

Coronavirus und Krisenmanagement

Update Arbeitsrecht

9. April 2020



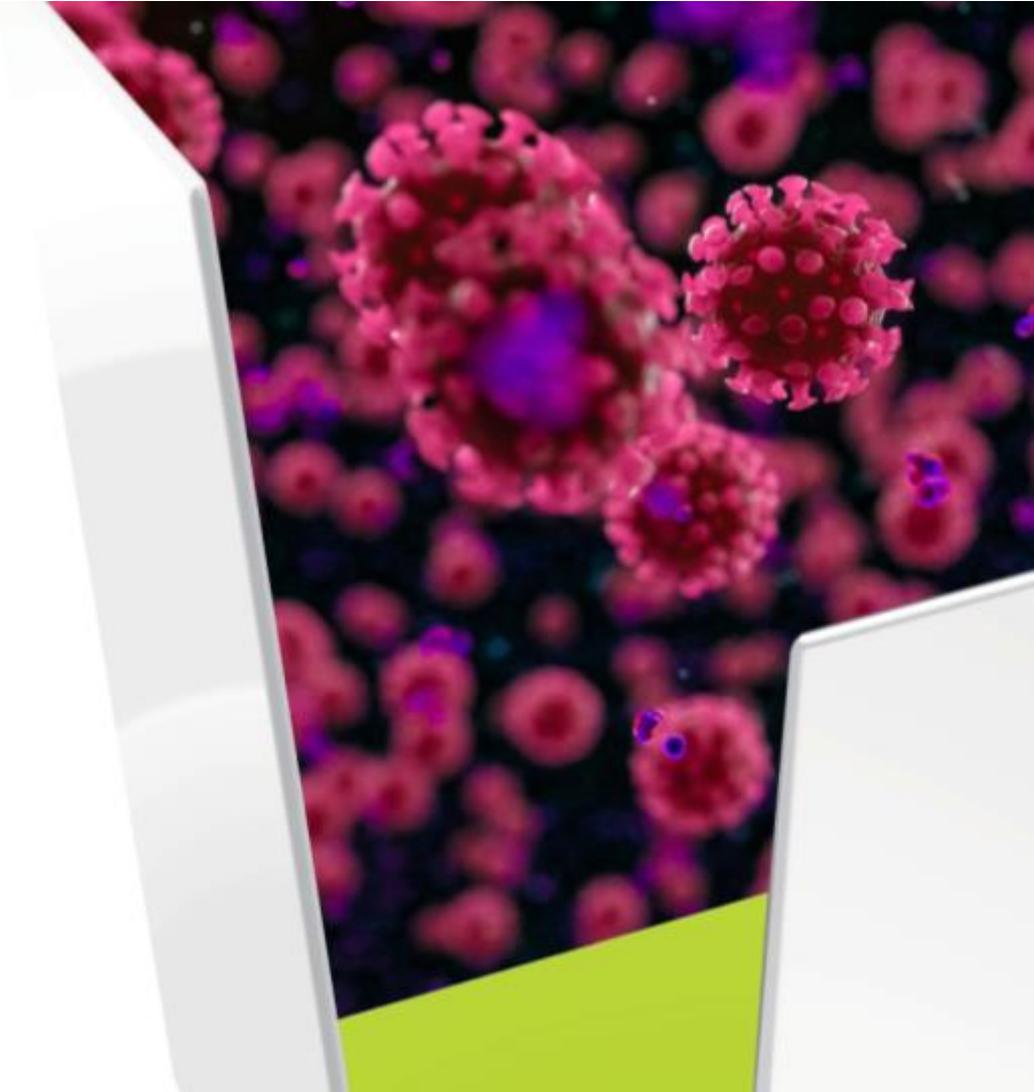
Dr. Eckard Schwarz
Partner, Hamburg



Matthes Schröder
Partner, Hamburg



Dr. Lars Mohnke
Partner, München



Wie kann man Liquiditätsengpässe überwinden?



