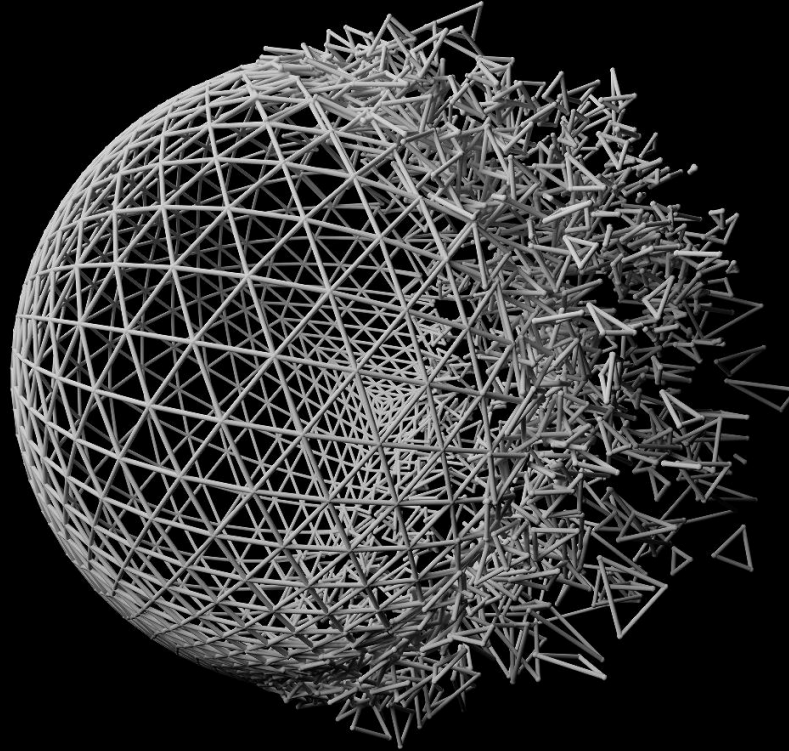




Update Arbeitsrecht – Impfpflicht, Betriebsrätemodernisierungsgesetz und aktuelle Rechtsprechung

Vorstellung & Gliederung

Referenten



Carmen Meola

Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partner

P: +49 711 669 6261

M: +49 151 5448 4274

E-Mail: cmeola@deloitte.de



Dr. Marc Spielberger

Employment Law & Benefits
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

P: +49 89 29036 6004

M: +49 160 9898 5376

E-Mail: mspielberger@deloitte.de

Gliederung

- I. Neuerungen zur Frage von Impfpflichten am Arbeitsplatz (2G oder 3G)
- II. Betriebsrätemodernisierungsgesetz
- III. Ausblick Betriebsratswahlen 2022
- IV. Aktuelles aus der BAG Rechtsprechung
- V. Q&A



Neuerungen zur Frage von Impfpflichten am Arbeitsplatz (2G oder 3G)

Die aktuelle Diskussion zur 2G oder 3G Regelungen hat viele Facetten:

Spaltung der Gesellschaft
Hochemotionales Thema
Einzelfallbetrachtung notwendig

3G



Geimpft



Getestet



Genesen

2G



Geimpft



Genesen



Die allgemeinen Grundsätze die im Arbeitsrechtsverhältnis gelten, sind auch hier nicht ausgesetzt.

- Es muss eine Einzelfallprüfung stattfinden
- Mitbestimmungsrechte sind zu beachten



- Grundrechte: Eine Impfpflicht ist ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit
- Grundrechtskollision (eigenes Grundrecht vs. Grundrecht auf Schutz vor Ansteckung des Anderen)
- Noch keine gesetzliche Anspruchsgrundlagen in Deutschland zur Impfpflicht vorhanden

Neuerungen zur Frage von Impfpflichten am Arbeitsplatz

Impfstatus: Fragerecht des Arbeitgebers

- Derzeit nein.
- Ausnahme: Arbeit in Gesundheitseinrichtungen.
- Aktuell in der politischen Diskussion und Klärung, ob eine gesetzliche Regelung erfolgen soll (umstritten).
- Problemfälle bei Einsatz von Arbeitnehmern bei Kunden mit Vorgaben.

