

Der neue Koalitionsvertrag:
Was plant die Ampelregierung im Arbeitsrecht? | Neue
Regelungen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie

Vorstellung & Gliederung

Referenten



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

P: +49 511 30755 9536
M: +49 15158077485
E-Mail: csander@deloitte.de



Carmen Meola
Employment Law & Benefits
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht
Partnerin

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. Neue Regelungen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie
Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung
- II. Arbeitsrechtliche Änderungen im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung:
 - Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit
 - Homeoffice, Selbständige, Mindestlohn
 - Minijob, Mitbestimmung u.v.m.
- III. Q&A



Neue Regelungen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie

§ 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG): 3G am Arbeitsplatz

3G-Zutrittsregeln am Arbeitsplatz

- In dem aktuellen § 28 b IfSG ist die **3G-Zutrittsbeschränkung** zum Arbeitsplatz geregelt und gilt bei der Arbeit, wenn Kontakte mit Arbeitgeber, anderen Beschäftigten oder Dritten nicht ausgeschlossen werden können.
- Sie ist vom Arbeitgeber **vor Arbeitsantritt zu kontrollieren in Form**
 - eines **Nachweises über den Impfstatus**,
 - den **Genesenenstatus oder**
 - **einen gültigen Negativtest** (Schnelltest max. 24 h, PCR-Test max. 48 h alt).
- Der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten Test- und Impfangebote - ebenfalls vor Arbeitsantritt - im Betrieb unterbreiten; dazu dürfen die Mitarbeiter die Räumlichkeiten betreten.
- Verstöße können **arbeitsrechtliche Konsequenzen** nach sich ziehen.

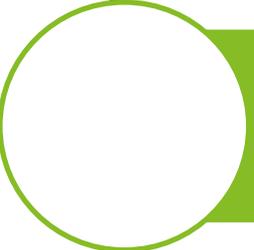
§ 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG): 3G am Arbeitsplatz

- **Nicht** zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören Arbeitsplätze im Homeoffice in Fahrzeugen oder in Verkehrsmitteln
- Laufzeit gem. § 28 b Abs. VII: gilt bis **zum 19.03.2022**

SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard / § 28b IfSG



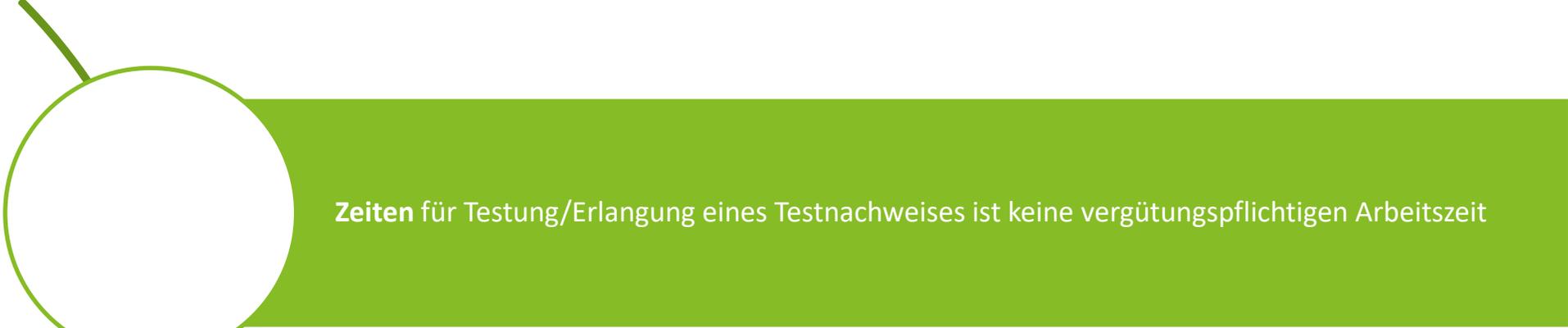
AG muss Kosten für C19- Schnelltests tragen (2 pro Woche)



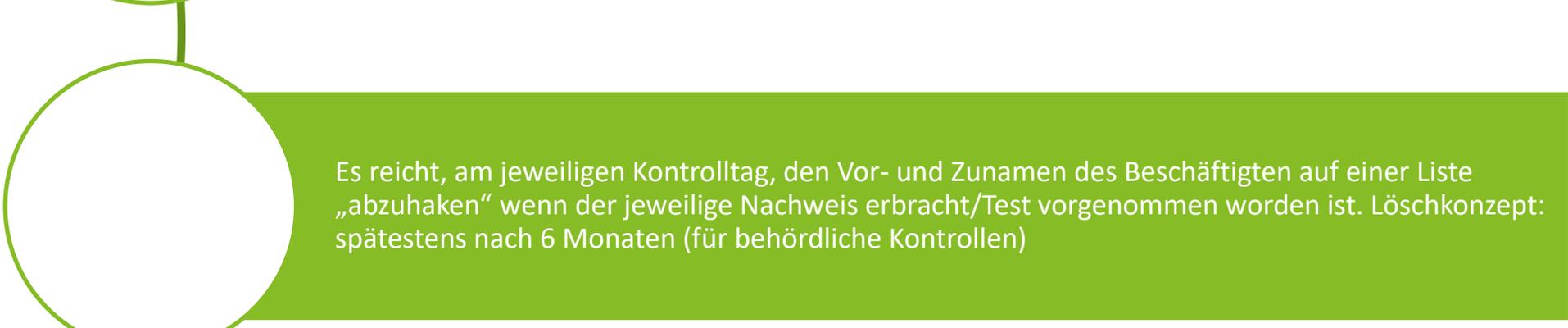
Masken müssen (kostenfrei) angeboten werden, wenn z.B. Mindestabstand (1,5 m) nicht eingehalten werden kann bzw. andere Schutzmaßnahmen nicht ausreichend sind



