



Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2016

Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland – Welches Sozialversicherungsrecht gilt?



Inhalt

Das Interview	2
Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland – Welches Sozialversicherungsrecht gilt?	5
Sonderreihe: Big Data, Digitale Transformation und Mitbestimmung des Betriebsrats – Dritter Teil: Arbeitszeitsysteme für Arbeit 4.0	10
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	12
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	13
Newsletterarchiv	14
Hogan Lovells e-Newsletter	15
Ihre Ansprechpartner	16

JANUAR

2016

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

das Jahr 2016 wird in vielerlei Hinsicht – und insbesondere natürlich aus arbeitsrechtlicher – ein ganz besonderes Jahr werden. Der Gesetzgeber hat kurz vor Jahresende noch einmal etliche Gesetze verabschiedet bzw. neue Vorhaben angekündigt. So wurde beispielsweise das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte noch schnell von Bundestag und Bundesrat verabschiedet, damit es rechtzeitig zum 1. Januar 2016 in Kraft treten kann. Die AÜG-Reform wurde zwar auf Intervention des Bundeskanzleramtes "auf Eis gelegt", ein neuer Gesetzentwurf ist aber bereits angekündigt, und mit dem Mitte Dezember vorgelegten Entwurf für ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern schafft der Gesetzgeber etliche praktische Umsetzungssetzungsschwierigkeiten für Arbeitgeber, die es - sofern es bei diesen geplanten Neuregelungen bleibt – zu lösen gilt. Unser Kollege Dr. Tim Gero Joppich, Partner aus dem Düsseldorf Büro von Hogan Lovells, stellt Ihnen daher im Interview die wichtigsten Neuregelungen und Gesetzesinitiativen im Arbeitsrecht für 2016 vor.

Im Hauptbeitrag dieser Newsletterausgabe widmet sich Marco Neugeboren aus unserem Hamburger Büro den sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen, die im Rahmen der Entsendung von Mitarbeitern in das europäische Ausland oder Drittstaaten auftreten können. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung ist bei einer Auslandsentsendung nicht nur ein wesentliches Attraktivitätskriterium für Mitarbeiter sich entsenden zu lassen, sondern birgt auch gewisse Haftungsrisiken. Geschehen hier Fehler, droht unter Umständen die Nachzahlung von Versicherungsbeiträgen oder die Versicherungspflicht im ausländischen Sozialversicherungssystem.

In unserer Sonderreihe "Big Data, Digitale Transformation und Mitbestimmung des Betriebsrats" geht es im dritten Teil um geeignete Arbeitszeitsysteme für die Arbeit 4.0. Dr. Ingrid Ohmann-Sauer, Partnerin aus unserem Münchener Büro, erläutert hierbei insbesondere den Reformbedarf bei gesetzlichen sowie betrieblichen Arbeitszeitsystemen und wie es gelingen kann, diese "fit für die Arbeit 4.0" zu machen.

Die Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" befasst sich in dieser Ausgabe mit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem September 2015, mit der das BAG seine bisher vertretene Auffassung, dass ein entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vererbbar sei, aufgibt. Schon vor einiger Zeit hatte das BAG entschieden, nicht

länger an der sog. Surrogationstheorie festhalten zu wollen und den Urlaubsabgeltungsanspruch als reinen Geldanspruch einzuordnen. Allerdings war bislang höchstrichterlich ungelöst, ob ein bereits entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch auch vererbbar ist. Diese Unsicherheit hat das BAG nun beseitigt.

Unsere Experten des Betriebsrentenrechts stellen Ihnen in der Rubrik "Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung" ebenfalls eine Entscheidung des BAG aus dem September 2015 vor, in der die Grenzen der Haftung für Erklärungen anderer Konzerngesellschaften im Rahmen einer Anpassungsprüfung einer Betriebsrente erläutert werden.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

Interview



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

Wie jedes Jahr treten zum 1. Januar zahlreiche arbeitsrechtliche Neuregelungen in Kraft. Auch 2016 wird ein in vieler Hinsicht für das Arbeitsrecht spannendes Jahr, da die Bundesregierung noch "Stück für Stück" die im Koalitionsvertrag vereinbarten Ziele abarbeitet. Dr. Tim Gero Joppich, Partner aus unserem Düsseldorfer Büro, gibt Ihnen im Interview einen Überblick über die Neuregelungen, die bereits seit Januar in Kraft sind und die, die uns im Jahr 2016 noch beschäftigen werden.

Welchen gesetzlichen Neuregelungen im Arbeitsrecht müssen wir in 2016 besondere Beachtung schenken?

Dr. Tim Gero Joppich: Der Gesetzgeber hält auch für dieses Jahr eine bunte Palette arbeitsrechtlicher Neuregelungen bereit, von denen einige bereits zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten sind. Zunächst wäre da zum einen das "Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte" zu nennen, welches im Eiltempo Ende 2015 noch verabschiedet wurde.

Vor rund 18 Monaten hatte das Bundessozialgericht den Syndikusanwälten den Weg aus der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht zum anwaltlichen Versorgungsweg versperrt. Nun herrscht hier wieder Rechtssicherheit, denn seit Januar 2016 besteht die Möglichkeit, als Syndikusrechtsanwalt oder -anwältin zur Anwaltschaft zugelassen zu werden. An diese Zulassung knüpft sich nunmehr letztlich die Befreiungsmöglichkeit von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten einer Versicherung im anwaltlichen Versorgungswerk.

Was bedeutet dieses Gesetz für die Praxis?

Dr. Tim Gero Joppich: Nun, die zuständigen Rechtsanwaltskammern werden in den nächsten Wochen mit einer Flut von Zulassungsanträgen zu kämpfen haben. Die Antragsfrist für Rechtsanwälte, die Syndikusrechtsanwälte werden und von den für sie günstigen Rückwirkungsregeln bei der Befreiung in der gesetzlichen Rentenversicherung profitieren möchten, beträgt nämlich nur drei Monate ab Inkrafttreten des Gesetzes; d.h. sie endet bereits am 1. April 2016.

Offenbar haben aber immer noch nicht alle Kammern ihre Beschlüsse zu den anstehenden Gebühren für den neuen Zulassungsakt gefasst. Auch entsprechende Antragsformula-

re stehen noch nicht überall zur Verfügung. Unklar ist bislang auch noch, welche Informationen der Kammer bei der Antragstellung mitgeteilt werden müssen. Orientiert man sich an den bislang existierenden Musteranträgen einiger Kammern, so ist hier eine umfangreiche Tätigkeitsbeschreibung erforderlich, die die anwaltliche Arbeit, die fachliche Unabhängigkeit und die Vertretungsbefugnis nach außen verdeutlicht. Daraus folgt auch eine Notwendigkeit zur entsprechenden Ergänzung der bestehenden Arbeitsverträge.

Ebenso bleibt noch abzuwarten, ob die Arbeitsgerichte die bis zuletzt umstrittene Einbeziehung der Syndikusrechtsanwälte in die Regeln der Arbeitnehmerhaftung akzeptieren werden.

Mit welchen Gesetzesänderungen müssen wir in 2016 noch rechnen?

Dr. Tim Gero Joppich: Eines der Gesetzesvorhaben, die uns in diesem Jahr noch besonders beschäftigen werden, ist der lang erwartete und Ende November 2015 endlich von der Bundesarbeitsministerin vorgelegte Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Dieser stieß allerdings auf heftige Kritik seitens der Wirtschaft und der Arbeitgeberverbände, da er weit über die im Koalitionsvertrag vereinbarten Regelungen hinausging. Zu den Inhalten möchte ich an dieser Stelle auf die Dezember-Ausgabe unseres Newsletters Arbeitsrecht verweisen, in der der Entwurf ausführlich vorgestellt wurde. Anfang Dezember hieß es, der Entwurf sei erst einmal "auf Eis gelegt", nun hat die Bundesarbeitsministerin für Januar einen neuen, überarbeiteten Entwurf angekündigt. Wir dürfen gespannt sein.

Neben den Änderungen bei Leiharbeit und Werkverträgen lag der Bundesarbeitsministerin auch der Mindestlohn am Herzen. Gibt es hier neue Entwicklungen?

