



Newsletter Arbeitsrecht

Experteninterview zum neuen Datenschutz

Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?

Kein Mitspracherecht des Betriebsrats bei Fremdpersonaleinsatz auf Basis eines Werkvertrags

Neuregelung zur Rentenanpassung gilt nicht rückwirkend

Februar 2017

Inhalt

Editorial	1
Interview	2
Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?	5
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	9
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	11
Veranstaltungskalender	13
Newsletterarchiv	14
Hogan Lovells e-Newsletter	15
Ihre Ansprechpartner	16

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

Anfang Februar war es endlich soweit: Das Bundeskabinett hat den lange Zeit heftig kritisierten Gesetzentwurf zur Anpassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) beschlossen, mit dem das bisherige BDSG grundlegend neukonzipiert wird, um es an die EU-DSVO anzupassen. Wer denkt, dass nun Einigkeit herrscht, irrt. Noch immer wird der Gesetzentwurf in Fachkreisen kontrovers diskutiert. Einen Überblick über den Meinungsstand geben Ihnen im Interview Dr. Stefan Brink, Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in Baden-Württemberg, Jan Philipp Albrecht, Mitglied des Europäischen Parlaments, und unser Frankfurter Datenschutzexperte Tim Wybitul.

Im Hauptbeitrag dieser Ausgabe widmen sich unsere Düsseldorfer Kollegen Stefan Richter und Justus Frank einem arbeitsrechtlichen „Dauerbrenner“. Sie beschäftigen sich mit der in der Praxis gar nicht immer so einfachen Abgrenzung zwischen freien Mitarbeitern und (abhängig beschäftigten) Arbeitnehmern und widmen sich daher einmal mehr den aus einer etwaigen fehlerhaften Einordnung drohenden rechtlichen Konsequenzen. Zugleich geben sie aber natürlich auch Handlungsempfehlungen zum Umgang mit freien Mitarbeitern, damit nicht ungewollt eine (unerkannte) Arbeitnehmereigenschaft von freien Mitarbeitern entsteht.

In der Rubrik „Aktuelles Urteil Arbeitsrecht“ stellt der Kollege Moritz Langemann aus unserem Münchener Büro eine aktuell veröffentlichte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vor, in der dieses seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats des Einsatzbetriebs beim Einsatz von Fremdpersonal auf Basis eines Werkvertrags erneut verneint.

Die aktuelle Entscheidung des BAG zeigt – ebenso wie das Thema des Hauptbeitrages – wie wichtig es in der Praxis ist zu wissen, auf welcher Basis der Einsatz von Fremdpersonal im Unternehmen er-

folgt. Eine Hilfestellung bei Abgrenzungsfragen bietet hier auch das von uns entwickelte [Analyse-tool zum Fremdpersonaleinsatz](#), welches Sie gerne „zum Selbsttest“ kostenfrei auf Anfrage per E-Mail an arbeitsrecht@hoganlovells.com erhalten können.

Unsere Experten des Betriebsrentenrechts befassen sich in ihrer Rubrik dieses Mal mit einer Entscheidung des BAG aus dem Dezember 2016, in der es festgestellt, dass die seit dem 31. Dezember 2015 durch Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in nationales Recht geltende neue Fassung von § 16 BetrAVG zur Anpassung von Betriebsrenten nicht rückwirkend gilt. Wenn regulierte Pensionskassen ihre Leistungen auf Grundlage eines höheren Rechnungszinses berechnen als dem so genannten gesetzlichen Garantiezins, ist der Arbeitgeber nicht davon entbunden, für den Zeitraum vor dem 31. Dezember 2015 eine Rentenanpassung zu prüfen.

Zudem möchten wir Sie noch auf eine Veranstaltung unserer bAV-Spezialisten Anfang März in München hinweisen, in der diese sich den bAV-Trends in 2018 – namentlich der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie, dem Sozialpartnermodell sowie der Flexi-Rente – und deren Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung annehmen.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

Interview

Experteninterview zum neuen Datenschutz



Dr. Stefan Brink

Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in Baden-Württemberg
T +49 (0) 711 61 55 41 0
poststelle@lfd.bwl.de



Jan Philipp Albrecht

Mitglied des Europäischen Parlaments
T +32 2 28 47 06 0
jan.albrecht@europarl.europa.eu



Tim Wybitul

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

Das deutsche Bundeskabinett hat am 1. Februar 2017 seinen Gesetzentwurf zum Datenschutz beschlossen. Das geplante Ausführungs- bzw. Anpassungsgesetz soll die ab 2018 geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung ergänzen und konkretisieren. Bislang liegt erst die vom Bundesinnenministerium erstellte, inoffizielle Fassung des Gesetzentwurfs vor, über den das Kabinett heute verhandelt hat. Insofern kann es durchaus sein, dass nach der Veröffentlichung des Gesetzentwurfs noch Änderungen bekannt werden. Dennoch sollten wir die Ereignisse des heutigen Tages bereits heute vorläufig bewerten und erklären. Was halten Sie von dem Entwurf?

Dr. Stefan Brink: Wir müssen sehr aufpassen, dass ein bemerkenswerter Wurf wie die EU-Datenschutz-Grundverordnung nicht durch eine nationale Regelung verwässert und verschlechtert wird. Der Entwurf der Bundesregierung zeichnet sich dadurch aus, dass gemeinsame europäische Standards unterlaufen, Betroffenenrechte eingeschränkt und nationale Sonderwege wie im Bereich der Videoüberwachung beschränkt werden.

