

ARBEITSRECHT NEWS

DIE ARBEITSRECHTLICHEN THEMEN DER GROSSEN KOALITION – 6 MONATE DANACH

von **Dr. Markus Kappenhagen**

Düsseldorf
 Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
mkappenhagen@jonesday.com
 ++49 211 54065 500

Die schwarz-rote Koalition hatte in ihrem Koalitionsvertrag von Dezember 2013 eine Reihe von arbeitsrechtlichen Vorhaben formuliert. Insbesondere handelte es sich um die Themen:

- Mindestlohn
- Tarifrecht
- Leiharbeit
- Verhinderung von Schein-Werkverträgen
- „Geschlechterquote“
- Rückkehrrecht aus Teilzeitarbeit

Ein halbes Jahr später zeigen sich die ersten Konturen der Gesetzesvorhaben. Bei anderen Themen sind jedoch noch keine Aktivitäten des Gesetzgebers zu erkennen.

■ MINDESTLOHN

Eines der umstrittensten Themen im Wahlkampf war der von der SPD verlangte flächendeckende, gesetzliche Mindestlohn. Bislang gab es Mindestlöhne nur in einigen bestimmten Industrien. Arbeitgeber, die an Tarifverträge gebunden sind, müssen die

INHALT

Die arbeitsrechtlichen Themen der Großen Koalition - 6 Monate danach	1
Initiativen zur Bekämpfung von Scheinselbständigkeit und versteckter Arbeitnehmerüberlassung	5
Arbeitsvertragliche AGB-Kontrolle und billiges Ermessen bei Vergütungsvereinbarungen	8
Neues zum Betriebsübergang - Vollständigkeit des Unterrichtungsschreibens und Verwirkung des Widerspruchsrechts	10

dort festgelegten Entgelte einschließlich der „Mindestlöhne“ für die untersten Entgeltgruppen bezahlen.

Anfang Juli 2014 haben Bundestag und Bundesrat nun das „Mindestlohngesetz“ verabschiedet:

Ab 1. Januar 2015 wird ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von € 8,50 brutto pro Arbeitsstunde eingeführt. Für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2016 sollen Abweichungen nach unten durch Tarifverträge zulässig sein. Dies gilt insbesondere für die sog. Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Ab dem 1. Januar 2017 soll der gesetzliche Mindestlohn dann unabhängig von tariflichen Regelungen bundesweit gelten.

Umstritten sind die Ausnahmen, d. h. die Arbeitnehmergruppen, für die der gesetzliche Mindestlohn nicht gelten soll.

- Jugendliche unter 18 Jahren: Auszubildende sollen keinen Anreiz erhalten, einen mit Mindestlohn vergüteten „Job“ den Vorzug zu einer Ausbildung zu geben.

- Langzeitarbeitslose im Sinne von § 18 SGB III in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung.
- Praktikanten, die das Praktikum im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums leisten sowie bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als 3 Monate dauern.
- Zeitungszusteller dürfen ab 1. Januar 2015 mit nicht weniger als 75 % und ab dem 1. Januar 2016 mit nicht weniger als 85 % des Mindestlohns vergütet werden. Ab 1. Januar 2017 sind dann mindestens € 8,50 pro Stunde zu vergüten.
- Erntehelfer in der Landwirtschaft müssen ab 1. Januar 2015 ebenfalls mit € 8,50 pro Stunde bezahlt werden. Die Arbeitgeber werden jedoch entlastet, weil die bisher geltende Möglichkeit der sozialabgabefreien Beschäftigung von 50 auf 70 Tage ausgedehnt wird (§ 115 SGB IV).

Unklar ist geblieben, inwieweit variable Zulagen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Sachleistungen (Unterkunft, Verköstigung) im Rahmen der Berechnung des „Stundenlohns“ berücksichtigt werden können. Das Gesetz spricht strikt von € 8,50 pro Zeitstunde. Eine Durchschnittsbetrachtung der gesamten Vergütung z.B. im Monatschnitt ist im Gesetz nicht vorgesehen.



Nach Inkrafttreten der Mindestlöhne soll eine Tarifkommission (zusammengesetzt aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften mit einem wechselnden Vorsitzenden) überprüfen, ob die Höhe der Mindestlöhne noch angemessen ist. Diese Überprüfung soll alle zwei Jahre, erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2017 erfolgen.

Zuständig für die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes ist die beim Zoll angesiedelte „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“.

■ WIEDERHERSTELLUNG DER TARIFEINHEIT

Auf Grund der Erfahrungen mit publikumswirksamen Streiks von Spartengewerkschaften (z. B. Piloten, Zugführer, Fluglotsen) war es ein Anliegen von Arbeitgebern wie auch den großen DGB-Gewerkschaften, zu dem alten Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ zurückzukehren. Dieser Grundsatz war im Jahr 2010 durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aufgegeben worden. Dies führte auf Arbeitgeberseite zu der Besorgnis, dass es zu einer Zersplitterung des Tarifvertragssystems kommen würde, bei der einzelne Arbeitnehmergruppen jeweils für ihren eigenen Tarifvertrag streiken. Der Arbeitgeber muss also u. U. mehrfach und an „mehreren Fronten kämpfen“.

Nunmehr soll der Grundsatz der Tarifeinheit nach einem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip gesetzlich festgelegt werden. Danach soll nur der Tarifvertrag der größten Gewerkschaft eines Betriebes gelten. Wenn mehrere Tarifverträge von unterschiedlichen Gewerkschaften in einem Betrieb existieren, soll derjenige Tarifvertrag gelten, der von der Gewerkschaft geschlossen wurde, die die meisten Mitglieder in dem Betrieb hat.

Hierdurch wird das Streikrecht der sog. „Elitengewerkschaften“ eingeschränkt, denn die Friedenspflicht aus dem Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft soll sich auf die Minderheitsgewerkschaft erstrecken, diese darf nicht mehr für einen eigenen Tarifvertrag streiken.

