ALLEN & OVERY

Praxiswissen Arbeitsrecht | Ausgabe 3/2018

Expertenforum Arbeitsrecht

Veranstaltungen | News und Updates | Themenpapiere | Inhouse-Training | Networking

© Allen & Overy LLP 2018

Inhalt

Editorial	3
Was uns beschäftigt	4
Entschieden	13
Richtig umgesetzt	16
Update rechtliche Vorschriften	18
Vorschau (BAG)	21
Druckfrisch	21
Wir stellen vor …	23
Wer und wo?	24
Feedback	26

© Allen & Overy LLP 2018

Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

internationale Aspekte im Arbeitsrecht haben in den letzten beiden Jahrzehnten an Bedeutung drastisch zugenommen. Zum einen zeigt sich dies in der Vielzahl von wegweisenden Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs, der sich auch im Arbeitsrecht mehr und mehr zur Superinstanz entwickelt. Dabei geht es um die Auslegung nationalen Rechtes im Lichte europäischer Normen. Auf der anderen Seite nehmen aber auch Sachverhalte zu, die Berührungen zu mehr als einer Rechtsordnung haben. Infolge der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach dem Maastricht-Vertrag kamen zunächst die portugiesischen Bauarbeiter nach Deutschland. Hierauf reagierte der deutsche Gesetzgeber im Jahre 1996 mit dem Arbeitnehmerentsendegesetz. In den kommenden Jahren wurde der europäische Gesetzgeber immer aktiver. Die wesentlichen sozialversicherungsrechtlichen Fragen im Rahmen der Entsendung wurden mit der Entsenderichtlinie aus dem Jahre 2004 geregelt. Die Grundsätze zum anwendbaren Recht ergeben sich europäisch einheitlich aus Artikel 8 Rom I aus dem Jahre 2009. Im gleichen Jahr trat die EU-Richtlinie zum Europabetriebsrat in Kraft. Und jüngst versucht die Europäische Kommission, die erlahmende Begeisterung für Europa durch die European Pillar of Social Rights zu reanimieren.

Aber auch über die EU hinaus führt die Globalisierung zu grenzüberschreitender Zusammenarbeit, Matrixorganisationen lösen Vertragsarbeitgeber und nationales Denken ab. Daran wird sich auf lange Sicht nichts ändern, auch nicht unter dem Einfluss aktuell zu beobachtender protektionistischer Initiativen und abschottender Politik. Daher lohnt sich ein Blick auf die wichtigsten Aspekte, die sich im Arbeitsrecht aus internationaler Sicht ergeben.

Wir beschäftigen uns mit der Frage des anwendbaren Rechts sowie den Möglichkeiten und Grenzen der Rechtswahl, mit der europäischen Entsendung, mit sozialversicherungsrechtlichen Aspekten, mit arbeitsrechtlichen Besonderheiten grenzüberschreitender M&A-Transaktionen und dem Betriebsübergang über die Grenze sowie den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates im grenzüberschreitenden Kontext.

Die besprochenen Entscheidungen zeigen die praktische Relevanz der Thematik. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte darüber zu befinden, ob bei der Kündigung eines in Deutschland eingestellten, aber durchgehend im Ausland beschäftigten Arbeitnehmers der in Deutschland gebildete Betriebsrat anzuhören ist. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem von unserem Partner Thomas Ubber erstrittenen Beschluss entschieden, dass in Deutschland kein Konzernbetriebsrat gebildet werden kann, wenn sich die Konzernspitze im Ausland befindet.

Aus rein nationaler Perspektive stellen wir Ihnen den Gesetzentwurf der Bundesregierung für Brückenteilzeit vor und geben Hinweise für die praktische Umsetzung.

Wir hoffen, dass Sie beim Lesen genauso viel Spaß haben wie wir bei der Erstellung dieses Newsletters, und freuen uns über Ihr Urteil: Bitte sagen Sie uns, wie Ihnen diese Ausgabe von Praxiswissen Arbeitsrecht gefällt.

Beste Grüße

Dr. Hans-Peter Löw

Was uns beschäftigt

GRENZÜBERSCHREITENDES ARBEITSRECHT

In der heutigen globalen und vernetzten Arbeitswelt treten vermehrt Sachverhalte mit grenzüberschreitendem Bezug auf. Dies zeigt sich nicht zuletzt regelmäßig in international agierenden Konzernen. Vor dem Hintergrund des Austritts von Großbritannien aus der Europäischen Union haben die Gestaltungsfragen in diesem Zusammenhang für alle Unternehmen aber nochmals zugenommen. Der Beitrag soll daher die wesentlichen Fragestellungen des „grenzüberschreitenden Arbeitsrechts" beleuchten.

Anwendbares Recht – Rechtswahl

Bei Vertragsgestaltungen mit Bezug zu mehreren Rechtsordnungen kann es sinnvoll sein, vorab das anwendbare Recht zu bestimmen. Dabei gibt die Möglichkeit der Rechtswahl den Parteien eine gewisse Autonomie. Doch diese gilt nicht uneingeschränkt.

Grundsatz der freien Rechtswahl

Ausgangspunkt für die Bestimmung des anwendbaren Rechts ist der Grundsatz der freien Rechtswahl (Artikel 3 Abs. 1, Artikel 8 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008, „Rom-I-VO"). Der Arbeitsvertrag unterliegt grundsätzlich dem von den Parteien gewählten Recht. Die Rechtswahl kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen. Der Grundsatz der freien Rechtswahl wird jedoch durch das Günstigkeitsprinzip eingeschränkt. Demzufolge darf dem Arbeitnehmer durch die Rechtswahl nicht der Schutz entzogen werden, der ihm durch das objektiv auf den Sachverhalt anzuwendende Recht mit seinen zwingenden Bestimmungen vermittelt wird (Artikel 8 Abs. 1 Satz 2 Rom-I-VO). Diese zwingenden Arbeitnehmerschutzvorschriften sind dadurch gekennzeichnet, dass sie den Arbeitnehmer als unterlegene Vertragspartei schützen wollen. Ob Vorschriften von zwingendem Charakter sind, ist nach den Grundsätzen derjenigen Rechtsordnung zu bestimmen, der sie angehören.

> ***Hinweis***
>
> Zwingende Normen im Sinne des Artikels 8 Abs. 1 Satz 2 Rom-I-VO sind etwa der Gleichbehandlungsgrundsatz, die Vorschriften über Arbeitnehmererfindungen, der Kündigungsschutz, die Vertragsübernahme bei Betriebsübergang, der Jugendarbeitsschutz, der Mutterschutz und die Regelungen zur Arbeitszeit.

Grundsätzlich bleibt das vertraglich gewählte Recht anwendbar. Es wird jedoch ggf. durch das für den Arbeitnehmer günstigere, objektiv anzuwendende Recht überlagert, so dass es im Ergebnis zu einem Mischrecht kommen kann.

Unbeschränkt ist die Rechtswahl damit nur möglich, soweit das Recht gewählt wurde, das auch nach objektiver Anknüpfung zum Zuge käme.

Entscheidend: Arbeitsort

Es ist demnach entscheidend, an welche Rechtsordnung der Arbeitsvertrag objektiv anknüpft. Nach der sog. Arbeitsortanknüpfung unterliegen Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse zunächst dem Recht des Staates, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Artikel 8 Abs. 2 Rom-I-VO). Hierzu kommt es auf den Ort an, an dem der Arbeitnehmer seine berufliche Tätigkeit tatsächlich ausübt, falls ein Mittelpunkt der Tätigkeit nicht vorliegt, auf den Ort, an dem er den größten Teil seiner Arbeit ausübt.

Ist eine Bestimmung durch Anknüpfung an den Arbeitsort nicht möglich, so kann das anzuwendende Recht nachrangig nach dem Sitz der Niederlassung, die den Arbeitnehmer eingestellt hat, oder ausnahmsweise über die „Ausweichklausel" bestimmt werden. Letztere greift ein, wenn zu dem Recht eines anderen Staates eine „engere Verbindung" besteht. In der Praxis wird jedoch zumeist der Arbeitsort des Mitarbeiters maßgeblich sein.

© Allen & Overy LLP 2018

Hinweis

Mehr zur Rechtswahl finden Sie in unserer Rubrik „Richtig umgesetzt“ auf Seite 16.

Aufenthaltsrecht

Sollen ausländische Mitarbeiter in Deutschland eingesetzt werden, stellt sich stets die Frage, ob die Mitarbeiter eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis benötigen.

Unionsbürger und Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums („EWR“) bedürfen weder eines Visums für die Einreise nach Deutschland noch eines Aufenthaltstitels oder einer Arbeitserlaubnis, sondern profitieren von einem generellen Freizügigkeitsrecht (§ 2 Abs. 1 und 2 Nr. 1 Freizügigkeitsgesetz/EU). Für alle anderen ausländischen Mitarbeiter ist genau zu prüfen, ob und auf welcher Grundlage sie in Deutschland beschäftigt werden dürfen. Maßgeblich hierfür sind vor allem die §§ 18 bis 21 und die §§ 39 bis 42 Aufenthaltsgesetz („AufenthG“) sowie die auf der Grundlage des AufenthG erlassene Beschäftigungsverordnung („BeschV“).

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis werden gemeinsam erteilt; zuständig im Verhältnis zum Antragsteller sind die Ausländerbehörden. Diese kooperieren ggf. mit der Bundesagentur für Arbeit, falls diese der Erteilung der Arbeitserlaubnis zustimmen muss. Ob die Agentur der Erteilung der Arbeitserlaubnis zustimmen muss oder ob eine Zustimmung ausnahmsweise entbehrlich ist, bestimmt sich durch das AufenthG und die BeschV. Grundsätzlich erörtert die Bundesagentur für Arbeit, unter anderem im Rahmen einer „Vorrangprüfung“, ob für die zu besetzende Stelle nicht deutsche Arbeitnehmer oder solche aus EU- oder EWR-Staaten zur Verfügung stehen und ob sich durch die Beschäftigung von Ausländern nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben. Das „Ob“ der Zustimmungspflichtigkeit und das „Wie“ der Entscheidung in solchen Fällen bestimmen sich vereinfacht auf der Grundlage der folgenden Kriterien:

- Qualifikation des Mitarbeiters (Hochschulabschluss? Ausländisch oder inländisch?)
- Gehalt im Verhältnis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung
- Ist die zu besetzende Stelle einem definierten Mangelberuf zuzuordnen?

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung von hoch qualifizierten ausländischen Mitarbeitern mit einem entsprechenden Einkommen zumeist zustimmt (sofern überhaupt ein Zustimmungsvorbehalt besteht).

