

A photograph of a modern office environment with several people working at desks. A woman in the foreground is smiling and looking towards the camera. Other people are seen in the background, some working on laptops. The image is partially obscured by a white and green geometric overlay.

## Newsletter Arbeitsrecht

**Update Datenschutz: Bundestag verabschiedet neuen Beschäftigtendatenschutz**

**Neue Entwicklungen zur Vergütung von Betriebsratsmitgliedern**

**Kleider machen Unternehmen**

**Arbeitnehmerüberlassung: "equal pay" bei Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit**

**"Dealbreaker" bAV? - Verschlechterung der Versorgungsleistung bei Betriebsübergang**

April 2017

# Inhalt

Editorial	1
Update Datenschutz	2
Interview	3
Kleider machen Unternehmen	5
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	9
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	10
Newsletterarchiv	12
Hogan Lovells e-Newsletter	13
Ihre Ansprechpartner	14

## Editorial

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

am 27. April 2017 hat der Deutsche Bundestag das komplett reformierte Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verabschiedet. Das BDSG soll das deutsche Recht an die Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anpassen. Es regelt auch den Beschäftigtendatenschutz neu. Über die damit einhergehenden Änderungen informieren wir Sie ganz aktuell in einem "Update Datenschutz".

Im nächsten Jahr stehen wieder die turnusmäßigen Betriebsratswahlen vor der Tür. Doch nicht nur im Zusammenhang mit der Neu- oder Wiederwahl des Betriebsrats stellen sich in der Praxis rechtliche Fragen, sondern auch hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Regelungen für bestehende Betriebsräte und deren Mitglieder. Dies gilt insbesondere für Fragen der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern im Falle einer vollständigen oder teilweisen Freistellung. Was es hierbei zu beachten gilt und welche neuen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) Sie in diesem Zusammenhang kennen sollten, erläutert Ihnen unsere Frankfurter Kollegin Sarah Islinger im Interview.

"Kleider machen Leute" – oder eben auch Unternehmen. Im Hauptbeitrag dieser Ausgabe stellen wir Ihnen diesmal zwei aktuelle Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu der Frage vor, inwieweit Arbeitgeber am Arbeitsplatz ein religiös und weltanschaulich neutrales Auftreten von ihren Arbeitnehmern verlangen können. Dabei geht es um die Zulässigkeit von Vorgaben des Arbeitgebers zum äußeren Erscheinungsbild seiner Arbeitnehmer. Denn der "Dress Code" eines Unternehmens beeinflusst in vielen Fällen auch, welches Image das Unternehmen in seiner Außendarstellung vermittelt.

In der Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" befasst sich unser Kollege Moritz Langemann aus dem Münchener Büro mit einer aktuellen Entscheidung des BAG, zu den Auswirkungen auf den equal pay Anspruch in dem Fall, dass ein Leiharbeitnehmer zwar für eine bestimmte Tätigkeit überlassen wird, vom Entleiher aber eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen bekommt.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg kann die betriebliche Altersversorgung durch Betriebsübergang verschlechtert werden, wenn eine Betriebsvereinbarung des Veräußerers durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung des Erwerbers abgelöst wird. Diese gilt es aber noch vom BAG überprüfen zu lassen, zumal die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts auch der des EuGH widerspricht. Ob die betriebliche Altersversorgung bis zu einer Entscheidung des BAG droht, zu einem "Dealbreaker" bei Unternehmensverkäufen zu werden, erörtern unsere Betriebsrentenexperten in der Rubrik "Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung".

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

# Update Datenschutz

Bundestag verabschiedet neuen Beschäftigtendatenschutz – das Wichtigste auf einen Blick

Am 27. April 2017 hat der Deutsche Bundestag ein komplett reformiertes Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verabschiedet. Das BDSG soll das deutsche Recht an die Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anpassen. Es regelt auch den Beschäftigtendatenschutz neu. Die Eckdaten zu der Neuregelung des Datenschutzes am Arbeitsplatz finden Sie [hier](#).

## Überblick: Der neue Datenschutz am Arbeitsplatz nach § 26 BDSG und der DSGVO

Die Neuregelung zum deutschen Beschäftigtendatenschutz in § 26 BDSG ist komplex. Das neue Gesetz bringt unter anderem folgende wichtige Änderungen:

- **Hohe Risiken bei Fehlern:** Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro oder 4 % des globalen Umsatzes – je nachdem, welcher Betrag höher ist.
- **Schmerzensgeld:** Arbeitnehmer können Schadensersatzansprüche auch wegen Nichtvermögensschäden geltend machen.
- **Beweislastumkehr:** Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass er die geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben einhält. Hierfür muss das Unternehmen auch die umfassenden Dokumentationspflichten der DSGVO umsetzen.
- **Teile des bisherigen Datenschutzes bleiben:** Der deutsche Gesetzgeber versucht erkennbar, möglichst große Teile des bisherigen deutschen Beschäftigtendatenschutzes zu übernehmen.
- **Betriebsräte und § 26 BDSG:** Auch die Datenverarbeitung durch Betriebsräte muss sich künftig an den Maßstäben des BDSG und der DSGVO messen lassen.
- **Compliance-Kontrollen:** Die Aufklärung von Straftaten oder anderen Pflichtverstößen bleibt zulässig, muss aber strengen Anforderungen genügen – gerade bei der Transparenz der Datenverarbeitung.