Kurzarbeitergeld



Darlehen der KfW



**Zuschüsse für
Kleinunternehmer**



**Einzug/Stundung
Vergütung**



**Stundung
Sozial-
versicherungs-
beiträge**



**Stundung
Steuern und
Steuervoraus-
zahlungen**



Die wichtigsten Änderungen rückwirkend zum 1. März 2020

1. mindestens 10 % der Beschäftigten sind von Entgeltausfall $\geq 10\%$ betroffen
2. Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen zu 100 %
3. Kurzarbeit für Leiharbeitnehmer
4. Verfahrenserleichterungen



Allgemeine Voraussetzungen

Erheblicher
Arbeitsausfall mit
Entgeltausfall,
§ 96 SGB III



- **erheblicher**, aber **vorübergehender** und **unvermeidbarer** Arbeitsausfall muss ggü. Agentur für Arbeit (AfA) glaubhaft gemacht werden
 - Hintergrund: Kug soll Betriebe in der Krise unterstützen, nicht „künstlich“ am Leben erhalten
 - Glaubhaftmachung: einfache Nachweise genügen; AfA beschränkt sich vorübergehend auf Plausibilitäts- und Vollständigkeitsprüfungen

Persönliche
Voraussetzungen,
§ 98 SGB III



- Arbeitnehmer muss versicherungspflichtige Beschäftigung ausführen
- Sonderprobleme:
 - Beginn des Arbeitsverhältnisses nach der Einführung von Kurzarbeit
 - ist Arbeitsvertrag „vor Corona“ geschlossen worden, wohl zwingender Grund i.S.d. § 98 SGB III
 - Kug bei gekündigten Arbeitnehmern
 - grds.: ab Ausspruch der Kündigung kein Anspruch auf Kug



Individualvereinbarungen

- arbeitsvertragliche Kurzarbeitsregelungen existieren bereits (+)
- wenn nicht (-):
 - Änderungsvereinbarung mit Arbeitnehmer
 - verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten (generelle „Kurzarbeitsklausel“ und Gestaltungsrecht des Arbeitgebers oder konkrete Kurzarbeit für bestimmten Zeitraum); ggf. Ankündigungsfrist zur Einführung von Kurzarbeit (grds.: 14 Tage, momentan dürften auch max. 7 Tage genügen)
 - wenn Änderungsvereinbarung (-) → Änderungskündigung?
 - ordentliche Änderungskündigung wird erst zum Ablauf der Kündigungsfrist wirksam, somit nicht zur kurzfristigen Einführung von Kurzarbeit geeignet
 - außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltabsenkung i.d.R. unwirksam (hohe rechtliche Hürden)
 - ggf. BRat-Anhörungen, Massentlassungsanzeige & Sozialauswahl



Betriebsvereinbarungen

- Vorteil: Ermöglicht die pauschale Absenkung der Arbeitsleistung für den gesamten Betrieb
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen grds. auch in Zeiten von Corona
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung
 - Wirksamkeit: Vorsicht bei BV-Abschluss bspw. über Skype (Wirksamkeit str.)
 - Inhalt: Flexibilität für einseitige Anordnungen des Arbeitgebers schaffen, um bei einer Verbesserung der konjunkturellen Lage den Betrieb schnell wieder „hochfahren“ zu können



„Hot Topics“

Zuschussgewährung durch Arbeitgeber

- Kug kann vom Arbeitgeber bis zu 100 % (auch ggf. über BBG hinaus) aufgestockt werden
- Vorteile:
 - sozialversicherungsrechtliche Privilegierung
 - Mittel zum erfolgreichen Abschluss einer BV

Vorrang der Urlaubseinbringung

- Resturlaub aus 2019 muss vom Arbeitnehmer eingebracht werden
- bis 31.12.2020 verzichtet die AfA auf die Einbringung des Erholungsurlaubs 2020
- **Beachte:** Vom Arbeitnehmer bereits verplanter Urlaub für 2020 muss genommen werden!

Einbringung von Arbeitszeitkonten

- negative Arbeitszeitkonten: kein Aufbau nötig
- positive Arbeitszeitkonten: keine konkrete Regelung; *Jedenfalls:* Auf den niedrigsten Stand der letzten 12 Monate bringen (Einzelfallbetrachtung)

Wie kann man Sozialversicherungsbeiträge stunden lassen?