Noch in diesem Jahr soll ein Gesetzesentwurf für die Tarifeinheit vorliegen. Bis dahin können also Spartengewerkschaften weiter für Flugkapitäne oder Lokführer streiken. Andere „betriebliche Eliten“, deren Streiks Arbeitgeber empfindlich treffen könnten, sind z. B. die IT-Abteilung oder die Werksfeuerwehr.

■ „WEITERENTWICKLUNG“ DER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Bei der Zeitarbeit soll laut Koalitionsvertrag gesetzlich vorgesehen werden, dass Arbeitnehmer maximal für 18 Monate überlassen werden dürfen. Damit soll das unscharfe Gesetzesmerkmal der nur „vorübergehenden“ Überlassung (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)) konkretisiert werden. Die Tarifpartner sollen jedoch die Möglichkeit haben, von dieser Höchstgrenze durch Tarifvertrag abzuweichen.

Es ist damit zu rechnen, dass das Arbeitsministerium nach der Sommerpause 2014 einen Gesetzesentwurf hierzu vorlegen wird.

Eine weitere Neuerung soll sein, dass Leiharbeiter nach 9 Monaten bei der Vergütung mit den Stamm-Mitarbeitern des Entleiherbetriebs gleichgestellt werden sollen („Equal Pay“). Allerdings gelten schon jetzt eine Reihe von Tarifverträgen, die nach einer gewissen Überlassungsdauer sog. „Branchenzuschläge“ vorsehen. Es bleibt zu hoffen, dass die Geltung dieser Tarifverträge nicht durch das neue Gesetz beeinträchtigt wird.

Ferner soll das neue Gesetz festlegen, dass Leiharbeiter bei den Schwellenwerten des Betriebsverfassungsgesetzes wie Stammarbeiter zu berücksichtigen sind. Hier hat das Bundesarbeitsgericht schon durch eine Reihe von Entscheidungen den Weg bereitet. So sind Leiharbeiter z. B. mitzuzählen, wenn es um die Größe des Betriebsrats geht oder um die Frage, ab welcher Größenordnung eines Personalabbaus der Arbeitgeber einen Interessenausgleich (und Sozialplan) mit dem Betriebsrat verhandeln muss.

■ VERHINDERUNG VON SCHEIN-WERKVERTRÄGEN

Medienberichte über schlecht bezahlte Regaleinräumer in Supermärkten und osteuropäische „Zerwirker“ in Schlachthäusern haben die Politik dazu bewogen, den Missbrauch von Werkverträgen gesetzlich einzuschränken. So soll die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und verdeckter Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich geregelt werden. Es ist zu erwarten, dass hierfür die in den 90er-Jahren erfolgte Regelung zur Vermeidung der Scheinselbständigkeit wiederbelebt wird. Letztlich wird es - wie bisher auch - darauf ankommen, ob der vom Werkunternehmer eingesetzte

Mitarbeiter dem Weisungsrecht des Auftraggebers unterliegt und in dessen betriebliche Organisation eingegliedert ist. Wenn dies zu bejahen ist, spricht viel für verdeckte Arbeitnehmerüberlassung.

Bislang liegt nur ein kurz vor der Bundestagswahl im September 2013 von den SPD-geführten Ländern im Bundesrat eingebrachter Gesetzesentwurf vor.

Der Einsatz von Fremdpersonal soll danach künftig ebenfalls von der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ des Zolls kontrolliert werden. Bislang waren die zweifelhaften Werkunternehmer dadurch abgesichert, dass sie sich eine Verleiherlaubnis der Arbeitsagentur beschafften. Hierdurch wurde auch im Fall einer „Entdeckung“ der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung vermieden, dass gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem „Entleiher“ zustande kam. Die Voraussetzungen für diese Verleiherlaubnis sollen künftig von den Behörden genauer überprüft werden. Es steht zu hoffen, dass der Gesetzgeber darauf hinwirken wird, dass es im Zweifelsfall nicht zu dem fingierten Arbeitsverhältnis kommt. Dies würde zu einer erheblichen Risikoerhöhung für den Auftraggeber (der dann als „Entleiher“ zu qualifizieren wäre) führen.

Der Betriebsrat des Auftraggebers soll künftig bei betriebsfremden Personen, die länger als einen Monat auf dem Betriebsgelände tätig sein sollen, erweiterte Informations- und Unterrichtsrechte haben. Er soll auch das Recht haben, den Einsatz des Fremdpersonals in bestimmten Fällen zu unterbinden.

Allerdings bleibt dem Unternehmer – wie bei jeder Einstellung – die Möglichkeit, im Fall eines dringend erforderlichen Einsatzes die Zustimmung des Betriebsrates beim Arbeitsgericht ersetzen zu lassen.

■ FRAUENQUOTE

In mitbestimmungspflichtigen Unternehmen (Kapitalgesellschaft mit mehr als 2000 Arbeitnehmern) sowie die börsennotierten Unternehmen müssen die Aufsichtsräte laut Koalitionsvertrag ab 2016 zu mindestens 30 % mit weiblichen Mitgliedern besetzt sein. Das zu erwartende Gesetz soll nach den Plänen der Großen Koalition vorsehen, dass die für Frauen vorgesehenen Sitze unbesetzt bleiben, wenn die Quote nicht erreicht wird. Außerdem sollen die genannten Unternehmen ab 2015 verpflichtet werden, verbindliche Zielgrößen für die Frauenanteile in Aufsichtsrat, Vorstand

und in der „obersten Managementebene“ festzulegen. Dabei bleibt abzuwarten, wer diese verbindlichen Zielgrößen festlegen soll, Hauptversammlung, Aufsichtsrat oder Vorstand/Geschäftsführung.

