

Kommunale Unternehmen in Recht, Steuern und Beratung

Teil 6: Aktuelles Arbeitsrecht

Das Entgelttransparenzgesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

bei gleicher Qualifikation und einer vergleichbaren Tätigkeit verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt weniger als Männer. Mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) hat die Bundesregierung im Juli ein Gesetz auf den Weg gebracht, das die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern schließen und mehr Transparenz in die Entgeltstrukturen der Unternehmen bringen soll.

Das EntgTranspG statuiert hierbei einerseits ein gesetzlich fixiertes Gebot der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit und legt Arbeitgebern mit mehr als 200 bzw. 500 Beschäftigten neue gesetzliche Pflichten auf bzw. räumt den Beschäftigten konkrete Ansprüche ein mit dem Ziel, die Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern zu fördern.

Individueller Auskunftsanspruch

Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten müssen künftig auf Nachfrage Auskunft erteilen, nach welchen Kriterien die Entgeltermittlung erfolgt und wie sich das Vergleichsentgelt des anderen Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit darstellt. Beschäftigte erhalten demnach einen individuellen Auskunftsanspruch, wobei die Auskunftspflicht allerdings nur Entgeltregelungen erfassen soll, die in demselben Betrieb und bei demselben Arbeitgeber Anwendung finden.

Demnach können die Beschäftigten die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre Tätigkeit und eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit erfragen und sich über Vergleichsentgelte informieren. Der Auskunftsanspruch kann sich auf das durchschnittliche Bruttoentgelt und bis zu zwei Entgeltbestandteile beziehen.

Der Auskunftsanspruch kann erstmalig sechs Kalendermonate nach dem Inkrafttreten am 6. Juli 2017, d.h. ab dem 6. Januar 2018, gestellt werden. Wird der Auskunftsanspruch erstmals innerhalb von drei Kalenderjahren ab dem 6. Januar 2018 geltend gemacht, können Beschäftigte gemäß den Übergangsbestimmungen erst nach Ablauf von drei Kalenderjahren erneut Auskunft verlangen. Dies gilt jedoch nicht, soweit der Beschäftigte darlegen kann, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben. Im Übrigen können die Beschäftigten den Auskunftsanspruch grundsätzlich alle zwei Jahre stellen, wobei ein neuerlicher Auskunftsanspruch vor Ablauf von zwei Jahren ebenfalls nur gestellt werden kann, wenn der Beschäftigte darlegen kann, dass sich die Voraussetzungen seit dem letzten Auskunftsverlangen wesentlich verändert haben.

Wer die Auskunft erteilt, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber tarifgebunden oder tarifyanwendend ist und ob es einen Betriebsrat gibt:

Besteht in tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Betrieben ein Betriebsrat, ist grundsätzlich der Betriebsrat für die Beantwortung des Auskunftsverlangens zuständig. Dazu sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die notwendigen Informationen bereitstellen muss. Der Arbeitgeber kann sich generell oder in bestimmten Fällen auch selbst für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig erklären, sofern er dies dem Betriebsrat zuvor erläutert hat. Die Beschäftigten sind allerdings darüber zu informieren, wer für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig ist. Besteht bei einem tarifgebundenen oder tarifyanwendenden Arbeitgeber kein Betriebsrat, ist grundsätzlich der Arbeitge-

ber für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs zuständig. Ebenso können der Arbeitgeber sowie die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien vereinbaren, dass die Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Tarifvertragsparteien die Beantwortung von Auskunftsverlangen übernehmen. Auch insoweit sind die Beschäftigten zu informieren.

Bei Arbeitgebern, die nicht tarifgebunden/nicht tarifyanwendend sind und bei denen auch kein Betriebsrat besteht, ist grundsätzlich der Arbeitgeber für die Erfüllung des Auskunftsverlangens zuständig. Arbeitgeber müssen hierbei ein Auskunftsverlangen innerhalb von drei Monaten in Textform beantworten. Kommen sie dieser Pflicht nicht nach, tragen sie die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Besteht ein Betriebsrat, gilt das Verfahren bei tarifgebundenen/tarifyanwendenden Arbeitgebern entsprechend.

