

Arbeitsrechtliche Änderungen in 2015

Das neue Jahr 2015 bringt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zahlreiche Änderungen.

Mindestlohn

Zum 1. Januar 2015 wurde mit dem **Mindestlohngesetz ("MiLoG")** erstmalig deutschlandweit ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.

Kernpunkte des Mindestlohngesetzes

Gemäß § 1 MiLoG hat jeder Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf ein Mindestentgelt von EUR 8,50 brutto je Arbeitszeitstunde. Die Nichtzahlung des Mindestlohns ist bußgeldbewährt (§ 21 MiLoG). Zuständig für die Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns sind die Behörden der Zollverwaltung.

Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer, d.h. auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber) und kurzfristig Beschäftigte (Saisonkräfte). Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für unter 18-Jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, für Auszubildende sowie für Langzeitarbeitslose gem. § 18 Abs. 1 des Dritten Sozialgesetzbuches ("SGB III") in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung.

Sonderregelungen für Praktikanten

Auch Praktikanten haben grundsätzlich einen Anspruch auf den Mindestlohn. Für bestimmte Praktika sieht das Gesetz jedoch Ausnahmen vor:

- **verpflichtendes** Praktikum auf Grund öffentlich rechtlicher Ordnung (Bsp.: Ausbildungsordnung)
- **Orientierungspraktikum** bis zu drei Monate für Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums
- **Berufs-/ Studienbegleitendes Praktikum** von bis zu drei Monaten (Ausnahme, wenn zuvor bereits mit demselben Arbeitgeber ein Praktikumsverhältnis bestanden hat)
- Praktikanten, die an einer **betrieblichen Einstiegsqualifizierung** nach § 54 a SGB III oder §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen

Bestandteile des Mindestlohns

Übliche Vergütungssysteme in Deutschland sehen eine Vielzahl von verschiedenen Vergütungsmodellen, Entgeltbestandteilen, Zahlungsbedingungen und Fälligkeitsregelungen vor, die aufgrund der engen Formulierungen im MiLoG auf ihre Vereinbarkeit mit dem Gesetz überprüft und gegebenenfalls angepasst werden müssen. Schwierig ist dabei schon die Feststellung, welche Entgeltbestandteile überhaupt bei der Berechnung des Mindestlohns zugrundegelegt werden dürfen. So führt die vom Gesetzgeber verlangte Zahlung des Mindestlohns "je Zeitstunde" dazu, dass zumindest ein Großteil der unabhängig von der einzelnen Zeitstunde oder außerhalb des Fälligkeitszeitraums geleisteten

Key issues

- Mindestlohn
- Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte
- Neue Praktikumsformen
- Sozialversicherung
- Einführung des "Elterngeld Plus"
- Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Notwendige Trennung von Mindest- und Zusatzurlaub
- Update: Syndikusanwälte – Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Zahlungen des Arbeitgebers (z. B. Provisionen, Weihnachts- oder Urlaubsgeld oder auch typische Einmalzahlungen wie ein 13. Gehalt) für die Bemessung der Höhe des Mindestlohns unbeachtlich ist.

Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Nach § 17 MiLoG muss jeder Arbeitgeber, der geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuches oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirt-

schaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzeichnen. Zum 1. Januar sind drei Verordnungen (Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, Mindestlohnmeldeverordnung, Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung) in Kraft getreten, die diese Pflichten konkretisieren. Die erforderlichen Unterlagen müssen für einen Zeitraum von zwei Jahren aufbewahrt und bereitgehalten werden. Die Nichtbeachtung dieser Pflichten ist bußgeldbewährt.

Haftung des Auftraggebers

Unternehmer, die andere Unternehmer mit der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen beauftragen haften auf die Zahlung des Mindestlohns (§ 13 MiLoG i.V.m. § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ("AEntG"). Um das Haftungsrisiko zu begrenzen, sollten Auftraggeber ihren Auftragnehmern bereits vor der Auftragsvergabe entsprechende Fragen stellen und die Einhaltung der Anforderungen des MiLoG gegebenenfalls prüfen und bestätigen (lassen). Werk- und Dienstleistungsverträge sollten darüber hinaus weitere Absicherungen des Auftraggebers enthalten wie z. B. Nachweispflichten, (außerordentliche) Kündigungsrechte bei Verstößen gegen das MiLoG, Kontrollrechte, Einschränkungen bezüglich der Einschaltung von Sub- und Nachunternehmern, Freistellungsansprüche,

Vertragsstraferegelungen und möglichst auch die Stellung von Sicherheiten. Außerdem sollte die tatsächliche Einhaltung der vereinbarten Regelun-

gen regelmäßig zumindest durch Stichprobenkontrollen überprüft werden.

