



## ARBEITSRECHT

### Inhaltsverzeichnis

- 02 | Online-Krankschreibungen auf dem Prüfstand
- 06 | Neues vom Bundesarbeitsgericht zur Massenentlassungsanzeige
- 08 | Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz
- 10 | Zeitgleiche Vertragsänderung bei Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge
- 11 | Arbeit auf Abruf: Die 20-Stunden-Fiktion des § 12 TzBfG
- 13 | Schadensersatz bei Entgeltumwandlung bei überobligatorischer Aufklärung
- 15 | Mitbestimmung zur Arbeitszeit bei Leiharbeitnehmern – Das BAG weist der Praxis neue Wege ...



## „Dr. Online“

### Online-Krankschreibungen auf dem Prüfstand

Krankschreibung ohne Arztbesuch – dies bietet der Dienstleister au-schein.de im Internet an. Nach elektronischer Abfrage der Krankheitssymptome und Eingabe persönlicher Daten wird dem Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) per PDF zum Download zur Verfügung gestellt. Gegen Aufpreis wird sie auch im Original per Post übersandt. Im Hinblick auf das Missbrauchspotenzial stellt sich die Frage, ob eine solche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach Ferndiagnose zulässig ist und wie der Arbeitgeber darauf reagieren kann.



### Arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten bei Arbeitsunfähigkeit

#### Entgeltfortzahlung

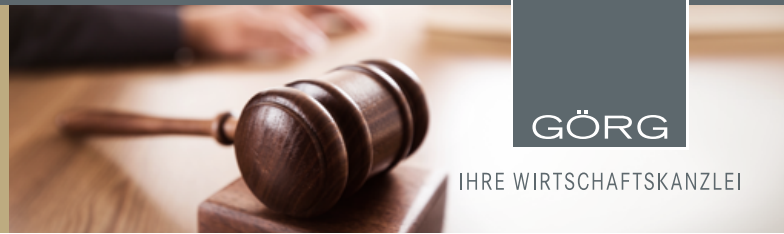
Während der Arbeitnehmer bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit keinen Anspruch auf Lohnzahlung hat, bleibt der Arbeitgeber zur Gehaltszahlung verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer infolge einer unverschuldeten Krankheit nicht arbeiten kann. Im Streitfall muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit beweisen. Diesen Beweis kann er durch Vorlage einer AUB führen. Gelingt ihm der Beweis nicht, hat der Arbeitnehmer nicht nur keinen Vergütungsanspruch – er ist dann auch unentschuldig von der Arbeit ferngeblieben, was arbeitsrechtlich mit einer Abmahnung bis hin zur Kündigung sanktioniert werden könnte.

#### Krankmeldung und Vorlage einer AUB

Das Gesetz gibt dem Arbeitnehmer aber nicht nur einen Entgeltfortzahlungsanspruch bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an die Hand. Es erlegt ihm auf der anderen Seite auch Mitteilungs- und Nachweispflichten auf. Deren Verletzung berechtigt den Arbeitgeber nicht nur, die Gehaltszahlung zu verweigern, sondern kann ebenfalls arbeitsrechtliche Sanktionen (Abmahnung, Kündigung) nach sich ziehen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer, ist er gesetzlich zunächst dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber dies sowie die voraussichtliche Dauer der Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Krankheit länger als drei Tage, muss der Arbeitnehmer eine AUB vorlegen.

Sowohl bei dem Entgeltfortzahlungsanspruch als auch bei der Erfüllung der dem Arbeitnehmer obliegenden Nachweispflicht kommt die Online-Krankschreibung ins Spiel. Statt wie bisher lange im Wartezimmer zu sitzen, bietet eine



Online-Krankschreibung die Möglichkeit, eine AUB ohne Arztbesuch zu erhalten. Aber kann eine solche AUB tatsächlich den Entgeltfortzahlungsanspruch begründen und die Nachweispflicht erfüllen?

## Online-Krankschreibung nach Ferndiagnose – ist das legal?

Zwar liest man in den Medien immer wieder, wegen der Lockerung des sogenannten Fernbehandlungsverbots sei die Online-Krankschreibung zulässig. Hier ist jedoch Obacht geboten: Ärztliche Online-Beratung sowie -Behandlung einerseits und Online-Krankschreibung andererseits sind nicht das gleiche.

### Das Fernbehandlungsverbot und dessen Lockerung

Nach den Berufsordnungen der Landesärztekammern beraten und behandeln Ärzte ihre Patienten grundsätzlich im persönlichen Kontakt. Mit anderen Worten: Die Beratung oder Behandlung hat in persönlicher Anwesenheit von Arzt und Patient zu erfolgen. Dieses Fernbehandlungsverbot wurde Mitte 2018 durch Änderung der Musterberufsordnung, die den Landesärztekammern als Muster für ihre Berufsordnungen dient, gelockert. Die Musterberufsordnung erlaubt nunmehr eine ausschließliche Beratung oder Behandlung über Kommunikationsmedien im Einzelfall, wenn dies "ärztlich vertretbar" ist, "die erforderliche ärztliche Sorgfalt gewahrt wird" und "der Patient über die Besonderheit der ausschließlichen Beratung und Behandlung über Kommunikationsmedien aufgeklärt wird".

Die überwiegende Mehrheit der Landesärztekammern haben die vorgenannte Änderung (teilweise mit geringfügigen Änderungen) in ihre Berufsordnungen übernommen. Lediglich die Ärztekammern Baden-Württemberg, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern verbieten eine ausschließliche ärztliche Behandlung und Beratung über Kommunikationsmedien. Die ärztliche Beratung oder Behandlung über Kommunikationsmedien ist somit in den meisten Bundesländern zulässig.

### Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit

Auf einem anderen Blatt steht die Frage, ob eine Online-Krankschreibung zulässig ist.