AN haben die Wahl, auch weiterhin aktuelle Testnachweise (anstelle von Impf- oder Genesenen Nachweis) mitzuführen bzw. bei Zugangskontrollen vorzulegen. Freiwillig kann AN seinen Impfstatus/Genesenenstatus hinterlegen- dann muss dieser Status nur einmal erfasst werden

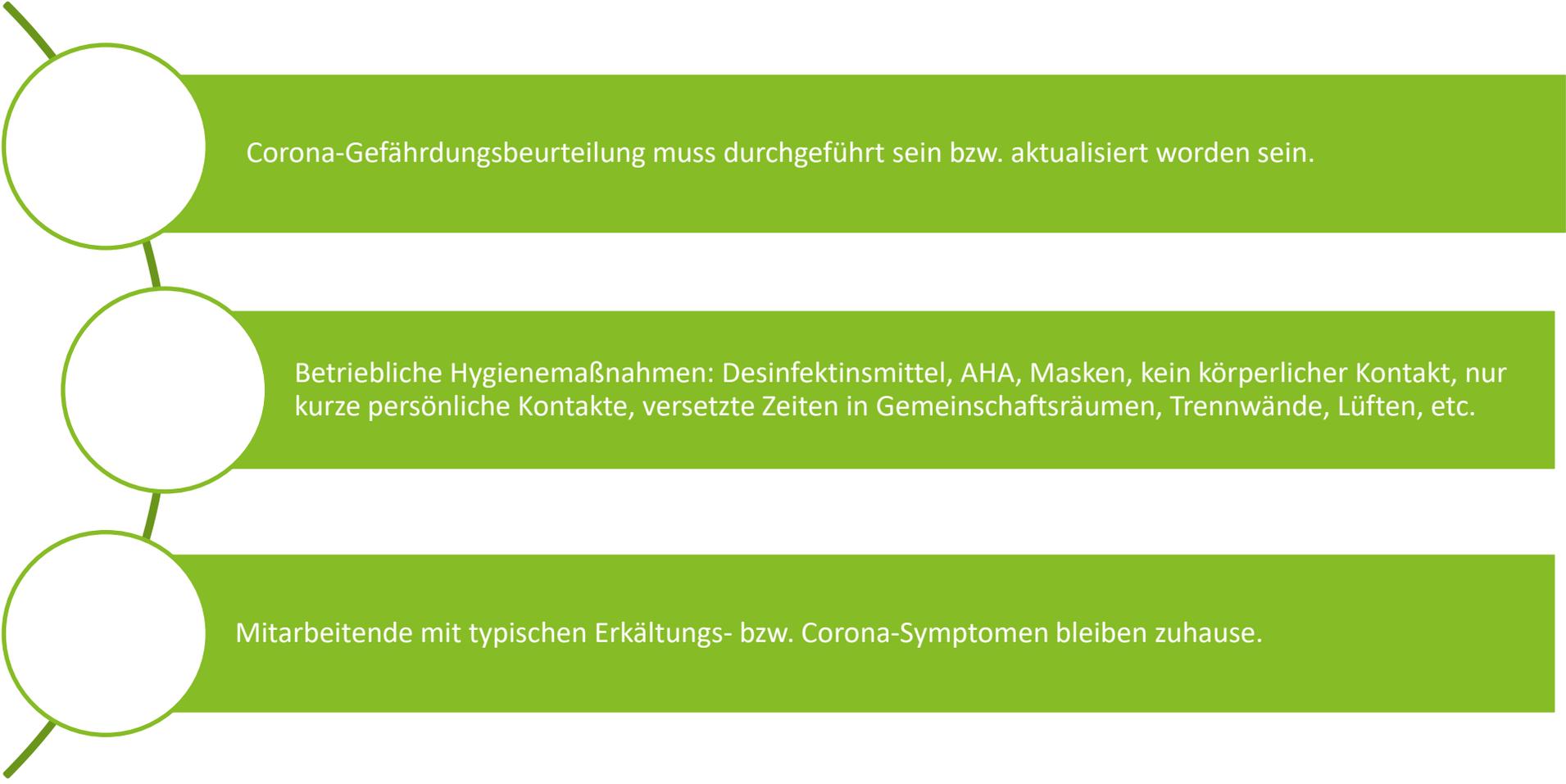


Zeiten für Testung/Erlangung eines Testnachweises ist keine vergütungspflichtigen Arbeitszeit



Es reicht, am jeweiligen Kontrolltag, den Vor- und Zunamen des Beschäftigten auf einer Liste „abzuhaken“ wenn der jeweilige Nachweis erbracht/Test vorgenommen worden ist. Löschkonzept: spätestens nach 6 Monaten (für behördliche Kontrollen)

SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard / § 28b IfSG

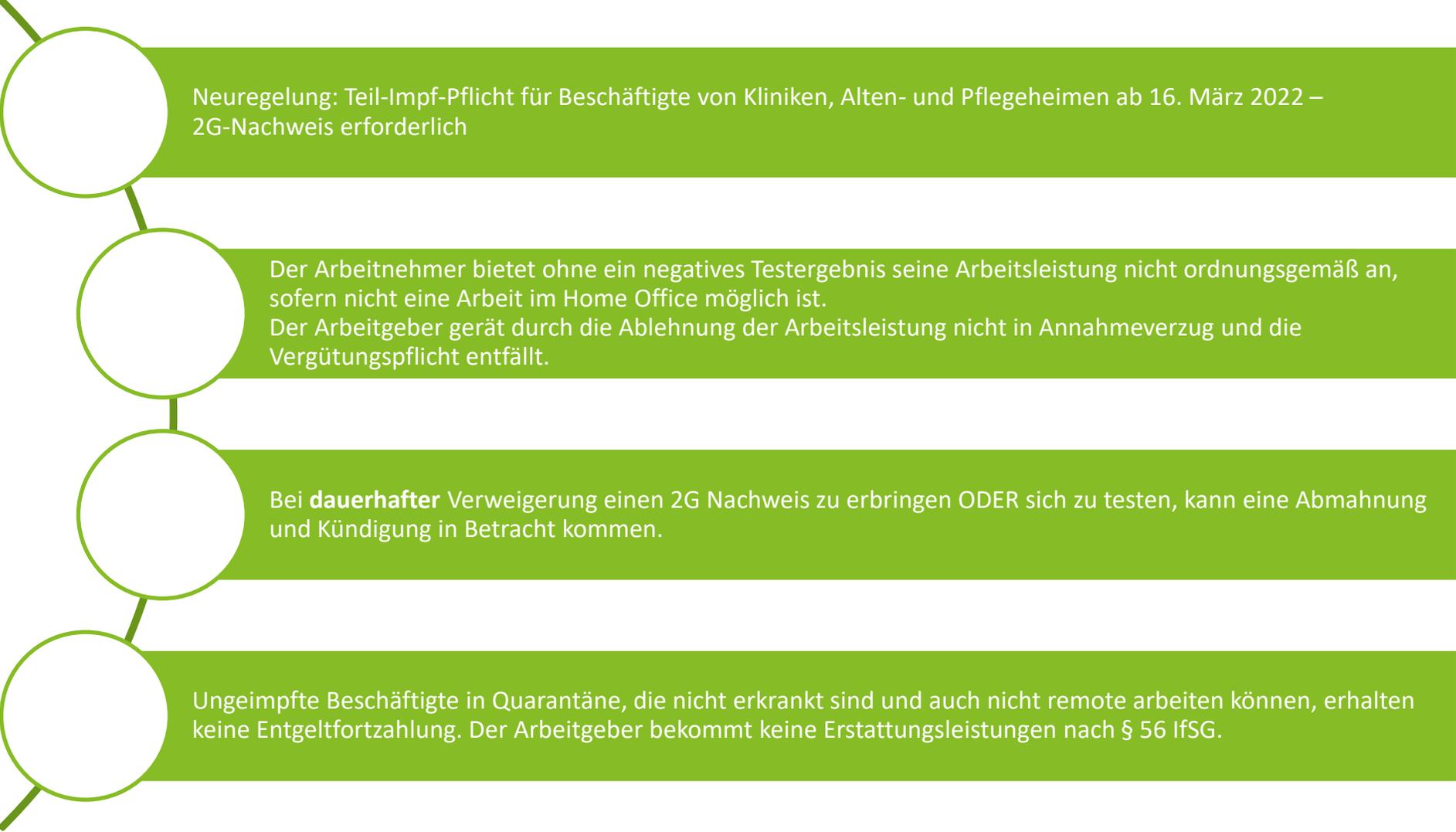


Corona-Gefährdungsbeurteilung muss durchgeführt sein bzw. aktualisiert worden sein.

Betriebliche Hygienemaßnahmen: Desinfektionsmittel, AHA, Masken, kein körperlicher Kontakt, nur kurze persönliche Kontakte, versetzte Zeiten in Gemeinschaftsräumen, Trennwände, Lüften, etc.

Mitarbeitende mit typischen Erkältungs- bzw. Corona-Symptomen bleiben zuhause.

SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard / § 28b IfSG



Neuregelung: Teil-Impf-Pflicht für Beschäftigte von Kliniken, Alten- und Pflegeheimen ab 16. März 2022 – 2G-Nachweis erforderlich

Der Arbeitnehmer bietet ohne ein negatives Testergebnis seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an, sofern nicht eine Arbeit im Home Office möglich ist.
Der Arbeitgeber gerät durch die Ablehnung der Arbeitsleistung nicht in Annahmeverzug und die Vergütungspflicht entfällt.

Bei **dauerhafter** Verweigerung einen 2G Nachweis zu erbringen ODER sich zu testen, kann eine Abmahnung und Kündigung in Betracht kommen.

Ungeimpfte Beschäftigte in Quarantäne, die nicht erkrankt sind und auch nicht remote arbeiten können, erhalten keine Entgeltfortzahlung. Der Arbeitgeber bekommt keine Erstattungsleistungen nach § 56 IfSG.