Im Juni 2014 wurde ein erster Gesetzesentwurf von Justiz- und Frauenministerium bekannt, der gegenüber dem Koalitionsvertrag eine Ausweitung der Frauenquote vorsieht: Danach sollen in den Aufsichtsräten und Vorständen der betreffenden Unternehmen „mindestens ein Mann und eine Frau“ sitzen, unabhängig von der Vorgabe, die Zielgrößen für die Frauenanteile selbst festzulegen. Diese Verschärfung der Regelung im Koalitionsvertrag hat bereits zu Kritik des Bundesverbands der Deutschen Industrie geführt. Diese Mindestzahl von „einem Mann und einer Frau“ führt nach Angaben des BDI dazu, dass künftig für 2100 Unternehmen im Aufsichtsrat und für 2800 Unternehmen im Vorstand eine Quote von einem Drittel gilt.

Da in zahlreichen Unternehmen die Vorstände nur aus drei Personen bestehen, würde dies dazu führen, dass deutlich mehr Unternehmen ihre Führungsgremien neu besetzen müssen als bislang angenommen.

■ RÜCKKEHRRECHT AUS TEILZEITARBEIT

Bereits jetzt haben Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit zu verringern. Sie haben jedoch – abgesehen vom Fall der Elternzeit – kein Recht, später die Arbeitszeit wieder aufzustocken.

Künftig soll es ein Recht zur Rückkehr in die Vollzeittätigkeit nach einer familienbedingten Teilzeitphase geben, z. B. nach Zeiten der Kindererziehung oder der vorübergehenden Pflege von Angehörigen.

Das Konzept der vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit und der Rückkehr in Vollzeit ist für die Arbeitgeber auf Grund der Erfahrungen mit der Regelung bei der Elternzeit nicht neu. Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang die neue temporäre, familienbedingte Teilzeit genutzt werden wird. So sehr eine solche Regelung gesellschaftspolitisch wünschenswert ist, so sehr sollte in dem neuen Gesetz auf Vorhersehbarkeit und möglichst geringen Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber geachtet werden.

Das Bundesarbeitsministerium hat angekündigt, dass ein Gesetzesentwurf hierzu im Jahr 2015 eingebracht werden soll.



INITIATIVEN ZUR BEKÄMPFUNG VON SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT UND VON VERSTECKTER ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

von **Friederike Göbbels**

München

Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht

fgoebbels@jonesday.com

++49 89 20 60 42 00

Die Themen „Scheinselbständigkeit“ und „unzulässige Arbeitnehmerüberlassung“ haben signifikant an Wahrnehmung in der Öffentlichkeit gewonnen, da mehrere diesbezügliche Gerichtsentscheidungen und deren zu Grunde liegende Sachverhalte zu erheblichen politischen Diskussionen geführt haben.

Der Bundesrat hat hierauf reagiert und ein Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen beschlossen, der inzwischen der neuen Bundesregierung zugeleitet worden ist. Auch der Koalitionsvertrag der CDU/CSU und SPD setzt sich mit dem Missbrauch von Werkverträgen auseinander.

Bei der Beurteilung, ob der Werk- bzw. Dienstvertrag auf dem Papier tatsächlich auch in der Praxis einen Werk- bzw.

freien Dienstvertrag darstellt, gibt es leider nicht nur Schwarz und Weiß, sondern vor allen Dingen eine umfangreiche Grauzone. Das macht das Thema so gefährlich. In vielen Fällen ist der Einsatz von Fremdpersonal über Werkverträge oder andere Vertragsgestaltungen mit Externen daher eine Gradwanderung, die mit erheblichen Haftungs- sowie ggf. auch Reputationsgefahren verbunden ist. Abgesehen davon, dass unter Umständen aus arbeitsrechtlicher Sicht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, das nicht so einfach beendet werden kann, stehen die Haftung für in der Vergangenheit nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer im Raum, sowie ggf. sogar strafrechtliche Verantwortlichkeiten.

■ ABGRENZUNG WERK-/DIENSTVERTRAG - ARBEITSVERTRAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 25. September 2013 (10 AZR 282/12) die Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) München bestätigt, dass in dem entschiedenen Fall der Kläger nicht als Werkunternehmer, sondern gemäß der Vertragspraxis als Arbeitnehmer des beauftragenden Unternehmens tätig geworden ist. Der Kläger konnte damit klageweise durchsetzen, dass kein befristetes Werkvertragsverhältnis mit ihm abgeschlossen worden war, sondern er zu dem Auftraggeber in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht. Das BAG

betont in seiner Entscheidung, dass die Qualifizierung des Rechtsverhältnisses auf Grund einer Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalles vorzunehmen ist. Dabei ist sowohl die ausdrücklich getroffene Vereinbarung als auch die Vertragspraxis zu berücksichtigen. Sofern insoweit Widersprüche auftreten, ist letztlich die tatsächliche Vertragsdurchführung maßgeblich. Nachfolgend sind einige der Kernaussagen des BAG dargestellt:

Von wesentlicher Bedeutung ist bereits die vertragliche Definition der zu erbringenden Leistung. Sofern kein abgrenzbares Werk definiert wird, das der Auftragnehmer in eigener Organisation zu erbringen hat, scheidet ein Werkvertrag in der Regel von vornherein aus. Dieses Ergebnis wird unterstützt, wenn sich die zu erbringende Leistung an dem jeweiligen Bedarf des Auftraggebers orientiert und durch Weisungen bestimmt wird, die über den Inhalt, die Durchführung, die Zeit und die Dauer der Tätigkeit des Auftragnehmers entscheiden. Die Bestimmung dieser Details muss nämlich eigentlich klar dem freien Entscheidungsbereich des Werkunternehmers verbleiben. Die eigenverantwortliche Organisation des Werkunternehmers darf durch die Weisungen ebenso wenig verloren gehen wie durch eine Eingliederung in den Arbeitsvorgang und die Zeiteinteilung des Auftraggebers.

