



## Newsletter Arbeitsrecht

**Erleichterungen beim Abschluss von Aufhebungsverträgen**

**Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update**

**Der Countdown läuft: Ab 1. April 2017 gelten neue Regeln für die Überlassung von Fremdpersonal!**

**Massenentlassung: Arbeitnehmer in Elternzeit dürfen nicht benachteiligt werden**

**bAV: Verpflichtung zur Gegenwertzahlung weiterhin unwirksam**

März 2017

# Inhalt

Editorial	1
Interview	2
Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update	3
Der Countdown läuft: Ab 1. April 2017 gelten neue Regeln für die Überlassung von Fremdpersonal!	11
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	13
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	15
Newsletterarchiv	17
Hogan Lovells e-Newsletter	18
Ihre Ansprechpartner	19

## Editorial

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

der Frühling nähert sich unaufhaltsam und mit ihm auch wieder zahlreiche Neuerungen, über die wir Sie in dieser Ausgabe informieren möchten.

So hat beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit kürzlich ihre Geschäftsanweisung zum Umgang mit Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld I (GA Sperrzeit) aktualisiert. Im Interview stellt Ihnen unsere Münchener Kollegin Dr. Silvia Lang die wesentlichsten Neuerungen hinsichtlich der Verhängung von Sperrzeiten bei Abschluss von Aufhebungsverträgen mit Arbeitnehmern vor.

Bereits am 11. Januar 2017 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen beschlossen. Bundesrat und Bundestag haben sich inzwischen mit dem Gesetzentwurf befasst. Am 30. März 2017 hat der Bundestag den Gesetzentwurf verabschiedet und am 12. Mai 2017 soll die abschließende Beratung im Bundesrat erfolgen. Das Gesetz wird dann wohl bereits am 1. Juni 2017 in Kraft treten und nicht – wie ursprünglich geplant – am 1. Juli 2017. Einen Überblick über die geplanten Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes, die Rolle des Betriebsrats und Schwachstellen des Gesetzentwurfs geben Ihnen Moritz Langemann und Felix Wilking im Hauptbeitrag dieser Newsletterausgabe.

Auch erlauben wir uns in dieser Ausgabe noch einmal den Hinweis, dass die Reform des Fremdpersonaleinsatzes am 1. April 2017 in Kraft tritt. Wer noch nicht die Gelegenheit wahrgenommen hat, sich mit den Neuregelungen vertraut zu machen, findet auf S. 11 einen Überblick über die wichtigsten Änderungen und einen Hinweis auf die Bezugsmöglichkeit unseres Analysetools zur Überlassung von Fremdpersonal.

In unserer Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" stellen wir Ihnen dieses Mal eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Januar 2017 vor, mit der es die Rechte von Mitarbeitern in Elternzeit stärkt, die ihren Arbeitsplatz im Rahmen einer Massenentlassung verlieren. Damit haben die Erfurter Bundesrichter ein entsprechendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt und ihre bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Die Entscheidung führt zu einer weiteren Verkomplizierung des Massenentlassungsverfahrens.

Unsere Experten des Betriebsrentenrechts setzen sich in dieser Ausgabe mit einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs auseinander, von der insbesondere öffentlich-rechtliche Arbeitgeber profitieren können. Der Bundesgerichtshof entschied nämlich einmal mehr, dass auch die zuletzt geltenden Satzungsbestimmungen zu Gegenwertzahlungen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) unwirksam waren.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

## Interview

### Bundesagentur für Arbeit: Erleichterungen beim Abschluss von Aufhebungsverträgen



**Dr. Silvia Lang**  
Senior Associate, München  
T +49 (0) 89 29012 151  
silvia.lang@hoganlovells.com

**Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre Geschäftsanweisung zum Umgang mit Sperrzeit beim Arbeitslosengeld I (ALG I) (§ 159 SGB III) (GA Sperrzeit) aktualisiert. Die GA Sperrzeit bestimmt die Einzelheiten der Anwendung der Regelungen zur Sperrzeit beim Bezug von ALG I. Praktisch ist sie von großer Bedeutung, da sie immer dann herangezogen wird, wenn ein Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers endet. Die Mitarbeiter der BA müssen sich bei der Beurteilung sperrzeitrelevanter Sachverhalte an die Vorgaben der GA Sperrzeit halten. Was sind die wesentlichen Neuerungen der Aktualisierung?**

**Dr. Silvia Lang:** Die neue GA Sperrzeit bringt für Mitarbeiter und Unternehmen insbesondere zwei relevante Neuerungen:

Erstens führt der Abschluss eines Aufhebungsvertrags (oder der Ausspruch einer Eigenkündigung des Mitarbeiters) nicht mehr dazu, dass gegen den Mitarbeiter eine Sperrzeit beim ALG I verhängt wird, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auch aus personenbedingten Gründen (z.B. Krankheit) kündigen kann. Bisher war bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags (oder bei Ausspruch einer Eigenkündigung des Mitarbeiters) eine Sperrzeit nur ausgeschlossen, wenn eine Kündigung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen drohte (s. wichtige Gründe zur Rechtfertigung von versicherungswidrigem Verhalten [§ 159 Abs. (1) SGB III]). Für verhaltensbedingte Kündigungsgründe greift diese Privilegierung nach wie vor nicht.

Zweitens, wenn Arbeitgeber und Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag abschließen, überprüft die BA die Rechtmäßigkeit der drohenden Arbeitgeberkündigung nicht mehr, wenn die vereinbarte Abfindungszahlung 0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr nicht übersteigt. Bisher musste die Abfindung mindestens 0,25 und maximal

0,5 Bruttomonatsgehälter pro Beschäftigungsjahr betragen. Die Mindestgrenze ist nunmehr weggefallen.

**Welche Folgen ergeben sich daraus für Unternehmen?**

**Dr. Silvia Lang:** Unmittelbar betroffen von der Sperrzeit ist zwar nur der Mitarbeiter, denn ihm wird die Zahlung des ALG I während der Sperrzeit verwehrt. Doch auch für Unternehmen bedeutet eine drohende Sperrzeit, dass sich Aufhebungsvertragsverhandlungen mit dem Mitarbeiter schwieriger gestalten. Daher sind auch aus Unternehmenssicht die Neuerungen der GA Sperrzeit zu begrüßen. Vereinbaren Arbeitgeber und Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag und könnte der Arbeitgeber auch krankheitsbedingt kündigen, so kann die Aktualisierung der GA Sperrzeit zu einer Erleichterung der Aufhebungsvertragsverhandlungen führen. Übersteigt die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung allerdings 0,5 Bruttomonatsgehälter, so prüft die BA, ob eine drohende krankheitsbedingte Kündigung des Arbeitgebers rechtmäßig wäre. Das Ergebnis dieser Prüfung lässt sich in der Praxis meist – insbesondere bedingt durch regionale Unterschiede – nur schwer vorhersagen.

