

ARBEITSRECHT NEWS

FORTBILDUNGSKOSTEN – VORSICHT BEI RÜCKZAHLUNGSKLAUSELN

von **Friederike Göbbels**

München
 Rechtsanwältin/Fachanwältin f. Arbeitsrecht
 fgoebbels@jonesday.com
 ++49 89 20 60 42 00

Arbeitgeber sind häufig bereit, die Weiterbildung eines Mitarbeiters zu unterstützen. Dieses finanzielle Engagement ist typischerweise von der Erwartung getragen, dass die auf Seiten des Arbeitnehmers erworbenen Kenntnisse und/oder Fähigkeiten auch dem Unternehmen in Zukunft zu Gute kommen werden. Wenn der Mitarbeiter jedoch kurz nach Abschluss der Fortbildung oder ggfs. sogar während deren Verlauf aus dem Unternehmen ausscheidet, besteht verständlicherweise beim Arbeitgeber der Wunsch, die investierten Fortbildungskosten von dem Mitarbeiter erstattet zu bekommen. Nachfolgend wird dargestellt, in welchen engen Grenzen eine solche Rückzahlungs- bzw. Erstattungsforderung geltend gemacht werden kann:

■ NOTWENDIGKEIT EINER VEREINBARUNG

Voraussetzung ist, dass überhaupt eine Rückzahlungspflicht mit dem Mitarbeiter vereinbart wird. Es gibt insoweit nämlich keinerlei gesetzliche Vermutungswirkungen, die unter bestimmten Bedingungen dazu führen könnten, dass sich die Zahlungspflicht des ausgeschiedenen Arbeitnehmers automatisch ergibt. Aus Gründen der Beweisbarkeit einer solchen Vereinbarung, sollte diese unbedingt schriftlich fixiert und von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet werden.

INHALT

Fortbildungskosten – Vorsicht bei Rückzahlungsklauseln	1
Betriebsübergang und Insolvenz	3
Transfergesellschaften als Instrument bei Betriebsänderungen	5
Leiharbeitskräfte auf Dauerarbeitsplätzen – Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats?	8
Background-Checks von Bewerbern – was ist erlaubt	9



Ob die vereinbarte Rückzahlungspflicht wirksam und damit durchsetzbar ist, beurteilt sich auf der Grundlage der von dem BAG entwickelten Grundsätze. Hier kann man viel falsch machen. Die Folge eines Fehlers führt häufig dazu, dass ein Zahlungsanspruch gegenüber dem ausgeschiedenen Mitarbeiter nicht gerichtlich durchgesetzt werden kann.

■ **BERECHTIGTES ARBEITGEBERINTERESSE**

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber selbst ein erkennbares Interesse an den durch die Fortbildungsveranstaltung vermittelten Erkenntnissen hat. Dies ist in der Regel der Fall, wenn neue Qualifikationen oder Kenntnisse erworben werden, die für den Betrieb nützlich sein können. Dagegen wird ein berechtigtes Arbeitgeberinteresse wohl eher verneint werden, wenn es um bloße Auffrischkurse geht.

■ **ANGEMESSENER UMFANG DER BINDUNGSDAUER**

Jede Rückzahlungsklausel wird auf ihre individuelle Angemessenheit überprüft. Dabei geht es vor allem darum, ob der Bindungszeitraum, während dessen im Falle eines Ausscheidens die Rückzahlungspflicht aktiviert werden soll, in einem angemessenen Verhältnis zu den investierten Kosten und dem Umfang der Fortbildungsmaßnahme steht. In der Regel steigt die zulässige Bindungsdauer mit dem Umfang der Fortbildungsmaßnahme. Gemäß

hierzu ergangener Rechtsprechung (z. B. BAG Urteil vom 19. Januar 2011, 3 AZR 621/08) kann von folgenden Orientierungsgrößen ausgegangen werden, die aber immer anhand der individuellen Umstände auf die konkrete Angemessenheit zu überprüfen sind:

- Dauert die Fortbildung bei Fortzahlung der Vergütung bis zu einem Monat, darf der Bindungszeitraum in der Regel sechs Monate nicht überschreiten.
- Dauert die Fortbildung bis zu zwei Monaten, kann eine Bindung bis zu einem Jahr gerechtfertigt sein.
- Dauert die Fortbildung drei bis vier Monate, kann der Bindungszeitraum bis zu zwei Jahren betragen.
- Dauert eine Fortbildungsmaßnahme sechs Monate bis zu einem Jahr, kann eine Bindung von bis zu drei Jahren gerechtfertigt sein.
- Dauert die Fortbildung zwei Jahre, kann ausnahmsweise sogar eine Bindungsdauer von bis zu fünf Jahren zulässig sein. Fünf Jahre sind allerdings die absolute Höchstgrenze.

■ **DIFFERENZIERTE BETRACHTUNG VON AUSSCHIEDENSGRÜNDEN**

Eine Differenzierung nach Beendigungstatbeständen ist notwendig, da nicht jedes Ausscheiden des Arbeitnehmers im Bindungszeitraum dazu führen darf, dass die

Rückzahlungspflicht einschlägig ist. Vielmehr muss eine Differenzierung nach Verantwortungs- und Risikobereich geregelt werden, die verhindert, dass die Rückzahlungspflicht den Arbeitnehmer auch dann trifft, wenn er die Kündigung letztlich nicht zu verantworten hat. Nicht ausreichend ist es, nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung zu differenzieren, da auch die Kündigung durch den Mitarbeiter letztlich auf einem Grund beruhen kann, der im Verantwortungsbereich des Unternehmens liegt (z. B. BAG, Urteil v. 13. Dezember 2011 – 3 AZR 791/09). Gemäß den aktuellen Tendenzen in der Rechtsprechung empfiehlt es sich, die Rückzahlungspflicht nur dann als einschlägig zu regeln, wenn

- der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb des definierten Zeitrahmens nach Abschluss der Fortbildung kündigt, ohne dass dafür ein Grund vorliegt, der der Sphäre des Arbeitgebers zuzuordnen ist (z. B. fristlose Kündigung wegen eines wichtigen, vom Arbeitgeber zu vertretenden Kündigungsgrundes),
- oder wenn der Arbeitgeber fristlos aus einem wichtigen, vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund oder ordentlich aus einem verhaltensbedingten Grund kündigt.