- **Betriebsvereinbarungen:** Kollektivvereinbarungen bleiben ein zulässiges Mittel zur Regelung erlaubter Datenverarbeitung. Sie müssen aber die Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO und § 26 BDSG erfüllen. Hierfür müssen auch viele geltende Betriebsvereinbarungen einzeln oder durch den Abschluss entsprechender Rahmenbetriebsvereinbarungen angepasst werden.
- **Sonstige Regelungen der DSGVO:** § 26 BDSG ergänzt den Datenschutz am Arbeitsplatz, verdrängt die (vorrangigen) Regelungen der DSGVO aber nicht. Daher müssen Arbeitgeber und Betriebsräte auch die allgemeinen Vorgaben der DSGVO kennen und umsetzen.

Darüber hinaus enthält § 26 BDSG weitere Regelungen zur nicht automatisierten Datenverarbeitung am Arbeitsplatz, zu Einwilligungen, der Verarbeitung sensibler Daten und zu vielem mehr.

Einen knappen und gut verständlichen Überblick können Sie [hier](#) abrufen. Eine weitergehende Darstellung zu dem neuen Beschäftigtendatenschutz ist in der aktuellen Ausgabe der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) erschienen. Diesen Artikel können Sie [hier](#) kostenfrei abrufen. Für weitere Nachfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



**Tim Wybitul**

Partner, Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 96236 331  
tim.wybitul@hoganlovells.com

## Interview

### Neue Entwicklungen zur Vergütung von Betriebsratsmitgliedern



**Sarah Islinger**  
Associate, Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 96236 358  
sarah.islinger@hoganlovells.com

**In der Praxis stellen sich immer wieder Fragen bezüglich der arbeitsrechtlichen Regelungen für Betriebsräte und wie deren Mitglieder, insbesondere im Falle einer Freistellung, zu vergütet sind. Frau Islinger, gibt es aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG), die auf diese Fragestellungen Antworten liefern und die Unternehmen in Zukunft beachten sollten?**

**Sarah Islinger:** Ja, es gibt zwei interessante aktuelle Entscheidungen des BAG, die sich mit diesem Themenkomplex befassen.

So hat das BAG beispielsweise mit Urteil vom 18. Januar 2017 entschieden, dass Betriebsratsmitglieder, die nicht vollständig für die Betriebsratsstätigkeit freigestellt sind, einen Anspruch auf Ruhezeit zwischen der Arbeitszeit und der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied haben. Konkret wurde einem Schichtarbeiter die komplette Vergütung seiner Nachtschicht zugesprochen, obwohl er über drei Stunden vor Schichtende die Arbeit eingestellt hat, um am nächsten Tag ausgeschlafen an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen.

Die höchsten deutschen Arbeitsrichter haben hierbei aber explizit offen gelassen, ob das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) direkt auf Betriebsratsmitglieder anwendbar ist und ihre Entscheidung auf § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) als Anspruchsgrundlage gestützt. § 37 Abs. 2 BetrVG legt nämlich fest, dass Betriebsratsmitglieder für die Durchführung ihrer Aufgaben ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der beruflichen Tätigkeit zu befreien sind, wenn dies erforderlich ist. Obwohl das BAG die Frage der Anwendbarkeit des ArbZG offen gelassen hat, hat es festgestellt, dass die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG bei der Frage, ob Betriebsratsmitgliedern in einer solchen Situation die Fortsetzung der Arbeit zuzumuten ist, zu berücksichtigen sei. Das lässt vermuten, dass sich das BAG der herrschenden Auffassung anschließt und die Betriebsratsstätigkeit nicht als Arbeit im Sinne des

ArbZG versteht. Dafür spricht auch, dass nach § 37 Abs. 1 BetrVG das Amt des Betriebsratsmitglieds unentgeltlich und ehrenamtlich ausgeführt wird.

**Sie haben eine zweite wichtige Entscheidung in diesem Zusammenhang angesprochen. Könnten Sie auch deren Inhalt kurz darstellen?**

**Sarah Islinger:** Ja, das BAG hat im Urteil vom 28. September 2016 eine aufschlussreiche Entscheidung zur Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern in flexiblen Arbeitszeitmodellen getroffen. Im Fall ging es darum, dass es im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit gab. Das Betriebsratsmitglied wollte, dass durch seine Betriebsratsstätigkeit angefallene "Überstunden" wie reguläre Mehrarbeit im Sinne der Betriebsvereinbarung behandelt werden. Laut BAG ist die Ausübung der Betriebsratsstätigkeit aber gerade keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Der Ausgleich außerhalb der Arbeitszeit angefallener Betriebsratsstätigkeit hat bei freigestellten Betriebsräten alleine nach § 37 Abs. 3 BetrVG zu erfolgen. Demnach hat ein Betriebsratsmitglied als Ausgleich für Betriebsratsstätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Das Betriebsratsmitglied kann sich daher nicht auf eine Betriebsvereinbarung berufen, um Mehrarbeit gemäß dieser abrechnen zu lassen.

Auch in der Entscheidung bestätigte das BAG seine Ansicht, dass die Tätigkeit des Betriebsrats keine vergütungspflichtige Arbeit ist. Ein Ausgleichsanspruch muss sich demnach zwingend und alleine nach § 37 Abs. 3 BetrVG richten.

**In den Urteilen ging es einmal um ein freigestelltes und einmal um ein nicht vollständig freigestelltes Betriebsratsmitglied. Was ist denn bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zu beachten?**

**Sarah Islinger:** Betriebsratsmitglieder sind weiter Arbeitnehmer und grundsätzlich verpflichtet, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Zur Erledigung der Betriebsratsaufgaben werden diese allerdings von der Arbeit befreit – im Rahmen des Erforderlichen. Je nach Intensität dieser betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben können Mitglieder des Betriebsrats

auch vollständig von der Arbeitserbringung freigestellt werden.

