

Update Arbeitnehmerüberlassung

Dr. Alexander Bissels
Partner | Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
CMS Hasche Sigle
09.10.2025

Agenda

I.	Arbeitnehmerüberlassung im Konzern
II.	Arbeitnehmerüberlassung aus einem Mischbetrieb
III.	Betriebsübergang beim Entleiher
IV.	Virtuelle Eingliederung im Ausland
V.	Arbeitnehmerüberlassung im Koalitionsvertrag
VI.	Weitere relevante Entscheidungen für die Praxis
VII.	Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB
VIII.	Stand der Tarifvertragsverhandlungen
IX.	Fazit

Arbeitnehmerüberlassung im Konzern

Grundsätze der Konzernüberlassung

- ANÜ zwischen zwei Konzernunternehmen (§§ 15 ff. AktG) ist **gesetzlich privilegiert**.
 - Wesentliche gesetzlichen Bestimmungen des AÜG **gelten nicht** (vgl. § 1 III Nr. 2 AÜG).
 - U.a. Erlaubnispflicht, gesetzliche ÜHD von 18 Monaten, Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes ab dem ersten Einsatztag des ZAN.
- **Weitere Voraussetzungen:** AN darf **nicht** zum Zweck der Überlassung eingestellt **und** beschäftigt werden.
- **In der Praxis:** (beliebte) Methode, ohne die Beachtung der strengen gesetzlichen Anforderungen des AÜG zwischen Konzernunternehmen unternehmensübergreifend Personal einzusetzen.
- **ABER:** erhebliche europa- und auch verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der Vorschrift!
- **(Mögliche) Folgen:** u.a. Fiktion von Arbeitsverhältnissen zum Entleiher und Bußgelder!



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24; Revision gegen LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.11.2023 – 5 Sa 180/23):
 - Der klagende AN war **vom 14.07.2008 bis zum 30.04.2020** bei der X-GmbH angestellt.
 - Seine vertraglich geschuldete Tätigkeit verrichtete er auf dem Werksgelände der beklagten Y-GmbH.
 - Die Y-GmbH und die X-GmbH waren während der Beschäftigungsdauer des AN konzernverbundene Unternehmen.
 - Die Umstände, unter denen der Kläger seine Arbeitsleistung erbrachte, sind streitig.
 - Der AN machte geltend, zwischen ihm und der Y-GmbH sei gem. den §§ 10 I, 9 I AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, da er seit Anbeginn seiner Beschäftigung bei der Y-GmbH unter Verletzung der Vorgaben des AÜG als ZAN und nicht im Rahmen eines Werk-/Dienstvertrages eingesetzt worden sei.
 - Die Y-GmbH vertrat die Ansicht, es liege eine privilegierte ANÜ im Konzern vor.



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24):
 - Wortlaut der Vorschrift: "..., wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird."
 - "Und" ist wie ein "Und/Oder" zu verstehen.
 - Arg.: u.a. Wille des Gesetzgebers und Telos des Gesetzes.
 - **Bewertung:**
 - Entspricht der ganz h.M. (vgl. LAG BW, Beschl. v. 11.02.2016 – 3 TaBV, Urban-Crell/Germakowski/Bissels/Hurst, § 1 AÜG Rn. 332 f.; Tschöpe/Bissels, Teil 6 D Rn. 62; Lembke, BB 2012, 2497, 2499; Schüren/Hamann, AÜG, § 1 Rn. 615; Bissels/Singraven, jurisPR-ArbR 18/2023 Anm. 2 m.w.N.).
 - Die vom BAG vorgenommene Auslegung ist vor diesem Hintergrund m.E. wenig überraschend.
 - Rechtsklarheit und -sicherheit für die Praxis, wie § 1 III Nr. 2 AÜG in diesem Zusammenhang zu verstehen ist.



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24):
 - **ABER:** keine trennscharfe Definition, welche Anforderungen an eine Einstellung oder Beschäftigung i.S.v. § 1 III Nr. 2 AÜG zu stellen sind.
 - **Maßgeblich:** Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls!
 - **CONTRA:**
 - Die Bezeichnung oder Ausgestaltung des Arbeitsvertrags als "**Leiharbeitsvertrag**".
 - Das bei Einstellung bereits **erkennbare Ziel** des Vertragsarbeitgebers, den AN regelmäßig als ZAN einzusetzen.
 - Der **Unternehmenszweck** des Vertragsarbeitgebers ist auf die Überlassung von AN an Dritte ausgerichtet, und das Arbeitsverhältnis des AN soll diesen Zweck dadurch fördern, dass er auch dazu eingesetzt wird.
 - Die **direkte Überlassung** des AN nach Einstellung an ein anderes Konzernunternehmen, ohne dass eine Beschäftigungsmöglichkeit bei dem Vertragsarbeitgeber vorgesehen ist.



Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24):
 - **ABER:** keine trennscharfe Definition, welche Anforderungen an eine Einstellung oder Beschäftigung i.S.v. § 1 III Nr. 2 AÜG zu stellen sind.
 - **Maßgeblich:** Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls!
 - **CONTRA:**
 - AN erledigt beim entleihenden Konzernunternehmen **regelmäßig anfallende** Aufgaben und es liegt kein besonderer Grund für die Überlassung vor bzw. ein solcher ist nicht erkennbar.
 - **Eine auf Dauer oder für einen unbestimmten Zeitraum** erfolgende Überlassung.
 - **Regelmäßige oder für außergewöhnlich lang andauernde Zeiten** der Überlassung (unter Berücksichtigung des Unternehmenszwecks des Vertragsarbeitgebers, der Dauer und Häufigkeit der Überlassung/en, deren Unterbrechungen sowie des Anlasses der Überlassung).
 - **ABER:** BAG definiert **keine feste Zeitgrenze** und orientiert sich auch **nicht** an der gesetzlichen ÜHD (Zirkelschluss, vgl. auch: Tschöpe/Bissels, Teil 6 D Rn. 62).
 - Bei längerfristigen Einsätzen kommt es insb. auf einen **(rechtfertigenden) Anlass** an, der im Rahmen der Gesamtumstände eine besondere Bedeutung hat.