**Hat die Aktualisierung der GA Sperrzeit noch weitere Auswirkungen, die bedacht werden sollten?**

**Dr. Silvia Lang:** Die Aktualisierung der GA Sperrzeit wird auch zur Folge haben, dass die Arbeitsbescheinigungen aktualisiert werden und auch zur etwaigen krankheitsbedingten Kündigung entsprechende Fragen beinhalten. Wie diese sich in der Praxis gestalten sollen, ist noch unklar.

**Was gilt für Fälle eines vor den Arbeitsgerichten abgeschlossenen Vergleichs?**

**Dr. Silvia Lang:** Für die Fälle eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs gilt wie bisher, dass dieser nicht sperrzeitrelevant ist.

# Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update

Das Bundeskabinett hat am 11. Januar 2017 den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen – Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) – beschlossen. Dieser Entwurf wurde am 30. März 2017 unverändert vom Bundestag verabschiedet. Der in den ersten Entwürfen noch als Entgeltgleichheitsgesetz betitelte Gesetzentwurf ([s. hierzu auch Newsletter Arbeitsrecht Februar 2016](#)) soll zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen führen, indem er Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch über das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer des anderen Geschlechts zuspricht, die Begriffe der gleichen und gleichwertigen Arbeit erstmals definiert, den Arbeitgeber auffordert, in regelmäßigen Abständen ein Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen und ihm Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit auferlegt. Anders als ursprünglich geplant, wird das Entgelttransparenzgesetz in weiten Teilen nur größere Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmern betreffen. Das Gesetzesvorhaben ergänzt die in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen des Gesetzgebers, wie die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, die Geschlechterquote für Führungspositionen und das ElterngeldPlus, die ebenfalls – jedenfalls mittelbar – dem Ziel dienen sollen, die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern zu verringern. Um die Tarifbindung zu stärken, sollen tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber bewusst privilegiert werden, indem ihr Aufwand zur Erfüllung der sich aus dem Entgelttransparenzgesetz ergebenden Pflichten geringer gehalten wird. Der Beitrag liefert einen Überblick über die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes, die Rolle des Betriebsrats und zeigt mögliche Schwachstellen des Gesetzentwurfs auf, dessen Inkrafttreten bereits für den 1. Juni 2017 geplant ist.

## I. Einführung

Neben den vier zentralen Neuerungen des Entgelttransparenzgesetzes,

- dem individuellen Auskunftsanspruch,

- der Definition gleicher und gleichwertiger Arbeit,
- der Aufforderung zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens und
- der Berichtspflicht über die Gleichstellung und Entgeltgleichheit,

werden eine Reihe von Regelungen getroffen, die bereits zum geltenden Recht gehören. So soll das Entgelttransparenzgesetz anordnen, dass für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf, entsprechende Vereinbarungen unwirksam sind und Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer gesetzlichen Rechte benachteiligt werden dürfen ("Maßregelungsverbot").

Das Verbot, Männer und Frauen für gleiche Arbeit unterschiedlich zu vergüten, ergibt sich bereits heute aus verschiedenen Rechtsquellen, wie z.B. Art. 157 AEUV und § 7 AGG. An einer ausdrücklichen Regelung einer Anspruchsgrundlage auf gleiche Vergütung und der Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Verbot der unterschiedlichen Vergütung fehlt es bislang. Die Rechtsprechung hat sich bisher damit geholfen, dass sie einen Anspruch der benachteiligten Personen aus den o.g. Verboten bzw. Geboten ableitete und eine Anpassung der Vergütung "nach oben" vornahm. Zunächst sah es aufgrund des ersten Referentenentwurfs (im Folgenden: RefE) so aus, als ob die gesetzliche Lücke geschlossen würde. Der im RefE noch ausdrücklich vorgesehene Erfüllungsanspruch, der eine Anpassung "nach oben" zur Folge haben sollte, ist jedoch ersatzlos weggefallen. Der aktuelle Regierungsentwurf beschränkt sich auf die Ausformulierung des Entgeltgleichheitsgebots und enthält keine ausdrückliche Anspruchsgrundlage. Ungeklärt ist mithin, ob das Entgeltgleichheitsgebot keinen Anspruch auf eine Anpassung "nach oben" begründen soll, weil die Bundesregierung davon ausgeht, dass hierfür bereits andere Anspruchsgrundlagen bestehen, oder ob erwartet wird, dass die Rechtsprechung auch § 7 EntgTranspG-E – ähnlich wie im Fall von § 7 AGG – Anspruchscharakter für eine Anpassung "nach oben" zuerkennen wird.

## II. Gleiche und gleichwertige Arbeit

Das Entgelttransparenzgesetz schreibt das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit fest und sieht, unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH und des BAG, erstmals Legaldefinitionen für diese Begriffe vor.

### 1. Gleiche Arbeit

Weibliche und männliche Beschäftigte üben nach dem Regierungsentwurf die gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen oder nacheinander an denselben Arbeitsplätzen eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen. Da der Entwurf nicht von "überwiegend" oder "nahezu gleich" spricht sondern schlicht von "gleich", scheint damit eine hundertprozentige Übereinstimmung gemeint zu sein. Eine solche wird man nur bei sehr einfachen Tätigkeiten annehmen können, z.B. bei immer wiederkehrenden, auf bestimmte Handgriffe beschränkten Arbeiten innerhalb ansonsten automatisierter Prozesse. Je komplexer das Tätigkeitsfeld und je vielfältiger das Aufgabenspektrum, desto eher wird man eine Identität oder Gleichheit von Tätigkeiten verneinen müssen, selbst wenn sich das äußere Erscheinungsbild auf den ersten Blick (stark) ähnelt.

Nach der Begründung des Regierungsentwurfs soll man von gleicher Arbeit sprechen können, wenn sich die Arbeitnehmer bei Bedarf ersetzen können. Die Wechselwirkung zwischen den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit und den individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers muss also in die Beantwortung der Frage einfließen, ob es sich um die gleiche Arbeit handelt. Denn ein Arbeitnehmer kann einen anderen nur dann ersetzen, wenn er denselben Erfahrungsschatz und dieselben Fertigkeiten mitbringt; andernfalls bliebe der "Ersatz" hinter dem "Original" zurück und das Ergebnis wäre nicht gleich.

Dass die Arbeit am selben Arbeitsplatz in einer Vielzahl von Fällen kein taugliches Kriterium sein kann, um die Gleichheit von Arbeit zu bestimmen, zeigt sich sehr deutlich am Beispiel von Computerarbeitsplätzen: Nur weil Arbeitnehmer nacheinander an demselben Schreibtisch sitzen und densel-

ben Computer benutzen, oder parallel an mit identischer Software ausgestatteten Computern arbeiten, bedeutet das noch lange nicht, dass ihre Tätigkeit auch nur ähnlich sein muss, geschweige denn gleich. Wenn etwa – wie dies in der Praxis immer häufiger vorkommt – Büroarbeitsplätze nicht mehr fest zugeteilt werden, sondern sich Mitarbeiter jeden Tag einen freien Schreibtisch suchen, können an demselben Arbeitsplatz verschiedenste Tätigkeiten ausgeübt werden, von einfachen Schreibarbeiten über Marketing-Tätigkeiten bis hin zur Entwicklung neuer Produkte. Niemand wird ernsthaft behaupten wollen, diese Arbeiten seien gleich, nur weil sie an ein und demselben (Computer-) Arbeitsplatz verrichtet werden.