Dr. Tim Gero Joppich: Mittlerweile gelten in Deutschland in insgesamt 18 Branchen Mindestlöhne, die entweder nach dem Arbeitnehmerentende-, dem Arbeitnehmerüberlassungs- bzw. dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Eine aktuelle Übersicht bietet das Bundesarbeitsministerium auf seiner [Internetseite zum Download](#) an. Diese Mindestlöhne liegen üblicherweise über dem gesetzlich geltenden Mindestlohn von 8,50 EUR/Zeitstunde und sind zum Jahresbeginn auch noch einmal gestiegen. Zudem gelten seit Januar in einigen Branchen neue Mindestlohnverordnungen, so z.B. für Dachdecker und in der Aus- und Weiterbildungsbranche.

Im Juni 2016 wird zum ersten Mal die Mindestlohnkommission zusammentreffen und über die Höhe des Mindestlohns befinden. Die Bundesarbeitsministerin hat jüngst verkündet, dass sie sich aufgrund der guten Wirtschaftslage durchaus eine

Anhebung des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2017 vorstellen könnte. Im Gespräch sind dabei 10 EUR/Zeitstunde.

Soviel zu den Plänen der Bundesarbeitsministerin, aber auch eine andere Ministerin hat zum Jahresende 2015 noch mit neuen Gesetzesvorhaben überrascht. Auf was müssen wir uns einstellen?

Dr. Tim Gero Joppich: Das stimmt. Mitte Dezember 2015 hat die Bundesfamilienministerin einen "Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern" vorgestellt. Künftig soll danach allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst des Bundes ein individueller Auskunftsanspruch über die Kriterien und Maßstäbe zur Festlegung des eigenen Entgelts verlangen. Der Auskunftsanspruch richtet sich aber auch auf Informationen über eine gleichwertige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber, die von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeübt wird sowie auf Angaben über das mittlere monatliche Entgelt einer Vergleichsgruppe von mindestens fünf Beschäftigten. Für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten soll zudem eine Pflicht zur Durchführung betrieblicher Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit sowie eine entsprechende Berichtspflicht eingeführt werden. Gleichzeitig werden in diesem Zusammenhang auch die Rechte des Betriebsrats gestärkt. Wie diese Vorgaben jedoch in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden sollen, bleibt weitgehend unklar und lässt zum Teil weiten Interpretationsspielraum.

Doch damit nicht genug: Die Ministerin möchte auch noch das größtenteils aus dem Jahr 1952 stammende Mutterschutzgesetz überarbeiten. Nach ihren Plänen sollen zukünftig auch Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen von den Regelungen profitieren. Außerdem sieht der Entwurf vor, dass für Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, die Schutzfrist nach der Geburt von acht auf zwölf Wochen verlängert wird. Zudem soll der volle Kündigungsschutz auch bei einer Fehlgeburt greifen. Ein weiterer zentraler Punkt des Gesetzentwurfs ist die Einführung einer Pflicht zur Durchführung einer generellen Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze zur Vermeidung einer Gefährdung für Schwangere, Stillende bzw. das Kind. Außerdem soll immer dann eine konkrete Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen sein, wenn eine Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber mitteilt, dass sie schwanger ist bzw. stillt. Führt der Arbeitgeber diese konkrete Gefährdungsbeurteilung nicht durch, soll dies – unabhängig von der Tätigkeit der Arbeitnehmerin – ein Beschäftigungsverbot auslösen. Dies bedeutet, dass selbst eine prinzipiell "ungefährliche Bürotätigkeit" zu einem Beschäftigungsverbot führen kann. Wer denkt, dass hier mit einer Ersatztaetigkeit Abhilfe schaffen lässt, der täuscht, denn der Arbeitgeber müsste auch für diesen Ersatzarbeitsplatz erst eine konkrete Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Ein Verstoß gegen die erweiterte Pflicht zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen soll – ebenso wie der Verstoß gegen das Kündigungsverbot – zukünftig eine Ordnungswidrigkeit darstellen, welche mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € geahndet werden kann.

Nicht vergessen werden darf an dieser Stelle auch ein weiteres Prestigeprojekt der Bundesfamilienministerin aus 2015 – die fixe Geschlechterquote im Aufsichtsrat börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen, die erst jetzt am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist. Die Zusammensetzung

des Aufsichtsrats aus mindestens 30 Prozent Frauen und mindestens 30 Prozent Männern ist grundsätzlich vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen (sog. Grundsatz der Gesamterfüllung), d.h. die "Übererfüllung" der einen Seite wird der anderen angerechnet. Allerdings kann jede Seite vor jeder Wahl der Gesamterfüllung widersprechen mit der Folge, dass beide Seiten für sich die Mindestgeschlechterquote von 30 Prozent erfüllen müssen (sog. Getrennterfüllung). Führt eine Wahl oder Entsendung nach dem 1. Januar 2016 zu einer Verletzung der fixen Mindestquote, ist die Wahl oder Entsendung des betreffenden Anteilseignervertreeters nichtig, die Wahl eines Arbeitnehmervertreeters unwirksam. Die jeweiligen Sitze im Aufsichtsrat gelten dann rechtlich als nicht besetzt (sog. "leerer Stuhl"). Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmt sind, mussten bereits bis zum 30. September 2015 entsprechende Zielgrößen für den Aufsichtsrat und die obersten Managementebenen festlegen.

Die "deutsche Geschlechterquote" beruht auf einem – noch nicht umgesetzten – europäischen Richtlinienvorschlag. Mit welchen Vorhaben beeinflusst der europäische Gesetzgeber zukünftig noch unser nationales Recht?

Dr. Tim Gero Joppich: Ab 2018 wird in der EU ein einheitliches Datenschutzrecht gelten. Am 15. Dezember 2015 wurde eine Einigung bei der sogenannten EU-Datenschutz-Grundverordnung (GVO) verkündet. Die GVO sieht viele Veränderungen gegenüber dem bisherigen Recht vor; enthalten sind auch Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz. Art. 82 GVO erlaubt jedoch einzelstaatliche Regelungen. Wenn der Gesetzgeber in Deutschland § 32 Abs. 1 BDSG also nicht aktiv abschafft, bleibt es bei dem von den Gerichten vorgegebenen hohen Standards beim Datenschutz am Arbeitsplatz. Denn hier dürfen die einzelnen Mitgliedsstaaten nationale Sonderregeln treffen.

Mitte November 2015 hat der Bundestag zudem das "Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie" verabschiedet, mit dem die gleichnamige europäische Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt wird. Auch dieses Gesetz wird in weiten Teilen erst zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Diese Zeit sollte allerdings genutzt werden, um sich auf die kommenden Neuerungen vorzubereiten. Für Unternehmen zieht das Gesetz vor allem Kostensteigerungen und einen administrativen Mehraufwand in der betrieblichen Altersversorgung nach sich (s. ausführlich hierzu "Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung" in der November-Ausgabe des Newsletters Arbeitsrecht aus dem vergangenen Jahr).

2015 wird auch immer als Jahr der Flüchtlingsströme in Erinnerung bleiben – Ziel der Bundesregierung ist es, diese Menschen möglichst schnell für den deutschen Arbeitsmarkt einsetzbar zu machen. Welche neuen Regelungen greifen hier bereits ab 2016?

Dr. Tim Gero Joppich: Bereits früher als ursprünglich geplant, sind seit dem 1. Januar 2016 nun schon die ausbildungsbegleitenden Hilfen für Geduldete geöffnet. Zudem wird die erforderliche Voraufenthaltsdauer für junge geduldete Menschen sowie Inhaber weiterer humanitärer Aufenthaltstitel für den Bezug von Ausbildungsförderung bzw. Berufsausbildungsbeihilfe von vier Jahren auf 15 Monate herabgesetzt. Diese Maßnahmen sollen dazu dienen, diese Menschen

schneller als bisher in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. An dieser Stelle lohnt auch noch einmal der Hinweis auf unsere November-Ausgabe des Newsletters Arbeitsrecht, die sich intensiv mit der Beschäftigung von Flüchtlingen bzw. Asylsuchenden in Deutschland auseinandersetzt.

2016 bringt also einige gravierende Änderungen mit sich. Welche "kleineren" Neuerungen sollten Arbeitgeber noch kennen?

Dr. Tim Gero Joppich: Erstmals seit 35 Jahren wurde die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes zum 1. Januar 2016 von sechs auf zwölf Monate verlängert (§ 104 SGB III). Bislang wurde die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf zwölf Monate verlängert. Dies wurde nun auch dauerhaft im Gesetz nachvollzogen und gibt sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitsagenturen mehr Planungssicherheit.

