



## Newsletter Arbeitsrecht

**Rolle rückwärts bei arbeitsvertraglichen  
Ausschlussfristen**

**Pensionsverpflichtungen und M&A – Teil 2:  
Versorgungswerk des Käufers**

**Ausschluss datenschutzwidrig durch den  
Betriebsrat erlangter Beweise**

**bAV: Busfahrt der Ehefrau als Betriebsrente**

September 2017

# Inhalt

Editorial	1
Interview	2
Pensionsverpflichtungen und M&A – Teil 2	4
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	10
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	12
Newsletterarchiv	13
Hogan Lovells e-Newsletter	14
Ihre Ansprechpartner	15

## Editorial

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

es ist September geworden und die Bundestagswahl steht vor der Tür! Wir werden Sie natürlich im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Vorhaben der neuen Bundesregierung in einer unserer kommenden Newsletter-Ausgaben informieren.

Aber auch bis dahin bleiben uns ausreichend spannende arbeitsrechtliche Themen. So begleitet uns seit dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes die Diskussion, ob Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen nur wirksam sind, wenn sie darauf hinweisen, dass Mindestlohnansprüche hiervon nicht erfasst sind. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ließ dies vermuten. Nun hat sich aber das LAG Nürnberg mit dieser Frage befasst und kam überraschend zu einem anderen Ergebnis. Welche Konsequenzen diese "Rolle rückwärts" in der Praxis hat, erläutert Ihnen im Interview unser Düsseldorfer Kollege Justus Frank.

Des Weiteren setzen unsere Betriebsrentenexperten Bernd Klemm und Dr. Thomas Frank in dieser Ausgabe ihren Beitrag zu den langfristigen Folgen einer M&A Transaktion für die betriebliche Altersversorgung fort. Während in der letzten Ausgabe die Auswirkungen auf das Versorgungswerk des Verkäufers betrachtet wurden, wird diesmal das Hauptaugenmerk auf das Versorgungswerk des Käufers gelegt.

Bereits im Mai 2014 hatte das LAG Berlin-Brandenburg entschieden, dass Verstöße des Betriebsrats beim Sammeln von Beweisen gegen geltendes Datenschutzrecht zu einem Beweisverwertungsverbot vor den Arbeitsgerichten führen (sofern keine Ausnahme vorliegt). Nun sollte sich eigentlich im August das Bundesarbeitsgericht mit der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des LAG befassen. Doch der Termin wurde aufgehoben. Aber auch ohne höchstrichterliche Entscheidung hat dieser Fall erhebliche Bedeutung für Betriebsräte und Unternehmen, die Ihnen

unsere Frankfurter Kollegen Dr. Wolf-Tassilo Böhm und Dr. Lukas Ströbel in der Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" erläutern.

In der Rubrik "Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung" stellt Ihnen Herr Dr. Thomas Frank eine Entscheidung des LAG Düsseldorf vor, die sich mit der Frage befasst, ob kostenlose Busfahrten für die Rentner eines Nahverkehrsunternehmens und deren Ehepartner bereits eine betriebliche Altersversorgung darstellen und entsprechend zu behandeln sind, etwa bei dem Widerruf derartiger Zusagen.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

# Interview

## Rolle rückwärts bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen



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

**Spätestens seit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) diskutieren Arbeitsrechtler über die Frage, ob Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen nur dann wirksam sind, wenn sie darauf hinweisen, dass Ansprüche nach dem MiLoG nicht erfasst sind. Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) neigt dieser Auffassung zu. Nun hat sich das LAG Nürnberg mit dieser Frage befassen müssen – und kam zu einem diametral entgegengesetzten Ergebnis. Aber vorweg erst einmal eine grundlegende Frage: Was regeln Ausschlussklauseln und wie bedeutend sind Sie?**

**Justus Frank:** Ausschlussklauseln regeln, dass Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Partei geltend gemacht werden (sog. einstufige Ausschlussklausel). Darüber hinaus wird oftmals geregelt, dass der Anspruch nach einer vergeblichen Geltendmachung gegenüber der anderen Vertragspartei innerhalb einer weiteren Frist bei Gericht geltend gemacht werden muss (sog. zweistufige Ausschlussklausel). Wenn nur eine Frist versäumt wird, dann verfällt der gesamte Anspruch – gerade deswegen besitzen Ausschlussklauseln eine erhebliche praktische Relevanz.

**Wie steht das BAG zu der Frage, ob Ausschlussklauseln Mindestlohnansprüche umfassen müssen oder nicht?**

**Justus Frank:** Das BAG entschied mit Urteil vom 24. August 2016 (Az. 5 AZR 703/15), dass eine vorformulierte Ausschlussklausel, die ein gesetzlich vorgeschriebenes Mindestentgelt nicht ausdrücklich von ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, insgesamt unwirksam sei. Weder könne die Klausel für andere Ansprüche aufrechterhalten werden noch könne sie auf im Niedriglohnbereich beschäftigte Arbeitnehmer beschränkt werden. Hintergrund sei, dass für den durchschnittlichen Arbeitnehmer nicht

erkennbar sei, dass gesetzlich vorgeschriebene Mindestentgelte hiervon ausgenommen seien. Eine derart unklare Ausschlussklausel verstoße gegen das Transparenzgebot ([vgl. hierzu auch unseren Blogbeitrag aus dem August 2016](#)).