Nicht vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder haben grundsätzlich ihre Arbeitsleistung zu erbringen und werden nur für die jeweilige Betriebsratsstätigkeit von der Arbeit freigestellt. Das heißt aber nicht, dass sie den Arbeitgeber um Befreiung von der Arbeitspflicht zur Erledigung ihrer Aufgaben bitten müssen. Solange diese erforderlich sind, dürfen die Mitglieder ihre Aufgaben wahrnehmen. Sie müssen den Arbeitgeber dann lediglich darüber informieren, dass sie für die Erledigung der Aufgaben nicht ihrer gewöhnlichen Arbeitstätigkeit nachgehen und sich beim Arbeitgeber kurz formlos abmelden.

**Sie sagen, dass die Tätigkeit als Betriebsrat unentgeltlich erfolgt. Was hat dies für die Vergütung der Betriebsratsmitglieder zur Folge?**

**Sarah Islinger:** Es ist richtig, dass die Betriebsratsmitglieder ihr Amt unentgeltlich ausüben. Allerdings darf den Mitgliedern des Betriebsrats aufgrund ihrer Tätigkeit für den Betriebsrat nicht das Arbeitsentgelt gekürzt werden, wie auch die vorher genannten aktuellen Entscheidungen bestätigen. Dies gilt auch für voll freigestellte Betriebsratsmitglieder, wie § 37 Abs. 2 BetrVG festlegt. Mitglieder des Betriebsrats müssen betriebsüblich, das heißt wie mit ihnen im Betrieb vergleichbare Arbeitnehmer, vergütet werden. Dies beinhaltet sämtliche Lohnbestandteile, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern gewährt.

**Das heißt also, dass Betriebsräte auch Boni, Provisionen oder ähnliche Zusatzvergütungen erhalten müssen?**

**Sarah Islinger:** Ja, wegen des Verbots der Minderung des Arbeitsentgelts muss eine hypothetische Betrachtung bei der Ermittlung des Entgelts, welches das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung erhalten hätte, vorgenommen werden. Dabei ist jede Besonderheit des Vergütungsbestandteils zu beachten. Erhalten Arbeitnehmer beispielsweise einen jahresbezogenen Bonus, der vom Erreichen eines vereinbarten Umsatzziels abhängig ist, muss berücksichtigt werden, welchen Umsatz das Be-

triebsratsmitglied in dem Jahr ohne Arbeitsbefreiung hypothetisch erzielt hätte. Dieser Bonus muss dann auch dem Mitglied des Betriebsrats gewährt werden.

Für diese hypothetische Berechnung können entweder vergleichbare Arbeitnehmer herangezogen werden oder – insbesondere falls solche nicht vorhanden sind – es kann auf die durchschnittliche Zielerreichung des Betriebsratsmitglieds abgestellt werden und diese auch für die Zeiten der Freistellung angesetzt werden. Feste Vorgaben für diese Berechnung gibt es allerdings weder im Gesetz noch hat die Rechtsprechung solche aufgestellt.

# Kleider machen Unternehmen

Durch zwei Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. März 2017 ist erneut die Frage in den Blickpunkt gerückt, inwieweit Arbeitgeber am Arbeitsplatz ein religiös und weltanschaulich neutrales Auftreten von ihren Arbeitnehmern verlangen können. Dieser Beitrag analysiert kurz die Entscheidungen des EuGH und wendet sich dann allgemein der Frage nach der Zulässigkeit von Vorgaben des Arbeitgebers zum äußeren Erscheinungsbild seiner Arbeitnehmer zu. Denn der "Dress Code" eines Unternehmens beeinflusst, welches Image das Unternehmen in der Außendarstellung vermittelt.

## 1. Die Entscheidungen des EuGH vom 14. März 2017

Der EuGH hat am 14. März 2017 über zwei Kündigungen von Arbeitnehmerinnen muslimischen Glaubens aus Belgien (Az.: C-157/15) und Frankreich (Az.: C-188/15) entschieden. In beiden Verfahren stellte sich die Frage, ob Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen das Tragen von Kopftüchern untersagen dürfen.

### 1. Inhalt der Entscheidungen

Die Arbeitnehmerin aus Belgien arbeitete für ein Unternehmen der Privatwirtschaft, das Rezeptions- und Empfangsdienstleistungen erbringt. In dem Unternehmen gibt es eine interne Regel, die Arbeitnehmern das Tragen sichtbarer Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet. Nachdem die Arbeitnehmerin bereits längere Zeit ohne Kopftuch gearbeitet hatte, teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie zukünftig auch am Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen würde. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber ihr.

Im Fall der Arbeitnehmerin aus Frankreich hatte ein Kunde sich beschwert, dass die Arbeitnehmerin bei der Arbeit ein Kopftuch trug. Aus diesem Grund beendete der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Der EuGH hat in diesen Fällen entschieden, dass ein Arbeitgeber in der Privatwirtschaft das Tragen von Kopftüchern untersagen könne, wenn es eine interne Regel im Unternehmen gebe, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbiete. Eine solche Regel stelle keine unmittelbare Diskriminierung

dar. Es liege zwar grundsätzlich eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die Regel tatsächlich dazu führe, dass Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in besonderer Weise benachteiligt werden.

Eine mittelbare Diskriminierung könne jedoch gerechtfertigt sein, wenn die interne Regel selbst durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sei, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels erforderlich und angemessen sein.

Als rechtmäßiges Ziel erkennt der EuGH die Verfolgung einer Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität durch den Arbeitgeber im Verhältnis zu seinen Kunden an. Dies sei Inhalt der unternehmerischen Freiheit. Eine solche Politik der Neutralität müsse aber in kohärenter und systematischer Weise verfolgt werden.