Natürlich wurden auch die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung für 2016 turnusgemäß angepasst. Ein Überblick findet sich auf den [Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums](#).

Gibt es noch ein besonderes Projekt, das man in 2016 weiterverfolgen sollte?

Dr. Tim Gero Joppich: Ein interessanter Vorschlag kam Ende letzten Jahres vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen. Dieser schlägt die Einführung einer teilweisen Krankschreibung nach skandinavischem Vorbild vor. Arbeitnehmer könnten danach – abhängig von ihrem Gesundheitszustand – zumindest teilweise ihrer Beschäftigung nachgehen. Künftig könnte bei einer Teilarbeitsunfähigkeit eine Einstufung auf 100%, 75%, 50% oder 25% Arbeitsunfähigkeit erfolgen, verbunden mit einer entsprechenden Verringerung der Arbeitszeit. Die Krankenkasse würde dann entsprechend durch ein Teilkrankengeld die vom Arbeitgeber gezahlte Vergütung ergänzen. Das Bundesgesundheitsministerium hat allerdings noch offengelassen, ob es diesen Vorschlag, der einige arbeitsrechtliche Brisanz bietet, aufgreifen wird oder nicht.

Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland

Welches Sozialversicherungsrecht gilt?

Soll ein Arbeitnehmer für eine gewisse Zeit im Ausland, z.B. bei einer ausländischen Konzerngesellschaft tätig werden, ist es für den Arbeitgeber häufig nicht leicht zu entscheiden, wie ein solches Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungsrechtlich zu behandeln ist. Es ist aber wichtig, die Weichen richtig zu stellen. Werden z.B. keine Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland abgeführt, obwohl das Beschäftigungsverhältnis deutschem Sozialversicherungsrecht unterfällt, drohen Nachzahlungen. Diese müsste der Arbeitgeber zu einem großen Teil alleine tragen, weil eine Verrechnung von Sozialversicherungsbeiträgen nur mit den nächsten drei Monatsgehältern möglich ist.

Außerdem hängt die Attraktivität eines Auslandseinsatzes für viele Arbeitnehmer davon ab, ob sie auch während der Zeit im Ausland weiter das hohe Versorgungsniveau der deutschen Sozialversicherung genießen. Besonders wichtig ist hierbei die Option, Anwartschaften bei dem bisherigen Rentenversicherungsträger auch während eines Auslandseinsatzes weiter aufbauen zu können.

Dieser Beitrag befasst sich vor allem mit der Auslandsentsendung von in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern. Auf den umgekehrten Fall einer Entsendung nach Deutschland lassen sich viele der nachstehend dargestellten Prinzipien übertragen. Da der maßgebliche Begriff der Entsendung aber regelmäßig von den Behörden des Entsendungsstaats geprüft wird, mag die praktische Rechtsanwendung bei Entsendungen vom Ausland nach Deutschland Besonderheiten aufweisen.

1. Ausgangspunkt: Territorialitätsprinzip

Ausgangspunkt für die Frage des anwendbaren Sozialrechts ist das sog. Territorialitätsprinzip. Ein Beschäftigungsverhältnis unterliegt deutschem Sozialversicherungsrecht, wenn es in Deutschland ausgeübt wird. In aller Regel wird es keine Schwierigkeiten bereiten, den Ort der tatsächlichen Beschäftigung zu bestimmen. Gibt es mehrere Beschäftigungsorte, ist darauf abzustellen, wo der (zeitliche) Schwerpunkt der Beschäftigung liegt.

Vom Territorialitätsprinzip gibt es allerdings zwei wichtige Ausnahmen. So kann deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar bleiben, wenn die Beschäftigung vorübergehend im Ausland ausgeübt wird. In diesen Fällen strahlt das deutsche Sozialversicherungsrecht in eine ausländische Rechtsordnung aus (sog. Ausstrahlung, § 4 SGB IV).

Umgekehrt kann es vorkommen, dass deutsches Sozialversicherungsrecht *nicht* anwendbar ist, obwohl das Beschäftigungsverhältnis in Deutschland stattfindet. Spiegelbildlich zur Ausstrahlung strahlt ausländisches Recht nach Deutschland

ein, wenn ein ausländischer Beschäftigter nur vorübergehend nach Deutschland entsandt wird (sog. Einstrahlung, § 5 SGB IV).

Aus- und Einstrahlung nach §§ 4, 5 SGB IV sind allerdings nur Auffangtatbestände. Vorrangig wird die Frage, welches Sozialversicherungsrecht bei Beschäftigungsverhältnissen mit Auslandsberührung anwendbar ist, durch über- und zwischenstaatliche Vereinbarungen geregelt (hierzu nachstehend Ziff. 3. und 4.). Nur wenn solche Vereinbarungen nicht existieren, greifen die obenstehenden Normen ein.

2. Wann liegt eine Entsendung vor?

Von zentraler Bedeutung ist hierbei der Begriff der Entsendung, wie er in §§ 4, 5 SGB IV gebraucht wird. Die meisten über- und zwischenstaatlichen Abkommen definieren den Begriff Entsendung nicht selbst. Deshalb wird die zuständige deutsche Stelle (in der Regel die Krankenkasse, hierzu sogleich) auf den Entsendungsbegriff aus dem deutschen Recht zurückgreifen.

Eine Entsendung liegt vor, wenn die folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Es muss ein **Beschäftigungsverhältnis** bestehen, das deutschem Recht unterliegt,
- der Beschäftigte muss sich **auf Weisung des Arbeitgebers ins Ausland** begeben, um dort für ihn zu arbeiten, und
- diese Auslandsbeschäftigung muss **von vornherein zeitlich befristet** ist.

Im Einzelnen:

2.1 Deutsches Beschäftigungsverhältnis

Es steht der Annahme einer Entsendung nicht entgegen, dass ein Beschäftigter eigens für eine Beschäftigung im Ausland eingestellt worden ist, also im Inland noch nicht für den entsendenden Arbeitgeber tätig gewesen ist. Allerdings muss für den Beschäftigten unmittelbar vor der Entsendung deutsches Recht anwendbar gewesen sein, z.B. wegen einer Vorbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber in Deutschland. Eine Entsendung liegt demgegenüber z.B. nicht vor, wenn eine Person bereits im Ausland lebt und dort von einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt wird, um die Beschäftigung im Ausland aufzunehmen.

2.2 Fortbestehende Anbindung an den deutschen Arbeitgeber

Der Beschäftigte muss auch während seines Auslandseinsatzes weiter organisatorisch in den Betrieb des deutschen Arbeitgebers eingebunden sein. Es versteht sich von selbst, dass diese Einbindung aufgrund der Eigenart der Auslandsbeschäftigung regelmäßig deutlich gelockert ist.

Wichtigstes Merkmal für die sog. Inlandsintegration ist das Fortbestehen der gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis. Der Beschäftigte muss also zum einen weiterhin den Weisungen seines deutschen Arbeitgebers im Hinblick auf Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung unterstehen. Zum anderen muss der Entgeltanspruch des Beschäftigten auch weiterhin gegen den deutschen Arbeitgeber bestehen. Es ist daher ein wesentliches Indiz für eine Entsendung, wenn der Arbeitgeber für einen im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer das Gehalt auch weiterhin so abrechnet, wie für seine Beschäftigten im Inland.

Mit der Wahl eines bestimmten Entsendemodells haben Arbeitgeber und Beschäftigter daher auch ein Stück weit Einfluss darauf, ob deutsches Sozialversicherungsrecht angewendet werden kann. Eine Ausstrahlung deutschen Rechts ist z.B. ausgeschlossen, wenn das bisherige Beschäftigungsverhältnis während der Auslandsbeschäftigung ruhend gestellt oder nur als "Rumpfarbeitsverhältnis" fortgesetzt wird. Das ist häufig bei Entsendemodellen der Fall, bei denen der Arbeitnehmer einen (zusätzlichen) Arbeitsvertrag mit der ausländischen Beschäftigungsgesellschaft abschließt. Wird die Auslandstätigkeit hingegen auf Basis des bisherigen Arbeitsvertrags oder aufgrund einer Erweiterung dieses Arbeitsvertrags durch Abschluss eines sog. Entsendungsvertrages durchgeführt, kann eine Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts weiterhin möglich sein.