Hinweis

In allen Fällen aber gilt: Die rechtzeitige Antragstellung einschließlich der Einreichung der vollständigen Dokumentation ist für alle Beteiligten hilfreich und sinnvoll. Dies empfiehlt sich auch deshalb, weil die Beschäftigung einer Person ohne gültigen Aufenthaltstitel eine mit Bußgeld bewehrte Ordnungswidrigkeit darstellt (§ 404 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 SGB III).

Secondment/Entsendung

Die Entsendung von Mitarbeitern in Unternehmensstandorte in anderen Ländern, mittlerweile auch im deutschen Rechtsbereich häufig als „Secondment“ bezeichnet, spielt im grenzüberschreitenden Arbeitsrecht eine große Rolle. Allgemein ist das Secondment ein beliebtes Instrument zur Vertiefung der grenzüberschreitenden Kooperation, insbesondere mit Blick auf den Transfer von Know-how und die engere Vernetzung mit ausländischen Niederlassungen. Gerade im Zuge der Vorbereitung von Unternehmen auf den bevorstehenden Brexit lässt sich feststellen, dass Arbeitgeber vermehrt auf eine solche Konstruktion zurückgreifen möchten. Aus rechtlicher Sicht sollte der Fokus insbesondere auf der Vertragsgestaltung liegen.

Praxistipp

Der zu entsendende Mitarbeiter sollte auch in kultureller und sprachlicher Hinsicht bestmöglich auf seinen Auslandseinsatz vorbereitet werden. Diesem Zweck dienen etwa Sprachkurse und ein mehrwöchiger Aufenthalt am Einsatzort bereits vor der eigentlichen Entsendung. Daneben sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter nach Möglichkeit bei der Suche nach einer geeigneten Unterkunft und ggf. nach Schulen für mitreisende Kinder unterstützen.

Vertragsgestaltung

„Die Aufsichtsbehörden sollten im Zuge des Umzugs von Teilen der Londoner Finanzindustrie nach Deutschland arbeitsrechtliche Anforderungen nicht überziehen. Das Bankaufsichtsrecht lässt den Einsatz von Arbeitnehmerüberlassungsmodellen in Matrixorganisationen zu. Ein Erfordernis echter Arbeitsverhältnisse zwecks Staffings neuer Institute lässt sich nicht aus dem Gedanken der Substanz rechtfertigen, da Arbeitnehmerüberlassungen ebenso stabil ausgestaltet werden können."

Dennis Kunschke, Counsel bei Allen & Overy, International Capital Markets

Ist lediglich eine kurze Entsendung geplant (d. h. für mehrere Wochen bis Monate) und ändern sich zudem die Aufgaben des entsendeten Mitarbeiters nur unwesentlich, kann der Mitarbeiter auf Basis seines bisherigen Arbeitsvertrages und unter Abschluss einer ergänzenden Entsendevereinbarung im Ausland tätig werden.

Hinweis

Zum anwendbaren Recht gilt bei Secondments Folgendes: Verrichtet der Arbeitnehmer „vorübergehend" seine Arbeit in einem anderen Staat, so bleibt objektiv das Recht des Staates anwendbar, in dem die Arbeit gewöhnlich verrichtet wird (Artikel 8 Abs. 2 Satz 2 Rom-I-VO). Wenn allerdings die Rückkehr des Entsendeten nicht vereinbart worden ist, wird wegen der damit verbundenen Änderung des gewöhnlichen Arbeitsorts das Recht des Einsatzstaates anwendbar.

Soll der Mitarbeiter hingegen für mehrere Jahre im Ausland eingesetzt werden und dabei wesentlich andere Aufgaben als bislang wahrnehmen, wird in der Praxis der mit dem entsendenden Unternehmen bestehende Arbeitsvertrag für den Zeitraum der Entsendung häufig ruhend gestellt und entweder mit dem entsendenden Unternehmen oder der ausländischen Niederlassung ein befristeter neuer Arbeitsvertrag, auch etwa in Form eines Secondment-Vertrages, geschlossen.

Hinweis

Die landläufige Verwendung der Begriffe „Secondment" bzw. „Entsendung" entspricht nicht automatisch dem Verständnis des Entsendungsbegriffs im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (dazu sogleich). Hier ist in jedem Einzelfall zu prüfen, welche vertragliche Konstruktion den Interessen aller Beteiligten am meisten entspricht. Hilfreich kann es auch sein, vorher die zuständigen Sozialversicherungsbehörden im In- und Ausland zu kontaktieren und die Vertragsgestaltung mit diesen abzuklären.

Das Mittel der Wahl ist immer häufiger ein „Local Plus Contract". Auf Basis der lokalen Arbeitsbedingungen einschließlich des dort üblichen Gehalts werden in einem solchen Vertrag zusätzlich die dem Mitarbeiter durch den Auslandseinsatz entstehenden Kosten abgebildet (z. B. höhere Mietkosten, Umzugskosten oder Schulkosten für mitreisende Kinder). Dazu kann bei Bedarf ein dritter Vertrag als Klammer das Verhältnis der ersten beiden Vertragswerke und – wenn kein „Local Plus Contract" geschlossen wird – etwaige Sonderleistungen regeln.

Praxistipp

Selbst wenn ein Unternehmen nur einige Mitarbeiter pro Jahr entsendet, kann sich das Verfassen von Entsenderichtlinien lohnen. Typische Regelungsgegenstände von Entsenderichtlinien sind die Themen Umzug, Reisekosten, Übernahme von Wohnungskosten im Ausland sowie etwaige Unterstützungsleistungen zugunsten von mitreisenden Familienmitgliedern.

Vereinbarkeit mit AÜG

Allerdings bietet das Secondment von Mitarbeitern in ausländische Unternehmen nicht nur Vorteile, sondern kann auch Risiken bergen; dies gilt vor allem mit Blick auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz („AÜG").

Das AÜG ist sowohl auf Entsendungen deutscher Mitarbeiter ins Ausland als auch auf Inlandsentsendungsfälle anwendbar. Rein tatbestandlich unterfallen die entsendeten Mitarbeiter § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG, denn sie werden einem Dritten von ihrem Arbeitgeber im Rahmen von dessen wirtschaftlicher Tätigkeit zur Arbeitsleistung überlassen.

© Allen & Overy LLP 2018

Soweit das Secondment innerhalb eines Konzerns erfolgt, unterfällt es wegen des Konzernprivilegs grundsätzlich nicht dem AÜG (§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG). Soll der Mitarbeiter jedoch etwa in einem ausländischen Joint Venture mit Minderheitsbeteiligung des entsendenden Unternehmens tätig werden, greift das Konzernprivileg nicht. In der Folge müssen sich die Beteiligten mit den durch das AÜG aufgeworfenen Fragen (Einholung einer Erlaubnis? Höchstüberlassungsdauer? Equal Pay? etc.) und möglichen Sanktionen auseinandersetzen. Dies gilt, obwohl der üblicherweise gut bezahlte und hoch qualifizierte Entsendete sicher nicht vom eigentlichen Schutzzweck des AÜG erfasst sein sollte.

Eine generelle Patentlösung für sämtliche Konstellationen gibt es für dieses Problem nicht. Stets ist daher ein besonderes Augenmerk auf die Vertragsgestaltung zu richten, um die drohenden Risiken möglichst interessengerecht abzumildern.

Hinweis

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie im Aufsatz von Behrendt/Weyhing, Compliance mit dem AÜG bei Auslandsentsendungen, BB 2017, 2485.

Sozialversicherungsabgaben und Steuern

Bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen von Mitarbeitern wird immer auch zu klären sein, welchem Sozialversicherungsrecht der Mitarbeiter unterfällt und in welchem Land die Einkünfte versteuert werden müssen.

Anwendbares Sozialversicherungsrecht

Für Mitarbeiter, die von ihrem Arbeitgeber grenzüberschreitend eingesetzt werden, ist häufig von elementarer Bedeutung, ob sie im Sozialversicherungssystem ihres Heimatlandes verbleiben können, um so keine sozialversicherungsrechtlichen Besitzstände zu verlieren.

Für EU-interne Sachverhalte gewährleistet dies in vielen Fällen die Verordnung (EG) Nr. 883/04 („Sozialversicherungs-VO“; ergänzende Regelungen finden sich in der Verordnung (EG) Nr. 987/2009). Dabei gelten grundsätzlich die Regelungen des Staates, in dem der Arbeitnehmer seine Beschäftigung ausübt, das sog. Beschäftigungslandprinzip (Artikel 11 Abs. 3a Sozialversicherungs-VO). Von dieser Grundregel abweichend geregelt ist aber der Fall der Entsendung von Arbeitnehmern. Für Entsendungen von einer Dauer bis zu 24 Monaten gelten weiterhin die sozialrechtlichen Vorschriften des Herkunftsstaates (Artikel 12 Abs. 1 Sozialversicherungs-VO). Mittels einer dreiseitigen Ausnahmevereinbarung mit den Sozialversicherungsträgern von Heimat- und Einsatzstaat ist eine Verlängerung dieses Zeitraums möglich.

Soweit sich der grenzüberschreitende Einsatz von Mitarbeitern auf Nicht-EU-Staaten bezieht, ist maßgeblich, ob Deutschland mit dem betreffenden Staat ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat. Derartige Abkommen bestehen etwa zwischen Deutschland und Brasilien, China, Indien sowie den USA. Welche Bereiche der Sozialversicherung für welchen Zeitraum abgedeckt werden, ist allerdings von Abkommen zu Abkommen unterschiedlich.

Ohne ein solches bilaterales Abkommen finden grundsätzlich die im Heimat- und im Einsatzstaat geltenden sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften unmittelbar Anwendung. Für alle in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter, also auch für ausländische Mitarbeiter, gilt dabei mit dem Territorialitätsprinzip nach § 3 SGB IV, dass der Arbeitgeber für diese Mitarbeiter in Deutschland Sozialabgaben leisten muss. Bei einer Entsendung eines ansonsten in Deutschland tätigen Mitarbeiters ins Ausland ist hingegen entscheidend, ob eine „Ausstrahlung“ der deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften ins Ausland vorliegt (§ 4 Abs. 1 SGB IV). Wenn dem so ist, kann der Mitarbeiter auch während seines Auslandseinsatzes im deutschen Sozialversicherungssystem verbleiben. Ob aber gleichzeitig im Aufnahmestaat ebenfalls Sozialabgaben geleistet werden müssen, bestimmt sich nach dem Recht des Aufnahmestaates.

Umgekehrt müssen für nach Deutschland entsendete Mitarbeiter keine Sozialabgaben in Deutschland geleistet werden, wenn eine Einstrahlung nach § 5 SGB IV gegeben ist.