Um die Erforderlichkeit zu wahren, dürfe sich das Verbot nur an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten, die mit Kunden des Arbeitgebers in Kontakt treten. Ist dies der Fall, müsse vor dem Ausspruch einer Kündigung die Möglichkeit geprüft werden, die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer auf einen Arbeitsplatz ohne Kundenkontakt zu versetzen.

Im Gegensatz zum Fall der belgischen Arbeitnehmerin konnte der EuGH im Fall der Arbeitnehmerin aus Frankreich allerdings das Bestehen einer solchen internen Regel nicht feststellen. Das Gericht stellte klar, dass allein der Wille des Arbeitgebers, Kundenwünschen zu entsprechen, ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz nicht rechtfertige. Ein solcher Wille könne nicht als eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung angesehen werden.

### 2. Einordnung der Entscheidungen in die bisherige Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte

Bereits in einem Urteil vom 10. Oktober 2002 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass ein Arbeitgeber das Tragen eines Kopftuchs nicht allein deshalb untersagen dürfe, weil die Arbeitnehmerin mit Kunden in Kontakt tritt. Insoweit deckt sich das Urteil des BAG mit der Entscheidung des EuGH im Fall der Arbeitnehmerin aus Frank-

reich. Indem der EuGH anerkennt, dass Arbeitgeber gegenüber Kunden eine Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität verfolgen dürfen, konkretisiert er die Auslegung der Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für die deutschen Arbeitsgerichte.

Die aktuellen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zum Tragen von Kopftüchern an öffentlichen Schulen und Kindertagesstätten sind mit den EuGH-Entscheidungen nicht unmittelbar in einen Zusammenhang zu setzen, da dort der Staat als Arbeitgeber handelte und gerade kein privates Unternehmen.

### 3. Auswirkungen der Entscheidungen auf Vorgaben gegenüber Arbeitnehmern

Zusammenfassend lassen sich den Entscheidungen des EuGH folgende Kernaussagen zum sichtbaren Tragen religiöser oder weltanschaulicher Zeichen entnehmen, die Arbeitgeber beachten sollten, wenn sie Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild ihrer Arbeitnehmer aufstellen möchten:

- Der Arbeitgeber darf das sichtbare Tragen religiöser oder weltanschaulicher Zeichen untersagen, wenn er gegenüber Kunden in kohärenter und systematischer Weise eine allgemeine Politik der politischen, philosophischen und religiösen Neutralität verfolgt und dies in einer internen Regel festsetzt. Falls vorhanden, muss der Betriebsrat an der Aufstellung einer solchen Regel beteiligt werden.
- Arbeitgeber dürfen nicht einfach einzelne Zeichen bestimmter Religionen verbieten. Die interne Regel muss alle Zeichen in gleicher Weise erfassen.
- Das Verbot darf sich nur auf Arbeitnehmer beziehen, die mit Kunden in Kontakt treten.
- Allein der Wille des Arbeitgebers, Kundenwünschen zu entsprechen, rechtfertigt es nicht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Tragen bestimmter religiöser oder weltanschaulicher Zeichen zu verbieten. Dieser Wille muss sich in einer internen Regel verfestigt haben.

## II. Vorgaben des Arbeitgebers zum äußeren Erscheinungsbild

Es gibt verschiedene Gründe, warum Arbeitgeber Interesse an einem bestimmten äußeren Erscheinungsbild ihrer Arbeitnehmer haben können. Häufig geben Arbeitgeber einen Kleidungsstil vor, um das Image des Unternehmens und die sog. Corporate Identity zu unterstreichen. Ein markantes Beispiel sind hier die Mitarbeiter von Fluglinien, die regelmäßig eine Kleiderordnung beachten müssen. Auch Hygiene- oder Arbeitsschutzgründe können eine Rolle spielen, was beispielsweise bei Mitarbeitern in Krankenhäusern deutlich wird. Machen Arbeitgeber Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild, müssen sie jedoch, neben der besonderen Konstellation bei Eingriffen in die Religions- oder Weltanschauungsfreiheit, mit der sich der EuGH befasst hat, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer wahren. Arbeitgeber können daher nicht uneingeschränkt einen "Dress Code" für ihre Mitarbeiter aufstellen.

### 1. Regelungsinstrumente

Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild können auf verschiedenen Regelungsinstrumenten beruhen:

- Der Arbeitgeber kann Vorschriften zum äußeren Erscheinungsbild ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festhalten.
- Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern Weisungen bezüglich des Erscheinungsbilds erteilen, wenn die Arbeitsleistung mit dem Erscheinungsbild in Zusammenhang steht.

Arbeitgeber sollten zudem beachten, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild (insbesondere in Form von Kleiderordnungen) die Ordnung des Betriebs und das sogenannte Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer betreffen.

### 2. Grenzen der Regelungsbefugnis

Arbeitgeber können nicht völlig frei vorgeben, wie Arbeitnehmer ihr äußeres Erscheinungsbild zu ge-

stalten haben, sondern müssen bei Ausübung des Weisungsrechts den Grundsatz des billigen Ermessens beachten. Das heißt, dass die beiderseitigen berechtigten Interessen angemessen berücksichtigt werden müssen.

Der Arbeitgeber darf hierbei das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer nicht verletzen. Dieses garantiert den Arbeitnehmern die freie Gestaltung ihres Äußeren und ihrer Kleidung.

Die Arbeitnehmer sind in ihrer freien Gestaltungsmöglichkeit wiederum eingeschränkt, wenn berechnigte Interessen des Arbeitgebers an einem bestimmten äußeren Erscheinungsbild bestehen.