Diese oder eine vergleichbare Differenzierung sollte in der Rückzahlungsvereinbarung klar beschrieben werden.

■ TRANSPARENTER RÜCKZAHLUNGSBETRAG

Gemäß der neuesten Rechtsprechung des BAG (Urteil v. 21. August 2012 – 3 AZR 698/10) ist eine Rückzahlungsklausel unwirksam, wenn darin die entstehenden und daher potentiell zu erstattenden Kosten nicht dem Grunde und der Höhe nach angegeben sind. Eine exakte Festlegung ist je nach Kostenfaktoren zwar unter Umständen nicht möglich. Die Angaben sollen aber zumindest so beschaffen sein, dass der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko abschätzen kann. Deswegen müssen wenigstens die Art und Berechnungsgrundlage der ggf. zu erstattenden Kosten in der Fortbildungsvereinbarung beschrieben werden. Es ist daher notwendig, eine genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen (z. B. Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten) vorzunehmen und anzugeben, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden (z. B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten). Eine fehlende Konkretisierung, die Nennung nur eines

pauschalen Betrages oder einer Höchstsumme wird zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsvereinbarung führen.

■ ANGEMESSENER RÜCKZAHLUNGSBETRAG

Der Rückzahlungsbetrag muss zumutbar sein. Wenn es um einen hohen Betrag geht, kann es geboten sein, dass zur Erhaltung der Zumutbarkeit die Rückzahlungsverpflichtung so ausgestaltet wird, dass sie sich nach bestimmten Zeitabschnitten innerhalb des Bindungszeitraums anteilig mindert. Je kleiner die Zeitabschnitte gewählt werden, desto sicherer ist die Ausgestaltung im Falle einer Rechtskontrolle. Es empfiehlt sich daher, eine monatliche, zeitanteilige Reduzierung des Rückzahlungsbetrags zu regeln.

■ FAZIT

Die Vereinbarung einer Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers bezüglich gewährter Fortbildungskosten unterliegt vielen Anforderungen. Fehler führen häufig dazu, dass die Rückzahlungspflicht unwirksam und daher gegenüber dem ausgeschiedenen Mitarbeiter nicht durchsetzbar ist. Eine möglichst sichere Ausgestaltung ist nur unter detaillierter Berücksichtigung der einschlägigen Fakten im Einzelfall und unter Wahrung der von der Rechtsprechung aufgestellten Leitlinien möglich.

BETRIEBSÜBERGANG UND INSOLVENZ

von *Georg Mikes*

Frankfurt
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
gmikes@jonesday.com
++49 69 9726 3939

■ DER ZIELKONFLIKT ZWISCHEN SCHUTZ VON ARBEITNEHMERN UND BETRIEBSFORTFÜHRUNG DURCH VERKAUF

Die Bestimmung des § 613 a BGB hat den Zweck, Arbeitsverhältnisse zu schützen, wenn der zugehörige Betrieb oder Betriebsteil vom bisherigen Inhaber auf einen neuen Inhaber – den Erwerber – übertragen wird. Seit Langem ist hierbei durch die Rechtsprechung klargestellt, dass dies auch für Fälle gilt, in denen der Erwerber den Betrieb aus der Insolvenz heraus kauft. Einen Käufer wird der Insolvenzverwalter suchen, wenn er zu dem Schluss kommt, dass der Betrieb nicht fortgeführt werden kann. Mögliche Käufer werden jedoch umso weniger zur Verfügung stehen, als die Einschätzung besteht, dass die dem Betrieb zugehörigen Arbeitnehmer mit „zu vorteilhaften“ Arbeitsverträgen

ausgestattet sind und dies womöglich zur Insolvenz des Betriebes beigetragen hat. So verwundert es nicht, dass Insolvenzverwalter zusammen mit den möglichen Käufern oft nach Wegen suchen, den Betrieb ohne Anwendung des § 613 a BGB zu verkaufen. Manchmal ist nur so wenigstens ein Teil des Betriebes und der zugehörigen Arbeitsplätze zu retten.



■ DIE GRAUZONE DER UMGEHUNG DES § 613 a BGB

Aus heutiger Sicht eher plump muten jegliche Versuche an, den betreffenden Arbeitnehmern einfach nur Aufhebungsverträge im bisherigen Unternehmen anzubieten im Gegenzug gegen neue, jedoch weniger vorteilhafte Arbeitsverträge beim möglichen Erwerber. Die Logik dieser Gestaltung liegt zwar auf der Hand – aufgrund des Aufhebungsvertrages läge kein übergangsfähiges Arbeitsverhältnis vor, und beim Erwerber würde der Arbeitnehmer auf der Grundlage des abgeschlossenen Arbeitsvertrages gewissermaßen „neu“ anfangen. In derartigen Gestaltungen hat das BAG jedoch schon vor Jahrzehnten eine unzulässige Gesetzesumgehung gesehen – und § 613 a BGB trotz der Vertragsschlüsse angewandt. Ergebnis war, dass die Arbeitnehmer doch als übergegangen galten und ihre vormaligen günstigen Arbeitsbedingungen sowie die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit als sozialen Besitzstand behielten. Ergebnis war aber auch, dass in weiteren Fällen mögliche Erwerber abgeschreckt wurden und es gar nicht erst zu einer Betriebsfortführung zu schlechteren Konditionen kam; stattdessen wurden alle von der Insolvenz betroffenen Arbeitnehmer arbeitslos.