**Worum ging es in dem vom LAG Nürnberg entschiedenen Fall?**

**Justus Frank:** In dem Fall, den das LAG Nürnberg zu entscheiden hatte, ging es unter anderem um Ansprüche auf Überstunden- und Urlaubsabgeltung. Der Arbeitnehmer verdiente weit mehr als den gesetzlichen Mindestlohn von EUR 8,84 brutto pro Stunde. Sein Arbeitsvertrag beinhaltete eine zweistufige Ausschlussklausel, die sich auf sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bezog. Sie unterschied insbesondere nicht zwischen dem Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 MiLoG und sonstigen Ansprüchen. Der Arbeitnehmer machte seine Ansprüche zwar rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber geltend. Nach dessen Ablehnung erhob er jedoch zu spät eine entsprechende Klage bei Gericht.

Das LAG wies die Klage mit Urteil vom 9. Mai 2017 (Az. 7 Sa 560/16) ab. Die geltend gemachten Ansprüche seien jedenfalls nach der Ausschlussklausel verfallen. Der Arbeitnehmer habe es versäumt, rechtzeitig bei Gericht eine entsprechende Klage einzureichen.

**Damit widerspricht das LAG Nürnberg also der Entscheidung des BAG?**

**Justus Frank:** Ja. Das LAG betonte, dass die Ausschlussklausel nicht insgesamt unwirksam sei. Zwar seien Vereinbarungen, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken gemäß § 3 S. 1 MiLoG i.V.m. § 134 BGB unwirksam. Im Gegensatz zur Auffassung des BAG entschied das LAG jedoch, dass die Unwirksamkeit nur so weit reiche, wie dadurch der gesetzliche Mindestlohn, nicht aber die sonstigen Ansprüche berührt werden. So sei eine Klausel, deren Wortlaut ein gesetzliches Verbot nicht wiedergibt, sei insbesondere nicht intransparent. Das gesetzliche Verbot sei dem "durchschnittlichen" Arbeitnehmer zugänglich und die Klausel

sei deshalb hinreichend klar und verständlich. Gesetzliche Verbote müssen nicht einzeln aufgeführt werden, da sie für jedermann gelten und ohne Weiteres zugänglich seien.

Da die geltend gemachten Ansprüche nicht den gesetzlichen Mindestlohn berührten und die Klausel im Übrigen als wirksam angesehen wurde, wies das LAG die Klage ab.

Gegen das Urteil des LAG wurde zwischenzeitig allerdings Revision eingelegt, so dass das Verfahren nunmehr unter dem Aktenzeichen 9 AZR 262/17 beim BAG anhängig ist.

**Welche Empfehlung können Sie uns bis zu einer (erneuten) Entscheidung des BAG mit auf den Weg geben?**

**Justus Frank:** Ich empfehle vorerst weiterhin die Überarbeitung der Ausschlussklausel anlässlich des Neuabschlusses von Arbeitsverträgen. Die Ausschlussklausel sollte zwischen den Ansprüchen auf gesetzliche Mindestentgelte und sonstigen Ansprüchen differenzieren.

# Pensionsverpflichtungen und M&A – Teil 2

## Versorgungswerk des Käufers

Die Gestaltung einer M&A Transaktion muss die langfristigen Folgen für die betriebliche Altersversorgung berücksichtigen. Für den Käufer können sich erhebliche Haftungsrisiken aus den zuvor beim Verkäufer geführten Versorgungswerken ergeben, welche im ersten Teil dieses Beitrags in der August-Ausgabe unseres Newsletters betrachtet wurden. Wegen des Umfangs und der Langfristigkeit der aus einer betrieblichen Altersversorgung auf Seiten des Verkäufers resultierenden Pensionsverpflichtungen sind diese im Rahmen einer M&A Transaktion von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung. Daher sollte ein Käufer im Rahmen einer umfassenden Due Diligence zunächst sicherstellen, alle möglichen Risiken aus der betrieblichen Altersversorgung auf Seiten des Verkäufers zu identifizieren, um hierauf angemessen reagieren zu können. Aufgrund einer oftmals lang zurückreichenden Historie und unvollständiger Unterlagen stellt dies aber in vielen Fällen ein schwieriges Unterfangen dar. Der Käufer darf aber ebenso nicht außer Acht lassen, dass die Transaktion auch auf sein Versorgungswerk Auswirkungen haben kann. Dies bildet den Schwerpunkt des zweiten Teils des Beitrags.

### Teil 2: Versorgungswerk des Käufers

Findet sich der Arbeitnehmer nach einer Transaktion bei einem neuen Arbeitgeber wieder, bedeutet das nicht nur den Wechsel in der Person des Versorgungsschuldners. Beim Käufer als neuen Arbeitgeber besteht nicht selten bereits eine (andere) betriebliche Altersversorgung. Diese betriebliche Altersversorgung beim Käufer darf bei der Planung der Transaktion nicht außer Acht gelassen werden.

#### I. (Un-)Gleichbehandlung nach Betriebsübergang

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsübergangs auf den Käufer übergehen, müssen nicht in die betriebliche Altersversorgung beim Käufer aufgenommen werden. Dies stellt keine unzulässige Ungleichbehandlung dar. Wenn aber eine Pensionszusage die Aufnahme dieser Arbeitnehmer vorsieht, können auch diese Arbeitnehmer in deren Anwendungsbereich fallen.

Besitzen die Arbeitnehmer bereits eine Versorgung vom Verkäufer, stellt sich die Frage, wie dieses Konkurrenzverhältnis zweier Pensionszusagen zu lösen ist. Im „worst case“ kann es zu einer Doppelversorgung aus der Pensionszusage des Käufers und des Verkäufers kommen. Letztlich ist die Auslegung der Pensionszusage des Käufers maßgeblich, ob diese zusätzlich, allein oder gar nicht zur Anwendung kommen soll.