Arbeitsrechtlich verlangt das Gesetz zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit schlicht die Vorlage einer "ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer". Dementsprechend genügt eine schriftliche Erklärung eines approbierten Arztes, die den Namen des Arbeitnehmers, das Vorliegen und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie den Aussteller angibt. Es ist davon auszugehen, dass die von au-schein.de zur Verfügung gestellte AUB die vorgenannten (formellen) Voraussetzungen erfüllt. Folglich kommt der Arbeitnehmer bei Vorlage einer Online-Krankschreibung seiner gesetzlichen Nachweispflicht nach.

Der Arzt ist allerdings berufsrechtlich an die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie gebunden. Nach dieser Richtlinie darf die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen. Eine ärztliche Untersuchung in diesem Sinne dürfte nur bei einem persönlichen Kontakt zwischen Arzt und Patient vorliegen, zumal nach der Präambel der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit besondere Sorgfalt erfordert. Eine Krankschreibung aus der Ferne dürfte daher berufsrechtlich nicht zulässig sein. Jedenfalls hat das Landgericht Hamburg (Urt. v. 3.9.2019 - Az.: 406 HKO 165/19) in einem wettbewerbsrechtlichen Verfahren gegen au-schein.de jüngst geäußert, dass die notwendige Sorgfalt bei der Ausstellung ärztlicher Atteste grundsätzlich einen unmittelbaren Kontakt zwischen Arzt und Patienten erfordere.

### Online-Krankschreibung als ausreichender Nachweis für die Arbeitsunfähigkeit zweifelhaft

Im Hinblick auf die vorgeschilderte berufsrechtliche Lage ist es zweifelhaft, ob die Online-Krankschreibung ein ausreichender Nachweis für die Arbeitsunfähigkeit ist. Zwar



erfüllt der Arbeitnehmer seine Nachweispflicht. Es stellt sich aber die Frage, welcher Beweiswert der Online-Krankschreibung im Streit über das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit und damit eines Entgeltfortzahlungsanspruchs zukommt.

Grundsätzlich kommt einer AUB nach der Rechtsprechung ein hoher Beweiswert zu. Sie steht mehr oder weniger einer tatsächlichen Vermutung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit gleich. Der Arbeitgeber kann diesen hohen Beweiswert der AUB jedoch erschüttern, indem er ernsthafte und begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit beweist.

Gerichtsurteile zum Beweiswert von Online-Krankschreibungen existieren – soweit ersichtlich – noch nicht. Das Bundesarbeitsgericht (Urt. v. 11.8.1976 – Az.: 5 AZR 422/75) hat jedoch zu einer konventionellen AUB entschieden, dass deren Beweiswert beeinträchtigt wird, wenn der Arzt den Arbeitnehmer nicht vor der Ausstellung der AUB untersucht hat. In der Literatur wird darüber hinaus vertreten, dass bei der Verletzung der berufsrechtlichen Pflichten (also einschließlich derjenigen aus der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie) keine ordnungsgemäße ärztliche Bescheinigung vorliegt. Der Arbeitgeber könne auch in diesem Fall den Beweiswert der AUB erschüttern.

Hat der Arbeitgeber den Beweiswert der AUB erfolgreich erschüttert, liegt es am Arbeitnehmer, seine Arbeitsunfähigkeit, zum Beispiel durch Zeugnis des behandelnden Arztes, zu beweisen. Bei einer fehlenden körperlichen Untersuchung durch den Arzt wird dieser Beweis abhängig von der festgestellten Erkrankung gegebenenfalls nicht gelingen.

## Umgang des Arbeitgebers mit Online-Krankschreibungen

Wie nun als Arbeitgeber umgehen mit Online-Krankschreibungen, wo die Rechtslage noch ungeklärt ist? Allgemein kann Arbeitgebern empfohlen werden, ihre Bedenken gegen die Online-Krankschreibung offen an die

Arbeitnehmer zu kommunizieren. Der Arbeitgeber könnte den Arbeitnehmern demgemäß mitteilen, dass er an der Zulässigkeit und dem Beweiswert von Online-Krankschreibungen zweifelt und bis zu einer Klärung der Rechtslage darum bittet, sich zur Erlangung einer AUB persönlich von einem Arzt untersuchen zu lassen.

Unternehmen, die über die U1-Versicherung geleistete Entgeltfortzahlung erstattet bekommen, sollten in jedem Fall mit dem Versicherer klären, ob eine Erstattung auch bei Online-Krankschreibungen erfolgt.

Ist das Arbeitsverhältnis bereits belastet (Verdacht des „Blaumachens“) kommen die nachfolgenden – zunehmend an Intensität steigenden – Maßnahmen in Betracht:

### Zurückweisung der Online-Krankschreibung

Mit Blick auf den möglicherweise fehlenden Beweiswert einer Online-Krankschreibung ist es vertretbar, eine solche bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit zurückzuweisen und den Arbeitnehmer aufzufordern, seine Arbeitsunfähigkeit anderweitig nachzuweisen.

### Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung

Bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber auch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung einschalten. Dieser prüft das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit, wenn der Arbeitnehmer auffällig häufig (nur für kurze Zeit) arbeitsunfähig ist; der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Montag oder Freitag fällt; oder die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten AUB auffällig geworden ist.

### Lohnkürzung, Abmahnung, Kündigung

Besteht keine nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit und bleibt der Arbeitnehmer trotzdem der Arbeit fern, hat



er keinen Anspruch auf Lohnzahlung und verletzt seine Pflicht zu arbeiten. Der Arbeitgeber könnte daher – erkennt er die Online-Krankschreibung nicht an – den Lohn kürzen, den Arbeitnehmer abmahnen und gegebenenfalls das Arbeitsverhältnis kündigen. Da es sich hierbei um drastischere Maßnahmen handelt, die das Vertrauensverhältnis zerstören, und die hierbei zugrunde liegende Rechtslage noch ungeklärt ist, sollten diese Maßnahmen allerdings nur im Ausnahmefall in Betracht gezogen werden.