■ NEUERE GESTALTUNGSVERSUCHE

Wesentlich „raffiniertere“ Gestaltungsvarianten mit demselben Ziel sind in der Vergangenheit unternommen worden, beispielsweise unter Einschaltung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft. In

einem kürzlich entschiedenen Fall (BAG, Urteil vom 18. August 2011, 8 AZR 312/10, Pressemitteilung 67/11) hatte der Insolvenzverwalter den Arbeitnehmern dreiseitige Verträge angeboten. Diese sahen ein Ausscheiden beim insolventen Unternehmen sowie einen Eintritt bei der Beschäftigungsgesellschaft vor. Dabei wurden pro Arbeitnehmer im Herbst 2005 mehrere dreiseitige Vertragsformulare unterzeichnet, die jeweils unterschiedliche Übertrittsdaten in die Beschäftigungsgesellschaft innerhalb des Jahres 2006 vorsahen. Es sollte aber dasjenige Datum gelten, das die Beschäftigungsgesellschaft erst später durch Gegenzeichnung eines der Verträge bestimmte. Weitere zwei dreiseitige Verträge dieses Musters folgten im Mai 2006; diesmal im Hinblick auf ein Arbeitsverhältnis mit der vorgesehenen Betriebserwerberin. Diese hatte nämlich vor, den Betrieb mit einer Mehrzahl der Arbeitnehmer weiter zu betreiben. Am 29. Mai 2006 kam es zu einer Unterzeichnung desjenigen Vertrages durch die Beschäftigungsgesellschaft, der ein Ausscheiden des später klagenden Arbeitnehmers bei der insolventen Gesellschaft zum 31. Mai 2006 sowie einen Eintritt bei der Beschäftigungsgesellschaft zum 1. Juni 2006 vorsah. Am 1. Juni war dieser Kläger auch auf einer Betriebsversammlung, auf der im Losverfahren diejenigen 352 der weiter zu beschäftigenden 452 Arbeitnehmer ermittelt wurden, die zur Erwerberin wechseln sollten; darunter war auch der Kläger. Diese Fortführung des Betriebes sollte ab dem 2. Juni 2006 erfolgen. Im Anschluss daran wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beschäftigungsgesellschaft mit Wirkung zum Ablauf des 1. Juni 2006 rückwirkend aufgehoben.

Es kann kaum verwundern, dass das BAG auch in dieser Gestaltung eine Umgehung des § 613 a BGB sah. Die Beteiligten hatten zwar eine ganz ausdrückliche Zusage der Weiterbeschäftigung bei der Erwerberin als Gegenleistung für das Ausscheiden bei der insolventen Gesellschaft vermieden und eine Beschäftigungsgesellschaft eingeschaltet. Letztlich hatte aber trotz des erheblichen vertragskonstruktiven Aufwands die formale Beschäftigung bei der Beschäftigungsgesellschaft nur einen Tag betragen, und dies war geplant. Das BAG wertete diesen Sachverhalt dahingehend, dass sich die Erwerberin nicht auf die eintägige Unterbrechung der Beschäftigung berufen kann. Eine auf endgültiges Ausscheiden aus dem insolventen und durch die Erwerberin fortzuführenden Betrieb lag nach BAG nicht vor, hingegen – trotz Losverfahren – das

verbindliche Inaussichtstellen einer Weiterbeschäftigung bei der Erwerberin.

Ähnlich urteilte das BAG in einem anderen Fall (Urteil vom 25. Oktober 2012, 8 AZR 572/11; Pressemitteilung 76/12). Im zugrundeliegenden Sachverhalt hatte die spätere Erwerberin im März 2008 mit der IG Metall einen Tarifvertrag geschlossen. Von den rund 1.600 Arbeitnehmern des insolventen Unternehmens sollten 1.100 weitere unbefristete Beschäftigung erhalten, weitere 400 eine immerhin noch befristete Beschäftigung. Anschließend kaufte die Erwerberin die sächlichen Betriebsmittel. Im April 2008 vereinbarte der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft einen Interessenausgleich und Sozialplan für eine übertragende Sanierung. Anfang Mai schließlich unterzeichnete der spätere Kläger einen dreiseitigen Vertrag, mit dem er das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Unternehmen mit Wirkung zum 31. Mai 2008 beendet und unmittelbar danach, also ab 1. Juni 2008, 0 Uhr, zu einer Beschäftigungsgesellschaft wechselt. Zeitgleich unterzeichnete er mehrere ihm vorgelegte Verträge, die teils befristete, teils unbefristete Beschäftigung bei der späteren Erwerberin ab 1. Juni 2008, 0.30 Uhr, vorsahen. Welcher Vertrag gelten sollte, wäre der Erwerberin überlassen. Diese entschied sich am 30. Mai 2008 für einen auf 20 Monate befristeten Vertrag. Der Arbeitnehmer klagte später auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung. Darin obsiegte er.

Auch hier kam das BAG zu dem Ergebnis, dass eine unzulässige Umgehung des § 613 a BGB vorlag. Es wertete den Komplex der diversen Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer so, dass für den Arbeitnehmer klar erschien, dass es alsbald zu einer Neueinstellung durch den Betriebswerker kommen würde.

■ FOLGERUNGEN

Man mag es begrüßen oder bedauern, aber die Entscheidungen sind konsequent. Das BAG ist seinen bisher eingeschlagenen Weg zu Umgehungen weitergegangen und hat aufgezeigt, dass letztlich nur auf „echtes“ Ausscheiden aus dem zu übertragenden Betrieb gerichtete Maßnahmen keinen Fall des § 613 a BGB darstellen. Die Einschaltung von Beschäftigungsgesellschaften, bei denen der Arbeitnehmer für 30 Minuten oder einen Tag formal „geparkt“ werden soll, bringt keinen Vorteil. Als Nachteil wird hingegenommen, dass die Vertragsfreiheit nicht zum

Zug kommt – auch Arbeitnehmer, die lieber zu schlechteren Konditionen arbeiten als sich dem Risiko des völligen Arbeitsplatzverlusts aussetzen wollten, können sich auf Unwirksamkeit der selbst unterschriebenen Verträge berufen. Mögliche Erwerber werden dies aber bedenken und vielleicht von Übernahmen absehen, die Arbeitsplätze gerettet hätten.

