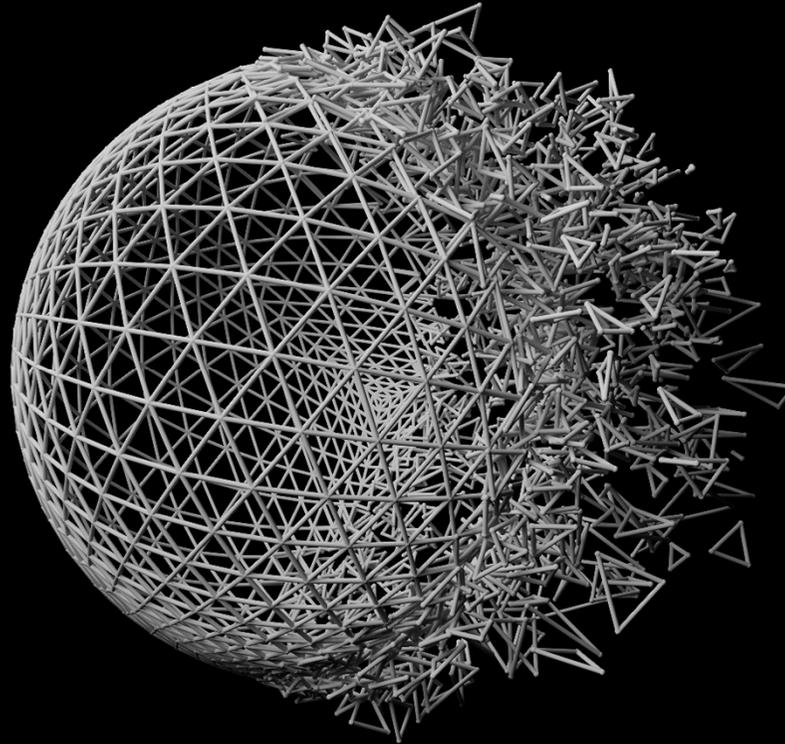


Deloitte.



Deloitte Legal Webcast
Workforce Realignment - Restrukturierungen operativ und
rechtlich erfolgreich umsetzen

Webcast am 25. November 2020



**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**
since 1845

Vorstellung & Gliederung

Referenten



Dr. Michael Fischer
Corporate und M&A
Partner
Rechtsanwalt
Deloitte Legal

Tel.: +49 89 29036 8902
Email: mifischer@deloitte.de



Dr. Philipp Kinzler
Restructuring Services
Partner
Financial Advisory

Tel.: +49 89 29036 6782
Email: pkinzler@deloitte.de



Dr. Marc Spielberger
Employment & Pensions
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Deloitte Legal

Tel.: +49 89 29036 8978
Email: mspielberger@deloitte.de



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.
Employment & Pensions
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 3785 3828
Email: lhinrichs@deloitte.de

Gliederung

- I. Deloitte Tandem – Enge Verzahnung von Operativer Restrukturierung und Arbeitsrecht
- II. Restrukturierung aus arbeitsrechtlicher Sicht
- III. Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld
- IV. Q&A

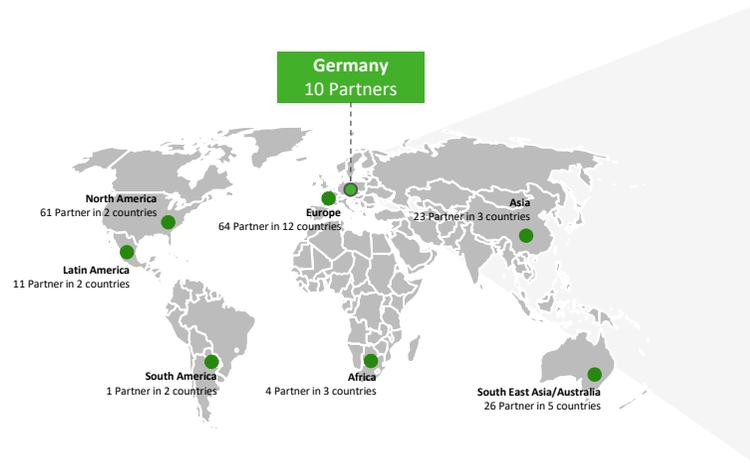


Deloitte Tandem – Enge Verzahnung von Operativer Restrukturierung und Arbeitsrecht

Our Restructuring Services network globally and in Germany

Globally, there are approx. 190 Partners within Restructuring Services of which 11 are at five locations in Germany

Our restructuring network comprises of 190 Partners globally and enables us to provide tailor-made know-how to our clients



+100 restructuring experts at eight locations in Germany ensure proximity to the customer