Tim Wybitul: Der Entwurf ist schön für Anwälte, aber schlecht für Anwender. Selbst Experten verstehen die geplanten Regeln kaum. Unternehmen müssten viel Geld ausgeben, um die geplanten

komplexen Regeln umzusetzen. Außerdem ist der Entwurf an vielen Stellen unpräzise. Das führt zu Auslegungsproblemen – und die führen zu Rechtsstreitigkeiten und damit Kosten.

Jan Philipp Albrecht: Richtig. Die Bundesregierung läuft Gefahr, mit ihrem Entwurf den mit der Datenschutz-Grundverordnung erzielten Fortschritt für Unternehmen und Verbraucher wieder rückgängig zu machen. Durch die abweichenden Bestimmungen drohen erneut Rechtsunsicherheit und Marktfragmentierung. Die Einschränkung von Verbraucherrechten zu Gunsten gewisser Geschäftsmodelle ist schlicht EU-rechtswidrig.

Hilft der Entwurf Unternehmen oder Verbrauchern?

Tim Wybitul: Weder noch, würde ich sagen. Für Unternehmen wird der geplante deutsche Sonderweg beim Datenschutz ziemlich teuer.

Jan Philipp Albrecht: Der Entwurf dient vor allem der Bundesregierung, die zeigen will, dass sie eigene Akzente beim Datenschutz setzt, nachdem ihr dies im Rahmen der EU-Datenschutzreform nicht gelungen ist. Als EU-weites Vorbild würde eine solche Haltung allerdings sofort andere Mitgliedstaaten ermutigen, ebenfalls vom europäischen Konsens abzuweichen. Das wäre vor allem für Unternehmen und Verbraucher in Deutschland katastrophal.

Dr. Stefan Brink: Das sehe ich auch so: Vordergründig versucht der Entwurf, die Unternehmen durch eine Beschränkung der Rechte von Verbrauchern und Beschäftigten zu entlasten. Dies wird aber im europäischen Konzert nicht funktionieren, hier zählen gemeinsame Positionen mehr als nationale Alleingänge.

Was sind die Nachteile für Verbraucher?

Dr. Stefan Brink: Künftig wird jedes Unternehmen, aber auch jeder Verbraucher nicht nur ein oder zwei, sondern drei oder gar vier Gesetze in die Hand nehmen müssen: Die Grundverordnung, das nationale Anpassungsgesetz, nationale Spezialgesetze wie etwa im Bereich des Sozial- oder Beschäftigtendatenschutzes und daneben noch die Daten-

schutzrichtlinie für den Bereich der öffentlichen Sicherheit. Da blickt nur noch der Fachmann und die Aufsichtsbehörde durch – denkbar schlechte Voraussetzungen für den einfachen Verbraucher.

Tim Wybitul: Das sehe ich ganz ähnlich. Kunden oder Mitarbeiter von Unternehmen werden schlicht nicht in der Lage sein, das neu geplante Gesetz zu verstehen. Das öffnet Schlupflöcher und schafft Rechtsunsicherheit. Für Verbraucher ist das ein Nachteil. Außerdem soll der Entwurf nach wie vor die Rechte betroffener Personen einschränken, etwa ihre Informationsrechte bei der Verarbeitung ihrer Daten.

Jan Philipp Albrecht: Der Punkt der Einschränkung von Betroffenenrechten wiegt enorm schwer und würde in dieser Form umgehend vor dem Europäischen Gerichtshof gekippt. Die Einschränkungsmöglichkeiten in der Datenschutz-Grundverordnung sind aus gutem Grund restriktiv gehalten. Es ist ein starkes Stück, dass die Bundesregierung hier offenbar die Gefährdung „allgemein anerkannter Geschäftsinteressen“ als Rechtfertigung heranziehen will, um Informations- und Auskunftsrechte von Verbrauchern auszuschließen.

Welche Folgen hat das vom Innenministerium ausgearbeitete Gesetz für die Wirtschaft?

Jan Philipp Albrecht: Die Datenschutz-Grundverordnung der EU ist für die Wirtschaft eine der größten Bürokratieabbaumaßnahmen und eine riesige Wachstumschance in einem einheitlichen europäischen Digitalmarkt. Mit dem Ansatz, die gemeinsamen Regeln wiederum durch nationale Alleingänge zu unterlaufen, werden nicht nur der Wirtschaft enorme Kosten entstehen, sondern auch das Vertrauen der Verbraucher in die Gültigkeit der neuen, starken EU-Datenschutzregeln gefährdet.

Tim Wybitul: Das Gesetz wird vor allem teuer. Viele große Unternehmen haben bereits jetzt Millionenbeträge für die Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung budgetiert. Stellen Sie sich einmal vor, was es kostet, wenn man dann zusätzlich noch neue Sonderregeln für einzelne Mitgliedsstaaten analysieren und umsetzen muss. Der Entwurf hebt in Teilen die mit dem neuen EU-

Datenschutzrecht geplante Vereinheitlichung aus. Wenn Mitgliedsstaaten jetzt anfangen, überkomplexe Neuregelungen auf der Grundlage der DSGVO zu erlassen, schadet das der Wirtschaft. Dann bleibt es beim Datenschutz in der EU bei dem jetzigen Flickenteppich. Und in jedem Mitgliedsstaat müssen Unternehmen andere Regeln umsetzen. Das kostet viel Geld und ergibt wenig Sinn.