Es dürfte der Regelfall sein, dass die Pensionszusage des Käufers die alleinige Regelung zur betrieblichen Altersversorgung darstellen soll, so dass keine Doppelversorgung gewollt ist, sondern ein Konkurrenzverhältnis zur Pensionszusage des Verkäufers besteht. Um eine Doppelversorgung von vorneherein auszuschließen, kann vor dem Betriebsübergang ein Versorgungswerk des Käufers für Neueintritte geschlossen werden oder aber mit dem Betriebsrat eine Ausschlussklausel vereinbart werden. Dies kann auch dann sinnvoll sein, wenn eine Doppelversorgung gar nicht im Raum steht, sondern die übergehenden Arbeitnehmer aus einem anderen Grund nicht in das Versorgungswerk des Käufers aufgenommen werden sollen. Eine Pflicht zur Harmonisierung der Arbeitsbedingungen trifft den Käufer nicht.

#### II. Aufnahme in das Versorgungswerk beim Käufer

Das Risiko einer Aufnahme von Arbeitnehmern, die infolge eines Betriebsübergangs zum Käufer übergehen, besteht immer dann, wenn beim Käufer kollektive Zusagen auf betriebliche Altersversorgung bestehen. In deren Anwendungsbereich können auch die übergehenden Arbeitnehmer fallen.

##### 1. Anwendung von Betriebsvereinbarungen des Käufers

Eine Betriebsvereinbarung beim Käufer kann nur dann Anwendung auf übergehende Arbeitnehmer finden, wenn die übergehenden Arbeitnehmer in einen bestehenden Betrieb integriert werden oder aber wenn es sich bei der Betriebsvereinbarung des Käufers um eine Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung handelt, die dann auch für den selbständigen neuen Betrieb gilt.

### a. ... unter Ablösung von Individualzusagen des Verkäufers

Treffen individualvertragliche Regelungen und eine Betriebsvereinbarung aufeinander, treten die Normen einer Betriebsvereinbarung hinter günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen zurück, wenn die einzelvertraglichen Vereinbarungen für den Arbeitnehmer günstiger sind (Günstigkeitsprinzip). Da Individualzusagen des Verkäufers nach einem Betriebsübergang fortgelten (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB), können sie nicht durch eine ungünstigere Betriebsvereinbarung des Käufers abgelöst werden. Wenn aber der übergehende Arbeitnehmer in den Geltungsbereich einer günstigeren Betriebsvereinbarung fällt, kann ab dem Tag des Betriebsübergangs diese Betriebsvereinbarung eine Individualzusage verdrängen. Für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung findet die Individualzusage keine Anwendung.

Pensionszusagen werden häufig als Gesamtzusage gewährt. Die Rechtsprechung spricht von Individualzusagen mit kollektivem Bezug und bezieht neben der Gesamtzusage auch vertragliche Einheitsregelungen und betriebliche Übung mit ein. Eine Individualzusage mit kollektivem Bezug kann durch eine Betriebsvereinbarung abgelöst werden, wenn sie betriebsvereinbarungsoffen ist und die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes gewahrt sind. Im Regelfall findet daher vom Grundsatz her eine ablösende Betriebsvereinbarung des Käufers Anwendung, auch wenn sie ungünstiger ist als die Gesamtzusage des Verkäufers.

Doch sind die Besitzstände der Versorgungsberechtigten zu schützen. Da sich das Konkurrenzverhältnis nicht gem. § 613a BGB auflöst, sondern eine Ablösung nach allgemeinen Grundsätzen erfolgt, müssen wie auch in anderen Fällen der Ablösung von Versorgungsordnungen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sein. Die Ablösung steht unter dem Vorbehalt einer gerichtlichen Nachprüfung nach der vom BAG entwickelten Drei-Stufen-Theorie.

Der Vorbehalt einer (späteren) gerichtlichen Nachprüfung nach den Grundsätzen der Drei-Stufen-

Theorie birgt eine Rechtsunsicherheit in sich, da die Frage, ob eine Verschlechterung durch Ablösung der Pensionszusage des Verkäufers wirksam ist oder nicht, oft nur für den Einzelfall und erst beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis festgestellt werden kann. Es bleibt also eine Unsicherheit, ob durch eine Betriebsvereinbarung des Käufers tatsächlich eine wirksame Ablösung der kollektiven Individualzusage des Verkäufers erfolgt.

### b. ... unter Ablösung von Betriebsvereinbarungen des Verkäufers

Inwieweit ursprünglich beim Verkäufer geltende Betriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang abgelöst werden können, hängt davon ab, ob diese Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsübergang weiter kollektivrechtlich Anwendung finden.

#### aa. Wahrung der Betriebsidentität

Eine Betriebsvereinbarung des Verkäufers gilt als Betriebsvereinbarung kollektivrechtlich fort, wenn die Betriebsidentität im Zuge des Betriebsübergangs gewahrt bleibt. Die Anwendung lokaler Betriebsvereinbarungen des Käufers scheidet in diesem Fall aus. Allerdings kann eine lokale Betriebsvereinbarung des Verkäufers durch eine (höherrangige) Gesamtbetriebsvereinbarung des Käufers in deren originären Zuständigkeitsbereich abgelöst werden. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Konkurrenzverhältnis zwischen lokaler Betriebsvereinbarung und Gesamtbetriebsvereinbarung. Dies gilt entsprechend für Konzernbetriebsvereinbarungen. Liegt eine Konzernbetriebsvereinbarung vor, kann sich das Konkurrenzverhältnis auch nach einem Anteilskauf (d.h. ohne Betriebsübergang) ergeben, wenn die Targetgesellschaft in den Geltungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarung fällt.

Auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung des Verkäufers soll bei Wahrung der Betriebsidentität kollektivrechtlich weitergelten. Werden dabei alle Betriebe oder mehrere Betriebe des Verkäufers übertragen, so gilt eine Gesamtbetriebsvereinbarung in diesen Betrieben als solche fort. Wird nur ein einziger Betrieb übertragen, gilt sie als lokale Betriebsvereinbarung fort. Dies gilt unabhängig davon, ob

der Käufer bereits einen eigenen Betrieb führt, so lange die in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten beim aufnehmenden Unternehmen nicht normativ ausgestaltet sind. Auch insoweit gelten für Konzernbetriebsvereinbarungen dieselben Grundsätze.

#### *bb. Verlust der Betriebsidentität*

Vollzieht sich der Betriebsübergang unter Verlust der Betriebsidentität, gelten die Regelungen einer (Gesamt-/Konzern-)Betriebsvereinbarung individualrechtlich fort (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB). In diesem Fall findet allerdings allein eine – auch ungünstigere – Betriebsvereinbarung des Käufers Anwendung, wenn eine solche existiert (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB). Dem übergehenden Arbeitnehmer stehen dann allein Anwartschaften aus der Betriebsvereinbarung des Käufers zu.

Als Besitzstand muss aber nach dem Betriebsübergang durch die Betriebsvereinbarung des Käufers mindestens die Höhe der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs verdienten Anwartschaft gewährt werden. Eine Addition der Pensionszusagen vor und nach dem Betriebsübergang ist nach der Rechtsprechung des BAG nicht erforderlich. Der EuGH hat dagegen ausgeführt, die Ablösung des Tarifvertrags eines Verkäufers durch einen Tarifvertrag des Käufers dürfe nicht *„zum Ziel oder zur Folge haben, dass diesen Arbeitnehmern insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen als die vor dem Übergang geltenden auferlegt werden“*. Wenn aber nach der Rechtsprechung des BAG im Versorgungswerk des Käufers am Ende keine höhere Anwartschaft erworben werden muss als im Versorgungswerk des Verkäufers bis zum Betriebsübergang erworben worden wären, würde dies eine Verschlechterung infolge des Betriebsübergangs bedeuten. Die Aussage des EuGH stellt jedwede verschlechternde Ablösung in Folge eines Betriebsübergangs in Frage, doch folgt dem die Instanzenrechtsprechung nicht.

#### **c. ... unter Ablösung von Tarifverträgen des Verkäufers?**

Ein Tarifvertrag des Verkäufers zur betrieblichen Altersversorgung gilt kollektivrechtlich fort, wenn

auch der Käufer derselben Tarifbindung unterliegt, d.h. Mitglied desselben Arbeitgeberverbandes ist. Andernfalls gelten die Regelungen des Tarifvertrags individualrechtlich wie im Fall der Nachbindung fort (§ 613a Abs. 1 S. 2 BGB). Ein Haustarifvertrag gilt nur im Rahmen einer Gesamtrechtsnachfolge (d.h. insb. Verschmelzung oder Spaltung) kollektivrechtlich fort, im Übrigen erfolgt eine Transformation gem. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB.

Der Ablösung eines Tarifvertrages zur betrieblichen Altersversorgung durch eine (Gesamt) Betriebsvereinbarung (sog. Überkreuzablösung) hat das BAG indes eine Absage erteilt. Bislang wurde dies vom BAG zwar nur außerhalb des Bereiches der erzwingbaren Mitbestimmung bestätigt. Ausreichend ist aber, wenn auch mitbestimmungsfreie Teile betroffen sind. Jedenfalls bei einer Teilmitbestimmung gilt daher das Verbot der Überkreuzablösung. Die betriebliche Altersversorgung unterliegt der Teilmitbestimmung, so dass eine Ablösung tarifvertraglicher Regelungen durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist.

#### **2. Anwendung von Individualzusagen des Käufers**

Die betriebliche Altersversorgung beim Käufer kann statt durch Betriebsvereinbarung auch durch individualrechtliche Zusage mit kollektivem Bezug erteilt worden sein. Bringt der übergehende Arbeitnehmer bereits eine individualrechtliche Zusage vom Verkäufer mit, so findet diese weiterhin Anwendung (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB). Eine Ablösung findet nicht statt. Durch Auslegung der Zusage beim Käufer ist zu klären, ob sich der übergehende Arbeitnehmer zusätzlich auch darauf berufen kann.

Zwischen einer Betriebsvereinbarung des Verkäufers und einer Individualzusage des Käufers findet das Günstigkeitsprinzip Anwendung, wenn auch die (kollektive) Individualzusage die übergehenden Arbeitnehmer erfasst. Dies gilt auch dann, wenn eine Betriebsvereinbarung des Verkäufers im Zuge des Betriebsübergangs zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden ist und daher individualrechtlich gilt. Der kollektive Charakter bleibt trotz der Transformation erhalten. Damit wird auch das Konkurrenzverhältnis zwischen einer transformier-

ten Betriebsvereinbarung und einer Individualzusage durch das Günstigkeitsprinzip aufgelöst.