Hinweis

Ob Arbeitgeber und Mitarbeiter sich auf die Ein- oder Ausstrahlungswirkung berufen können, hängt im Wesentlichen davon ab, wo der rechtliche und tatsächliche Schwerpunkt des Beschäftigungsverhältnisses liegt. Zu berücksichtigen ist dabei unter anderem, in welchen Betrieb (Heimatstaat/Einsatzstaat) der Mitarbeiter eingegliedert ist und welches Unternehmen für die Zahlung der Vergütung verantwortlich ist.

Anwendbares Steuerrecht

„Zur Vermeidung von mehrfachen Ansässigkeiten und steuerlichen Mehrbelastungen sollten grenzüberschreitende Einsätze von Mitarbeitern bereits im Vorfeld steuerlich geprüft und gemeinsam von den Beteiligten abgestimmt sein."

Dr. Michael Ehret, Partner bei Allen & Overy, Steuerrecht

Wird der Mitarbeiter grenzüberschreitend eingesetzt, stellt sich regelmäßig die Frage, in welchem Land eine Steuerpflicht besteht und welche etwaigen (Lohnsteuer-) Abzugsverpflichtungen greifen.

Aus deutscher Sicht sind folgende Grundsätze maßgeblich: Steuerpflichtig ist ein Mitarbeiter, der in Deutschland seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 EStG). Ist ein Mitarbeiter nach diesen Grundsätzen in Deutschland steuerpflichtig, gilt nach dem deutschen Steuersystem das sog. Welteinkommensprinzip. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter in Deutschland mit seinem gesamten Welteinkommen unbeschränkt steuerpflichtig ist. Dazu gehören auch im Ausland erwirtschaftete Beträge.

Gleichzeitig wird der Mitarbeiter ggf. auch im Ausland steuerpflichtig, sobald er dort eingesetzt wird, weil der ausländische Staat die jeweiligen Erträge ebenfalls der Besteuerung unterwirft. Daraus ergeben sich folgende Fragen: Kommt ein Doppelbesteuerungsabkommen zur Anwendung? Wie erfolgt die Aufteilung des Besteuerungsrechts?

Hinweis

Bei grenzüberschreitenden Besteuerungssachverhalten finden in der Mehrzahl der Fälle sog. Doppelbesteuerungsabkommen („DBA") Anwendung, die Deutschland auf bilateraler Ebene mit verschiedenen Staaten geschlossen hat. Durch diese DBA soll verhindert werden, dass eine Person in zwei Ländern aufgrund der gleichen Einkünfte besteuert wird. Das DBA weist dann grundsätzlich dem Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für den entsprechenden Arbeitslohn zu, sofern sich der Mitarbeiter dort mehr als 183 Tage im Jahr aufhält, sog. Quellenstaatsprinzip.

Grenzüberschreitende Reorganisationen

Nicht zuletzt aufgrund des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union stellen derzeit viele international agierende Unternehmensgruppen ihr Geschäft neu auf. Doch auch unabhängig von dem Brexit besteht häufig der Wunsch, die existierenden gesellschaftsrechtlichen Strukturen zu verschlanken und den eigenen Konzern damit effizienter aufzustellen.

Bei solchen grenzüberschreitenden Reorganisationen von Unternehmensgruppen stellen sich fast zwangsläufig auch arbeitsrechtliche Fragen. Abhängig von dem jeweiligen Projekt können arbeitsrechtliche „Work Streams" sogar eine ganz wesentliche Rolle bei der Einhaltung (oder Nichteinhaltung) des meist straffen Zeitplans spielen.

Im Folgenden werden in der Beratungspraxis derzeit häufig auftretende Fallkonstellationen und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Aspekte dargestellt.

Ausländische Unternehmen mit Niederlassung in Deutschland

Insbesondere in der Finanzbranche haben bislang viele internationale Unternehmen mit Sitz im Ausland ihr Geschäft in Deutschland nicht durch eine eigene lokale Gesellschaft, sondern über eine Niederlassung der ausländischen Muttergesellschaft betrieben.

Soll nun – etwa aus aufsichtsrechtlichen Gründen – das betreffende Geschäft auf eine bereits bestehende oder neu gegründete inländische Gesellschaft übertragen werden, wird dies in aller Regel durch einen sog. „Asset Deal" vollzogen. Hierbei handelt es sich um die Übertragung aller Vermögensgegenstände und Verbindlichkeiten, die die deutsche Niederlassung betreffen, von der ausländischen auf die inländische Gesellschaft im Wege der Einzelrechtsnachfolge aufgrund eines Kaufvertrags. Eine umwandlungsrechtliche Übertragung der Vermögensgegenstände in Form einer grenzüberschreitenden Abspaltung ist in der Praxis nicht anzutreffen.

© Allen & Overy LLP 2018

„Grenzüberschreitende Abspaltungen werden europarechtlich zwar für zulässig gehalten, stellen jedoch mangels spezialgesetzlicher Regelungen in Deutschland und einschlägiger Praxis der Registergerichte derzeit keinen gangbaren Weg dar."

Dr. Matthias Horn, Partner bei Allen & Overy, Corporate/M&A

Hierdurch kommt es zwischen der ausländischen und der inländischen Gesellschaft zu einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB, im Zuge dessen die Arbeitsverhältnisse der in der deutschen Niederlassung beschäftigten Mitarbeiter der ausländischen Gesellschaft auf die inländische Gesellschaft übergehen. Die betroffenen Mitarbeiter sind daher gemäß § 613a Abs. 5 BGB umfangreich und detailliert über den Betriebsübergang und seine Folgen zu unterrichten.

Zu beachten ist, dass auch die Leiter der deutschen Niederlassungen, die innerhalb der jeweiligen Organisation eine exponierte Stellung einnehmen und z. B. als „CEO Germany" bezeichnet werden, rein arbeitsrechtlich als „normale" Arbeitnehmer gelten. Sollen sie nach der Übertragung des Geschäfts der Niederlassung auf eine neue deutsche Gesellschaft dort eine Organstellung einnehmen (z. B. Geschäftsführer einer GmbH/Vorstände einer Aktiengesellschaft), müssten sie ihren Status als Arbeitnehmer und die damit verbundenen Schutzrechte – insb. den gesetzlichen Kündigungsschutz – aufgeben.

Praxistipp

Dieser Umstand kann eine erhebliche Rolle bei den Verhandlungen mit dem betreffenden Mitarbeiter spielen und sollte bei der Gestaltung der zukünftigen Anstellungsbedingungen frühzeitig beachtet werden.

Ferner ist an die Gültigkeit des ursprünglichen Arbeitsvertrags mit der ausländischen Gesellschaft zu denken, der ohne abweichende Regelung per Betriebsübergang auf die inländische Gesellschaft übergehen und neben einem neuen Geschäftsführer- oder Vorstandsanstellungsvertrag weiterbestehen würde.

Bei Unternehmen der Finanzindustrie muss zudem beachtet werden, dass neue Regelungen für die Ausgestaltung der Vergütung von Mitarbeitern gelten könnten (gemäß Kreditwesengesetz und Institutsvergütungsverordnung).

Ob durch eine solche Reorganisation auch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats berührt werden (insbesondere aufgrund einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG), ist eine Frage des Einzelfalls. Der Betriebsübergang an sich und die Fortführung des Geschäfts im Rahmen einer anderen Rechtsform begründen für sich genommen jedenfalls keine Mitbestimmungsrechte.

Übertragung einer ausländischen Einheit auf ein inländisches Unternehmen

Plant ein ausländisches Unternehmen die Übertragung einer lokalen Geschäftseinheit auf ein deutsches Unternehmen, stellen sich zunächst ähnliche Fragen wie bei der zuvor beschriebenen Ausgangslage.

Da die grenzüberschreitende Abspaltung derzeit als nicht gangbarer Weg angesehen wird (s. o.), hat die Übertragung der Vermögenswerte und Verbindlichkeiten per Asset Deal zu erfolgen. Dies löst im europäischen Ausland in aller Regel einen Betriebsübergang nach lokalem Recht aus, d. h., die Arbeitsverhältnisse der der betroffenen Einheit zuzurechnenden Arbeitnehmer gehen auf die deutsche Gesellschaft über.

Soll die betroffene Einheit jedoch auch geographisch nach Deutschland verlagert werden, ist erst ein Teil des gewünschten Erfolgs eingetreten. Denn der Eintritt der deutschen Gesellschaft in das Arbeitsverhältnis führt keinesfalls dazu, dass sich die einzelnen Arbeitsbedingungen und insbesondere der Arbeitsort der betroffenen Mitarbeiter ändern. Dieser Arbeitsort befindet sich, sofern in dem jeweiligen Arbeitsvertrag nichts Abweichendes geregelt ist, weiterhin im Ausland.

Sollen die lokalen Arbeitnehmer, die bislang im Ausland mit dem Geschäft der betroffenen Einheit betraut waren, dieses Geschäft nunmehr – zumindest für eine Übergangszeit – als Arbeitnehmer der inländischen Gesellschaft aus Deutschland heraus betreiben, bedarf es entsprechender Vereinbarungen.

Hinweis

Hierbei sind aufenthaltsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche und unter Umständen auch mitbestimmungsrechtliche Aspekte zu beachten, siehe dazu die entsprechenden Beiträge in diesem Newsletter.

Es ist möglich, in diesen Konstellationen das fachliche Weisungsrecht gegenüber den betroffenen Mitarbeitern weiterhin bei der „abgebenden“ ausländischen Gesellschaft zu belassen. Dies entspräche einer Matrixstruktur, die dem deutschen Arbeitsrecht nicht fremd ist und in multinationalen Konzernen ohnehin häufig bereits etabliert sein wird.

Grenzüberschreitende Verschmelzung

Besondere Aufmerksamkeit verdient das Arbeitsrecht bei einer Reorganisationsmaßnahme, die die Verschmelzung zweier Kapitalgesellschaften mit Sitz in verschiedenen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums beinhaltet.

Ist an einer solchen Umstrukturierung eine deutsche Kapitalgesellschaft (also insbesondere eine GmbH oder Aktiengesellschaft) als aufnehmender Rechtsträger beteiligt, kann der Anwendungsbereich des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung („MgVG“) eröffnet sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften in den 6 Monaten vor der Veröffentlichung des notwendigen Verschmelzungsplans durchschnittlich mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt und in dieser Gesellschaft ein System der unternehmerischen Mitbestimmung besteht (§ 5 Nr. 1 MgVG).