Deloitte Restructuring Services Partner network Germany

Partner



100+ employees in Germany

Growth+ Service line with the highest growth rates

Industry competence Expertise in all business areas

Restructuring Services focus competency centres

Clearly aligned technical expertise within Restructuring Services Germany

 Financial restructuring	 Stefan Sanne Partner	 Thomas Mazur Partner	 Christoph Schaller Partner	 Bozidar Radner Partner	 Dr. Thomas Sittel Partner	 Harald Kam Director	 Daniel Montanus Director
	 Bianca Heyke Director	 Thies Härmand Director	 Philip Bloemendaal Director				
 Operational restructuring/ Value Creation Services	 Andreas Warner Partner	 Dr. Philipp Kinzler Partner	 Alexander Morton Partner	 Bozidar Radner Partner	 Dr. Ingo Garczorz Partner	 Claudio Mager Director	 Michael Neumann Director
	 Oliver Böhner Director	 Stephan Schulz Director	 Andreas Maquet Director	 Edgar Hornung Director	 Dr. Kerstin Brehm Director	 Thomas Rotter Director	
 Portfolio Lead Advisory Services	 Thomas Mazur Partner	 Bianca Heyke Director	 Lars Hobbensiefken Director				
 Distressed M&A	 Dr. Thomas Sittel Partner						
 Debt Advisory	 Jens Nawrath Partner	 Axel Rink Director					
 Insolvency Consulting	 Stefan Sanne Partner	 Bozidar Radner Partner	 Harald Kam Director				

Value Creation Services | Overview

We help our clients to achieve tangible results for EBIT and Cash – strong focus on implementation and “make it happen”

Operational competency within VCS



 We help our customers in urgent and difficult situations by focusing on operational procedures and rapid implementation, as well as providing a clear link to the P&L figures and the business plan.

 We bring with us a range of proven methods and high quality analytical tools that enable rapid analysis and identification of TWC potential.

 All activities and a Prompt achievement of goals will be supported by our local Teams throughout Europe controlled.

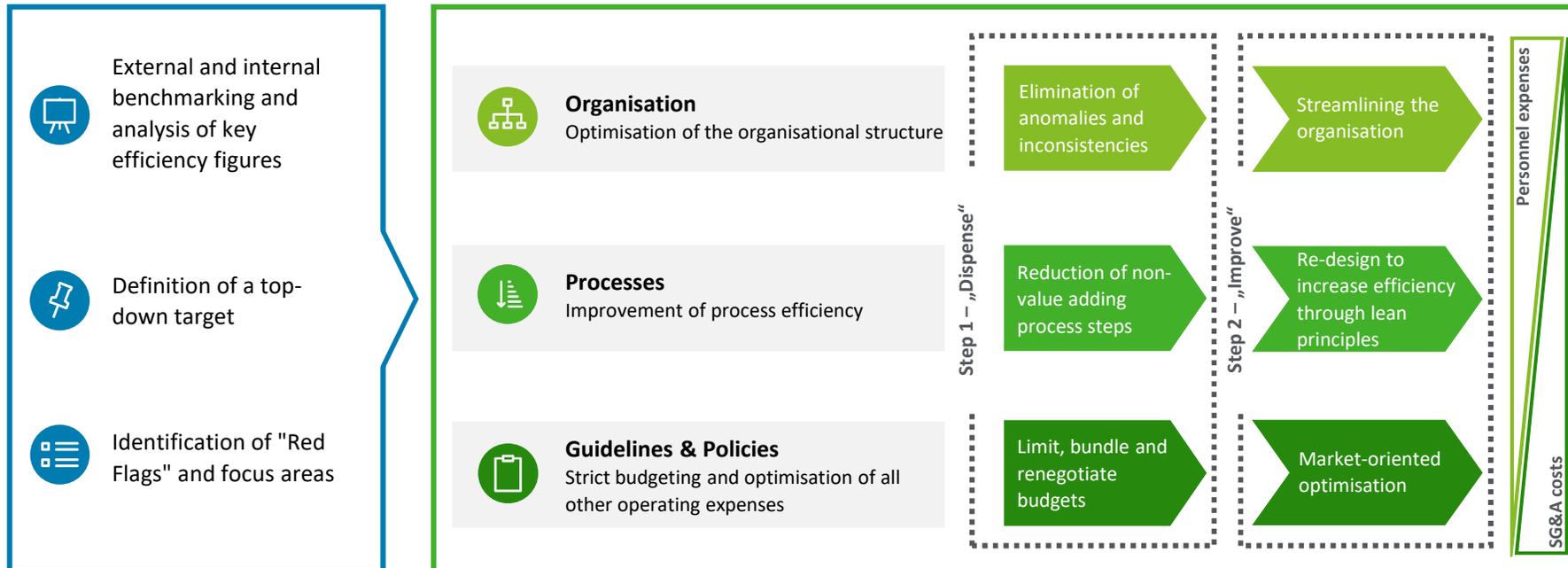


Value Creation Services | Example SG&A - Workforce Realignment

Our pragmatic approach ensures that the essential levers are worked out quickly and purposefully – "speed not perfection"