Beschränkt sich der Arbeitgeber auf sachlich notwendige Vorgaben und bleibt er im Rahmen üblicher unternehmerischer Betätigung, werden entsprechende Weisungen regelmäßig zulässig sein. Beispielfhaft seien hier die folgenden Fälle genannt, in denen die Rechtsprechung die Zulässigkeit eines "Dress Codes" anerkannt hat:

- Der Arbeitgeber eines Geschäfts mit hochpreisigen Produkten kann von seinen Arbeitnehmern fordern, dass sie sich diesen Produkten angemessen kleiden und daher das Tragen von Jeans und Turnschuhen verbieten. In Geschäften mit Sportbekleidung darf den Mitarbeitern dagegen durchaus die Vorgabe gemacht werden, statt High Heels Turnschuhe zu tragen. Gestützt wird dies darauf, dass Arbeitnehmer mit Kundenkontakt sich dem Charakter der Geschäftstätigkeit und dem Kundenstamm entsprechend zu kleiden haben.
- Erwartungen von Kunden und die Außenwirkung rechtfertigen es beispielsweise auch bei Casino-Mitarbeitern, dass diese Anzüge oder Kostüme in bestimmten Farben tragen müssen. Gleiches gilt für Mitarbeiter in Banken. Es ist ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, wenn er dem Kunden ein bestimmtes Bild vom Unternehmen vermitteln oder einen Wiedererkennungseffekt schaffen möchte (Stichwort Corporate Identity). Zu diesem Zweck kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zudem anwei-

sen, eine einheitliche, von ihm kostenlos zur Verfügung gestellte Dienstkleidung zu tragen, wie es z.B. bei Flugpersonal üblich ist.

- Zudem kann sich die Pflicht zum Tragen einer bestimmten Arbeitskleidung zwingend aus entsprechenden gesetzlichen Arbeitsschutz- oder Hygienevorschriften ergeben. Beispielfhaft seien hier medizinisches Personal oder Mitarbeiter in Industriebetrieben, die Schutzkleidung tragen müssen, genannt.

Weisungen des Arbeitgebers sind dagegen unzulässig, wenn sie unangemessen strenge Vorgaben an das äußere Erscheinungsbild der Arbeitnehmer stellen, obwohl diese aufgrund der konkreten Art der Geschäftstätigkeit, insbesondere bei fehlendem Kundenkontakt, nicht erforderlich sind. Gleiches gilt, wenn die Kleidung den Arbeitnehmer lächerlich macht, ihn verunstaltet oder seine Bewegungsfreiheit zu stark einschränkt.

Als unzulässige Vorgaben wurden daher von der Rechtsprechung beispielsweise die folgenden Regelungen angesehen:

- Weisungen, mit denen der Arbeitgeber eine bestimmte Haarlänge vorschreibt oder das Tragen eines Bartes untersagt (soweit sie nicht aus Gründen des Arbeitsschutzes oder der Betriebshygiene geboten sind), sind unzulässig. Diese Weisungen betreffen naturgemäß nicht nur die Arbeitstätigkeit, sondern wirken sich auch unmittelbar auf die private Lebensgestaltung aus. Hier ist daher dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers Vorrang einzuräumen, da sich das Befolgen der Weisung zwingend auf das Privatleben des Arbeitnehmers auswirkt.
- Auch die Vorgabe für Arbeitnehmer, die mit der Fluggastkontrolle betraut sind, nur einfarbige Fingernägel und eine natürlich wirkende Haarfarbe zu tragen, wurde als unzulässig angesehen. Auch hier wirkt sich die Vorgabe nämlich zwingend auf das Privatleben der Arbeitnehmer aus und beeinträchtigt das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer daher unangemessen.

**Sarah Islinger**

Associate, Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 358

[sarah.islinger@hoganlovells.com](mailto:sarah.islinger@hoganlovells.com)

# Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

## Arbeitnehmerüberlassung: "equal pay" bei Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit

**Leiharbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt (equal pay) wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleiher. Doch was passiert, wenn der Leiharbeitnehmer für eine bestimmte Tätigkeit überlassen wird, vom Entleiher aber eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen bekommt? Mit dieser Frage musste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung (Urteil v. 23. November 2016 – 5 AZR 53/16) befassen.**

### Der Fall

In dem vom BAG entschiedenen Fall war die Klägerin bei der Beklagten, einem Zeitarbeitsunternehmen, als "Administratorin" mit einem festen Stundenlohn eingestellt worden. Für knapp zwei Jahre wurde sie an eine Entleiherin verliehen, die sie mutmaßlich als "Junior Consultant" einsetzte. Dabei hätte es sich um eine höherwertige und damit besser vergütete Tätigkeit gehandelt. Die Klägerin verlangte von dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen die Differenz zu der höheren Vergütung von "Junior Consultants" unter dem Gesichtspunkt des equal pay. In der Vorinstanz war die Klage u.a. mit der Begründung abgewiesen worden, dass es nicht zu Lasten des Verleihers gehen dürfe, wenn der Entleiher einen Leiharbeitnehmer anders einsetze als im Überlassungsvertrag vereinbart.

### Die Entscheidung

Dieser Rechtsauffassung erteilte das BAG jedoch eine Absage: Wenn einem Leiharbeitnehmer im Laufe der Überlassung eine höherwertige Tätigkeit zugewiesen werde als ursprünglich vereinbart – sei es ausdrücklich oder konkludent durch Billigung oder Duldung – dann sei die höherwertige Tätigkeit für die tätigkeitsbezogene Bestimmung des Vergleichsentgelts maßgeblich.

### Fazit

Im Fall einer erlaubten Arbeitnehmerüberlassung richtet sich der Anspruch auf equal pay nur gegen den Verleiher. Dieser bleibt aber nicht zwingend auf

den Kosten sitzen, sondern hat unter Umständen einen Schadensersatzanspruch gegen den Entleiher, wenn dieser schuldhaft die Pflicht aus dem Überlassungsvertrag verletzt, indem er dem Leiharbeitnehmer eine höherwertige Tätigkeit zuweist.