Hinweis

Diese Voraussetzung wäre etwa erfüllt, wenn eine französische Kapitalgesellschaft mit 200 Arbeitnehmern und ohne System der unternehmerischen Mitbestimmung auf eine deutsche GmbH mit 1.000 Arbeitnehmern und einem gemäß dem Drittelbeteiligungsgesetz mit Arbeitnehmervertretern besetzten Aufsichtsrat verschmolzen werden soll.

In dieser Situation soll durch das MgVG sichergestellt werden, dass die grenzüberschreitende Verschmelzung keine nachteilige Auswirkung auf die bei den beteiligten Gesellschaften bestehenden unternehmerischen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer hat.

Hierzu soll nach dem Leitbild des Gesetzes zwischen den Leitungen der beteiligten Gesellschaften und einem eigens zu diesem Zweck gebildeten besonderen Verhandlungsgremium („BVG“) eine Vereinbarung über die zukünftige unternehmerische Mitbestimmung in der aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft abgeschlossen werden.

Das hierfür notwendige Verfahren beginnt damit, dass die Leitungen der beteiligten Gesellschaften den zuständigen Arbeitnehmervertretungen (oder, falls es diese nicht gibt, die Arbeitnehmer selbst) in allen betroffenen Mitgliedsstaaten Informationen über

- die Identität und Struktur der beteiligten Gesellschaften, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe und deren Verteilung auf die Mitgliedsstaaten,
- die in diesen Gesellschaften und Betrieben bestehenden Arbeitnehmervertretungen,
- die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Arbeitnehmer sowie die daraus zu errechnende Gesamtzahl der in einem Mitgliedsstaat beschäftigten Arbeitnehmer und
- die Zahl der Arbeitnehmer, denen Mitbestimmungsrechte in den Organen dieser Gesellschaften zustehen,

zur Verfügung stellen und sie auffordern, das BVG zu bilden.

Hinweis

Allein die Zusammenstellung dieser Informationen und das Vorbereiten der Informationsschreiben in der jeweiligen Landessprache kann – abhängig von der Anzahl der betroffenen Mitgliedsstaaten und der Komplexität der Konzernstruktur – mehrere Wochen oder Monate in Anspruch nehmen.

Auf Grundlage dieser Informationen werden in den betroffenen Mitgliedsstaaten die Mitglieder des BVG gewählt oder bestellt. Dabei ist für jeden Anteil der in einem Mitgliedsstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedsstaaten beschäftigten Arbeitnehmer oder einen Bruchteil davon beträgt, ein Mitglied aus diesem Mitgliedsstaat in das BVG zu wählen oder zu bestellen. Dies hat binnen 10 Wochen nach Erhalt der Informationen zu erfolgen.

Anschließend wird das BVG im Rahmen einer konstituierenden Sitzung gebildet und das eigentliche MgVG-Verfahren beginnt. Es kann auf vier verschiedene Arten beendet werden:

© Allen & Overy LLP 2018

- Die Leitungen und das BVG schließen eine Mitbestimmungsvereinbarung ab, in der die Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der aus der Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft geregelt wird (Option 1).
- Die Leitungen der beteiligten Gesellschaften beschließen, keine Verhandlungen mit dem BVG aufzunehmen (Option 2).
- Das BVG beschließt, keine Verhandlungen mit den Leitungen aufzunehmen oder solche Verhandlungen abzubrechen (Option 3).
- Die Verhandlungen enden ohne Ergebnis mit Ablauf der gesetzlichen Höchstdauer von 6 Monaten gemäß § 21 Abs. 1 MgVG (Option 4).

Hinweis

Gegenüber dem für die Eintragung der Verschmelzung zuständigen Registergericht muss nachgewiesen werden, dass das MgVG-Verfahren auf eine dieser Arten ordnungsgemäß beendet wurde. Andernfalls besteht ein Eintragungshindernis und die Verschmelzung kann nicht wirksam werden. Aus diesem Umstand und wegen der teilweise erheblichen Dauer eines MgVG-Verfahrens ergibt sich die besondere Relevanz für die Projektplanung.

Im Rahmen von Option 1 könnte eine individuelle Vereinbarung über die Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat der aus der Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft getroffen werden. Den Parteien dieser Vereinbarung kommt dabei ein großer Gestaltungsspielraum zu, der abweichend von den zuvor anwendbaren gesetzlichen Mitbestimmungsregeln individuelle Lösungen ermöglicht.

Im Falle von Option 2 und Option 4 würde die gesetzliche Auffanglösung gemäß §§ 23 ff. MgVG zum Tragen kommen. Danach hätte das BVG die Sitze der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der aus der Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft auf die Mitgliedsstaaten zu verteilen, in denen Arbeitnehmer in einer der an der Verschmelzung beteiligten Gesellschaften, betroffener Tochtergesellschaften oder betroffener Betriebe beschäftigt werden. Die Verteilung richtet sich nach dem jeweiligen Anteil der in den einzelnen Mitgliedsstaaten beschäftigen Arbeitnehmer der aus der Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

Option 3 würde dazu führen, dass gemäß § 18 Satz 3 MgVG diejenigen Vorschriften über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer Anwendung finden, die in dem Mitgliedsstaat gelten, in dem die aus der Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft ihren Sitz hat (hier also das deutsche Drittelbeteiligungsgesetz oder das Mitbestimmungsgesetz).

Praxistipp

Sowohl der Abschluss einer Mitbestimmungsvereinbarung (Option 1) also auch die gesetzliche Auffanglösung (Option 2 und Option 4) ermöglichen ein dauerhaftes „Einfrieren“ des aktuellen Mitbestimmungsniveaus. Eine grenzüberschreitende Verschmelzung kann daher auch als Gestaltungsinstrument verwendet werden, um den Wechsel von einer Mitbestimmung gemäß Drittelbeteiligungsgesetz hin zu einer paritätischen Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz durch Überschreiten des relevanten Schwellenwerts von 2.000 Arbeitnehmern zu vermeiden.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Last, but not least sind auch in grenzüberschreitenden Sachverhalten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes („BetrVG“) gilt grundsätzlich das Territorialitätsprinzip, d. h., der Betriebssitz muss sich auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland befinden. Das gilt unabhängig davon, in welcher Rechtsform das Unternehmen organisiert ist und ob es sich um einen Betrieb eines ausländischen Unternehmens handelt. Ausländische Betriebe eines inländischen Unternehmens sind aufgrund des Territorialitätsprinzips dem deutschen Betriebsverfassungsrecht allerdings entzogen.

Mit Blick auf Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug ist das BetrVG immer dann anwendbar, wenn der Arbeitnehmer (noch/erstmals) Betriebsangehöriger des im Inland gelegenen Betriebs ist. Es muss zumindest eine „Ausstrahlung“ auf den Inlandsbetrieb vorliegen.

Soziale Angelegenheiten

In sozialen Angelegenheiten hat etwa der Betriebsrat mitzubestimmen, wenn die Unternehmens- oder Konzernleitung im Ausland die Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen für die Arbeitnehmer im Inland regelt (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG). Darunter fällt in

jedem Fall die Umsetzung der im Ausland aufgestellten Bonus-Policies, die Grundsätze über die Verteilung eines bereitgestellten Bonuspools für die Arbeitnehmer im Inland oder auch die Zuteilung von Aktienoptionen durch eine Muttergesellschaft im Ausland, wenn dies Bestandteil des lokalen Arbeitsverhältnisses ist.

Personelle Angelegenheiten

In personellen Angelegenheiten steht § 99 BetrVG im Vordergrund. Danach hat der Betriebsrat etwa mitzubestimmen bei Einstellungen und Versetzungen. Für grenzüberschreitende Sachverhalte ist dies insbesondere bei Secondments und jeder anderen Art von Vertragsgestaltung mit Bezug auf die Änderung des Arbeitsbereichs/-orts relevant. Wird daher ein zunächst im Ausland beschäftigter Arbeitnehmer nunmehr in das Inland „secondet“ oder ein Mitarbeiter ins Ausland versetzt, entscheidet der Betriebsrat mit.

Wirtschaftliche Angelegenheiten

In wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 111, 112 BetrVG) kommt es bei grenzüberschreitenden Sachverhalten eher selten zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Relevant kann dies bei auslandsbezogenen Reorganisationen natürlich aber dann werden, wenn etwa ein Betriebsübergang (z. B. vor dem Hintergrund des Brexits von einer deutschen Niederlassung hin zu einer neu gegründeten Gesellschaft in Deutschland) zugleich mit der Änderung der Organisationsstruktur verbunden ist. Darüber hinaus sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats insbesondere bei der Einführung von Matrixstrukturen zu beachten, in deren Rahmen nicht selten das funktionale Weisungsrecht aus dem Ausland wahrgenommen werden soll.

Praxistipp

Auch wenn im Einzelfall in grenzüberschreitenden Sachverhalten kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats vorliegen sollte, empfiehlt sich jedenfalls für Sachverhalte, in denen mehrere Arbeitnehmer oder gar die zukünftige „Unternehmensausrichtung“ betroffen ist, regelmäßig zumindest eine Information des Betriebsrats. Dies ist üblicherweise förderlich für das Verhältnis zum Betriebsrat und kann zu einer besseren Zusammenarbeit führen.

Boris Blunck, Anja Glück, Dr. Lisa Müller,
Dr. Sebastian Schulz

© Allen & Overy LLP 2018

Entschieden

AUSSTRAHLUNGSWIRKUNG DES INLÄNDISCHEN BETRIEBES

LAG Niedersachsen, Urteil vom 9. November 2017 – 5 Sa 1006/16

Das Territorialitätsprinzip besagt, dass das BetrVG grundsätzlich nur für in Deutschland gelegene Betriebe gilt. Ein inländischer Betrieb kann jedoch Ausstrahlungswirkung auf einen im Ausland tätigen Arbeitnehmer haben. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Globalisierung und zunehmenden Etablierung von Konzern- und Matrixstrukturen müssen die Anforderungen, die an eine solche Ausstrahlungswirkung gestellt werden, im Interesse eines effektiven Arbeitnehmerschutzes herabgesetzt werden.