- Stundung, wenn sofortige Einziehung mit **erheblichen Härten** für Unternehmen (§ 76 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB IV)
- Stundungsmöglichkeit für **Sozialversicherungsbeiträge** für **März und April 2020**; Stundung zunächst beschränkt bis Fälligkeit der Beiträge für Mai 2020
- Verzicht auf **Stundungszinsen** und **Säumniszuschläge**
- Antrag **formlos** möglich; aber Antragstellung bei jeder Krankenkasse notwendig
- Stundung ist **nachrangig**, d.h. vorrangig müssen andere Hilfs- und Unterstützungsangebote genutzt werden (z.B. Kurzarbeit, Fördermittel und Kredite) → glaubhafte Erklärung erforderlich

Rundschreiben GKV-Spitzenverband vom 25.3.2020:

RUNDSCHREIBEN 

RS 2020/197 vom 24.03.2020

Maßnahmen zur Unterstützung der vom Corona-Virus betroffenen Arbeitgeber und Mitglieder bei der Zahlung der Beiträge

Themen: Mitgliedschaft/Beiträge

Kurzbeschreibung: Wir informieren über die aus beitragsrechtlicher Sicht zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Unterstützung der von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffenen Arbeitgeber und Mitglieder, die ihre Beiträge selber zahlen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre Ansprechpartner/innen:
Johann Haller
Ref. Mitgliedschaft- u. Beitragsrecht
Tel.: 030 206280-1133
johann.haller@gkv-spitzenverband.de

die Bundesregierung hat in diesen Tagen wiederholt und nachvollziehbar deutlich gemacht, dass das Corona-Virus eine ernsthafte Herausforderung für die gesamte Gesellschaft darstellt. Zwischenzeitlich wächst auch in der Wirtschaft insgesamt sowie in den einzelnen Unternehmen und Betrieben die Sorge hinsichtlich der Auswirkungen dieser Pandemie. Die Abträge von Messen und Großveranstaltungen sowie der Rückgang der Reistätigkeit wirken sich zunehmend auf die Dienstleistungsbranche, insbesondere auf Logistik, Handel, Gaststätten sowie Tourismus aus. Zugleich geht die Auslandsnachfrage zurück und nationale sowie internationale Lieferketten werden gestört; die Auswirkungen zeigen sich bereits in Form eines Rückgangs der leistungsfähigen Produktion.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung ein breit aufgestelltes Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus auf den Weg gebracht. Das Bundesministerium der Finanzen hat gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie Ende vorvergangener Woche die Einzelheiten des Schutzschildes für Beschäftigte und Unternehmen vorgestellt. Neben der Flexibilisierung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld sowie der Ausweitung von Liquiditätshilfen für betroffene Unternehmen in Form von vereinfachten Zugangsmöglichkeiten zu Krediten und Bürgschaften werden

Sämtliche Rundschreiben finden Sie tagessaktuell unter <https://www.gkv-spitzenverband.de>

Beschlussfassung des Betriebsrats in „Krisenzeiten“



Voraussetzungen für BR-Beschlüsse



1. Ordnungsgemäße Ladung (mit Tagesordnung) des BR
2. Beschlussfähigkeit des BR (= (+), wenn Hälfte der Betriebsratsmitglieder aufgrund einer ordnungsgemäßen Ladung zur Sitzung anwesend)
3. Beschluss muss in Betriebsratssitzung getroffen werden
4. Beschluss durch Abstimmung unter Ausschluss der Öffentlichkeit

Beschlussfähigkeit bei „Massenverhinderung“ von regulären und Ersatzmitgliedern?

- Wohl h.M.: BR **weiterhin beschlussfähig**, wenn mind. die Hälfte der verbleibenden Mitglieder an Beschlussfassung teilnimmt.
- a.A.: Beschlussfähigkeit bei vorübergehender Verhinderung nur bzgl. **fristgebundener/nicht aufschiebbarer** BR-Beschlüsse

Alternativen?