Dr. Stefan Brink: Das ist richtig. Hauptargument gegen den föderalen Datenschutz in Deutschland war doch die Rechtszersplitterung. Wenn man jetzt, nachdem eine europaweit geltende einheitliche Rechtsgrundlage entwickelt hat, die auch noch viele erprobte Elemente des deutschen Datenschutzes übernimmt und fortführt, ein nationales Gesetz mit zig Sondervorschriften dagegensetzt, gibt man die erzielten Vorteile wieder auf. Daher kann die Devise nur sein: Äußerste Zurückhaltung bei nationalen Vorschriften!

Hat das geplante deutsche Datenschutzrecht denn wenigstens Bestand, wenn das Parlament mitspielt?

Tim Wybitul: Nein, wahrscheinlich nicht. Einige geplante Vorschriften dürften gegen vorrangiges EU-Recht verstoßen. Daher haben Datenschützer, aber auch das Justizministerium frühere Fassungen des Entwurfs auch heftig kritisiert. Wenn der Europäische Gerichtshof einzelne Regelungen in ein paar Jahren wieder aufhebt, müssen Unternehmen dann nachsteuern. Das kostet natürlich wieder Geld.

Dr. Stefan Brink: Richtig. Neben dem EuGH wird auch die Europäische Kommission den deutschen Sonderweg betrachten – und mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland einleiten, da die Grundverordnung durch nationales Recht konterkariert wird. Das wäre der Super-Gau für den Datenschutz: Ein jahrelanger Streit um die Wirksamkeit der einschlägigen Rechtsgrundlagen. Daher nochmals: Jetzt ist Zeit für nationale Zurückhaltung, nicht für kleinkarierte Verschlimmbesserungen.

Jan Philipp Albrecht: Es ist ja nicht nur der Bundestag sondern auch der Bundesrat gefragt. In den

Ländern gibt es bereits jetzt starken Gegenwind. Die Bundesregierung sollte sich zweimal überlegen, ob sie auf die umstrittenen Passagen besteht und damit die Gefahr schafft, dass der Entwurf nicht bis zur Anwendung der Datenschutz-Grundverordnung am 25. Mai 2018 in Kraft treten kann. Stattdessen sollte sie sich auf die absolut notwendigen Anpassungen an das neue EU-Recht konzentrieren.

Welche Alternativen gibt es denn zu dem aktuellen Gesetzentwurf?

Tim Wybitul: Es gibt durchaus Alternativen. So wäre sinnvoll, wenn sich ein deutsches Ausführungsgesetz auf die wesentlichen Regelungen beschränkt, etwa zur Zuständigkeit der Datenschutzbehörden, zum Beschäftigtendatenschutz oder zur Bestellung und zum Kündigungsschutz von Datenschutzbeauftragten. Das würde zusätzliche Transparenz schaffen und die Umsetzung des neuen EU-Datenschutzrechts erleichtern. Die bislang bekannt gewordenen Pläne des BMI schaffen dagegen Unklarheit und erschweren die Anwendung eines einheitlichen Datenschutzrechts in der EU.

Dr. Stefan Brink: Genau so ist es! Was nicht dringend und unstreitig geregelt werden muss – etwa der Erhalt der bewährten Institution des betrieblichen Datenschutzbeauftragten – muss dringend ungeregt bleiben. Die Grundverordnung ist eine gute Arbeitsgrundlage, die wir gemeinsam auf europäischer Ebene fortentwickeln sollten. Wo übrigens ohnehin zahlreiche Debatten über spezielle Regeln, etwa im Bereich von Big Data, Scoring, Internet der Dinge und Robotik geführt werden. Die Bundesregierung täte gut daran, die noch offenen Fragen des neuen Datenschutzrechts jetzt nicht voreilig durch nationale Alleingänge zu füllen, sondern sich stattdessen gestaltend auf EU-Ebene einzubringen.

Das Interview führte [Peter Herkenhoff](#), Pressesprecher Hogan Lovells.

Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?

Die rechtliche Abgrenzung zwischen freien Mitarbeitern und (abhängig beschäftigten) Arbeitnehmern gestaltet sich in der Praxis häufig schwierig. Dieser Beitrag fasst daher in übersichtlicher Form die Grundsätze der Abgrenzung zwischen Arbeitsverhältnis und freiem Dienstverhältnis sowie dem sich aus einer etwaigen fehlerhaften Einordnung ergebenden Rechtsfolgen zusammen. Erörtert werden insbesondere die praktischen Kriterien, die beim Umgang mit freien Mitarbeitern zu beachten sind, um nicht durch das tatsächlich gelebte Vertragsverhältnis im Ergebnis eine (ungewollte) Arbeitnehmereigenschaft zu begründen.

1. Grundsätzliches zur Unterscheidung von freien Mitarbeitern und Arbeitnehmern

Ein **freier Mitarbeiter** kann die Erbringung seiner Leistung in wesentlichen Teilen frei und selbst bestimmen. Er erbringt seine Tätigkeit eigenverantwortlich und ist dabei Weisungen mit Blick auf Art, Ort und Zeit der Leistung überhaupt nicht oder nur sehr bedingt unterworfen. Ein freier Mitarbeiter kann seine Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten die Art und Weise der Arbeitsausführung selbst bestimmen. Ein freier Mitarbeiter trägt zudem das wirtschaftliche Risiko seiner Tätigkeit.

Ein **Arbeitnehmer** hingegen erbringt seine Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation. Entscheidend ist dabei, dass der Arbeitnehmer einem weiten Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, der die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers hinsichtlich Ort, Art und Zeit einseitig festlegen darf. Anders als der freie Mitarbeiter trägt in dieser Konstellation auch nicht der Arbeitnehmer das wirtschaftliche Risiko der Tätigkeit sondern der Arbeitgeber.