TRANSFERGESELLSCHAFTEN ALS INSTRUMENT BEI BETRIEBSÄNDERUNGEN

von *Dr. Markus Kappenhagen*

Düsseldorf
Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
mkappenhagen@jonesday.com
++49 211 54065 505

Bei größeren Restrukturierungen, die mit Personalabbau einhergehen, ist die Einschaltung einer Transfergesellschaft inzwischen ein etabliertes Gestaltungsmittel. Sie bietet Vorteile für den Arbeitgeber, Betriebsräte und die Belegschaft. Sie führt auch nicht notwendigerweise zu höheren Kosten für das Unternehmen.

Zwar sind in jüngerer Zeit Konstellationen bekannt geworden, in denen eine Transfergesellschaft in einer Weise eingesetzt wurde, die von den Arbeitsgerichten als rechtsmissbräuchlich gewertet wurden. So ist es nicht zulässig, Mitarbeiter nur für wenige Stunden in eine Transfergesellschaft wechseln zu lassen, um sie sodann wieder neu im Ursprungsbetrieb anzustellen (siehe Beitrag von Georg Mikes in diesem Newsletter). Wenn die Beteiligten jedoch die gesetzlichen Voraussetzungen beachten, kann eine Einigungsstelle eine sinnvolle Komponente eines Sozialplans sein.

■ SINN UND ZWECK

Durch die Einschaltung einer Transfergesellschaft erhalten die Mitarbeiter die Möglichkeit, durch einen dreiseitigen Vertrag in eine Transfergesellschaft überzuwechseln und dort für maximal ein Jahr zu verbleiben. In dieser Zeit sind sie nicht arbeitslos, sie erhalten Gehalt und sind sozialversichert. Die Transfergesellschaft soll bewirken, dass die von einem Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen einer maximal einjährigen, befristeten Beschäftigung qualifiziert und unterstützt werden. Ziel ist

es, sie möglichst schnell wieder in eine Beschäftigung im „Ersten Arbeitsmarkt“ zu vermitteln.

■ VORAUSSETZUNGEN

Grundlage der Transfergesellschaft ist ein zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat anlässlich einer Betriebsänderung abgeschlossener Sozialplan. Seit 2001 sieht das BetrVG vor, dass Sozialpläne sich nicht mehr auf schlichte Abfindungsregelungen beschränken müssen. Vielmehr sollen die Parteien auch die Möglichkeit eines direkten Beschäftigungstransfers mit Unterstützung der Agentur für Arbeit prüfen. Nach der (seit 2011 obligatorischen) Beratung durch die Arbeitsagentur schließen Betriebsrat und Arbeitgeber einen Sozialplan, in dem die Errichtung einer Transfergesellschaft vorgesehen ist. Parallel wird in der Regel eine Betriebsvereinbarung über die Einzelheiten der Transfergesellschaft abgeschlossen. Die von der Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmer werden in einer sog. „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit“ zusammengefasst. Hierfür wechseln sie entweder in eine der inzwischen schon zahlreich bestehenden Transfergesellschaften oder der Arbeitgeber richtet selbst eine separate Organisation ein, die vom bisherigen Betrieb abgegrenzt ist und nur Arbeitsvermittlung, Qualifizierung, etc. betreibt. Diese selbständige Durchführung einer Transfergesellschaft durch den bisherigen Arbeitgeber lohnt sich jedoch nur bei einem Personalabbau in erheblicher Größenordnung.

Die Mitarbeiter erhalten das Angebot, einen dreiseitigen Vertrag abzuschließen. Durch diese Vereinbarung wird das Arbeitsverhältnis mit dem früheren Arbeitgeber aufgehoben und ein neues, befristetes Beschäftigungsverhältnis mit der Transfergesellschaft begründet. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist für die Mitarbeiter freiwillig. Da die Alternative jedoch häufig die betriebsbedingte Kündigung ist, ist die Zahl derjenigen Mitarbeiter, die das Wechselangebot annehmen, in der Regel recht hoch.

■ FINANZIERUNG DER TRANSFERGESELLSCHAFT

Entscheidendes finanzielles Element einer Transfergesellschaft ist die öffentliche Förderung durch Transferkurzarbeitergeld nach dem SGB III („Transfer-KuG“). Diese staatliche Leistung wird vom Arbeitgeber aufgestockt, so dass der Mitarbeiter während des Verbleibs in der Transfergesellschaft fast die volle Höhe der zuletzt bezogenen Nettovergütung beziehen kann.

Anspruchsberechtigt gegenüber der Agentur für Arbeit ist der Arbeitnehmer. Aus Gründen der Praktikabilität übernimmt jedoch der Arbeitgeber die Formalitäten der Anspruchsstellung und erhält auch unmittelbar die Zahlung durch die Arbeitsagentur. Das Transferkurzarbeitergeld wird für maximal zwölf Monate gezahlt. Die Höhe beträgt 60 % des letzten Nettoentgelts bzw. 67 % bei Arbeitnehmern mit Kind. Voraussetzung für die Gewährung von Transfer-KuG ist ferner, dass der Arbeitnehmer vor Eintritt



in die Transfergesellschaft an einem sog. „Profiling“ teilnimmt. Hierbei werden die Eingliederungsaussichten des Arbeitnehmers im Rahmen eines zweitägigen Evaluierungsverfahrens festgestellt. Die (vom Arbeitgeber zu tragenden) Kosten des Profiling betragen derzeit in der Regel zwischen € 300,- und € 450,-, wovon in der Regel die Agentur für Arbeit 50 % übernimmt.

Eine Förderung durch die Arbeitsagentur scheidet aus, wenn beabsichtigt ist, den Arbeitnehmer im gleichen Betrieb oder in einem Konzernunternehmen weiter zu beschäftigen („Drehtür-Effekt“, siehe Beitrag von Georg Mikes in diesem Newsletter).