### 2. Gleichwertige Arbeit

Der Praxis droht bei Inkrafttreten des § 4 Abs. 2 EntgTranspG in der Fassung des Gesetzentwurfs ein schwer fassbarer Gleichwertigkeitsbegriff. Die Subsumtion unter die Definition gleichwertiger Arbeit wird schwierig werden und Streitigkeiten über die Bewertungsergebnisse sind zu erwarten:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer üben nach § 4 Abs. 2 EntgTranspG-E eine gleichwertige Arbeit aus, "wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen." Nach dem Gesetzentwurf soll es sich um gleichwertige Arbeit handeln, wenn die zu verrichtenden Tätigkeiten hinsichtlich der Anforderungen und Belastungen ein objektiv vergleichbares Bewertungsergebnis erreichen. Um feststellen zu können, ob Gleichwertigkeit gegeben ist, müssen die Tätigkeiten also insgesamt miteinander verglichen werden. Dazu können nach der Begründung des Gesetzesentwurfs weitere Unterkategorien zu den zu berücksichtigenden Faktoren gebildet werden, wie z. B. Qualifikation und Fertigkeiten, Verantwortung (für Personal, Maschinen oder Budget) sowie physische und psychische Belastungen.

Doch die vorgesehene Legaldefinition von "gleichwertiger Arbeit" geht noch weiter: Die Prüfung der

Gleichwertigkeit müsse *“von den tatsächlichen, für die jeweilige Tätigkeit wesentlichen Anforderungen ausgehen, die von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig sind”*. Für die Feststellung der Gleichwertigkeit sollen die Tätigkeiten und ihre Kriterien selbst entscheidend sein. Es müsse eine gerechte Berücksichtigung und verhältnismäßige Gewichtung aller Kriterien gewährleistet werden. Aus dem Wortlaut von § 4 Abs. 2 S. 3 EntgTranspG-E (*“von den ausübenden Beschäftigten und deren Leistungen unabhängig”*) ergebe sich, dass die Prüfung unabhängig von der Quantität und Qualität der konkreten Arbeitsleistung zu erfolgen habe. Die Tätigkeiten einer Arbeitnehmerin und eines Arbeitnehmers könnten demnach gleichwertig im Sinne des Gesetzes sein, auch wenn sie für den Arbeitgeber subjektiv nicht den gleichen Wert haben. Das bedeutet aber noch nicht, dass der Arbeitgeber beim Entgelt nicht mehr differenzieren darf: Der Regierungsentwurf verbietet *“nur”* eine geringere Vergütung gleichwertiger Arbeit, wenn wegen des Geschlechts dafür weniger gezahlt wird. Solange eine unterschiedliche Bezahlung für gleichwertige Tätigkeiten nicht unmittelbar oder mittelbar durch das Geschlecht des Arbeitnehmers begründet wird, sich mithin andere sachliche Gründe für die Entgeltunterschiede finden lassen, liegt kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vor.

### **3. Regionale Unterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit zulässig**

Derselbe Arbeitgeber muss grundsätzlich allen Arbeitnehmern für die gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zahlen. Der Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes lässt allerdings regionale Unterschiede zu. Hat also derselbe Arbeitgeber Betriebe in unterschiedlichen Regionen, bleibt es zulässig, gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten in der einen Region anders zu vergüten als in der anderen Region. Der Gesetzesentwurf beschreibt nicht näher, was unter dem Begriff der *“regional unterschiedlichen Entgeltregelungen”* zu verstehen ist. Es spricht einiges dafür, dass z.B. Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland oder zwischen verschiedenen Bundesländern gemacht werden

dürfen, wie es auch in vielen Tarifverträgen üblich ist. Je kleiner der Abstand zwischen den betroffenen Betrieben ist, desto schwerer könnte es jedoch im Einzelfall werden, einen regionalen Unterschied zu begründen.

### **III. Individueller Auskunftsanspruch**

Eine wesentliche Neuerung, die das Entgelttransparenzgesetz vorsieht, ist der individuelle Auskunftsanspruch über die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung und über das Vergleichsentgelt. Während nach dem RefE die Regelungen zum Auskunftsanspruch noch uneingeschränkt gelten sollten, sieht der jetzige Gesetzentwurf nun vor, dass nur noch die Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmern einen Auskunftsanspruch haben.

#### **1. Auskunftsverlangen**

Das Auskunftsverlangen hat in Textform zu erfolgen, d.h. es würde z.B. eine E-Mail ausreichen. Der Auskunftssuchende hat die Vergleichstätigkeit bereits in dem Auskunftsverlangen zu benennen. Wünscht der Arbeitnehmer neben der Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt Auskunft zu weiteren Entgeltbestandteilen, muss er diese in seinem Verlangen konkret benennen.

Besteht ein Betriebsrat, müssen sich Arbeitnehmer mit ihrem Auskunftsverlangen grundsätzlich an diesen wenden. Besteht kein Betriebsrat oder hat der Arbeitgeber generell oder in bestimmten Fällen erklärt, die Auskunft selbst zu erteilen, ist der Auskunftsanspruch direkt gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Der Auskunftsanspruch kann nach erteilter Auskunft grundsätzlich erst nach Ablauf von zwei Jahren erneut geltend gemacht werden. Ausnahmsweise muss ein Arbeitnehmer nicht den Ablauf von zwei Jahren abwarten, wenn er darlegen kann, dass sich die Voraussetzungen seit der letzten Auskunftserteilung wesentlich verändert haben, beispielsweise infolge eines Stellenwechsels. Auf diese Weise soll eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers durch häufig und kurzfristig wiederholte Auskunftsverlangen vermieden werden. Nach Inkrafttreten des EntgTranspG soll für eine Über-

gangszeit zunächst eine Wartefrist von drei Jahren gelten.

## 2. Anspruchsgegenstand

Anspruchsgegenstand des Auskunftsverlangens sind die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung, wie Tarifverträge oder betriebliche Entgeltregelungen, des eigenen Entgelts und des Vergleichsentgelts. Ebenfalls ist Anspruchsgegenstand die Angabe des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts des jeweils anderen Geschlechts, anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median, für die Vergleichstätigkeit im Laufe eines Kalenderjahres.