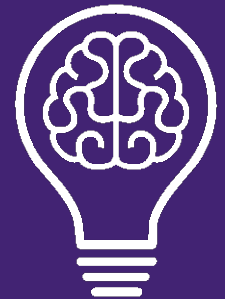
Aktuelle Rechtsprechung

- BAG (Urt. v. 12.11.2024 – 9 AZR 13/24):
 - **ABER:** keine trennscharfe Definition, welche Anforderungen an eine Einstellung oder Beschäftigung i.S.v. § 1 III Nr. 2 AÜG zu stellen sind.
 - Maßgeblich: Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalls!
 - **PRO:**
 - Der AN hat ein **besonderes Interesse** an dem Einsatz, z.B. Trainee, Vertretung, Einweisung, Schulung etc.
 - Bei dem entleihenden Konzernunternehmen sind besondere Aufgaben wahrzunehmen sind, z.B. Aufbauhilfe, Schulung von Mitarbeitern des anderen Unternehmens etc.
 - Für die Überlassung kann ein Grund herangezogen werden, der in **§ 14 I 2 TzBfG** genannt ist.
 - **NEUTRAL:** Konzernversetzungsklausel im Arbeitsvertrag.
 - **Bezogen auf den konkreten Fall:** Konzernprivileg (-), da der AN seit Beschäftigungsbeginn über mehrere Jahre hinweg durchgehend als ZAN eingesetzt wurde (hier: ca. 12 Jahre). Eine solche Praxis **indiziert** einen entsprechenden Beschäftigungszweck.



Fazit

- Erste (inhaltliche) höchstrichterliche Entscheidung zum Konzernprivileg liegt vor.
- Konkretisierung der (tatbestandlichen) Anforderungen an das Vorliegen einer Konzernüberlassung.
- **ABER:** durch die erforderliche Gesamtbetrachtung **keine abschließende Rechtssicherheit!**
- **Zudem:** Damoklesschwert der Europarechtswidrigkeit – das BAG konnte diese Frage offen lassen und hat sich dazu **nicht positioniert!**
- **In der Praxis:** Behörden erkennen das Konzernprivileg grds. an (unter Beachtung der inhaltlichen Vorgaben des BAG, die einzuhalten sind und auch geprüft werden) und verfügen **nicht** über eine "Verwerfungskompetenz".
- **Empfehlung:**
 - Eher "**dosierter**" bzw. **restriktiver Gebrauch** der Konzernüberlassung!
 - Festlegung von **Richtlinien** mit Kriterien, ob eine Konzernüberlassung durchgeführt werden kann oder nicht, u.a. Erfordernis eines sachlichen Grundes, zeitlicher "Deckel", Abkühlphase etc.



Arbeitnehmerüberlassung aus einem Mischbetrieb

Arbeitnehmerüberlassung aus dem Mischbetrieb

Ausgangslage nach § 8 AÜG

- Geltung des Gleichstellungsgrundsatzes **ab dem ersten Tag des Einsatzes** eines ZAN bei dem Entleiher.
- Abweichung davon durch die Anwendung von Tarifverträgen (u.a. BAP/DGB sowie iGZ/DGB) aufgrund **beidseitiger Tarifbindung** von ZAU und ZAN (in der Praxis die **Ausnahme**) oder einer **Bezugnahmeklausel** im Arbeitsvertrag (in der Praxis die **Regel**) möglich – es gelten dann nur die tariflichen Bestimmungen.
- Hinsichtlich der Gleichstellung **beim Entgelt**: nur für die ersten neun Monate des Einsatzes bei einem Entleiher möglich (**Ausnahme**: BranchenzuschlagsTV ist einschlägig).
- Hinsichtlich der **wesentlichen Arbeitsbedingungen im Übrigen** (u.a. Arbeitszeit und Urlaub): zeitlich **unbegrenzte** Abweichung möglich.
- Die o.g. Tarifverträge der Zeitarbeit erfassen grds. auch sog. **Mischunternehmen oder -betriebe**, in denen nicht arbeitszeitlich überwiegend ANÜ stattfindet (vgl. 8.5 Abs. 5 FW BA).

FW AÜG der BA – Herausforderung bei Mischbetrieben!

Restriktive Ansicht der BA!

- **In der Praxis verbreitetes Modell:**
 - "Herkömmlicher" Arbeitsvertrag mit dem AN.
 - Für den Fall der ANÜ: Abschluss einer **befristeten Zusatzvereinbarung** mit Bezugnahme auf ein Tarifwerk der Zeitarbeit, um für diesen Zeitraum nicht den Gleichstellungsgrundsatz anwenden zu müssen.
- **ABER:** 8.5 Abs. 5 FW BA: *"Die Tarifpartner der Zeitarbeit haben in den genannten Flächentarifverträgen Leistungen für Einsatzzeiten und Zeiten des Nichtverleihs in einem Gesamtkonzept geregelt. Die tariflichen Regelungen müssen folglich sowohl für Einsatzzeiten wie für Nichteinsatzzeiten in Bezug genommen werden. Eine auf die Dauer der Überlassung beschränkte Inbezugnahme befreit den Verleiher nicht von der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes."*

Änderung der FW AÜG durch die BA (ab dem 15.10.2024)

Verfestigung der restriktiven Ansicht der BA!