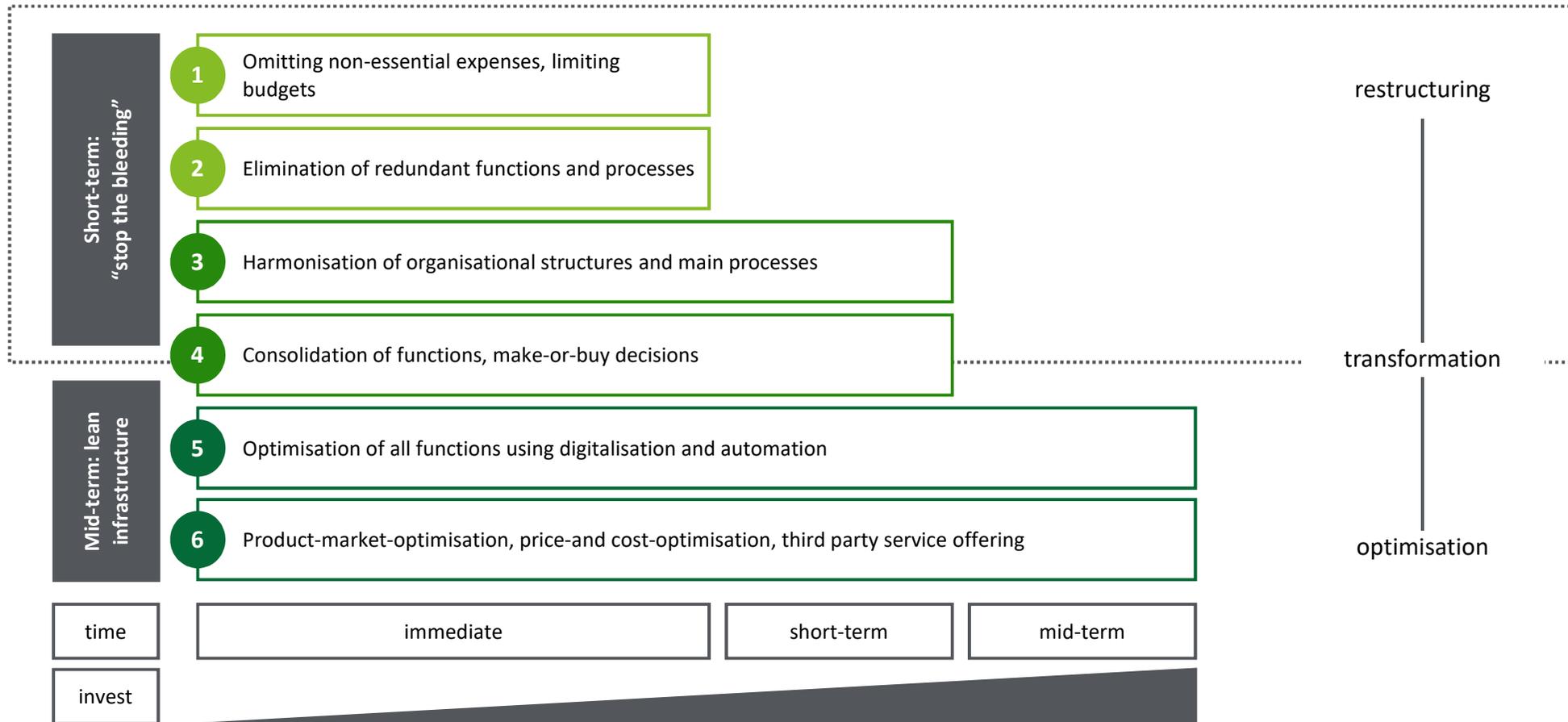
Top-down target validation

Bottom-up analysis and identification of measures



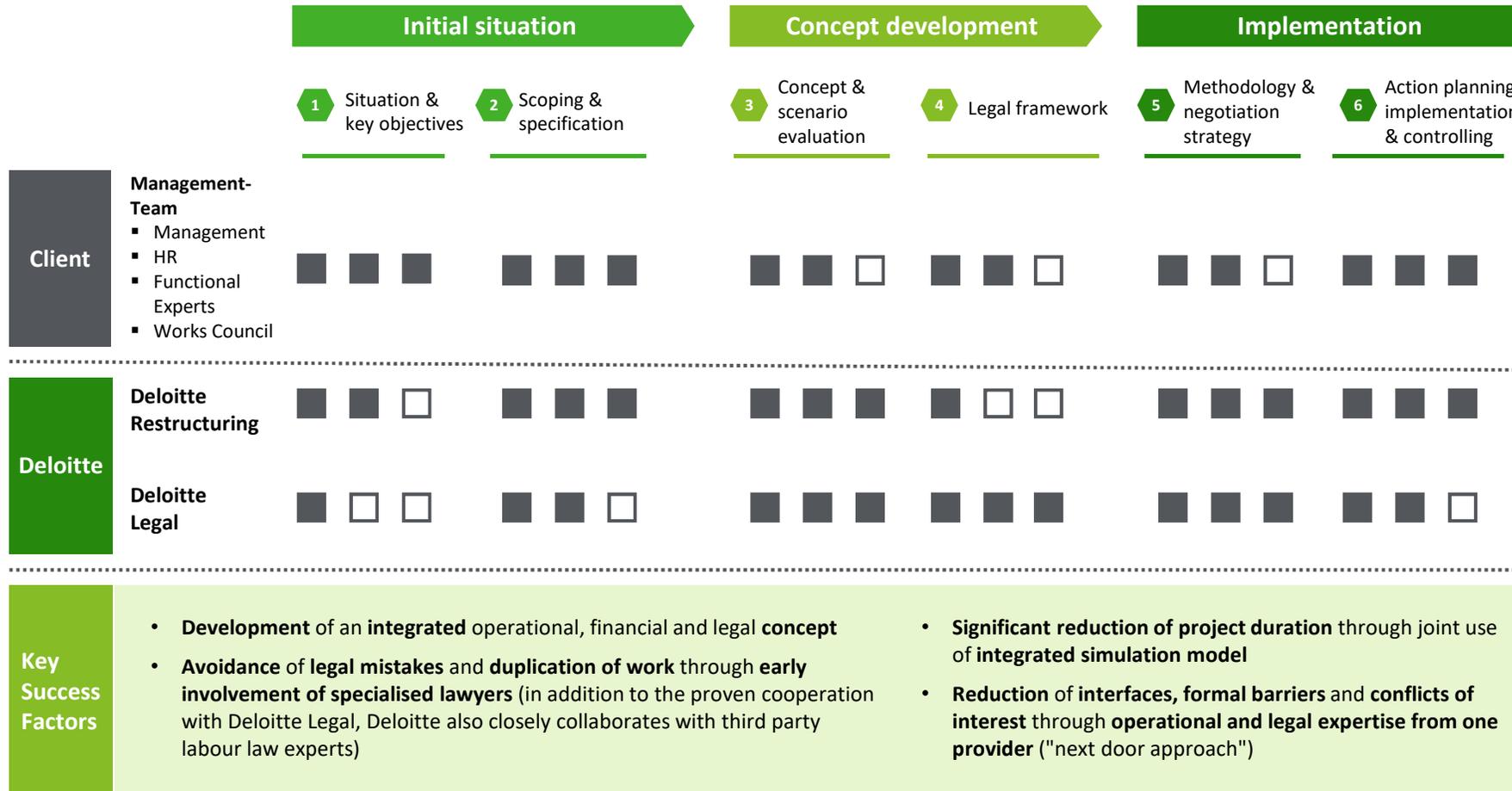
Value Creation Services | Example SG&A - Workforce Realignment

