



Newsletter Arbeitsrecht

**Die geplante neue EU-Entsenderichtlinie -
Was ändert sich?**

Altersgrenzen im Arbeitsrecht

**BAG bestätigt Insolvenzanfechtung von Lohn
auf Raten**

Betriebsrenten für geringfügig Beschäftigte

Oktober 2017

Inhalt

Editorial	1
Interview	2
Altersgrenzen im Arbeitsrecht	4
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	9
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	11
Newsletterarchiv	13
Hogan Lovells e-Newsletter	14
Ihre Ansprechpartner	15

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

auch wenn es ist Herbst geworden ist, bleibt es in und um das Arbeitsrecht weiter aktiv und bewegt. Die Bundestagswahl ist nun schon über einen Monat her und noch ist eine Koalition einschließlich eines konkreten Koalitionsvertrags in weiter Ferne. Wir verfolgen die Sondierungs- und die sich eventuelle anschließenden Koalitionsgespräche von CDU/CSU, FDP und Bündnis90/DIE GRÜNEN und werden Ihnen berichten, sobald sich hierbei konkrete für das Arbeitsrecht interessante Entwicklungen ergeben.

Auch wenn es auf Grund der Regierungsbildung derzeit keine laufenden arbeitsrechtlichen Gesetzesvorhaben auf deutscher Ebene gibt, so können wir doch über interessante Entwicklungen auf europäischer Ebene berichten. In dieser Oktober-Ausgabe unseres Newsletters informiert Sie unser Düsseldorfer Kollege Dr. Tim Gero Joppich zunächst im Interviewbeitrag über die geplante Reform der EU-Entsenderichtlinie und ihre möglichen Auswirkungen auf das deutsche Recht, insbesondere das Arbeitnehmerendengesetz.

In dem Hauptbeitrag befasst sich Charlotte Neubauer mit Fragen rund um die Zulässigkeit von Altersgrenzen im Arbeitsrecht. Dieser arbeitsrechtliche "Dauerbrenner" hatte durch eine Entscheidung des EUGH zur Zulässigkeit von Altersgrenzen bei Piloten aus dem Sommer dieses Jahres erneut Aufmerksamkeit erregt. Wir stellen Ihnen diese Entscheidung vor und erläutern anlässlich dessen nochmals ausführlich, in welchen verschiedenen Bereichen Altersgrenzen im Arbeitsrecht zum Tragen kommen können und welche rechtlichen Voraussetzungen dabei jeweils zu beachten sind.

In der Rubrik "aktuelle Entscheidung Arbeitsrecht" erläutern Ihnen unsere Kollegen Katharina Fuertjes aus München und Justus Frank aus Düsseldorf anlässlich einer aktuellen BAG-Entscheidung welche Risiken für Arbeitnehmer bei einer Insolvenz des Arbeitgebers für den bereits vor der Insolvenzeröffnung gezahlten Lohn bestehen.

In der Rubrik "Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung" stellt Ihnen Herr Dr. Thomas Frank eine Entscheidung des LAG München vor, wonach auch Geringfügig Beschäftigte nach einer Entscheidung des LAG München regelmäßig in die betriebliche Altersversorgung aufzunehmen sind.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

Interview

Die geplante neue EU-Entsenderichtlinie - Was ändert sich?



Dr. Tim Gero Joppich
Partner, Düsseldorf
T +49 (0) 211 1368 494
tim.joppich@hoganlovells.com

Derzeit wird auf europäischer Ebene an einer Reform der Entsenderichtlinie gearbeitet. Hierzu hat die Europäische Kommission im März 2016 einen ersten Reformentwurf vorgelegt. Nachdem das Europäische Parlament eine Kompromissfassung angenommen hatte, verständigten sich die europäischen Minister für Beschäftigung und Soziales am 23. Oktober 2017 auf eine grundsätzliche Ausrichtung im Hinblick auf die Reform. In dem folgenden Interview sollen Hintergründe, Gegenstand und Auswirkungen dieser Reform näher erläutert werden.

Herr Joppich, die geplante Reform der sogenannten Entsenderichtlinie geistert derzeit durch die gesamte Presse. Was steckt dahinter?

Dr. Tim Gero Joppich: Der volle Name der derzeit gültigen Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) lautet "Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen". Diese Bezeichnung lässt durchblicken, worum es in diesen europäischen Vorschriften geht. Die Entsendung eines Arbeitnehmers bedeutet, dass dieser im Rahmen seines in einem EU-Mitgliedstaat bestehenden Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsleistung in einen anderen EU-Mitgliedsstaat geschickt wird, um dort während eines begrenzten Zeitraums für seinen Arbeitgeber Dienstleistungen zu erbringen. Hintergrund ist die Freiheit des Dienstleistungsverkehrs, eine der europäischen Grundfreiheiten. Diese gewährt Unternehmen innerhalb der EU die Freiheit, in einem anderen Mitgliedsstaat Dienstleistungen zu erbringen, ohne sich dort niederlassen zu müssen.

Warum soll die Richtlinie jetzt reformiert werden?