- **Ergänzung von 8.5 Abs. 5 FW BA:** "Zwar gilt das gesetzliche Gleichstellungsgebot nur für Zeiten der Überlassung. *Daraus folgt jedoch nicht, dass die Anwendung eines Zeitarbeitstarifvertrags ebenfalls nur für die Dauer der Überlassung arbeitsvertraglich vereinbart werden kann, um vom Gleichstellungsgebot abzuweichen zu können.* Vom Gleichstellungsgebot abweichenden Tarifwerken liegt eine zusammenfassende Gesamtwürdigung der Überlassungs- und der verleihfreien Zeiten zugrunde. *Der mit einem Zeitarbeitstarifvertrag bezweckte Gesamtschutz von Leiharbeitnehmern würde aufgelöst, könnte seine Anwendung nur für die Zeiten der Überlassung vertraglich vereinbart werden.*"

Hinweise für die Praxis

- Modelle mit "befristeter Zusatzvereinbarung" können von BA **beanstandet** werden.
- Prüfpraxis ist recht "**beliebig**": zahlreiche Prüfer können die von der BA vorgegebene Ansicht nicht nachvollziehen und halten diese (hinter vorgehaltener Hand) für falsch!
- Sprich: **Man kann Glück oder eben auch Pech haben, ob das Thema aufgegriffen wird!**
- Gerichtliche Klärung wäre **wünschenswert**, aber wer möchte das schon mit seinem Unternehmen bzw. Betrieb übernehmen und die "Speerspitze" übernehmen?!

Hinweise für die Praxis

– **Alternative Modelle:**

- **Keine** Anwendung der TV der Zeitarbeit.
 - Wird in der Praxis wg. des damit verbundenen Dokumentations- und Abrechnungsaufwandes bei der Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes ungern gemacht.
- Aufteilung der AN in eine Abteilung "ANÜ" und "WV/DV".
 - Rechtlich möglich, aber praktisch schwierig umsetzbar, da Wechsel in die oder aus der Abteilung ANÜ gewünscht sind (zumindest wenn vom Gleichstellungsgrundsatz abgewichen werden soll).
- Bei dem Wechsel in ANÜ: Anwendung der TV der Zeitarbeit – auch nach dem Einsatzen (ad ultimo).
 - In der Praxis i.d.R. nicht gewünscht.
- Unbefristet abgeschlossene Zusatzvereinbarung, die am Ende des Einsatzes einvernehmlich aufgehoben wird.
 - Rechtlich angreifbar, wurde aber zuletzt von BA in einer Folgeprüfung akzeptiert – ggf. einfach nur "Glück"!?

Betriebsübergang beim Entleiher

Bestimmung der Einsatzzeiten eines ZAN bei Betriebsübergang beim Entleiher – BAG v. 01.10.2024 – 9 AZR 264/23 (A)

Sachverhalt

- Einsatz des ZAN bei Produktionsunternehmen ab dem 16.06.2017 als Kommissionieren im Bereich der Verpackung.
- Übertragung des Bereichs am 01.07.2018 auf Beklagte (= anderes Konzernunternehmen auf Entleiherseite).
- ZAN war dort bis zum 06.04.2022 (auf demselben Arbeitsplatz) im Einsatz.
- ZAN rügt die Verletzung der einschl. ÜHD und macht fingiertes Arbeitsverhältnis gegenüber Beklagter geltend.

Entscheidung des BAG

- Grds. ist ÜHD **entleiherbezogen** zu bestimmen.
- Maßgeblich folglich der jeweilige **Rechtsträger**, mit dem der jeweilige AÜV abgeschlossen worden ist.
- Veräußerer und Erwerber = "**derselbe Entleiher**" – mit der Folge der Zusammenrechnung der Gesamtüberlassungsdauer (allgemein oder im Konzern)?
- Anrufung des EuGH zur Auslegung des Merkmals einer "**vorrübergehenden**" Überlassung und zu den Anforderungen an eine Missbrauchskontrolle.
- Kein Missbrauch bei einem Zeitraum von 4 Jahren und 9 Monaten.

Hinweise für die Praxis

- Bestimmung der "richtigen" ÜHD von erheblicher Bedeutung.
- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses droht bei einer fehlerhaften Berechnung der ÜHD (§§ 9 Nr. 1b, 10 I AÜG).
- **Bisherige (wohl) h.M.:** Zusammenrechnung nur bei Rechtsmissbrauch (HK-AÜG/Ulrici, § 1 AÜG Rn. 93; Schüren/Hamann, § 1 AÜG Rn. 311; aA: ErfK/Roloff, § 1 AÜG Rn. 50).
- **Für die Vergangenheit:** Prüfung, ob es relevante Fälle gegeben hat (Problembewusstsein und ggf. Reaktion!).
- **Für die Zukunft:** ggf. rechtzeitige Abmeldung und Beendigung des AÜV bzw. des Einsatzes des ZAN bei Betriebsübergängen vor Überschreiten der gesetzlichen ÜHD (18 Monate).
- Bei Betriebsübergang: **nicht** "Vertragsübernahme" durch Erwerber, sondern allenfalls Neuabschluss des AÜV.
- Auch für Gleichstellungsgrds. (hier: EP ab dem 10. Einsatzmonat) relevant? Wohl nicht, da eine "vorübergehende" Überlassung hier **keine** Rolle spielt.

Virtuelle Eingliederung des ZAN im Ausland

Anwendungsbereich des AÜG

**Stichwort:
Territorialitätsprinzip!**

- Nur wenn ein **hinreichender Inlandsbezug** besteht, ist der (räumliche) Anwendungsbereich des AÜG überhaupt eröffnet.
- **Unstreitige Fälle (auch bei Auslandsbezug):**
 - Einsatz eines (ausländischen) ZAN im Inland, selbst wenn das ZAU und der Entleiher den Sitz im Ausland haben.
 - Verleih eines ZAN aus Deutschland (in das Ausland).
 - **Anders hingegen:** Überlassung eines ZAN von einem ausländischen ZAU an einen inländischen Entleiher, wenn der ZAN nur im Ausland eingesetzt wird **und** die Erbringung der Arbeitsleistung grds. die Anwesenheit des ZAN an einem bestimmten Ort erfordert.
- **Herausforderung:** rein virtuelle Eingliederung eines im Ausland sitzenden ZAN, der von einem ausländischen "Vermittler" an einen inländischen Entleiher überlassen wird (**klassisches EoR-Modell**)!