As part of our proven SG&A approach, personnel efficiency and potentials will be derived from a holistic perspective – “first things first”



Workforce Realignment | Deloitte Joint Workforce Realignment Approach

Our restructuring and legal experts work in tandem with management from the very beginning to avoid costly mistakes and minimise risks



Deloitte Joint Workforce Realignment Approach | Key Success Factors

Careful consideration of framework conditions and close cooperation with legal experts are key success factors for complex workforce reduction programmes

01 Understand specific framework conditions
The identification of specific framework conditions (cash, risk preference, urgency, political environment, etc.) is key for the development of a successful workforce reduction programme

02 Involve specialised lawyers at an early stage
Involvement of specialised lawyers from the very beginning avoids costly labour law mistakes and unnecessary duplication of work

03 Manage key stakeholders
Early involvement and careful management of key stakeholders (such as workers' councils) creates awareness and fosters willingness to cooperate

04 Foster willingness to cooperate
Clear and regular communication with all key stakeholders (i.e. employee representatives such as workers' council) is required throughout the entire process to facilitate trusting cooperation

05 Implement PMO
The setup of a qualified PMO facilitates a coordinated and successful resolution of financial, operational and legal challenges and prevents time delays

06 Set realistic goals
Realistic target setting is key for successful implementation

Restrukturierung aus arbeitsrechtlicher Sicht

Covid-19 RESPONSE Phase

Arbeitsrechtliche Aspekte einer Restrukturierung

Planungsphase

- Kurzarbeit vs. Restrukturierung / Kurzarbeit und Restrukturierung
- Covid-19 als Katalysator: Erfordernis für Realisierung bislang aufgeschobener Restrukturierungen
- Restrukturierungen bedingt durch Corona
- Gute und frühzeitige Planung ist essenziell – insbesondere folgende Kernfragen sind zu klären:
 - Warum?
 - Wo?
 - Was?
 - Wann?
 - Wie?
 - Gibt es rechtliche oder tatsächliche Hindernisse?