Der Arbeitgeber in der Pandemie

- Leitlinie: SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.
- Bei Verstößen gegen die Maskentragepflicht kann nach Abmahnung auch gekündigt werden.
- Keine Pauschalbefreiungen: Maskenbefreiungsatteste müssen eine genaue Diagnose beinhalten.
- Grundsätzlich auch Rückkehranweisung zu mehr Büroarbeit möglich.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Betriebsratswahl und Kündigungsschutz

Betriebsratswahl

- Das so genannte **Vereinfachte Wahlverfahren** (Personenwahl) wird erweitert für Betriebe bis 100 Beschäftigte (statt zuvor nur 50).
- Erweiterung auch des **Optionsverfahrens** zwischen 101 und 200 (statt bisher nur 51 und 100): Option zum vereinfachten Wahlverfahren möglich.
- **Wahlanfechtung** mit Grund „Wählerliste unrichtig“ nicht mehr möglich, wenn nicht zuvor Einspruch gegen die Wählerliste erhoben worden war.
- Keine Stützunterschriften bis zu 20 wahlberechtigte AN
- Stützunterschriften für Wahlvorschläge in Betrieben bis zu 100 wahlberechtigten AN: nur noch 2 Stützunterschriften erforderlich (statt bisher: 5%, mind. 3, höchstens 50).

Betriebsratswahl und Kündigungsschutz

Kündigungsschutz für Initiatoren einer (erstmaligen) Betriebsratswahl gegen ordentliche Kündigung

- Die ersten **sechs** zur Betriebsratswahl einladenden Arbeitnehmer sind besonders kündigungsgeschützt (statt bisher nur die ersten drei), § 15 KSchG.
- Neu: Schutz von „**Vorfeld-Initiatoren**“ einer Wahl; Voraussetzungen:
 - Vorbereitungshandlung für die Errichtung eines noch nicht bestehenden Betriebsrats und
 - zuvor erstellte notariell beglaubigte Absichtserklärung über Absicht zur Wahlinitiative.
- Neu: **Zustimmungsersetzung** durch das Arbeitsgericht erforderlich bei einer fristlosen Kündigung von § 15 sonderkündigungsgeschützten Personen auch im bisher betriebsratslosen Betrieb, § 103 Abs. 2a BetrVG.

Betriebsratssitzungen /Einigungsstelle / Betriebsvereinbarungen

Betriebsratssitzungen

- Klarstellung der **Präsenzsitzung als Grundfall**.
- Sitzung als **Video- oder Telefonkonferenz** aber unter Voraussetzungen möglich.
- Zukünftig sind also „Mixed“-Betriebsratssitzungen möglich (Präsenz plus Video/Telefon).
- **Keine** Fortsetzung der Möglichkeit der Einigungsstelle per Video- und Telefonkonferenz (§ 129 BetrVG, am 30.06.2021 ausgelaufen).

Inhaltliche Mitbestimmung

Inhaltliche Mitbestimmung

- Unterrichtung und Beratung nach § 90 BetrVG bei geplantem Einsatz zu **KI (künstlicher Intelligenz)**.
- Aufstellung von Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG erweitert beim Einsatz von **KI**.
- Sachverständigenbeiziehung bei Beurteilung von **KI** anlässlich Einführung und Anwendung immer erforderlich, § 80 Abs. 3 BetrVG.

Inhaltliche Mitbestimmung

Mitbestimmung bei Ausgestaltung mobiler Arbeit (§ 87 I BetrVG)

- Neu: § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG: Zustimmung des BR erforderlich bei „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird.“
 - Mobile Arbeit ist mehr als Homeoffice.
 - Kein Initiativrecht zur Einführung mobiler Arbeit („OB“), nur (volle) Mitbestimmung bei Fragen der Ausgestaltung („WIE“).
 - „Ausgestaltung“ umfasst sehr viele Bereiche, allerdings primär solche, die von anderen Regelungen des § 87 Abs. 1 BetrVG auch bereits erfasst sind (z.B. Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, technische Überwachung).