Dr. Tim Gero Joppich: Die derzeit geltende Entsenderichtlinie wurde 1996 erlassen. Seitdem hat sich der europäische Binnenmarkt stark verändert. Problematisch ist vor allem, dass Einkommensun-

terschiede zwischen den verschiedenen Mitgliedsstaaten immer größer werden. Während beispielsweise im Jahr 2014 der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn in Dänemark bei etwa 25 Euro lag, betrug er in Bulgarien nur 1,67 Euro. Diese Unterschiede werden von Unternehmen durch die Entsendung von Arbeitnehmern in andere Mitgliedsstaaten ausgenutzt. Im Jahr 2015 stieg die Zahl der entsandten Arbeitnehmer in der EU auf etwa 2,05 Millionen. Dies bedeutet gegenüber dem Jahr 2010 einen Anstieg von über 67 %. Diese Praxis führt jedoch zu einer erheblichen Wettbewerbsverzerrung innerhalb des Binnenmarktes. Die derzeitige Richtlinie kann diesen Verhältnissen nicht mehr in vollem Umfang gerecht werden. Eine Reform ist daher dringend notwendig. Sie dient zum einem dem Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere aber auch der Transparenz und dem fairen Wettbewerb.

Was gilt derzeit für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer?

Dr. Tim Gero Joppich: Die derzeit geltende Entsenderichtlinie sieht zum einen vor, dass bestimmte Arbeitnehmerrechte, die sich im Aufnahmestaat aus Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ergeben, auch den dorthin entsandten Arbeitnehmern zukommen müssen. Insbesondere können diese sich auf dieselben Mindestlohnsätze berufen. Dies betrifft in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Erfasst sind auch der bezahlte Mindesturlaub sowie Höchst- arbeitszeiten und Mindestruhezeiten. Auch gesetzlich verbriefte Rechte im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz müssen entsandten Arbeitnehmern gleichermaßen gewährt werden.

Eine weitere wichtige Vorgabe macht die Richtlinie für die Baubranche. Dort können sich entsandte Arbeitnehmer auch dann auf die genannten Rechte berufen, wenn diese sich nicht aus einer Rechts- oder Verwaltungsvorschrift, sondern aus einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ergeben. Den Mitgliedsstaaten steht die Option offen, diese Regelung noch auf andere Wirtschaftszweige auszudehnen. Deutschland hat davon beispielsweise für Tä-

tigkeiten der Gebäudereinigung sowie für Sicherheitsdienstleistungen Gebrauch gemacht.

Was soll sich in der neuen Richtlinie ändern? Und welche Auswirkungen wird das für Deutschland haben?

Dr. Tim Gero Joppich: Eine der wichtigsten Änderungen ist der Wegfall der Begrenzung auf die Braubranche. Die Anwendbarkeit der Rechte aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen soll sich in Zukunft somit auf sämtliche Wirtschaftszweige erstrecken.

Der andere bedeutende Punkt der Reform ist die Geltung sämtlicher Vergütungsvorschriften. Im Hinblick auf die Vergütung konnten sich entsandte Arbeitnehmer bisher nur auf die jeweils geltenden Mindestlohnsätze berufen. Die Änderung bewirkt, dass sie auch einen Anspruch auf dieselben Sonderzahlungen, beispielsweise Weihnachtsgeld oder Zulagen für bestimmte Arbeiten, erhalten, soweit dieser sich aus einer gesetzlichen Regelung oder einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ergibt. Dies kann sich in der Höhe der Gesamtvergütung durchaus erheblich auswirken. Sonderzahlung machen oft einen wesentlichen Teil der gezahlten Vergütung aus.

In Deutschland ist die Auswirkung dieser Änderung eher gering. Dies liegt aber nur daran, dass die derzeit geltende Richtlinie vom deutschen Gesetzgeber "überschießend" umgesetzt wurde. Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das der Umsetzung der Richtlinie dient, sieht schon jetzt vor, dass allgemeingültige Tarifverträge in den aufgezählten Branchen insgesamt auch auf entsandte Arbeitnehmer anwendbar sind. Eine Beschränkung auf den Mindestlohn besteht also auch nach derzeit geltendem Recht nicht.

Die dritte wichtige Änderung der Entsenderichtlinie sieht der derzeitige Entwurf hinsichtlich der zeitlichen Beschränkung von Entsendungen vor. Die Kommission hatte vorgeschlagen, dass bei langfristigen Entsendungen von mehr als 24 Monaten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Aufnahmesstaates umfassende Anwendung finden. Der entsandete Arbeitnehmer soll bei derart langen Entsen-

dungen somit genau wie ein inländischer Arbeitnehmer behandelt werden. Beispielsweise finden dann also auch Regelungen zum Kündigungsschutz Anwendung. Im Rahmen der Einigung der EU-Minister wurde die grundsätzliche Begrenzung zwar beibehalten, die Zeitspanne jedoch erheblich verkürzt. Entsendungen sollen danach nicht länger als 12 Monate, in Ausnahmefällen nicht länger als 18 Monate dauern.

Wann kann man mit der Umsetzung rechnen?

Dr. Tim Gero Joppich: Nachdem sich die zuständigen europäischen Minister nunmehr auf die wesentlichen Punkte der Reform geeinigt haben, wird der nächste Schritt sein, zu einer endgültigen Fassung der neuen Richtlinie zu kommen. Dazu sind insbesondere Beratungen zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat sowie der Kommission erforderlich.