Covid-19 RESPONSE Phase

Arbeitsrechtliche Aspekte einer Restrukturierung

Planungsphase



Covid-19 RESPONSE Phase

Arbeitsrechtliche Aspekte einer Restrukturierung

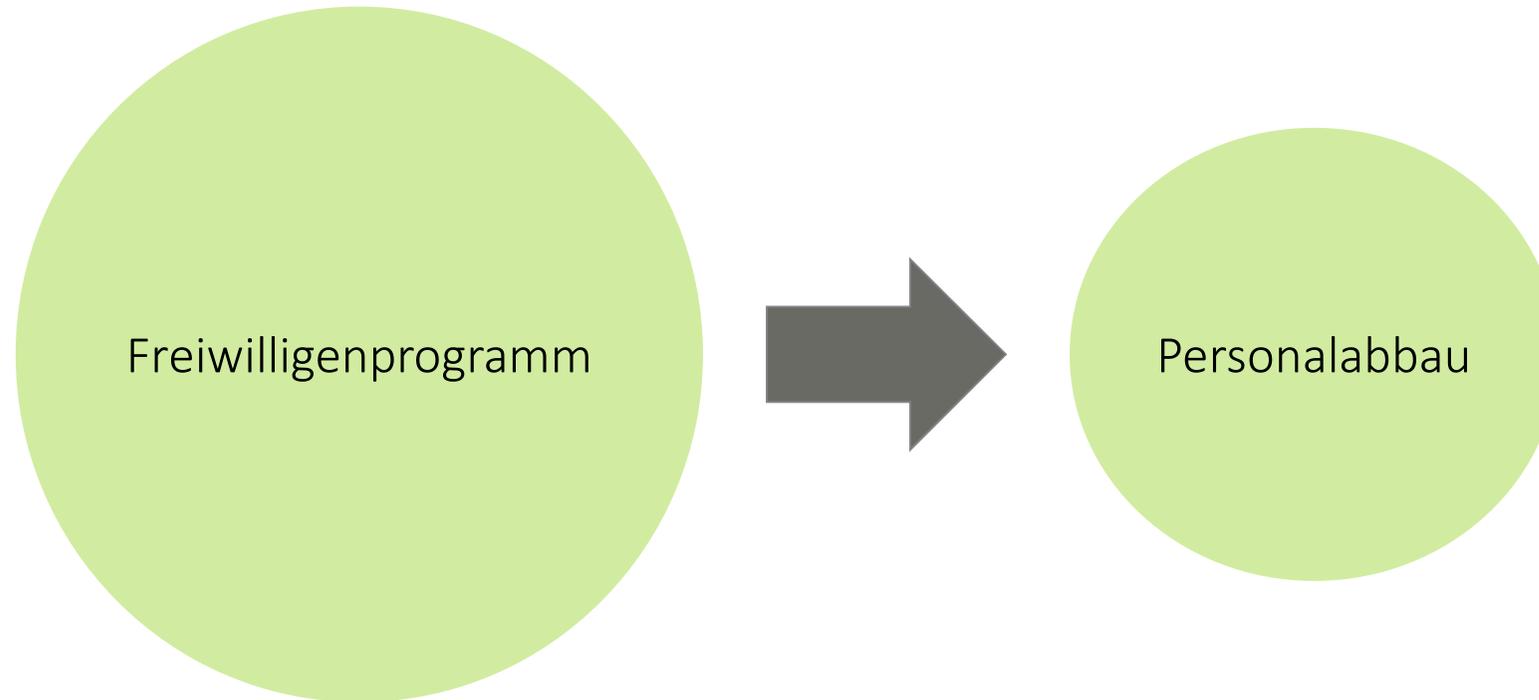
Verhandlungsphase

- Interessenausgleich mit zuständigem BR-Gremium/-Gremien
- Sozialplan mit zuständigem BR-Gremium/-Gremien
- Konsultationsverfahren nach § 17 KSchG
- Freiverhandlungen und/oder Einigungsstelle
- Besonderheit: Interessenausgleich mit Namensliste
- Optional: Turboprämie
- Optional: Transfergesellschaft

Covid-19 RESPONSE Phase

Arbeitsrechtliche Aspekte einer Restrukturierung

Mögliche Reihenfolge der Maßnahmen



Covid-19 RESPONSE Phase

Arbeitsrechtliche Aspekte einer Restrukturierung

Transfergesellschaft



Abfindungszahlung

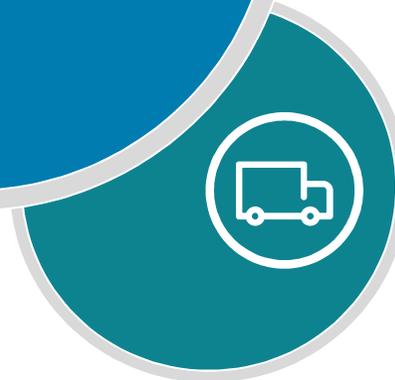


Leistungen im Sozialplan
hängen von der
Betriebsänderung ab. Im
Kernpunkt geht es um
finanzielle Leistungen, z.B.:

Outplacement-
Leistungen



Mobilitätskosten



Covid-19 RECOVER Phase

Arbeitsrechtliche Aspekte einer Restrukturierung

Umsetzungsphase

- Massenentlassungsanzeige(n)
- Betriebsratsanhörungen
- Sonderkündigungsschutz
- Handling Ausspruch Kündigungen
- Handling von Abwicklungsvereinbarungen
- Abwicklung Kündigungsschutzprozesse



Beitrag zur Erreichung des aus Unternehmenssicht gebotenen:
Maßnahmen umgesetzt.

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Ausgangspunkt: Die Privilegien des Insolvenzarbeitsrechts