§ 79a BetrVG

- Bei der Verarbeitung **personenbezogener Daten** hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten.
- Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der **Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche** im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.
- Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

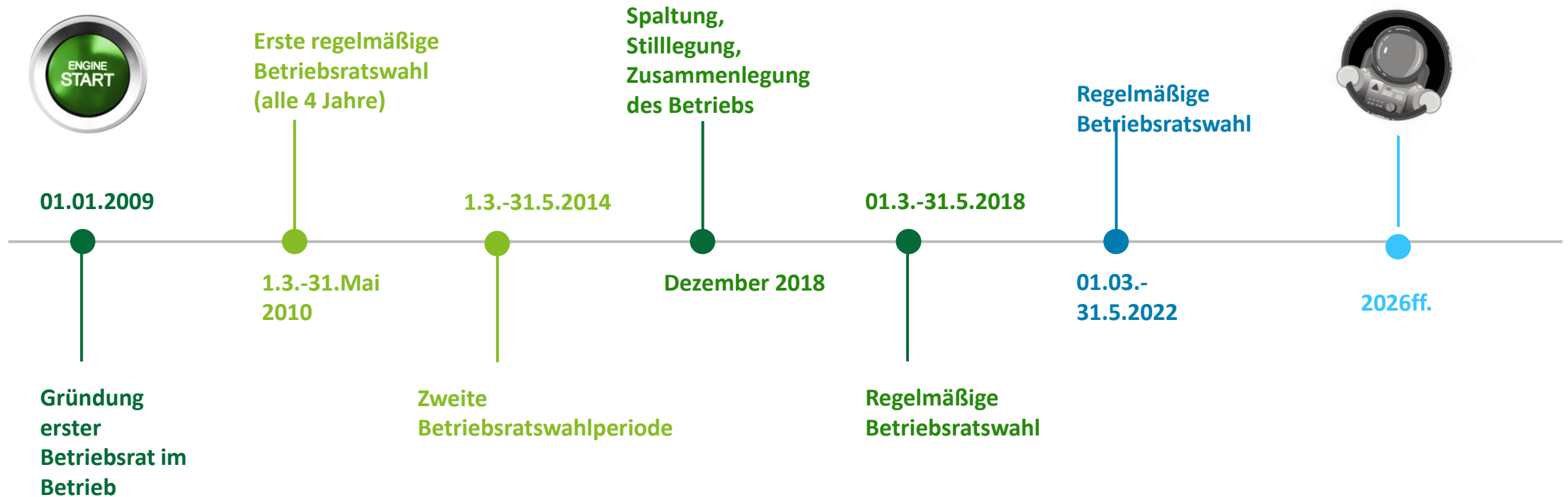
§ 79a BetrVG

- BR hatte bereits nach der Rechtsprechung des BAG Datenschutzvorschriften einzuhalten.
- Gesetzlich Klärung der bislang umstrittenen Frage der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit
→ Arbeitgeber (Problem).
- Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers nur über den Begriff der „gegenseitigen Unterstützung“.

Ausblick Betriebsratswahlen 2022

Prolog: Eine Zeitreise

...und plötzlich sind wieder Betriebsratswahlen....



Wahlergebnisse sind unberechenbar, abhängig von Unternehmensstimmung

Warum es wichtig ist, Mitarbeiter sowohl zu motivieren, sich auf die Kandidatenliste setzen zu lassen als auch zur Teilnahme an der Wahl zu motivieren

Provokante These: „Jedes Unternehmen bekommt den Betriebsrat, den es verdient?“

Covid-19 macht dies im Frühjahr 2022 zu einer Herausforderung

Betriebsratswahlen sollten zur Chefsache erklärt werden.

Mitarbeiter, die ein gutes Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge haben sowie Grundsätze der wertschätzenden, zielführenden Kommunikation beherrschen, sollten angesprochen werden, ob Sie sich nicht als Kandidat aufstellen lassen wollen.