Übergangsregelungen

Das MiLoG sieht in § 24 vor, dass abweichende Tarifbestimmungen bis zum 31. Dezember 2017 dem MiLoG nur dann vorgehen, wenn der Tarifvertrag für Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland sowie deren Beschäftigten allgemeinverbindlich erklärt worden ist und von repräsentativen Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurde. Ab dem 1. Januar 2017 ist jedoch zumindest ein Lohnniveau von EUR 8,50 einzuhalten. Dies gilt entsprechend für Branchenmindestlöhne nach § 11 AEntG sowie für Lohnuntergrenzen nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ("AÜG"). Trotz des Mindestlohnlevels von EUR 8,50 ab dem 1. Januar 2017, kann eine solche Regelung dennoch im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten, weil die Mindestlohnkommission erstmals erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 über eine Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns entscheidet.

Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Nach Schätzungen des Deutschen Gewerkschaftsbunds beschäftigen rund 2,6 Millionen Haushalte in Deutschland regelmäßig Hausangestellte, 90 Prozent davon auf irregulärer Basis, d. h. ohne Arbeitsvertrag, Anmeldung, Sozialversicherung und

Steuerabgaben. Die Internationale Arbeitsorganisation ("ILO") setzte sich im Jahr 2011 mit dem Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte erstmals für bessere Arbeitsbedingungen der Hausangestellten ein. Nach der Ratifikation trat das Übereinkommen zum 1. September 2014 auch in Deutschland in Kraft.

Im Jahr 2015 folgte eine weitere wichtige Neuerung für Hausangestellte: Diese sind in der Regel sog. Minijobber (bis EUR 450,00/Monat) und haben nach Einführung des Mindestlohns nun Anspruch auf eine Mindestvergütung von EUR 8,50 brutto je Arbeitszeitstunde (vgl. dazu auch Ziff. 1).

Neue Praktikumsformen

Aus dem MiLoG ergeben sich überdies neue Praktikumsbegriffe: das Begleitpraktikum und das Orientierungspraktikum. Voraussetzung beider Praktikumsformen ist, dass es sich um ein Praktikum im rechtlichen Sinne und nicht um ein verdecktes Arbeitsverhältnis handelt. Praktikant ist nach der Legaldefinition in § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes oder um eine vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

Begleitpraktikum

Das Begleitpraktikum ist ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das beglei-

tend zu einer Berufs- oder Hochschul- ausbildung geleistet wird, wenn nicht zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand.

Damit die Voraussetzung der Ausbildungs- begleitung erfüllt ist, wird zum einen eine inhaltliche Verbindung zur jeweiligen Ausbildung erforderlich sein. Zum anderen wird man verlangen müssen, dass das Praktikum zeitlich zum Ausbildungsstadium des Praktikanten passt.

Die Unzulässigkeit mehrerer Begleit- praktika im selben Unternehmen soll zur Verhinderung einer Umgehung des MiLoG beitragen.

Orientierungspraktikum

Das Orientierungspraktikum wird zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums absolviert und darf ebenfalls höchstens drei Monate dauern. Eine Eingrenzung fällt hier – anders als beim Begleitpraktikum – schwer. Handelt es sich etwa noch um ein Orientierungs- praktikum, wenn der Praktikant in unterschiedlichen Abteilungen eines Unternehmens für jeweils drei Monate eingesetzt wird? Dies könnte dazu führen, dass ein Orientierungsprakti- cum mehrere Jahre dauert, ohne dass jedoch der Mindestlohn gezahlt werden müsste. Nach dem Wortlaut der gesetzlichen Regelung wäre dies grundsätzlich möglich, da die Rege- lung des Orientierungspraktikums im Gegensatz zum Begleitpraktikum ge- rade keinen Ausschluss mehrerer Orientierungspraktika im selben Un- ternehmen vorsieht.