### Ausblick

Bei der derzeit bestehenden Rechtslage bestehen Zweifel an der Zulässigkeit und dem Beweiswert von Online-Krankschreibungen – noch. Denn die Digitalisierung im Gesundheitswesen und die Entwicklung der Telemedizin werden weiter voranschreiten. Dies zeigt nicht nur die Lockerung des Fernbehandlungsverbots, die Online-behandlungen, Videosprechstunden und dergleichen möglich machen. Auch ist die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nun beschlossene Sache. Ab 1. Januar 2021 wird der Arbeitgeber von der Krankenkasse digital über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit informiert. Damit entfällt die derzeit noch bestehende Nachweispflicht des Arbeitnehmers. Da der Gesundheitsminister Jens Spahn „Vorreiter – nicht Bremser“ sein möchte, können Arbeitgeber mit weiteren Entwicklungen im Gesundheitssystem rechnen.



**DR. PHILINE STAMER, LL.M.**



## Neues vom Bundesarbeitsgericht zur Massenentlassungsanzeige: Betriebsbegriff im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG

Massenentlassungen sind in Zeiten von Konjunkturabkühlung und Strukturwandel keine Seltenheit. Für Arbeitgeber gelten bei Massenentlassungen neben den sonstigen Voraussetzungen für den Ausspruch einer wirksamen Kündigung zusätzlich die Pflichten gemäß § 17 KSchG. Insbesondere sind Massenentlassungen vorab bei der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen. Dass die gesetzlichen Anforderungen dabei zusätzliche Hürden für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufstellen, zeigt eindrucksvoll auch die jüngste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Massenentlassungsanzeige.

### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Februar 2020

In dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (6 AZR 146/19, [Pressemitteilung Nr. 7/20](#)) stellte der erkennende Senat die Unwirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung eines Piloten von Air Berlin wegen Fehlern bei der Massenentlassungsanzeige fest. Die Anzeige erfolgte nicht bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit und enthielt nicht die erforderlichen Angaben. Die Auswahl der (unzuständigen) Agentur basierte darauf, dass der maßgebliche Betriebsbegriff verkannt und aus diesem Grunde die Anzeige nicht für den richtigen Betrieb erstattet wurde. Damit dürften sämtliche Kündigungen unwirksam sein, die Air Berlin im Zuge der Einstellung des gesamten Flugbetriebs ausgesprochen hat.

### Der zugrunde liegende Sachverhalt der Entscheidung

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall klagte ein Pilot gegen die betriebsbedingte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Nach Eröffnung des Insolvenzverfah-

rens am 1. November 2017 hatte Air Berlin die Arbeitsverhältnisse aller Piloten wegen der Stilllegung des gesamten Flugbetriebs gekündigt. Vor dem Ausspruch der Kündigungen war eine Massenentlassungsanzeige für den „Betrieb Cockpit“ und damit für alle beschäftigten Piloten bei der für den Sitz der Air Berlin zuständigen Agentur für Arbeit Berlin-Nord erstattet worden. Der „Betrieb Cockpit“ ergab sich nach Ansicht von Air Berlin aus der betriebsverfassungsrechtlichen Struktur. Gemäß § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG waren durch Tarifvertrag getrennt organisierte Vertretungen für das Cockpit- und Kabinenpersonal gebildet worden. Für das Bodenpersonal existierte eine eigenständige Vertretung auf Grundlage eines Tarifvertrages gemäß § 3 BetrVG. Das Cockpit-, Kabinen- und Bodenpersonal war sogenannten Stationen zugeordnet, die Air Berlin an verschiedenen Flughäfen unterhielt. Die Steuerung des Flugbetriebs erfolgte hingegen zentral vom Sitz in Berlin aus.

### Die Argumentation des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht stellte in dem streitgegenständlichen Fall – anders als beide Vorinstanzen – die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 17 Abs. 1 KSchG, § 134 BGB fest. Vor dem Ausspruch der Kündigung wurde nach Auffassung des erkennenden Senats keine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet. Bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige war der maßgebende Betriebsbegriff des § 17 Abs. 1 KSchG verkannt worden. Das Bundesarbeitsgericht geht unter Zugrundelegung des unionsrechtlich determinierten Betriebsbegriffs davon aus, dass die sogenannten Stationen an den einzelnen Flughäfen als Betriebe im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG zu qualifizieren waren. Das führt dazu, dass die Massenent-



lassungsanzeige zum einen für die der Station Düsseldorf zugeordneten Piloten bei der dafür zuständigen Agentur für Arbeit in Düsseldorf (und nicht in Berlin) hätte erstattet werden müssen. Zum anderen hätte die in Düsseldorf erstattete Anzeige dann auch die zwingend erforderlichen Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG des der Station zugeordneten Kabinen- und Bodenpersonals enthalten müssen und nicht auf das Cockpit-Personal beschränkt werden dürfen.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts überzeugt. Der Betriebsbegriff des § 17 Abs. 1 KSchG unterscheidet sich in wesentlichen Punkten vom betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff der §§ 1, 4 BetrVG. Nach dem betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff ist kennzeichnend, dass eine organisatorische Einheit unter einer einheitlichen Leitung besteht, der die Regelung der arbeitstechnischen Zwecksetzung sowie der sozialen und personellen Angelegenheiten obliegt. Der unionsrechtlich determinierte Betriebsbegriff des § 17 Abs. 1 KSchG setzt hingegen nicht das Bestehen einer einheitlichen Leitung voraus, der auch formale Entscheidungsbefugnisse obliegen. Es ist vielmehr ausreichend, wenn eine unterscheidbare Einheit von gewisser Dauer besteht, die zur Erledigung einer oder mehrerer konkreter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt. Die Unterschiede mögen auf den ersten Blick nur marginal sein, sind jedoch für die richtige Anwendung des § 17 KSchG entscheidend.