Betriebliche Prüfverfahren

Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung einer Entgeltgleichheit im Rahmen von betrieblichen Prüfverfahren zu überprüfen und entsprechend dem Gebot der Entgeltgleichheit zu gestalten. Die Durchführung des betrieblichen Prüfverfahrens ist allerdings entgegen der Ursprungsfassung des Gesetzes freiwillig.

Bericht zur Entgeltgleichheit

Arbeitgeber, die mehr als 500 Beschäftigte haben und nach §§ 264 und 289 HGB zur Erstellung eines Lageberichtes verpflichtet sind, müssen einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen. Der Bericht muss die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Wirkungen darlegen und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur durchschnittlichen Gesamtzahl der Beschäftigten und zur durchschnittlichen Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten machen. Haben die Arbeitgeber keine Maßnahmen ergriffen, müssen sie das begründen. Arbeitgeber, die tarifgebunden oder tarifyanwendend sind, müssen ihre Aktivitäten grundsätzlich alle fünf Jahre darstellen, alle anderen Arbeitgeber müssen den Bericht alle drei Jahre veröffentlichen. Der Bericht zur Entgeltgleichheit ist erstmals im Jahr 2018 zu erstellen.

Zusammenfassung

Das EntgTranspG bringt für Arbeitgeber mit mindestens 200 bzw. 500 Beschäftigten neue Herausforderungen mit sich. Hierbei dürfte zwar die Durchführung von betrieblichen Prüfverfahren aufgrund des freiwilligen Charakters in der Praxis von untergeordneter Bedeutung sein. Vor dem Hintergrund des gesetzlichen Entgeltgleichheitsgebotes, des Auskunftsanspruches sowie der statuierten Berichtspflicht empfiehlt es sich jedoch für die betroffenen Unternehmen, die bestehenden Entgeltstrukturen einer Überprüfung zu unterziehen und derart aufzustellen, dass sie den Anforderungen des EntgTranspG gerecht werden können. Im Bereich des öffentlichen Tarifrechts dürften Themenstellungen in Bereichen bestehen, wo über das Tarifentgelt hinaus Zulagen oder aber außertarifliche Vergütungen gewährt werden.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz - BRSG) vom 17. August 2017 tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Das Ziel des BRSG ist, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland im Allgemeinen und in Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) im Besonderen zu stärken. Zudem verfolgt das BRSG den Zweck, Arbeitnehmer mit geringem Einkommen zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu motivieren, indem für sie und auch für ihren Arbeitgeber finanzielle Anreize geschaffen werden.

Garantieverbot und reine Beitragszusage

Zentraler Punkt und Novum des BRSG ist das mit der Einführung der „reinen Beitragszusage“ verbundene Garantieverbot für Versorgungsleistungen. Die reine Beitragszusage ist ausschließlich als Sozialpartnermodell durch oder aufgrund eines Tarifvertrags („Tarifrente“) umsetzbar. Gerade den kleinen und mittleren Unternehmen sollen dadurch die Bedenken vor einer andauernden Verpflichtung, d.h. vor einer Haftung für die Leistungsseite der Betriebsrente genommen werden.

Die reine Beitragszusage kann ab 1. Januar 2018 im Wege der Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse durchgeführt werden.

Optionssystem

Außerdem können die Sozialpartner tarifvertraglich ab 2018 ein für die Arbeitgeber verpflichtendes „Opting-out-Modell“ einführen, das eine automatische Entgeltumwandlungsregelung für die Arbeitnehmer vorsieht. Möglich ist aber auch, dass tarifvertraglich lediglich die Grundlage für die Arbeitgeber geschaffen wird, ein solches Modell auf Unternehmensebene zu schaffen. Dies soll für eine größere Verbreitung der bAV sorgen, da die Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung hierbei aktiv abwählen müssen, wenn sie nicht daran teilnehmen möchten.

Neben weiteren betriebsrenten- und steuerrechtlichen Änderungen zur Verbesserung der bAV wird ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der Entgeltumwandlung eingeführt, soweit der Arbeitgeber dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss ist grundsätzlich in einer pauschalen Höhe von 15 % zu leisten.

Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Betroffen davon sind die innerhalb der reinen Beitragszusage vereinbarten Entgeltumwandlungen sofort ab dem 1. Januar 2018. Ab dem 1. Januar 2019 ist der Arbeitgeberzuschuss auch für ab diesem Stichtag geschlossene „klassische“ Entgeltumwandlungsvereinbarungen in den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung zu zahlen. Ab dem 1. Januar 2022 sind zudem die vor dem 1. Januar 2018 getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen erfasst, so dass der Arbeitgeberzuschuss auch hier zu zahlen ist, soweit Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Jedoch ist der Arbeitgeberzuschuss in den beiden zuletzt genannten Fällen tarifdispositiv.

Das BRSG bezweckt eine stärkere Verbreitung der bAV, wobei die Gestaltung der wesentlichen Inhalte den Tarifvertragsparteien vorbehalten ist. Die Umsetzung auch durch nicht-tarifgebundene Unternehmen ist gesetzlich ermöglicht, jedoch ist noch nicht absehbar, welche Branchen die reine Beitragszusage oder das Optionsmodell einführen und wie die Ausgestaltung erfolgt. Die bestehen-

den Betriebsrentensysteme sind bei Einführung der „neuen bAV“ angemessen zu berücksichtigen. Wie das erfolgen wird, bleibt abzuwarten. In der Versicherungsbranche formieren sich bereits Konsortien zur Umsetzung der reinen Beitragszusage. Insoweit bleibt zu beobachten, inwieweit die Tarifvertragspartner im öffentlichen Tarifbereich Modifikationen der bereits bestehenden tarifvertraglichen Altersversorgungsregelungen (ATV, ATV-K, TVEUmw/VKA) vornehmen werden.

Zusammenfassung

Künftig von großer praktischer Relevanz sind der Umgang mit und die Auswirkungen durch den arbeitgeberfinanzierten Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung, insbesondere dann, wenn außerhalb der weit verbreiteten Zusatzversorgung Systeme mit Arbeitgeberzuschuss bereits existieren.

Neues bei der Leiharbeit

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verlangt von Unternehmen vor allem die gleiche Bezahlung (Equal Pay) spätestens nach neun Monaten und begrenzt die Höchstüberlassungsdauer. Das neue Gesetz zum 1. April 2017 in Kraft. Somit besteht für die meisten Arbeitgeber Handlungsbedarf.

Höchstüberlassungsdauer

Eine wesentliche Änderung ist, dass nunmehr eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gilt. Dabei sind vorangegangene Überlassungen vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsatzzeiten nicht mehr als drei Monate liegen. Allerdings können Tarifparteien der Einsatzbranche abweichende tarifvertragliche Regelungen zur Höchstüberlassungsdauer vereinbaren. Diese sind nach dem Wortlaut des AÜG n.F. uneingeschränkt möglich. Im Geltungsbereich öffentlicher Tarifverträge ist eine solche Öffnung bisher nicht erfolgt.

Nicht tarifgebundene Unternehmen können die tarifvertraglichen Regelungen inhaltsgleich durch Betriebsvereinbarungen übernehmen. So sieht der Gesetzesentwurf vor, dass selbst nicht tarifgebundene Entleiher eine Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten durch Betriebsvereinbarungen vereinbaren können. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende tarifliche Öffnungsklausel.

Insgesamt soll die Höchstüberlassungszeit nach dem Wortlaut des § 1 AÜG nur personen-, aber nicht arbeitsplatzbezogen sein. Sogenannte Rotationsmodelle, bei denen Leiharbeiter zwischenzeitlich bei anderen Entleihern zum Einsatz kommen, ehe sie wieder zum ersten Entleiher zurückkehren, sind nach dem Wortlaut des AÜG n.F. nicht ausgeschlossen. Hierbei wird der Zeitarbeiter noch vor Erreichen der Höchstdauer von 18 bzw. 24 Monaten durch einen anderen Zeitarbeiter auf demselben Arbeitsplatz ersetzt. Somit haben Arbeitgeber – durch die Personenbezogenheit der Höchstüberlassungsdauer – die Möglichkeit im Einklang mit dem Wortlaut, Arbeitsplätze dauerhaft mit Leihpersonal zu besetzen. Ob die Rechtsprechung eine richterliche Korrektur des Rotationsmodells im Hinblick auf etwa einen institutionellen Rechtsmissbrauch vornimmt, bleibt abzuwarten.