Soweit eine Kostenerstattung bzw. Förderung durch die Agenturen für Arbeit nicht erfolgt, hat der Arbeitgeber die Kosten der Transfermaßnahmen vollständig zu tragen. Dies sind insbesondere die sog. Remanenzkosten für die Arbeitnehmervergütung: Sozialversicherungsbeiträge gerechnet auf 80 % des Bruttoeinkommens, Zahlungen für Urlaub und Feiertage sowie die sog. Aufstockung auf das Transfer-KuG. Die Höhe dieser Aufstockung ist mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Meist werden Aufstockungsbeträge vereinbart, die zu einer Gesamtvergütung des Mitarbeiters in der Transfergesellschaft in Höhe von 75 – 85 % des letzten Nettolohns führen. Eine noch höhere Absicherung sehen Arbeitsagentur und Transfergesellschaft nicht gerne, weil hierdurch der Anreiz für die Mitarbeiter, sich rasch um eine neue Stelle zu bemühen, zu gering wird.

Ferner trägt der Arbeitgeber die sog. „Qualifizierungskosten“ von in der Regel ca. € 1.000,- pro Mitarbeiter.

Meist versucht das Unternehmen, die Kosten der Transfergesellschaft dadurch zu reduzieren, dass die Arbeitnehmer den Beitrag ihres Arbeitgebers zur Transfergesellschaft mitfinanzieren. Dies geschieht dadurch, dass sie ihre Kündigungsfristen in die Transfergesellschaft einbringen. Nach erfolgter betriebsbedingter Kündigung zahlt der Arbeitgeber das Gehalt nicht Monat für Monat bis zum Ende der Kündigungsfrist aus, sondern der Mitarbeiter wechselt sogleich per dreiseitigem Vertrag in die Transfergesellschaft, und der Arbeitgeber spart die entsprechenden Lohnkosten. Ferner kann im Sozialplan ausgehandelt werden, dass die Mitarbeiter, die in die Transfergesellschaft gehen, keine oder nur eine niedrigere Abfindung erhalten, was dem Arbeitgeber ebenfalls Kosten spart. Auch kann

man die sog. „Verweildauer“ in der Transfergesellschaft nach Alter oder Betriebszugehörigkeit staffeln. So ist es z. B. üblich, dass die Mitarbeiter jeweils die doppelte Zeit ihrer Kündigungsfrist (immer begrenzt auf maximal 12 Monate) in der Transfergesellschaft verbleiben können.

Schließlich hat der Arbeitgeber die Verwaltungskosten der Transfergesellschaft zu tragen (in der Regel um die € 200,- pro Mitarbeiter und Monat in der Transfergesellschaft).

■ VORTEILE DER TRANSFERGESELLSCHAFT

Entscheidender Vorteil der Transfergesellschaft ist aus Sicht der Arbeitnehmer, dass sie nicht arbeitslos, sondern in einem Beschäftigungsverhältnis sind. Sie erhalten Weiterbildung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Vermittlung an einen neuen Arbeitsplatz. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden fortgezahlt. Wenn sie nach Ausscheiden aus der Transfergesellschaft noch keine neue Stelle gefunden haben, schließt sich (dann erst) die Zeit des Arbeitslosengeldbezugs an. Vorteilhaft ist auch die Möglichkeit, probeweise bei einem neuen Arbeitgeber zu arbeiten: Das Beschäftigungsverhältnis für die Transfergesellschaft ruht für diese Zeit. Kommt es nicht zu einer Festanstellung, können die Mitarbeiter in die Transfergesellschaft zurückkehren.

Für den Arbeitgeber ist der entscheidende Vorteil, dass in der Regel die große Mehrzahl der Mitarbeiter (einenvernehmlich durch dreiseitigen Vertrag) ausscheidet und Kündigungsschutzprozesse hierdurch vermieden werden. Oft kann das Unternehmen die Zahlung der Kündigungsfrühtlöhne teilweise einsparen, wenn die Arbeitnehmer sofort vertraglich in die Transfergesellschaft übertreten. Die ansonsten zu zahlenden Auslaufgehälter werden allerdings in der Regel teilweise für die Finanzierung der Beschäftigungsverhältnisse in der Transfergesellschaft verwendet. Je nach Verhandlungsergebnis des Sozialplans können auch Abfindungen eingespart werden.

Alle Transfergesellschaften bieten inzwischen an, die voraussichtlichen Kosten im Voraus zu berechnen und die Arbeitgeber zu beraten.

Welche Transfergesellschaft die richtige ist, sollten Arbeitgeber und Betriebsrat davon abhängig machen, wie die Transfergesellschaft in der Region „vernetzt“ ist und welche Vermittlungsquote sie in früheren Projekten erzielt hat.

Schließlich muss die Transfergesellschaft über die erforderlichen Verwaltungsressourcen, Büros und Berater verfügen, um das Projekt bewältigen zu können.

LEIHARBEITSKRÄFTE AUF DAUERARBEITSPLÄTZEN – ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSRECHT DES BETRIEBSRATS?

von **Franka Thomas**

Düsseldorf
Rechtsanwältin
fthomas@jonesday.com
++49 211 54065 509

Immer häufiger treffen Arbeitgeber seit der Neufassung des § 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) auf die Problematik, dass Betriebsräte die Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitskräften mit der Begründung verweigern, diese erfolge nicht nur vorübergehend.

In Rechtsprechung und Literatur sind in diesem Zusammenhang insbesondere zwei Fragen streitig:

1. Wie ist das Merkmal „vorübergehend“ auszulegen?
2. Kann der Betriebsrat seine Zustimmung zum Einsatz eines Leiharbeitnehmers mit der Begründung, dieser werde auf einem Dauerarbeitsplatz eingesetzt, verweigern?

■ DIE AUSGANGSLAGE

Nach der Neufassung Ende 2011 lautet § 1 AÜG kurz und bündig: „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend.“ Mit dieser Gesetzesänderung setzte die Bundesregierung die europäische



Leiharbeitsrichtlinie (Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit) in nationales Recht um.

Da der Gesetzgeber auf eine zeitliche Definition des Merkmals „vorübergehend“ verzichtete, sorgte diese Formulierung in der folgenden Zeit für unterschiedliche richterliche Auslegung und, damit verbunden, für erhebliche Rechtsunsicherheit. Teile der Literatur und Rechtsprechung vertreten den Standpunkt, dass sich nunmehr ein Zustimmungsverweigerungsgrund für den Betriebsrat des Entleiherbetriebs bei einem dauerhaften Einsatz von Zeitarbeitskräften im Betrieb ergebe. Aus diesem Grund sind derzeit vermehrt auf diese Argumentation gestützte Zustimmungsverweigerungen durch Betriebsräte zu beobachten.