Auch nach Erlass der Richtlinie kann es noch einige Zeit dauern, bis diese in den jeweiligen Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt ist. Der derzeitige Entwurf sieht eine vierjährige Übergangsfrist bis zum endgültigen Inkrafttreten der neuen Entsenderichtlinie vor. Hinzu kommt eine dreijährige Umsetzungsfrist für die Mitgliedsstaaten. Es kann also durchaus noch mehrere Jahre dauern, bis die Regelungen der neuen Entsenderichtlinie für Deutschland verbindlich werden.

Altersgrenzen im Arbeitsrecht

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat jüngst die unionsrechtlich vorgesehene Altersgrenze für Piloten von 65 Jahren bestätigt und ihre Vereinbarkeit mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgestellt (Urteil v. 5. Juli 2017 – C-190/16). Piloten dürfen danach ab einem Alter von 65 Jahren nicht mehr als Verkehrspiloten im gewerblichen Luftverkehr tätig sein (FCL 065 Buchst. B Anhang I der VO (EU) Nr. 1178/2011). In dem zugrundeliegenden Fall, den das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt hatte, sah der Arbeitsvertrag eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersrente vor, die für den betroffenen Piloten bei 65 Jahren und zwei Monaten lag. Dennoch beschäftigte die Lufthansa ihn unter Verweis auf die Altersgrenze gemäß der EU-Verordnung mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres nicht weiter. Der EuGH hielt zwar die unionsrechtliche Altersgrenze aufgrund des Gemeinwohlinteresses an der Flugsicherheit für gerechtfertigt, stellte jedoch fest, dass Leer- und Ausbildungsflüge nicht zum gewerblichen Luftverkehr zählen. Die Lufthansa hätte den Piloten daher in diesem Bereich für weitere zwei Monate einsetzen können und müssen. Der EuGH bestätigt damit seine Linie, starre Altersgrenzen unterhalb des Regelrentenalters einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung zu unterziehen und nur in Ausnahmefällen als gerechtfertigt anzusehen. Das Urteil gibt Anlass, die rechtlichen Möglichkeiten der Vereinbarung von Altersgrenzen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch einmal eingehend zu beleuchten.

- **Keine automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Regelrentenalters**

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers endet nicht automatisch mit Erreichen des gesetzlichen Regelrentenalters. Das bloße Erreichen des Regelrentenalters stellt für den Arbeitgeber auch keinen Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) dar. Vielmehr ist der Arbeitgeber erst dann berechtigt, das Arbeitsverhältnis eines älteren Arbeitnehmers zu kündigen, wenn dieser

aufgrund seiner altersbedingten Einschränkungen nicht mehr in der Lage ist, seine Tätigkeit auszuüben und daher die Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung vorliegen.

Möchte der Arbeitgeber solche Auseinandersetzungen über die Eignung älterer Arbeitnehmer vermeiden und zur Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur sicherstellen, dass Arbeitnehmer mit Erreichen des Regelrentenalters aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, muss dies vereinbart werden. Diese Vorkehrung sollte bereits im Arbeitsvertrag getroffen werden, wenngleich der Renteneintritt bei Vertragsschluss oft noch weit in der Zukunft liegt.

- **Vereinbarung von Altersgrenzen**

Altersgrenzen können sowohl im Arbeitsvertrag als auch in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag vereinbart werden. Auch eine arbeitsvertragliche Inbezugnahme eines Tarifvertrags, der Altersgrenzen vorsieht, ist möglich. Tarifverträge, die Altersgrenzen beinhalten, sind etwa der Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Hamburgs und Umgebung sowie Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, der Manteltarifvertrag für den Einzel- und Versandhandel in Niedersachsen und der Manteltarifvertrag für Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen.

Die Vereinbarung einer Altersgrenze ist in der Sache eine Höchstbefristung des Arbeitsverhältnisses. Sie ist an den Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu messen. Die Vereinbarung einer Altersgrenze bedarf daher eines Sachgrundes nach § 14 TzBfG. Darüber hinaus führen Altersgrenzen zu einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters, die eine sachliche Rechtfertigung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfordert (dazu sogleich).

Eine AGB-rechtliche Inhaltskontrolle nach §§ 307 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) findet demgegenüber nicht statt. Klauseln, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Erreichen einer Altersgrenze endet, sind in der Praxis weit verbreitet und daher auch nicht überraschend iSd § 305c BGB.

Die Regelungskompetenz der Betriebsparteien und die grundsätzliche Zulässigkeit der Regelung von

Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen hat das BAG zuletzt Anfang des Jahres bestätigt (Urteil v. 21. Februar 2017 – 1 AZR 292/15). Aufgrund der Tarifsperre können Altersgrenzen nur dann Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, wenn sie weder in einem räumlich, persönlich und fachlich anwendbaren Tarifvertrag geregelt sind noch üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, d.h. früher in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt waren, über den die Tarifvertragsparteien verhandeln.

Zudem gilt für Betriebsvereinbarungen das Günstigkeitsprinzip: Ist individualvertraglich vereinbart, dass der Arbeitnehmer über das Erreichen des Regelrentenalters hinaus beschäftigt bleibt, geht eine solche Regelung der Betriebsvereinbarung vor. Hierfür bedarf es allerdings einer ausdrücklichen Regelung. Insbesondere reicht es nicht aus, dass der Arbeitsvertrag standardmäßig „auf unbestimmte Zeit“ geschlossen wurde. Im Gegenteil, schlägt die in einer Betriebsvereinbarung geregelte Altersgrenze unmittelbar auf Arbeitsverhältnisse in ihrem Geltungsbereich durch. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber für seine Arbeitsverträge vorformulierte Vertragsmuster verwendet und damit deutlich macht, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen, die einer Änderung durch Betriebsvereinbarung zugänglich sind.