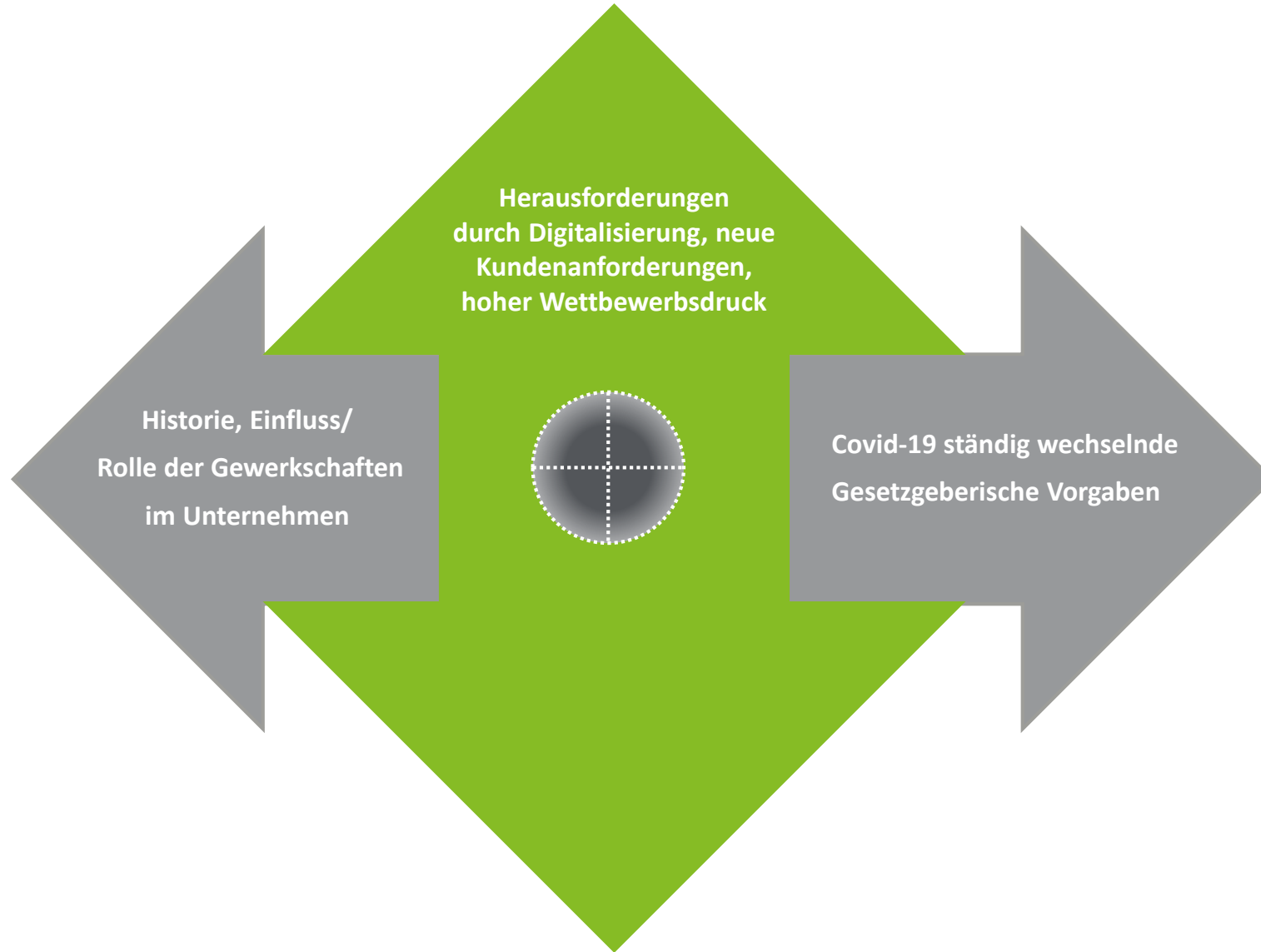
Es sollte eine möglichst hohe Wahlbeteiligung erzielt werden, denn bei niedriger Wahlbeteiligung wird riskiert, dass der Betrieb von Arbeitnehmervertretern repräsentiert wird, die Positionen vertreten, die vom Großteil der Belegschaft nicht gestützt sind.



Besser vorher Kümmern als später Bereuen

Faktoren für die Betriebsratswahlen

Je nach Branche, wirtschaftlicher Situation des Unternehmens, Historie der Mitbestimmung und aktuellem Umgang mit Covid-19 Maßnahmen müssen Unternehmen mit überraschenden Wahlergebnissen rechnen



Aktuelles aus der Rechtsprechung

Gesetzlicher Mindestlohn für entsandte ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

BAG, Urteil vom 24. Juni 2021 – 5 AZR 505/20 –Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, vom 17. August 2020 – 21 Sa 1900/19 –Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.6.2021 (1/3)

Ausgangspunkt: „Territorialprinzip= ein in Deutschland tätiger Arbeitnehmer unterliegt den Regelungen des Deutschen Arbeitsrechts“

- Nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskräfte haben **Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn** für geleistete Arbeitsstunden.
- **Dazu gehört auch Bereitschaftsdienst.** Ein solcher kann darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten.