§ 279 StGB

Unrichtige Gesundheitszeugnisse

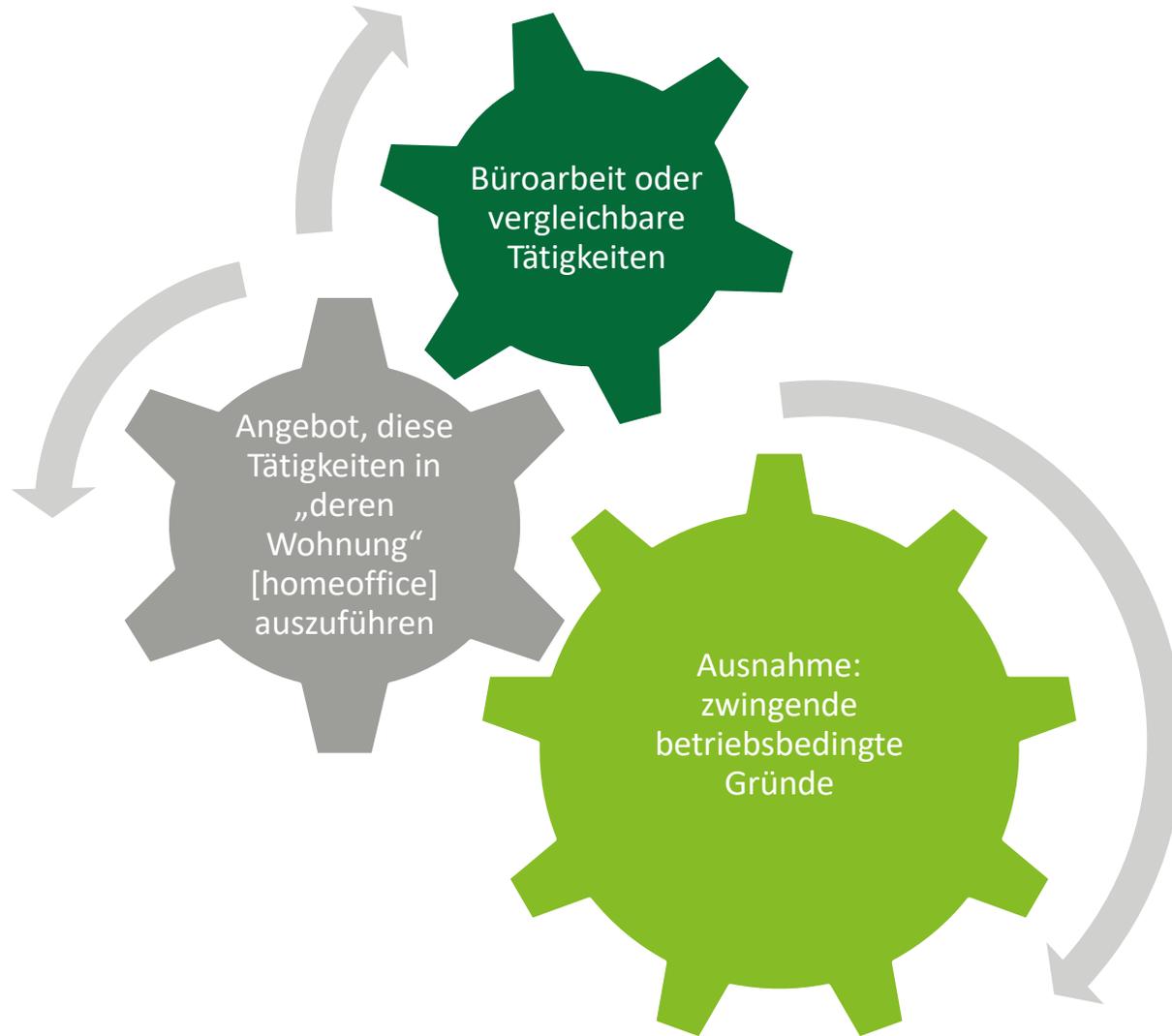
§ 279 StGB: Gebrauch unrichtiger Gesundheitszeugnisse

Wer zur Täuschung im Rechtsverkehr von einem Gesundheitszeugnis der in den §§ 277 und 278 bezeichneten Art Gebrauch macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft, wenn die Tat nicht in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist.

Insbesondere gefälschte Impfpässe und deren Verwendung, um als „2G“ in den Betrieb zu gelangen, können arbeitsrechtliche Sanktionsmaßnahmen bis hin zu einer außerordentlichen Kündigung nach sich ziehen.

Bei Verdacht: Vorherige Aufklärung oder sogenannte Verdachtskündigung

Die Home Office Regelung gem. § 28b Abs. VII IfSG für Sie (vereinfacht) zusammengefasst wie folgt (1/3):



- Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.
- Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Die Home Office Regelung gem. § 28b Abs. VII IfSG (2/3):