In dem entschiedenen Fall mangelte es an einem abgrenzbaren und eigenorganisierten Werkauftrag. Darüber hinaus sah das BAG aber auch nicht die hinreichende Selbständigkeit des Auftragnehmers, die für einen freien Dienstvertrag ausreichen könnte. Der Kläger war in die Arbeitsorganisation des auftragserteilenden Unternehmens eingebunden. So konnte er seine Arbeit beispielsweise nur an einem PC-Arbeitsplatz des Auftraggebers durchführen. Ihm war nicht gestattet, die benötigte Software auf einen externen Rechner aufzuspielen, um die Tätigkeit auch an einem anderen Ort ausüben zu können. Außerdem war der Kläger im Hinblick auf seine Arbeitszeit weitgehend in den auftragserteilenden Betrieb eingegliedert. Die Arbeit war vertraglich so kalkuliert, dass von einer Vollzeittätigkeit ausgegangen werden musste. Da der Kläger aber keine Schlüssel zu den Räumlichkeiten erhielt, war er von den vorgegebenen Öffnungszeiten abhängig. Bei einer derart starken faktischen Bindung kann es nicht ausschlaggebend sein, wenn vertraglich keine Anwesenheitspflicht vereinbart wird.

Für eine weisungsunterworfenen Tätigkeit und damit eine Arbeitnehmerstellung spricht im Übrigen, wenn der Auftragnehmer nicht nur die vertraglich fixierten Aufgaben

erfüllt, sondern auf Grundlage von Weisungen weitere Tätigkeiten übernimmt und auf Zuruf ausführt.

In der Gesamtschau der Umstände floss auch die Tatsache ein, dass der Kläger die Tätigkeit selbst zu erbringen hatte, d.h. eine Übertragung auf Erfüllungsgehilfen nicht in Betracht kam. Im Rahmen der freien Organisation von Werk- oder Dienstleistungen eines Selbständigen ist es regelmäßig dem Auftragnehmer überlassen, ob er die Leistung selbst erbringt oder über einen Dritten organisiert.

■ ABGRENZUNG WERK-/DIENSTVERTRAG - ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Das LAG Baden-Württemberg hat in mit seinem Urteil vom 1. August 2013 (2 Sa 6/13) hervorgehoben, dass auch für die Abgrenzung einer Arbeitnehmerüberlassung zu anderen Vertragstypen die tatsächliche Vertragsdurchführung relevant ist. In dem entschiedenen Fall ging es um ein IT-Unternehmen und die Frage, ob die von den Klägern als Subunternehmer dieses IT-Unternehmens im Betrieb des Hauptauftraggebers erbrachten Leistungen noch dem Werkvertragsrecht zugeordnet werden konnten oder als Arbeitnehmerüberlassung zu werten waren.

Auf Grund der Gesamtwertung der Umstände kam das LAG Baden-Württemberg zu dem Ergebnis, dass die beiden Kläger auf Grund der gesetzlichen Fiktion des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in einem Arbeitsverhältnis zu dem Hauptauftraggeber stehen, da die Leistungen nicht auf Basis eines Werkvertrags, sondern eines versteckten gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erbracht worden sind.

Eine Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn dem entleihenden Unternehmen Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in den Betrieb des Entleihers eingegliedert werden und allein nach dessen Weisungen Arbeiten in dessen Interesse ausführen. Wesentliches Merkmal hierfür ist, dass die Tätigkeiten auf Basis der Anweisungen des Auftraggebers erbracht werden und diese Weisungen überhaupt erst die Art und Weise der Arbeitsleistung bestimmen (Inhalt, Ort, Tempo, Ausführung). Allerdings kann sich die Abgrenzung zu rein werkbezogenen Anweisungen, die auch im Rahmen eines Werkvertrages möglich sind, teilweise schwierig gestalten.

Ein weiteres wichtiges Kriterium ist die Verantwortlichkeit für die erbrachte Leistung im Rahmen des Werkvertrags

(Gewährleistungsecht), was im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung nicht relevant ist.

In dem entschiedenen Fall wurden die beiden Kläger seit mehreren Jahren auf Basis von (Schein-)Freien-Mitarbeiterverträgen als Subunternehmer am Einsatzort des Hauptauftraggebers zu bestimmten Projekten mit einem bestimmten Arbeitsaufwand von festgelegten Personentagen mit jeweils mindestens 8 Arbeitsstunden im Rahmen der beim Hauptauftraggeber geltenden Servicezeiten von Montag bis Freitag von 8 bis 17 Uhr eingesetzt. Sie erhielten vom Hauptauftraggeber Computerarbeitsplätze in einem ihnen zugewiesenen Büro und erledigten nicht nur Aufträge, die ihnen per Ticket-system zugewiesen wurden (was letztlich noch eigenverantwortlich und weisungsfrei erledigt werden könnte), sondern auch Aufgaben, die ihnen durch Arbeitnehmer des Hauptauftraggebers per Zuruf und auf Weisung übertragen wurden. Unter Betrachtung der gesamten faktischen Umstände wurde daher das Vertragsverhältnis zwischen Hauptauftraggeber und dem IT-Unternehmen als Scheinwerk- bzw. Scheindienstvertrag gewertet (insoweit war nicht ganz eindeutig, welche Elemente überwiegen; die des Dienst- oder des Werkvertrags) und der eigentliche Charakter der Vereinbarung in einer Personalstellung gesehen, was mangels Überlassungserlaubnis des IT-Unternehmens gemäß den Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes als unzulässige Arbeitnehmerüberlassung zu werten ist. Das wiederum führt zu dem gesetzlich fingierten Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Auftraggeber und der überlassenen Person.