Sachverhalt

- Die Klägerin ist bulgarische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Bulgarien.
- Seit April 2015 ist sie bei der Beklagten, einem Unternehmen mit Sitz in Bulgarien, als Sozialassistentin beschäftigt. In dem in bulgarischer Sprache abgefassten Arbeitsvertrag ist eine Arbeitszeit von **30 Stunden wöchentlich** vereinbart, wobei Samstag und Sonntag arbeitsfrei sein sollten.
- Die Klägerin wurde nach Berlin entsandt und arbeitete gegen eine Nettovergütung von 950,00 Euro monatlich im Haushalt der über 90-jährigen zu betreuenden Person, bei der sie auch ein Zimmer bewohnte. Ihre Aufgaben umfassten neben Haushaltstätigkeiten (wie Einkaufen, Kochen, Putzen etc.) eine „Grundversorgung“ (wie Hilfe bei der Hygiene, beim Ankleiden etc.) und soziale Aufgaben (z.B. Gesellschaft leisten, Ansprache, gemeinsame Interessenverfolgung).
- Der Einsatz der Klägerin erfolgte auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags, in dem sich die Beklagte gegenüber der zu betreuenden Person verpflichtete, die aufgeführten Betreuungsleistungen durch ihre Mitarbeiter in deren Haushalt zu erbringen.

Gesetzlicher Mindestlohn für entsandte ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

BAG, Urteil vom 24. Juni 2021 – 5 AZR 505/20 –Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, vom 17. August 2020 – 21 Sa 1900/19 –Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.6.2021 (2/3)

Klageinhalt

- Klage unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) auf weitere Vergütung
- Bei der Betreuung sei **nicht nur 30 h/Woche, sondern rund um die Uhr** gearbeitet worden oder in Bereitschaft gewesen.
- Selbst nachts habe sie der zu betreuenden Person – etwa zum Gang auf die Toilette – Hilfe geleistet.
- Für den Zeitraum Mai - August 2015 und Okt.-Dez. 2015 hat die Klägerin zuletzt die Zahlung von 42.636,00 Euro brutto abzüglich erhaltener 6.680,00 Euro netto nebst Prozesszinsen begehrt.
- Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie schulde den gesetzlichen Mindestlohn nur für die arbeitsvertraglich vereinbarten 30 Wochenstunden.
- Bereitschaftsdienst sei nicht vereinbart gewesen. Sollte die Klägerin tatsächlich mehr gearbeitet haben, sei dies nicht auf Veranlassung der Beklagten erfolgt.

Entscheidung LAG

- Das Landesarbeitsgericht hat der Klage überwiegend entsprochen und ist im Wege einer Schätzung von einer Arbeitszeit von 21 Stunden kalendertäglich ausgegangen.
- Hiergegen richten sich die Revision der Beklagten und die Anschlussrevision der Klägerin mit Erfolg.
- Das Berufungsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, dass die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach § 20 iVm. § 1 MiLoG auch ausländische Arbeitgeber trifft, wenn sie Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden.
- Hierbei handelt es sich um Eingriffsnormen iSv. Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO, die unabhängig davon gelten, ob ansonsten auf das Arbeitsverhältnis deutsches oder ausländisches Recht Anwendung findet.

Gesetzlicher Mindestlohn für entsandte ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

BAG, Urteil vom 24. Juni 2021 – 5 AZR 505/20 –Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, vom 17. August 2020 – 21 Sa 1900/19 –Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 24.6.2021 (3/3)

Abweichender Inhalt des BAG

- Die Revision der Beklagten rügt jedoch mit Erfolg, das Berufungsgericht habe ihren Vortrag zum Umfang der geleisteten Arbeit nicht ausreichend gewürdigt und deshalb unzutreffend angenommen, die tägliche Arbeitszeit der Klägerin habe unter Einschluss von Zeiten des Bereitschaftsdienstes 21 Stunden betragen.
- Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht in den Blick genommen, dass aufgrund des zwischen der Beklagten und der zu betreuenden Person geschlossenen Dienstleistungsvertrags eine 24-Stunden-Betreuung durch die Klägerin vorgesehen war.
- Es hat jedoch rechtsfehlerhaft bei der nach § 286 ZPO gebotenen Würdigung des gesamten Parteivortrags den Hinweis der Beklagten auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 30 Stunden/Woche nicht berücksichtigt, sondern hierin ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gesehen. Das führt zur Aufhebung des Berufungsurteils.