Änderung der FW AÜG durch die BA (ab dem 15.10.2024)

- **Extensive Auslegung des Territorialitätsprinzips durch die BA (s. 1.1.1 Abs. 3 FW BA):**
- *"Arbeitsleistungen, die keine Anwesenheit im Betrieb oder an einem bestimmten Ort voraussetzen, die vom Arbeitnehmer eigenständig erbracht werden können und in der Regel vollständig unter Einsatz moderner Kommunikations- und Informationstechnik wie z.B. PC und Internetverbindung erledigt werden können, eignen sich grundsätzlich für ausschließliche Telearbeit bzw. für ausschließliches homeoffice. Werden Leiharbeitnehmer ausschließlich im Ausland im homeoffice tätig bzw. verüben sie ausschließlich Telearbeit in der Regel in ihrer Wohnung im Ausland, ist zu differenzieren. [...]"*
- *Um den Schutz des Teilarbeitsmarkts Arbeitnehmerüberlassung zu wahren, kann bei Arbeitsleistungen, die ortsunabhängig ausschließlich im homeoffice bzw. als ausschließliche Telearbeit erbracht werden, nicht allein darauf abgestellt werden, wo sich der Leiharbeitnehmer rein körperlich befindet. Erlaubnisrechtlich ist entscheidend, ob die Überlassung Inlandsbezug aufweist. Das ist bei ortsunabhängigen Arbeitsleistungen regelmäßig der Fall, wenn die Überlassung vom Inland aus erfolgt oder der Leiharbeitnehmer virtuell für einen inländischen Entleiher tätig wird."*



Hinweise für die Praxis

- **Folge:** virtuelle Eingliederung reicht nach Ansicht der BA aus, um bei "ortsunabhängigen Tätigkeiten" von einer Erlaubnispflicht nach § 1 AÜG auszugehen!
 - EoR wird in der Regel **nicht** über eine solche Erlaubnis verfügen, insb. wenn EoR seinen Sitz im Nicht-EU-Ausland hat, oder muss sich diese beschaffen.
 - **Konsequenz:** illegale ANÜ (mit Rechtsfolgen für Entleiher und ZAU, u.a. Bußgelder).
 - Auch die "verdeckte ANÜ" (über Scheinwerk-/Scheindienstverträge) aus dem Ausland wird erfasst.
- **Contra:**
 - Kein universaler Geltungsanspruch des deutschen Gewerberechts, zumal der EoR der Kontrolle der ausländischen Behörden unterliegt.
 - Unzulässige "Überdehnung" des Territorialitätsprinzips (vertiefend dazu: Bissels/Singraven, ArbR 2024, 557 ff.).

Hinweise für die Praxis

- Unklar ist, wie die BA bzw. der Zoll diese Einsatzformen **wirksam kontrollieren** möchten, insb. wenn der "Verleiher" nur über einen Sitz im Ausland verfügt.
- Bislang noch **kein Fall** aus der Prüfpraxis bekannt.
- **ACHTUNG:** wenn (zeitweiser) Einsatz im Inland erfolgt, z.B. Dienstreisen, Onboarding, Schulung etc., dürfte der Anwendungsbereich des AÜG eröffnet sein.
- **Es tut sich etwas...**
 - Eingabe von CMS bei der BA anhängig – liegt gegenwärtig beim BMAS.
 - Eine Anfrage von CMS an den Zoll wurde unter Hinweis darauf, dass es sich um die FW AÜG der BA handelt, inhaltlich **nicht beantwortet**.
 - Zweifelhaft, ob "Marschroute" der BA mit Zollverwaltung abgestimmt wurde.
 - Zoll ist aber gerade zuständig für die Verfolgung der illegalen oder verdeckten ANÜ!
 - Ggf. reine **"Luftnummer"**.
 - **Informelle Bestätigung des BMAS:** FW AÜG wird in 10/2025 "zurückgedreht" – **aufgrund der Eingabe von CMS!**
 - Inzwischen Anpassung der FW AÜG mit Wirkung zum 01.10.2025 – **BA ist zurückgerudert!**
 - **Wörtlich:** "Der Verleiher sitzt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat). Der Entleiher sitzt in Deutschland. Der Leiharbeitnehmer bleibt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat) und wird ausschließlich online für Entleiher in Deutschland tätig, ohne auch nur einmal nach Deutschland zu reisen, um dort zu arbeiten. Der Erlaubnisvorbehalt des § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erstreckt sich mangels ausreichenden Inlandsbezugs nicht auf diese Fälle."

Arbeitnehmerüberlassung im Koalitionsvertrag

Arbeitnehmerüberlassung im Koalitionsvertrag

Was steht drin oder
auch nicht?

– **Stichwort "Gesundheitsberufe" (S. 113):**

*"Wir erhöhen die Wertschätzung und Attraktivität der Gesundheitsberufe. [...] **Wir erwirken geeignete Maßnahmen zur Reduktion der Unterschiede zwischen Leiharbeitnehmern und der Stammbesellschaft. Mehrkosten zur Schaffung von Springerpools sowie entsprechende Vergütungen für das Personal werden ausgeglichen.**"*

- **Reizthema:** ANÜ in der Pflege (mit besserer Vergütung, freie Wahl der Arbeitszeiten etc.).
- Aber: ANÜ-Quote in der Pflege ist rückläufig und beträgt nur noch 1,6%
- Kein "Massenphänomen", auch wenn dies in der medialen Berichterstattung oftmals entsprechend dargestellt wird.
- Was konkret geplant ist, ist offen – Einschränkung der ANÜ oder gar deren Verbot ist verfassungsrechtlich zumindest bedenklich.
- **Eher denkbar:** gesetzgeberische Eingriffe mit Blick auf die Kostenerstattung für den ANÜ-Einsatz.

Arbeitnehmerüberlassung im Koalitionsvertrag

Was steht drin oder
auch nicht?