Der Begriff des Entgelts soll umfassend verstanden werden und alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen erfassen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden. Daraus ergibt sich, dass bei der Berechnung des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts alle Entgeltbestandteile berücksichtigt werden müssen. Sachleistungen wie z.B. ein Dienstwagen müssen mit ihrem entsprechenden finanziellen Wert angesetzt werden. Hat der Arbeitnehmer zusätzlich Auskunft über bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile verlangt, sind ihm die Kriterien der Entgeltfindung und der Median von den einzeln benannten Entgeltbestandteilen mitzuteilen. Der Auskunftssuchende soll auf diese Weise in die Lage versetzt werden, gezielt den Entgeltbestandteil zu erfragen, bei dem er eine Ungleichbehandlung vermutet. Gleichzeitig soll durch die Beschränkung auf zwei Entgeltbestandteile der Aufwand des zur Auskunft Verpflichteten möglichst gering gehalten werden. Im RefE war eine derartige Beschränkung noch nicht vorgesehen.

### a. Erleichterungen für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber

Für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber ist die Erfüllung des Auskunftsanspruchs bezogen auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit erleichtert. Es reicht aus, die tarifvertraglichen Entgeltregelungen zu nennen

und anzugeben, wo diese Regelungen einzusehen sind. Die Erleichterung ist Ausdruck der Annahme des Gesetzgebers, dass die Benachteiligungspotentiale bei gesetzlichen oder tarifvertraglichen Entgeltregelungen geringer sind als bei individuellen oder frei verhandelten Entgeltregelungen. Bezogen auf das Vergleichsentgelt muss der Auskunftspflichtige zusätzlich das Vergleichsentgelt als statistischer Median des Entgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts angeben, die in die gleiche Entgeltgruppe wie der auskunftsverlangende Arbeitnehmer eingruppiert sind.

### b. Auskunftserteilung durch nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendende Arbeitgeber

Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden und auch nicht tarifyanwendend, ist zur Erfüllung des Auskunftsanspruchs bezogen auf die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung die Entgeltregelung darzulegen, die Grundlage für die Festlegung des Entgelts des anfragenden Beschäftigten ist. Bezogen auf die Vergleichstätigkeit muss der Auskunftspflichtige über das Vergleichsentgelt aufklären und zwar als statistischen Median des Entgelts von Arbeitnehmern des anderen Geschlechts in vergleichbarer Tätigkeit. Hält der Auskunftspflichtige die benannte Tätigkeit für nicht gleich oder gleichwertig, hat er dies zu begründen und eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit zu ermitteln und sodann seine Auskunft auf diese Tätigkeit zu beziehen.

### 3. Einschränkungen aufgrund des Beschäftigtendatenschutzes

Der Gesetzentwurf sieht zur Sicherstellung des Beschäftigtendatenschutzes vor, dass nur die mit der Beantwortung betrauten Personen Kenntnis von den Daten bekommen sollen und dass das Vergleichsentgelt nicht angegeben werden darf, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten ausgeübt wird. Durch die Festlegung der Vergleichsgruppe auf mindestens sechs Personen sollen zugleich aussagekräftige Vergleiche ermöglicht werden und zufällige Erscheinungen unberücksichtigt bleiben.



#### 4. Verfahren der Auskunftserteilung

Besteht ein Betriebsrat, ist dieser grundsätzlich für die Entgegennahme des Auskunftsverlangens und deren Beantwortung zuständig. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass sich entweder der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 Abs. 1 S. 3 BetrVG beauftragter Ausschuss mit der Beantwortung befasst, und verweist auf deren Recht nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG, Einblick in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter zu nehmen. Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, dem Betriebsausschuss die Entgeltlisten so aufzubereiten, dass dieser in die Lage versetzt wird, die Auskunft erteilen zu können. Der Betriebsrat muss den Arbeitgeber in anonymisierter Form über das Auskunftsverlangen eines Arbeitnehmers informieren. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber die Auskunftspflichtung übernimmt, wenn dem Betriebsrat dies aufgrund der Umstände des Einzelfalls geboten erscheint.

Der Arbeitgeber hat bei Bestehen eines Betriebsrats das Recht, die Erfüllung der Auskunftspflichtung generell oder in bestimmten Fällen, z.B. für außertariflich Beschäftigte, selbst zu übernehmen. Die Übernahme kann längstens für die Dauer der Amtszeit des amtierenden Betriebsrats erfolgen und ist dem Betriebsrat zu erläutern. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat, im Falle der Übernahme der Auskunftspflichtung, rechtzeitig über eingehende Auskunftsverlangen und über seine Antworten zu informieren.

Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, besteht aber kein Betriebsrat, und ist damit der Arbeitgeber auskunftsverpflichtet, hat er die Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien, also die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände, über seine Antworten auf Auskunftsverlangen zu informieren. In einem solchen Fall können der Arbeitgeber und die Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Tarifvertragsparteien den Auskunftsanspruch beantworten. Der Arbeitgeber bleibt in diesem Fall für die Entgegennahme des Auskunftsverlangens zuständig und hat auf Verlangen die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Informationen bereitzustellen. Die Arbeitnehmer

sind darüber zu informieren, wer die Antwort erteilt.

Eine Ausnahme besteht für leitende Angestellte, die sich stets an den Arbeitgeber wenden müssten.

#### 5. Form und Frist der Beantwortung

Bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern ergeben sich Form und Frist der Beantwortung eindeutig aus dem Gesetz. Die Auskunft muss je nach Zuständigkeit von dem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Auskunftsverlangens in Textform erteilt werden.

Bei tarifgebundenen und tarifyanwendenden Arbeitgebern ergibt sich weder aus dem Gesetzesentwurf noch aus der Gesetzesbegründung in welcher Form bzw. in welcher Frist der Auskunftspflichtige (Betriebsrat, Arbeitgeber oder die Tarifvertragsparteien) das Auskunftsverlangen zu beantworten hat. Ein Verweis auf die Vorschriften für nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendende Arbeitgeber fehlt. Nichtsdestotrotz sollte der Arbeitgeber die Auskunft zu Dokumentationszwecken ebenfalls in Textform und zur Vermeidung einer gerichtlichen Geltendmachung des Auskunftsanspruchs im eigenen Interesse zeitnah erteilen, wobei die Dreimonatsfrist des § 15 Abs. 3 EntgTranspG-E als Richtschnur gelten kann.

#### 6. Folgen unterlassener Auskunft

Unterlässt ein nicht tarifgebundener und nicht tarifyanwendender Arbeitgeber die Erfüllung seiner Auskunftspflicht, käme es im Falle einer "Entgeltgleichheitsklage" zu einer Beweislastverlagerung zu Lasten des Arbeitgebers, weil nach Ansicht der Bundesregierung das Zurückhalten der Informationen Zweifel an der Rechtstreue des Arbeitgebers in Bezug auf die Entgeltgleichheit hervorruft und als Indiz für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung gewertet werden kann. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Beweislast dafür zu tragen hätte, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt. Das gilt auch, wenn der Betriebsrat die Auskunft aus Gründen nicht erteilen kann, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, z.B. wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat überhaupt keine Informatio-

nen bereitgestellt hat. Im Umkehrschluss kommt es zu keiner Beweislastverlagerung zu Lasten des Arbeitgebers, wenn der Arbeitgeber alles getan hat, damit der Betriebsrat die Auskunft hätte erteilen können, dies aber – egal aus welchen Gründen – nicht getan hat.