Zurückweisung an das LAG

- Auch die Anschlussrevision der Klägerin ist begründet.
- Für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin habe **geschätzt täglich drei Stunden Freizeit gehabt, fehlt es bislang an ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkten**, so dass auch aus diesem Grund das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben ist.
- Die Sache war an das **Berufungsgericht zurückzuverweisen**, um insoweit den Sachverhalt weiter aufzuklären, den Vortrag der Parteien umfassend zu würdigen und festzustellen, in welchem Umfang die Klägerin Vollarbeit oder Bereitschaftsdienst leisten musste und wie viele Stunden Freizeit sie hatte.
- Dass die Klägerin mehr als die im Arbeitsvertrag angegebenen 30 Stunden/Woche zu arbeiten hatte, dürfte – nach Aktenlage – nicht fernliegend sein.

Datenschutzbeauftragter im Einklang mit Betriebsratstätigkeit?

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. April 2021 – 9 AZR 383/19 (A) –

Vorinstanz: Sächsisches LAG, Urt. v. 19.8.2019 – 9 Sa 268/18 – Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.4.2021

Ausgangspunkt: Kann ein Datenschutzbeauftragter zugleich Betriebsrat sein?

Zur Klärung der Frage, ob die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) an die Abberufung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Einklang mit der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stehen, hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet.

Der Kläger ist der (nur teilweise freigestellte) **Betriebsratsvorsitzende** bei der Beklagten. Mit Wirkung zum 1. Juni 2015 wurde er zusätzlich zum betrieblichen **Datenschutzbeauftragten** der Beklagten und – parallel dazu – drei weiterer Konzernunternehmen bestellt.

Sachverhalt

Die **Beklagte berief den Kläger** (ebenso wie die drei weiteren Konzernunternehmen) mit Schreiben vom 1. Dezember 2017 und – nach Inkrafttreten der DSGVO – mit weiterem Schreiben vom 25. Mai 2018 als **Datenschutzbeauftragten ab**.

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, seine Rechtsstellung als Datenschutzbeauftragter bestehe unverändert fort.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, es **drohten Interessenkonflikte**, wenn der Kläger zugleich **Datenschutzbeauftragter und Betriebsratsvorsitzender** sei.

Dies führe zu einer **Unvereinbarkeit beider Ämter**, die einen wichtigen Grund zur Abberufung des Klägers darstelle.

Datenschutzbeauftragter im Einklang mit Betriebsratstätigkeit?

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 27. April 2021 – 9 AZR 383/19 (A) –

Vorinstanz: Sächsisches LAG, Urt. v. 19.8.2019 – 9 Sa 268/18 – Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.4.2021

Nationales Recht vs. Europäisches Recht

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Sie halten eine **Personalunion von Betriebsrat u. Datenschutzbeauftragten** für möglich.

Das nationale Datenschutzrecht regelt in § 38 Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG, dass für die **Abberufung** eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein **wichtiger Grund** iSv. § 626 BGB vorliegen muss. Ein solcher läge nicht vor.

Damit knüpft es die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten an strengere Voraussetzungen als das Unionsrecht, nach dessen Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO die Abberufung lediglich dann nicht gestattet ist, wenn sie wegen der Aufgabenerfüllung des Datenschutzbeauftragten vorgenommen wird. Einen wichtigen Grund zur Abberufung verlangt das europäische Recht dagegen nicht.

Entscheidung BAG

Das BAG hält unter Zugrundelegung der bisherigen Rechtsprechung wie die Vorinstanzen vorliegend **keinen wichtigen Abberufungsgrund für gegeben**.

Deshalb hat sich der BAG nach Art. 267 AEUV mit der Frage an den EU-Gerichtshof gewandt, ob neben der Regelung in Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO mitgliedstaatliche Normen anwendbar sind, die – wie § 38 Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG – die Möglichkeit der Abberufung eines Datenschutzbeauftragten gegenüber den unionsrechtlichen Regelungen einschränken.