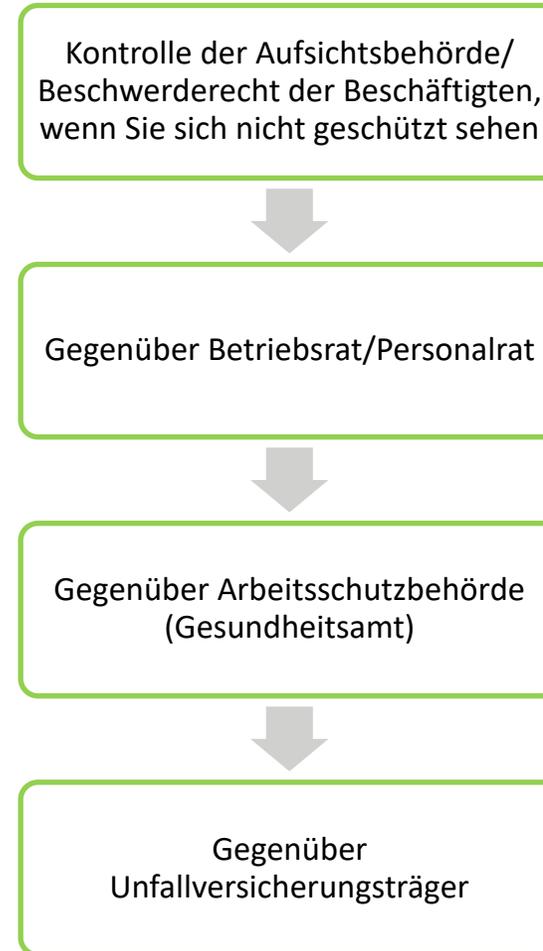
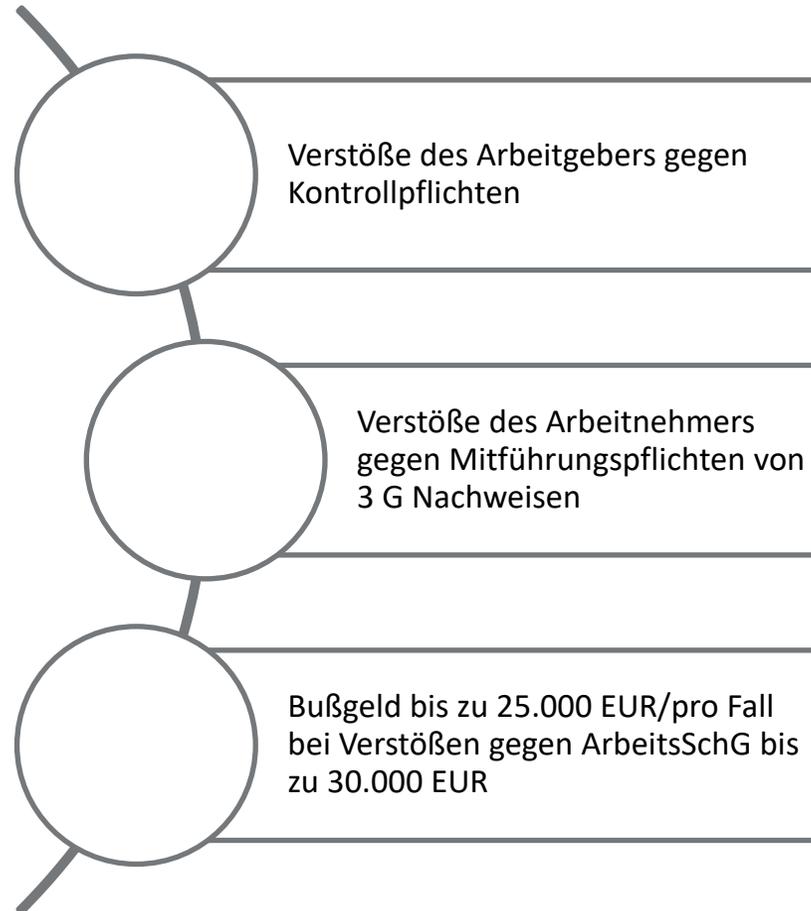
Was sind zwingende betriebliche Gründe?

Wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten.

Beispiele:

- Verteilung der eingehenden Post
- Bearbeitung des Wareneingangs und Warenausgangs
- Schalterdienste bei weiterhin erforderlichen Kunden- und Mitarbeiterkontakten, Materialausgabe
- Reparatur- und Wartungsaufgaben (zum Beispiel IT-Service)
- Hausmeisterdienste und
- Notdienste zur Aufrechterhaltung des Betriebes
- unter Umständen auch die Sicherstellung der Ersten Hilfe im Betrieb oder besondere Anforderungen des Betriebsdatenschutzes und des Schutzes von Betriebsgeheimnissen.

SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandard / § 28b IfSG

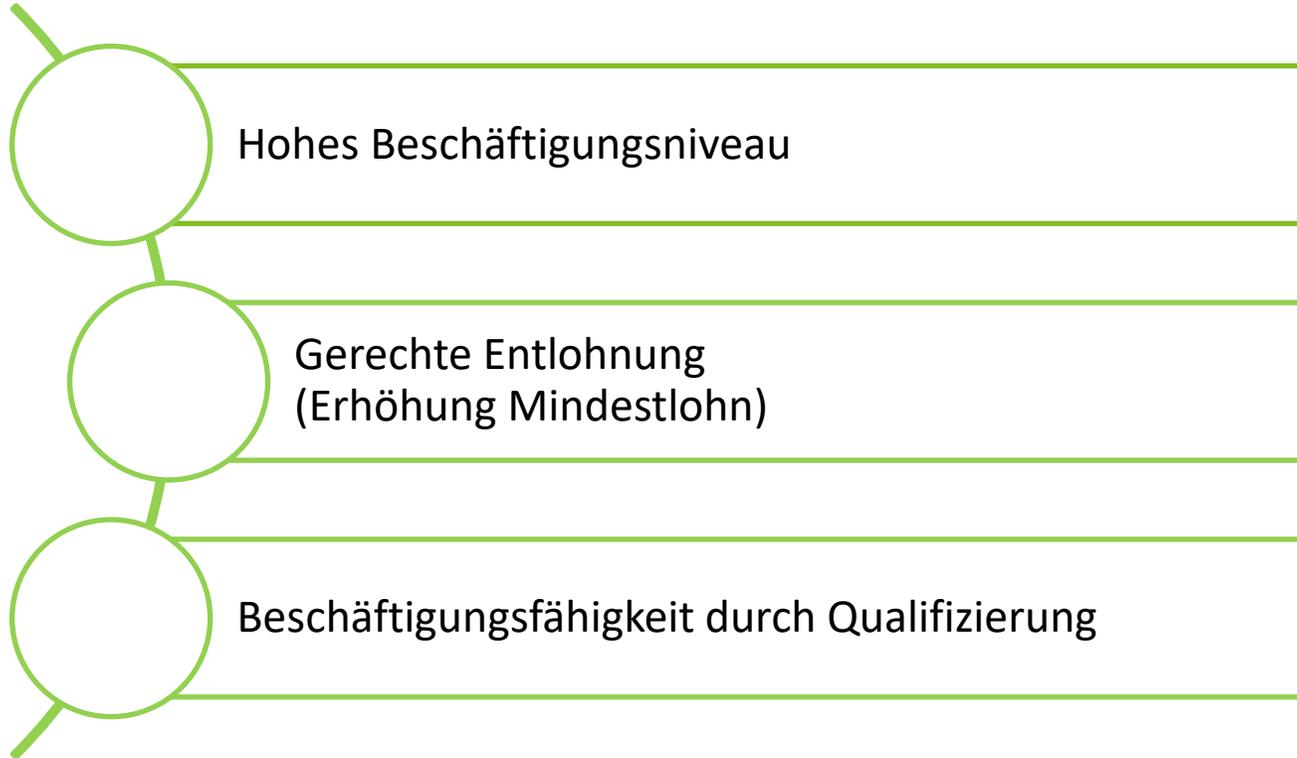


Koalitionsvertrag:

Was plant die Ampelregierung im Arbeitsrecht ?

Was plant der Gesetzgeber im Arbeitsrecht? | Grundsätze

Seite 65 Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt



Was plant der Gesetzgeber im Arbeitsrecht | Aus- und Weiterbildung

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

„Ausbildungsgarantie“ (alle Jugendliche Zugang zur vollqualifizierten Berufsausbildung im Betrieb)

Tariflich vereinbarte Ausgleichsfonds (Ausbildungsangebote)

Excellenzinitiative berufliche Bildung (Begabtenförderungswerke – InnoVet)
mit 82 Mio. EURO [Startseite - BMBF InnoVET \(inno-vet.de\)](https://www.inno-vet.de)

Weiterbildungsstrategie /Aufstiegs BaföG/Lebenschancen-BAföG

Bildungs(teil)zeit durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten

Qualifizierungsgeld (ähnlich Kurzarbeitergeld)

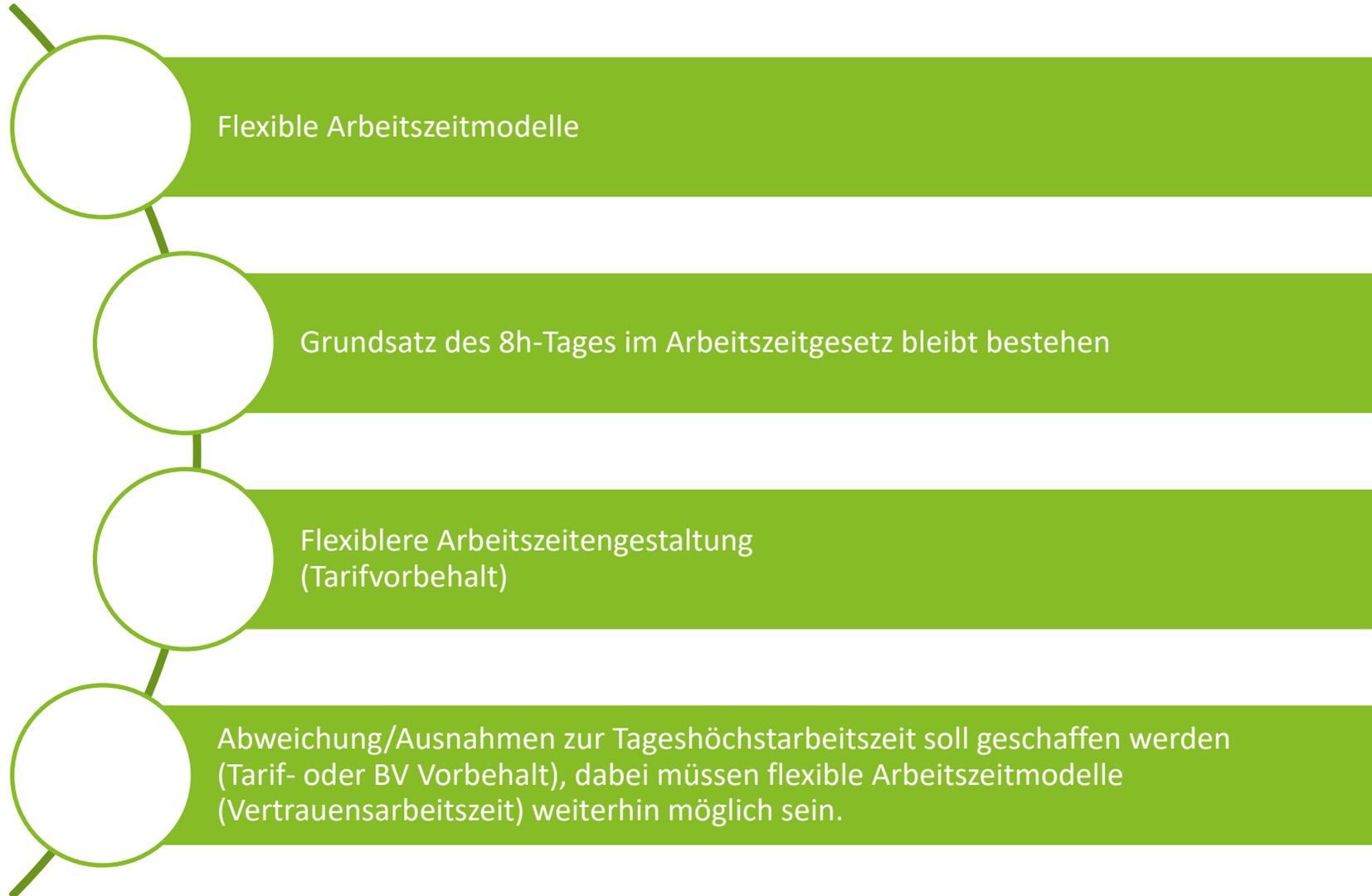
Anreize für Transformationstarifverträge/ Transfer-Kurzarbeitergeld wird ausgeweitet
(zur Bewältigung technologischer /sonst. Strukturwandel)