Dies macht deutlich, dass auch nach Einführung des MiLoG weiterer Rege- lungsbedarf besteht. Die Vorausset-

zungen für die neu eingeführten Prak- tikumsformen sollten gesetzlich gere- gelt werden, denn eine klare Abgren- zung wäre für Unternehmen und Prak- tikanten gleichermaßen hilfreich.

Sozialversicherung

Beitragsbemessungsgrenze

Wichtige Änderungen bzgl. der Sozial- versicherung ergeben sich wie in je- dem Jahr aus der Anpassung der Beitragsbemessungsgrenze ("**BBG**") an die Entwicklung der Löhne und Gehälter. Die BBG benennt den Be- trag, bis zu dem das Bruttoeinkommen der gesetzlichen Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosen- versicherung und Pflegeversicherung unterliegt. Der über die BBG hinaus- gehende Teil des Einkommens ist hingegen beitragsfrei.

Für das Jahr 2015 gelten die folgen- den Beträge:

- Die BBG in der Renten- und Ar- beitslosenversicherung (West) steigt von EUR 71.400,00 Jahres- einkommen (2014) auf EUR 72.600,00. Im Osten Deutschlands steigt sie auf EUR 62.400,00 (2014: EUR 60.000,00).
- In der Kranken- und Pflegeversi- cherung wurde die BBG bundes- weit auf EUR 49.500,00 festgelegt (2014: EUR 48.600,00).
- Die BBG in der knappschaftlichen Rentenversicherung liegt in diesem Jahr bei EUR 89.400,00 (West) bzw. EUR 76.200,00 (Ost) (2014: EUR 87.600,00 im Westen und EUR 73.800,00 im Osten)

Versicherungspflichtgrenze und Beitragssatz gesetzliche Krankenversicherung

Die bundeseinheitliche Versicherungs- pflichtgrenze in der gesetzlichen Kran- kenversicherung wurde gegenüber 2014 (EUR 53.550,00) auf EUR 54.900,00 jährlich erhöht.

Dagegen wurden die einkommensun- abhängigen Zusatzbeiträge i. H. v. 0,9 %, die die Beschäftigten allein zu tragen hatten, zum 1. Januar 2015 abgeschafft. Stattdessen wurden Ar- beitgeber- und Arbeitnehmeranteil bei jeweils 7,3 % festgeschrieben und es wurde ein zusätzlicher einkommens- abhängiger Zusatzbeitrag eingeführt, den die Krankenkassen künftig von den Beschäftigten erheben können.

Beitragssatz allgemeine und knappschaftliche Rentenversicherung

Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung sinkt in diesem Jahr um 0,2 Punkte auf 18,7 %. Die Bundesregierung begründet diesen Schritt mit den derzeit komfortablen Rücklagen der Rentenversicherung sowie einer weiterhin positiven Prog- nose für die Einnahmen der Renten- kasse.

Für die knappschaftliche Rentenversi- cherung sank der Beitragssatz auf 24,8 %.

Einführung des "El- terngeld Plus"

Das Gesetz zur Einführung des "El- terngeld Plus", das zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist, reformiert

das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (**BEEG**) grundlegend.

Bisher konnten Eltern, auch wenn sie in Teilzeit arbeiteten, das Elterngeld lediglich für 14 Monate beantragen. Reduzierten beide Elternteile die Arbeitszeit und bezogen parallel dazu Elterngeld, waren die 14 Monate bislang bereits nach sieben Monaten erreicht, weil die Elterngeldmonate beider Elternteile addiert wurden.

Künftig können Eltern von Kindern, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, zwischen dem bisherigen Basiselterngeld und dem Elterngeld Plus wählen. Hiervon sollen Eltern profitieren, die während der Elternzeit arbeiten wollen.

Wer während der Elternzeit in Teilzeit arbeitet, erhält das Elterngeld Plus doppelt so lange wie bisher das Basiselterngeld, also bis zu 28 Monate. Arbeiten beide Elternteile während der Elternzeit gleichzeitig in Teilzeit in einem Umfang von 25 bis 30 Wochenstunden, erhalten sie zusätzlich den sogenannten Partnerschaftsbonus. In diesem Fall erhält jeder Elternteil weitere 4 Monate das Elterngeld Plus.