### 3. Anwendung eines Tarifvertrags des Käufers

Ein Tarifvertrag des Käufers geht bei beidseitiger Tarifbindung den transformierten tarifvertraglichen Regelungen des Verkäufers vor (§ 613a Abs. 1 S. 3 BGB). Entsprechend der Rechtsprechung zum Besitzstandsschutz bei einer Ablösung durch Betriebsvereinbarung wird auch bei einer Ablösung durch Tarifvertrag die bis zum Closing erworbene Anwartschaft zu wahren sein. Zwischen einem Tarifvertrag des Käufers und einer Individualzusage des Verkäufers findet hingegen das Günstigkeitsprinzip Anwendung (§ 4 Abs. 3 TVG).

Ein Tarifvertrag des Käufers löst bei beiderseitiger Tarifbindung aber auch eine Betriebsvereinbarung des Verkäufers ab. Die Bedenken, die bei einer Überkreuzablösung eines transformierten Tarifvertrags durch eine Betriebsvereinbarung vom BAG angeführt werden, greifen nicht. Das Risiko einer gezielten Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch betriebliche Regelungen besteht nicht im selben Maße, wenn diese Verschlechterung auf einem Tarifvertrag beruht.

Zudem ist auch nur der Tarifvertrag vor Verschlechterungen durch Betriebsvereinbarungen geschützt (§ 4 TVG). Andersherum gilt das nicht. Vielmehr genießt ein Tarifvertrag Vorrang (§ 77 Abs. 3 BetrVG, § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG).

Auch in diesem Fall ist davon auszugehen, dass eine Besitzstandswahrung gewährleistet sein muss, wenngleich solche Ablösungen nicht auf § 613a Abs. 1 S. 3 BGB beruhen. Anstelle der Rechtsprechung zur Besitzstandswahrung im Falle eines Betriebsübergangs kann daher die Drei-Stufen-Theorie des BAG Anwendung finden.

### III. „Übergang eines Versorgungswerks“ auf Arbeitnehmer des Käufers

Wenig Beachtung findet oftmals die Frage, ob eine betriebliche Altersversorgung des Verkäufers nach dem Closing auch auf die Arbeitnehmer Anwendung finden kann, die bereits vorher beim Käufer beschäftigt waren.

### 1. Haustarifvertrag des Verkäufers

Die Folgen einer Umwandlung auf die betriebliche Altersversorgung ist unter Umständen nicht darauf beschränkt, dass der übernehmende Rechtsträger die Pensionsverpflichtungen im Rahmen des Betriebsübergangs übernimmt. In einem Haustarifvertrag wird zudem die Person des bisherigen Vertragspartners „volumenfänglich“ ersetzt. Der aufnehmende Rechtsträger rückt als Gesamtrechtsnachfolger mit allen Rechten und Pflichten in die Position des bisherigen Vertragspartners ein, so als hätte er den Haustarifvertrag selbst vereinbart.

#### a. Tarifbindung nach Verschmelzung

Ein bisher tarifloser Rechtsträger wird damit tarifgebunden (§ 3 Abs. 1 TVG). Damit gilt dieser Haustarifvertrag grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft, was auch die Arbeitnehmer einschließt, die bereits vor dem Closing beim aufnehmenden Rechtsträger beschäftigt waren.

Die Regelung zum Geltungsbereich des Haustarifvertrags gewinnt damit an Bedeutung. Nur wenn der Geltungsbereich eng genug gestaltet ist, kann die Aufnahme der bereits beschäftigten Arbeitnehmer vermieden werden. Grundsätzlich werden aber Haustarifverträge, soweit nichts anderes bestimmt ist, in der Regel für alle Arbeitsverhältnisse des tarifschließenden Unternehmens vereinbart. Soweit der Geltungsbereich sich ausdrücklich und ohne Einschränkung auf die Arbeitnehmer des tarifvertragschließenden Arbeitgebers erstreckt, erfasst er jeweils nicht nur die aktuellen (tarifgebundenen) Arbeitsverhältnisse, sondern insbesondere auch die Arbeitnehmer später hinzukommender Betriebe des Arbeitgebers. Der aufnehmende Rechtsträger ist nur dann vor dieser Folge geschützt, wenn der Geltungsbereich des Haustarifvertrags ausdrücklich auf die vom Übergang betroffenen Arbeitsverhältnisse, bestimmte Bereiche, bestimmte Betriebe (Standorte) oder Betriebsteile oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern (Berufsgruppen) begrenzt ist.

### b. Tarifbindung nach Spaltung

Im Fall einer Spaltung sollte im Spaltungsvertrag geregelt werden, welcher Rechtsträger die Rechtsstellung als Vertragspartner eines Haustarifvertrags in Zukunft einnimmt. Fehlt eine solche Regelung, verbleibt der übertragende Rechtsträger in dieser Rechtsstellung. Wird der Haustarifvertrag auf den übernehmenden Rechtsträger übertragen, gilt auch hier, dass infolge der (partielle) Gesamtrechtsnachfolge auch die bereits beim übernehmenden Rechtsträger beschäftigten Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich fallen können.

### c. Keine Fortsetzung der Tarifbindung

Eine Tarifbindung für den übernehmenden Rechtsträger kann sich allerdings nur aus einem Haustarifvertrag ergeben. Ein Verbandstarifvertrag gilt kraft Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband. Diese Mitgliedschaft ist nicht sukzessionsfähig, weshalb der aufnehmende Rechtsträger nicht tarifgebunden wird.