Die Arbeitsvertragsparteien können über die Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts jedoch nicht frei disponieren. Es müssen immer auch die tatsächlichen Merkmale einer Entsendung vorliegen. So würde es z.B. nicht genügen, wenn der deutsche Arbeitgeber die Bezahlung des Beschäftigten nur pro forma übernimmt, sich dafür von der ausländischen Gesellschaft aber rückvergüten lässt.

2.3 Befristung der Auslandstätigkeit

In jedem Fall muss der Auslandseinsatz im Voraus zeitlich begrenzt sein. Dem Merkmal der zeitlichen Begrenzung kommt eine besondere Bedeutung zu. Die Ausstrahlung deutschen Rechts rechtfertigt sich u.a. dadurch, dass die Integration eines Beschäftigten in die deutschen Sozialversicherungssysteme nicht durch eine Auslandstätigkeit unterbrochen werden soll, die in einer Gesamtschau der Beschäftigungsbioografie später kaum ins Gewicht fällt. Die Regeln zur Aus- und Einstrahlung dienen zudem der Funktionsfähigkeit und finanziellen Stabilität der deutschen Sozialversicherungssysteme.

Die zeitliche Befristung der Entsendung kann sich nicht nur aus einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung, sondern auch aus der Eigenart der Beschäftigung ergeben. Das ist insbesondere bei Projektarbeit der Fall, bei der die Fertigstellung einer bestimmten Aufgabe eine absehbare Zeit in

Anspruch nehmen wird. Das Recht des Arbeitgebers, den Beschäftigten jederzeit aus dem Ausland zurückzurufen und ihm einen Arbeitsplatz in Deutschland zuzuweisen, genügt hingegen nicht, um das Merkmal der zeitlichen Begrenzung zu erfüllen. In diesem Fall steht nicht bereits zu Beginn der Entsendung fest, ob und ggf. wann der Arbeitgeber von seinem Rückrufrecht Gebrauch machen wird. Eine zeitliche Begrenzung ist auch nicht gegeben, wenn sich ein vertraglich begrenzter Auslandseinsatz automatisch immer wieder verlängern soll.

Die Entsendung braucht sich nicht auf einen Staat zu beschränken. Vielmehr kann ein Beschäftigter auch nacheinander in mehreren Staaten tätig werden. Die Entsendung besteht fort, wenn es zwischen den einzelnen Tätigkeiten keine zeitliche Unterbrechung gibt.

Das deutsche Entsenderecht bestimmt keine Höchstdauer für Entsendungen. Anders ist dies hingegen bei Entsendungen innerhalb der EU. Zudem sehen viele Abkommen über die Soziale Sicherheit mit Nicht-EU-Staaten zeitliche Höchstgrenzen für Entsendungen vor.

3. Entsendungen innerhalb der EU

Entsendungen innerhalb der Europäischen Union (EU) sind im Wesentlichen durch die Verordnungen 883/2004 und 987/2009 geregelt. Diese sind über die Mitgliedstaaten der EU hinaus auch auf Entsendungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums und die Schweiz anwendbar. Wegen der besseren Lesbarkeit wird nachstehend dennoch ausschließlich auf die EU und ihre Mitgliedstaaten Bezug genommen.

Die beiden o.g. Verordnungen gehen den deutschen Regelungen zur Aus- und Einstrahlung vor. § 6 SGB IV enthält insoweit eine ausdrückliche Öffnungsklausel. Wichtige Grundprinzipien dieser EU-Verordnungen gleichen allerdings dem deutschen Recht.

3.1 Auch in der EU gilt das Territorialitätsprinzip

Das EU-Recht ist insoweit harmonisiert, dass im Regelfall auf entsandte Arbeitnehmer innerhalb der EU immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Mitgliedstaates anwendbar sein soll. Die gleichzeitige Mitgliedschaft in den Sozialversicherungssystemen mehrerer Mitgliedstaaten soll vermieden werden. Dabei ist auch nach den EU-Verordnungen das oben beschriebene Territorialitätsprinzip der Regelfall. Das heißt, es findet das Sozialversicherungsrecht des Mitgliedstaats Anwendung, in dem das Beschäftigungsverhältnis tatsächlich ausgeübt wird.

Auch die EU-Verordnungen kennen Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip, für Fälle in denen ein Beschäftigter von seinem Arbeitgeber nur vorübergehend in einen anderen Mitgliedsstaat entsandt wird. Dann soll weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates, also des Staates, in dem die Beschäftigung ursprünglich ausgeübt wurde, gelten.

3.2 Nennenswerte Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers im Entsendestaat

Im Vergleich zum deutschen Recht gibt es für das Bejahen einer Entsendung einen zusätzlichen Prüfungspunkt. So muss der Arbeitgeber im Entsendestaat "gewöhnlich tätig" sein. Dazu muss er eine nennenswerte Geschäftstätigkeit entfalten. Das ist zum Beispiel nicht der Fall, wenn im Entsendestaat eine Verwaltungstätigkeit, aber kein operatives Geschäft abgewickelt wird. Die Europäische Kommission hat hierzu einen Kriterienkatalog entwickelt, der u.a. darauf abstellt, wo die Mehrheit der Verträge mit Kunden geschlossen und wo wie viel Umsatz generiert wird.

Die Zielrichtung dieses Katalogs ist freilich klar: Die Mitgliedstaaten sollen nicht über ihre Sozialsysteme um die Attraktivität für Unternehmen konkurrieren. Den meisten Arbeitgebern wird das Merkmal der nennenswerten Geschäftstätigkeit im Entsendestaat keine Probleme bereiten.

3.3 Anbindung an den bisherigen Arbeitgeber

Genau wie im deutschen Recht ist auch nach den EU-Verordnungen die Anwendbarkeit des Sozialversicherungsrechts davon abhängig, welches Modell für die Entsendung gewählt wird. Das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaats bleibt nur anwendbar, wenn der Beschäftigte seine arbeitsrechtliche Bindung an seinen Arbeitgeber behält. Ein Modell, wonach das bisherige Beschäftigungsverhältnis ruhend gestellt und zugleich ein neues Beschäftigungsverhältnis mit einem anderen Unternehmen im Beschäftigungsstaat begründet wird, würde dazu führen, dass auch das Sozialversicherungsrecht im Beschäftigungsstaat gilt.

3.4 Höchstdauer der Entsendung

Innerhalb der EU darf eine Entsendung nicht länger als 24 Monate dauern, wenn das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates anwendbar bleiben soll. Ist die Höchstdauer abgelaufen, ist einer erneute Entsendung aus demselben Unternehmen in denselben Mitgliedstaat erst nach Ablauf von zwei Monaten zulässig.

Die praktischen Konsequenzen dieser Beschränkungen können schwerwiegend sein: Wird ein Beschäftigter z. B. zur Ausführung eines bestimmten Projekts entsandt und kann dieses (unvorhergesehen) nicht innerhalb von 24 Monaten abgeschlossen werden, endet dennoch die Entsendung. Der Beschäftigte kann natürlich weiterhin im Ausland arbeiten, verliert aber die Anbindung an sein heimisches Sozialversicherungssystem; es kommen automatisch die Regelungen des Beschäftigungsstaates zur Anwendung. Soll die Anbindung an den Entsendestaat nach Ablauf der Höchstdauer fortbestehen, muss eine erneute Entsendung beantragt werden, die aber eben eine Pause von zwei Monaten voraussetzt und wiederum nur bis zum Erreichen der zeitlichen Höchstgrenze von 24 Monaten möglich ist.

Aber auch hier gibt es eine Ausnahme: Die zuständigen Sozialversicherungsträger des Entsende- und des Beschäftigungsstaates können eine Vereinbarung schließen, die im Einzelfall eine Entsendung erlaubt, die länger als 24 Monate dauert (sog. Ausnahmerevereinbarung). Eine solche Ausnahme muss allerdings vom Arbeitgeber beantragt werden und deren

Bewilligung steht im Ermessen der Sozialversicherungsträger. Diese haben bei ihrer Entscheidung die Interessen der entsandten Person zu beachten.