Bei der näheren Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung ist dem Gebot des Vertrauensschutzes rentennaher Arbeitnehmer angemessen Rechnung zu tragen. Führen die Betriebsparteien erstmals eine Altersgrenze ein, müssen sie auf die Interessen der rentennahen Arbeitnehmer Rücksicht nehmen, die von den Vorteilen von Altersgrenzen im Betrieb – wie z.B. der Verbesserung der Aufstiegschancen – nur noch sehr eingeschränkt profitieren und Zeit benötigen, ihre Lebensführung und -planung an die Altersgrenze anzupassen. In der Gestaltung von Übergangsregelungen für rentennahe Arbeitnehmer sind die Betriebsparteien frei. Die Betriebsvereinbarung kann z.B. vorsehen, dass die Altersgrenze für sie keine Anwendung findet oder ihnen eine individuelle Verlängerungsmöglichkeit ihres Arbeitsverhältnisses einräumt.

• Regelrentenalter als Altersgrenze

Die inhaltlichen Anforderungen an Altersgrenzen sind im Wesentlichen die gleichen, unabhängig davon, ob sie durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt werden.

Sowohl der EuGH als auch das BAG halten Höchstbefristungen auf das Erreichen des Regelrentenalters für zulässig (EuGH, Urteil v. 12. Oktober 2010 – C-45/09; BAG, Urteil v. 9. Dezember 2015 – 7 AZR 68/14). Die gesetzliche Grundlage findet sich in § 10 S. 3 Nr. 5 AGG bzw. § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG. Sozialpolitische Interessen an einem ausgewogenen Zugang der Generationen zum Arbeitsmarkt und das berechnete Arbeitgeberinteresse an einer ausgewogenen Personalstruktur rechtfertigen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Regelrentenalters. Das Bedürfnis des Arbeitgebers nach einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung geht dem Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers vor, wenn dieser durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelaltersrente wirtschaftlich abgesichert ist. Ein weiteres legitimes Ziel sieht der EuGH darin, Rechtstreitigkeiten über die Eignung von älteren Arbeitnehmern für die Ausübung ihrer Tätigkeit vorzubeugen (EuGH aaO).

Bei der Beurteilung von Altersgrenzen in Bezug auf das Regelrentenalter nehmen die Gerichte auf Grundlage der vorgenannten Erwägungen lediglich eine typisierende Betrachtung vor. Es erfolgt keine branchen- und arbeitgeberspezifische Prüfung, ob die geforderten Fähigkeiten in der betroffenen Branche im Alter abnehmen oder ob die Altersstruktur im Unternehmen konkret gefördert wird. Auch die wirtschaftliche Absicherung des Arbeitnehmers durch die Berechtigung zum Bezug der Regelrente wird lediglich abstrakt festgestellt. Die konkrete Höhe der Rente des betreffenden Arbeitnehmers spielt dabei keine Rolle. Der Arbeitgeber ist nicht für den bisherigen beruflichen Werdegang des Arbeitnehmers und die daraus resultierenden Rentenanwartschaften verantwortlich. Notwendig ist jedoch die Rentenberechtigung dem Grunde nach, sodass der Arbeitnehmer spätestens bei Eintritt der vereinbarten Altersgrenze die rentenrecht-

liche Mindestversicherungszeit von fünf Jahren erfüllt haben muss (§ 50 Abs. 1 SGB VI).

- **Auslegung von Altvereinbarungen**

Bis Ende des Jahres 2011 lag die allgemeine Regelaltersgrenze bei 65 Jahren. Mit dem Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz (RVAGAnpG), das am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, wird das Renteneintrittsalter in Abhängigkeit vom Geburtsjahrgang seit 2012 bis 2029 schrittweise auf 67 angehoben.

Sehen Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge, die vor dem 1. Januar 2008 geschlossen wurden, noch eine Befristung auf die „Vollendung des 65. Lebensjahres“ vor, können sie dahingehend ausgelegt werden, dass die Parteien eine hinreichende Absicherung durch die gesetzliche Regelaltersrente vor Augen hatten und daher das jeweils individuelle Regelrenteneintrittsalter maßgeblich sein soll (BAG, Urteil v. 12. Juni 2013 – 7 AZR 917/11). Ob auch Vereinbarungen, die nach Anhebung der Regelaltersgrenze getroffen wurden und ausdrücklich auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen, zugunsten der jeweils einschlägigen Regelaltersgrenze ausgelegt werden können, hat die Rechtsprechung bisher nicht entschieden. In diesen Fällen besteht jedenfalls ein nicht unerhebliches Risiko, dass eine entsprechende Auslegung scheitert und die Altersgrenze insgesamt unwirksam ist. In neueren Arbeitsverträgen sollte daher streng darauf geachtet werden, mit der Altersgrenze nicht auf ein bestimmtes Lebensalter, sondern auf das gesetzliche Regelrentenalter abzustellen. So muss die Vertragsklausel auch nicht auf jeden einzelnen Arbeitnehmer angepasst werden und ist offen für etwaige künftige Veränderungen des gesetzlichen Regelrentenalters.