■ DIE BEDEUTUNG DES MERKMALS „VORÜBERGEHEND“

Zur Frage, wie die Formulierung „vorübergehend“ verstehen ist, haben sich drei Meinungen herausgebildet:

Die erste Ansicht geht davon aus, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur dann „vorübergehend“ und damit zulässig sei, wenn bei hypothetischer Betrachtung bei Einstellung eines Arbeitnehmers auf diesem Arbeitsplatz das Vorliegen eines Sachgrunds für eine Befristung entsprechend dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bejaht werden könnte. Diese Ansicht kommt zu dem Ergebnis, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen per se ausgeschlossen ist.

Nach der zweiten Ansicht stellt das Merkmal „vorübergehend“ lediglich eine Missbrauchsgrenze dar, die je nach Einzelfall zu bestimmen sei. Demnach sei die Überlassung vorübergehend, wenn sie einen voraussichtlich zeitweiligen Arbeitskräftebedarf decke. Sobald die Überlassung sich aber verstetige, liege ein nicht mehr nur vorübergehender Einsatz vor.

Die dritte Ansicht geht davon aus, dass das Merkmal „vorübergehend“ lediglich eingefügt wurde, um klarzustellen, dass der deutsche Gesetzgeber mit der Änderung die oben genannte europäische Richtlinie umsetze. Daher folge aus der Formulierung keine Überlassungshöchstdauer. Der Einsatz von Leiharbeitskräften müsse daher nicht von vornherein zeitlich befristet sein und könne auch auf Dauerarbeitsplätzen erfolgen.

■ ZUSTIMMUNGSVERWEIGERUNGSRECHT DES BETRIEBSRATS DES ENTLEIHERBETRIEBS?

Wenn man sich der ersten Auffassung anschließt, das Merkmal „vorübergehend“ habe nicht bloß klarstellende Funktion, sondern bedeute ein Verbot der Beschäftigung von Leiharbeitskräften auf Dauerarbeitsplätzen, ergibt sich die Folgefrage, ob hieraus ein Zustimmungsverweigerungsgrund für den Betriebsrat des Entleiherbetriebs erwächst.

In Betracht kommt ein Zustimmungsverweigerungsgrund aufgrund der Tatsache, dass die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz verstoßen würde (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG). Dies setzt voraus, dass der Einsatz der Leiharbeitskraft gesetzeswidrig ist, wenn er nicht nur vorübergehend erfolgt.

Auch hier haben sich seit der Neufassung des Gesetzes verschiedene Meinungen gebildet:

Einige Stimmen in Literatur und Rechtsprechung gehen davon aus, dass § 1 AÜG kein Verbotsgesetz darstelle und dem Betriebsrat des Entleiherbetriebs daher kein Zustimmungsverweigerungsrecht zustehe. Dies folge bereits daraus, dass das AÜG keine Sanktion für den Fall vorsieht, dass die Überlassung nicht nur vorübergehend sei.

Die Gegenansicht geht davon aus, dass § 1 AÜG ein Verbotsgesetz darstellt und folglich ein Zustimmungsverweigerungsgrund für den Betriebsrat vorliegt.

Eine dritte Meinung geht davon aus, dass es sich bei § 1 AÜG zwar nicht um ein technisches Verbotsgesetz handle, ein solches aber für die Verweigerung der Zustimmung auch nicht notwendig sei, so dass der Betriebsrat seine Zustimmung dennoch verweigern dürfe.

■ AUSBLICK UND HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Gegen viele der seit der Gesetzesänderung ergangenen Gerichtsentscheidungen ist Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht eingelegt worden. Eine höchstgerichtliche Entscheidung steht noch aus, ist aber in nächster Zeit zu erwarten. Aufgrund der unklaren Rechtslage ist bis zu diesem Zeitpunkt damit zu rechnen, dass Betriebsräte mit der oben geschilderten Argumentation vermehrt Zustimmungen zum Einsatz von Leiharbeitskräften verweigern werden.

Dem Arbeitgeber stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung:

1. Um Streitigkeiten vorzubeugen, kann der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitskräften bis zur höchstgerichtlichen Klärung der Frage abschließen. Eine solche Vereinbarung schließt zwar die Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat nicht aus, allerdings ist erfahrungsgemäß das Konfliktpotential wesentlich geringer, wenn bereits eine Regelung von beiden Seiten akzeptiert wurde, bevor die Problematik im konkreten Fall auftaucht.
2. Um den Konflikt zu vermeiden, kann der Arbeitgeber auf den Einsatz von Leiharbeitskräften auf Dauerarbeitsplätzen vorerst vollständig verzichten.
3. Wenn der Arbeitgeber weiterhin Leiharbeitskräfte auch auf Dauerarbeitsplätzen einsetzen und auch keine Betriebsvereinbarung schließen will, bleibt schließlich der Weg des Zustimmungsersetzungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht und der vorläufigen Weiterbeschäftigung nach § 100 BetrVG. Hier besteht zugleich ein Risiko und eine Chance, je nachdem, wie das Gericht entscheidet. Wenn ein sachlicher Grund für eine vorläufige Weiterbeschäftigung gemäß § 100 BetrVG vorliegt, kann der Leiharbeitnehmer aber jedenfalls vorläufig weiterbeschäftigt werden, bis eine rechtskräftige Gerichtsentscheidung vorliegt.

BACKGROUND-CHECKS VON BEWERBERN – WAS IST ERLAUBT?

von **Julia Zange**

Frankfurt
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Maître en droit
jzange@jonesday.com
++49 69 9726 3939

„Drum prüfe, wer sich (ewig) bindet“: Diese Weisheit gilt auch – und gerade – im Arbeitsverhältnis. Denn mit Abschluss des Arbeitsvertrages gehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Dauerschuldverhältnis ein, welches der Arbeitgeber nach Eingreifen des Kündigungsschutzes (nach 6 Monaten) nur noch unter restriktiven Voraussetzungen beenden kann.