- Beschluss im **Umlaufverfahren**, per **WhatsApp, E-Mail, Telefax** oder **telegrafisch?** (-)
- Beschluss per **Telefonkonferenz/Videokonferenz?**
 - Zulässigkeit **überwiegend abgelehnt**, insbes. wg. Einschränkungen der Nichtöffentlichkeit
 - Vereinzelt: In der Geschäftsordnung kann die Möglichkeit einer Beschlussfassung per Videokonferenz vorgesehen werden
 - Arg.: **§ 41a EBRG**, Beschlussfassung per Videokonferenz unter bestimmten Umständen für Europ. BRe zulässig
 - **Ministererklärung BMAS Hubertus Heil** vom 23. März 2020 („[...] *Die Beschlüsse, die in einer solchen Sitzung gefasst werden, sind nach unserer Auffassung wirksam.*“ [...])
 - Keine (corona-) aktuelle Rechtsprechung
 - vorher: BR-Beschlüssen per Skype sind unzulässig (vgl. ArbG Stuttgart Beschl. v. 25. April 2019 – 21 BV 62/18, Rn. 60)

Freiwillige Verfahrensregelung mit Betriebsrat?



Pro & Contra

- Wirksamkeit einer Vereinbarung zur Modifikation formaler Wirksamkeitsanforderungen **umstritten**
 - Pro: **Betriebsratstätigkeit** wird **faktisch gewährleistet**
 - Pro: Entgegenkommen und „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ in der Krise
 - Contra: **Unwirksamkeitsrisiko** von Beschlüssen, insb. bei erzwingbarer Mitbestimmung (Kurzarbeit!)
 - Contra: of für AG Beschlüsse nicht erforderlich/ sinnvoll (z.B. § 99 BetrVG)

Empfehlungen

- **Regelungsabrede**, nicht Betriebsvereinbarung
- klare **Voraussetzungen** für elektronische Sitzung/Beschlussfassung
- Gewährleistung der **Nichtöffentlichkeit**
- **Anerkennung der Zulässigkeit und Wirksamkeit von „elektronischen Beschlüssen“**
- **Wichtig: Ausnahme bzw. Recht des Arbeitgebers auf**
 - **ordnungsgemäße Präsenzsitzung für besonders wichtiger Regelungsinhalte** (insb. Mitbestimmung nach § 87 BetrVG) und
 - spätere **Wiederholung von „elektronischen Beschlüssen“ in ordnungsgemäßer Präsenzsitzung**
- **Verweis auf Erklärung von BMAS vom 23. März 2020 als „Legitimationshilfe“**
- **Befristung**
- **Ausschluss Nachwirkung**

Ankündigung Bundesregierung vom 8. April 2020



Änderung BetrVG?

- **Ankündigung vom 8. April 2020**
- **Änderung des BetrVG** (und des Personalvertretungsrechts)
- **Zeitplan** für Änderungen noch **unklar**
- Geplant: Wirkung zum 1. März 2020 (!) und bis 31. Dezember 2020

Inhalt

- **Zulässigerklärung von Beschlussfassungen via Telefon- und Videokonferenz**
- **rückwirkende Absicherung** von entsprechenden Beschlüssen **ab dem 1. März 2020**
- exakte **Anforderungen an Ladung, Protokollierung, Vertraulichkeit** derzeit **nicht bekannt**

Vorläufige Empfehlungen /Erkenntnisse

- natürlich: genaue **Prüfung des Gesetzesentwurfs** nach Vorliegen
- u.U. **Anpassung schon bestehender Vereinbarungen** nötig
- **bei Neuabschluss „Revisionsmöglichkeit“** bei Gesetzesänderung vorsehen
- **Tendenz: freiwillige Regelungen** bis zur „Reform“ **verschieben**
- Zusatzerkennntnis: „Auffassung“ des BMAS, wonach „elektronische Beschlussfassung“ auch schon vor Gesetzesänderung wirksam gewesen sein soll ... - wohl widerlegt!