Zudem erweitert das BAG mit dieser Entscheidung auch noch einmal die Auskunftspflichten des Entleiher hinsichtlich der erforderlichen Angaben gegenüber Leiharbeitnehmern zum Vergleichsentgelt (§ 13 AÜG). So kann sich der Entleiher nun nicht mehr auf die Aussage zurückziehen, dass er den Leiharbeitnehmer nicht für die im Laufe der Überlassung ausgeübte höherwertige Tätigkeit eingestellt hätte, sondern muss – selbst dann, wenn er keine vergleichbaren Stammarbeitnehmer beschäftigt – anhand der ausdrücklich oder konkludent zugewiesenen Tätigkeit notfalls fiktiv beurteilen, wie diese Tätigkeit im Arbeitsverhältnis vergütet hätte werden müssen. Unterlässt der Entleiher dies, können Schadensersatzansprüche des Leiharbeitnehmers entstehen.

**Praxistipp:** Um Auseinandersetzungen wie diese zu vermeiden könnte es helfen, im Überlassungsvertrag klare Regelungen darüber zu treffen, dass eine Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Verleiher und Entleiher erfolgen darf. Dann könnte der Verleiher seine Zustimmung von einer entsprechenden Anpassung des Überlassungsvertrags abhängig machen, insbesondere von der Erhöhung der für den Verleih geschuldeten Vergütung.



**Moritz Langemann**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 141

moritz.langemann@hoganlovells.com

## Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

"Dealbreaker" bAV? - Verschlechterung der Versorgungsleistung bei Betriebsübergang

**Die betriebliche Altersversorgung kann durch Betriebsübergang verschlechtert werden, wenn eine Betriebsvereinbarung des Veräußerers durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung des Erwerbers abgelöst wird. Das ist zumindest die Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg (Urteil v. 8. Februar 2017 – 4 Sa 34/16), die jetzt vom Bundesarbeitsgericht (BAG) überprüft werden wird.**

### Der Fall

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist im Rahmen eines Betriebsübergangs infolge einer Verschmelzung von seinem bisherigen Arbeitgeber auf einen neuen Arbeitgeber übergegangen. Die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer wurden in den Betrieb des neuen Arbeitgebers eingegliedert. Beim bisherigen Arbeitgeber bestand eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, die durch Betriebsvereinbarung geregelt war. Auch beim neuen Arbeitgeber gab es eine Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung, die allerdings ungünstiger ausfiel, da sie eine höhere Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer vorsah. Der Kläger verlangte auch nach dem Betriebsübergang weiterhin eine betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung, die bei seinem bisherigen Arbeitgeber Anwendung fand.

### Die Entscheidung

Die Klage wurde zurückgewiesen. Der betroffene Arbeitnehmer kann nach dem Betriebsübergang nur Versorgungsleistungen nach der (ungünstigeren) Betriebsvereinbarung seines neuen Arbeitgebers verlangen.

Mit der Verschmelzung und dem damit verbundenen Betriebsübergang auf den neuen Arbeitgeber löste dessen Betriebsvereinbarung die Betriebsvereinbarung des bisherigen Arbeitgebers ab. Vollzieht sich ein Betriebsübergang unter Verlust der Betriebsidentität, gelten die Regelungen einer Betriebsvereinbarung zwar individualrechtlich fort (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB). Allerdings findet eine Betriebsvereinbarung des neuen Arbeitgebers Anwendung, wenn eine solche existiert (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB). Dem übergehenden Arbeitnehmer stehen

dann allein Anwartschaften aus der Betriebsvereinbarung des neuen Arbeitgebers zu. Nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg gebe es kein Verschlechterungsverbot.

Zwar hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einer früheren, dieser Auffassung entgegenstehenden Entscheidung ausgeführt, die Ablösung des Tarifvertrags eines Verkäufers durch einen Tarifvertrag des Käufers infolge eines Betriebsübergangs dürfe nicht *"zum Ziel oder zur Folge haben, dass diesen Arbeitnehmern insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen als die vor dem Übergang geltenden auferlegt werden"* (EuGH, Urteil v. 6. September 2011, C 108/10 – Scattolon). Diese Ausführungen sind nach Auffassung der LAG-Richter aber nicht verallgemeinerungsfähig, sondern stellen nur ein allgemeines Gebot zur Gleichbehandlung bei der Anwendung der ablösenden neuen Norm auf. In dem vom EuGH entschiedenen Fall mussten daher alle beim Veräußerer erbrachten Dienstzeiten gleichermaßen und vollständig in die ablösende Regelung beim Erwerber einfließen. Doch außerhalb solcher Fälle der "Anwendungsgleichbehandlung" bleibe es dabei, dass ein neuer Kollektivvertrag unmittelbar ab dem Betriebsübergang die Arbeitsbedingungen ändere.

Das LAG betont darüber hinaus auch, dass der bis zum Ablösungstichtag erdiente Besitzstand aufrechterhalten bleiben müsse. Richtigerweise bedeutet das jedoch nicht, dass der bis zum Betriebsübergang erdiente Besitzstand vom neuen Arbeitgeber stets zusätzlich zu der bei ihm erdienten Altersversorgung geschuldet wäre. Die gebotene Besitzstandswahrung führt grundsätzlich nur insoweit zu einem erhöhten Versorgungsanspruch, wie die Ansprüche aus der Neuregelung im Versorgungsfall hinter dem zurückbleiben, was bis zum Betriebsübergang verdient war. Eine Addition von Anwartschaften beim bisherigen und neuen Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Auch eine weitere Einschränkung durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit unter Anwendung des dreistufigen Prüfungsschemas des BAG, mit der die Rechtmäßigkeit von Eingriffen in die betriebliche Altersver-

sorgung geprüft wird, erfolgt nicht. Soweit das LAG dies prüft, geht es über die höchstrichterliche Rechtsprechung hinaus, kommt aber im Ergebnis dennoch dazu, dass die verschlechternde Ablösung wirksam sei, weil der neue Arbeitgeber ein legitimes Interesse daran habe, seine Versorgungsbedingungen zu vereinheitlichen.