Infolge eines Betriebsübergangs stellt sich die Frage nach einer Tarifbindung nicht, weil Normen eines Haustarifvertrags individualrechtlich fortgelten (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB), der Käufer aber nicht zusätzlich im Rahmen einer Gesamtrechtsnachfolge in den Haustarifvertrag eintritt. Im Fall eines Anteilskaufs gilt zwar ein Haustarifvertrag für die Targetgesellschaft weiter, Arbeitnehmer des Käufers fallen aber nicht in dessen Geltungsbereich, weil sie für andere Gesellschaften tätig sind.

## 2. Gesamtbetriebsvereinbarungen des Verkäufers

Im Falle eines Betriebsübergangs finden Gesamtbetriebsvereinbarungen des Verkäufers auf ursprünglich nicht von ihnen erfasste Betriebe des Käufers keine Anwendung. Die Grundsätze einer Tarifbindung aus einem übernommenen Haustarifvertrag lassen sich nicht auf Gesamtbetriebsvereinbarungen übertragen. Gesamtbetriebsvereinbarungen können zwar kollektivrechtlich fortgelten, wenn der übernommene Betrieb seine Identität wahrt. Doch bleibt ihr Charakter als Gesamtbetriebsvereinbarung nur dann bestehen, wenn der Käufer keine weiteren Betriebe führt. Gibt es hingegen weitere

Betriebe bei derselben Gesellschaft, finden Gesamtbetriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang nur als lokale Betriebsvereinbarungen Anwendung. Hierdurch ist ausgeschlossen, dass sie für Arbeitnehmer anderer Betriebe gelten können.

### Fazit

Die betriebliche Altersversorgung erfordert, dass sich der Käufer vor der Transaktion in erster Linie folgende Fragen stellt:

- Wie ist die Transaktion strukturiert (Share Deal, Asset Deal, Umwandlung)?
- Welche Pensionsverpflichtungen (einschließlich etwaig nicht offen gelegter Verpflichtungen) muss der Käufer in dieser Transaktionsstruktur übernehmen?
- Soll im Innenverhältnis ein abweichendes Haftungsregime vereinbart werden und welches Modell kommt hierfür in Betracht?
- Wie erhält der Käufer einen wirtschaftlichen Ausgleich für die übernommenen Pensionsverpflichtungen und sind zusätzlich Freistellungserklärungen des Verkäufers zu fordern?
- Ist gewährleistet, dass eine Fortführung der betrieblichen Altersversorgung über externe Versorgungseinrichtungen erfolgen kann?

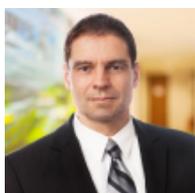
Mit Blick auf das Versorgungswerk des Käufers ist zu klären:

- Sieht das Versorgungswerk des Käufers vor, dass Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang aufgenommen werden?
- Auf welcher Rechtsgrundlage beruhen die Versorgungswerke von Käufer und Verkäufer und wie ist dieses Konkurrenzverhältnis zu lösen?
- Tritt der Käufer als Vertragspartner in einen Haustarifvertrag ein?

Diese Fragen sind weder abschließend, noch lassen sie sich schematisch auf jede Transaktion übertragen. Sie geben aber einen ersten Überblick darüber,

mit welchen Risiken zu rechnen sein kann und worauf sich eine Due Diligence konzentrieren sollte.

\* Fortsetzung des Beitrags aus der August-Ausgabe des Newsletters Arbeitsrecht. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Kölner Schrift zum Wirtschaftsrecht (KSzW) des Otto Schmidt Verlages.



**Bernd Klemm**

Partner, München

T +49 (0) 89 29012 171

bernd.klemm@hoganlovells.com



**Dr. Thomas Frank**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

thomas.frank@hoganlovells.com

# Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

## Ausschluss datenschutzwidrig durch den Betriebsrat erlangter Beweise

**Verstößt der Betriebsrat beim Sammeln von Beweisen gegen geltendes Datenschutzrecht, führt dies – sofern keine Ausnahme vorliegt – zu einem Beweisverwertungsverbot vor den Arbeitsgerichten. Dies hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg bereits am 15. Mai 2014 entschieden (Az. 18 TaBV 828/12 u.a.). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sollte sich am 22. August 2017 mit der Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des LAG befassen (Az. 1 ABR 52/14). Nach einstimmiger Erledigterklärung durch die Parteien wurde der Anhörungstermin nunmehr aufgehoben. Auch ohne höchstrichterliche Entscheidung hat dieser Fall jedoch erhebliche Bedeutung für Betriebsräte und Unternehmen.**

### Der Fall

In dem zugrundeliegenden Beschlussverfahren stritten die Beteiligten über einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegen die Arbeitgeberin. Der antragstellende Betriebsrat machte geltend, dass die Arbeitgeberin es zu unterlassen habe, Arbeitsleistungen außerhalb des Gleitzeitrahmens entgegenzunehmen. Den Anspruch stützte er auf § 77 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i.V.m. einer die Arbeitszeit regelnden Betriebsvereinbarung. Diese bestimmte als Gleitzeitrahmen für die Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung Montag bis Freitag 7:30 Uhr bis 20:00 Uhr. Der Betriebsrat behauptete, die Arbeitgeberin nehme unter Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung auch außerhalb des Gleitzeitrahmens Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer entgegen bzw. dulde Freizeitarbeit zumindest. Hierdurch verstoße sie gegen ihre Pflicht zur Durchführung der Betriebsvereinbarung aus § 77 Abs. 1 BetrVG. Zur Untermauerung der Vorwürfe legte der Betriebsrat E-Mails vor, welche Arbeitnehmer außerhalb des Gleitzeitrahmens verschickt hatten.