2. Abgrenzung der freien Mitarbeiterschaft von der abhängigen Beschäftigung

Ob es sich um ein freies Dienstverhältnis oder ein abhängiges Arbeitsverhältnis handelt, bestimmt sich zum einen nach den vertraglichen Vereinbarungen und zum anderen nach der gelebten Ver-

tragspraxis. Der Vertragstext kann dabei allerdings nur als erstes Indiz für die Bestimmung der richtigen Vertragsnatur dienen. Entscheidend ist vielmehr die **gelebte Vertragspraxis**.

Bei der Vertragsgestaltung sollte gleichwohl darauf geachtet werden, dass nicht bereits der Handlungsspielraum des Vertragspartners hinsichtlich der Leistungserbringen derart eingeschränkt wird, dass das für ein freies Dienstverhältnis notwendige Maß an Selbstbestimmung in der Praxis schon gar nicht mehr gewährleistet sein kann.

Für die Bestimmung der Natur des Vertragsverhältnisses werden über den Vertragswortlaut hinaus alle tatsächlichen Umstände berücksichtigt, die für oder gegen eine persönliche Abhängigkeit des Vertragspartners bei der Leistungserbringung sprechen. Hierfür hat die Praxis eine Vielzahl von Kriterien entwickelt und konkretisiert, die helfen, die Einordnung und Abgrenzung greifbarer zu machen und dadurch zu erleichtern.

Dabei ist stets eine **umfassende Würdigung des gesamten Sachverhalts** durchzuführen (häufig als „Gesamtschau“ bezeichnet). Die isolierte Betrachtung einzelner Umstände und Indizien, wie etwa nur der vertraglichen Regelungen, kann zu fehlerhaften Einschätzungen führen. Bei der vorzunehmenden Gesamtwertung der einzelnen Kriterien gilt es zu berücksichtigen, dass diesen jeweils ein unterschiedliches Gewicht zukommen kann. Es ist also keine quantitative sondern immer auch eine qualitative Bewertung der Indizien vorzunehmen, die für oder gegen eine bestimmte Einordnung sprechen.

3. Wesentliche Kriterien für die Abgrenzung

Nachfolgend sollen die wesentlichen Kriterien zur Abgrenzung eines freien Mitarbeiters von einem Arbeitnehmer dargestellt werden. Dabei handelt es sich nur um eine beispielhafte Aufzählung und nicht um eine abschließende Liste.

3.1. Weisungsrecht bzgl. Inhalt, Zeit und Ort der Leistung

Typisch für ein freies Dienstverhältnis ist, dass der Auftraggeber nur das gewünschte Arbeitsergebnis beschreibt und dem freien Mitarbeiter mitteilt, worauf es ihm bei diesem ankommt. Der freie Mitarbeiter bestimmt daraufhin die **Art und Weise**, wie er dieses Arbeitsergebnis erreicht, selbst, ohne dass ihm der Auftraggeber insoweit detaillierte Vorgaben macht.

Demgegenüber ist das Arbeitgeberweisungsrecht, also das Recht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer fachliche und disziplinarische Weisungen zu erteilen, typisches Wesensmerkmal eines Arbeitsverhältnisses.

Das Weisungsrecht betrifft dabei nicht nur die Art und Weise der Arbeitserbringung, sondern auch Ort und Zeit der Arbeitsleistung.

Während der Arbeitnehmer in der Regel mehr oder weniger feste Arbeitszeiten einhalten muss, kann der freie Mitarbeiter typischerweise frei darüber entscheiden, zu welcher Zeit er seine Tätigkeit erbringt. Auch wird der Arbeitgeber grundsätzlich festlegen, wo der Arbeitnehmer seine Arbeit zu erbringen hat (in der Regel im Betrieb des Arbeitgebers oder vor Ort bei einem Kunden etc.), während der freie Mitarbeiter auch den Ort seiner Dienstleistung selbst wählen kann.

3.2. Persönliche Leistungserbringung

Dem freien Mitarbeiter ist es in der Regel gestattet, eigene Mitarbeiter oder sogar Subunternehmer zur Erbringung der Dienstleistung einzusetzen (soweit diese entsprechend qualifiziert sind). In einem Arbeitsverhältnis ist die Arbeitsleistung hingegen eine höchstpersönliche Schuld, d.h. der Arbeitnehmer kann seine geschuldete Arbeitsleistung nur **persönlich** erbringen.

3.3. Kundenvielfalt vs. Nebentätigkeitsverbot

Der freie Mitarbeiter wird typischerweise nicht nur für einen, sondern für mehrere Auftraggeber tätig. Ohne besondere Abrede kann der freie Mitarbeiter sogar für Konkurrenten tätig werden.

Demgegenüber ist ein Arbeitnehmer in der Regel nur für einen Arbeitgeber tätig und unterliegt dabei sowohl einem Nebentätigkeits- als auch einem vertraglichen Wettbewerbsverbot.

Hier spielt das Abgrenzungsmerkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit eine besondere Rolle. Der Arbeitnehmer ist zur Erzielung seines Einkommens hauptsächlich auf seine Tätigkeit beim Arbeitgeber angewiesen. Der freie Mitarbeiter kann hingegen auf mehrere Auftraggeber zurückgreifen und ist somit von einzelnen Auftraggebern unabhängiger. Im Gegenzug trägt der freie Mitarbeiter das wirtschaftliche Risiko, stets auch genügend Aufträge zu bekommen, während der Arbeitnehmer sich auf sein geregeltes Einkommen aus seiner Hauptbeschäftigung verlassen kann.