Kita- und Schulschließungen



Arbeitspflicht

- **Leistungsverweigerungsrecht**, wenn Arbeitnehmer Arbeitsleistung nicht zumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB)
- Kinder bis 12 Jahren i.d.R. **betreuungsbedürftig** (vgl. § 45 Abs. 1 SGB V)
- Arbeitnehmer muss vorrangig **anderweitige Betreuung** organisieren → vorliegend schwierig, aber nicht ausgeschlossen (z.B. anderer Elternteil ist ohnehin zu Hause, Kindermädchen, Au Pair, Freunde, Bekannte, Verwandte)

Vergütung/Ersatzleistungen

- Vergütungsanspruch, wenn Arbeitnehmer tatsächlich (im Home Office) **arbeitet**
- Entgeltfortzahlung, wenn **Arbeitsunfähigkeit** (§ 3 EFZG)
- Entgeltfortzahlung, wenn **arbeitsfähig** und **nicht erhebliche Zeit** (i.d.R. ≤ 5 Arbeitstag (str.); § 616 BGB)*
- bei **beruflichen Tätigkeitsverbot** Entschädigung (§ 56 IfSG)
- bei **Erkrankung des Kindes** kommt Entgeltfortzahlung nach § 616 BGB* (Dauer s.o.) bzw. Krankengeld (§ 45 SGB V, wenn § 616 BGB nicht greift) in Betracht
- **NEU: Entschädigung**, wenn Kita-/Schulschließung nach § 56 Abs. 1a IfSG

Alternativen

- **Urlaub**
- Reduzierung von **Arbeitszeitkonten**
- **unbezahlter Urlaub** oder **bezahlte Freistellung**

* Soweit § 616 BGB nicht abbedungen ist.

Neuer Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG



- neuer **Entschädigungsanspruch** zur Abmilderung von Verdienstauffällen infolge notwendiger Kinderbetreuung bei Kita-/Schulschließungen (§ 56 Abs. 1a IfSG)
- **Umfang** der Entschädigung
 - max. 6 Wochen
 - 67% des Verdienstauffalls (Nettobasis), max. 2.016 EUR für vollen Monat
 - kein Ersatz für Kurzarbeitszeiten
- **Arbeitgeber** ist **vorleistungspflichtig** und kann innerhalb von drei Monaten Antrag auf Erstattung stellen
- befristet bis 31.12.2020

Checkliste

- Kita-/Schulschließung nach IfSG
- Kind, hat 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen
- Notwendigkeit der Betreuung durch Sorgeberechtigten
- keine Ferienzeit
- keine vorrangigen Zeitguthaben
- kein vorrangiger Urlaub
- kein „zumutbares“ Home Office möglich

Ausblick – Neue Arbeitswelt oder alte Reflexe?



Home- Office – „Jetzt und für alle Zeit?“

- nachträgliche Regelung durch individuelle oder Betriebsvereinbarungen?
- Notmaßnahme vs. dauerhafter Anspruch? Gesetzliche Ausgestaltung? HO-Anspruch oder HO-Pflicht?
- „Das funktioniert bei uns nicht!“ funktioniert nicht mehr (?)

Corona als „Digitalisierungsbeschleuniger“

- Auflösung von Präsenzpflchten, Arbeitszeiten und traditionellen „Stellenbeschreibungen“?
- hohe Anforderungen im Bereich der Arbeitsvertragsgestaltung, der Mitbestimmung und des Datenschutzes

„Eben waren doch alle noch solidarisch!“ – nachträgliche Prüfung bzw. Legitimation von Arbeitgebermaßnahmen

- Mitbestimmungsintensität ist in unmittelbarer Krisenphase faktisch oft abgesenkt
- nachträgliche Absicherung von Arbeitgebermaßnahmen (insbes. ordnungsgemäße Beschlussfassungen Betriebsräte)
- Betriebsräte und Mitarbeiter werden Eil- und solidarische Maßnahmen nachträglich kritisch hinterfragen (Entgelt, Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Kostenersatz)

Ausblick – Krise nach der Krise?



kurzfristig: „Allein mit Kurzarbeit schaffen wir es nicht...“

- signifikante Zahl von Betriebsaufgaben und/oder Insolvenzen durch unmittelbare Corona-Folgen (Schließungen, Kundenverlust etc.) – nicht nur bei Klein- und mittelständischen Unternehmen!