- **Sonderaltersgrenzen**

Wie die eingangs angesprochene Altersgrenze für Piloten im gewerblichen Luftverkehr zeigt, besteht in der Praxis mitunter ein Bedürfnis nach Altersgrenzen unterhalb des Regelrentenalters.

Die Vereinbarung solcher Sonderaltersgrenzen soll zunächst für Fälle in Betracht kommen, in denen Arbeitnehmer bereits vor Erreichen der Regelal-

tersgrenze einen vorzeitigen Anspruch auf Rente haben (§ 41 S. 2 SGB VI). Dies betrifft insbesondere langjährig und besonders langjährig Versicherte mit 35 bzw. 45 Versicherungsjahren und nach nicht unumstrittener Ansicht die Rente für schwerbehinderte Menschen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Vereinbarung der Sonderaltersgrenze die Möglichkeit der **vorzeitigen** Inanspruchnahme einer Altersrente benennt und innerhalb der letzten drei Jahre vor Erreichen der Sonderaltersgrenze geschlossen oder durch den Arbeitnehmer bestätigt wurde. Ansonsten gilt sie kraft gesetzlicher Fiktion gegenüber dem Arbeitnehmer als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen. Die Bestätigung durch den Arbeitnehmer bedarf keiner bestimmten Form; sie kann grundsätzlich auch mündlich oder konkludent erfolgen. Die Bestätigung erfordert aber in jedem Fall ein Handeln des Arbeitnehmers. Fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Bestätigung der Sonderaltersgrenze auf und reagiert der Arbeitnehmer nicht, bleibt es bei der gesetzlichen Fiktionswirkung und der Maßgeblichkeit des Regelrentenalters. Aus Nachweisgründen ist daher zu empfehlen, eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers einzuholen.

Altersgrenzen, die nicht an die Berechtigung zum vorzeitigen Bezug einer Altersrente anknüpfen, sind allenfalls theoretisch denkbar. Die damit verbundene Benachteiligung wegen des Alters wird in aller Regel nicht gerechtfertigt sein. Eine vom Rentenbezug unabhängige Altersgrenze ist an den Anforderungen des § 8 AGG zu messen, der allein eine Ungleichbehandlung aufgrund „wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderungen“ erlaubt.

Früher nahm das BAG für den Bereich der Luftfahrt aufgrund der mit fortschreitendem Alter nachlassenden Leistungsfähigkeit und der damit verbundenen Gefahren für Leib und Gesundheit der Passagiere die Rechtfertigung einer Altersgrenze für Piloten von 60 Jahren an (BAG, Urteil v. 21. Juli 2004 – 7 AZR 738/00). Der EuGH sieht darin jedoch einen Verstoß gegen die eingangs angesprochene unionsrechtliche Altersgrenze für Piloten von 65 Jahren (EuGH, Urteil v. 13. September 2011 – C-447/09). Das jüngste Urteil des EuGH bestätigt die

unionsrechtliche Altersgrenze zwar, erlaubt es den Unternehmen aber dennoch nicht ohne weiteres, das Arbeitsverhältnis mit einem Piloten auf die Vollendung des 65. Lebensjahres zu befristen. Hat der Pilot mit 65 Jahren noch nicht das Regelrentenalter in der Rentenversicherung erreicht und kann er auf Grundlage seines Arbeitsvertrags auch für andere Tätigkeiten als den gewerblichen Luftverkehr eingesetzt werden, ist er weiter zu beschäftigen. Der Pilot darf dann zwar keine Personen oder Fracht mehr befördern, kann aber beispielsweise für Ausbildungs- und Leerflüge eingesetzt werden.

In anderen Berufen, die ein besonderes Gefahrenpotential für die Allgemeinheit aufweisen und für die keine gesetzliche Altersgrenze besteht, wie z. B. Zugführer oder Busfahrer, scheidet die Rechtfertigung einer unterhalb des Regelrentenalters ansetzenden Altersgrenze zumeist am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz: Regelmäßige Tauglichkeitsprüfungen sind für die Arbeitnehmer weniger einschneidend und einer starren Altersgrenze als milderes Mittel vorzuziehen.

- **Altersgrenzen bei Organmitgliedern**

Für Altersgrenzen in Anstellungsverträgen von Organen juristischer Personen könnte nach Ansicht des OLG Hamm etwas anderes gelten, wenn das ausscheidende Organmitglied anderweitig – beispielsweise durch eine betriebliche Altersversorgung – wirtschaftlich abgesichert ist. Aufgrund der besonders hohen Anforderungen an die Unternehmensleitung erkennt das OLG Hamm ein legitimes Interesse der Gesellschaft an, frühzeitig einen Nachfolger in der Unternehmensleitung zu installieren und beanstandet eine vertraglich vereinbarte Altersgrenze von 60 Jahren nicht (Urteil v. 19. Juni 2017 – 8 U 18/17). Die Revision des betroffenen Geschäftsführers ist beim Bundesgerichtshof (BGH) anhängig.