3.4. Einbindung in die Betriebsorganisation

Je enger der Mitarbeiter in die Betriebsorganisation des Auftrags- / Arbeitgebers eingebunden ist, desto wahrscheinlicher ist dessen Arbeitnehmereigenschaft. Die Einbindung in die Betriebsorganisation kann sich z.B. an folgenden Umständen zeigen:

- Zugang zu den Räumlichkeiten des Auftraggebers
- Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und von Arbeitsmitteln (z.B. Büroräume, Laptop, Blackberry, Mobiltelefon, Zutrittskarten, Schlüssel)
- Aufnahme in innerbetriebliche Organigramme oder Telefonlisten
- Zugang zu betrieblichen Sozialeinrichtungen (z.B. Kantine)

Auch die Außendarstellung kann eine Rolle spielen. So spricht etwa eine Visitenkarte mit dem Logo des Auftraggebers ebenso für eine Eingliederung wie eine unternehmensinterne E-Mail-Adresse mit „offizieller“ Signatur.

3.5. Arbeitnehmerschutzrechte

Ein freier Mitarbeiter genießt nicht denselben sozialen Schutz wie ein Arbeitnehmer. Er erhält sein Honorar regelmäßig nur für tatsächlich erbrachte Tätigkeit, nicht hingegen für Zeiten „des Urlaubs“

oder im Krankheitsfall. Es gilt strikt das Prinzip: „Ohne Arbeit kein Lohn“ bzw. noch etwas zugespitzter „Kein Lohn ohne Arbeitsergebnis“.

Dieses Prinzip gilt im Grundsatz zwar auch im Arbeitsverhältnis, ist hier jedoch durch mannigfaltige Schutzvorschriften deutlich aufgeweicht. So erhalten Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen auch Zeiten vergütet, in denen sie tatsächlich nicht arbeiten, insbesondere im Fall von Urlaub und Krankheit. Hier spielt die unterschiedliche Verteilung des wirtschaftlichen Risikos bei einem freien Dienstverhältnis einerseits und einem Arbeitsverhältnis andererseits wieder eine wichtige Rolle.

3.6. Bezahlung

Während Arbeitnehmer in aller Regel ein festes Monatsgehalt erhalten, beziehen freie Mitarbeiter ein „Honorar“, welches entweder nach Stunden- oder Tagessätzen berechnet wird. Dies garantiert zum einen, dass nur tatsächlich erbrachte Dienstleistung auch vergütet wird. Zum anderen muss der freie Mitarbeiter hierüber den Nachweis führen (Rechnungslegung) und dem Auftraggeber entsprechende Rechnungen stellen.

Zum Teil werden auch Pauschalhonorare vereinbart, wenn es dem Auftraggeber nur um das Arbeitsergebnis geht. Es liegt dann in der Risikosphäre des freien Mitarbeiters, wie sich letztendlich das Verhältnis von Entlohnung und dafür aufgewendeter Zeit (und ggf. sonstiger Ressourcen) gestaltet.

3.7. Vertragsbestimmungen

Von eher untergeordneter Bedeutung sind einige weitere formalen Umstände wie z.B. die Bezeichnung des Vertrages („Vertrag mit freiem Mitarbeiter“ bzw. „Arbeitsvertrag“). Auch ist es nicht von entscheidender Bedeutung, ob dem freien Mitarbeiter ein „Gehalt“, eine „Vergütung“ oder ein „Honorar“ gezahlt wird. Es gilt insoweit der Grundsatz, dass es nicht auf die Bezeichnung, sondern auf das tatsächlich Gewollte sowie das tatsächlich Gelebte ankommt.

3.8. Vergleich mit den Stammarbeitnehmern

Ein weiteres hilfreiches Abgrenzungskriterium ist der Vergleich mit Stammarbeitnehmern des Arbeitgebers.

Je ähnlicher die Tätigkeiten und deren Art der Ausführung sind, desto größer ist die Gefahr, dass ein freier Mitarbeiter tatsächlich als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist.

Erbringt etwa ein freier Mitarbeiter in einem Vollzeitumfang auf Grundlage eines monatlichen Festgehalts zusammen mit „regulären“ Arbeitnehmern in den Räumen und unter Nutzung der Infrastruktur des Auftraggebers die gleichen Tätigkeiten wie ein regulärer Arbeitnehmer, liegt es sehr nahe, dass es sich in Wirklichkeit nicht um ein freies Dienstverhältnis sondern um eine abhängige Beschäftigung handelt. In einem solchen Fall lautet die Antwort auf die Frage, wodurch sich der freie Mitarbeiter vom Arbeitnehmer unterscheidet schlicht: „Nichts.“ Eine solche Antwort sollte dann zum Nachdenken anregen und zur genauen Prüfung, ob das freie Mitarbeiterverhältnis wirklich als solches aufrechterhalten werden soll bzw. kann.

4. Folgen einer falschen Einordnung / Scheinselbstständigkeit

Die fehlerhafte Behandlung eines Vertragsverhältnisses als freies Dienstverhältnis, obwohl es sich tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis handelt („Scheinselbstständigkeit“), hat arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Zudem können erhebliche Zahlungsverpflichtungen auf den Arbeitgeber zukommen. Im schlimmsten Fall sind sogar ordnungs- oder strafrechtliche Konsequenzen denkbar.

4.1. Arbeitsrecht

Ein Arbeitnehmer kann rückwirkend (bis zur Grenze der Verjährung und/oder Verwirkung) sämtliche **Arbeitnehmerschutzrechte** geltend machen (z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche, Vergütung von Überstunden etc.). Im Falle einer Kündigung des Vertrages kann die betreffende Person auch Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geltend machen und ggf. seine Weiterbeschäftigung erstreiten.