Die Arbeitgeberin bestritt die Vorwürfe. Die vorgelegten E-Mails seien nicht dazu geeignet, eine Entgegennahme von Freizeitarbeit zu belegen. Sie habe die Arbeitnehmer nicht zu Freizeitarbeit aufgefordert. Aus der Tatsache, dass die E-Mails außerhalb

der Arbeitszeit verschickt worden seien, könne ferner nicht geschlossen werden, dass jene E-Mails auch außerhalb der Arbeitszeit gelesen und bearbeitet wurden. Dies habe der Betriebsrat zu beweisen. Unabhängig hiervon seien die eingereichten E-Mails ohnehin nicht verwertbar. Diese seien ohne Rücksprache mit der Arbeitgeberin oder den betroffenen Arbeitnehmern aus einem E-Mail-Zugang beschafft worden, auf welches der Betriebsrat keinen Zugriff habe.

### Die Entscheidung

Im Kern drehte sich der Fall somit um die Frage, ob der Betriebsrat die vorgelegten E-Mails unter Verstoß gegen Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) erlangt hatte und ob das Gericht datenschutzrechtswidrig erlangte Beweismittel im Verfahren gegen den Arbeitgeber verwerten darf.

Arbeitgeber sind grundsätzlich dazu verpflichtet, Betriebsvereinbarungen durchzuführen, § 77 Abs. 1 BetrVG. Sie sind folglich dazu verpflichtet, den in einer Betriebsvereinbarung festgelegten Gleitzeitrahmen zu respektieren und einzuhalten. Dem Betriebsrat steht ein spiegelbildlicher Anspruch auf Durchführung der Vereinbarungen und auf Unterlassen vereinbarungswidriger Maßnahmen zu. Es zählt zu den gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrates, die Durchführung und Einhaltung von Gesetzen und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer zu überwachen, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Hierunter fällt auch die Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen und Betriebsvereinbarungen, welche den zeitlichen Rahmen der zu erbringenden Arbeitsleistung festlegen. Um diese Aufgabe effektiv wahrnehmen zu können, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber jederzeit verlangen, dass ihm die zur Überwachung der Rechte der Arbeitnehmer erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, vgl. § 80 Abs. 2 BetrVG.

Nach Auffassung der Berliner Landesarbeitsrichter berechtige dieser Auskunftsanspruch den Betriebsrat aber nicht dazu, den Arbeitgeber bei der Informationsbeschaffung zu umgehen. Er dürfe sich die benötigten Informationen nicht selbst und unter Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften

beschaffen. Aus dem Auskunftsrecht folge kein spiegelbildliches Zugriffsrecht des Betriebsrates, welches eine Verwertung von rechtswidrig erlangtem Beweismaterial im arbeitsgerichtlichen Verfahren rechtfertigen könnte. Insoweit muss sich der Betriebsrat wie eine verantwortliche Stelle i.S.d. BDSG behandeln lassen.

Nur ausnahmsweise, bei Vorliegen besonderer Umstände, können Arbeitsgerichte datenschutzrechtswidrig erlangte Informationen im Arbeitsgerichtsverfahren verwerten. An das Vorliegen solcher Umstände knüpften die Berliner Landesarbeitsrichter hohe Voraussetzungen. Eine Verwertbarkeit datenschutzrechtswidrig erlangter Informationen setze voraus, dass die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer, in deren Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingegriffen wird, mit dem Interesse des Betriebsrats an der Beweisführung in Ausgleich gebracht werden. Beschafft sich ein Betriebsrat rechtswidrig Beweismittel, kann sein Interesse an der Beweisführung überhaupt nur dann überwiegen, wenn er zuvor alle anderen Möglichkeiten zur Beweisführung vollkommen ausgeschöpft hat. Er müsse sich mangels anderer Erkenntnisquellen in einer Art Notwehrsituation oder einer notwehrähnlichen Lage befinden.

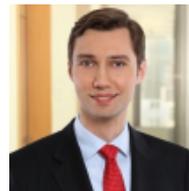
Eine solche Notsituation ist nach Ansicht des LAG jedenfalls dann nicht gegeben, wenn sich der Betriebsrat auf eigene Faust rechtswidrig Zugriff auf E-Mails verschafft, ohne zuvor gegenüber der Arbeitgeberin einen Auskunftsanspruch überhaupt geltend gemacht zu haben. Die Wahrnehmung des gesetzlich vorgesehenen Auskunftsanspruchs stelle verglichen mit einem eigenmächtigen Zugreifen auf Dokumente mit personenbezogenen Arbeitnehmerdaten ein milderes Mittel dar. Das LAG ließ daher die Verwertung der vom Betriebsrat vorgelegten E-Mails in dem vorliegenden Fall nicht zu.

## Fazit

Ohne Beschluss des Bundesarbeitsgerichts behält die Entscheidung des LAG vom 15. Mai 2014 ihre Gültigkeit. Das LAG setzte mit dieser Entscheidung ein wichtiges Zeichen. Die Berliner Landesarbeitsrichter stellten unmissverständlich klar, dass sich nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Betriebsräte

an die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz halten müssen. Andernfalls drohen neben datenschutzrechtlichen Sanktionen in Gerichtsverfahren auch Beweisverwertungsverbote. Wer gegen den Datenschutz verstößt, muss künftig noch mehr als bislang damit rechnen, mögliche oder tatsächliche Rechte und Ansprüche nicht mehr vor Gericht durchsetzen zu können.