Eine solche Ausnahmerevereinbarung ist immer zu beantragen, wenn von vornherein feststeht oder absehbar ist, dass die Entsendung länger als 24 Monate dauern wird. In den meisten Fällen ist eine Ausweitung der Geltung deutschen Sozialversicherungsrechts für die Dauer von bis zu fünf Jahren relativ unproblematisch möglich. Dies gilt auch in Fällen, in denen erst nach Beginn des Entsendungszeitraumes erkennbar wird, dass die veranschlagten 24 Monate überschritten werden. Der Arbeitgeber muss dann unverzüglich einen Antrag bei der zuständigen Behörde stellen. In Deutschland ist dies die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA). Wird ein solcher Antrag nicht gestellt und ergibt sich im Rahmen einer späteren Betriebsprüfung, dass aufgrund der Überschreitung der Höchstdauer keine Entsendung vorlag, kann die Privilegierung deutschen Sozialversicherungsrechts entfallen. Der Arbeitnehmer wäre dann ggf. rückwirkend in den ausländischen Sozialversicherungssystemen zu versichern und es wären Beiträge für ihn abzuführen.

3.5 Keine Ersetzung anderer entsandter Personen

Neben der Höchstdauer gibt es eine weitere Beschränkung: Ein Beschäftigter darf nicht entsandt werden, um eine andere entsandte Person zu ersetzen. Hierbei wird eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung vorgenommen. Ein Ersetzen soll demnach nur vorliegen, wenn die entsandte Person dieselbe Position einnehmen oder die dieselben Zwecke wie eine zuvor entsandte Person, erfüllen soll. Durch dieses Merkmal soll verhindert werden, dass Arbeitgeber die Sozialversicherungssysteme der Beschäftigungsstaaten umgehen, indem sie Dauerarbeitsplätze einrichten, die mit immer neuen entsandten Beschäftigten besetzt werden.

Nur in Ausnahmefällen kann eine Ersetzung zulässig sein. Das gilt z. B. wenn eine entsandte Person krank wird und die Auslandsbeschäftigung vor Ablauf der zulässigen Höchstdauer der Entsendung abbrechen muss. In diesem Fall soll es zulässig sein, einen weiteren Beschäftigten zu entsenden, der die Restzeit ausfüllt. Krankheit, Urlaub oder Fortbildungen führen übrigens nicht dazu, dass die Entsendung entsprechend über die o. g. Höchstdauer hinaus verlängert werden kann. Zeichnet sich ein längerfristiger Ausfall des entsandten Beschäftigten aus, muss sich der Arbeitgeber also zügig Gedanken darüber machen, die Entsendung mit einem anderen Arbeitnehmer fortzusetzen.

3.6 Verwaltungsverfahren bei Entsendungen

Will ein deutscher Arbeitgeber einen Beschäftigten für die Dauer von bis zu 24 Monaten in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsenden, muss er sich an den zuständigen Sozialversicherungsträger in Deutschland wenden und die sog. A1-Bescheinigung beantragen. Diese Bescheinigung legt auch für die Behörden des Beschäftigungsstaates verbindlich fest, welches Sozialversicherungsrecht anzuwenden ist. Der Beschäftigte muss die A1-Bescheinigung im Beschäftigungsstaat mit sich führen.

Zuständig für das Ausstellen der A1-Bescheinigung ist in Deutschland die gesetzliche Krankenversicherung des Be-

schäftigten. Ist ein Beschäftigter nicht gesetzlich versichert, muss die A1-Bescheinigung beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt werden. Das ist in der Regel die Deutsche Rentenversicherung Bund oder einer ihrer Regionalträger bzw. die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Bei Beschäftigten in bestimmten freien Berufen können auch die jeweiligen Versorgungswerke zuständig sein.

Der zuständige Sozialversicherungsträger wendet sich nach Antragsstellung auch an die Sozialversicherungsträger des Beschäftigungsstaates und informiert diese darüber, welche Vorschriften anzuwenden sind. Außerdem wird der jeweilige Beschäftigte informiert, unter welchen Voraussetzungen weiterhin die Regeln des Entsendestaates für ihn gelten.

Die A1-Bescheinigung soll möglichst vor der Entsendung beantragt werden. Notfalls ist dies aber auch später möglich. Eine spätere Beantragung wird zu einem aufwändigeren Verwaltungsverfahren führen, weil u. U. bereits abgeführte Sozialversicherungsbeiträge rückabgewickelt werden müssen.

Steht von Anfang an fest oder ist absehbar, dass die Entsendung länger als 24 Monate dauern wird, ist eine sog. Ausnahmevereinbarung zu beantragen. In Deutschland koordiniert die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) die Beantragung einer solchen Ausnahmevereinbarung mit den ausländischen Sozialversicherungsträgern. Auf ihren [Internetseiten](#) stellt die DVKA umfangreiches Informationsmaterial zu den sozialversicherungsrechtlichen Aspekten von Entsendungen in das EU- und Nicht-EU-Ausland zur Verfügung.

4. Entsendungen außerhalb der EU mit Sozialversicherungsabkommen

Bei Entsendungen außerhalb der EU kommt es darauf an, ob zwischen Deutschland und dem betreffenden ausländischen Staat ein sog. Abkommen über die Soziale Sicherheit (Sozialversicherungsabkommen) abgeschlossen wurde. Hierbei handelt es sich um zwischenstaatliche Verträge, denen eine vergleichbare Funktion zukommt, wie den Doppelbesteuerungsabkommen bei der Einkommensteuer. Sie sollen verhindern, dass in mehreren Ländern gleichzeitig Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind.

4.1 Entsendung in Länder, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht

Deutschland hat mit vielen Staaten Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen. Allerdings unterscheiden sich diese in ihren Voraussetzungen und ihrem Anwendungsbereich ganz erheblich voneinander. Die meisten Abkommen stellen aber auf das bekannte Kriterium ab, ob ein Beschäftigter zeitlich befristet entsandt wird. Die Höchstentsendedauer ist hingegen häufig sehr unterschiedlich geregelt. Teilweise gibt es überhaupt keine festen Zeitgrenzen. Ist eine Höchstentsendedauer in den Abkommen vereinbart, so gibt es meist die Möglichkeit, diese durch Ausnahmevereinbarungen noch zu erweitern.

Inhaltlich erfassen die Sozialversicherungsabkommen nicht zwingend alle Bereiche der deutschen Sozialversicherung. So ist etwa das Sozialversicherungsabkommen mit den USA auf das Rentenversicherungsrecht beschränkt. In den anderen

Zweigen der Sozialversicherung kommt es dann zur Anwendung der Vorschriften über die Aus- und Einstrahlung (§§ 4, 5 SGB IV).

Beispielhaft nachstehend drei Sozialversicherungsabkommen im Überblick:

- **USA:** Das Sozialversicherungsabkommen mit den USA betrifft im Wesentlichen nur das Recht der Rentenversicherung. Ein in Deutschland Beschäftigter, der in die USA entsandt wird, kann also unter bestimmten Voraussetzungen weiter in der gesetzlichen Rentenversicherung oder seinem Versorgungswerk versichert bleiben. Das Abkommen regelt aber z.B. nicht den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Höchstdauer für rentenversicherungsunschädliche Entsendungen in die USA beträgt im Regelfall fünf Jahre.
- **China:** Das Sozialversicherungsabkommen mit der Volksrepublik China erfasst die gesetzliche Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung. Das Recht des Entsendestaats kann in diesen Versicherungszweigen bis zu 48 Monate angewendet werden. Eine Verlängerung ist nur durch Ausnahmevereinbarung möglich.
- **Türkei:** Mit der Türkei besteht ein Sozialversicherungsabkommen für die Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung. Nicht erfasst sind die Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Es gibt keine konkrete Zeitgrenze für die Entsendung. Auch hier ist es allerdings erforderlich, dass die Entsendung aufgrund der Eigenart der Tätigkeit oder durch eine vertragliche Regelung im Voraus zeitlich befristet ist.

Ähnlich wie bei Entsendungen in die EU muss der Arbeitgeber eine Entsendebescheinigung bei der zuständigen Stelle beantragen. Diese regelt verbindlich, welche Rechtsvorschriften anwendbar sind. Der Arbeitnehmer muss diese Bescheinigung bei Kontrollen im Ausland vorzeigen.

Welche Stelle für das Ausstellen der Entsendebescheinigung zuständig ist, wird in den jeweiligen Sozialversicherungsabkommen festgelegt. Vielfach ist auch hier die gesetzliche Krankenversicherung, hilfsweise der jeweilige Rentenversicherungsträger zuständig.