Nr.	Parameter	Realignment außerhalb der Insolvenz	Realignment während der Insolvenz
1	Kündigungsfrist (Kündigung des Arbeitsverhältnisses)	Vertragliche Vereinbarung unter Beachtung der gesetzlichen Mindestkündigungsfristen des § 622 BGB	Maximal drei Monate (§ 113 InsO); „Verfrühungsschaden“ als Insolvenzforderung (§ 113 S. 3 InsO)
2	Kündigungsfrist (Kündigung von Betriebsvereinbarungen)	Konkrete Regelung in Betriebsvereinbarung (oft sechsmonatige Kündigungsfrist mit Wirkung zum Jahresende)	Drei Monate (§ 120 InsO)
3	Forcierung des Verfahrens zum Abschluss des Interessenausgleichs zur Durchführung der Betriebsänderung	Abgestuftes Verfahren mit (oft) finaler Entscheidung in der/durch die Einigungsstelle (§ 112 BetrVG); bedingt oft mehrmonatige Dauer des Verhandlungsverfahrens	Gerichtliche Zustimmung drei Wochen nach Verhandlungsbeginn (§ 122 InsO)
4	Rechtliche Anforderungen an arbeitsrechtliche Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigungen (Interessenausgleich mit Namensliste)	Erleichternde Regelungen für Arbeitgeber nach Maßgabe des § 1 Abs. 5 KSchG	On Top: Weitergehende Vermutungswirkungen für dringendes betriebliches Erfordernis und großzügiger(er) Prüfungsmaßstab für die Sozialauswahl (§ 125 InsO)
5	Volumen des Sozialplans	„An die Grenze der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers“ nach Maßgabe der Kriterien des § 112 Abs. 5 BetrVG	Absolute doppelte Deckelung: 2,5 Monatsgehälter, nicht mehr als ein Drittel der Masse ist zu verwenden (§ 123 InsO)
6	„Blick zurück“: Haftung für „Alt-Verbindlichkeiten“	Generell unbeschränkt in den rechtlichen Rahmenbedingungen der Verjährung ./ Verwirkung	Privilegierte Haftung für „Alt-Verbindlichkeiten“ aus Zeiträumen vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Real Practice: Die beiden typischen Gestaltungsalternativen für die Restrukturierung im Insolvenz-Umfeld... und ihre Eckparameter

Nr.	Parameter	Sanierung des Insolvenzschuldners	Übertragende Sanierung
1	Ausgangsbild für die Sanierung	Insolvenzschuldner bleibt (unter Aufsicht des Sachverwalters) Verfügungsbefugt und führt nach Abschluss der Sanierung den operativen Geschäftsbetrieb fort Im Wege der Eigenverwaltung	Trennung des Unternehmens vom Insolvenzschuldner als bisheriger Unternehmensträger (= Erwerb durch anderen Rechtsträger) und Liquidation des bisherigen Insolvenzschuldners Im Wege der Eigenverwaltung ↔ Regelinsolvenzverfahren
2	Durchführung und Zielbild der Restrukturierung, beteiligte Rechtsträger	Restrukturierung durch Insolvenzschuldner und dieser bleibt auch nach dem Abschluss der Restrukturierung Vertragsarbeitgeber	Restrukturierung durch Insolvenzschuldner und Übergang des relevanten Betriebs und – bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 613a BGB – der dem übergehenden Betrieb zuzuordnenden Arbeitsverhältnisse auf die Zielgesellschaft (Erwerber) gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB
3	Grundlage der Sanierung	Sanierungskonzept: (1) Hat im Ausgangspunkt die Anforderungen an § 1 KSchG zu erfüllen und kann (2) insolvenzarbeitsrechtliche Privilegien nutzen	
4	Beteiligung der Insolvenzgläubiger	In Bezug auf Verpflichtungen des Insolvenzschuldners aus Arbeitsverhältnissen: Agentur für Arbeit und ggf. PSV (bei materiellen Verpflichtungen aus bAV-Zusagen) Mitglieder im Gläubigerausschuss Im Rahmen des Insolvenzplans: Bildung von besonderen Gruppen (in der Regel Arbeitnehmer und PSV bei bAV-Zusagen)	
5	Beteiligung der Arbeitnehmer an der operativen Durchführung der Restrukturierung	Keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten	Widerspruchsrecht der vom Betriebsübergang nach § 613a BGB erfassten Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 6 BGB)
6	Beteiligung des Betriebsrats/der Gewerkschaft	In der Regel Abschluss eines Sanierungstarifvertrags mit zuständiger Gewerkschaft bei bestehender Tarifbindung Sanierung inkludiert (in der Regel) Betriebsänderung -> Beteiligung des zuständigen Betriebsrats	

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Ausgewählte Fallstricke I: Interessenausgleich mit Namensliste

- **Vorliegen einer Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG**
 - Betriebsänderung und „Bagatell-Personalabbau“
- **Vermutung dringender betrieblicher Erfordernisse für Kündigung des einzelnen Mitarbeiters**
 - Vermutungswirkung bezieht sich im Kern auf Wegfall des Arbeitsplatzes und auf fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen (kann in der Praxis Sanierungskonzept nicht ersetzen)
 - Vermutungswirkung kann beseitigt werden: (1) durch Nachweis des Arbeitnehmers, dass sein Arbeitsplatz trotz der durchgeführten Betriebsänderung noch vorhanden ist oder eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmens (noch) besteht, (2) durch wesentliche Änderung der Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs
- **Namensliste**
 - Formale Anforderung: „Körperliche Verbindung“ mit Interessenausgleich
 - Eindeutige Identifizierung der von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer
 - Generell nur „Voll-Namensliste“ (ausnahmsweise „Teil-Namensliste“ bei mehrstufigem Personalabbau)

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Ausgewählte Fallstricke II: „Blick zurück“: Haftung für „Alt-Verbindlichkeiten“ – bAV-Zusagen