– **Stichwort "Arbeits- und Fachkräftesicherung" (S. 13 f.):**

*"Wir werden die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen bei der Bundesagentur für Arbeit verstetigen. **[Vorschlag der Union: Wir werden die Zeitarbeit für ausländische Arbeits- und Fachkräfte öffnen.]** Wir wollen, dass Absolventinnen und Absolventen aus Drittstaaten, die in Deutschland eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, bei uns bleiben und hier arbeiten."*

- Vorschlag der Union hat es **nicht** in den finalen Text des Koalitionsvertrags "geschafft".
- § 40 I Nr. 2 AufentG wird **nicht "angepackt"** – zumindest nicht nach den Festlegungen im Koalitionsvertrag.
- ANÜ für Arbeitskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland bleibt damit de facto **gesperrt**, da BA die Zustimmung zur Beschäftigung im Wege der ANÜ **nicht erteilen darf**.
- M.E. dürfte hier die letzte Messe aber **nicht** gesungen sein.
- S. Vorschlag der Ampel zur moderaten Öffnung, allerdings mit Einschränkungen: "Beschäftigungsgarantie" von mind. 12 Monaten und Anwendung des Gleichstellungsgrundsatzes ab dem ersten Tag.

Weitere relevante Entscheidungen für die Praxis

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- Einsatz von ZAN als **"Streikbrecher"** ist unzulässig (ArbG Köln v. 13.12.2024 – 19 Ga 86/24; dazu: *Bissels, BB 2025, 1151 f.*).
 - Streikender Gewerkschaft steht ein **Unterlassungsanspruch** zu, der auch im Wege der **einstweiligen Verfügung** durchsetzbar ist.
 - Streikeinsatzverbot bezieht sich nicht nur auf ZAN, die als **"klassische Streikbrecher"** neu überlassen werden, sondern auch auf solche, die zum Zeitpunkt des Streiks bereits im Einsatz waren.
 - Grds. **absolutes Verbot**, auch wenn Gesetzesbegründung und Entscheidung des BVerfG undeutlich sind; der Gesetzeswortlaut ist **eindeutig**.
 - Ausnahme allenfalls möglich, wenn keine Tätigkeiten von streikenden Stammbeschäftigten (auch nicht mittelbar) übernommen werden (§ 11 V 2 AÜG).
 - Darlegungs- und Beweislast trägt Entleiher – hohe Anforderungen!
 - **Hinweis:**
 - ZAU war offensichtlich zur Überlassung der ZAN während des Arbeitskampfes bereit.
 - Dies ist bereits wg. der weiter gefassten tariflichen Streikeinsatzverbote erstaunlich.
 - **Hier:** keine Tarifbindung und keine Anwendung der TV der Zeitarbeit!
 - Zumindest **hohes Risiko für ZAU** für erlaubnisrechtliche Schritte wg. eines Verstoßes gegen § 11 V AÜG.
 - **ACHTUNG:** Bußgeldrisiko für Entleiher (bis zu 500.000,00 EUR), **nicht** hingegen für ZAU!

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- **Gründung einer Vorratsgesellschaft mit ANÜ-Erlaubnis (LSG NRW v. 04.07.2024 – L 9 AL 169/22).**
 - **Für die Praxis:**
 - Erhebliche (zeitliche) Erleichterung, da der Erlaubnisprozess bei der BA **nicht durchlaufen** werden muss (*schnell, aber teurer!*).
 - BA stand dieser Praxis zusehends kritischer gegenüber.
 - Zuletzt wurden **keine Erlaubnisse** mehr erteilt.
 - Klage des ASt. war zweitinstanzlich **nicht erfolgreich**.
 - ANÜ-Erlaubnis muss von der BA **nicht** erteilt werden.
 - **A.A. noch:** SG Aachen v. 08.08.2022 – S 25 AL 4/21.
 - Bestätigung der neueren Verwaltungspraxis der BA.
 - Revision beim BSG anhängig (Az. B 11 AL 8/24 R; noch kein Termin bestimmt).
 - Dazu ausführlich: *Bissels, jurisPR-ArbR 2/2025 Anm. 4.*

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- **Zahlung einer IAP nach dem TV IAP ME (ArbG Kiel v. 30.06.2024 – 1 Ca 370 e/24).**
 - TV IAP ME trat zum 01.07.2023 in Kraft.
 - **Kein Anspruch auf Zahlung einer IAP**, wenn ZAN zum 31.07.2023 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, aber zu diesem Zeitpunkt länger als einem Monat in einem Einsatzbetrieb der M+E-Industrie eingesetzt war und schon länger als fünf Monate betriebszugehörig gewesen ist.
 - Inzwischen **bestätigt** durch LAG Schleswig-Holstein (Urt. v. 06.03.2025 – 5 Sa 222 d/24).
 - Entscheidung ist **rechtskräftig**.
 - NZB beim BAG war **nicht** erfolgreich.
 - Dazu ausführlich: *Bissels, DB 2024, 388 ff.*
 - **Bewertung:**
 - **Richtige Entscheidung:** TV IAP ME enthält "echte" Tatbestandsvoraussetzungen und nicht nur eine schlichte Fälligkeitsregelung.
 - Interessant und gleichzeitig **"gefährlich"** wg. der zu klärenden Vorfeldfragen, insb. Wirksamkeit der BZKI. auf die Tarifwerke der Zeitarbeit (mit der "klassischen" Bezugnahmeklausel) sowie der Tarifverträge selbst.
 - **ACHTUNG:** Comeback der Däubler-Kampagne? Totgeglaubte leben Länger?!
 - Anerkenntnis einer EP-Forderung i.H.v. 570 EUR durch das ZAU vor dem ArbG Köln.
 - ZAN wurde vom DGB-Rechtsschutz vertreten.
 - Forderung nach einer erneuten Vorlage beim EuGH.
 - Mehr dazu: <https://www.labournet.de/wp-content/uploads/2025/08/Leihervolg-Daeubler030825.pdf>