Praxisrelevant werden Altersgrenzen für Organmitglieder aufgrund der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit der Gesellschaft erst dann, wenn die ordentliche Kündigung aufgrund der getroffenen vertraglichen Vereinbarungen ausgeschlossen ist oder nur aus bestimmten Gründen bzw. gegen Zahlung einer Entschädigung erfolgen kann.

- **Weiterbeschäftigung trotz Regelrentenalter**

Wollen die Parteien das Arbeitsverhältnis entgegen einer vereinbarten Höchstbefristung nicht mit Eintritt des Rentenalters beenden, können sie den Beendigungszeitpunkt einvernehmlich – ggf. auch mehrfach – hinausschieben (§ 41 S. 3 SGB VI). Das Arbeitsverhältnis endet dann ohne Kündigung mit dem Eintritt des hinausgeschobenen Beendigungszeitpunkts. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die „Verlängerungsvereinbarung“ schriftlich und während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses geschlossen wird. Eines gesonderten Sachgrundes für die hinausgeschobene Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 TzBfG bedarf es dann grundsätzlich nicht.

An der Regelung des § 41 S. 3 SGB VI bestehen allerdings ernst zu nehmende europarechtliche Bedenken. Das LAG Bremen hat die Frage der Vereinbarkeit mit europäischem Recht dem EuGH zur Klärung vorgelegt (Urteil v. 23. November 2016 – 3 Sa 78/16). Wann mit einer Entscheidung des EuGH gerechnet werden kann, ist nicht abzusehen. Bis dahin sind solche Vereinbarungen daher mit Vorsicht zu genießen. Eine Verlängerung der Höchstbefristung auf das Regelrentenalter sollte daher zusätzlich durch einen Sachgrund nach § 14 TzBfG abgesichert sein. In Betracht kommt insbesondere der vorübergehende Beschäftigungsbedarf zur Einarbeitung eines Nachfolgers oder bis zum Abschluss eines laufenden Projektes.

- **Fazit**

Um das Arbeitsverhältnis mit Erreichen eines bestimmten Lebensalters des Arbeitnehmers zu beenden, muss eine Altersgrenze vereinbart sein. Üblicherweise geschieht dies durch Arbeitsvertrag oder ist bereits in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt. Auch eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ist möglich, es sei denn, dass die Tarifsperrung eingreift oder der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers ausnahmsweise günstigere Regelungen vorsieht oder betriebsvereinbarungsfest gestaltet ist. Für rentennahe Jahrgänge der Belegschaft müssen dabei Übergangs- oder Ausgleichsregelungen geschaffen werden.

Bei der Auswahl des Anknüpfungspunktes für die Altersgrenze ist Vorsicht geboten. Die Anknüpfung an das Erreichen des gesetzlichen Regelrentenalters ist regelmäßig nicht zu beanstanden. Die Vereinbarung einer solchen Altersgrenze kann wie folgt formuliert werden:

„Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter erreicht, ab dem er erstmals einen Anspruch auf gesetzliche Regelaltersrente erwirbt.“

Sonderaltersgrenzen, die unterhalb des Regelrentenalters ansetzen, dürften in der Praxis hingegen keinen Bestand haben. Selbst in besonders sicherheitsrelevanten Bereichen laufen Sonderaltersgrenzen unterhalb des Regelrentenalters leer, wenn die Tätigkeit des Arbeitnehmers weniger riskante Arbeitsaufgaben mit einschließt, die er bis zum regulären Renteneintritt weiter ausüben kann. Er ist dann mit diesen Tätigkeiten weiter zu beschäftigen.

Anders dürfte es bei Organmitgliedern juristischer Personen liegen. Dort kann sich die Vereinbarung von Sonderaltersgrenzen unterhalb des Regelrentenalters empfehlen, wenn die ordentlichen Kündigungsmöglichkeiten vertraglich eingeschränkt oder an Ausgleichszahlungen geknüpft werden.



Charlotte Neubauer

Senior Associate, Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 494

charlotte.neubauer@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

BAG bestätigt Insolvenzanfechtung von Lohn auf Raten

In der Insolvenz eines Unternehmens sehen sich auch dessen Arbeitnehmer Anfechtungsklagen des Insolvenzverwalters ausgesetzt. Ist die Anfechtungsklage erfolgreich, muss der Arbeitnehmer regelmäßig den Arbeitslohn der letzten drei Monate vor Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens an die Insolvenzmasse zurückzahlen.

Der Fall

In dem Fall, den das BAG zu entscheiden hatte, schuldete der Arbeitgeber und spätere Insolvenzschuldner einem Arbeitnehmer noch Arbeitsentgelt. Dieser Lohn war geschuldet für Arbeitsleistung, die der Arbeitnehmer rund zwei Jahre vor Insolvenzantragsstellung erbracht hatte. Der Arbeitnehmer erwirkte einen Titel über seine Forderung und betrieb die Zwangsvollstreckung aus diesem Titel. Um eine Mobiliarpfändung abzuwenden, traf der Arbeitgeber mit der Gerichtsvollzieherin eine Ratenzahlungsvereinbarung. Ein knappes Jahr später beantragte der Arbeitgeber die Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Der Insolvenzverwalter focht daraufhin die Zahlung aller Raten der letzten drei Monate vor dem Eröffnungsantrag an.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte mit Urteil vom 20. September 2017, Az. 6 AZR 58/16, dass ein Rückzahlungsanspruch des Insolvenzverwalters aufgrund der Insolvenzanfechtung gegenüber dem Arbeitnehmer besteht. Beide Vorinstanzen hatten diese Frage ebenfalls bejaht. So hatte das LAG Köln mit Urteil vom 27. August 2015, Az. 7 Sa 342/15, entschieden, dass die Zahlungen auf Grundlage der Ratenzahlungsvereinbarung den Tatbestand der inkongruenten Deckung erfüllen.