- **Haftung für Verpflichtungen aus bAV-Zusagen**
 - Generell vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erdiente Anwartschaften Insolvenzforderungen (bei insolvenzschützten bAV-Zusagen verknüpft mit gesetzlichem Schuldeintritt des PSV)
 - Der Besserungsschein im Insolvenzplan zugunsten des PSV (§ 7 Abs. 4 S. 5 BetrAVG) – durch Übernahme der Verpflichtungen ./ finanzielle Abgeltung des PSV
 - Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens erdiente Anwartschaften als Teil der vom Arbeitgeber nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens zu erbringenden Versorgungsleistungen – Fallstrick Unwirksamkeit einer vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens durchgeführten Modifizierung der bAV-Zusage
- **(Teil-)Ausfinanzierung von Verpflichtungen aus bAV-Zusagen: CTA**
 - CTA: Generell Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Sicherungsfall – mit regelmäßiger Beendigung des Verwaltungstreuhandverhältnisses und anschließender Abwicklung des Sicherungstreuhandverhältnisses ⇔ Abwicklung mit (pro-)aktiver Mitwirkung des PSV
 - Status Quo der Rechtsposition des versorgungsbegünstigten aktiven Mitarbeiters nach Abschluss des Insolvenzverfahrens bei Fortführung durch Insolvenzschuldner („CTA reloaded?“)
- **Modifizierung der bAV-Zusagen**
 - Als gestaltendes Element des Insolvenzplans
 - „Saubere Papierspur“ zur Dokumentation der konkreten inhaltlichen Treiber

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Ausblick: Gestaltungsmöglichkeiten nach dem Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG)

- **Zeitliche Eckparameter des SanInsFoG**
 - Regierungsentwurf vom 14. Oktober 2020
 - Erste Lesung im Bundestag am 18. November 2020, öffentliche Anhörung vor dem Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz am 25. November 2020
 - Gesetzgebungsverfahren soll noch im vierten Quartal 2020 abgeschlossen werden und Gesetz zum 1. Januar 2021 in Kraft treten
- **Inhaltliche Eckparameter: Restrukturierungsplan als gestaltendes Kernelement der vorinsolvenzrechtlichen Restrukturierungsverfahrens nach dem StaRUG**
 - Zweck des StaRUG: Schließung der Lücke zwischen den Sanierungsmöglichkeiten in einem Insolvenzverfahren und den außerinsolvenzlichen einvernehmlichen Restrukturierungslösungen (die oft nicht gelingen aufgrund einzelner „Akkord-Störer“); Absicherung des Zwecks durch Bereitstellung von einzelnen Instrumenten für den Schuldner (u.a. Stabilisierungsanordnung durch Gericht zur Untersagung der Durchsetzung von Forderungen durch Gläubiger im Wege der Zwangsvollstreckung/Verwertung von Sicherheiten und während Moratorium Aussetzung des Insolvenzantragsrechts von Gläubigern)
 - Gestaltung von Restrukturierungsforderungen (Forderungen gegen Insolvenzschuldner) und/oder von Absonderungsanwartschaften (an Gegenständen des schuldnerischen Vermögens bestehende Rechte, die im Insolvenzverfahren Absonderungsrecht begründen würden)
 - Restrukturierungsplan und sein Verfahren weist materielle Parallelen zum Insolvenzplan auf (darstellender Teil, gestaltender Teil)
- **Arbeitsrechtliche Dimension**
 - Keine Gestaltungsmöglichkeit: Ansprüche von Arbeitnehmern aus dem Arbeitsverhältnis (inklusive bAV-Zusagen) können nicht Gegenstand des Restrukturierungsplans sein (§ 6 S. 1 Nr. 1 StaRUG-E)
 - Restrukturierungen mit Personalabbau haben (auch im Anwendungsbereich des SanInsFoG) nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zu erfolgen (Klarstellung in § 99 StaRUG-E)

Q & A

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Unsere weiteren Ansprechpartner im Arbeitsrecht

Unsere weiteren regionalen Ansprechpartner im Arbeitsrecht



Klaus Heeke
Employment & Pensions
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107
Email: kheeke@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander
Employment & Pensions
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536
Email: csander@deloitte.de



Frauke Heudtlaß
Employment & Pensions
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 2587
Email: fheudtlass@deloitte.de

Unsere weiteren Ansprechpartner in der COVID 19- Task Force von Deloitte Legal

Deloitte Legal COVID-19 Task Force



Dr. Till Contzen
Commercial Law (Digitale Wirtschaft, IT/IP)
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 69 71918 8439
E-Mail: tcontzen@deloitte.de



Dr. Michael Fischer
Corporate und M&A
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8902
Email: mifischer@deloitte.de



Thomas Northoff
Managing Partner Deloitte Legal Germany
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566
Email: tnorthoff@deloitte.de



Felix Skala, LL.M.
Competition Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 40 378 5380
Email: fskala@deloitte.de

Deloitte Legal COVID-19 Task Force



Johannes T. Passas
Commercial Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546
Email: jpassas@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander
Employment & Pensions
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536
Email: csander@deloitte.de



Felix Felleisen
Corporate und M&A
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553
Email: ffelleisen@deloitte.de