Auch ein Blick auf den Zweck der Massenentlassungsanzeige zeigt, dass die vorliegende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts richtig ist. Die Arbeitsverwaltung soll sich frühzeitig auf eine größere Anzahl für den Arbeitsmarkt frei werdende Arbeitnehmer vorbereiten, um ihrem Auftrag der Arbeitsvermittlung nachkommen zu können. Dies gelingt jedoch nur, wenn die Anzeige auch dort erstattet wird, wo die Auswirkungen der Massenentlassung tatsächlich auftreten. Im Falle der Kündigungen bei Air Berlin treten die Auswirkungen der Massenentlassung bei typisierender Betrachtung nicht (allein) am Sitz

in Berlin ein, sondern vielmehr an den Stationen. So hatte im vorliegenden Rechtsstreit die Arbeitsagentur Berlin-Nord nach Erstattung der Anzeige auch alle örtlichen Arbeitsagenturen über die anstehende Massenentlassung informiert.



## Konsequenzen für die Praxis

Die Praxisrelevanz der Vorschrift des § 17 KSchG ist bekanntermaßen enorm. Im Rahmen des § 17 KSchG ist bereits zur Bestimmung der Schwellenwerte der Betrieb des Arbeitgebers der maßgebende Ausgangspunkt und sollte daher unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsprechung und nicht aufgrund von Praktikabilitäts Gesichtspunkten bestimmt werden. Die aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts veranschaulicht nochmals, dass bei Massenentlassungen im Sinne des § 17 KSchG eine umfassende anwaltliche Prüfung erfolgen sollte, um böse Überraschungen zu vermeiden.



**DR. HANNA JANSEN**



## Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz



Am 01. März 2020 ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft getreten, das vor allem Änderungen des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) vorsieht. Ziel des Gesetzes ist es, dem stetig zunehmenden branchenübergreifenden Fachkräftemangel in Deutschland durch Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für qualifizierte Fachkräfte aus Staaten außerhalb der Europäischen Union entgegenzuwirken.

### Einheitlicher Fachkräftebegriff und Wegfall der Beschränkung auf „Mangelberufe“

Bislang war der deutsche Arbeitsmarkt nur für diejenigen Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern zugänglich, die über eine akademische Ausbildung verfügen. Künftig können daneben auch Fachkräfte mit einer ausländischen Be-

rufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erhalten. Voraussetzung ist jedoch, dass es sich um eine mit einer deutschen Berufsausbildung vergleichbare ausländische Berufsqualifikation handelt (der Aufenthalt für ggfs. erforderliche Nachqualifizierungsmaßnahmen zwecks Anerkennung der ausländischen Qualifikation wird erleichtert). Ferner ist weiterhin das Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots, die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit sowie ggfs. eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich. Zusätzlich wird nach Vollendung des 45. Lebensjahres gefordert, dass die Höhe des Gehalts mindestens 55 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt (d.h. derzeit: 3.795 €/Monat). Die vormalige Beschränkung auf sogenannte Mangelberufe, mithin solche, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind, entfällt.



## Wegfall der Vorrangprüfung

Während bisher durch die Agentur für Arbeit geprüft werden musste, ob nicht auch inländische oder europäische Bürger für einen konkreten Arbeitsplatz in Frage kommen, soll diese sogenannte Vorrangprüfung zukünftig entfallen. Die Agentur für Arbeit prüft jedoch weiterhin, ob die Beschäftigungsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer entsprechen, ob die ausländische berufliche Qualifikation zur Ausübung der Beschäftigung befähigt und ob überhaupt ein inländisches Beschäftigungsverhältnis, d.h. keine Entsendung auf Grundlage eines ausländischen Beschäftigungsverhältnisses, vorliegt.

## Beschleunigtes Verfahren auf Veranlassung des Arbeitgebers

Arbeitgeber können künftig in Vollmacht der ausländischen Fachkraft gegen eine erhöhte Gebühr ein beschleunigtes Verfahren zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung beantragen, das sich durch eine zentrale Koordination durch die neue zentrale Ausländerbehörde des jeweiligen Bundeslandes sowie behördlichen Bearbeitungsfristen auszeichnet.

## Erleichterungen für IT-Kräfte

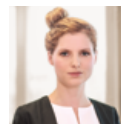
Außerdem gibt es nunmehr eine Sonderregelung für IT-Kräfte. Danach können IT-Kräfte auch ohne eine qualifizierte Berufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis erlangen, sofern sich eine vergleichbare Qualifikation aus einer aktuellen, mindestens dreijährigen Berufserfahrung ergibt, die IT-Kraft über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt und das Gehalt mindestens 60 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt (d.h. derzeit 4.140 €/Monat).

## Befristete Aufenthaltserlaubnis zwecks Jobsuche und bevorzugte Niederlassungserlaubnis

Das FEG ermöglicht ferner die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte zur Arbeitsplatzsuche für eine Dauer von grundsätzlich 6 Monaten. Vorausgesetzt werden ausreichende Deutschkenntnisse sowie die Sicherung des Lebensunterhaltes. Darüber hinaus können Fachkräfte mit einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung vorzeitig, d.h. nach vier statt nach fünf Jahren, eine Niederlassungserlaubnis erlangen, die einen zeitlich unbeschränkten Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang gewährt.

## Praxisrelevanz

Das FEG dürfte zu einer Vereinfachung der Einstellung von Fachkräften mit Hochschulabschluss oder einer qualifizierten Berufsausbildung aus Nicht-EU-Ländern beitragen. Von besonderem Interesse für Arbeitgeber sind neben der Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Fachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung sicherlich auch das beschleunigte Verfahren zur Erteilung der Aufenthaltserlaubnis sowie die Erleichterungen im Hinblick auf IT-Kräfte. Wie sich die neuen Regelungen in der Praxis bewähren, bleibt abzuwarten.