Ausgangslage: Fragerecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber möchte verständlicherweise schon vor Abschluss des Arbeitsvertrages möglichst viele Informationen über den Bewerber und seine fachliche und charakterliche/soziale Eignung einholen, um früh zu erkennen, ob der Bewerber „passt“. Im Vorstellungsgespräch und/oder einem Personalfragebogen werden Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, Details zur Ausbildung und zum Werdegang und auch private Interessen, Hobbies etc. abgefragt. Jedoch stehen dem Informationsinteresse des Arbeitgebers das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers und sein Recht auf Privatheit sowie Schutz seiner personenbezogenen Daten gegenüber. Wird er etwa gerne von sich preisgeben wollen, dass er noch bei seinen Eltern lebt, in der Freizeit Waffen sammelt, Comics liest, Schlager- oder Volksmusik liebt, wegen Verkehrsdelikten vorbestraft ist, exotische Tiere bei sich hält oder das Wochenende am liebsten in Spielhallen verbringt? Aus Sicht des Arbeitgebers sind all diese Informationen sicherlich von Interesse – doch was hat das mit dem Arbeitsplatz zu tun?

Es gilt folgendes: Ist die Information für den Arbeitsplatz und die Tätigkeit von Bedeutung, darf zulässigerweise nach ihr gefragt werden. So wird das Transportunternehmen den potentiellen Lkw-Fahrer nach Vorstrafen wegen Verkehrsdelikten, nach einer Sehschwäche oder einer Alkoholkrankung fragen dürfen, nicht jedoch einen Fremdsprachensekretär oder einen Buchhalter. Dafür aber darf er einen Buchhalter möglicherweise nach Vorstrafen wegen Untreue- und Vermögensdelikten fragen. Je weniger die Frage mit dem angestrebten Arbeitsplatz und dem Anforderungsprofil in Zusammenhang steht und je mehr sie die Person selbst ausforscht, desto eher wird sie unzulässig sein. Zulässige Fragen müssen wahr beantwortet werden; bei unzulässigen Fragen wird dem Bewerber ein „Recht zur Lüge“ eingeräumt.

■ BACKGROUND-CHECKS

Unternehmen geben sich häufig nicht mit den Bewerbungsunterlagen und den Angaben des Bewerbers zufrieden. Sogenannte Background-Checks (auch „Pre-employment screenings“ genannt) erfreuen sich deshalb großer Beliebtheit; es geht darum, den Hintergrund („Background“) des Bewerbers zu erhellen. Zum Teil wird zwischen Background-Checks offline (Unterlagen, Anfragen bei dritten Personen) und online (Internet) unterschieden. Mittlerweile hat sich

ein eigener Markt entwickelt. Es gibt verschiedene Anbieter, die professionelles Background-Checking für Unternehmen anbieten. Dem gegenüber stehen die verschiedensten Online-Dienste, die sich um das Reputationsmanagement der Kandidaten kümmern.

Zu den „beliebtesten“ bzw. häufigsten Maßnahmen gehören die Nachprüfung der vorgelegten Unterlagen und Zeugnisse, die Überprüfung der finanziellen Situation, der strafrechtlichen Vergangenheit, sowie Überprüfung des körperlichen und/oder psychischen Gesundheitszustands und das „googeln“, also die Suche nach dem Bewerber im Internet. Was ist erlaubt?

Die Zulässigkeit von Background-Checks richtet sich im Kern nach zwei Grundsätzen:

- Grundsatz der *Erforderlichkeit*: Die Erhebung von Daten muss für die Entscheidung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sein. Für die Bestimmung der Erforderlichkeit kann auf die Grundsätze zum Fragerecht abgestellt werden.
- Grundsatz der *Direkterhebung*: Personenbezogene Daten müssen grundsätzlich beim Betroffenen selbst, also beim Bewerber, erhoben werden. Sie dürfen nur ausnahmsweise ohne Mitwirkung des Bewerbers und/oder bei einem Dritten erhoben werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies vorsieht oder zwingend voraussetzt, oder wenn die Erhebung beim Betroffenen einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen beeinträchtigt werden. Darüber hinaus ist der Bewerber vor der Einschaltung des Dritten grundsätzlich zu informieren.

■ ÜBERPRÜFUNG DER REFERENZEN

Unterlagen zur Überprüfung der Qualifikationen (Schule, Studium/Ausbildung, Sprachkenntnisse), dem beruflichen Werdegang und dem vorherigen Beschäftigungsverhältnis dürfen vom Bewerber angefordert werden; um Fälschungen vorzubeugen, kann der Arbeitgeber verlangen, dass ihm *Originale/beglaubigte Kopien* vorgelegt werden.

Auch der Anruf beim bisherigen Arbeitgeber wird überwiegend für zulässig gehalten, mit der Begründung, dies sei

erforderlich, um die Angaben des Bewerbers zu verifizieren. Die Entwicklung der Rechtsprechung bleibt abzuwarten. Jedenfalls ist der Bewerber über diese Maßnahme zu informieren.

■ FINANZIELLER BACKGROUND

Die Überprüfung der finanziellen Verhältnisse ist allenfalls dort zulässig, wo der Arbeitsplatz eine besondere Vertrauensstellung erfordert, weil der Arbeitnehmer mit größeren Geldsummen oder Vermögenswerten umzugehen hat oder die Gefahr der Bestechung oder des Geheimnisverrats besteht, also etwa bei einem Mitarbeiter im Bereich Buchhaltung/Finanzen und/oder Top-Entscheidungssträger.

Jedoch steht dem Arbeitgeber kein eigener Auskunftsanspruch gegenüber der SCHUFA zu; er kann allenfalls den Bewerber bitten, eine SCHUFA-Auskunft vorzulegen. Doch ist dies äußerst problematisch, da die standardisierte SCHUFA-Auskunft Informationen enthält, die Aufschluss über die private Lebensumstände und Lebensführung geben – denn sie informiert über alle Geld- und Warenkreditverträge des Bewerbers mit Vertragspartnern der SCHUFA. Diese Informationen dürften weit über das für die Einstellungsentscheidung erforderliche Informationsinteresse hinausgehen und deshalb nicht mehr „erforderlich“ sein.