Bei einer inkongruenten Deckung handelt es sich um eine Rechtshandlung, die einem Insolvenzgläubiger eine Befriedigung ermöglicht hat, die er nicht oder nicht in der Art oder nicht zu der Zeit zu beanspruchen hatte (§ 131 Abs. 1 Hs. 1 InsO). Zwar hatte der Arbeitnehmer einen Anspruch auf seinen Lohn und sogar einen Titel über seine Forderung. Das LAG Köln folgte jedoch der ständigen Rechtspre-

chung des BAG und des BGH, wonach Zahlungen unter dem Druck und zur Abwendung einer unmittelbar drohenden Zwangsvollstreckung inkongruente Zahlungen darstellen (sog. Druckzahlungen). Dadurch soll vermieden werden, dass ein Gläubiger durch den Einsatz von oder die Drohung mit staatlichen Machtmitteln gegenüber anderen Gläubigern bevorzugt wird.

Anfechtbar sind solche Handlungen insbesondere dann, wenn sie innerhalb des zweiten oder dritten Monats vor dem Eröffnungsantrag vorgenommen worden sind und der Schuldner zur Zeit der Handlung zahlungsunfähig gewesen ist (§ 131 Abs. 1 Nr. 2 InsO). Dem Arbeitnehmer half es auch nicht, dass die Ratenzahlungsvereinbarung gemäß § 802b ZPO ein knappes Jahr vor dem Eröffnungsantrag abgeschlossen wurde. Das LAG Köln stellte für die Vornahme der Handlung nicht auf den Abschluss der Vereinbarung, sondern auf den Zeitpunkt der Zahlung ab. Das Gesetz verlangt insofern, dass es auf den Zeitpunkt ankommt, in dem die Rechtswirkungen eintreten (§ 140 Abs. 1 InsO). Bei einer Ratenzahlungsvereinbarung treten die rechtlichen Wirkungen, nämlich die schrittweise Tilgung der Schulden, nicht schon bei Abschluss der Vereinbarung, sondern erst im Zeitpunkt der Zahlung ein. Erst zu diesem Zeitpunkt wird die Insolvenzmasse geschmälert und der Gläubiger bevorzugt.

Die eingelegte Revision des Arbeitnehmers gegen das Urteil des LAG Köln blieb erfolglos. Das BAG führte insbesondere aus, dass ein fortwährender Vollstreckungsdruck und damit eine inkongruente Zahlung vorlag, da der Insolvenzschuldner mit einem Widerruf der Zahlungsvereinbarung und der Fortsetzung der Zwangsvollstreckung rechnen musste, wenn die Raten nicht pünktlich gezahlt werden.

Fazit

Im vorliegenden Fall hätte dem Arbeitnehmer auch das so genannte Bargeschäftsprivileg gemäß § 142 InsO, das unter bestimmten Voraussetzungen eine Anfechtung wegen kongruenter wie inkongruenter

Deckung ausschließt, nicht weitergeholfen. Grund dafür ist das fehlende Unmittelbarkeitskriterium: Die ratenweise erbrachte Lohnzahlung stand gerade nicht mehr in einem engen zeitlichen Zusammenhang zur rund zwei Jahre zurückliegenden Arbeitsleistung. Ein Gläubiger, der aufgrund offener Forderungen die Zwangsvollstreckung betreibt, muss sich bewusst machen, dass er zumindest die Gelder, die in den letzten drei Monaten vor Insolvenzantragstellung bei ihm eingegangen sind, aller Wahrscheinlichkeit nach an die Insolvenzmasse zurückzahlen muss. Insofern hat sich auch durch die Anfechtungsreform (auf Insolvenzverfahren, die vor dem 5. April 2017 eröffnet wurden, finden noch die bis dahin geltenden Regelungen Anwendung) nichts geändert.



Justus Frank

Associate, Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 494

justus.frank@hoganlovells.com



Katharina Fuertjes

Associate, München

T +49 (0) 89 29012 381

katharina.fuertjes@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

Betriebsrenten für geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind nach einer Entscheidung des LAG München vom 13. Januar 2016 (10 Sa 544/15) regelmäßig in die betriebliche Altersversorgung aufzunehmen. Die Revision gegen dieses Urteil wurde am 16. Oktober 2017 vom Arbeitgeber zurückgenommen.

Sachverhalt

Die streitgegenständliche Versorgungsordnung enthielt eine Regelung, wonach geringfügig Beschäftigte nicht in den Kreis der Begünstigten einer Unterstützungskasse aufgenommen werden. Die Klägerin war geringfügig beschäftigt und klagte auf Aufnahme in die Versorgung. Sie hatte nicht auf die Versicherungsfreiheit zur Rentenversicherung verzichtet.