Weitere praxisrelevante Gerichtsentscheidungen

Aktuelles von den Gerichten mit Bezug zur Zeitarbeit

- **Verstoß gegen die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht (BAG v. 05.03.2024 – 9 AZR 204/23).**
 - Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem ZAN und dem Kunden, wenn gegen **beide Pflichten** – wie in dem konkreten Fall – verstoßen wird.
 - Erfüllung der Offenlegungspflicht setzt einen **formwirksam geschlossenen AÜV** voraus (bis 31.12.2024: per Schriftform!).
 - Ist der AÜV nicht formwirksam geschlossen worden, kann auf dieser Grundlage **keine wirksame Konkretisierung des ZAN** (mehr) erfolgen.
 - **Hinweis:**
 - **Offengelassen**, ob auch die singulare Verletzung der Offenlegungs- oder Konkretisierungspflicht ausreicht, um Fiktion des Arbeitsverhältnisses zwischen ZAN und dem Kunden zu begründen (*abl. LAG Hamm v. 14.06.2023 – 3 Sa 1242/21; Bissels, DB 2017, 248*).
 - **WICHTIG:** Form bei Abschluss des AÜV beachten – sonst kann ZAN **nicht** mehr wirksam konkretisiert werden und ein **"Doppelverstoß"** liegt vor!
 - Seit dem 01.01.2025: **erhebliche Erleichterung** durch Textform beim AÜV!
 - Verstöße dürften folglich seltener vorkommen.
 - **DENNOCH:** strenges Monitoring des formwirksamen Abschlusses eines AÜV **zwingend erforderlich!**

Wesentliche Änderungen im neuen Tarifwerk GVP/DGB ab dem 01.01.2026

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Was ist passiert?

- **Verschmelzung von BAP und iGZ zum GVP zum 01.12.2023.**
 - Erlöschen von BAP und iGZ.
 - Rechtsnachfolge durch GVP als "einziger" Arbeitgeberverband der Zeitarbeit.
 - Schicksal der Tarifwerke BAP/DGB und iGZ/DGB?
 - Verschmelzung hat diese **nicht** betroffen.
 - **Ergebnis:** ein Verband mit zwei geltenden Tarifwerken.
 - Tarifrechtliches **Unikum**: ein Arbeitgeberverband, der mit dem identischen Tarifpartner (hier: DGB-Gewerkschaften) zwei unterschiedliche Tarifwerke abgeschlossen hat.
 - **Zulässig, aber "ungewöhnlich"!**

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Was ist passiert?

- **Verhandlungen über die Vereinheitlichung der tariflichen Strukturen.**
 - Abgeschlossen am 16.06.2025 (s. <https://personaldienstleister.de/mitgliederinfo/einigung-auf-ein-neues-dgb-gvp-tarifwerk/>)
 - Ablösung der Tarifwerke BAP/DGB und iGZ/DGB mit Wirkung zum 01.01.2026.
 - Zusammenführung der Verbände wurde nun auch "tariflich" vollzogen.
 - Ab 01.01.2026: **einheitliche Geltung** des GVP/DGB-Tarifwerks für alle (tarifgebundenen) Mitglieder des GVP.
 - **Grds. keine Unterscheidung** zwischen (vormaligen) BAP- und iGZ-Anwendern mehr.
 - **Ausnahme:** im Tarifvertrag ist eine (zeitlich begrenzte) Übergangsregelung vorgesehen.
 - **Problem:** wer kann sich überhaupt auf die zahlreichen Übergangsregelungen im Tarifwerk GVP/DGB berufen?
 - Nur tarifgebundene Mitglieder (vgl. Wortlaut der tariflichen Regelung: "*ordentliche Mitglieder des GVP, die zum Stichtag [...] an die [...] -Tarifverträge gebunden sind*")?
 - Oder auch Förder- und OT-Mitglieder?
 - Oder auch nicht tarifgebundene Tarifierworbene?
 - M.E. weite Auslegung geboten, da GVP und DGB nur für tarifgebundene Mitglieder bindendes Tarifrecht schaffen können – **rein deklaratorisch!**
 - Laufzeit von MTV GVP/DGB und ERTV GVP/DGB:
 - Kündbar mit Frist von **6 Monaten zum Monatsende**.
 - Erstmals **zum 31.12.2029**.

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB



Grundsatz "best of both":
Zusammenführung der beiden Tarifwerke BAP/DGB und iGZ/DGB in einem einheitlichen Tarifwerk GVP/DGB!

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Was bedeutet dies für die Praxis?

- **Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 01.01.2026 beginnen:**
 - **Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz** nur noch möglich, wenn Tarifwerk GVP/DGB in Bezug genommen und angewendet wird.
 - Auch für Arbeitsverträge, die vor **bis zum 31.12.2025** geschlossen, aber erst **ab dem 01.01.2026** beginnen sollen.
 - **Beispiel:** Abschluss des Arbeitsvertrages am 15.12.2025; vereinbarte Arbeitsaufnahme: 01.02.2026.
 - Verwendung neuer Arbeitsvertragsmuster, die auf das neue Tarifwerk GVP/DGB Bezug nehmen, ist **zwingend erforderlich**.
 - **ACHTUNG:**
 - Austausch der bislang genutzten Muster ist rechtzeitig zu veranlassen!
 - Interne Mitarbeiter sind rechtzeitig "abzuholen" und darüber zu informieren!

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Was bedeutet dies für die Praxis?

- **Was gilt für Arbeitsverträge, die bis zum 31.12.2025 abgeschlossen und in Kraft gesetzt wurden?**
 - **Beispiel:** Abschluss des Arbeitsvertrages am 27.06.2025 und Start des ZAN ab dem 01.07.2025.
 - "Automatische" Überführung der Tarifverträge BAP/DGB bzw. iGZ/DGB in das Tarifwerk GVP/DGB (sog. **Tarifsukzession**).
 - Tarifwerk GVP/DGB **"ersetzt"** die Tarifverträge BAP/DGB bzw. iGZ/DGB.
 - Bezugnahmeklauseln in von Verbänden entwickelten Arbeitsverträgen erstrecken sich auch auf **"ersetzende"** Tarifverträge, die von einem Rechtsnachfolger des BAP bzw. iGZ abgeschlossen werden.
 - **Ergebnis:** keine Änderung dieser Arbeitsverträge erforderlich.
 - **Ausnahme:**
 - Arbeitsvertragliche Abweichungen vom Tarifwerk GVP/DGB vereinbart.
 - Bezugnahmeklausel in Arbeitsvertrag ist abweichend gestaltet – **dies muss geprüft werden!**