Neben dem Elterngeld wird mit dem Gesetz auch die Elternzeit flexibler. Neue Regelungen gibt es insbesondere bei der Übertragung der Elternzeit auf spätere Zeiträume. Bisher ist es möglich, die Elternzeit in zwei Abschnitte aufzuteilen und bis zu 12 Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes zu übertragen. Damit eine längere Betreuung älterer Kinder gerade während der ersten Schuljahre möglich ist, können Eltern künftig ihre Elternzeit in drei Blöcke aufteilen und bis zu 24 Monate auf das dritte bis

achte Lebensjahr des Kindes übertragen.

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Wichtige Neuerungen ergeben sich auch hinsichtlich der Familienpflegezeit. Das am 15. Oktober 2014 hierzu beschlossene Gesetz ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

Anspruch auf Familienpflegezeit

Ein wichtiger Teil der gesetzlichen Änderungen ist der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Bislang war diese lediglich aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Dagegen kann der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten künftig mit einer Ankündigungsfrist von acht Wochen verlangen, dass die Arbeitszeit für einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Wochenstunden reduziert wird.

Erweiterung des Angehörigenkreises

Der Gesetzgeber hat den Kreis der pflegebedürftigen Angehörigen, die zu einer Pflegezeit berechtigen, auf Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften ausgeweitet. Auch genügt für einen Anspruch auf bis zu sechs Monate Pflegezeit künftig die Betreuung (und nicht die sonst übliche Pflegeleistung) außerhalb der häuslichen Umgebung bei minderjährigen

nahen Angehörigen in stationären Einrichtungen sowie die Betreuung zur Sterbehilfe für bis zu drei Monaten.

Pflegeunterstützungsgeld

Neu ist zudem der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Lohnersatzleistung, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld. Dies hat jedoch die Pflegekasse des zu pflegenden Angehörigen aufzubringen, soweit sich keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers (beispielsweise aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) ergibt.

Kündigungsschutz

Bislang wurde Beschäftigten ab der Ankündigung der Pflegezeit Kündigungsschutz gewährt. Dies gilt künftig ab maximal zwölf Wochen vor Beginn der jeweiligen Pflegezeit.

Zudem enthält das Gesetz nun die Regelung, dass Arbeitgeber den jährlichen Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung um ein Zwölftel kürzen können.

Notwendige Trennung von Mindest- und Zusatzurlaub

Häufig wird in Arbeitsverträgen nicht zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (**BUrlG**) in Höhe von 24 Tagen (bei einer 6-Tage-Woche, 20 Tage bei 5-Tage-Woche) und den zusätzlich gewährten Urlaubstagen differenziert. Eine solche Differenzierung kann für den Arbeitgeber jedoch sinnvoll sein, weil die Möglichkeiten, von den zwin-

genden Vorschriften des BUrlG im Bereich des gesetzlichen Mindesturlaubs abzuweichen, stark eingeschränkt sind. Bei den zusätzlichen Urlaubstagen herrscht mehr Gestaltungsraum.

Verzicht auf vertraglichen Zusatzurlaub

Während § 13 BUrlG die Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs vorschreibt, kann der Arbeitnehmer auf den zusätzlich gewährten Urlaubsanteil ganz oder teilweise rechtswirksam verzichten und auf diese Weise eine Urlaubsabgeltung im laufenden Arbeitsverhältnis ermöglichen.

Keine Übertragung des vertraglichen Zusatzurlaubs

Die zweigeteilte Urlaubsbetrachtung ist ebenfalls relevant, wenn ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit durch eine unbezahlte Auszeit unterbrechen möchte. Während einer solchen Auszeit entsteht nach Ansicht des BAG ein weiterer Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG. Für den Anteil des Mehrurlaubs kann der Arbeitgeber dies verhindern. Für den vertraglichen Zusatzurlaub kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer abweichend von der gesetzlichen Regelung vereinbaren, dass der Urlaub nicht im Falle des Ruhens der Hauptleistungspflichten entsteht.

Auch bei der Frage, ob Urlaubstage über das gesetzliche Verfallsdatum des Monats März im Folgejahr hinaus übertragen werden können, kann die Aufteilung des Urlaubsanspruchs eine

wesentliche Rolle spielen. Nach Entscheidungen des EuGH (EuGH Urteil vom 19. September 2013 – C-579/12 RX II) und BAG (BAG Urteil vom 7. August 2012 – 9 AZR 353/10) ist nun klar: Bei Langzeiterkrankten ist der Übertragungszeitraum auf 15 Monate beschränkt. Zudem kann die Übertragung auf den gesetzlichen Mindesturlaub reduziert werden.