Sollte der Gerichtshof die Anforderungen des BDSG **an eine Abberufung für unionsrechtskonform** erachten, hält der Senat es zudem für klärungsbedürftig:

- Ob die Ämter des Betriebsratsvorsitzenden und des Datenschutzbeauftragten in einem Betrieb in **Personalunion** ausgeübt werden dürfen oder
- ob dies zu einem **Interessenkonflikt** iSv. Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO führt.

Q&A

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

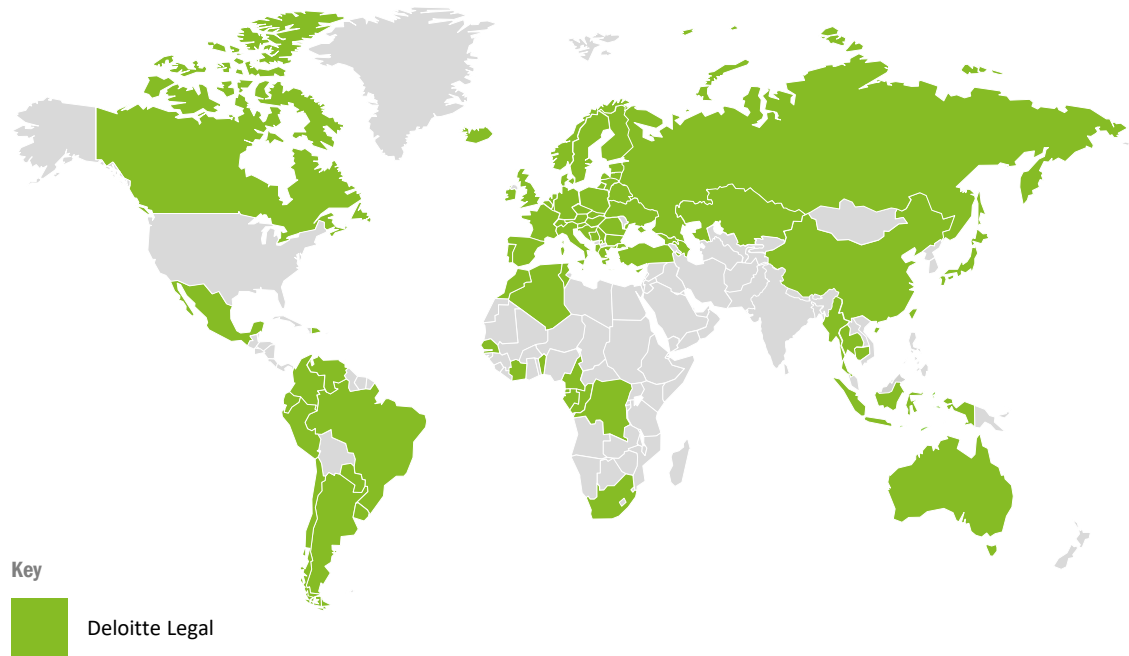


Sensibilisiert für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen



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	

Deloitte Legal COVID 19 Task Force

Ansprechpartner 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/M&A Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8902
E-Mail: mifischer@deloitte.de



Thomas Northoff
Managing Partner Deloitte Legal Germany
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 89 29036 8566
E-Mail: tnorthoff@deloitte.de



Felix Skala, LL.M.
Competition Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 40 378 5380
E-Mail: fskala@deloitte.de

Ansprechpartner COVID 19 Task Force



Johannes T. Passas
Commercial Law
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 511 30755 9546
E-Mail: jpassas@deloitte.de



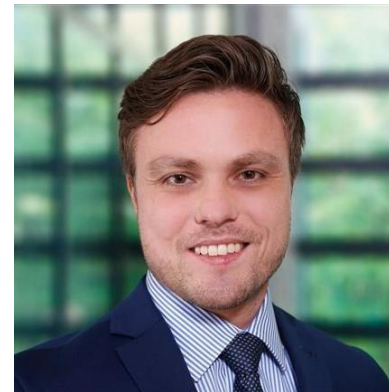
Dr. Charlotte Sander
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

Tel.: +49 511 30755 9536
E-Mail: csander@deloitte.de



Felix Felleisen
Corporate/M&A
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553
E-Mail: ffelleisen@deloitte.de



Thilo Alexander Hoffmann
Corporate/M&A
Rechtsanwalt
Counsel

Tel.: +49 211 8772 4015
E-Mail: thoffmann@deloitte.de



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 330.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.