■ GESETZENTWURF

Der Bundesrat hat den am 20. September 2013 beschlossenen Entwurf des Gesetzes zur Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen und zur Verhinderung der Umgehung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen inzwischen der neuen Bundesregierung zugeleitet. Anlass der Gesetzesinitiative sind Beobachtungen zur Entwicklung des Einsatzes und der Gestellung von Fremdpersonal. Die in der Vergangenheit eingeführten Lockerungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sollen gemäß den Marktrecherchen zum Missbrauch von Leiharbeitnehmereinsätzen geführt haben. Außerdem liegt angeblich eine klare Entwicklung dahingehend vor, dass in zahlreichen Branchen vermehrt Arbeiten von Werkbeschäftigten zu wesentlich niedrigeren Löhnen erbracht werden als sie zuvor noch von der Stammbeschäftigung erbracht worden sind.

Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, was vorrangig durch verschärfte Kontrollinstrumente erreicht werden soll. Hierzu gehört, dass künftig die Verlängerung der Verleiherlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung untersagt werden kann, wenn kein einziger, als solcher gekennzeichnete Verleihfall tatsächlich praktiziert worden ist. Damit soll vermieden werden, dass sich Unternehmen eine Verleiherlaubnis nur auf Vorrat besorgen, um in Streitfällen (wie z.B. in dem oben geschilderten Fall des LAG Baden-Württemberg) auf eine existierende Erlaubnis verweisen zu können. Parallel hierzu soll das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit einem weiteren, den Leiharbeitsvertrag betreffenden Unwirksamkeitsgrund ausgestattet werden. Danach soll trotz vorliegender Erlaubnis keine erlaubte (wirksame) Arbeitnehmerüberlassung vorliegen, wenn diese nicht eindeutig als solche gekennzeichnet ist. Damit soll vermieden werden, dass die auf Vorrat besorgte Verleiherlaubnis nur als Sicherheit dient, falls ein eigentlich auf anderer Basis durchgeführtes Personalgestellungsmodell nicht anerkannt und als Arbeitnehmerüberlassung gewertet wird.

Darüber hinaus sieht der Gesetzentwurf eine durchaus relevante Ausdehnung des Mitbestimmungsbereichs des Betriebsrats durch Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes vor. So soll der Arbeitgeber künftig verpflichtet sein, dem Betriebsrat die zu Grunde liegenden Verträge eines Personalfremdeinsatzes vorzulegen, wenn die entsprechende Person länger als einen Monat auf dem Betriebsgelände tätig ist. Außerdem sollen auch Informationen zu den Einsatztagen und -zeiten sowie zu den Arbeitsaufgaben und -abläufen einschließlich der Zusammenarbeit mit Betriebsangehörigen zur Verfügung gestellt werden. Die dem Betriebsrat gegenüber zu erteilenden Informationen zur Personalplanung sollen in Zukunft auch Fremdpersonal erfassen, das länger als einen Monat auf dem Betriebsgelände eingeplant ist. Letztlich soll für diese Personengruppe sogar das Zustimmungserfordernis vergleichbar einer Einstellung gelten. Die Zustimmung könnte danach verweigert und der Fremdpersonaleinsatz durch den Betriebsrat verhindert werden, wenn darin zum Beispiel ein Gesetzesverstoß liegt. Der Betriebsrat würde daher künftig im Rahmen des Zustimmungsverfahrens prüfen, ob gegebenenfalls eine Scheinselbstständigkeit oder eine unzulässige Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, um auf dieser Basis die Zustimmung dann zu verweigern.

Ob und in welcher Weise der Gesetzesentwurf umgesetzt werden wird, ist zwar noch offen. Vor dem Hintergrund der allgemeinen Aufmerksamkeit, die die Themen Scheinselbstständigkeit und unzulässige Arbeitnehmerüberlassung jedoch in den letzten Monaten erfahren haben, ist es gut möglich, dass Kontrollbestimmungen tatsächlich implementiert werden.



ARBEITSVERTRAGLICHE AGB-KONTROLLE UND BILLIGES ERMESSEN BEI VERGÜTUNGSVEREINBARUNGEN

von **Georg Mikes**

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

Wie in anderen Rechtsgebieten des Zivilrechts gilt auch im Arbeitsrecht das Prinzip der Vertragsfreiheit. Allerdings erfährt dieser Grundsatz im Arbeitsrecht weitergehende Einschränkungen als in den meisten anderen Rechtsgebieten. Hintergrund ist die Absicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG), Arbeitnehmer gegenüber der tatsächlichen oder auch nur behaupteten Übermachtstellung des Arbeitgebers zu schützen. Dieser Schutz wird vom BAG dadurch erzielt, dass Arbeitnehmer als „Verbraucher“ aufgefasst werden. Damit unterliegen Arbeitsvertragsbedingungen regelmäßig einer arbeitsgerichtlichen Kontrolle nach den Grundsätzen der „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ (AGB). Das AGB-Recht ist in den §§ 305 ff des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) niedergelegt. Mittlerweile hat sich eine umfangreiche Kasuistik entwickelt. Bestimmte neuere Urteile verdienen Beachtung. Neben der AGB-Prüfung spielt auch billiges Ermessen nach § 315 BGB immer wieder eine besondere Rolle.

■ STICHTAGSREGELUNGEN BEI VERGÜTUNG

Viele Arbeitsverträge sehen vor, dass eine bestimmte Zahlung vom Bestand (oder sogar ungekündigten Bestand) des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängt. Dass derartige Klauseln unwirksam sein können, belegt die Entscheidung des BAG vom 13. November 2013 (10 AZR 848/12, Pressemitteilung 69/13). Im betreffenden Fall ging es um eine „Weihnachtsgratifikation“ in Höhe eines Monatsentgelts, die aber voraussetzte, dass das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember des Jahres, auf das sich die Zahlung bezog, ungekündigt bestand. Zudem sah die betriebliche Regelung vor, dass Mitarbeiter für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Monatsentgelts erhalten würden. Neu eintretende Mitarbeiter würden die Sonderzahlung anteilig erhalten.