Ausgangspunkt des Verfahrens war der Streit über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Die Beklagte gehört einem internationalen Konzern mit Sitz in Schottland an und unterhält lediglich einen einzigen Betrieb in Deutschland, in dem ein Betriebsrat gewählt worden ist. Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt und wurde – auch aufgrund eines weitreichenden Direktionsrechts der Beklagten – durchgehend im Ausland eingesetzt. Im Dezember 2015 kündigte die Beklagte dem Beklagten fristgerecht aus dringenden betrieblichen Erfordernissen. Dabei wurde der in Deutschland bestehende Betriebsrat nicht angehört. Die beim Arbeitsgericht erhobene Kündigungsschutzklage blieb erfolglos. Dabei trug der Kläger insbesondere vor, dass er dem in Deutschland unterhaltenen Betrieb zuzuordnen sei und daher der Betriebsrat für die Wirksamkeit der Kündigung anzuhören gewesen wäre. Das mit der Berufung befasste LAG gab dem Kläger schließlich Recht und erklärte die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG für unwirksam. Zwar seien vom persönlichen Geltungsbereich des BetrVG zunächst nur Arbeitnehmer in inländischen Betrieben erfasst, jedoch könne im Einzelfall – so auch hier – der inländische Betrieb auf den im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer ausstrahlen. Nach Auffassung der erkennenden Kammer dürfe hierbei die Dauer des Auslandseinsatzes keine entscheidende Rolle mehr spielen. Vielmehr sei auf die Eingliederung in den inländischen Betrieb abzustellen, insbesondere darauf, ob die Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers dem Betriebszweck des inländischen Betriebes dient und er dem Direktionsrecht des inländischen Betriebsinhabers unterfällt. Hieran seien keine hohen Anforderungen zu stellen, da anderenfalls das Kündigungsschutzgesetz und das BetrVG keine Anwendung finden und die Wirksamkeit einer Kündigung lediglich durch Formalien und Rechtsmissbrauch kontrolliert werden würde. Auch die Eingliederung in eine ausländische Organisationseinheit könne an einer Eingliederung in einen inländischen Betrieb nichts ändern. Eine solche Eingliederung entspräche faktisch einer Arbeitnehmerüberlassung, weshalb auch der Rechtsgedanke des § 14 Abs. 1 AÜG Anwendung finden müsse. Danach bleibt der Leiharbeitnehmer stets dem Betrieb des Verleihers zugeordnet, es sei denn, das inländische Unternehmen führt selbst im Ausland einen weiteren Betrieb, in den der Arbeitnehmer eingegliedert worden ist. Unter Anwendung der vorgenannten Kriterien erachtete das LAG die Voraussetzungen für eine Eingliederung in den deutschen Betrieb als erfüllt.

Bewertung

Beweggrund des Gerichts war insbesondere die Sicherstellung des Kündigungsschutzes für im Ausland tätige Arbeitnehmer. Gleichwohl wird selbstverständlich nicht deutsches Recht im Ausland zur Anwendung gebracht, sondern vielmehr der persönliche Anwendungsbereich des BetrVG auch auf im Ausland tätige Arbeitnehmer erweitert. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Globalisierung und Zunahme von Konzern- und Matrixstrukturen begründet das LAG die Herabsetzung der Anforderungen an eine solche Ausstrahlungswirkung. Wenn man der Argumentation des LAG folgt, könnte es also künftig für inländische Betriebe deutlich schwieriger werden, im Ausland eingesetzten Arbeitnehmern wirksam zu kündigen und für Arbeitgeber bedeuten, eine mögliche Betriebszugehörigkeit genauer zu prüfen und in jedem Fall

eine Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung vorzunehmen. Über den vorliegenden Fall musste das BAG im Rahmen der Revision der Beklagten allerdings nicht mehr entscheiden, da sich die Parteien auf einen Vergleich einigen konnten.

Pia Schröder

KONZERNBETRIEBSRAT BEI AUSLÄNDISCHER KONZERNOBERGESELLSCHAFT

BAG, Beschluss vom 23. Mai 2018 – 7 ABR 60/16

Für Konzerne i. S. d. § 18 Aktiengesetz („AktG") kann nach § 54 BetrVG ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Kein Raum für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats besteht dann, wenn die Konzernmutter ihren Sitz im Ausland hat und keine inländische Konzernteilspitze mit eigenen Leitungsbefugnissen in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten besteht.

Im vorliegenden Fall hatte das BAG über die Wirksamkeit der Errichtung eben eines solchen Konzernbetriebsrats zu befinden. Die Rechtsbeschwerdegegnerinnen waren vier in Deutschland operativ tätige Unternehmen sowie deren als reine (Finanz-)Holding organisierte deutsche Obergesellschaft. Die Konzernmutter hat ihren Sitz in der Schweiz und gibt Entscheidungen in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten für das operative deutsche Geschäft verbindlich vor. Der deutschen Holding kommen demgegenüber keine eigenen Leitungsaufgaben zu. Dennoch fassten die bei den deutschen operativ tätigen Unternehmen bestehenden örtlichen Betriebsräte den Beschluss zur Errichtung eines Konzernbetriebsrates auf Ebene der deutschen Holding. Die Arbeitgeberseite ging hiergegen im Beschlussverfahren vor. Wie auch die Vorinstanzen gab das BAG der Arbeitgeberseite Recht und lehnte die Rechtsbeschwerde der Betriebsräte ab.

Der Konzernbetriebsrat sei nicht wirksam errichtet worden. Durch die gelebten Herrschaftsverhältnisse mit der schweizerischen Konzernmutter seien die Voraussetzungen des § 18 AktG bei der deutschen Holding nicht erfüllt. § 18 AktG erfordere die tatsächliche Ausübung von Leitungsbefugnissen in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten gegenüber den eigenen Tochtergesellschaften. Sofern bei einer inländischen Teilkonzernspitze (der Holding) nun aber keine Leitungsaufgaben wahrgenommen würden, fehle es bereits an einem Anknüpfungspunkt für die Errichtung eines Konzernbetriebsrats, denn arbeitnehmerische Mitbestimmung erfordere immer auch die Wahrnehmung arbeitgeberseitiger Leitungsmacht. Ein Mitbestimmungsorgan auf einer Ebene, auf der gar keine Entscheidungen getroffen werden, sei der Systematik des deutschen Betriebsverfassungsrechts fremd. Auch auf Ebene der ausländischen Konzernmutter komme die Errichtung eines Konzernbetriebsrats nicht in Betracht: Dem stehe bereits das Territorialitätsprinzip entgegen.

Bewertung

Das BAG führt seine überzeugende Rechtsprechung zum Konzernbetriebsrat fort und knüpft an eine Entscheidung aus dem Jahr 2007 (BAG vom 14. Februar 2007 – 7 ABR 26/06) an. Das letztlich wenig überraschende Urteil ist für global tätige Unternehmen von erheblicher Bedeutung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Rechtssicherheit in einer globalisierten Arbeitswelt. Die Entscheidung lässt sich in einer einfachen Formel zusammenfassen: ohne Konzern i. S. d. § 18 AktG kein Konzernbetriebsrat, ohne Leitungsmacht und daher ohne Mitbestimmungsmöglichkeit kein Mitbestimmungsorgan.

Entgegen dem ersten Anschein und einzelnen kritischen Stimmen schwächt Erfurt hier nicht die arbeitnehmerische Mitbestimmung, sondern trägt ganz im Gegenteil letztlich den gesetzgeberischen Wertungen des § 54 BetrVG Rechnung, welcher einer Aushöhlung der Mitbestimmungsrechte auf Konzernebene entgegenwirken soll. Effektive Mitbestimmung soll – aber kann nur – dort stattfinden, wo auch unternehmerische Leitungsmacht ausgeübt wird. Die für Konzernstrukturen typische Einflussnahme der Obergesellschaft auf die Arbeitnehmer in den untergeordneten Unternehmen fehlt gerade im vorliegenden Fall. Die Mitbestimmung bei den operativ tätigen deutschen Tochtergesellschaften wird nämlich bereits durch die dort bestehenden Betriebsräte wahrgenommen. Für den Konzernbetriebsrat bliebe so kein eigenes Tätigkeitsfeld.

Michaela Massig

© Allen & Overy LLP 2018

VERBOT MEHRFACHER SACHGRUNDLOSER BEFRISTUNG IST VERFASSUNGSKONFORM – BVERFG KIPPT 3-JAHRES-FRIST DES BAG

BVerfG, Beschluss vom 6. Juni 2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14

§ 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz („TzBfG") ermöglicht die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zu einer Dauer von 2 Jahren. Dies soll jedoch nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht möglich sein, wenn mit dem gleichen Arbeitgeber „bereits zuvor" ein Arbeitsverhältnis bestand. Wie eine verfassungskonforme Auslegung dieses Vorbeschäftigungsverbotes zu erfolgen hat, stellte das BVerfG jüngst klar.

Der Beschluss des BVerfG befasst sich einerseits mit einer Vorlage des ArbG Braunschweig und andererseits mit einer Verfassungsbeschwerde. Das ArbG wollte wissen, ob seine Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG dahingehend, dass eine sachgrundlose Befristung bei jeglicher „Zuvor-Beschäftigung" ausscheiden müsse, mit der Berufsfreiheit der Beschäftigten und der beruflichen und wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit der Arbeitgeber (Artikel 12 Abs. 1, Artikel 2 Abs. 1 und Artikel 3 Abs. 1 GG) vereinbar sei. Hintergrund dessen ist, dass das BAG (Urteil vom 6. April 2011 – 7 AZR 716/09) die Regelung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG regelmäßig so auslegt, dass kein lebenslanges Vorbeschäftigungsverbot notwendig sei, sondern eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig ist, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als 3 Jahren gelegen hat. Die Verfassungsbeschwerde richtete sich gegen arbeitsgerichtliche Urteile, welche der Rechtsprechung des BAG gefolgt waren. Auf die Vorlagefrage des ArbG antwortete das BVerfG wie folgt: Das Vorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei grundsätzlich mit dem Grundgesetz vereinbar. Auch die Auslegung des ArbG sei grundsätzlich nicht zu beanstanden. In Ausnahmefällen dürfen die Arbeitsgerichte das Vorbeschäftigungsverbot jedoch entsprechend einschränken, wenn die Gefahr rechtsmissbräuchlicher Kettenbefristungen offensichtlich nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten, z. B. wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Bei der Verfassungsbeschwerde sah das BVerfG den Beschwerdeführer in seinem Grundrecht aus Artikel 2 Abs. 1 GG i. V. m Artikel 20 Abs. 3 GG verletzt. Das BAG habe mit seinem Regelungsmodell eindeutig die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung überschritten, da sich der Gesetzgeber im Gesetzgebungsverfahren klar gegen eine feste Frist für die zu beachtende Vorbeschäftigung ausgesprochen habe.