4.2. Steuerrecht

Das Finanzamt kann von dem Arbeitgeber zunächst rückwirkend bis zur Grenze der Festsetzungsverjährung die Lohnsteuer auf die gezahlten „Honorare“ verlangen. Diese vierjährige Festsetzungsfrist kann sich aber im Falle eines nur bedingten Vorsatzes auf zehn Jahre verlängern. Weiterhin können Säumniszuschläge hinzukommen.

Auch wenn der Arbeitgeber den – tatsächlichen – Arbeitnehmer als eigentlichen Steuerschuldner in Anspruch nehmen kann, trägt er insoweit das allgemeine Insolvenzrisiko.

Das Finanzamt kann zudem einen etwa geltend gemachten Vorsteuerabzug rückgängig machen, da ein solcher Abzug für Rechnungen eines „Scheinselbstständigen“ nicht zulässig ist.

4.3. Sozialversicherungsrecht

Der Arbeitgeber kann gegenüber den Sozialversicherungsträgern zur Nachzahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages verpflichtet sein. Er haftet im Falle der Scheinselbstständigkeit sowohl für den Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteil. Entsprechende Ansprüche können grundsätzlich für die letzten vier Jahren geltend gemacht werden. Ausnahmsweise kommt bei vorsätzlichen Taten sogar ein Rückgriff für dreißig Jahre in Betracht. Hinzu kommen ggf. Säumniszuschläge.

Eine Regressmöglichkeit besteht bezüglich der Sozialversicherungsbeiträge nur sehr eingeschränkt, da der Anspruch nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht und ein unterbliebener Abzug regelmäßig nur bei den drei nächsten Lohn- und Gehaltszahlungen nachgeholt werden darf. Einer Haftung für mindestens vier Jahre steht ein Regressanspruch für maximal drei Monate gegenüber.

4.4. Straf- / ordnungswidrigkeitenrechtliche Konsequenzen

Zunächst macht sich strafbar, wer als Arbeitgeber dem Finanzamt die Lohnsteuer des Arbeitnehmers mit zumindest bedingtem Vorsatz nicht anmeldet und abführt. Die Tat ist mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe belegt. Der leichtfertige Verstoß gegen diese Pflicht kann als Ord-

nungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu 50.000 Euro belegt werden.

Zudem macht sich strafbar, wer als Arbeitgeber der Einzugsstelle Beiträge des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung mit zumindest bedingtem Vorsatz vorenthält. Die Tat ist wiederum mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe belegt. Schließlich ist der vorsätzliche oder leichtfertige Verstoß gegen die sozialversicherungsrechtlichen Meldepflichten bußgeldbewehrt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 25.000 Euro geahndet werden.

4.5. Reputationsschaden

Schließlich darf neben den rechtlichen Risiken einer Scheinselbstständigkeit nicht übersehen werden, dass eine Beschäftigung von Scheinselbstständigen auch für einen erheblichen Reputationsschaden sorgen kann.

Bei der Senkung solcher Risiken kann auch unser [Analysetool zum Fremdpersonaleinsatz](#) helfen.



Stefan Richter

Senior Associate, Düsseldorf
T +49 (0) 211 1368 494
stefan.richter@hoganlovells.com



Justus Frank

Associate, Düsseldorf
T +49 (0) 211 1368 494
justus.frank@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

Kein Mitspracherecht des Betriebsrats bei Fremdpersonaleinsatz auf Basis eines Werkvertrags

In einer aktuell veröffentlichten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats des Einsatzbetriebs beim Einsatz von Fremdpersonal auf Basis eines Werkvertrags erneut verneint (BAG v. 8. November 2016 – 1 ABR 57/14).

Der Fall

Die Arbeitgeberin, die zwei psychiatrische Fachkliniken betreibt, hatte in der Vergangenheit im Bereich Empfang/Pforte eigene Arbeitnehmer eingesetzt. Für den Pfortenbereich einer dieser Kliniken schloss die Arbeitgeberin im Jahr 2013 einen „Werkvertrag Pfortendienst“ mit einer Servicegesellschaft, in dem sie der Servicegesellschaft die Erledigung genau bezeichneter Aufgaben übertrug. Die Servicegesellschaft setzte zur Erfüllung des Werkvertrags vier bei ihr angestellte Mitarbeiter ein. Zur Koordination der von der Servicegesellschaft zu erbringenden Leistungen waren werktags zu festen Zeiten entweder eine Teamleiterin oder eine Stellvertreterin anwesend. Die Servicegesellschaft erstellte die Dienst- und Urlaubspläne in eigener Regie und übte auch das Weisungsrecht gegenüber ihren Mitarbeitern aus.

Der in der Klinik gebildete Betriebsrat war der Ansicht, die vier im Bereich der Pforte arbeitenden Mitarbeiter der Servicegesellschaft seien von der Arbeitgeberin i.S.d. § 99 Abs. 1 BetrVG eingestellt worden, ohne dass der Betriebsrat beteiligt worden wäre. Der Bereich Pforte sei unverändert Teil des Klinikbetriebs. Sämtliche Stationen der Klinik seien auf eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit dem Bereich Pforte angewiesen. Teilweise würden sich die Aufgaben der Mitarbeiter der Servicegesellschaft mit denen der Arbeitgeberin überschneiden; in diesen Fällen erhielten die Mitarbeiter der Servicegesellschaft „regelmäßig ablauf- und personenbezogene Weisungen“ vom Klinikpersonal. Daher seien sie in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert.