Mit dem Ausschluss von Beweisen wegen Datenschutzverstößen bei einer Compliance-Kündigung befasste sich auch die Keylogger-Entscheidung des BAG vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 681/16, mit einem [Kommentar](#) der Autoren bei Legal Tribune Online.



**Dr. Wolf-Tassilo Böhm**

Senior Associate, Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 358

wolf.boehm@hoganlovells.com



**Dr. Lukas Ströbel**

Associate, Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 358

lukas.stroebel@hoganlovells.com

# Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

## Busfahrt der Ehefrau als Betriebsrente

**Verspricht ein Arbeitgeber seinen Rentnern und dessen Ehepartnern für den Ruhestand ein kostenloses Freifahrtticket für den Nahverkehr, kann er dieses nicht ohne Weiteres wieder entziehen. So sieht es jedenfalls das LAG Düsseldorf (v. 23. Juni 2017 – Az. 6 Sa 173/17), das den Schutz durch das Betriebsrentenrecht und die Rechtsprechung des Ruhegeldsenats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Anwendung bringt. Wie die Kürzung einer Betriebsrente unterliege auch der Entzug eines solchen Freifahrttickets einer Rechtskontrolle zur Wahrung von Besitzständen.**

### Der Fall

Der beklagte Arbeitgeber ist ein Nahverkehrsunternehmen, das seinen Mitarbeitern, Rentnern und deren Ehepartnern Freifahrttickets zugesagt hat. Aus Kostengründen sollten die Freifahrttickets an Ehepartner abgeschafft werden. Hierzu wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

### Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf kam zu dem Schluss, dass die Arbeitgeberzusage nicht durch die Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann. Der klagende Arbeitnehmer befand sich zwar noch nicht im Ruhestand. Das Gericht bestätigte aber seinen Anspruch darauf, dass ab Eintritt in den Ruhestand seiner Ehefrau für die Dauer seines Lebens ein Freifahrtticket gewährt werde. Die Revision wurde allerdings zugelassen, so dass eine Klärung durch das Bundesarbeitsgericht noch möglich ist.

Die Düsseldorfer Richter kamen zu dem Schluss, dass es sich bei dem Freifahrtticket ab Eintritt in den Ruhestand um eine betriebliche Altersversorgung handele. Denn eine betriebliche Altersversorgung ist anzunehmen, wenn eine Zusage einem Versorgungszweck dient und die Leistungspflicht durch Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst wird. Der Versorgung dienen dabei alle Leistungen, die den Lebensstandard verbessern sollen. Dies erfülle auch das Freifahrtticket, und zwar auch, soweit das Ticket dem Ehepartner gewährt werde. Denn Sinn und Zweck des Tickets sei es, Ausgaben zu ersparen und so den gemeinsamen Haushalt des Arbeitneh-

mers mit seiner Ehepartnerin zu entlasten.

Das Freifahrtticket hätte daher nur unter den strengen Voraussetzungen abgeschafft werden können, die von der Rechtsprechung für die betriebliche Altersversorgung entwickelt wurden. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden. Je tiefer in Besitzstände eingegriffen wird, umso schwerwiegender müssen die Gründe sein, die der Arbeitgeber hierfür vorbringen muss. Die vom Arbeitgeber vorgebrachten "Sparzwänge" hat das LAG Düsseldorf nicht als ausreichenden Grund für den Entzug des Freifahrttickets anerkannt. Dagegen hat das Gericht den Entzug des Freifahrttickets gegenüber Ehepartnern von noch aktiven Mitarbeitern für zulässig erachtet, weil insoweit keine betriebliche Altersversorgung vorliege.

### Fazit

Der Fall zeigt, dass auch Sach- und Nutzungsleistungen sowie im Ruhestand gewährte Personalrabatte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sein können. Daher sind die Regelungen des Betriebsrentengesetzes zu berücksichtigen (z.B. Unverfallbarkeit von Anwartschaften) und bei Änderungen die Anforderungen der Rechtsprechung für Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung zu beachten.



**Dr. Thomas Frank**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

thomas.frank@hoganlovells.com

# Newsletterarchiv

2015	Schwerpunktthema
November	Beschäftigung von Flüchtlingen in Deutschland – Arbeit als Schlüssel zur Integration
Dezember	Der AÜG-Referentenentwurf – Neue Einschränkungen bei Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträgen geplant
2016	Schwerpunktthema
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
Februar	Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?
März	Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte – Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden
April	Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ein wirksames Mittel gegen krankheitsbedingte Störungen des Arbeitsverhältnisses?
Mai	Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsgespräche
Juni	Low Performance
Juli	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Performance Management Systemen
August	„BAV 2018“ – Was ist jetzt zu tun?
September	Incentives – gezielter Einsatz oder „Gießkannenprinzip“?
Oktober	Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen
November	Reform des Personaleinsatzes – Durchbruch oder Rückschritt?
Dezember	Trennungsmanagement - Zur erfolgreichen Umsetzung von Personalentscheidungen
2017	Schwerpunktthema
Januar	Gesetzliche Neuregelungen im Arbeitsrecht 2017
Februar	Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?
März	Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update
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

# 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. 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)

---

Dr. 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)

---

Dr. Reimo R. Richarz  
[reimo.richarz@hoganlovells.com](mailto:reimo.richarz@hoganlovells.com)

---

Dr. Philipp Lammers  
[philipp.lammers@hoganlovells.com](mailto: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](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.