mittelfristig: „Es geht einfach nicht bergauf...“

- andauernde Beeinträchtigungen von Liefer- und Absatzketten
- mangelnde Markterholung, mangelnde Nachholeffekte

mittel- bis langfristig: „Wir müssen die Dinge grundlegend ändern – das kann jetzt nicht mehr warten...“

- Corona als „Krisenbeschleuniger“

Erwartung: wesentliche Restrukturierungen und auch Entlassungen

- Fortgeltung der hohen individualrechtlichen (KSchG) wie kollektivrechtlichen Anforderungen (BetrVG – Interessenausgleich, Sozialplan)

Ausblick – Alles neu?



Reformbedarf im Arbeitsrecht und Aussichten auf Umsetzung

- Ausgestaltung Home Office? Haftung, Kosten, Datenschutz, sollen AN oder AG einen Rechtsanspruch bekommen, von ihrem Vertragspartner Arbeit im HO zu verlangen?
- Arbeitszeitgesetz?
- Digitalisierung der Arbeitstätigkeit!
- Digitalisierung der Mitbestimmung?

Weitere Webinartermine:

- 15. April, 10 Uhr: COVID-19 und seine Folgen – Kritische Infrastruktur, Energie und Großprojekte
- 16. April, 10 Uhr: Maßnahmen und Finanzaufsichtsbehörden
- 17. April, 14 Uhr: Vergaberecht und die Coronakrise – Beschaffungsmöglichkeiten des Staates in Krisenzeiten
- **30. April, 10 Uhr: Update Arbeitsrecht – Wege aus der Krise***
- 6. Mai, 10 Uhr: Distressed M&A*

*Bitte beachten Sie, dass Titel und Vortragsinhalte aufgrund der rasch fortschreitenden Entwicklung unter dem Vorbehalt kurzfristiger Änderungen stehen.

Weitere Informationen und Anmeldeöglichkeiten zu den Webinaren finden Sie auch auf unserem [Topic Center Covid-19](#).



Senden Sie uns Ihr Feedback. Wir unterstützen Sie gerne.



regina.ragnit-krack@hoganlovells.com



+49 40 419 93 224

Ihre Referenten (1)

Dr. Eckard Schwarz

Partner, Hamburg

Dr. Eckard Schwarz berät internationale, nationale und lokale Unternehmen bei Veränderungsprozessen aller Art, insbesondere bei Umstrukturierungen und Reorganisationen sowie M&A-Projekten. Er begleitet Sie von der strategischen Planung bis zur abschließenden Durchführung, wobei er in flankierenden Verhandlungen, z.B. mit Betriebsräten und deren Vertretern, effiziente und geräuschlose Lösungen erreicht. Eckard Schwarz hat überdies umfangreiche Erfahrung in arbeitsgerichtlichen Verfahren, einschließlich viel beachteter prozessualer Erfolge (z.B. erstmalige Anerkennung sog. "Turbo-Prämien" bei Abfindungsprogrammen durch das BAG).

Seine Mandanten loben Eckard Schwarz für seine "hohe fachliche Qualifikation, hervorragende Reputation, große Flexibilität und gute Erreichbarkeit"; Wettbewerber schätzen ihn als "zuverlässigen Gesprächspartner, lösungsorientiert und engagiert" (JUVE Handbuch). Überdies empfehlen ihn zahlreiche renommierte juristische Verzeichnisse (u.a. JUVE, Kanzleien in Deutschland, Chambers, Legal 500, Best Lawyers) und Wirtschaftsmagazine (u.a. Handelsblatt und WirtschaftsWoche) in ihren Rankings als einen führenden Experten im Arbeitsrecht.

Eckard Schwarz ist seit über 20 Jahren als im Arbeitsrecht spezialisierter Rechtsanwalt tätig und leitet unser arbeitsrechtliches Dezernat im Hamburger Büro. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und publiziert regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Themen, u.a. als Herausgeber und Co-Autor des Standardwerkes "Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht". Zudem wird Eckard Schwarz von Mandanten als erfahrener Referent im Rahmen von Seminaren und Inhouse-Veranstaltungen (insb. für Führungskräfte und Personalverantwortliche) geschätzt.