Der klagende Arbeitnehmer schied zum 30. September aus - und verlangte Zahlung von 9/12 der Sonderzahlung. Nach Auffassung des BAG zu Recht, im Gegensatz übrigens zu den beiden Vorinstanzen. Denn das BAG wertete die Sonderzahlung als eine Leistung mit Mischcharakter, mit der nicht nur Betriebstreue belohnt werden, sondern auch die Arbeit im Laufe des Jahres vergütet werden sollte. Vor diesem Hintergrund kam es zu dem Schluss, dass durch die Klausel die Ausgewogenheit von Leistung und Gegenleistung nach § 611 BGB beeinträchtigt ist. Deshalb zog das BAG § 307 Abs. 1 BGB heran, wonach Bestimmungen in AGB unwirksam sind, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders – also den Arbeitnehmer – entgegen den Geboten von Treu und Glauben benachteiligen.

Das Urteil zeigt, dass Stichtagsklauseln, sobald sie sich neben Belohnung der Betriebstreue auch auf Vergütung beziehen (Mischcharakter), einer erheblichen Gefahr der Unwirksamkeit unterliegen. Gegenüber einer Klausel, die allein Betriebstreue in der Zukunft belohnen soll, wäre das BAG sicherlich gnädiger gewesen.

■ TANTIEME UND ZIELVEREINBARUNG

Ganz überraschend kam die vorgenannte Entscheidung nicht, denn das BAG hatte bereits in einem Urteil vom 11. November 2012 (10 AZR 783/11) zu einem etwas umfangreicheren „Partnervergütungssystem“, also einer Art Tantiemeregelung, ähnlich entschieden. Auch damals hielt das BAG eine Stichtagsregelung, die den Verbleib im Unternehmen nach dem betreffenden Geschäftsjahr zur Voraussetzung einer Auszahlung machte, für eine nach § 307 BGB unwirksame unangemessene Benachteiligung. Wichtige

weitere Aussage war jedoch, dass nur diese unwirksame Regelung als solche unberücksichtigt bleibt, *ohne dass dies zur Unwirksamkeit des Vergütungssystems insgesamt führt.*

Das Urteil vom 11. November 2012 enthält jedoch noch weitere wichtige Aussagen. Im betreffenden Fall konnte der Arbeitgeber einseitig nicht nur die Faktoren und Ziele der variablen Vergütung bestimmen, sondern auch das Zieleinkommen insgesamt. Der Fall betraf allerdings eine hoch vergütete Führungsperson, und das Zieleinkommen unter Einbeziehung der variablen Vergütung lag in den im Urteil mitgeteilten Jahren stets im Bereich zwischen 400.000 und 740.000 Euro. Wegen dieser Größenordnung ist bei Verallgemeinerungen dieses Urteils Vorsicht geboten, insbesondere was die (hier) vom BAG gebilligte Möglichkeit des Arbeitgebers betraf, das Zieleinkommen einseitig festzusetzen.

Zumindest für Arbeitsverhältnisse, bei denen schon das Grundgehalt das höchste tarifliche Gehalt übersteigt, dürfen aber andere wichtige Gesichtspunkte sehr wohl verallgemeinerungsfähig sein. Zu diesen gehört, dass das BAG *die vereinbarte Verteilung von Grundgehalt und variabler Vergütung im Verhältnis von 60 % zu 40 % nicht beanstandet hat.* Letzteres ist keineswegs völlig selbstverständlich. Denn in der Vergangenheit hatten Arbeitnehmer vielfach argumentiert, dass variable Vergütung, bei der der Arbeitgeber die Plankriterien *einseitig* bestimmen kann, im Grunde genauso zu betrachten sind wie Vergütungsbestandteile, die einem *Widerrufsvorbehalt* durch den Arbeitgeber unterliegen. Für widerrufliche Vergütungsbestandteile gilt in der Tat eine Rechtsprechung, wonach höchstens 25 % der Gesamtvergütung einem Widerrufsvorbehalt unterliegen können. Wird dieser 25 %-Wert überschritten, ist die Sanktion nach AGB-Recht eine Unwirksamkeit der Widerrufsbestimmung. Käme diese Rechtsprechung zur Anwendung, würde sie dem Arbeitgeber insbesondere dort Probleme bereiten, wo er die Möglichkeit haben will, z.B. jährlich den Bonusplan durch Einführung neuer Plankriterien zu ändern.

Das BAG sah sich jedoch nicht veranlasst, hier überhaupt auf Widerrufsvorbehalte einzugehen, als es die 60%/40%-Verteilung billigte. Es ist ferner zu begrüßen, dass das BAG in diesem Zusammenhang ausdrücklich klargestellt hat, dass die hier vorliegenden vertraglichen Bestimmungen auch *keinen Freiwilligkeitsvorbehalt* enthalten. Dies erscheint auch konsequent, denn der grundsätzliche Anspruch auf die variable Vergütung bestand und würde bei Planänderung

nicht als solcher beseitigt, sondern lediglich von anderen Kriterien abhängig gemacht. Der Schutz des Arbeitnehmers wird insoweit dadurch herbeigeführt, dass eine eventuelle Änderung der Plankriterien der Bestimmung des § 315 BGB zu entsprechen hat. Dieser besagt, dass bei einseitigem Leistungsbestimmungsrecht einer Partei – hier des Arbeitgebers – die Bestimmung nach *billigem Ermessen* zu erfolgen hat. Billiges Ermessen unterliegt der vollen gerichtlichen Kontrolle und liegt vor, wenn eine im Verhältnis zum Festgehalt angemessene Chance auf Erzielung einer variablen Vergütung erhalten bleibt. Die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers ist allerdings weitreichend und umfasst nach aktueller Bestätigung durch das BAG auch noch den *Grad der Zielerreichung.*

Bedeutsam ist am vorliegenden Urteil auch, dass das BAG neben der Prüfung nach § 315 BGB auch eine solche nach AGB-Recht vornahm. Es kam jedoch zu dem Ergebnis, dass die betreffende Arbeitsvertragsregelung im Wesentlichen nicht zu beanstanden ist. Denn einerseits lagen keine Unklarheiten vor, die zu einem Verstoß gegen das *Transparenzgebot* geführt hätten (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Andererseits lag im einseitigen Bestimmungsrecht auch kein *unzulässiger Änderungsvorbehalt* (§ 308 Nr. 4 BGB), denn die einseitige Leistungsbestimmung bestand nicht im Recht, von einer bereits versprochenen Leistung abzuweichen, sondern war darauf beschränkt, die erstmalige Festlegung der Leistung zu ermöglichen. Schließlich hat nach Wertung des BAG auch keine *unangemessene Benachteiligung* (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB) vorgelegen.