Bewertung

Mit diesem Beschluss verwirft das BVerfG die 3-Jahres-Frist des BAG im Rahmen der „Zuvor-Beschäftigung" bei § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Es erschwert somit die sachgrundlose Befristung für Arbeitgeber, die künftig verstärkt auf etwaige (auch länger zurückliegende) Vorbeschäftigungen der Bewerber achten müssen, und sorgt auch nicht zwingend für Rechtsklarheit und Rechtssicherheit: Zwar nennt das BVerfG beispielsweise geringfügige Nebenbeschäftigungen, studentische Hilfskräfte oder Werkstudenten als Fälle der fehlenden Gefahr einer sachgrundlosen Kettenbefristung. Mit diesen Formulierungen bleibt das BVerfG allerdings hinter der Klarheit der zeitlichen Anforderung des BAG zurück. So wird es in Zukunft Sache der Arbeitsgerichte sein, ein Zeitfenster zu bestimmen, ab welchem eine offensichtliche Gefahr nicht mehr eintreten kann. Schematischen Lösungen wie infolge der BAG-Rechtsprechung aus 2011 erteilt das BVerfG eine Absage. Es ist daher aufmerksam zu verfolgen, ob in den kommenden arbeitsgerichtlichen Einzelfallentscheidungen dennoch eine klare Linie erkennbar sein wird.

Pia Schröder

Richtig umgesetzt

RECHTSWAHL UND ANWENDBARES RECHT IM ARBEITSVERTRAG

In Arbeitsverträgen mit internationalem Bezug wird sich immer die Frage stellen, welchem objektiven Recht der Vertrag unterliegt und inwieweit hiervon durch eine Rechtswahlklausel abgewichen werden kann. Maßgeblich ist hierfür zuvorderst, an welchem Ort der Mitarbeiter für gewöhnlich tätig wird.

Feststellung der objektiv einschlägigen Rechtsordnung

Primär unterliegen Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse zunächst dem Recht des Staates, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer in Erfüllung seines Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet (Artikel 8 Abs. 2 Rom-I-Verordnung). Bei der Bestimmung des Arbeitsortes in diesem Sinne können sich in der Praxis jedoch einige Probleme ergeben.

Gewöhnlicher Arbeitsort ist grundsätzlich derjenige, in dem oder von dem aus der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung sämtlicher Gesichtspunkte, die diese Tätigkeit kennzeichnen, seine Verpflichtungen gegenüber seinem Arbeitgeber im Wesentlichen erfüllt.

Das ist der gewöhnliche Tätigkeits- oder Einsatzort, da hierzu die engste Verbindung besteht bzw. hier der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses liegt. Bei der Eingliederung in einen Betrieb gilt in der Regel der Betriebsort als Arbeitsort. Liegt eine solche Eingliederung nicht vor, so bestimmt der zeitliche und inhaltliche Schwerpunkt der Tätigkeit den maßgeblichen Ort. Dabei kommt es entscheidend auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Ist ein Arbeitnehmer einer bestimmten Niederlassung zugeteilt, so gilt diese nicht automatisch als Arbeitsort, da das Gesetz gerade nicht an eine organisatorische Zuordnung anknüpft, sondern an den tatsächlichen Arbeitsmittelpunkt. Sofern ein Arbeitnehmer in mehreren Staaten tätig ist, gilt derjenige Staat als Arbeitsort, von dem aus der Arbeitnehmer seine Tätigkeit organisiert und in den er nach Auslandsreisen zurückkehrt.

Wird die Tätigkeit in Heimarbeit verrichtet, so kommt es auf den Ort der tatsächlichen Arbeitsleistung an. Selbiges gilt für Telearbeit, die mithilfe elektronischer Kommunikationsmittel für eine Betriebsstätte des Arbeitgebers erfolgt, die sich in einem anderen Staat befindet. Folglich wird dabei überwiegend auf den Standort der Kommunikationseinrichtung abgestellt, von der aus gearbeitet wird.

Ist nach diesen Kriterien kein Mittelpunkt der Tätigkeit festzustellen, gilt der Ort als Arbeitsort, an dem der Arbeitnehmer den größten Teil seiner Arbeit verrichtet.

Praxistipp

In der Regel ist es empfehlenswert, eine Rechtswahl zu vereinbaren, die mit der objektiv einschlägigen Rechtsordnung übereinstimmt. Der Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters, der in Deutschland eingesetzt wird, sollte daher auch deutschem Recht unterliegen und den Anforderungen des deutschen Arbeitsrechts entsprechen. Dies gilt unabhängig davon, welche Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter hat oder welchem nationalen Gesellschaftsrecht der Arbeitgeber zuzuordnen ist.

Vorgehen im Streitfall – Durchführung des Günstigkeitsvergleichs

Kommt es zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter zum Streit über das anwendbare Recht, ist in einem ersten Schritt zu prüfen, ob durch Rechtswahl von dem nach objektiver Anknüpfung einschlägigen Recht abgewichen wurde. Ist das der Fall, gilt es in einem zweiten Schritt zu prüfen, ob davon zwingende Bestimmungen des objektiv angeknüpften Rechts betroffen sind und ob diese für den Arbeitnehmer günstiger sind als das gewählte Recht.

Liegt durch die Nichtanwendung des objektiv einschlägigen Rechts eine Absenkung des Schutzniveaus für den Arbeitnehmer vor, werden die abweichenden Regelungen vom objektiv anknüpfenden Recht überlagert. Durch die Rechtswahl darf also kein für den Arbeitnehmer ungünstigeres Ergebnis erreicht werden als nach dieser Rechtsordnung.

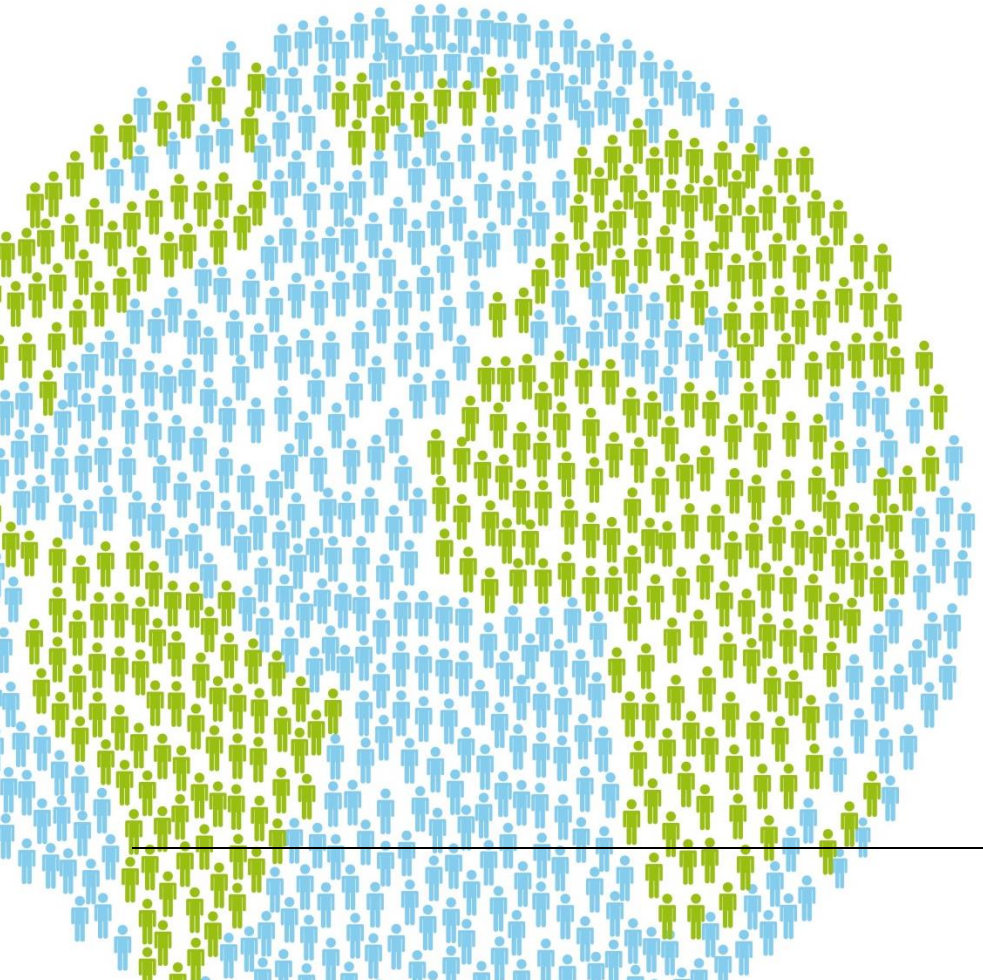
© Allen & Overy LLP 2018

Hinweis

Der Vergleich hat sich an der anstehenden Sachfrage zu orientieren. Es sind diejenigen Normen zu vergleichen, die in einem inneren sachlichen Zusammenhang zu einem Teilkomplex stehen, sog. Sachgruppenvergleich (z. B. dem Einhalten einer Mindestkündigungsfrist).

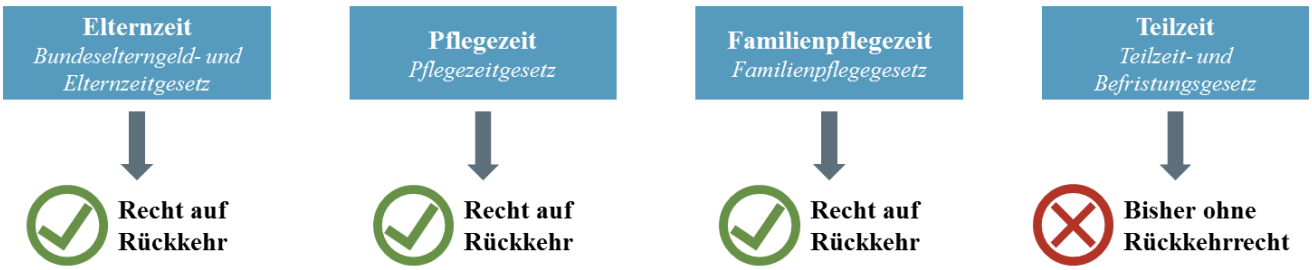
Bedingen sich Vor- und Nachteile einer Rechtsordnung gegenseitig, so darf sich der Arbeitnehmer nicht nur auf die jeweiligen Einzelvorzüge berufen. Ein „Rosinenpicken“ ist somit ausgeschlossen.

Anja Glück



Update rechtliche Vorschriften

Übersicht der Teilzeitmöglichkeiten



Brückenteilzeit – der neue Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Die Bundesregierung hat im August 2018 einen Gesetzentwurf (19/3452) zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und zur Einführung einer Brückenteilzeit vorgelegt. Der Entwurf sieht vor, dass der bisherige Anspruch auf eine unbefristete Teilzeit nach dem TzBfG um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit ergänzt wird. Im Ergebnis führt der Anspruch dazu, dass Mitarbeiter nach einer Teilzeitphase wieder zu ihrer vorherigen Arbeitszeit zurückkehren können. Das war bisher nicht ohne weiteres möglich. Nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens soll das Gesetz planmäßig am 1. Januar 2019 in Kraft treten.