Deloitte Legal

Experience the future of law, today

Mehr als
2,500
Anwälte

in
80+
Ländern

Nahtlose Zusammenarbeit

Grenzüberschreitend und mit andern Deloitte Business Lines

Als Teil des weltweiten Deloitte Professional Services Netzwerks, arbeitet Deloitte Legal eng mit Kollegen weltweit zusammen, um Mandanten eine integrierte Beratung und multinationale Lösungen zu bieten, die:



Konsistent mit ihrer Unternehmensvision



Technologie-basiert für eine bessere Zusammenarbeit und mehr Transparenz



Maßgeschneidert auf die Unternehmensform und den lokalen Markt

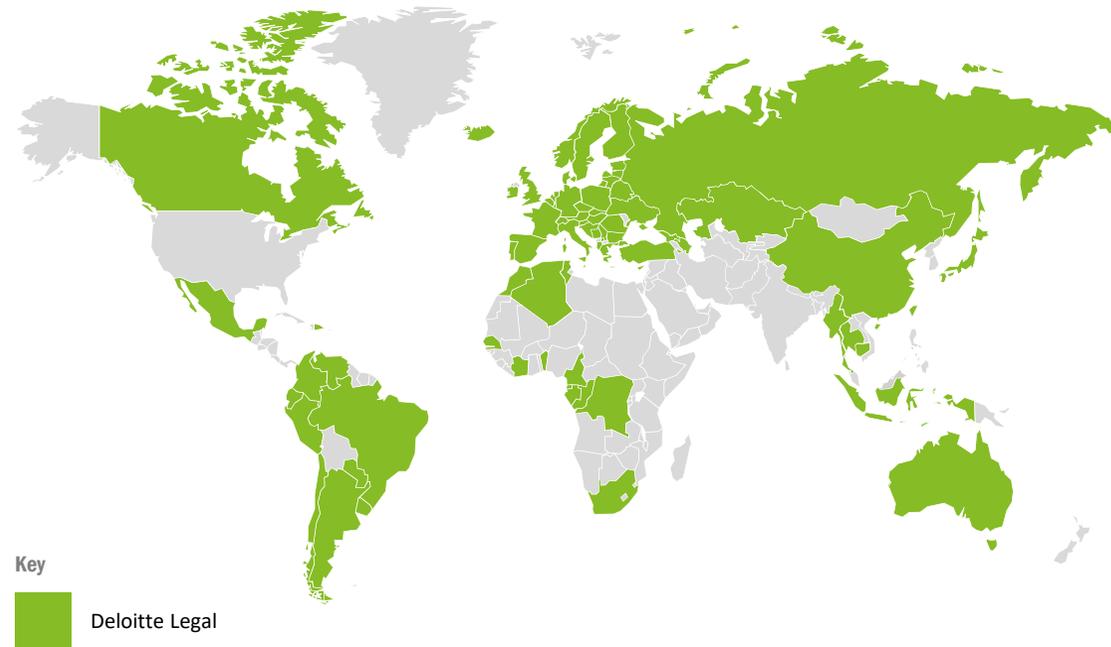


Sensibilisiert für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen



Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Wir erbringen Rechtsberatungsleistungen in **80+** Ländern und können dank unserer Beziehungen zu hochqualifizierten Anwaltskanzleien Mandanten in knapp **150** Ländern der Welt beraten.



Deloitte Legal global coverage

Deloitte Legal practices

1. Albania	15. Cameroon	29. El Salvador	43. Indonesia	57. Myanmar	71. Slovenia
2. Algeria	16. Canada	30. Equatorial Guinea	44. Ireland	58. Netherlands	72. South Africa
3. Argentina	17. Chile	31. Estonia	45. Italy	59. Nicaragua	73. Spain
4. Armenia	18. China	32. Finland	46. Ivory Coast	60. Norway	74. Sweden
5. Australia	19. Colombia	33. France	47. Japan	61. Paraguay	75. Switzerland
6. Austria	20. Congo, Rep. of	34. Gabon	48. Kazakhstan	62. Peru	76. Taiwan
7. Azerbaijan	21. Costa Rica	35. Georgia	49. Kosovo	63. Poland	77. Thailand
8. Belarus	22. Croatia	36. Germany	50. Latvia	64. Portugal	78. Tunisia
9. Belgium	23. Cyprus	37. Greece	51. Lithuania	65. Romania	79. Turkey
10. Benin	24. Czech Rep.	38. Guatemala	52. Luxembourg	66. Russia	80. Ukraine
11. Bosnia	25. Dem Rep of Congo	39. Honduras	53. Malta	67. Senegal	81. Uruguay
12. Brazil	26. Denmark	40. Hong Kong	54. Mexico	68. Serbia	82. United Kingdom
13. Bulgaria	27. Dominican Republic	41. Hungary	55. Montenegro	69. Singapore	83. Venezuela
14. Cambodia	28. Ecuador	42. Iceland	56. Morocco	70. Slovakia	



Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte ist ein weltweit führender Dienstleister in den Bereichen Audit und Assurance, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting und damit verbundenen Dienstleistungen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unser weltweites Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften und verbundenen Unternehmen in mehr als 150 Ländern (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringt Leistungen für vier von fünf Fortune Global 500®-Unternehmen. Erfahren Sie mehr darüber, wie rund 330.000 Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.