Die Entscheidung

Das BAG hat ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG abgelehnt, da es an der erforderlichen Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation fehlte. Dass die nach dem Werkvertrag zu erbringenden Leistungen im Vertrag sehr detailliert beschrieben waren, genügte ebenso wenig, wie die enge räumliche Zusammenarbeit der Mitarbeiter der Servicegesellschaft mit den Stammarbeitnehmern des Klinikums oder die Einweisung und Koordination des Fremdpersonals durch Stammarbeitnehmer. Auch der Umstand, dass im Bereich Pforte bislang Stammarbeitnehmer zum Einsatz kamen, führe nicht dazu, dass die Mitarbeiter der Servicegesellschaft in den Betrieb der Arbeitgeberin eingegliedert wurden.

Fazit

Das BAG bleibt bei seiner bisherigen Linie: Eine Einstellung von Fremdpersonal, die das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG auslösen würde, setzt eine Eingliederung des Fremdpersonals in die betriebliche Arbeitsorganisation voraus, d.h. der Arbeitgeber muss das für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsrecht innehaben und die Entscheidung über den Einsatz des Fremdpersonals nach Inhalt, Ort und Zeit treffen. Dass bestimmte Personen im Betrieb tätig werden und ihre Leistung nach Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingeplant oder im Werkvertrag detailliert beschrieben wurde, begründet für sich noch keine solche Eingliederung. Daran wird auch die AÜG-Reform, die am 1. April 2017 in Kraft tritt, nichts ändern. **Doch aufgepasst:** In anderen Punkten werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in gewissem Umfang durch die Reform gestärkt.

Zunächst die gute Nachricht: Auch nach dem Inkrafttreten der AÜG-Reform wird der Einsatz von Fremdpersonal auf Basis von „echten“ Werk- oder Dienstverträgen kein Beteiligungsrecht des Betriebsrats auslösen, solange die Fremdmitarbeiter nicht in den Einsatzbetrieb eingegliedert werden.

Ein paar Änderungen ergeben sich im Hinblick auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrats aber dennoch:

- Klarstellung, dass sich **Informationsansprüche des Betriebsrats** auch auf Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben des Fremdpersonals beziehen (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG-E)
- **Vorlagepflicht** betreffend die Verträge, die dem Fremdpersonaleinsatz zugrunde liegen (§ 80 Abs. 1 Satz 3 BetrVG-E)
- Im Rahmen der Personalplanung auch **Information über geplanten Fremdpersonaleinsatz** (§ 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG-E)

Anhand unseres **Analysetools zum Fremdpersonaleinsatz** können Sie eine erste Einschätzung erhalten, ob ein geplanter Einsatz von Fremdpersonal auf einem „echten“ Werk-/Dienstvertrag beruht oder eine (verdeckte) Arbeitnehmerüberlassung darstellen würde. Mehr dazu erfahren Sie hier:



Moritz Langemann

Associate, München

T +49 (0) 89 29012 141

moritz.langemann@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

Neuregelung zur Rentenanpassung gilt nicht rückwirkend

Am 1. Januar 2018 werden die umfangreichen Neuregelungen durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in Kraft treten. Die Neuregelungen zur Rentenanpassung gelten hingegen bereits seit dem 31. Dezember 2015 – jedoch nicht rückwirkend für Prüfungstermine davor, wie das Bundesarbeitsgericht jetzt feststellte (BAG v. 13. Dezember 2016 – 3 AZR 342/15).

Der Fall

Eine Pensionskasse hat aufgrund ihrer schlechten wirtschaftlichen Lage die von ihr gezahlten Versorgungsleistungen gekürzt. Der Versorgungsberechtigte fordert von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Kompensation für die Differenzen infolge der Kürzung. Zudem seien die seit dem 1. Oktober 2002 laufenden Versorgungsleistungen anzupassen. Auch diese Anpassung sei vom Arbeitgeber vorzunehmen.

Die Entscheidung

Wenig überraschend muss der Arbeitgeber Differenzen aus der Kürzung durch die Pensionskasse ausgleichen. Dies hatte das BAG bereits in früheren Entscheidungen festgestellt. Zugleich bestätigte das Gericht aber auch, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Rentenanpassungen für zurückliegende Anpassungstermine vorzunehmen. Der Arbeitgeber kann sich dabei nicht auf die Neufassung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie berufen. Die Neufassung zur Anpassungsprüfung findet auf Prüfungstermine vor dem 31. Dezember 2015 keine Anwendung.

Im Grundsatz ist ein Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre die Anpassung der laufenden Betriebsrenten zu prüfen, was im Regelfall eine Erhöhung nach sich zieht (§ 16 BetrAVG). In den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse ist der Arbeitgeber von dieser Prüfungspflicht befreit, wenn die zu Gunsten der Rentner anfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Bis zum 30. Dezember 2015 war es allerdings weitere Voraussetzung, dass zur Berechnung der garantierten Leistung als Rechnungszins der so genannte gesetzliche „Garantiezins“ (in den Worten des Gesetzes: „der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) VAG [heute: § 88 Abs. 3 VAG] festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung“) Anwendung findet. Ein höherer Rechnungszins stand einer Befreiung von der Prüfungspflicht entgegen.