### Fazit

Seit der Entscheidung des EuGH ist offen, ob infolge eines Betriebsübergangs Verschlechterungen in der betrieblichen Altersversorgung zulässig sind. Die Aussage des EuGH stellt jedwede verschlechternde Ablösung in Folge eines Betriebsübergangs in Frage. Nunmehr wurde erstmals in der Berufungsinstanz entschieden, dass eine Verschlechterung zulässig sein soll. So lange allerdings das BAG noch nicht das letzte Wort gesprochen hat, ist nach wie vor jeder Betriebsübergang mit dem Risiko verbunden, dass eine Verschlechterung durch ablösende Betriebsvereinbarung unwirksam ist. Auch wenn die betriebliche Altersversorgung in solchen Fällen sich nicht unbedingt als "Dealbreaker" erweisen wird, sollte sich die Erwerberseite dieses Risikos bewusst sein.



**Dr. Thomas Frank**  
Senior Associate, München  
T +49 (0) 89 29012 171  
thomas.frank@hoganlovells.com

# Newsletterarchiv

2015	Schwerpunktthema
Juni	Reform des Betriebsrentenrechts zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie
Juli	Flexibler Übergang in den Ruhestand und Beschäftigung von Rentnern – ein Überblick
August	Compliance und Betriebsrat – typische Konfliktfelder und praktische Lösungen
September	Datenschutz am Arbeitsplatz – Was sind die aktuellen Vorgaben der Rechtsprechung?
Oktober	Sonderheft Safe Harbor: Nach dem Ende von Safe Harbor: Wie man Risiken bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA oder andere Drittstaaten vermeidet
November	Beschäftigung von Flüchtlingen in Deutschland – Arbeit als Schlüssel zur Integration
Dezember	Der AÜG-Referentenentwurf – Neue Einschränkungen bei Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträgen geplant

2016	Schwerpunktthema
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
Februar	Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?
März	Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte – Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden
April	Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ein wirksames Mittel gegen krankheitsbedingte Störungen des Arbeitsverhältnisses?
Mai	Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsgespräche
Juni	Low Performance
Juli	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Performance Management Systemen
August	„BAV 2018“ – Was ist jetzt zu tun?
September	Incentives – gezielter Einsatz oder „Gießkannenprinzip“?
Oktober	Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen
November	Reform des Personaleinsatzes – Durchbruch oder Rückschritt?
Dezember	Trennungsmanagement - Zur erfolgreichen Umsetzung von Personalentscheidungen

2017	Schwerpunktthema
Januar	Gesetzliche Neuregelungen im Arbeitsrecht 2017
Februar	Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?
März	Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update

# Hogan Lovells e-Newsletter

Wenn Sie oder Ihre Mitarbeiter anderer Fachabteilungen an weiteren, kostenlosen e-Newslettern von Hogan Lovells interessiert sind, bitten wir um kurze Mitteilung per Fax oder eine E-Mail an unseren Client Service:

Hogan Lovells International LLP

Sebastian Müller

F: +49 (0) 89 290 12 222

E: [sebastian.mueller@hoganlovells.com](mailto:sebastian.mueller@hoganlovells.com)

Bitte senden Sie mir den e-Newsletter*	Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?
<input type="checkbox"/> Newsletter Arbeitsrecht <input type="checkbox"/> Automotive News <input type="checkbox"/> Commercial Bulletin <input type="checkbox"/> Infrastructure, Energy, Resources and Projects Newsletter <input type="checkbox"/> IPunkt (Intellectual Property) <input type="checkbox"/> TMT News (Technologie, Medien, Telekommunikation)	<input type="checkbox"/> Empfehlung durch Kollegen <input type="checkbox"/> Veranstaltung von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Newsletter anderer Praxisgruppen <input type="checkbox"/> Internetseite von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Eigene Online-Recherche <input type="checkbox"/> Andere, welche _____

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Position/Abteilung: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

E-Mail (zwingend): \_\_\_\_\_

*(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)*

\*Diese Newsletter von Hogan Lovells International LLP erscheinen kostenlos in regelmäßigen Abständen per E-Mail in deutscher Sprache. Wenn Sie am Weiterbezug eines e-Newsletters nicht mehr interessiert sein sollten, können Sie jederzeit eine E-Mail an Ihren Ansprechpartner bei Hogan Lovells oder die Absenderadresse des jeweiligen Newsletter-Versenders schicken. Sie werden dann umgehend aus den Verteilerlisten genommen.