■ BONUSVERWEIGERUNG ALS BILLIGES ERMESSEN

Beachtung verdient schließlich die Entscheidung des BAG vom 15. Mai 2013 (10 AZR 679/12). In diesem Fall sah der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, eines Bankmitarbeiters, eine Bonusregelung vor, die im Wesentlichen lautete: „Sie erhalten einen Leistungsbonus. Dieser richtet sich nach der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank. Er wird jedes Jahr neu für das abgelaufene Jahr festgesetzt.“ Für das Jahr 2008 wollte die Bank jedoch keinerlei Zahlung vornehmen, weil sie in wirtschaftliche Schwierigkeiten geriet und sogar durch staatliche Gelder gerettet werden musste.

Das BAG war zwar der Auffassung, dass der Arbeitnehmer wegen des „Sie erhalten...“ sehr wohl einen grundsätzlichen Anspruch auf den Bonus hat. Dennoch gab das BAG

im Ergebnis der Bank Recht, weil es zu dem Ergebnis kam, dass die Bestimmung der Leistung – also des individuellen Bonus – hier dem billigen Ermessen nach § 315 BGB entsprach. Dieses Ermessen beinhaltet nämlich die Möglichkeit, *im Ausnahmefall auch bei Nichterreichen eines Teils der Ziele (Erfolg der Bank) keinen Leistungsbonus zu zahlen*. Eine solche Leistungsbestimmung „auf Null“ ist bei Vorliegen wichtiger Gründe möglich und stellt dann eine vom Regelfall abweichende Gewichtung der Kriterien dar.

Obwohl weitergehende Kriterien für die Festlegung und Gewichtung der Kriterien praktisch nicht vorhanden waren, kam das BAG weiter zu dem Ergebnis, dass auch kein Verstoß gegen AGB-Recht vorlag. Die Regelung im Arbeitsvertrag habe nicht gegen das Transparenzgebot verstoßen, habe keinen unzulässigen Änderungsvorbehalt enthalten und auch keine unangemessene Benachteiligung dargestellt. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen sei auch erloschen, weil ermes- sensfehlerfrei auf Null festgesetzt wurde. Diese doch recht arbeitgeberfreundliche Auffassung des BAG kam wohl auch deshalb zum Tragen, weil das Gericht weiter feststellte, dass die außergewöhnliche Situation durch den Umstand der Bankenrettung bedingt war. Bankenrettung diene jedoch nicht der Sicherung von Vergütungsansprüchen der Arbeitnehmer, sondern ausschließlich dem öffentlichen Interesse an der Abwehr schwerer Gefahren für die Volkswirtschaft (so schon das BAG-Urteil vom 29. August 2012, 10 AZR 385/11).

NEUES ZUM BETRIEBSÜBERGANG – VOLLSTÄNDIGKEIT DES UNTERRICHTUNGSSCHREIBENS UND VERWIRKUNG DES WIDERSPRUCHSRECHTS

von **Inga Schmalz**, LL.M.

Düsseldorf
Rechtsanwältin
ischmalz@jonesday.com
++49 211 540 655 00

Bei einer Transaktion, die mit einem Betriebsübergang verbunden ist, messen die Parteien dem Unterrichtungsschreiben an die Arbeitnehmer des zu veräußernden Betriebes häufig nur untergeordnete Priorität bei. Nichtsdestotrotz ist das Unterrichtungsschreiben nach wie vor Dreh- und Angelpunkt für den Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Neuerwerber. Das Unterrichtungsschreiben ist auch für all

die Fälle, in denen keine Geschäftsanteile, sondern gewissermaßen Bündel von „Assets“ in Form von Betrieben oder Betriebsteilen übertragen werden, gesetzlich vorgeschrieben. Besondere Beachtung verlangt die Vollständigkeit des Schreibens, denn nur ein vollständiges Unterrichtungsschreiben setzt den Lauf der Frist in Gang, während der die Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprechen können. Sofern das Schreiben unvollständig ist, haben die Arbeitnehmer mehr Zeit, dem Übergang zu widersprechen. Begrenzt wird dieses Recht nur durch die Verwirkung. Diese hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in aktueller Rechtsprechung (Urteil vom 14. November 2013, 8 AZR 824/12) selbst zwei Jahre nach dem Übergang noch nicht angenommen.

■ BEFREIUNG VON DER SOZIALPLANPFLICHT MUSS MITGETEILT WERDEN

Im Jahr 2008 wurden der klagende Arbeitnehmer und seinen Kollegen über den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf eine zweite Gesellschaft, eine Transfergesellschaft, unterrichtet. Der Arbeitnehmer widersprach nicht und arbeitete weiter. Den Arbeitnehmern wurde sodann von einer dritten Gesellschaft ein Vertragsangebot zur Übernahme gemacht, was der klagende Arbeitnehmer wiederum nicht annahm. Im Jahr 2010, also zwei Jahre später, legte die zweite Gesellschaft ihren Betrieb still und kündigte den Arbeitnehmern betriebsbedingt. Daraufhin widersprach der klagende Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses bei seiner ursprünglichen Arbeitgeberin auf die zweite Gesellschaft und reichte Kündigungsschutzklage ein. Das BAG hat den Widerspruch des Klägers als wirksam angesehen, der Klage stattgegeben und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bei dem ursprünglichen Arbeitgeber festgestellt.