PIA PRACHT



## Zeitgleiche Vertragsänderung bei Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags

Gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer nicht bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Die Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung bei zeitgleicher Vertragsänderung wird in ständiger Rechtsprechung als Neuabschluss des Arbeitsvertrages behandelt. Die Befristung ist in diesen Fällen sodann unwirksam, da eine befristungsschädliche Vorbeschäftigung angenommen wird.

### Entscheidung

Das Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 24. Juli 2019 (4 Sa 22/19, NZA-RR 2019, 631) nunmehr entschieden, dass ein befristungsschädlicher Neuabschluss dann nicht vorliege, wenn die Vereinbarung zur Verlängerung der sachgrundlosen Befristung und der Vertrag zur Änderung der Vertragsbedingungen zeitgleich, jedoch in getrennten Vereinbarungen abgeschlossen werden und dem Arbeitnehmer bereits vorunterschieden vorgelegt werden.

Der Arbeitnehmer solle davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses davon abhängig mache, dass der Arbeitnehmer gleichzeitig geänderte Arbeitsbedingungen akzeptiere. Diese Entscheidungsfreiheit sei nicht betroffen, wenn die Vereinbarung neuer Arbeitsbedingungen nicht mit der Entscheidung über die Vertragsverlängerung im Zusammenhang stehe.

Die Vertragsverlängerung und die Vertragsänderung seien in dem zu entscheidenden Fall zwar am selben Tag durch den Arbeitnehmer unterschrieben und in die Personalabteilung zurückgelangt, eine Verknüpfung beider Vertragswerke sei jedoch nicht festzustellen, da die Dokumente durch den Arbeitgeber vorunterschieden waren und der Arbeitnehmer die Möglichkeit gehabt habe, nur den Verlängerungsvertrag zu unterschreiben.

Eine gleichzeitige Aushändigung beider Vertragswerke durch den Arbeitgeber oder gar eine Äußerung eines Vertreters des Arbeitgebers, dass nur beide Vertragswerke gemeinsam unterschrieben werden dürften, konnte das LAG nicht feststellen. Das Gericht erachtete den Arbeitnehmer insoweit als beweisbelastet.

### Praxisrelevanz

Aus Arbeitgebersicht ist die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg insoweit erfreulich, als dieses versucht, die in der Praxis häufig umständliche Vertragsgestaltung bei der Verlängerung sachgrundlos befristeter Arbeitsverhältnisse für den Arbeitgeber zu erleichtern.

Arbeitgebern ist jedoch weiterhin zu raten, jegliche Vertragsänderungen von der Verlängerung einer sachgrundlosen Befristung vertraglich und zeitlich zu separieren. Zu beachten ist nämlich, dass gegen die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg Revision vor dem BAG eingelegt wurde. Es erscheint durchaus möglich, dass das Bundesarbeitsgericht der Rechtsauffassung des LAG nicht folgen wird. Die Entschlussfreiheit des Arbeitnehmers kann selbst bei Vorlage zweier getrennter und bereits vorunterschiedener Dokumente erschüttert sein. Hinzu kommt, dass gemäß der Entscheidung des LAG auch weitere Begleitumstände zu einer Beeinflussung der Entschlussfreiheit führen können. Für solche ist zwar der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet. Derartigen Streitigkeiten können Arbeitgeber jedoch gezielt durch eine geschickte Vertragsgestaltung entgehen.



LENA KLEVER



## Achtung bei Arbeit auf Abruf: Die 20-Stunden-Fiktion des § 12 TzBfG: Auswirkungen für geringfügig Beschäftigte und Arbeit auf Abruf

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer für Arbeit auf Abruf beschäftigen, müssen, insbesondere wenn es sich bei diesen um geringfügig Beschäftigte handelt, die bestehenden Arbeitsverträge kontrollieren und ggf. ändern. Denn aufgrund der Neufassung des § 12 TzBfG prüft die Deutsche Rentenversicherung nunmehr verstärkt diesen Bereich, der besonders Branchen betrifft, die von Schnelligkeit, Saisonbetrieb und dem Bedürfnis nach Flexibilität geprägt sind. Bei Versäumnissen bei der Vertragsgestaltung drohen erhebliche Nachforderungen bei den Sozialabgaben.

### Neuregelung des § 12 TzBfG und Auswirkungen bei geringfügig Beschäftigten

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass die Arbeit nach Bedarf erbracht wird („Arbeit auf Abruf“), und legen sie dabei nicht fest, welchen wöchentlichen Umfang die Arbeitszeit haben soll, gilt seit dem 01.01.2019 gemäß § 12 TzBfG eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Auch wenn nur der Mindestlohn gezahlt wird, liegt bei 20 Wochenstunden keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Da Sozialabgaben zu leisten sind, wenn der Anspruch auf Arbeitsentgelt entsteht, erheben die Sozialversicherungsträger auf 20 Wochenstunden Sozialabgaben, auch wenn die Arbeitskraft tatsächlich nicht in diesem Umfang erbracht bzw. abgerufen wurde. D.h., auch wenn der Arbeitgeber die Arbeit nur in einem Umfang abrufft, der einer geringfügigen Beschäftigung entspricht, setzt er sich ohne vertragliche Vereinbarung über den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit dem Risiko aus, Sozialabgaben ohne Geringfügigkeitsprivileg auf 20 Wochenstunden entrichten zu müssen.

Da Betriebsprüfungen der Deutschen Rentenversicherung zurückliegende Zeiträume betreffen, kann der Arbeitgeber auch nicht mehr mit den nächsten drei Gehaltszahlungen aufrechnen, sondern wird regelmäßig Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile tragen müssen. Zudem können Säumniszuschläge von 1 % pro Monat erhoben werden, sodass aus einer Nachlässigkeit bei der Vertragsgestaltung schnell erhebliche finanzielle Lasten entstehen können.