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Schrift- bzw. Textform bei Arbeitsverträgen

- **BISHER:** strenge Schriftform beim Abschluss von Arbeitsverträgen.
- **NEU (ab dem 01.08.2025):** *"Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG mindestens in Textform (§ 126b BGB) abzuschließen. Im Einzelfall wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt."*
- **ACHTUNG:**
 - **Im Grundsatz:** Abschluss von Arbeitsverträgen per E-Mail möglich.
 - Das NachwG verlangt aber eine **qualifizierte Textform**, d.h. ZAU muss den ZAN mit der Übermittlung auffordern, einen **Empfangsnachweis** zu erteilen.
 - **WICHTIG:**
 - **Strenge Schriftform** immer noch erforderlich bei **befristeten Arbeitsverträgen** (§ 14 IV TzBfG)!
 - Im Koalitionsvertrag ist die Abschaffung des Schriftformerfordernisses von Befristungen vorgesehen.
 - Die weitere Entwicklung muss abgewartet werden!
 - **Unsicherheit** bei Einsätzen in Wirtschaftsbereichen/-zweigen, die in **§ 2a SchwarzArbG** genannt sind, u.a. Gebäudereinigung, Gaststättengewerbe.
 - § 2 I 6 NachwG schließt die qualifizierte Textform für AN aus, die in den genannten Branchen "tätig sind".
 - Gilt m.E. **nicht** für ZAN, da Zeitarbeit eine "eigene Branche" darstellt (a.A. aber vertretbar!).

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige BAP-Anwender

- **Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses.**
 - **Voraussetzung:** Anspruch auf eine ungekürzte Regelaltersrente.
 - Gilt **nicht** für **vor dem 01.01.2026** begründete Arbeitsverhältnisse.
 - Arbeitsvertragliche Vereinbarungen bleiben aber unberührt.
- **Verkürzte Kündigungsfristen auch bei befristeten Arbeitsverträgen.**
 - War bislang im MTV BAP/DGB **nicht** ausdrücklich vorgesehen.
- **Verlängerung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen.**
 - **Bisher:** viermalige Verlängerung bis zu max. Befristungsdauer von 2 Jahren mögl.
 - **Zukünftig:** "nur" noch dreimalige Verlängerung (wie im TzBfG vorgesehen).
 - Übergangsregelung **bis zum 31.12.2027**: Alt-Regelung gilt auch für Neu-Einstellungen.
- **Meldepflicht bei Dienstverhinderung:**
 - Regelung entfällt.
 - Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 EFZG).
- **Vorlage der AU-Bescheinigung.**
 - Regelung entfällt.
 - Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 5 EFZG).

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige
iGZ-Anwender

- **Anspruch des ZAN auf Einsatzmitteilung.**
 - Mit wesentlichen Inhalten des Einsatzes im Kundenbetrieb.
 - Geringe praktische Bedeutung, da in der Regel bereits jetzt Einsatzmitteilungen ausgegeben (aus rein operativen Notwendigkeiten und gesetzlichen Erfordernissen, vgl. § 11 II 4 AÜG).
- **Nur noch verstetigtes Arbeitszeitmodell (151,67 Std./Monat).**
 - Modell mit variabler Arbeitszeit (nach den Arbeitstagen im Monat) entfällt.
 - Übergangsregelung **bis zum 31.12.2029**: Alt-Regelung gilt auch für Neu-Einstellungen.
 - Umstellung auf ein einheitliches Arbeitszeitmodell ist **dringend zu empfehlen**.
- **Regelung zu Umkleide-, Waschzeiten sowie Ruhepausen i.S.d. ArbZG.**
 - Gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen.
 - Übernahme der Regelung aus dem MTV BAP/DGB.
- **Regelung zur Arbeitsbereitschaft, zum Bereitschaftsdienst oder zur Rufbereitschaft.**
 - Betriebliche und/oder tarifliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Ruhezeit nach § 7 ArbZG gelten auch für ZAN.
 - Übernahme der Regelung aus dem MTV BAP/DGB.

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige iGZ-Anwender

- **Anpassungen bei der EG 5 bis 9 im ERTV.**
 - Übernahme der Eingruppierungsmatrix aus dem ERTV BAP/DGB: **einfacher "geschnitten"**.
 - **Keine** neue Eingruppierung für Alt-Arbeitnehmer ("Bestandsschutz").
 - Nur für Neu-Arbeitsverhältnisse **ab dem 01.01.2026**.
 - **Für bisherige iGZ-Anwender:** geschärfter Blick auf die Eingruppierung von neu eingestellten ZAN ab dem 01.01.2026 geboten!
- **Zuschlagsregelungen.**
 - Übernahme der Bestimmungen des MTV BAP/DGB.
 - "Maximaldeckel" mit Absenkung nach unten, wenn beim Kunden niedrigerer Zuschlag gezahlt wird.
- **Erfahrungszuschlag.**
 - Angelehnt an die Regelungen im Tarifwerk BAP/DGB.
 - **Zukünftig:** 1,5% nach 9 Kalendermonaten und 3,0% nach 12 Kalendermonaten.
 - Übergangsregelung für bisherige iGZ-Anwender **bis zum 30.06.2027**.
- **Vergütung von Wegezeiten und Übernahme von Übernachtungskosten.**
 - Angelehnt an die Regelungen im Tarifwerk BAP/DGB.

Wesentliche Änderungen im Tarifwerk GVP/DGB

Für bisherige
BAP- und iGZ-
Anwender

- **Kündigungsfristen.**
 - **Grundsätzlich:** Übernahme der Fristen aus dem MTV BAP/DGB.
 - Bei Neueinstellungen in den ersten zwei Wochen: 1 Tag – muss gesondert im Arbeitsvertrag vereinbart werden und gilt **nicht** "automatisch".
 - **ABER:** *keine* Probezeit mehr erforderlich.
- **Änderungen im AZK.**
 - **Grundsatz:** Übernahme der Regelungen aus dem MTV BAP/DGB.
 - **ABER:** angereichert durch Regelungen aus dem MTV iGZ/DGB.
 - **Ergebnis:** "Mischmodell".