Wird gegen die Höchstüberlassungsdauer verstoßen, drohen ein gesetzlich angeordnetes Arbeitsverhältnis zum Entleiher sowie eine Geldbuße, gegebenenfalls auch eine Eintragung der begangenen Ordnungswidrigkeit ins Gewerbezentralregister.

Equal Pay

Als weitere Anforderung an eine wirksame Arbeitnehmerüberlassung bleibt auch in der neuen Fassung der Equal Pay Grundsatz nach wie vor bestehen. Demnach müssen Leiharbeiter grundsätzlich das gleiche Gehalt beziehen, wie ein vergleichbarer Stammarbeiter. Im Unterschied zur alten Fassung sieht die Gesetzesänderung jedoch vor, dass eine tarifvertragliche Abweichung vom Equal Pay Grundsatz zeitlich beschränkt ist. So müssen Leiharbeiter spätestens nach neun Monaten mit vergleichbaren Stammarbeitern beim Entleiher bezüglich des Arbeitsentgelts (Equal Pay) gleichgestellt werden. Längere Abweichungen können in einem Zuschlagstarifvertrag enthalten sein. Ein solcher existiert für den Bereich der öffentlichen Tarifverträge bisher nicht. Das gilt aber nur, wenn das Arbeitsentgelt spätestens nach 15 Monaten Einsatzdauer erreicht wird und nach sechs Wochen bereits eine stufenweise Heranführung an das vergleichbare Arbeitsentgelt erfolgt. Die Folge des Verstoßes gegen den Equal-Pay-Grundsatz ist die Unwirksamkeit der Entgeltvereinbarung. Fehlendes Entgelt muss dem jeweiligen Leiharbeiter nachgezahlt werden. Je nach Situation kann dies zu einer Verpflichtung des Verleihers führen, höhere Sozialabgaben und Lohnsteuern abzuführen. Der Entleiher muss entsprechend mit einer eigenen (nachrangigen) Haftung oder Gesamtschuld für ausstehende Beiträge zur Gesamtsozialversicherung rechnen (so § 28e Abs. 2 SGB IV).

Fristen

Beim Equal-Pay-Grundsatz wie auch bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer zählen nur Zeiten ab Inkrafttreten des Gesetzes, also ab dem 1. April 2017. Somit müssen Verleih-Unternehmen frühestens ab dem 1. Januar 2018 mit höheren Gehaltszahlungen rechnen oder, sofern eine längere Abweichung durch den Tarifvertrag zulässig ist, allerspätestens ab dem 1. Juli 2018 (stufenweise Heranführung spätestens nach 15 Monaten).

Bei der Berechnung der Höchstüberlassungsdauer zählen Beschäftigungszeiten vor dem 1. April 2017 nicht mit.

Mögliche Konsequenzen für das Konzernprivileg

Der Wortlaut des Gesetzes wurde in Bezug auf das Konzernprivileg nur minimal redaktionell angepasst. Noch zu klären ist aber, ob die Höchstüberlassungsdauer und die Equal-Pay-Verpflichtung nach dem 1. April 2017 auch bei Arbeitnehmerüberlassung im Konzern gelten. Dem Wortlaut des neuen Gesetzes nach ist das AÜG (weiterhin) überwiegend nicht anzuwenden, wenn die Arbeitnehmerüberlassung zwischen zwei Konzernunternehmen erfolgt und der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird. Reine Personaldienstleister können sich daher weiterhin nicht auf das Konzernprivileg berufen, während Unternehmen mit echtem operativem Geschäft im Konzern sich gegenseitig mit Personal aushelfen können, ohne Gehälter angleichen zu müssen und ohne an eine feste Höchstüberlassungsdauer gebunden zu sein. Abzuwarten bleibt jedoch, ob die Rechtsprechung künftig das Konzernprivileg im gleichen Maß wie bisher anerkennen wird. In der juristischen Literatur wird weiterhin häufig vertreten, dass die – alten und neuen – Ausnahmetatbestände des AÜG europarechtswidrig seien, da sie nicht in den Leiharbeitsrichtlinien vorgesehen waren.

Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher

Die Gesetzesreform verbietet den Einsatz von Leiharbeitnehmern als „Streikbrecher“ – selbst wenn sie ihm zustimmen. Dies bedeutet, dass der Entleiher den Leiharbeiter zwar während eines Arbeitskampfs in seinem Betrieb tätig werden lassen darf, er muss allerdings sicherstellen, dass er keine Tätigkeiten von Arbeitnehmern übernimmt, die sich im Arbeitskampf befinden. Dies führt zu einer massiven Beeinträchtigung der Handlungsoptionen für bestreikte Unternehmen. Z.B. im Bereich des ÖPNV entfällt im Falle eines (Warn)-Streiks seitens ver.di diese Option.

Abschaffung der „Vorratserlaubnis“

Bislang konnte eine vom Vertragsarbeitgeber vorsorglich eingeholte Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung auch bei Werkverträgen helfen, die im Nachhinein doch eher als Dienstverträge für Leiharbeiter eingestuft wurden (sogenannte Vorratserlaubnis). Die behördliche Arbeitnehmerüberlassung schützte dann auch bei der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung vor den gesetzlichen Strafen durch §§ 9, 10 und 16 AÜG. Ab dem 1. April 2017 reicht eine Vorratserlaubnis nicht mehr aus. Die Beteiligten müssen die neu eingeführte Bezeichnungs- und Konkretisierungspflicht im Vertrag zwingend beachten. Dazu gehört, dass jeder einzelne verliehene Arbeitnehmer auch als Leiharbeiter bezeichnet werden muss. Wenn das unterbleibt, handelt es sich zukünftig in solchen Fällen um verbotene Leiharbeit.

Verdeckte oder anderweitige verbotene Leiharbeit/ Gemeinschaftsbetrieb

Bei der verdeckten oder anderweitig verbotenen Durchführung von Leiharbeit handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße bis zu einer Höhe von 30.000 Euro geahndet werden kann.

Außerdem entstehen Arbeitsverhältnisse zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmern. Dem jeweilig betroffenen Leiharbeiter steht allerdings ein Widerspruchsrecht gemäß § 9 AÜG in der neuen Fassung zu, falls er bei seinem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt bleiben und nicht auf den Entleiher übergehen möchte. Das Widerspruchsrecht ist jedoch an strenge Voraussetzungen gekoppelt. Die Widerspruchserklärung (sogenannte Festhaltungserklärung) soll insbesondere nur dann wirksam sein, wenn der Leiharbeiter sie spätestens einen Monat nach Beginn der Überlassung persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit vorlegt. Zudem muss der Widerspruch spätestens drei Tage später dem Ver- oder Entleiher zugehen. Bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung kommt es häufig zu Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot. Insbesondere müssen dann fehlende Löhne einschließlich der entsprechenden Abgaben für Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden.

Gegebenenfalls stellt sich in der Praxis auch die Frage, ob betriebliche Strukturen wie ein Gemeinschaftsbetrieb als Alternative zur Arbeitnehmerüberlassung in Betracht kommen.

Gesetzliche Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern beim Entleiher

Bislang wurde vor allem zu der Frage Recht gesprochen, inwieweit Leiharbeiter im Entleihbetrieb „mitzuzählen“ sind. Ab dem 1. April 2017 werden Leiharbeiter im Betrieb des Entleihers bei Berechnung der Schwellenwerte generell gesetzlich mitberücksichtigt. Dies könnte zu Neubewertungen von Unternehmens- und Betriebsgrößen und zur Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften führen, insbesondere bei Fragen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie bei Fragen des Kündigungsschutzes.

Privilegierung kommunaler Unternehmen

Das neue AÜG schafft bei „Personalgestellungen“ zwei neue Ausnahmetatbestände, die zum einen an das angewendete öffentliche Tarifrecht (der TVöD und der TV-L erfüllen diese Voraussetzungen) und die Verlagerung von Aufgaben anknüpft, zum anderen sich rein an der öffentlich-rechtlichen Rechtsform orientieren. Hier ist bei jeder individuellen Gestaltung zu prüfen, ob über die beiden Varianten des Privilegs der öffentlichen Hand erleichterte Gestaltungsmöglichkeiten bestehen (wir verweisen hierzu auf unsere ausführliche Darstellung in der Herbstserie 2015 Teil 16).