Nach Ansicht des BAG war das Unterrichtungsschreiben nicht vollständig und damit nicht ordnungsgemäß: Neben anderen formalen Mängeln hat das BAG maßgeblich darauf abgestellt, dass das Unterrichtungsschreiben verschwiege, dass es sich bei der Erwerberin um eine Neugründung handele, die von der Sozialplanpflicht gemäß § 112 a Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) befreit sei.

Das BAG führt aus, das Unterrichtungsschreiben solle dem Arbeitnehmer die Möglichkeit eröffnen, sich weitergehend zu erkundigen und gegebenenfalls beraten zu lassen, um dann auf dieser Grundlage über einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Dies umfasse auch die mittelbaren Folgen des Überganges,

so etwa wenn zwar nicht direkt Positionen der Arbeitnehmer betroffen würden, wohl aber die wirtschaftliche Absicherung der Arbeitnehmer bei dem neuen Betriebsinhaber gefährdet sei. Eine solche wirtschaftliche Gefährdung hat das BAG in der Befreiung von der Sozialplanpflicht gesehen und damit die wirtschaftliche Absicherung als ein wesentliches Kriterium für den möglichen Widerspruch der Arbeitnehmer gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse angenommen. In den ersten vier Jahren nach Gründung sind junge Unternehmen von der Verpflichtung befreit, bei einer Betriebsänderung einen Sozialplan aufzustellen. Diese Privilegierung des neuen Arbeitgebers führt – so das BAG – zu einer geminderten Rechtsposition der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse übergegangen seien. Indem das Unterrichtungsschreiben zur Befreiung der Sozialplanpflicht schwieg, war es nach Ansicht des BAG fehlerhaft, sodass die Monatsfrist zum Widerspruch gegen den Übergang nicht in Gang gesetzt wurde.

■ WIDERSPRUCH AUCH ZWEI JAHRE NACH BETRIEBSÜBERGANG NICHT VERWIRKT

Begrenzt wird die Ausübung des Widerspruchsrechts durch die sog. Verwirkung. Um ein Recht zu verwirken, muss zum einen ein gewisser Zeitraum vergangen sein. Diesen hat das BAG bei Ablauf von zwei Jahren angenommen. Erforderlich ist jedoch zum anderen, dass Umstände eintreten, aufgrund derer der Arbeitgeber darauf vertrauen darf, dass der Arbeitnehmer nicht mehr über das Arbeitsverhältnis disponieren, also nicht mehr von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen werde. Hierfür hatte die beklagte Arbeitgeberin im entschiedenen Fall nichts vorgetragen, sodass das BAG eine Verwirkung nicht angenommen hat.

■ FOLGEN FÜR DIE PRAXIS

Zum einen bestätigt das BAG seine strenge Rechtsprechung zum Unterrichtungsschreiben – es hat mit Urteil vom 10. November 2011 (8 AZR 430/10) erst ein Unterrichtungsschreiben als vollständig und damit ordnungsgemäß angesehen. Zum anderen verschärft das BAG den Kontrollmaßstab für das Unterrichtungsschreiben. Dabei geht es davon aus, dass nach Einführung des § 112 a Abs. 2 BetrVG eine Rechtsentwicklung eingesetzt habe, die es als „Flucht aus der Sozialplanpflichtigkeit“ beschreibt. Dem will es mit seinem Urteil aus November 2013 zumindest insoweit einen Riegel vorschieben, als es den Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer über die rechtlichen Rahmenbedingungen



bei der Transfergesellschaft zu unterrichten. Entscheidend ist daher nach wie vor, besondere Sorgfalt bei der Anfertigung des Unterrichtungsschreibens walten zu lassen, um ein böses Erwachen zu verhindern. Hierbei sollten sich Erwerber und Veräußerer hinsichtlich geplanter Umstrukturierungen und damit in Bezug auf den Inhalt des Schreibens genau abstimmen.

Darüber hinaus sollten alter und neuer Arbeitgeber im Hinblick auf die Verwirkung tätig werden: Denkbar ist ein Vertragszusatz oder eine Vertragsänderung, in denen der Arbeitnehmer und der neue Arbeitgeber übereinstimmend von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei dem neuen Arbeitgeber ausgehen. Damit würde der Arbeitnehmer zum Ausdruck bringen, dass auch er mit dem Übergang auf den neuen Arbeitgeber einverstanden ist und den Bestand bei diesem sichern möchte. Dementsprechend könnten hierauf alter und neuer Arbeitgeber vertrauen – ein Vertrauen, das dann das Umstandsmoment bildet, das für die Annahme der Verwirkung erforderlich ist und an dem es in dem entschiedenen Fall mangelte.

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

Königsallee 61
40215 Düsseldorf
Tel: ++49.211.5406.5500
Fax: ++49.211.5406.5501

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	COLUMBUS	INDIEN	MEXIKO-STADT	PERTH	SILICON VALLEY
AMSTERDAM	DALLAS	IRVINE	MIAMI	PITTSBURGH	SINGAPUR
ATLANTA	DUBAI	JEDDAH	MOSKAU	RIAD	SYDNEY
BOSTON	DÜSSELDORF	LONDON	MÜNCHEN	SAN DIEGO	TAIPEH
BRÜSSEL	FRANKFURT	LOS ANGELES	NEW YORK	SAN FRANCISCO	TOKIO
CHICAGO	HONGKONG	MADRID	PARIS	SÃO PAULO	WASHINGTON
CLEVELAND	HOUSTON	MAILAND	PEKING	SCHANGHAI	

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.