entscheidung zum Unterstützungsstreik hatte es bei der Prüfung, ob sich die Gewerkschaft grundsätzlich auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann, genügen lassen, dass die Maßnahme der Gewerkschaft „koalitionsspezifisch“ ist, also auf die Durchsetzung tariflicher Forderungen abzielt. Dabei verkennt das Gericht, dass Art. 9 Abs. 3 S. 3 GG nach seinem klaren Wortlaut nur Koalitionen dazu berechtigt, Arbeitskampfmittel zu ergreifen. Koalitionsfremden Dritten ist dieses Recht grundsätzlich verwehrt. Eine Maßnahme, die mehrheitlich von Personen getragen wird, die sich nicht auf Art. 9 Abs. 3 GG berufen können, wird nicht allein dadurch zu einer koalitionspezifischen Maßnahme, dass die Gewerkschaft dieser Personengruppe ein für sie ergebnisloses Ziel vorgibt.

Ist der Anwendungsbereich der Koalitionsfreiheit für „Flashmob“-Aktionen erstmal eröffnet, bietet das Verhältnismäßigkeitsprinzip weder ein wirkungsvolles Korrektiv des weiten Schutzbereichs noch sorgt es für die nötige Rechtssicherheit. Im konkreten Fall kann der Arbeitgeber sein Hausrecht gegenüber „Flashmobbern“ kaum durchsetzen, weil sich diese als Kunden des Supermarktes tarnen und als „Flashmob“-Teilnehmer nicht erkennbar sind. Wer den Arbeitgeber darauf verweist, seinen Betrieb kurzzeitig zu schließen, zwingt ihn zur Selbstschädigung. Dem Arbeitgeber bleibt nur die Möglichkeit im nachhinein Schadenersatzforderungen gegen die „Flashmobber“ geltend zu machen. Das BAG dürfte mit seiner Einbeziehung gewerkschaftsfremder Dritter die verfassungsmäßigen Grenzen des Art. 9 Abs. 3 GG überschritten haben.



**Dr. Robert von Steinau-Steinrück,
Partner**

Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,
Berlin
robert.steinrueck@luther-lawfirm.com
Telefon +49 30 52133 21142

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

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

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.

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.

Aktuelle Veranstaltungen

Termin	Thema/Referent	Veranstalter/Ort
02.12.2009	ProPer Executive: Gestaltung der Sozialpartnerschaft (Axel Braun)	DGFP, Düsseldorf
09.12.2009	Überwachung und (k)ein Ende? Das neue Datenschutzrecht im Arbeitsverhältnis (Christian Dworschak, Silvia C. Bauer)	Luther Rechtsanwalts- gesellschaft mbH, München
17.12.2009	Umgang mit dem Betriebsrat in der Krise des Unternehmens (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	MAV Schweitzer Seminare, München
20.01.2010	Rechte und Pflichten des Prokuristen (Hans-Christian Ackermann)	WSF Wirtschaftsseminare, Düsseldorf
21.01.2010	Vertragsgestaltung und Vertragskontrolle (Dr. Robert von Steinau-Steinrück)	Beck Verlag, Frankfurt
26.01.2010	Hidden Costs bei Transaktionen – Sicherung des Business Cases durch Prozessbegleitung und arbeitsrechtliche Beratung (Dr. Kathrin Pietras)	Luther/ Mühlenhoff & Partner, Frankfurt
10.02.2010	Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht (Dr. Roman Frik)	DGFP, Stuttgart

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
Roosevelt Square 7 – 8
1051 Budapest
Telefon +36 1 270 9900
budapest@luther-lawfirm.com

Istanbul

Luther Karasek Köksal Consulting A.Ş.
Sun Plaza
Ayazağa Mah. Dereboyu Sokak
No. 24, 12th Floor
Maslak-Şişli
34398 Istanbul
Telefon +90 212 276 9820
mkoksal@lkk-legal.com

Shanghai

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

Singapur

Luther LLP
10 Anson Road
#09-24 International Plaza
079903 Singapur
Telefon +65 6408 8000
singapore@luther-lawfirm.com

Ihren lokalen Ansprechpartner finden Sie auf unserer Homepage unter www.luther-lawfirm.com

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. Luther gehört dem internationalen Kanzleiverbund PMLG und Taxand, dem weltweiten Netzwerk unabhängiger Steuerberatungspraxen, an.

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