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs gilt eine Antwort als nicht erteilt, wenn der Arbeitgeber sich gar nicht zu einem der erfragten Entgeltbestandteile äußert. Dies legt im Umkehrschluss nahe, dass jegliche Äußerung, sei sie noch so kurz, nicht zu einer Beweislastverlagerung führen soll.

Die Beweislastverlagerung kann nur nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendenden Arbeitgeber treffen. Dies ergibt die systematische Auslegung: Die Regelung der Beweislastverlagerung wurde im letzten Absatz von § 15 EntgTranspG-E aufgenommen, der das Verfahren der Auskunftserteilung bei nicht tarifgebundenen und nicht tarifyanwendenden Arbeitgebern regelt. Für tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber bliebe es also folgenlos, wenn eine verlangte Auskunft nicht erteilt würde.

## 7. Exkurs: Tarifyanwendende Arbeitgeber

Wie dargestellt, ist die Qualifikation als “tarifyanwendender” Arbeitgeber mit gewissen Vorteilen verbunden, da die Auskunft form- und fristlos erteilt werden kann und das Unterlassen der Auskunft sanktionslos bleibt. Auch im Hinblick auf die Berichtspflicht ist ein tarifyanwendender Arbeitgeber besser gestellt als ein nicht tarifgebundener oder ein nicht tarifyanwendender Arbeitgeber. Wegen dieser Privilegien ist der Status als tarifyanwendender Arbeitgeber nicht leicht zu erlangen: Die Definition des tarifyanwendenden Arbeitgebers setzt voraus, dass er

- im Geltungsbereich eines Entgelt(rahmen)-tarifvertrags
- die tariflichen Regelungen zum Entgelt
- durch schriftliche Vereinbarung
- für alle Tätigkeiten und Arbeitnehmer, für die diese tariflichen Entgeltregelungen angewendet werden,
- verbindlich und inhaltsgleich

übernommen hat. Dadurch, dass sich der Arbeitgeber “im Geltungsbereich eines Entgelttarifvertrags” bewegen muss, will die Bundesregierung sicherstellen, dass nicht etwa Entgelttarifverträge einer anderen Branche oder einer anderen Region durch Bezugnahmeklauseln zur Anwendung gebracht werden und der Arbeitgeber somit “cherry picking” betreiben könnte. Für die Praxis könnte die Schwierigkeit mitunter darin liegen, dass für ausnahmslos alle Arbeitnehmer, die bei beiderseitiger Tarifbindung in den Geltungsbereich des jeweiligen Entgelttarifvertrags fallen würden, eine entsprechende Bezugnahmeklausel verbindlich vereinbart worden sein muss. Typischerweise werden Standardarbeitsverträge in der Vergangenheit immer wieder fort- bzw. umgeschrieben worden sein, so dass es überraschen würde, wenn alle bestehenden Arbeitsverträge deckungsgleiche Bezugnahmeklauseln enthielten. Dies gilt vor allem dann, wenn in der Vergangenheit Arbeitsverhältnisse im Wege eines Betriebsübergangs auf den Arbeitgeber übergegangen sind.

Überlässt der tarifyanwendende Arbeitgeber dem Betriebsrat die Beantwortung von Auskunftsverlangen, muss er dem Betriebsrat gegenüber schriftlich oder in Textform erklären, ob die o.a. Voraussetzungen erfüllt werden; der Betriebsrat hat die Abgabe dieser Erklärung (ebenfalls schriftlich oder in Textform) gegenüber den Arbeitnehmer zu bestätigen. Da der Betriebsrat ohne Mitwirkung des Arbeitgebers nicht beurteilen kann, ob der Arbeitgeber tarifyanwendend ist, ergibt eine entsprechende Stellungnahme des Arbeitgebers durchaus Sinn, da sich die Einordnung als tarifyanwendender Arbeitgeber nicht unerheblich auf den Inhalt der durch den Betriebsrat zu gebenden Auskunft auswirkt. Konstitutiv für die Einordnung soll die Abgabe der Erklärung bzw. die Bestätigung des Betriebsrats jedoch offenbar nicht sein.

## IV. Betriebliches Prüfverfahren

Um kleine und mittlere Arbeitgeber nicht bürokratisch zu belasten, werden nur Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern durch den Entwurf dazu aufgefordert, mit Hilfe betrieblicher Prüfverfahren regelmäßig ihre Entgeltregelungen

und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Bei diesen Arbeitgebern wird aufgrund ihrer unterstellten technischen und personellen Organisation davon ausgegangen, dass sie die erforderlichen Daten mit Hilfe von technischen Systemen schnell und verhältnismäßig unkompliziert erfassen können.

Die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens ist, anders als noch im RefE vorgesehen, freiwillig. Es ist daher nicht zu erwarten, dass das betriebliche Prüfverfahren in der Praxis eine nennenswerte Relevanz haben wird. Daher sei an dieser Stelle lediglich darauf hingewiesen, dass der Gesetzentwurf ein Verfahren zur Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens vorschlägt. Da schon die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens selbst freiwillig sein soll, kann insbesondere keine Pflicht zur Einhaltung des vorgeschlagenen Verfahrens bestehen. Bei der Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens wären die betrieblichen Interessenvertretungen zu beteiligen; ein Recht, ein betriebliches Prüfverfahren zu initiieren, steht dem Betriebsrat hingegen nicht zu.

#### **V. Berichtspflichten im Bundesanzeiger**

Um die Bedeutung von Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu betonen und um das Thema zu enttabuisieren, sieht der Entwurf Berichtspflichten für Unternehmen über bestimmte Aspekte der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit vor. Erfasst sind aber nur Unternehmen mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern, die lageberichtspflichtig nach §§ 264 und 289 HGB sind. Sie müssen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen, in dem Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen und ihre Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer dargestellt werden. Zudem soll der Bericht nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zu der durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten sowie zur Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen enthalten. Wenn ein Unternehmen keine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern oder zur Herstellung

von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer unternimmt, muss diese Entscheidung im Bericht begründet werden (“comply or explain”).

Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit im Unternehmen ist dem Lagebericht nach § 289 HGB als Anlage beizufügen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Die geplante Berichtspflicht für nicht lageberichtspflichtige Unternehmen auf den unternehmenseigenen Internetseiten ist nicht mehr vorgesehen. Tarifgebundene und tarifyanwendende Arbeitgeber müssen den Bericht alle fünf Jahre veröffentlichen, nicht tarifgebundene und nicht tarifyanwendende Arbeitgeber alle drei Jahre. Berichtszeiträume sind jeweils die letzten fünf bzw. drei Jahre. Der erste Bericht ist aufgrund einer Übergangsvorschrift jedoch bereits im auf das Inkrafttreten des EntgTranspG folgende Jahr zu erstellen, muss dann aber auch nur das letzte abgeschlossene Kalenderjahr umfassen, das dem Jahr des Inkrafttretens vorausgeht. Bei einem Inkrafttreten des EntgTranspG noch im Jahr 2017 wäre somit im Jahr 2018 erstmals ein Bericht zu erstellen, der sich allerdings nur auf 2016 beziehen müsste.