Handlungsempfehlungen

Insbesondere bei jeder Form von Drittpersonaleinsatz sollten Arbeitgeber vorab genau prüfen, welche Einsatzform vorliegt; bei Formen von Arbeitnehmerüberlassung analysieren, ob es sich um eine privilegierte Ausnahme (zum Beispiel im Rahmen des Konzernprivilegs oder eine tariflich geregelte Personalstellung im öffentlichen Dienst) handelt; Verträge und Informationsbroschüren zur Arbeitnehmerüberlassung umstellen und anpassen; tarifliche Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung und die Entwicklungen in der jeweiligen Branche nachverfolgen; den Mitarbeitereinsatz auf Projekten überprüfen; Führungskräfte in Bezug auf die Neuerungen des AÜG schulen; Namen und Einsatzdauer von Leiharbeitnehmern manuell oder über Software aufzeichnen und prüfen und Arbeitnehmerzahlen in Betrieben mit Leiharbeitnehmern neu erfassen.

RA Arne Ferbeck, Tel. 0211-981-4776, arne.ferbeck@pwc.com

Im nächsten Teil unserer Herbstserie befassen wir uns mit dem Thema: „Querverbund – 2. Teil“

Ihre Ansprechpartner in den Regionen

Ansprechpartner Region Nord
Niederlassung Hamburg und Kiel

Jan Philipp Otter

Rechtsanwalt

Tel.: 040 6378-2357

jan.philipp.otter@de.pwc.com

Dr. Erik Ohde

Rechtsanwalt · Steuerberater

Tel.: 040 6378-1316

erik.ohde@de.pwc.com

Ansprechpartner Region West-Nord
Niederlassung Bielefeld, Bremen,
Hannover und Osnabrück

Arnulf Starck

Rechtsanwalt · Steuerberater

Tel.: 0511 5357-5735

arnulf.starck@de.pwc.com

Ansprechpartner Region West
Niederlassung Düsseldorf, Essen und Köln

Eike Christian Westermann

Rechtsanwalt · Steuerberater

Tel.: 0211 981-1741

eike.christian.westermann@de.pwc.com

Matthias Beier

Steuerberater

Tel.: 0211 981-2473

matthias.beier@de.pwc.com

Ansprechpartner Region Mitte
Niederlassung Frankfurt, Kassel und Mainz

Dr. Michael Bierle

Rechtsanwalt · Steuerberater

Tel.: 069 9585-3856

michael.bierle@de.pwc.com

Harald Maas

Rechtsanwalt

Tel.: 069 9585-5396

harald.maas@de.pwc.com

Antje Probst

Steuerberaterin

Tel.: 069 9585-5025

antje.probst@de.pwc.com



Ihre Ansprechpartner in den Regionen

Ansprechpartner Region Süd
Niederlassung Mannheim und Saarbrücken

Matthias Fischer

Rechtsanwalt · Steuerberater
Tel.: 0621 40069-113
matthias.fischer@de.pwc.com

Markus Morsch

Rechtsanwalt · Steuerberater
Tel.: 0681 9814-110
markus.morsch@de.pwc.com

Ansprechpartner Region Süd
Niederlassung Stuttgart

Thomas Bettenburg

Wirtschaftsprüfer · Steuerberater
Tel.: 0711 25034-3564
thomas.bettenburg@de.pwc.com

Dr. Michael Klett

Rechtsanwalt · Steuerberater
Tel.: 0711 25034-4260
michael.j.klett@de.pwc.com

Ansprechpartner Region Süd
Niederlassung München und Nürnberg

Karl-Hubert Eckerle

Steuerberater
Tel.: 089 5790-6756
karl-hubert.eckerle@de.pwc.com

Christine Kraupa

Steuerberaterin
Tel.: 0911 94985-317
christine.kraupa@de.pwc.com

Ansprechpartner Region Ost
Niederlassung Berlin, Erfurt, Leipzig
und Schwerin

Steffen Döring

Rechtsanwalt · Steuerberater
Tel.: 030 2636-3909
steffen.doering@de.pwc.com

Rainer Schindler

Steuerberater
Tel.: 0341 9856-162
rainer.schindler@de.pwc.com