Zusätzliches Weiterbildungsgeld 150 EURO/Monat (für SGB II und SGBIII Leistungsberechtigte)-
Anreiz für Arbeitslose, sich weiterzubilden



Was plant der Gesetzgeber im Arbeitsrecht im Einzelnen | Arbeitszeit

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt



Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Homeoffice

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Homeoffice als zusätzliche Möglichkeit der Mobilen Arbeit in Abgrenzung von der Telearbeit und vom Geltungsbereich der ArbeitsstättenVO

Mobile Arbeit mit Arbeitsschutz, guten Arbeitsbedingungen und Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes als Voraussetzung

Gesunde Gestaltung des Homeoffice
(sachgerechte und flexible Lösungen)

Coworking-Spaces
(als Möglichkeit für mobiles Arbeiten und Stärkung ländlicher Regionen)

Kein Homeoffice Anspruch ABER Erörterungsanspruch der Beschäftigten in geeigneten Tätigkeiten über mobiles Arbeiten und Homeoffice

Widerspruchsrecht des Arbeitgebers gegen Wunsch der Beschäftigten
(mobiles Arbeiten/Homeoffice) bei entgegenstehenden betrieblichen Belangen

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können Regelungen zum mobilen Arbeiten und Homeoffice abweichend zur gesetzlichen Regelung regeln

Mobiles Arbeiten soll EU-weit unproblematisch möglich sein

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Selbständige

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Selbständige sollen sich unbürokratisch Rechtssicherheit schaffen können

Erleichterter Zugang zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung

Sonderregelung für „unständig Beschäftigte“ in der Arbeitslosenversicherung soll entfristet werden

Solo-Selbständige sollen in der Corona-Pandemie mit Überbrückungshilfen III Plus unterstützt werden

Neustarthilfe (steuerfinanzierte Wirtschaftshilfen für Selbständige auch bei zukünftigen schweren Krisen, die zu nicht selbst verantworteten Erwerbsausfällen führen)

Künstlersozialkasse hat sich bzgl. sozialer Absicherung von Kreativen und Kulturschaffenden bewährt, soll auch weiterhin sichergestellt werden

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Mindestlohn/Entlohnung

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Mindestlohn soll auf 12 EURO pro Stunde erhöht werden

Weitere Erhöhungsschritte wird die Mindestlohnkommission erarbeiten

EU-Kommission Richtlinie für angemessene armutsfeste Mindestlöhne/Stärkung des Tarifsystems soll unterstützt werden

Einsatz bei Verhandlungen für verbindliche Mindeststandards innerhalb der EU, wie sie in Deutschland mit dem Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten werden.

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Mini-Midijobs

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Midi-job Grenze wird auf 1.600 EURO erhöht

Minijob Grenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen

Mit Anhebung des Mindestlohns wird Minijob Grenze auf 520 EURO erhöht.

Minijob soll nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden

Minijob soll nicht zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden

Stärkere Kontrolle des geltenden Arbeitsrechts bei Mini-Jobs

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Staatliche Förderungen/Zulagen

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Erleichterung bei der Inanspruchnahme familien- und alltagsunterstützende Dienstleistungen
(Zulagen- und Gutscheinsystem)

Möglichkeit steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen
(Vereinbarkeit Familie und Beruf)

Profitieren sollen Alleinerziehende, Familien mit Kindern und zu pflegende Angehörige-
schrittweise alle Haushalte.

Vereinbarkeit Familie+Beruf soll gestärkt werden. Brückenteilzeit und Überforderungsklausel soll
entsprechend überarbeitet/übersichtlicher werden (S.115)

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Gleichstellung

Seite 115 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Lohnlücke zwischen Frauen und Männer soll geschlossen werden. EntgelttransparenzG soll weiterentwickelt werden

Rechte (auf Equal Pay) soll durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend gemacht werden können

Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien sollen durch jährliche Berichterstattung sichtbar gemacht werden. Es soll bei Bedarf gesetzlich „nachgeschärft“ werden

Das AGG Gesetz soll evaluiert und Schutzlücken sollen geschlossen werden. Der Rechtsschutz soll verbessert werden. Der Anwendungsbereich soll ausgeweitet werden (S.121)

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | AN-Überlassung/Crossborder Work

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Prüfung des ANÜ-Gesetzes hinsichtlich Änderungen vor dem Hintergrund der
EuGH Rechtsprechung

Verbesserter Schutz von Beschäftigten bei grenzüberschreitender Entsendung
(Abbau bürokratischer Hürden)

KV-Schutz für Saisonbeschäftigte

Stärkung „fairer Mobilität“ und bessere Aufklärung von Beschäftigten über Ihre Rechte.