Das LAG München hatte entschieden, dass die Klägerin in die betriebliche Altersversorgung aufgenommen sei. Hiergegen hatte der Arbeitgeber Revision eingelegt (Aktenzeichen 3 AZR 83/16). Diese hat er einen Tag vor dem Termin zur mündlichen Verhandlung in Erfurt zurückgenommen. Die Gründe des Arbeitgebers für die Rücknahme der Revision sind nicht bekannt.

Fazit

Seit dem 1. April 1999 mussten Arbeitgeber pauschal Sozialversicherungsbeiträge für geringfügig Beschäftigte abführen. Geringfügig Beschäftigte konnten außerdem auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichten. Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen geringfügig Beschäftigte der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn sie nicht darauf verzichten. Zur Rechtslage seit 1. April 1999 liegt weiterhin keine höchstrichterliche Entscheidung vor, ob geringfügig Beschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen werden können.

Man wird aber das Urteil des LAG München als Maßstab nehmen dürfen. Demnach sind im Grundsatz auch geringfügig Beschäftigte in die betriebliche Altersversorgung aufzunehmen:

- Der Ausschluss geringfügig Beschäftigter kann nicht damit begründet werden, dass für diese Personen kein Versorgungsbedürfnis bestehe. Vielmehr hat der Gesetzgeber ein solches Versorgungsbedürfnis anerkannt, indem er die gesetzliche Rentenversicherung schrittweise für geringfügig Beschäftigte geöffnet hat.
- Dies gilt auch, soweit geringfügig Beschäftigte nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, denn gerade für diese Personen besteht – mangels gesetzlicher Altersversorgung – ein erhöhter Bedarf für eine betriebliche Altersversorgung.
- Ein Ausschluss geringfügig Beschäftigter könnte allenfalls ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn ein krasses Missverhältnis zwischen dem Aufwand des Arbeitgebers und dem Ertrag für den geringfügig Beschäftigten besteht. Die Versorgungsordnung müsste den Ausschluss für einen solchen Fall vorsehen. Es fehlt aber an einem Missverhältnis zwischen Aufwand und Ertrag, wenn der Ertrag für den Beschäftigten bei einer statistischen Lebenserwartung von über 80 Jahren die Kosten für den Arbeitgeber deutlich übersteigt.

Die Entscheidung des LAG München betraf eine Versorgung über eine Unterstützungskasse, die durch regelmäßige Beiträge finanziert wurde. Wenn eine Zusage als Direktzusage allein über Pensionsrückstellungen finanziert ist, wirtschaftlich also gerade nicht ausfinanziert ist, könnte eine weitergehende Abwägung von Aufwand und Ertrag erfolgen. Denn in einer solchen Zusage erfolgt keine

periodengerechte Ausfinanzierung, sondern die Anwartschaften belasten dauerhaft die Bilanz des Unternehmens. Im Regelfall dürfte aber auch hier das Ergebnis dasselbe sein, wie das in der Entscheidung des LAG München.



Dr. Thomas Frank

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

thomas.frank@hoganlovells.com

Newsletterarchiv

2015	Schwerpunktthema
Dezember	Der AÜG-Referentenentwurf – Neue Einschränkungen bei Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträgen geplant
2016	Schwerpunktthema
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
Februar	Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?
März	Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte – Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden
April	Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ein wirksames Mittel gegen krankheitsbedingte Störungen des Arbeitsverhältnisses?
Mai	Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsgespräche
Juni	Low Performance
Juli	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Performance Management Systemen
August	„BAV 2018“ – Was ist jetzt zu tun?
September	Incentives – gezielter Einsatz oder „Gießkannenprinzip“?
Oktober	Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen
November	Reform des Personaleinsatzes – Durchbruch oder Rückschritt?
Dezember	Trennungsmanagement - Zur erfolgreichen Umsetzung von Personalentscheidungen
2017	Schwerpunktthema
Januar	Gesetzliche Neuregelungen im Arbeitsrecht 2017
Februar	Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?
März	Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update
April	Kleider machen Unternehmen
Mai	Matrix-Strukturen im Arbeitsrecht
Juni	Der neue Beschäftigtendatenschutz kommt: Das Wichtigste auf einen Blick
Juli	Compliance-Ermittlungen und Korrektur von Erklärungen bei der Besteuerung von Arbeitnehmern
August	Pensionsverpflichtungen und M&A – Teil 1: Versorgungswerk des Verkäufers
September	Pensionsverpflichtungen und M&A – Teil 2: Versorgungswerk des Verkäufers

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*	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

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.gaebeler@hoganlovells.com

Dr. Nadine Kramer
nadine.kramer@hoganlovells.com

Sarah Islinger
sarah.islinger@hoganlovells.com

Dr. Lukas Ströbel
lukas.stroebel@hoganlovells.com

Isabelle Brams
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

Matthes Schröder
matthes.schroeder@hoganlovells.com

Dr. Leif Hansen
leif.hansen@hoganlovells.com

Hamburg

Marco Neugeboren
marco.neugeboren@hoganlovells.com

Dr. Sven Schulze
sven.schulze@hoganlovells.com

Julia Fiedler
julia.fiedler@hoganlovells.com

Fabian Ernst
fabian.ernst@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

Dr. 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

Dr. Reimo R. Richarz
reimo.richarz@hoganlovells.com

München

Dr. Philipp Lammers

philipp.lammers@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.