T +49 40 419 93 224

eckard.schwarz@hoganlovells.com

Praxisgruppe
Arbeitsrecht



Social Media



Ihre Referenten (2)

Matthes Schröder

Partner, Hamburg

Matthes Schröder berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Seine Schwerpunkte liegen in der Begleitung von Restrukturierungen und Transaktionen, in der Vertretung von Unternehmen in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren und in Einigungsstellen sowie in allen rechtlichen Fragen rund um den Einsatz von Fremdpersonal im Unternehmen.

Mandanten bescheinigen ihm besonderes Geschick in Verhandlungen rund um die Begründung und Beendigung von Anstellungsverhältnissen von Geschäftsführern, Vorständen und anderen Führungskräften und loben seine Fähigkeit, sich schnell auf sehr unterschiedliche Unternehmenskulturen einstellen zu können.

Matthes Schröder absolvierte sein rechtswissenschaftliches Studium an der Freien Universität Berlin und an der University of Glasgow (Schottland). Er begeisterte sich sehr früh für das Arbeitsrecht. So befasste er sich schon neben seinem Referendariat am Kammergericht Berlin in einer mittelständischen Kanzlei überwiegend mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Matthes Schröder ist Co-Herausgeber und Co-Autor des Standardwerkes "Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht" (Verlag C.H. Beck, 3. Auflage 2014).



T +49 40 419 93 261

matthes.schroeder@hoganlovells.com

Praxisgruppe
Arbeitsrecht



Social Media



Ihre Referenten (3)

Dr. Lars Mohnke

Partner, München

Dr. Lars Mohnke gehört der Sozietät seit 2004 an und er ist seit 2019 Partner am Münchener Standort. Er ist Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht und berät deutsche und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts.

Dies umfasst individualrechtliche Fragen vom Abschluss bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses sowie die Unterstützung von Arbeitgebern auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts. Er begleitet den Abschluss und die Beendigung von Dienstverhältnissen von Vorständen und Geschäftsführern und die Gestaltung von Vergütungssystemen.

Einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die arbeitsrechtliche Begleitung von Reorganisationen. Dies beinhaltet insbesondere die Beratung bei der Projektplanung, die Ausarbeitung von Kollektivvereinbarungen, die Entwicklung von Verhandlungsstrategien, die Begleitung von Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften sowie die personalwirtschaftliche Umsetzung der Maßnahmen. Zudem berät und vertritt er seine Mandanten in arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten mit Mitarbeitern und Arbeitnehmervertretern, insbesondere bei der Abwehr von einstweiligen Verfügungen.

Lars Mohnke referiert regelmäßig auf Mandantenveranstaltungen, externen Seminaren und Inhouse-Schulungen. Zudem publiziert er regelmäßig in Fachzeitschriften und ist Autor im "Beck'schen Formularbuch Arbeitsrecht" zum Thema Vergütung und im "Stichwortkommentar Arbeitsrecht" zum Thema Kündigungsrecht.



T +49 89 29012 480

lars.mohnke@hoganlovells.com

Praxisgruppe
Arbeitsrecht



Social Media



www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" beschreibt einen Partner oder ein Mitglied von Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP oder einer der ihnen nahestehenden Gesellschaften oder einen Mitarbeiter oder Berater mit entsprechender Stellung. Einzelne Personen, die als Partner bezeichnet werden, aber nicht Mitglieder von Hogan Lovells International LLP sind, verfügen nicht über eine Qualifikation, die der von Mitgliedern entspricht.

Weitere Informationen über Hogan Lovells, die Partner und deren Qualifikationen, finden Sie unter www.hoganlovells.com.

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung. Abbildungen von Personen zeigen aktuelle oder ehemalige Anwälte und Mitarbeiter von Hogan Lovells oder Models, die nicht mit der Sozietät in Verbindung stehen.