In der Praxis hat dies oft dazu geführt, dass der Arbeitgeber nicht von der Prüfungspflicht befreit war, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine regulierte Pensionskasse durchgeführt wurde. Denn regulierte Pensionskassen legen ihren Berechnungen regelmäßig einen höheren Rechnungszins als den gesetzlichen Garantiezins zu Grunde. Auch die Entscheidung des BAG betraf eine betriebliche Altersversorgung über eine regulierte Pensionskasse mit höherem Rechnungszins.

Seit dem 31. Dezember 2015, als die Änderung des § 16 BetrAVG in Kraft getreten ist, ist der Rechnungszins dagegen unerheblich. Doch gilt dies nicht für Prüfungstermine vor dem 31. Dezember 2015. Die Erfurter Bundesrichter führten aus, dass eine rückwirkende Anwendung durch die Neufassung nicht geregelt wäre. Erst ab dem 31. Dezember 2015 sei § 16 in seiner Fassung durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie anzuwenden. Für davor liegende Prüfungstermine bleibe § 16 BetrAVG in seiner alten Fassung anwendbar. Das BAG bestätigte daher, dass der Arbeitgeber in diesem Zeitraum zur Anpassung der Versorgungsleistung verpflichtet war.

Fazit

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine regulierte Pensionskasse durchgeführt, kann eine Anpassungsprüfung für Termine bis zum 30. Dezember 2015 weiterhin erforderlich sein, wenn diese Pensionskasse einen höheren Rechnungszins als den gesetzlichen Garantiezins anwendet. Erst ab dem 31. Dezember 2015 sind Arbeitgeber von dieser

Prüfungspflicht befreit, wenn die Pensionskasse die Überschüsse zur Erhöhung der Versorgungsleistungen verwendet.



Dr. Thomas Frank

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

thomas.frank@hoganlovells.com

Veranstaltungskalender

bAV 2018 – Mobilitätsrichtlinie, Sozialpartnermodell, Flexi-Rente

Rund 13 Jahre nach dem Alterseinkünftegesetz vom 5. Juli 2004 steht eine weitere tiefgreifende Reform des Betriebsrentenrechts bevor. Am 1. Januar 2018 tritt das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in Kraft. Das Gesetz erleichtert die Mobilität von Arbeitnehmern, führt andererseits aber zu Kostensteigerungen und erhöhtem Verwaltungsaufwand beim Arbeitgeber.

Begleitet wird diese Reform durch ein Gesamtkonzept zur Alterssicherung des BMAS, das mit dem Sozialpartnermodell weitere Möglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung schaffen soll und die Rahmenbedingungen in der gesetzlichen Rentenversicherung reformiert.

Wir möchten Ihnen Handlungsempfehlungen zur Vorbereitung auf die Neuregelungen geben. Dies umfasst insbesondere folgende Themen:

- Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie im Unternehmen.
- Was bringt das Sozialpartnermodell?
- Flexi-Rente und Zeitwertkonten – ein Zukunftsmodell?
- Going the „extra mile“ (Gestaltungsmöglichkeiten anlässlich der neuen Rahmenbedingungen).

Diskutieren Sie mit uns im Rahmen einer **Frühstücksveranstaltung** am:

Termin	Zeit	Veranstaltungsort
Mittwoch, 8. März 2017	8:30 Uhr – 10:00 Uhr (Registrierung ab 8:00 Uhr)	Hogan Lovells Int. LLP, Karl-Scharnagl-Ring 5, München

Teilnahme und Anmeldung

Die Teilnahme an unserer Veranstaltung ist kostenlos. Um optimal für Sie planen zu können, bitten wir Sie, sich bis spätestens **Freitag, 3. März 2017** anzumelden.

[Hier können Sie sich für eine Teilnahme an der Veranstaltung registrieren.](#)

Für organisatorische Fragen zur Veranstaltungen wenden Sie sich bitte an:

Andrea Hofer
Hogan Lovells Int. LLP
Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München
T: +49 (0) 89 29012 171
E: arbeitsrecht@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

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

Bitte senden Sie mir den e-Newsletter* <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)	Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden? <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

Stefan Richter

stefan.richter@hoganlovells.com

Charlotte Neubauer

charlotte.neubauer@hoganlovells.com

Justus Frank

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

Tim Wybitul

tim.wybitul@hoganlovells.com

Dr. Wolf-Tassilo Böhm

wolf.boehm@hoganlovells.com

Dr. Sabrina Gäbeler

sabrina.gaebler@hoganlovells.com

Dr. Nadine Kramer

nadine.kramer@hoganlovells.com

Sarah Islinger

sarah.islinger@hoganlovells.com

Dr. Lukas Ströbel

lukas.stroebel@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

Matthes Schröder

matthes.schroeder@hoganlovells.com

Dr. Leif Hansen

leif.hansen@hoganlovells.com

Marco Neugeboren

marco.neugeboren@hoganlovells.com

Hamburg

Dr. Claus Asbeck

claus.asbeck@hoganlovells.com

Dr. Sven Schulze

sven.schulze@hoganlovells.com

Julia Fiedler

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

Dr. Hendrik Kornbichler

hendrik.kornbichler@hoganlovells.com

Bernd Klemm

bernd.klemm@hoganlovells.com

Dr. Lars Mohnke

lars.mohnke@hoganlovells.com

Dr. Thomas Frank

thomas.frank@hoganlovells.com

Dr. Silvia Lang

silvia.lang@hoganlovells.com

Moritz Langemann

moritz.langemann@hoganlovells.com

Werner Thienemann

werner.thienemann@hoganlovells.com

Felix Wilking

felix.wilking@hoganlovells.com

Anna Huber

anna.huber@hoganlovells.com

Dr. Angelika Hafenmayer

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

"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.

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.