4.2 Entsendungen außerhalb der EU ohne Sozialversicherungsabkommen

Besteht kein Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und dem Entsendestaat, so kommen die §§ 4, 5 SGB IV nach den oben unter Ziff. 2. beschriebenen Grundsätzen zur Anwendung.

Ob die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen, muss der Arbeitgeber grundsätzlich selbst zu prüfen. Er kann aber in Zweifelsfällen von der zuständigen Einzugsstelle die Feststellung verlangen, ob es sich in dem zu entscheidenden Fall um eine Entsendung handelt oder nicht. Die Deutsche Rentenversicherung hält hierfür Antragsmuster vor.

Formalisierte Entsendebescheinigungen gibt es bei der Entsendung in das vertragslose Ausland hingegen nicht. Die

Einzugsstellen können aber zumindest formlose Schreiben ausstellen, welche die Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts bescheinigen. Ob ausländische Behörden diese Schreiben anerkennen, steht freilich auf einem anderen Blatt.

5. **Anwendbarkeit deutschen Rechts, wenn keine Entsendung vorliegt**

Neben Aus- und Einstrahlung gibt es auch weitere Möglichkeiten, das deutsche Sozialversicherungsrecht zur Anwendung zu bringen, auf die hier nur überblicksartig eingegangen werden soll.

In einigen Zweigen der Sozialversicherung gibt es die sog. Pflichtversicherung auf Antrag. Diese kommt aber nur für deutsche oder EU-Bürger bzw. Staatsangehörige eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz in Betracht. Die Antragspflichtversicherung kann nur vom Arbeitgeber beantragt werden. Der Beschäftigte besitzt kein eigenes Antragsrecht. Liegt keine Entsendung nach o.g. Grundsätzen vor, muss man berücksichtigen, dass es bei einer Auslandsbeschäftigung zu Doppelzahlungspflichten kommen kann. Einerseits aus der Antragspflichtversicherung in Deutschland, andererseits durch das Sozialversicherungsrecht im Beschäftigungsstaat.

Alternativ zur Antragspflichtversicherung kann der Beschäftigte sich auch freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern. Freiwillig Versicherte können die Höhe der monatlichen Beiträge zur Rentenversicherung in bestimmten Grenzen frei wählen. Auch in der Krankenversicherung kann eine freiwillige Versicherung möglich sein. Voraussetzung ist hierfür aber regelmäßig, dass weiterhin ein Wohnsitz in Deutschland beibehalten wird. Mittel der Wahl ist daher bei längerfristigen Entsendungen in der Regel der Abschluss einer Auslandskrankenversicherung. Auch die Arbeitslosenversicherung und die Unfallversicherung können häufig auf Antrag freiwillig fortgeführt werden.



Marco Neugeboren
Associate, Hamburg
T +49 (40) 41993 239
marco.neugeboren@hoganlovells.com

Big Data, Digitale Transformation und Mitbestimmung des Betriebsrats

Sonderreihe

Dritter Teil: Arbeitszeitsysteme für Arbeit 4.0

Die digitale Transformation in vielen Branchen verändert nicht nur die Produkte und Dienstleistungen, sondern auch die Arbeitswelt. Arbeit 4.0 ist das Schlagwort. In Unternehmen, die digitale und internetbasierte Arbeitsmittel einsetzen, arbeiten die Mitarbeiter in hohem Maße flexibel hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation ("jederzeit von überall"). Dies stellt Arbeitgeber, Mitarbeiter und den Betriebsrat vor Herausforderungen.

Arbeit 4.0 – Digitalisierung, Globalisierung, Individualisierung

Mitarbeiter sind mit Tablet-PCs und Smartphones ausgestattet, sie arbeiten von zu Hause (teleworking) und unterwegs (mobile work), sie integrieren Social Media in ihre Arbeit, sie haben Vorgesetzte in der ganzen Welt oder sind Vorgesetzte für Teams in der ganzen Welt. Sie arbeiten in verschiedenen Zeitzonen und nehmen deshalb abends nach "Büroschluss" noch an conference-calls teil und beantworten E-Mails. Sie befriedigen das wachsende Kundenbedürfnis, sich auch oder sogar vorzugsweise außerhalb der üblichen Bürozeiten und am liebsten online beraten zu lassen. Die digitale Transformation macht es möglich und zugleich notwendig, in Echtzeit-Kommunikation und passgenau auf diese Kundenwünsche zu reagieren. Folge sind stärkere Schwankungen der Auftragslage und des Arbeitsanfalls. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter wird sich dem anpassen müssen.

Zur Schlüsselfrage der digitalen Transformation in Unternehmen wird werden, wie die modernen Arbeitsformen mit den für die Mitarbeiter maßgeblichen Arbeitszeitregelungen harmonisiert werden. Diese finden sich im Arbeitsvertrag, im Gesetz, im Tarifvertrag und in Betriebsvereinbarungen.

Typische Rahmenbedingungen von Arbeitszeitsystemen

Im **Arbeitsvertrag** ist typischerweise eine wöchentliche, oft auch noch eine tägliche Regelarbeitszeit festgelegt, gelegentlich auch Überstundendefinitionen und -zuschläge. Die **gesetzlichen Regelungen** zur Arbeitszeit sehen als wichtigste Regulierungen ein Verbot von Arbeit an Sonn- und Feiertagen vor, sowie eine tägliche Arbeitszeit von regelmäßig 8 und maximal 10 Stunden, eine ausnahmslos erforderliche 11-stündige Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen und eine Pflicht zur Erfassung von täglichen Arbeitsstunden jenseits der 8 Regelarbeitsstunden. Die meisten **Tarifverträge** regeln neben Regel-Wochenarbeitszeiten auch Überstundendefinitionen und Überstundenzuschläge. In **Betriebsvereinbarungen** finden sich typischerweise Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und zu betrieblichen Arbeitszeitrahmen, typischerweise von z.B. Montag bis Freitag 7 Uhr bis 20 oder 21 Uhr, außerhalb derer die Erbringung von Arbeitsleistung nicht zulässig ist.

Fit für Arbeit 4.0 – Reformbedarf bei gesetzlichen und betrieblichen Arbeitszeitsystemen

Stärkste Hindernisse für die eingangs geschilderten modernen Arbeitsformen der Mitarbeiter von Unternehmen mit digitalen Geschäftsmodellen sind folgende:

- **11-stündige Ruhezeit:** Ein Mitarbeiter, der im Rahmen eines flexiblen Arbeitszeitsystems von 8 Uhr bis 18 Uhr arbeitet, dann zu Hause seine Kinder ins Bett bringt, von 21 Uhr bis 22 Uhr 30 am Laptop noch zwei Stunden E-Mails beantwortet und am nächsten Tag wieder um 8 Uhr zu arbeiten beginnt, hat die 11-stündige Ruhezeit verletzt.
- **Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen:** Eine Marketing-Mitarbeiterin, die am Sonntag mit ihrer Familie einen Ausflug macht, sich von unterwegs mit seinem Smartphone in Social Media bewegt und – in weisungsgemäßer Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgabe – während des Ausflugs auf einen Kundenkommentar in den Social Media reagiert, verletzt das Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen.
- **tarifliche Überstundenregelung:** Tarifverträge definieren zuschlagspflichtige Überstunden häufig im Sinne jeglicher täglicher Arbeitsstunden, die den tariflichen Regelarbeitstag (von z.B. 8 Stunden) überschreiten. Wenn nun die digitale Transformation zu Schwankungen des Arbeitsanfalls führt und dies häufiger einen täglichen Arbeitseinsatz von bis zu – gesetzlich zulässigen – 10 Stunden auslöst, wird die Arbeit aufgrund der Zuschlagspflicht teurer.
- **betrieblicher Arbeitszeitrahmen:** Eine Mitarbeiterin eines Betriebs, in dem der betriebliche Arbeitszeitrahmen Arbeit von 7 Uhr morgens bis 21 Uhr abends erlaubt, beantwortet – wie im obigen Beispiel – von 21 Uhr bis 23 Uhr zu Hause mit ihrem Firmen-Laptop noch zwei Stunden E-Mails; damit verletzt sie den betrieblichen Arbeitszeitrahmen, was der Betriebsrat bei Gericht mit Unterlassungsklage und Antrag auf Ordnungsgeld ahnden kann.
- **Erfassung einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden:** Für höherrangige Manager gilt in Betrieben oft eine sog. "Vertrauensarbeitszeit" ohne Zeiterfassung; diese soll den Managern ermöglichen, ihre Arbeit zeitlich völlig selbstbestimmt und ohne jede Arbeitgeberkontrolle zu leisten. Ein solches System wäre für Unternehmen mit digitaler Transformation sehr passend, verstößt allerdings gegen das deutsche Arbeitszeitgesetz.