Tarifvertragliche Regelungen

Allerdings gilt auch dieser Grundsatz nicht ausnahmslos: Sieht der geltende Tarifvertrag keine Trennung zwischen gesetzlichem Mindest- und vertraglichem Zusatzurlaub vor, sind individuelle Abweichungen im Arbeitsvertrag in der Regel nicht möglich. Der den gesetzlichen Urlaub übersteigende Tarifurlaub ist dann ebenfalls wie der gesetzliche Mindesturlaub zwingend.

Update: Syndikusanwälte – Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Seit den Urteilen des Bundessozialgerichts vom 3. April 2014 zur Rentenversicherungspflicht von Syndikusanwälten (B 5 RE 13/14 R; B 5 RE 9/14 R; B 5 RE 3/14 R) wird dieses Thema kontrovers diskutiert. Bereits im Herbst 2014 wurde gegen zwei der drei Urteile des BSG Verfassungsbeschwerden eingelegt (1 BvR 2534/14 sowie 1 BvR 2584/14), über die nach

Auskunft des Bundesverfassungsgerichts noch im Jahre 2015 entscheiden werden soll.

Darüber hinaus ist es einvernehmliche Auffassung, dass die drei Entscheidungen des BSG eine rechtsgestaltende Antwort des Gesetzgebers erfordern. Hierzu haben in den vergangenen Monaten Abstimmungsgespräche zwischen der Bundesrechtsanwaltskammer (**BRÄK**), dem Deutschen Anwaltverein (**DAV**), dem Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V. (**BUJ**) sowie dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (**BMJV**) stattgefunden.

Am 13. Januar 2015 stellte der Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz Heiko Maas sein Eckpunktepapier für eine "Neuregelung des Rechts der Syndikusanwälte" in der Bundesrechtsanwaltsordnung (**BRÄO**) vor, das bereits mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (**BMAS**) abgestimmt ist. Demnach soll eine – bisher fehlende – berufsrechtliche Regelung für die Tätigkeit angestellter Rechtsanwälte geschaffen werden (vgl. § 58 StBerG). Auch DAV und BUJ sprechen sich für eine berufsrechtliche Lösung aus. Demgegenüber plädiert die BRÄK auch nach ihrer Sitzung am 27. Februar 2015 weiter für eine Gesetzesnovelle zum SGB VI. Innerhalb der Kammerorganisation regt sich jedoch Widerstand: Sowohl die Münchener Kammer (21.110 Mitglieder; größte regionale Kammer in Deutschland) als auch die Rechtsanwaltskammern Köln (12.907 Mitglieder) und Frankfurt (18.000 Mitglieder) erklärten, dass sie das Eckpunktepapier des BMJV mittragen.

Aus dem Eckpunktepapier könnte noch vor der parlamentarischen Sommerpause ein Gesetz werden, so Dr. Jan-Marco Luczak, CDU-Abgeordneter und stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz im Deutschen Bundestag.

Eine Gesetzesänderung ist nicht nur für die Zukunft von Bedeutung, sie wird je nach ihrer Ausgestaltung auch große Bedeutung für den Übergangszeitraum haben. Bis dahin werden die von der DRV Bund im Dezember 2014 aufgestellten Grundsätze für die Ver-

gangenheit und den Übergangszeitraum Anwendung finden. Die Entscheidung der DRV Bund finden Sie unter: [http://www.deutsche-
rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

Soweit regionale Kammern noch nicht beschlossen haben, empfehlen wir eine Teilnahme an der regionalen Kammerversammlung.

Authors



Thomas Hey
Partner

T: +49 211 4355-5413
E: thomas.hey@cliffordchance.com



Dr. Peter Christ
Partner

T: 49 211 4355-5420
E: peter.christ@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner

T: 49 69 7199-1257
E: stefan.simon@cliffordchance.com

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Königsallee 59, 40215 Düsseldorf
© Clifford Chance 2015

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter OC393460. Die Gesellschaft ist mit einer Zweigniederlassung im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter PR 2189 eingetragen.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

118897-3-20189-v0.10

DE-8000-MKTG