Das Problem wurde erst durch die Gesetzänderung virulent, denn bis zum Beginn des Jahres 2019 belief sich die gesetzliche Fiktion nur auf 10 Wochenstunden, sodass





jedenfalls bei einer Mindestlohnbeschäftigung weiterhin eine geringfügige Beschäftigung vorlag und der Arbeitgeber gleichwohl hinsichtlich der Sozialabgaben in entsprechendem Maße privilegiert war.

### Keine Rechtssicherheit bei mündlichen Abreden

Das oben dargestellte Ergebnis erscheint unbillig, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig waren, dass in einem geringeren Umfang als 20 Wochenstunden zu arbeiten sei, und dieses gemeinsame Verständnis lediglich nicht in den Arbeitsvertrag aufgenommen haben.

Ferner hat das Bundesarbeitsgericht in früherer Rechtsprechung angenommen, dass auch bei einer fehlenden ausdrücklichen Vereinbarung über die Arbeitszeit die ergänzende Vertragsauslegung heranzuziehen ist (BAG v. 7.12.2005 – 5 AZR 535/04). Somit könnten mündliche Vereinbarungen Vorrang vor der gesetzlichen Fiktion haben.

Hier kann es aber zu erheblichen Nachweisproblemen und Streit kommen, insbesondere wenn es auch keine klaren mündlichen Absprachen gab oder sich die Vertragsparteien an diese nicht mehr erinnern bzw. diese nachweisen können.

Insgesamt bestehen damit Rechtsunsicherheiten, ob und wie Arbeitgeber sich bei fehlender schriftlicher Vertragsvereinbarung auf mündliche oder konkludente Abreden berufen können.

Jedenfalls werden sich Arbeitgeber aber künftig ohnehin nicht mehr auf konkludente Vereinbarungen berufen können, denn die europäische Richtlinie 2019/1152/EU (Umsetzungsfrist bis 01.08.2022) sieht in Art. 5 Abs. i.V.m. Art. 3 vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei nicht vorhersehbarem Arbeitsmuster über die garantiert bezahlten Stunden unterrichten und dies auch in schriftlicher oder elektronischer Form gegenüber dem Arbeitnehmer dokumentieren muss.

### Empfehlung für die Praxis

Arbeitgeber müssen für alle Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf, insbesondere aber bei geringfügig Beschäftigten überprüfen, ob die geschlossenen Arbeitsverträge eine wöchentliche Arbeitszeit vorsehen. Ist dies nicht der Fall, müssen die Verträge umgehend angepasst werden, ansonsten drohen erhebliche Nachzahlungsverpflichtungen für Sozialabgaben.

Um die Flexibilität zu erhalten, können gem. § 12 Abs. 2 TzBfG Bandbreitenklauseln eingesetzt werden. Entsprechende Klauseln in den Arbeitsverträgen sollten überprüft werden.

Zudem steht es Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem Gesetzeswortlaut offen, von Woche zu Woche einvernehmlich andere Arbeitszeiten als vertraglich vorgesehen zu vereinbaren, sodass auch dadurch Flexibilität generiert werden kann.



**BURKHARD FABRITIUS**



## Schadensersatz bei Entgeltumwandlung bei überobligatorischer Aufklärung

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat sich zur Frage geäußert, in welchem Umfang Arbeitgeber beim Abschluss von Entgeltumwandlungsvereinbarungen Hinweis- und Informationspflichten treffen und inwieweit Verstöße Schadensersatzansprüche von Arbeitnehmern begründen können (BAG, Urteil vom 18. Februar 2020 – 3 AZR 206/18).

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, einen Arbeitnehmer über die Folgen einer Entgeltumwandlung aufzuklären. Erteilt er jedoch überobligatorisch Auskunft, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls macht er sich schadensersatzpflichtig.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte der beklagte Arbeitgeber im Jahr 2003 einen Rahmenvertrag zur betrieblichen Altersversorgung mit einer Pensionskasse abgeschlossen. Auf Einladung des Betriebsrats fand daraufhin eine Betriebsversammlung statt, auf der ein Fachberater der örtlichen Sparkasse die Arbeitnehmer über die Chancen und Möglichkeiten der über die Pensionskasse durchzuführenden Entgeltumwandlung informierte.

Dabei wies der Fachberater nicht auf eine bereits absehbare Gesetzesänderung hin, nach der Einmalzahlungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge künftig sozialversicherungspflichtig sein würden (§ 229 Abs. 1 S. 3 SGB V). Bis zu dieser Gesetzesänderung sind Einmalzahlungen aus einer betrieblichen Altersversorgung nicht beitragspflichtig gewesen.

Der Kläger, dessen Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze lag, schloss daraufhin im September 2003 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Kapitalwahlrecht ab und ließ sich mit Erreichen der Altersgrenze

die Pensionskassenrente Anfang 2015 als Einmalbetrag auszahlen. Aufgrund der zwischenzeitlich in Kraft getretenen Gesetzesänderung musste er hierauf Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Der Kläger hat behauptet, dass er sich für eine andere private Form der Altersvorsorge entschieden hätte, wenn sein Arbeitgeber ihn auf die anstehende Gesetzesänderung hingewiesen hätte. Er hat daher von seinem Arbeitgeber verlangt, die zusätzlich angefallenen Sozialversicherungsbeiträge im Wege des Schadensersatzes zu ersetzen.