Ratifikation des ILO (Übereinkommen Nr. 184 der Internationalen Arbeitsorganisation)
über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft

Mehr Sicherheit bei Arbeit auf Abruf

Kurzarbeitergeld wird nach der Corona-Pandemie „evaluiert“

Effektivere Rechtsdurchsetzung bei Verstöße gegen Arbeitsrecht und Arbeitsschutzvorschriften

Mehrfachstaatsangehörigkeit soll ermöglicht werden / Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit
soll vereinfacht werden. Einbürgerung nach 5 bzw. 3 Jahren. (S. 118)

Welche Neuerungen plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Tarifrecht

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Stärkung der Tarifautonomie, Tarifpartner und Tarifbindung
(faire Löhne in Deutschland)

Lohnangleichung zwischen Ost und West

Öffentliche Auftragsvergabe soll an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der
jeweiligen Branche gebunden werden

Keine Tariffucht bei Betriebsausgliederungen
(§613a BGB soll dabei unangetastet bleiben)

Welche Neuerungen plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Mitbestimmung

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Mitbestimmung soll weiterentwickelt werden

Betriebsräte sollen entscheiden ob sie analog oder digital arbeiten

Pilotprojekt : Online-Betriebsratswahlen

Zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe

Sozial-ökologische Transformation und Digitalisierung sollen mit ArbeitnehmerInnen wirksam gestaltet werden

Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung wird künftig **Offizialdelikt**
(Verfolgung geschieht von Amts wegen – nicht mehr nur auf Antrag)

Was plant der Gesetzgeber | Regelungen f. besondere Branchen/Rechtsformen

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Befristungsgrund der „Haushaltsbefristung“ bei befristete Verträge im öffentlichen Dienst wird abgeschafft. Sachgrundlose Befristung beim Bund als Arbeitgeber soll Schritt für Schritt reduziert werden. Kettenbefristungen sollen vermieden werden.

Maximale Befristungsdauer (mit Sachgrund) beim selben Arbeitgeber **beträgt 6 Jahre**.
(Ausnahmen nur eng begrenzt möglich)

Kirchliches Arbeitsrecht soll dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden
(Ausnahme: Verkündungsnahen Tätigkeiten)

SE-Gesellschaften: Den Einfriereffekt der Mitarbeiteranzahl soll es beim Zuwachs von SE-Gesellschaften nicht mehr geben. (S.71f)

Die Konzernzurechnung soll aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz übertragen werden, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt

Was plant der Gesetzgeber im Einzelnen | Digitale Plattformen

Seite 65 ff Koalitionsvertrag, Ziffer IV „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

Digitale Plattformen sind eine Bereicherung für die Arbeitswelt. Bestehendes Recht soll überprüft werden und Datengrundlagen sollen verbessert werden. Dialog mit Plattformanbietern, Plattformarbeitern Selbständigen und Sozialpartnern soll geführt werden. Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen der EU-Kommission soll konstruktiv begleitet werden.

Bei der Gestaltung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt soll auf einen menschenzentrierten Ansatz gesetzt werden

Der hohe Arbeits- und Gesundheitsschutz in der sich wandelnden Arbeitswelt soll erhalten werden und neuen Anforderungen angepasst werden. Es wird einen Mobbing-Report geben. KMUs sollen bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützt werden

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll gestärkt werden

Q&A

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.
Kommen Sie gut und gesund ins Neue Jahr 2022!**

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

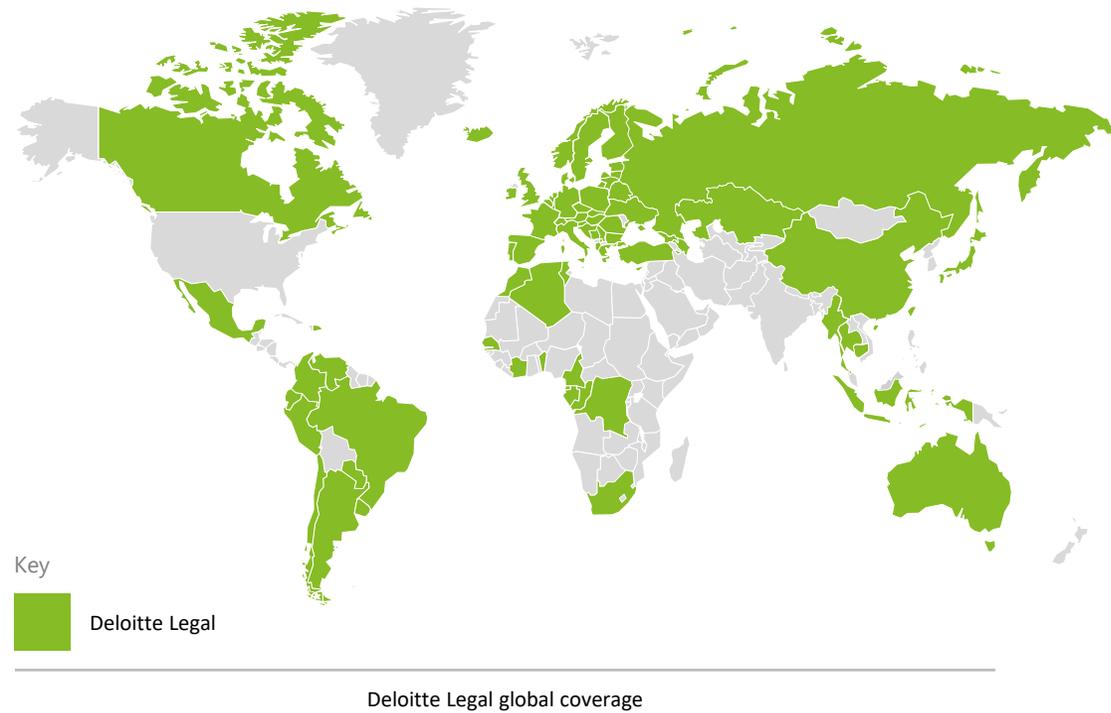


Sensibilisiert für die jeweiligen regulatorischen Bestimmungen



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 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 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.