#### **VI. Fazit**

Mit dem Entgelttransparenzgesetz will die Bundesregierung die unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bekämpfen. Hintergrund des Vorhabens sind Erhebungen des statistischen Bundesamtes, wonach zwischen Frauen und Männern auch bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen ein Entgeltunterschied von 7 % besteht (sog. bereinigte Entgeltlücke). Die bereinigte Entgeltlücke lässt sich statistisch nicht erklären. Für die Bundesregierung handelt es sich jedoch um ein klares Indiz für – zumeist mittelbare – Entgeltbenachteiligung, der nun durch mehr Transparenz bei der Entlohnung der Kampf angesagt werden soll.

Das Entgelttransparenzgesetz in der Fassung des jetzigen Gesetzentwurfs hat im Laufe des bisherigen Gesetzgebungsverfahrens grundlegende Änderungen zum ursprünglichen RefE erfahren. So sollen kleine und mittelständische Unternehmen mit weniger als in der Regel 200 Arbeitnehmern von der einzigen wahren Neuerung, dem individuellen Aus-

kunftsanspruch, nicht mehr betroffen sein. Dem aktuellen Gesetzentwurf ist zu Gute zu halten, dass er gegenüber den vorigen Entwürfen zu einer Reduzierung des für Arbeitgeber zu erwartenden bürokratischen Aufwands führt. So ist beispielsweise die Durchführung eines betrieblichen Prüfverfahrens zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit nun nicht mehr verpflichtend und die Angabe von Mindestentgelten bei Stellenausschreibungen wurde ersatzlos gestrichen. Nichtsdestotrotz haben Arbeitgeber erheblichen bürokratischen Aufwand zu fürchten, wenn das Entgelttransparenzgesetz in dieser abgeschwächten Form vom Bundestag beschlossen würde. Allein die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen wird zu erheblichem Zeitaufwand führen. Es drohen zudem Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über das Vorliegen gleichwertiger Arbeit, da die Definition des Begriffs schwer greifbar ist.

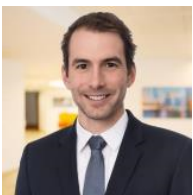


**Moritz Langemann**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 141

moritz.langemann@hoganlovells.com



**Felix Wilking**

Associate, München

T +49 (0) 89 29012 141

felix.wilking@hoganlovells.com

*Dieser Beitrag ist im Betriebs-Berater Heft 9/2017, S. 501 ff. erschienen. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der dfv Mediengruppe.*

# Der Countdown läuft: Ab 1. April 2017 gelten neue Regeln für die Überlassung von Fremdpersonal!

**Am 1. April 2017 treten die gesetzlichen Neuregelungen für den Einsatz von Fremdpersonal in Kraft. Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) werden insbesondere die rechtlichen Vorgaben für die Überlassung von Leiharbeitnehmern nochmals verschärft.**

Zwar suggerieren die neue Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeitnehmer von 18 Monaten oder der Anspruch auf gleiche Bezahlung wie die Stammbesellschaft (Equal Pay) nach 9 Monaten einen langen zeitlichen Vorlauf. Tatsächlich treten jedoch eine Reihe von Neuerungen sofort, d.h. ohne Übergangsfrist, in Kraft. So ist bereits ab dem 1. April 2017

- die Überlassung von Leiharbeitnehmern im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen;
- vor Überlassung ist im Verhältnis zwischen Verleiher und Entleiher die Person des Leiharbeitnehmers zu konkretisieren (im Übrigen muss auch der Leiharbeitnehmer durch den Verleiher (!) darauf hingewiesen werden, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird).
- Darüber hinaus bietet bei einem Dienst- oder Werkvertrag, der nach der tatsächlichen Durchführung eine Arbeitnehmerüberlassung ist, die Erlaubnis des Vertragspartners, (auch) Arbeitnehmerüberlassung durchführen zu dürfen, nicht länger einen geeigneten Schutz.

In all diesen Fällen kommt bei Verstößen ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zu Stande. Damit einher geht die Haftung für Sozialversicherungsbeiträge. Diese Folge wird nur durch eine ordnungsgemäße und fristgerechte Erklärung zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher (sog. Festhaltungserklärung) sowie die sofortige Beendigung einer rechtswidrigen Überlassung vermieden. Die Festhaltungserklärung wird jedoch kein Allheilmittel sein. Die vorgesehenen Fristen und das komplizierte Verfahren werden dazu führen,

dass sie kaum einen Anwendungsbereich haben wird.

Für die Praxis große Relevanz haben die kürzlich von der Bundesagentur für Arbeit (BfA) veröffentlichten [Fachlichen Weisungen zum AÜG](#). Auf rund 100 Seiten wird die neue Fassung des AÜG aus Sicht der Arbeitsverwaltung kommentiert. Es ist zu erwarten, dass sich auch die Zollbehörden hieran orientieren werden. Der Gesetzgeber hat diese bekanntlich damit beglückt, die Einhaltung des AÜG zu überwachen.

Die BfA weist darauf hin, dass die Pflicht zur ausdrücklichen Bezeichnung als Arbeitnehmerüberlassung (wenn eine solche gewollt ist oder tatsächlich praktiziert wird) und die Konkretisierung hinsichtlich der Person der Leiharbeitnehmer auch für Altverträge gilt. Wenn noch keine Konkretisierung der Leiharbeitnehmer (z.B. durch Bezeichnung im Vertrag) erfolgt ist, muss dies nachgeholt werden. Etwas versöhnlich ist, dass die BfA vertritt, dass die Konkretisierung nicht der strengen Schriftform genügen muss, wenn ein Verleih auf Basis eines Rahmenvertrags erfolgt. Eine Konkretisierung z.B. in Textform soll genügen.

Die BfA weist darauf hin, dass die 18-monatige Höchstüberlassungsdauer nicht dadurch umgangen werden kann, dass der Leiharbeitnehmer nacheinander durch mehrere Verleih-Firmen überlassen wird. Es erfolgt eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung, so dass die Überlassungszeiten zusammengerechnet werden.

Bei der Frage, ob der Einsatz beim gleichen Entleiher erfolgt, stellt die BfA (eng am Gesetzeswortlaut orientiert) nicht auf den Betrieb, sondern auf den Entleiher als Arbeitgeber ab. Es lässt sich daher spekulieren, ob die 18-Monatsfrist neu beginnt, wenn in einem Gemeinschaftsbetrieb der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erst durch ein und dann durch ein anderes Trägerunternehmen des Gemeinschaftsbetriebs abgeschlossen wird. Es ist jedoch zu befürchten, dass dies als unzulässige Umgehungs konstruktion betrachtet wird.