Ohne Gesetzesänderung realisierbare Lösungen

Regelungen im Arbeitsvertrag zu Arbeitszeiten können bei Neueinstellungen einseitig vom Arbeitgeber bestimmt und im bestehenden Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch Arbeitgeber und Mitarbeiter geändert werden. Sinnvoll sind dabei statt einer Arbeitszeit pro Tag oder Woche Monats- oder Jahresdeputate und eine wirksame Regelung zur Abgeltung von Überstunden durch das Festgehalt.

Eine Ausweitung des betrieblichen Arbeitszeitrahmens und etwaige Ausnahmen sind im Wege der Verhandlung mit dem Betriebsrat möglich. Arbeitgeber müssen dies anstreben und durchsetzen.

Ein System der Vertrauensarbeitszeit kann so gestaltet werden, dass es die tägliche Arbeitszeit, die 8 Stunden übersteigt, erfasst und damit den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit gilt nicht für manche Branchen und Tätigkeiten; auch gibt es behördliche Ausnahmegenehmigungen. Außerhalb dieser allerdings eher engen Sonderfälle bedarf Sonntagsarbeit jedoch einer Gesetzesänderung, die nicht wahrscheinlich ist.

Die Änderung tariflicher Regelungen ist nicht leicht zu erreichen und Gestaltungsspielräume werden zumeist nur nach Verwirklichen von Tarifvertragsfreiheit zu erlangen sein.

Die 11-stündige Ruhezeit gilt ohne jede Ausnahme. Hier muss das Gesetz geändert werden, um die auch von Mitarbeitern gewünschten modernen Arbeitszeitformen zu ermöglichen.

Position der Gewerkschaften zu Arbeit 4.0 – bewahrendes Mitgestalten

Gewerkschaften drängen darauf, dass jede Arbeitsstunde erfasst und voll vergütet wird. Anders als Ende des 20. Jahrhunderts propagieren sie allerdings keine pauschale Ablehnung der digitalen Transformation und ihren Begleiterscheinungen der Globalisierung und Individualisierung. Sie wollen stattdessen die Arbeit 4.0 mitgestalten, dabei allerdings wohl die Vorschläge der Industrie und Arbeitgeberverbände nicht ohne weiteres mittragen.

Vorschlag der Wirtschaftsverbände zu Arbeit 4.0 – Modernisierung und Deregulierung

Die Wirtschaftsverbände wollen die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen in der digitalen Transformation erhalten und die Arbeitszeitgesetze flexibilisieren. Man plädiert für mehr Freiräume bei der Sonn- und Feiertagsarbeit und für die Umstellung der Arbeitszeit von einem täglichen auf ein wöchentliches oder jährliches Deputat. Gefordert wird u.a., beim Fehlen von Arbeitszeitznachweisen kein

Bußgeld zu verhängen, kurze Unterbrechungen der Ruhezeiten zuzulassen und nicht per Gesetz die IT-basierte Erreichbarkeit zu verbieten.



Dr. Ingrid Ohmann-Sauer

Partnerin, München

T +49 (89) 29012 141

ingrid.ohmann@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

Rechtsprechungsänderung: Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Lange Zeit vertrat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die auf der sog. Surrogationstheorie beruhende Auffassung, dass ein entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch genau wie ein Urlaubsanspruch höchstpersönlicher Natur und daher grundsätzlich nicht vererbbar sei (BAG, Urteil v. 22. Oktober 1991 – 9 AZR 433/90). Seit Aufgabe der Surrogationstheorie durch das BAG und der damit einhergehenden Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs als reinen Geldanspruch wurde auch die Frage wieder akut, ob ein bereits entstandener Urlaubsabgeltungsanspruch vererbbar ist. Während die Literatur dies überwiegend bejaht, hat das BAG zu dieser Frage bisher geschwiegen (ausdrücklich offen gelassen BAG, Urteil v. 20. September 2011 – 9 AZR 416/10). Mit Urteil vom 22. September 2015 hat sich das BAG nun explizit der in der Literatur überwiegend vertretenen Ansicht angeschlossen und hält einen bereits entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch für vererbbar (BAG, Urteil v. 22. September 2015 – 9 AZR 170/14).

DER FALL

In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall streiten die Parteien über die Abgeltung von 14,33 gesetzlichen Urlaubstagen des vormaligen Klägers (Erblasser). Die Klägerinnen sind die Erben des am 15. Mai 2013 verstorbenen Erblassers, welcher beim Beklagten bis zum 17. März 2011 beschäftigt war. Im Klagewege machte der Erblasser erstinstanzlich am 25. Juli 2011 ursprünglich die Abgeltung von 26 Urlaubstagen geltend. Das Arbeitsgericht folgte dem Begehren des Erblassers nur teilweise, indem es den Beklagten lediglich zur Abgeltungszahlung für 14,33 Urlaubstage verurteilte und die Klage im Übrigen abwies. Die anschließende Berufung des Beklagten wurde vom Landesarbeitsgericht (LAG) zurückgewiesen. Mit der vom LAG zugelassenen Revision verfolgte der Beklagte sein Ziel der vollständigen Klageabweisung weiter und stützte sich dabei unter anderem darauf, dass ein etwaiger Urlaubsabgeltungsanspruch nicht vererbbar sei.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Rechtsauffassung des Beklagten teilte das BAG jedoch ausdrücklich nicht. Stattdessen hielt das Gericht die Revision für unbegründet, da der Erblasser gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf die ihm von den Vorinstanzen zugesprochene Urlaubsabgeltung habe und dieser Urlaubsabgeltungsanspruch gemäß § 1922 BGB auf die Klägerinnen in Erbengemeinschaft übergegangen sei. Die Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs begründet das BAG damit, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch ein reiner Geldanspruch sei und als solcher weder von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs abhängen noch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergehen würde.

FAZIT

Indem das BAG somit einen bereits entstandenen Urlaubsabgeltungsanspruch für vererbbar hält, hat es seine alte Rechtsprechung explizit aufgegeben, nach der nur ein Schadensersatzanspruch, nicht aber der Urlaubsabgeltungsanspruch selbst vererblich war (BAG, Urteil v. 19. November 1996 – 9 AZR 376/95).

In Bezug auf den Urlaubsabgeltungsanspruch wird es jedoch nicht bei dieser einen Rechtsprechungsänderung des BAG bleiben. Denn vor dem Hintergrund einer kürzlich ergangenen Entscheidung des EuGH, dass ein Untergang des Urlaubsanspruchs ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub unionsrechtswidrig sei, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet (EuGH, Urteil v. 12. Juni 2014 – C-118/13 – Bollacke), ist darüber hinaus zu erwarten, dass das BAG in Zukunft auch seine Rechtsprechung hinsichtlich der Entstehung des Urlaubsabgeltungsanspruchs ändern wird.

Die vom BAG dazu bisher vertretene Ansicht, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch erst gar nicht entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet (so zuletzt noch BAG, Urteil v. 12. März 2013 – 9 AZR 532/11), ist nämlich mit der besagten Rechtsprechung des EuGH unvereinbar. Daher steht zu erwarten, dass zukünftig der nicht gewährte Urlaub auch dann abzugelten ist, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers eintritt. Da das BAG mit der hier dargestellten Entscheidung die Vererbbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs festgestellt hat, würde dieser Abgeltungsanspruch im Wege der Gesamtrechtsnachfolge dann auf die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers übergehen und von diesen geltend gemacht werden können. Erstinstanzlich wird dies übrigens bereits vertreten (vgl. ArbG Berlin, Urteil v. 7. Oktober 2015 – 56 Ca 10968/15).



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

Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

Keine Haftung für Erklärungen von Konzerngesellschaften

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erläutert in einer jüngst veröffentlichten Entscheidung die Grenzen einer Haftung für Erklärungen anderer Konzerngesellschaften im Rahmen einer Anpassungsprüfung (BAG v. 15. September 2015 – 3 AZR 839/13).