Stand der Tarifvertragsverhandlungen

Stand der Tarifvertragsverhandlungen

- **Tarifvertragsverhandlungen in der Zeitarbeit!**
 - **Forderung der DGB-Tarifgemeinschaft:**
 - Anpassung der Entgelte um 7,5%.
 - Laufzeit: 12 Monate.
 - **Grund:** Sicherstellung des bisherigen Lohnabstands im Verhältnis zum gesetzlichen Mindestlohn.
 - **Erster Verhandlungstermin: 22.08.2025.**
 - Gegenangebot des GVP: 1,5 %.
 - Laufzeit: 24 Monate.
 - Zurückweisung durch DGB-Gewerkschaften: **wenig überraschend.**



Stand der Tarifvertragsverhandlungen

- **Tarifvertragsverhandlungen in der Zeitarbeit!**
 - **Verständigung auf neuen ETV am 12.09.2025/13.09.2025:**
 - **Keine** Anpassung der Entgelte bis zum 31.12.2025 (= **drei volle Leermonte**).
 - Dann folgen **drei Entgeltanpassungen**, nämlich:
 - Ab dem 01.01.2026: Erhöhung der Entgelte um 2,99%.
 - Ab dem 01.09.2026: Erhöhung der Entgelte um 2,5%.
 - Ab dem 01.04.2027: Erhöhung der Entgelte um weitere 3,5%.
 - Laufzeit des Tarifvertrages: 24 Monate.
 - **Erklärungsfrist:** bis zum 22.10.2025 **[Anm.: noch nicht abgelaufen!]**.



Stand der Tarifvertragsverhandlungen

– Tarifvertragsverhandlungen in der Zeitarbeit!

• Bewertung:

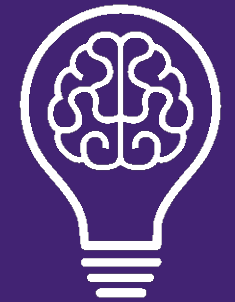
- Jede Erhöhung zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist **schmerzhaft**.
- Ergebnis mit Erhöhung von 8,99% über 24 Monate aber im Ergebnis "ordentlich".
- Planungssicherheit für zwei Jahre (= 30.09.2027).
- Ggf. equal treatment ab dem ersten Tag als Alternative?!
- **ABER: weiterhin Unwägbarkeiten bei den TV BZ!**
 - Kündigung der drei von der IG Metall geschlossenen TV BZ mit Ablauf des 30.09.2025 (TV BZ ME, TV BZ HK, TV BZ TB).
 - **ACHTUNG:** ab dem 01.10.2025 nur noch **Nachwirkung** dieser TV BZ!
 - Auch nachwirkende Tarifverträge sind **grds. ausreichend**, um vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen zu können.
 - **BA zu Neueinstellungen:** *"Für im Nachwirkungszeitraum neu begründete Arbeitsverhältnisse gilt dies allerdings nur im Fall der einzelvertraglichen Inbezugnahme, wenn also der nachwirkende Zeitarbeitstarifvertrag mit der Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz ausdrücklich im Zeitarbeitsvertrag mit dem Leiharbeitnehmer in Bezug genommen wird."*
 - Verhandlungsrunde **am 08.10.2025.**



Fazit

Fazit

- Die ANÜ (als solche) dürfte in der laufenden Legislatur allenfalls eine **Randerscheinung** darstellen, aber **keiner** grds. Reform (mehr) unterzogen werden.
- **GOOD NEWS:** Wesentliche Fragen zur ANÜ sind inzwischen höchstrichterlich geklärt, u.a.:
 - zur Verlängerung der ÜHD durch TV oder aufgrund einer BV.
 - zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatzes durch Tarifverträge der Zeitarbeit.
- **Dennoch:** zahlreiche, für die Praxis relevante Fragen sind weiterhin **offen**!
 - Umgang mit *Mischbetrieben*?
 - "Handling" von *Betriebsübergängen* beim Entleiher.
 - Europarechtskonformität des *Konzernprivilegs*?
 - Wiederaufflammen der sog. Däubler-Kampagne?
- Weitere Entwicklung muss **sorgsam** verfolgt und beobachtet werden.
- **WICHTIG:**
 - Herstellung einer tariflichen Einheit GVP/DGB.
 - Planungssicherheit beim Entgelt bis zum 30.09.2027, ggf. aber Alternativen (ET) prüfen!
 - **Offen:** Schicksal der von der IG Metall abgeschlossenen TV BZ.



Q & A

Immer aktuell und schnell – der Infobrief Zeitarbeit!



Interessiert?

Sollten den Infobrief Zeitarbeit **unverbindlich und kostenfrei** abonnieren wollen, schreiben Sie mich gerne unter Nennung Ihrer E-Mailadresse an!

alexander.bissels@cms-hs.com

Und noch mehr zur Zeitarbeit und zum Arbeitsrecht finden Sie von mir bei LinkedIn!



Interessiert?

Dann folgen Sie mir auf LinkedIn oder schicken Sie mir gerne direkt eine Kontaktanfrage.

Hier geht es zu meinem Profil:
<https://www.linkedin.com/in/dr-alexander-bissels-bb9b76234/>

Ihr Ansprechpartner bei CMS



Dr. Alexander Bissels

Partner, Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Labor, Employment & Pensions

T +49 221 7716 317

E alexander.bissels@cms-hs.com

<https://www.linkedin.com/in/dr-alexander-bissels-bb9b76234/>



Aktuelle Rechtsthemen, Neuigkeiten in Fachgebieten und Sektoren unserer Kanzlei und was eine Großkanzlei sonst bewegt, finden Sie auf unserem Blog unter **cms.hs-bloggt.de**

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 700 Anwältinnen und Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel für unsere Mandantinnen und Mandanten tätig.

CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS LTF Limited („CMS LTF“) einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS LTF ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS LTF und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS LTF und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partnerinnen und Partner und Standorte: siehe Website.

Weitere Informationen finden Sie unter **cms.law**