Nähere Erläuterungen zu den Gesetzesänderungen im Einzelnen und konkrete Empfehlungen zum

Umgang mit den neuen gesetzlichen Vorgaben finden Sie auch in [dieser Ausgabe](#) im Betriebs-Berater, Heft 47/2016, S. 2869 ff von den Kollegen Dr. Kerstin Neighbour und Matthes Schröder.

Ist ein als Dienstleistungs- oder Werkvertrag deklarierter Vertrag tatsächlich Arbeitnehmerüberlassung (sog. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung), kommt es zur Fiktion von Arbeitsverhältnissen zum Auftraggeber. Dies konnte in der Vergangenheit durch Einholung einer (Vorrats-)Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis durch den Auftragnehmer vermieden werden (sog. "Fallschirmlösung"). Dies geht auch für Altverträge (!) ab dem 1. April 2017 nicht mehr. Deshalb hat die Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung gegenüber Dienstleistungs- und Werkverträgen noch größere Bedeutung als bisher. Die Abgrenzung ist in der Praxis nicht immer einfach. Die Fachlichen Weisungen der BfA enthalten eine Reihe von Beispielen, die eine gute Orientierung bieten. Gerne unterstützen wir Sie hierbei auch mit dem von uns entwickelten, kostenfreien Analysetool. Mehr dazu erfahren Sie [hier in einem kurzen YouTube Video](#). Sofern Sie dieses Analysetool testen möchten, wenden Sie sich bitte an Ihren Client Service Arbeitsrecht:

[arbeitsrecht@hoganlovells.com](mailto:arbeitsrecht@hoganlovells.com)

# Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

## Massenentlassung: Arbeitnehmer in Elternzeit dürfen nicht benachteiligt werden

**Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechte von Mitarbeitern in Elternzeit gestärkt, die ihren Arbeitsplatz im Rahmen einer Massenentlassung verlieren (BAG v. 26. Januar 2017 – 6 AZR 442/16). Damit haben die Erfurter Bundesrichter ein entsprechendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) umgesetzt und ihre bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Die aktuelle Entscheidung des BAG, zu der bislang nur die Pressemitteilung vorliegt, führt zu einer weiteren Verkomplizierung des Massenentlassungsverfahrens. Bei der Entlassung von Arbeitnehmern in Elternzeit sind neue Grundsätze zu berücksichtigen, welche wahrscheinlich auch auf andere Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz übertragbar sind.**

### Der Fall

Die Mitarbeiterin befand sich in Elternzeit. Während ihrer Elternzeit kündigte ihre Arbeitgeberin (eine griechische Airline) allen anderen Arbeitnehmern, weil sie den Geschäftsbetrieb in Deutschland einstellen wollte. Alle Kündigungen erwiesen sich als unwirksam, weil die griechische Airline gegen gesetzliche Vorgaben im Massenentlassungsverfahren verstoßen hatte. Weil die Mitarbeiterin in Elternzeit war, konnte die griechische Airline das Arbeitsverhältnis mit der Mutter nicht unmittelbar kündigen. Wegen der Elternzeit hatte die Arbeitgeberin zunächst eine Zulässigerklärung des Gewerbeaufsichtsamts einholen müssen (§ 18 BEEG) und erst danach gekündigt. Die Kündigung erfolgte daher nicht innerhalb der 30-Tagefrist mit den anderen Kündigungen im Rahmen des Massenentlassungsverfahrens. Die Mitarbeiterin genoss deshalb nicht den Massenentlassungsschutz. Sie wehrte sich gegen die Kündigung und verlor zunächst in allen Instanzen. Ihre Verfassungsbeschwerde erwies sich jedoch als erfolgreich. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) erklärte die Entscheidung des BAG wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 I iVm Art. 6 GG jedoch für verfassungswidrig. Die Karlsruher Richter verwiesen die Sache

zur erneuten Entscheidung an die Erfurter Bundesrichter zurück.

### Die Entscheidung

In seiner aktuellen Entscheidung hat das BAG die Kündigung der Mutter wie alle anderen Kündigungen auch behandelt und ihr Massenentlassungsschutz gewährt. Die Fehler der griechischen Airline im Massenentlassungsverfahren wirken sich nun auch zugunsten der Arbeitnehmerin in Elternzeit aus: Auch ihre Kündigung ist unwirksam. Das BAG ist an die Erweiterung des Entlassungsbegriffs bei Massenentlassungen durch das BVerfG gebunden, weist in seiner Pressemitteilung aber auf Probleme hin: Es kann vor allem dann zu Komplikationen kommen, wenn die behördliche Zustimmung erst außerhalb der 90-tägigen Freifrist (§ 18 Abs. 4 KSchG) erteilt wird. Werden die Entlassungen nicht innerhalb dieser Frist durchgeführt, bedarf es unter den Voraussetzungen einer Massenentlassung einer erneuten Massenentlassungsanzeige. Problematisch ist es mit den Fristen auch, wenn der Personalabbau in Wellen erfolgen soll.

### Fazit

Bei Entlassungen größeren Ausmaßes sollte mit größter Sorgfalt darauf geachtet werden, dass das Verfahren nach § 17 KSchG ordnungsgemäß durchgeführt wird. Die Hürden hierbei sind hoch! Die Kündigungen sind unwirksam, wenn der Arbeitgeber nicht vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat (BR) rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Wochen vor dem Tag, an dem die Massenentlassung der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden soll, konsultiert hat und bei dieser eine vollständige und korrekte Massenentlassungsanzeige erstattet hat. Insbesondere müssen der Massenentlassungsanzeige alle vom Gesetz geforderten Unterlagen beigelegt werden (wichtig insbesondere: Stellungnahme des BR). Eine Heilung von Fehlern bei der Massenentlassungsanzeige ist ausgeschlossen. Die Kündigungen müssen – nachdem eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige erstattet wurde – erneut ausgesprochen bzw. Aufhebungsverträge erneut abgeschlossen werden, was gerade bei groß angelegten Umstrukturierungen oder Stilllegungen erhebliche wirtschaftliche Folgen und

hohe Kosten verursachen kann. Bei Vorhandensein eines Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats sollte auch dieser, wenn sich die Massenentlassung nicht auf einen Betrieb beschränkt, von Anfang an neben dem örtlichen Betriebsrat eingeschaltet werden, um Zuständigkeitsstreitigkeiten vorzubeugen.