### Vorinstanz: Haftung des Arbeitgebers wegen Verstoß gegen Informationspflichten

Die Vorinstanz (LAG Hamm, Urteil vom 6. Dezember 2017 - 4 Sa 852/17) hatte dem Kläger einen Anspruch auf Ersatz der zusätzlich angefallenen Sozialversicherungsbeiträge zugesprochen. Ein Arbeitgeber sei zwar nicht von sich aus verpflichtet, einen Arbeitnehmer auf den Anspruch auf Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung nach § 1a BetrAVG hinzuweisen. Hat ein Arbeitnehmer den Anspruch aber geltend gemacht, so würden den Arbeitgeber besondere Informations- und Hinweispflichten treffen, weil es bei der Entgeltumwandlung unmittelbar auch um Entgeltschutz und nicht wie bei einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung allein um Vertrauensschutz gehe. Setze ein Arbeitgeber zur Erfüllung dieser Informationspflichten Hilfspersonen ein, müsse er sich das Verhalten dieser Personen nach § 278 S. 1 BGB zurechnen zu lassen.

### BAG: Haftung des Arbeitgebers nur bei überobligatorischer Information

Der dritte Senat des BAG hat die Entscheidung des LAG Hamm aufgehoben und klargestellt, dass einen Arbeitgeber keine allgemeine Pflicht treffe, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen. Etwas anderes gelte aber, wenn der Arbeitgeber Auskünfte erteilte, ohne hierzu verpflichtet zu sein. In diesem Fall müssten die Auskünfte richtig, eindeutig und vollständig sein. Andernfalls hafte der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet.

Eine Haftung setze aber voraus, dass die konkreten Sachverhalte, auf die die Fehlerhaftigkeit der Unterrichtung gestützt wird, Gegenstand der Information gewesen sind. Da die anstehende Gesetzesänderung im konkreten Fall nicht thematisiert worden ist, habe der Arbeitgeber auch keine Aufklärungspflichten verletzt und sich auch nicht schadensersatzpflichtig machen können.

### Praxisrelevanz

Auch wenn Arbeitgeber rechtlich nicht dazu verpflichtet sind, ihre Arbeitnehmer über die Folgen einer Entgeltumwandlung aufzuklären, sieht die Praxis anders aus. Um die eigene Attraktivität zu steigern, unterrichten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer regelmäßig selbst oder durch Dritte (Versicherungsmakler, Versorgungsträger, Rechtsanwalt oder Rentenberater, etc.) eingehend über die Folgen einer Entgeltumwandlung und beantworten auch konkrete Rückfragen.

Die dabei drohenden Haftungsrisiken sind keinesfalls zu unterschätzen. Falsche sozial- oder steuerrechtliche Einschätzungen können sich in der Beitragsphase ebenso wie in der Auszahlungsphase über viele Jahre negativ auswirken. Zudem wird die Falsch Auskunft regelmäßig nicht nur einen einzelnen, sondern alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers betreffen.

Da kaum praktikabel ist, dass Arbeitgeber künftig auf jede Unterrichtung zur Entgeltumwandlung verzichten werden, ist ihnen ebenso wie hinzugezogenen Versicherungsmaklern und Rentenberatern anzuraten, vorab professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, um sicherzustellen, dass die erteilten Hinweise vollständig, eindeutig und richtig sind.

Abzuwarten bleibt, ob das BAG in seinem Urteil, das bisher nur als Pressemitteilung vorliegt, weitere Hinweise zu den offengelassenen Punkten, also zum Umfang der überobligatorischen Hinweis- und Informationspflichten und zur Zurechnung des Verhaltens Dritter geben wird.



**ROLF-ALEXANDER MARKGRAF**



## Mitbestimmung zur Arbeitszeit bei Leiharbeitnehmern – Das BAG weist der Praxis neue Wege ...

### Entscheidung/Problemstellung

Ist in einem Betrieb ein Betriebsrat gewählt worden, so sind bei der Einstellung neuer (Leih-) Arbeitnehmer eine Reihe arbeitsrechtlicher Pflichten zu beachten. Soweit es die Einstellung als solche betrifft, muss der Betriebsrat nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmen.

Die Einstellung ist zwangsläufig mit der Zuweisung einer Arbeitszeit verbunden. Lange Zeit war streitig, ob bei Neueinstellungen daneben auch ein Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Arbeitszeit besteht (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Diese Rechtsfrage ist vom BAG am 22. August 2017 (1 ABR 3/16) – mit fragwürdiger Begründung – geklärt worden. Die Auswirkungen auf die Praxis sind enorm. Denn ohne eine Verständigung über die Arbeitszeit des neuen Mitarbeiters darf dieser nicht eingesetzt werden; der Betriebsrat darf die Unterlassung der Beschäftigung verlangen, wenn die Mitbestimmung nicht ausgeübt worden ist.

Die Entscheidung des BAG ist in der Folge auf Kritik gestoßen. Das LAG München hat dem BAG sogar explizit die Gefolgschaft verweigert und im Dezember 2017 entschieden, dass das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer gilt (4 TaBV 30/17). Erwartungsgemäß musste sich das BAG daher in der dritten Instanz erneut mit der Rechtsfrage auseinandersetzen. Die Entscheidung ist am 22. Oktober 2019 (1 ABR 17/18) getroffen worden.

Vorab: Das BAG hat zwar seine Rechtsauffassung im Kern bestätigt. Die Entscheidung enthält aber wichtige Gestaltungshinweise, welche für die Praxis hilfreich sind.

Der Entscheidung lag – kurz gefasst – folgender Sachverhalt zugrunde:



Im Unternehmen, einem Modehaus, galt eine Betriebsvereinbarung (BV) Arbeitszeit. Nach dem Geltungsbereich galt diese „für alle Beschäftigten dieser Filiale“. Die einzelnen Schichtmodelle waren in der BV geregelt.

Aufgrund eines Personalengpasses stellte das Modehaus für einen Tag einen Leiharbeitnehmer ein und beteiligte den Betriebsrat nach § 99 BetrVG. Die Arbeitszeit wich von den Schichtmodellen ab. Hiergegen wehrte sich der Betriebsrat und forderte vom Arbeitgeber die Unterlassung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern, soweit betriebsverfassungswidrig keine Einigung über die Arbeitszeit vorliege.