■ STRAFRECHTLICHER BACKGROUND

Nach Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren darf nur gefragt werden, wenn und soweit sie für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant sein können, etwa Vorstrafen wegen Vermögensdelikten bei Buchhaltern und Kassierern oder wegen Verkehrsdelikten bei Kraftfahrern.

Allerdings brauchen Vorstrafen dann nicht mehr offenbart zu werden, wenn sie nach den Regelungen des Bundeszentralregistergesetzes („BZRG“) aus dem Führungszeugnis getilgt worden sind. Eintragungen werden nach Ablauf einer Tilgungsfrist, die je nach Schwere der Verurteilung zwischen 5 und 15 Jahren beträgt, getilgt.

Ein polizeiliches Führungszeugnis kann im Einzelfall verlangt werden, dann aber nur vom Bewerber; dem Arbeitgeber steht kein eigenes Auskunftsrecht gegenüber der zuständigen Behörde zu.



■ GESUNDHEITSCHECK

Strengen Maßstäben unterliegt die Überprüfung des Gesundheitszustands, da sie in die Intimsphäre des Bewerbers eingreift.

Die Frage nach einer Krankheit und/oder Schwerbehinderung ist nur zulässig, wenn das Fehlen derselben eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellt, und wenn sie die Eignung des Bewerbers für die angestrebte Tätigkeit erheblich beeinträchtigen würde. So darf etwa bei einem Pilot oder Kraftfahrer nach der Sehstärke gefragt werden. Anzuerkennen ist auch ein Fragerecht nach ansteckenden Krankheiten, wenn Kollegen, Kunden oder Patienten gefährdet werden könnten, etwa bei medizinischem und Pflegepersonal.

Die Beibringung eines Gesundheitszeugnisses bzw. Teilnahme an einer ärztlichen/psychologischen Untersuchung ist unter Umständen zulässig, wenn der Arbeitsplatz eine bestimmte gesundheitliche bzw. psychische Eignung voraussetzt, etwa: Profisportler, Therapeut, Pilot, Großküche/Lebensmittelindustrie, Pflegepersonal/medizinisches Personal etc., setzt aber in jedem Fall die freiwillige Mitwirkung des Bewerbers voraus. Befunde bzw. ärztliche

Untersuchungsergebnisse dürfen nur mit Einwilligung des Bewerbers mitgeteilt werden.

■ INTERNETRECHERCHE

Eine Internetrecherche gewährt dem Arbeitgeber unter Umständen weitreichende Einblicke in eine Vielzahl von Daten, die für die Einstellungsentscheidung keine Rolle spielen, deshalb dürfte es an der Erforderlichkeit fehlen. Die Internetrecherche soll zulässig sein, wenn die betroffenen Daten allgemein zugänglich sind und das Interesse des Bewerbers gegenüber dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers bei nicht offensichtlich überwiegt.

In diesem Sinne allgemein zugänglich sind wohl Informationen, die mittels Suchmaschinen wie Google, Yahoo etc. erlangt werden können. Dies umfasst wohl auch die in sozialen Netzwerken wie Facebook enthaltenen Daten, die ohne Anmeldung im Netzwerk über eine Suchmaschinenanfrage erhoben werden können.

Bezüglich der Recherche in sozialen Netzwerken ist nach der Zugänglichkeit und der Orientierung des Netzwerks zu unterscheiden. Freizeitorientierte Netzwerke wie Facebook werden regelmäßig nur für private Zwecke genutzt; außerdem müsste der Arbeitgeber sich für die Datenerhebung einloggen bzw. selbst ein User sein, so dass die in diesen Netzwerken enthaltenen Daten nicht allgemein zugänglich sind.

Anders sind berufsorientierte Netzwerke wie XING oder LinkedIn zu bewerten; deren Nutzung erfolgt zu geschäftlichen Zwecken, weshalb die dort vom Bewerber eingestellten Daten trotz der vom Arbeitgeber vorzunehmenden Anmeldung im Netzwerk als allgemein zugänglich angesehen werden, wenn es sich nicht um ein nur für „Freunde“ einsehbares Profil handelt.

IHRE ANSPRECHPARTNER

FRANKFURT

NEXTOWER
Thurn-und-Taxis-Platz 6
60313 Frankfurt
Tel.: ++49 69 9726 3939
Fax: ++49 69 9726 3993

Georg Mikes
Rechtsanwalt/Fachanwalt
für Arbeitsrecht
gmikes@jonesday.com

DÜSSELDORF

EBC
Königsallee 61
40215 Düsseldorf
Tel.: ++49 211 42471 286
Fax: ++49 211 42471 279

Dr. Markus Kappenhagen
Rechtsanwalt/Fachanwalt
für Arbeitsrecht
mkappenhagen@jonesday.com

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 11
80538 München
Tel.: ++49 89 20 60 42 200
Fax: ++49 89 20 60 42 293

Friederike Göbbels
Rechtsanwältin/Fachanwältin
für Arbeitsrecht
fgoebbels@jonesday.com

JONES DAY BÜROS WELTWEIT

ALKHOBAR

ATLANTA

BOSTON

BRÜSSEL

CHICAGO

CLEVELAND

COLUMBUS

DALLAS

DUBAI

DÜSSELDORF

FRANKFURT

HONGKONG

HOUSTON

IRVINE

JEDDAH

LONDON

LOS ANGELES

MADRID

MAILAND

MEXIKO-STADT

MOSKAU

MÜNCHEN

NEW YORK

PARIS

PEKING

PITTSBURGH

RIAD

SAN DIEGO

SAN FRANCISCO

SÃO PAULO

SCHANGHAI

SILICON VALLEY

SINGAPUR

SYDNEY

TAIPEH

TOKIO

WASHINGTON

Die hier dargebotenen Informationen, Meinungen und Rechtsansichten sind nicht als fallspezifische juristische Beratung gedacht und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jones Day haftet nicht für die Richtigkeit des Inhalts.