DER FALL

Dem Arbeitnehmer war von seinem Arbeitgeber eine Versorgungszusage erteilt worden. Seit dem 1. Januar 2004 beschäftigte der Arbeitgeber keine eigenen Arbeitnehmer mehr und war seitdem nicht mehr werbend am Markt tätig. Im Zuge gesellschaftsrechtlicher Umstrukturierungen im Konzern wurde dem Arbeitnehmer von den noch operativ tätigen Konzerngesellschaften mit Schreiben vom 16. Mai 2006 mitgeteilt, in welchem Umfang im Konzern eine Haftung der Konzerngesellschaften für Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung besteht.

Der Arbeitnehmer bezieht seit dem 1. Januar 2001 eine Betriebsrente. Diese wurde zu den Prüfungstichtagen 1. April 2007 und 1. April 2010 nicht angepasst. Hiergegen war die Klage des Arbeitnehmers gerichtet.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Klage wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Gleichwohl erteilt das BAG der Anpassung auf Grundlage des Schreibens vom 16. Mai 2006 eine Absage. Mit diesem Schreiben hätten die operativ tätigen Konzerngesellschaften keinen Vertrauenstatbestand geschaffen, an dem sich der Arbeitgeber als Versorgungsschuldner festhalten lassen müsste. Das Schreiben vom 16. Mai 2006 sei dem Versorgungsschuldner nicht zurechenbar.

Die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners erlaubte es, die Anpassungen zum 1. April 2007 und 1. April 2010 auszusetzen. Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG trifft allein den Versorgungsschuldner. Die Zurechnung der günstigen wirtschaftlichen Lage einer anderen Konzerngesellschaft (Berechnungsdurchgriff) kam nicht in Betracht. Auch ein Schadensersatzanspruch wegen unzureichender Ausstattung des Versorgungsschuldners als reine Rentnergesellschaft lag nicht vor.

Die Erfurter Richter führen weitergehend aus, dass es im Rahmen der Anpassungsprüfung dann auf die wirtschaftliche Lage eines anderen Unternehmens ankommen könne, wenn der Versorgungsschuldner Erklärungen abgegeben habe, die ein schützenswertes Vertrauen des Versorgungsempfängers darauf begründen, auch ein anderes Unternehmen werde sicherstellen, dass die Versorgungsverbindlichkeiten durch den Versorgungsschuldner ebenso erfüllt werden wie Versor-

gungsansprüche von Betriebsrentnern des anderen Unternehmens.

Das Gericht betont aber, dass der erforderliche Vertrauenstatbestand durch Erklärungen oder Verhaltensweisen begründet werden müsse, die dem originären Versorgungsschuldner zuzurechnen sind. In der Vergangenheit konnte die Rechtsprechung des BAG so verstanden werden, dass auch Erklärungen oder Verhaltensweisen von anderen Konzerngesellschaften einen Vertrauenstatbestand begründen könnten. Daran hält das Gericht nicht mehr fest.

Das Schreiben vom 16. Mai 2006 schied somit als Grundlage für einen Vertrauenstatbestand bereits deshalb aus, weil der zu diesem Zeitpunkt zur Anpassungsprüfung und -entscheidung verpflichtete originäre Versorgungsschuldner nicht der Urheber dieses Schreibens war und es ihm auch nicht zugerechnet werden konnte.

FAZIT

Ein Versorgungsschuldner, der selbst wirtschaftlich nicht zur Anpassung der Betriebsrenten in der Lage ist, muss eine Anpassung aufgrund eines geschaffenen Vertrauenstatbestands vornehmen, wenn er selbst ein Vertrauen darin geweckt hat, dass die Anpassung auch bei schlechter wirtschaftlicher Lage durchgeführt wird. Eine Erklärung oder ein Verhalten einer anderen Konzerngesellschaft reicht hierfür jedoch nicht aus. Im Einzelfall ist gleichwohl zu prüfen, ob nicht eine solche Erklärung oder ein solches Verhalten einer anderen Konzerngesellschaft dem Versorgungsschuldner zuzurechnen ist.



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

Newsletterarchiv

2014	Schwerpunktthema
Juni	Teilzeit und Elternteilzeit – zwischen „Altbekanntem“ und den Plänen der Großen Koalition
Juli	Gestaltung von Arbeitsverträgen – wichtige Klauseln im Überblick
August	Fremdpersonaleinsatz – quo vadis? Die Reformvorhaben der Großen Koalition im Überblick
September	Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen – Beraten Sie noch oder begutachten Sie schon?
Oktober	Das neue Mindestlohngesetz
November	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Update zur allgemeinen Rechtsprechung
Dezember	Betriebsrentenanpassung – BAG eröffnet neue Spielräume für Rentnergesellschaften
2015	Schwerpunktthema
Januar	Sicherheit bei E-Mail-Kontrollen: Einwilligung von Mitarbeitern und Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von E-Mail-Kontrollen
Februar	Vom Plan zur Realität: Neue Spielregeln für die (Familien-) Pflegezeit
März	Neues vom Gesetzgeber: Mindestlohn, Frauenquote und Tarifeinheit
April	BEEG-Reform: Das neue Recht zu Elternzeit und Elterngeld – Worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen
Mai	Die Ferien stehen vor der Tür: Fragen rund um den Urlaub
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

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 89 / 290 12 222
 E: sebastian.mueller@hoganlovells.com

<p>Bitte senden Sie mir den e-Newsletter*</p> <p><input type="checkbox"/> Arbeitsrecht</p> <p><input type="checkbox"/> Automotive</p> <p><input type="checkbox"/> Capital Markets</p> <p><input type="checkbox"/> Chemicals and Project Finance</p> <p><input type="checkbox"/> Commercial (IP)</p> <p><input type="checkbox"/> Compliance</p> <p><input type="checkbox"/> Corporate</p> <p><input type="checkbox"/> Energy</p> <p><input type="checkbox"/> Financial Services</p> <p><input type="checkbox"/> Immobilienrecht</p> <p><input type="checkbox"/> Infrastructure, Public</p> <p><input type="checkbox"/> Intellectual Property</p> <p><input type="checkbox"/> Public Sector</p> <p><input type="checkbox"/> TMT</p>	<p>Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?</p> <p><input type="checkbox"/> Empfehlung durch Kollegen</p> <p><input type="checkbox"/> Veranstaltung von Hogan Lovells</p> <p><input type="checkbox"/> Newsletter anderer Praxisgruppen</p> <p><input type="checkbox"/> Internetseite von Hogan Lovells</p> <p><input type="checkbox"/> Eigene Online-Recherche</p> <p><input type="checkbox"/> Andere, welche _____</p>
---	--

Firma _____

Name _____

Position _____

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)211 136 8 0
F +49 (0)211 136 8 100

Dr. Tim Gero Joppich

tim.joppich@hoganlovells.com

Stefan Richter

stefan.richter@hoganlovells.com

Charlotte Heckmann

charlotte.heckmann@hoganlovells.com

Frankfurt

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

T +49 (0)69 962 36 0
F +49 (0)69 962 36 100

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

Hamburg

Alstertor 21
20095 Hamburg

T +49 (0)40 419 93 0
F +49 (0)69 419 93 200

Dr. Eckard Schwarz

eckard.schwarz@hoganlovells.com

Matthes Schröder

matthes.schroeder@hoganlovells.com

Dr. Leif Hansen

leif.hansen@hoganlovells.com

Marco Neugeboren

marco.neugeboren@hoganlovells.com

Hamburg

Dr. Claus Asbeck

claus.asbeck@hoganlovells.com

Dr. Sven Schulze

sven.schulze@hoganlovells.com

Julia Jeschke

julia.jeschke@hoganlovells.com

München

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

T +49 (0)89 290 12 0
F +49 (0)89 290 12 222

Dr. Ingrid Ohmann

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

Dr. Johannes Wedekind

johannes.wedekind@hoganlovells.com

Moritz Langemann

moritz.langemann@hoganlovells.com

Werner Thienemann

werner.thienemann@hoganlovells.com

Felix Wilking

felix.wilking@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

Hogan Lovells hat Büros in:

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

"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.

©Hogan Lovells 2016. Alle Rechte vorbehalten.

*Kooperationsbüros