# Ihre Ansprechpartner

---

## Düsseldorf

---

Kennedydamm 24  
40476 Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 0  
F +49 (0) 211 1368 100

Dr. Tim Gero Joppich

[tim.joppich@hoganlovells.com](mailto:tim.joppich@hoganlovells.com)

Stefan Richter

[stefan.richter@hoganlovells.com](mailto:stefan.richter@hoganlovells.com)

Charlotte Neubauer

[charlotte.neubauer@hoganlovells.com](mailto:charlotte.neubauer@hoganlovells.com)

Justus Frank

[justus.frank@hoganlovells.com](mailto:justus.frank@hoganlovells.com)

---

## Frankfurt

---

Untermainanlage 1  
60329 Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 0  
F +49 (0) 69 96236 100

Dr. Kerstin Neighbour

[kerstin.neighbour@hoganlovells.com](mailto:kerstin.neighbour@hoganlovells.com)

Tim Wybitul

[tim.wybitul@hoganlovells.com](mailto:tim.wybitul@hoganlovells.com)

Dr. Wolf-Tassilo Böhm

[wolf.boehm@hoganlovells.com](mailto:wolf.boehm@hoganlovells.com)

Dr. Sabrina Gäbeler

[sabrina.gaebeler@hoganlovells.com](mailto:sabrina.gaebeler@hoganlovells.com)

Dr. Nadine Kramer

[nadine.kramer@hoganlovells.com](mailto:nadine.kramer@hoganlovells.com)

Sarah Islinger

[sarah.islinger@hoganlovells.com](mailto:sarah.islinger@hoganlovells.com)

Dr. Lukas Ströbel

[lukas.stroebel@hoganlovells.com](mailto:lukas.stroebel@hoganlovells.com)

Isabelle Brams

[isabelle.brams@hoganlovells.com](mailto:isabelle.brams@hoganlovells.com)

---

## Hamburg

---

Alstertor 21  
20095 Hamburg

T +49 (0) 40 41993 0  
F +49 (0) 40 41993 200

Dr. Eckard Schwarz

[eckard.schwarz@hoganlovells.com](mailto:eckard.schwarz@hoganlovells.com)

Matthes Schröder

[matthes.schroeder@hoganlovells.com](mailto:matthes.schroeder@hoganlovells.com)

Dr. Leif Hansen

[leif.hansen@hoganlovells.com](mailto:leif.hansen@hoganlovells.com)

---

---

## Hamburg

---

Marco Neugeboren  
[marco.neugeboren@hoganlovells.com](mailto:marco.neugeboren@hoganlovells.com)

---

Dr. Claus Asbeck  
[claus.asbeck@hoganlovells.com](mailto:claus.asbeck@hoganlovells.com)

---

Dr. Sven Schulze  
[sven.schulze@hoganlovells.com](mailto:sven.schulze@hoganlovells.com)

---

Julia Fiedler  
[julia.fiedler@hoganlovells.com](mailto:julia.fiedler@hoganlovells.com)

---

---

## München

---

Karl-Scharnagl-Ring 5  
80539 München

T +49 (0) 89 29012 0  
F +49 (0) 89 29012 222

Dr. Ingrid Ohmann-Sauer  
[ingrid.ohmann@hoganlovells.com](mailto:ingrid.ohmann@hoganlovells.com)

---

Dr. Hendrik Kornbichler  
[hendrik.kornbichler@hoganlovells.com](mailto:hendrik.kornbichler@hoganlovells.com)

---

Bernd Klemm  
[bernd.klemm@hoganlovells.com](mailto:bernd.klemm@hoganlovells.com)

---

Dr. Lars Mohnke  
[lars.mohnke@hoganlovells.com](mailto:lars.mohnke@hoganlovells.com)

---

Dr. Thomas Frank  
[thomas.frank@hoganlovells.com](mailto:thomas.frank@hoganlovells.com)

---

Dr. Silvia Lang  
[silvia.lang@hoganlovells.com](mailto:silvia.lang@hoganlovells.com)

---

Moritz Langemann  
[moritz.langemann@hoganlovells.com](mailto:moritz.langemann@hoganlovells.com)

---

Werner Thienemann  
[werner.thienemann@hoganlovells.com](mailto:werner.thienemann@hoganlovells.com)

---

Felix Wilking  
[felix.wilking@hoganlovells.com](mailto:felix.wilking@hoganlovells.com)

---

Anna Huber  
[anna.huber@hoganlovells.com](mailto:anna.huber@hoganlovells.com)

---

Dr. Angelika Hafenmayer  
[angelika.hafenmayer@hoganlovells.com](mailto:angelika.hafenmayer@hoganlovells.com)

---

Alicante  
Amsterdam  
Baltimore  
Brüssel  
Budapest  
Caracas  
Colorado Springs  
Denver  
Dschidda  
Dubai  
Düsseldorf  
Frankfurt am Main  
Hamburg  
Hanoi  
Ho Chi Minh Stadt  
Hongkong  
Houston  
Johannesburg  
London  
Los Angeles  
Luxemburg  
Madrid  
Mailand  
Mexiko-Stadt  
Miami  
Minneapolis  
Monterrey  
Moskau  
München  
New York  
Northern Virginia  
Paris  
Peking  
Perth  
Philadelphia  
Riad  
Rio de Janeiro  
Rom  
San Francisco  
São Paulo  
Schanghai  
Silicon Valley  
Singapur  
Sydney  
Tokio  
Ulaanbaatar  
Warschau  
Washington, D.C.  
Zagreb

Unsere Büros  
Kooperationsbüros

[www.hoganlovells.com](http://www.hoganlovells.com)

"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" beschreibt einen Partner oder ein Mitglied von Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP oder einer der ihnen nahestehenden Gesellschaften oder einen Mitarbeiter oder Berater mit entsprechender Stellung. Einzelne Personen, die als Partner bezeichnet werden, aber nicht Mitglieder von Hogan Lovells International LLP sind, verfügen nicht über eine Qualifikation, die der von Mitgliedern entspricht.

Weitere Informationen über Hogan Lovells, die Partner und deren Qualifikationen, finden Sie unter [www.hoganlovells.com](http://www.hoganlovells.com).

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung. Abbildungen von Personen zeigen aktuelle oder ehemalige Anwälte und Mitarbeiter von Hogan Lovells oder Models, die nicht mit der Sozietät in Verbindung stehen.

©Hogan Lovells 2017. Alle Rechte vorbehalten.