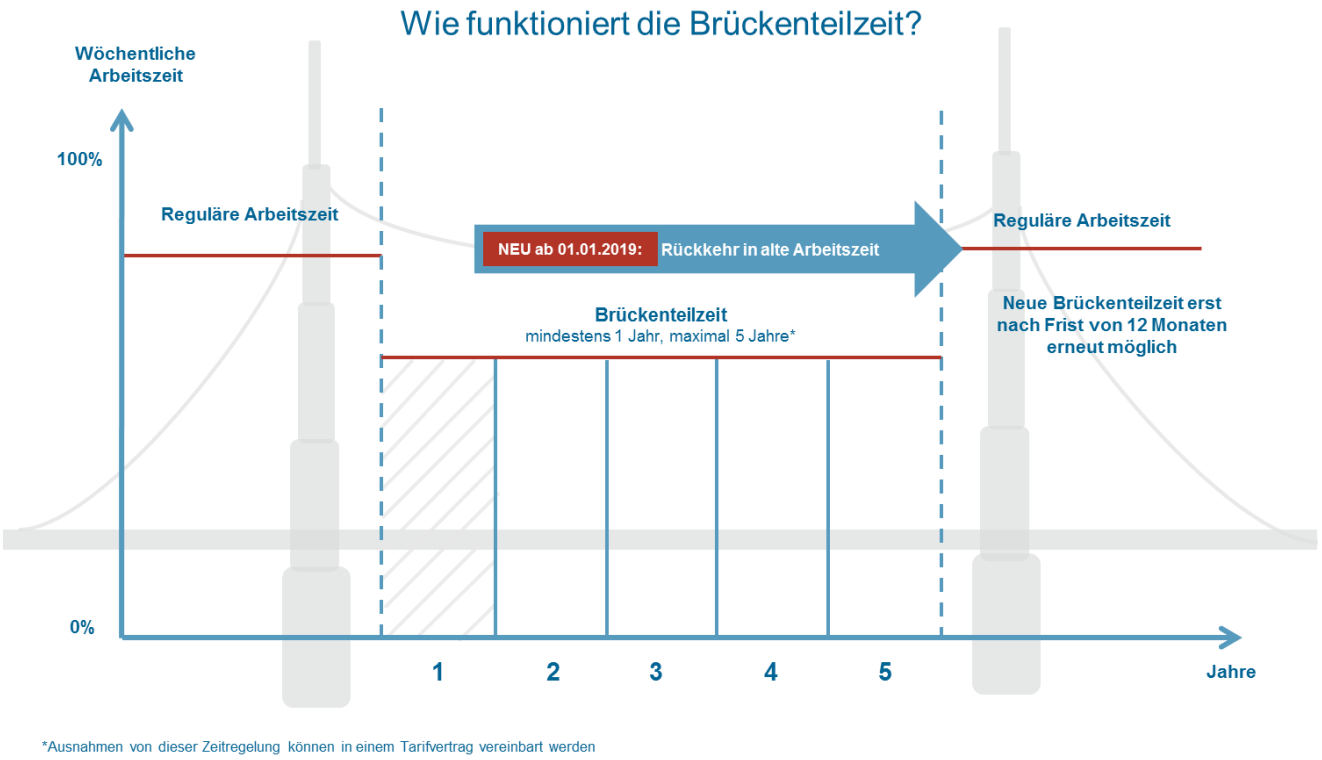
Unabhängig von dem politischen Signal, das von dieser Gesetzesänderung ausgehen soll, und der spannenden Frage, ob es mit dem Anspruch auf Brückenteilzeit gelingen wird, „Brücken zu den eigenen Lebensplänen und Lebenslagen“ zu bauen sowie „Frauen künftig nicht mehr in der Teilzeitfalle hängen“ zu lassen (so Bundesarbeitsminister Hubertus Heil), müssen sich Arbeitgeber mit neuen rechtlichen Rahmenbedingungen und vor allem den zugehörigen Anspruchsvoraussetzungen auseinandersetzen.

Anspruchsvoraussetzungen für Brückenteilzeit

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Antragsverfahren entsprechen weitgehend den bekannten Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Voraussetzungen für die neue Brückenteilzeit sind nunmehr:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel **mehr als 45 Mitarbeiter**.
- Das **Arbeitsverhältnis** besteht länger als **6 Monate**.
- Der Mitarbeiter stellt beim Arbeitgeber einen **Antrag**, die vertraglich vereinbarte **Arbeitszeit** (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten **Zeitraum**, der **zwischen einem und 5 Jahren** liegt, zu **verringern**.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Der Antrag wird mindestens **3 Monate vor Beginn** der gewünschten **Verringerung** in **Textform** gestellt.
- **Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen**.
- Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem von angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

© Allen & Overy LLP 2018



Erleichterungen/Rechte der bereits beschäftigten Teilzeitmitarbeiter

Neben dem neuen Rechtsanspruch sieht der Entwurf auch Erleichterungen für Mitarbeiter vor, die bereits in zeitlich unbegrenzter Teilzeit arbeiten und mehr arbeiten möchten. Im Wesentlichen gibt es hier eine Erweiterung der Darlegungs- und Beweislast zu Lasten des Arbeitgebers. Bisher muss der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen und beweisen, dass bei einer Stellenbesetzung keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter entgegenstehen. Künftig soll der Arbeitgeber im Falle der Ablehnung auch darlegen und ggf. beweisen müssen, dass der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht, nicht frei ist oder der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer, bevorzugter Bewerber.

Weiterhin wird dem Arbeitgeber auferlegt, den Wunsch nach einer Änderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit mit dem Mitarbeiter zu erörtern (unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und der Anzahl der Beschäftigten). Mitarbeiter können dabei ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung hinzuziehen. Schließlich hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung auch über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

Worauf wird nach Inkrafttreten des Gesetzes zu achten sein?

Die Personalabteilungen sollten nach Inkrafttreten des Gesetzes insbesondere die folgenden Punkte im Blick haben:

- Der Antrag auf befristete Teilzeit ist von den Mitarbeitern in Textform zu stellen (das wird zukünftig auch für Anträge auf unbefristete Teilzeit gelten; bisher waren Anträge grundsätzlich formlos möglich). Eine Ablehnung hat in Schriftform zu erfolgen. Ein E-Mail-Austausch, in dem die Ablehnung erklärt wird, ist daher formal nicht ausreichend.
- Es ist keine Mindestreduzierung der Arbeitszeit vorgegeben. Es ist daher theoretisch möglich, nur ganz unwesentlich die Arbeitszeit zu reduzieren (z. B. auch nur eine Stunde die Woche oder für eine bestimmte Zeit im Jahr). Wie die Rechtspre-

chung hier im Einzelfall die Schwelle des Rechtsmissbrauchs festlegt und Ablehnungsgründe bewertet, werden die ersten Rechtsstreitigkeiten zeigen müssen. Das gilt auch im Hinblick auf den Versuch von Mitarbeitern, über eine marginale Arbeitszeitreduzierung die Lage ihrer Arbeitszeit festzuschreiben.

- Bei der Bestimmung der besonderen Zumutbarkeitsgrenze (für Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern) sollen nur die Arbeitnehmer zählen, die auch einen Antrag auf befristete Teilzeit gestellt haben und in dieser Form arbeiten. Personalabteilungen haben daher andere in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter (z. B. über freiwillige Absprachen, Mitarbeiter in Teilzeit aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen) miteinzubeziehen.
- Das Erörterungsrecht zur Dauer und Lage der Arbeitszeit für die einzelnen Mitarbeiter bedeutet sicher eine Erhöhung des Aufwands für Unternehmen. Auf der anderen Seite wird so der Dialog mit den Mitarbeitern gefördert und im Sinne guter Personalpolitik Streitigkeiten vorgebeugt; Mitarbeiterinteressen werden frühzeitig evaluiert.

Was kann eine Personalabteilung bis zum Inkrafttreten des Gesetzes sinnvollerweise machen?

Wie bei allen Gesetzesneuerungen kann die Zeit bis zum Inkrafttreten des Gesetzes mit der Durchführung einer Bestandsaufnahme in den Unternehmen genutzt werden. Das heißt konkret: Wie viele Teilzeitmitarbeiter sind derzeit beschäftigt, auf welcher Rechtsgrundlage erfolgt die Teilzeit, mit welchen Mitarbeitern wären Erörterungen erforderlich, sollte es hierfür einen internen Gesprächsleitfaden geben?

Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, auch abgesehen von möglichen Teilzeitbegehren in der Zukunft, regelmäßig zu überprüfen, ob im Unternehmen eine nachvollziehbare betriebliche Organisation besteht, mit der betriebliche Gründe und Notwendigkeiten mit Blick auf etwa den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Unternehmen im Zweifel dargelegt werden können. Hier stellen sich auch in Fällen von Kündigungen und Reorganisationen regelmäßig Fragen nach der konkreten Betriebsorganisation und dem vorhandenen Personalkonzept. Diese Überlegungen können zukünftig auch für die Prüfung von Ansprüchen auf befristete Teilzeit und die Erörterungsrechte der Mitarbeiter herangezogen werden.

Dr. Sebastian Schulz

© Allen & Overy LLP 2018

Vorschau (BAG)

30. August 2018	Anspruch auf Zahlung einer Schadenspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB – Verzug mit Entgeltzahlung
06. September 2018	Stufenzuordnung im TVöD (VKA) unter Berücksichtigung entsprechender früherer befristeter Arbeitsverhältnisse – Schädlichkeit von Unterbrechungen?
18. September 2018	Einstufung und Reklamation von „Endprüfern“ in das Vergütungsgruppensystem des ERA-TV Baden-Württemberg – Verfahren der erweiterten Paritätischen Kommission – Abstimmung der erweiterten Paritätischen Kommission

Druckfrisch

PUBLIKATIONEN/VERANSTALTUNGEN

Thema	Medium	Autor(en)/Referent(en)
Non-Compliance und Whistleblowing	Arbeit und Arbeitsrecht | Webinar, 23. Oktober 2018	Markulf Behrendt
Beschäftigtendatenschutz	FORUM | Seminar, Frankfurt, 18. Oktober 2018	Tobias Neufeld, Catharina Glugla, Dr. Frank Schemmel
Einwilligungserklärung im Arbeitsverhältnis: Welche Form ist erforderlich?	Human Resources Manager | 27. August 2018	Dr. Frank Schemmel
Whistleblower: „Unternehmen sollten ein Hinweisgebersystem etablieren“	Haufe | 16. August 2018	Dr. Hans-Peter Löw
Umgang mit Whistleblowern – Sanktionsschutz, Richtlinien-Wirrwarr und Compliance-Systeme	Der Betrieb | 13. August 2018	Markulf Behrendt
Verdient ist verdient! AGB-Kontrolle von Bonusklauseln auch bei Vorstandsmitgliedern – Zu OLG Frankfurt 18. April 2018 – 4 U 120/17	Otto Schmidt Blog Gesellschaftsrecht | 09. August 2018	Dr. Hans-Peter Löw