Hinzu kommt, dass nun zunächst eine Bestandsaufnahme aller Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz, sei es wegen Mutterschutz (§ 9 MuschG), Pflegezeit (§ 5 PflegeZG) oder Schwerbehinderung (§ 85 SGB IX) gemacht werden muss. Diese sollten sowohl in der Massenentlassungsanzeige bei der Arbeitsagentur als auch im Konsultationsverfahren berücksichtigt werden – unabhängig davon, ob der Ausspruch der Kündigung selbst erst nach Ablauf des 30-Tage-Zeitraums erfolgt. Bei der Berechnung des relevanten Zeitraums muss daran gedacht werden, dass bei Personen mit Sonderkündigungsschutz, bei denen eine Zustimmungserklärung zur Kündigung notwendig ist, wahrscheinlich der Zeitpunkt der Antragstellung bei der jeweils zuständigen Stelle maßgeblich ist. Erfolgt die Antragstellung innerhalb des Zeitraums, dann müssen die Hürden der Massenentlassung beachtet werden. Hier kann sich sonst ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG ergeben (wegen einer Ungleichbehandlung gegenüber den übrigen Arbeitnehmern und nach der neuen Rechtsprechung des BAG auch gegenüber Arbeitnehmern in Elternzeit).

**Hinweis:** Unter Entlassungen fallen bekanntlich alle vom Arbeitgeber veranlassten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, d.h. nicht nur ordentliche Kündigungen gleich welcher Art, sondern auch Aufhebungsverträge und vom Arbeitgeber veranlasste Eigenkündigungen des Arbeitnehmers. Darauf ist bei der Erstellung der Massenentlassungsanzeige und beim weiteren Verfahren zu achten. So dürfen Aufhebungsverträge, die von dem Arbeitgeber veranlasst wurden, erst nach der ordnungsgemäßen Erstattung der Massenentlassungsanzeige abgeschlossen werden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat zudem Ende November 2016 [neue Fassungen für die Formulare für eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG, für das Merkblatt und die fachlichen Weisungen](#)

[veröffentlicht](#). Die sich dadurch ergebenden Änderungen bedeuten für größere Unternehmen ebenfalls einen erheblichen Mehraufwand beim Ausfüllen der Formulare.



**Dr. Silvia Lang**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 151

silvia.lang@hoganlovells.com



# Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

## Verpflichtung zur Gegenwertzahlung weiterhin unwirksam

**Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 7. September 2016 (Az. IV ZR 172/15) entschieden, dass die zuletzt geltenden Satzungsbestimmungen zu Gegenwertzahlungen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) unwirksam waren.**

### Der Fall

Arbeitgeber im öffentlichen Dienst gewähren aufgrund des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV) eine betriebliche Altersversorgung über die VBL als externe Versorgungseinrichtung. Sie sind daher "Beteiligte" bei der VBL. Anwartschaften in der VBL sind umlagefinanziert. Der Umlagesatz ist so bemessen, dass die Umlagen zusammen mit den übrigen zu erwartenden Einnahmen und dem Vermögen der VBL ausreichen, um die Aufgaben der VBL (also insbesondere Zahlung von Versorgungsleistungen) zu erfüllen.

Scheidet ein Beteiligter bei der VBL aus, bleibt die VBL verpflichtet, in Zukunft die Versorgungsleistungen an dessen (ehemalige) Arbeitnehmer zu zahlen. Daher muss der Beteiligte bei seinem Ausscheiden einen Gegenwert zur Ausfinanzierung dieser Anwartschaften an die VBL zahlen.

Die Pflicht zur Zahlung des Gegenwertes wird in der Satzung der VBL geregelt. Diese Regelung hatte der BGH schon in der Vergangenheit für unwirksam erklärt (BGH v. 10. Oktober 2012 – IV ZR 10/11 und IV ZR 12/11). Ab dem 10. Oktober 2012 wurde daher eine Neuregelung in die Satzung aufgenommen. Wenn eine Beteiligung schon zwischen dem 1. Januar 2002 und dem 31. Dezember 2012 beendet wurde, sollten allerdings Sondervorschriften gelten.

Der klagende Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst hatte seine Beteiligung mit Wirkung zum 31. Dezember 2006 beendet. Hierfür hatte er einen Gegenwert in Höhe von ca. € 4,3 Mio. an die VBL gezahlt. Diese Gegenwertzahlung forderte der Arbeitgeber zurück.

### Die Entscheidung

Die Rückforderung gegenüber der VBL war durchsetzbar. Die VBL hat keine Rechtsgrundlage, um die Gegenwertzahlung zu behalten.

Auf die alte Satzungsregelung konnte sich die VBL nicht mehr berufen. Die ab dem 12. Oktober 2012 geltende Fassung sei hingegen nach Auffassung der Karlsruher Richter ebenfalls unwirksam, soweit dadurch Regelungen rückwirkend für abgeschlossene Sachverhalte in Kraft gesetzt würden. Denn insoweit liege weiterhin eine unangemessene Benachteiligung der ausscheidenden Beteiligten vor.

Zwar erachtet der BGH nicht alle neuen Bestimmungen für unwirksam. Doch führten die vom Gericht gerügten Bestimmungen zur Unwirksamkeit der gesamten Regelung zum Gegenwert, weil allen einzelnen Bestimmungen ein Gesamtkonzept zu Grunde liegt.

Auch der ATV, in den bereits am 24. November 2011 Neuregelungen zum Gegenwert aufgenommen wurden, hilft über die Benachteiligung durch die VBL-Satzung nicht hinweg. Denn der ATV darf keine Rückwirkung entfalten. Da die Beteiligung der Klägerin schon zum 31. Dezember 2006 beendet wurde, konnte nach Auffassung des Gerichts mit der Neuregelung im ATV nicht mehr rückwirkend in diesen Sachverhalt eingegriffen werden.

Wenn dagegen mit einer rückwirkenden Regelung durch Tarifvertrag zu rechnen gewesen wäre, dann sei eine solche möglicherweise auch zulässig. Doch zumindest im entschiedenen Fall hat der BGH hierfür keine Anhaltspunkte gesehen.

### Fazit

Die Entwicklung der Satzungsbestimmungen zur Gegenwertzahlung ist noch nicht abgeschlossen. Am 18. November 2016 wurde die Satzung als Reaktion auf die hier besprochene Entscheidung erneut geändert. Eine gerichtliche Entscheidung zu dieser Fassung liegt (noch) nicht vor.

Die Verpflichtung zur Zahlung eines Gegenwerts an die VBL wird daher in Zukunft nach der Neufassung der Satzung vom 18. November 2016 zu bestimmen sein. Vor dem Hintergrund der dargestell-

ten Entscheidung bleiben insbesondere die Fälle, in denen Satzungsbestimmungen und Tarifregelung rückwirkend angewendet werden müssten oder angewendet worden sind, problematisch. Ansprüche der VBL oder Rückforderungen gegenüber der VBL können daher geprüft werden. Ältere Ansprüche auf Rückforderung können allerdings bereits verjährt sein.



**Dr. Thomas Frank**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

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

# Newsletterarchiv

<b>2015</b>	<b>Schwerpunktthema</b>
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
<b>2016</b>	<b>Schwerpunktthema</b>
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
<b>2017</b>	<b>Schwerpunktthema</b>
Januar	Gesetzliche Neuregelungen im Arbeitsrecht 2017
Februar	Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?

# 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.