Das BAG bestätigte zunächst seine Rechtsprechung aus 2017, wonach die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG auch für Neueinstellungen und Leiharbeitnehmer gilt. Im Ergebnis wies es aber den Unterlassungsantrag des Betriebsrates zurück. Ein umfassender und genereller Unterlassungsanspruch sei vorliegend nicht anzuerkennen, da es bereits eine BV zur Arbeitszeit gebe. Diese gelte für alle Beschäftigten. Die Auslegung ergebe, dass damit die Mitbestimmung insoweit auch für neu eingestellte Leiharbeitnehmer ausgeübt worden sei. Konkret habe es also lediglich eine Abweichung vom Schichtsystem gegeben. Der Betriebsrat hätte mit Blick auf die bestehende BV Arbeitszeit allenfalls den Anspruch auf Einhaltung der BV geltend machen können und müssen. Dies hat er vorliegend nicht getan.

### Praxisrelevanz

Die mit Spannung erwartete Entscheidung des BAG ist für die tägliche Praxis außerordentlich relevant. Nach der Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2017 konnte der Betriebsrat de facto den Personaleinsatz, gerade bei (unerwünschter) Leiharbeit, verhindern, wenn es mit Blick auf die Arbeitszeit zuvor keine Einigung mit dem Arbeitgeber gegeben hatte. An dieser fragwürdigen Rechtsprechung

hält das BAG zwar weiterhin fest. Erfreulicherweise zeigt die Entscheidung aber einen Weg auf, um aus dem „Mitbestimmungsdilemma“ wieder herauszukommen.

Nach Auffassung des BAG genügt es für die Ausübung der Mitbestimmung – und zwar auch für neu eingestellte Arbeitnehmer und Leiharbeitnehmer – wenn es eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit gibt, und der Geltungsbereich „alle Arbeitnehmer“ einbezieht. Dann reicht es für ein mitbestimmungsrechtlich korrektes Handeln aus, einen neuen Mitarbeiter in ein bestehendes Arbeitszeit- oder Schichtmodell zuzuordnen. Die Beteiligung nach § 99 BetrVG ist dann ausreichend.

Wir haben bereits in unserem Legal Update vom 29. September 2017 darauf hingewiesen, dass es ratsam ist, eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit abzuschließen, welche auch neu eingestellte Arbeitnehmer ausdrücklich mit einbezieht. Das BAG hat nun erfreulicherweise bestätigt, dass dies ein in der Praxis gangbarer Weg ist.



JENS VÖLKSEN

## Kompetenz in Ihrer Nähe: unsere Standorte

### GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

#### HAMBURG

Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-0  
Fax +49 40 500360-99  
hamburg@goerg.de

#### KÖLN

Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-0  
Fax +49 221 33660-80  
koeln@goerg.de

#### FRANKFURT AM MAIN

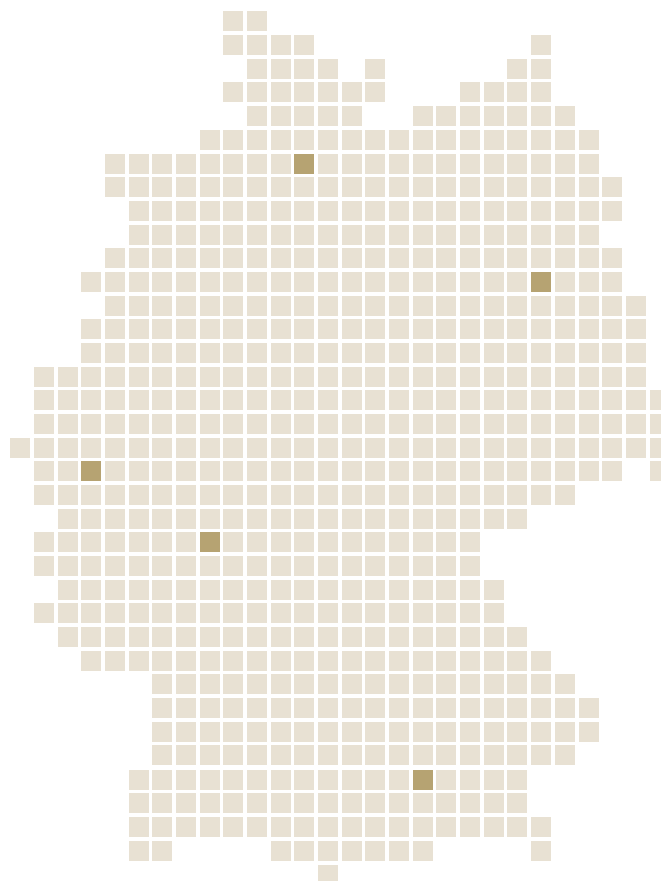
Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-17  
Fax +49 69 170000-27  
frankfurt@goerg.de

#### BERLIN

Kantstraße 164  
10623 Berlin  
Tel. +49 30 884503-0  
Fax +49 30 882715-0  
berlin@goerg.de

#### MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22  
80538 München  
Tel. +49 89 3090667-0  
Fax +49 89 3090667-90  
muenchen@goerg.de



## Über uns:

GÖRG zählt zu den führenden unabhängigen Wirtschaftskanzleien Deutschlands. 290 Anwälte und Steuerberater an fünf Standorten – Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und München – stellen ihre umfassende Fachkompetenz und Erfahrung in allen Kernbereichen des Wirtschaftsrechts ganz in den Dienst ihrer Mandanten.

#### Bildnachweis:

Titelbild: © Achim Hehn, Seite 2/3/4/5: shutterstock©Billion Photos, Seite 2: iStock©monkeybusinessimages, Seite 7: iStock©rclassenlay-outs, Seite 8: iStock©fizkes, Seite 11: iStock©-MilanEXPO, Seite 13: iStock©Gerardo Carnero, Seite 15: iStock©fizkes. Alle nicht genannten Bilder: © Achim Hehn

#### Hinweis:

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.