Abgesprungene Fachkräfte sitzen am längeren Hebel	Handelsblatt | 06. August 2018	Thomas Ubber
Es bleibt dabei: Kein Konzernbetriebsrat bei ausländischer Konzernmutter	Der Betrieb | Ausgabe 31/2018, 03. August 2018	Thomas Ubber
Die Erfüllung des Auskunftsanspruchs nach dem Entgelttransparenzgesetz	Human Resources Manager | 30. Juli 2018	Dr. Katharina Fischer
Zu den Anforderungen an einen Betriebsübergang bei Auslagerung der Produktion	Betriebs-Berater | Ausgabe 30/2018, 23. Juli 2018	Dr. Hans-Peter Löw
Brauchen Hinweisgeber gesetzlichen Schutz?	Der Betrieb | Ausgabe 29/2018, 20. Juli 2018	Dr. Hans-Peter Löw
Audi hält trotz Haft an Stadler fest – „Lange dürfte dieser Zustand nicht mehr haltbar sein“	Handelsblatt | 18. Juli 2018	Thomas Ubber
Personelle Mindestbesetzung: „Arbeitgeber können zunächst aufatmen“	Haufe | 16. Juli 2018	Thomas Ubber
Schutz von Hinweisgebern bei Banken – Neues (?) aus Brüssel	Handelsblatt Rechtsboard | 13. Juni 2018	Dr. Hans-Peter Löw
Compliance Management – Die neue EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern	Compliance Manager | 30. Mai 2018	Markulf Behrendt
EU-Richtlinienvorschlag zum Schutz von Whistleblowern	Handelsblatt Rechtsboard | 28. Mai 2018	Markulf Behrendt

Bei Interesse an einzelnen Beiträgen wenden Sie sich bitte an das ExpertenforumArbeitsrecht@allenovery.com oder den/die Autor(en).

© Allen & Overy LLP 2018

Wir stellen vor …

ANJA GLÜCK

Anja Glück
Tel. +49 69 2648 5531
E-Mail anja.glueck@allenovery.com

Anja Glück ist als Rechtsanwältin im Employment & Benefits-Team der Allen & Overy LLP tätig. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.

Frau Glück studierte Rechtswissenschaften an der Universität Mannheim und der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Nach der ersten juristischen Prüfung arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Allen & Overy LLP in Frankfurt. Ihr Rechtsreferendariat absolvierte sie im Bezirk des Oberlandesgerichts Karlsruhe mit Stationen in Heidelberg, Frankfurt am Main, Speyer und London. An der DUV Speyer erwarb Frau Glück zudem den Abschluss als Magistra rerum publicarum.

Heute Morgen: Ihr erster Gedanke nach dem Aufstehen?

„Kaffee“

Tee oder Kaffee?

Kaffee

Letztes Urlaubsziel?

Alaminos, Zypern

Nächstes Urlaubsziel?

Arabische Halbinsel

Studiert in?

Mannheim, Speyer und Heidelberg

Wen hätten Sie gern einmal persönlich kennen gelernt?

Elisabeth Selbert

Welche CD wird bei Ihnen zu Hause zurzeit am häufigsten gespielt?

Leonard Cohen „Live in London“ – aber nur im Auto noch auf CD

Letztes Konzert-/Theatererlebnis?

Bekenntnisse des Hochstaplers Felix Krull

Ihr letztes Buch?

Noah Yuval Harari – Sapiens: A Brief History of Humankind

Italienisch, asiatisch, vegan oder …?

Oder?

Rotwein oder Weißwein?

Weißwein, im Sommer herkunftsgerecht als Schorle

Welchen Film sollte man sich ansehen?

Die Dark-Knight-Trilogie von Christopher Nolan

Was wollten Sie als Kind werden?

Unabhängig – und als Tierärztin arbeiten

Was machen Sie nach der Arbeit?

Mit Freunden und der Familie etwas unternehmen, zum Sport gehen oder stattdessen dem bewährten Dreiklang aus Pizza, Couch und Netflix nachgeben

Ihr Lieblingsthema als Anwalt?

Vergütungsfragen, besonders gerne mit regulatorischen Implikationen

Wer und wo?

Düsseldorf

Tobias Neufeld, LL.M.
Tel. +49 211 2806 7120
tobias.neufeld@allenovery.com

Catharina Glugla
Tel. +49 211 2806 7103
catharina.glugla@allenovery.com

Yukiko Hitzelberger-Kijima
Tel. +49 211 2806 7113
yukiko.hitzelberger-kijima@allenovery.com

Dr. Vera Luickhardt
Tel. +49 211 2806 7116
vera.luickhardt@allenovery.com

Dr. Frank Schemmel
Tel. +49 211 2806 7455
frank.schemmel@allenovery.com

Frankfurt

Dr. Hans-Peter Löw
Tel. +49 69 2648 5440
hans-peter.loew@allenovery.com

Thomas Ubber
Tel. +49 69 2648 5430
thomas.ubber@allenovery.com

Boris Blunck
Tel. +49 69 2648 5860
boris.blunck@allenovery.com

Anja Glück
Tel. +49 69 2648 5531
anja.glueck@allenovery.com

Jutta Heidisch
Tel. +49 69 2648 5961
jutta.heidisch@allenovery.com

Anja Kemmerling
Tel. +49 69 2648 5794
anja.kemmerling@allenovery.com

Michaela Massig
Tel. +49 69 2648 5875
michaela.massig@allenovery.com

Dr. Lisa Müller
Tel. +49 69 2648 5545
lisa.mueller@allenovery.com

Dr. Sebastian Schulz
Tel. +49 69 2648 5915
sebastian.schulz@allenovery.com

© Allen & Overy LLP 2018

Hamburg

Markulf Behrendt
Tel. +49 40 82 221 2171
markulf.behrendt@allenovery.com

Dr. Cornelia Drenckhahn
Tel. +49 40 82 221 2161
cornelia.drenckhahn@allenovery.com

Dr. Katharina Fischer
Tel. +49 40 82 221 2177
katharina.fischer@allenovery.com

Pia Schröder
Tel. +49 40 82 221 2392
pia.schroeder@allenovery.com

Sören Seidel
Tel. +49 40 82 221 2154
soeren.seidel@allenovery.com

München

Dr. Bettina Scharff
Tel. +49 89 71043 3133
bettina.scharff@allenovery.com

Feedback

Sollten Sie Anmerkungen oder Anregungen zu Format und Inhalt unseres Newsletters haben, wenden Sie sich bitte an Ihren gewohnten Ansprechpartner bei Allen & Overy oder an das

ExpertenforumArbeitsrecht@allenovery.com

ANMELDUNG/ABMELDUNG

Sofern Sie den Newsletter noch nicht regelmäßig und auf direktem Weg beziehen, können Sie sich durch eine kurze Nachricht an Ihren gewohnten Ansprechpartner oder mit einer E-Mail an das
ExpertenforumArbeitsrecht@allenovery.com
für den regelmäßigen Bezug anmelden.

Sofern sich Ihre Kontaktdaten ändern, Sie allerdings den regelmäßigen Bezug weiterhin gewährleistet haben wollen, bitten wir ebenfalls um eine kurze Nachricht. Ihre Kolleginnen und Kollegen können sich jederzeit mit einer formlosen E-Mail an das
ExpertenforumArbeitsrecht@allenovery.com
für den Bezug des Newsletters registrieren.

Eine Abmeldung vom Newsletter-Verteiler kann jederzeit durch eine formlose E-Mail erfolgen.

MEHR INFORMATIONEN, EIN NEWSLETTER-ARCHIV U. V. M.

Auf unserem Serviceportal finden Sie nicht nur alle Ausgaben unseres Newsletters, sondern auch aktuelle Themenpapiere zum Downloaden. Darüber hinaus jede Menge Veranstaltungshinweise und weitere Informationen über die Serviceleistungen der Praxisgruppe Employment & Benefits von Allen & Overy. Zum Serviceportal gelangen Sie hier.

IMPRESSUM

Die Herausgeberschaft dieses Newsletters liegt bei Allen & Overy LLP. Der Inhalt hat reinen Informationscharakter und stellt keine Rechtsberatung dar.

© Allen & Overy LLP 2018

FÜR WEITERE INFORMATIONEN WENDEN SIE SICH BITTE AN:

Düsseldorf
Dreischeibenhaus 1
40211 Düsseldorf
Tel. +49 211 2806 7000
Fax +49 211 2806 7800

Frankfurt
Bockenheimer Landstraße 2
60306 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 2648 5000
Fax +49 69 2648 5800

Hamburg
Kehrwieder 12
20457 Hamburg
Tel. +49 40 82 221 20
Fax +49 40 82 221 2200

München
Maximilianstraße 35
80539 München
Tel. +49 89 71043 3000
Fax +49 89 71043 3800

GLOBALE PRÄSENZ

Allen & Overy ist eine internationale Anwaltsgesellschaft mit etwa 5.400 Mitarbeitern, darunter etwa 554 Partner, an 44 Standorten weltweit. Die Allen & Overy LLP oder ein Mitglied des Allen & Overy Verbundes unterhalten Büros in:

Abu Dhabi
Amsterdam
Antwerpen
Bangkok
Barcelona
Belfast
Bratislava
Brüssel
Budapest
Bukarest (assoziiertes Büro)
Casablanca
Doha
Dubai
Düsseldorf
Frankfurt
Hamburg
Hanoi
Ho-Chi-Minh-Stadt
Hong Kong
Istanbul
Jakarta (assoziiertes Büro)
Johannesburg
London
Luxemburg
Madrid
Mailand
Moskau
München
New York
Paris
Peking
Perth
Prag
Rangun
Riad (Kooperationsbüro)
Rom
São Paulo
Schanghai
Seoul
Singapur
Sydney
Tokio
Warschau
Washington, D.C.

In diesem Dokument bezieht sich „Allen & Overy“ auf Allen & Overy LLP bzw. ihre verbundenen Unternehmen. Jeder Hinweis auf „Partner“ bezieht sich auf die Gesellschafter der Allen & Overy LLP bzw. Mitarbeiter oder Berater der Allen & Overy LLP, deren Status und Qualifikationen denen eines Gesellschafters entsprechen, oder eine Person mit gleichwertigem Status in einem verbundenen Unternehmen der Allen & Overy LLP.

© Allen & Overy LLP 2018 | FR-#28809331