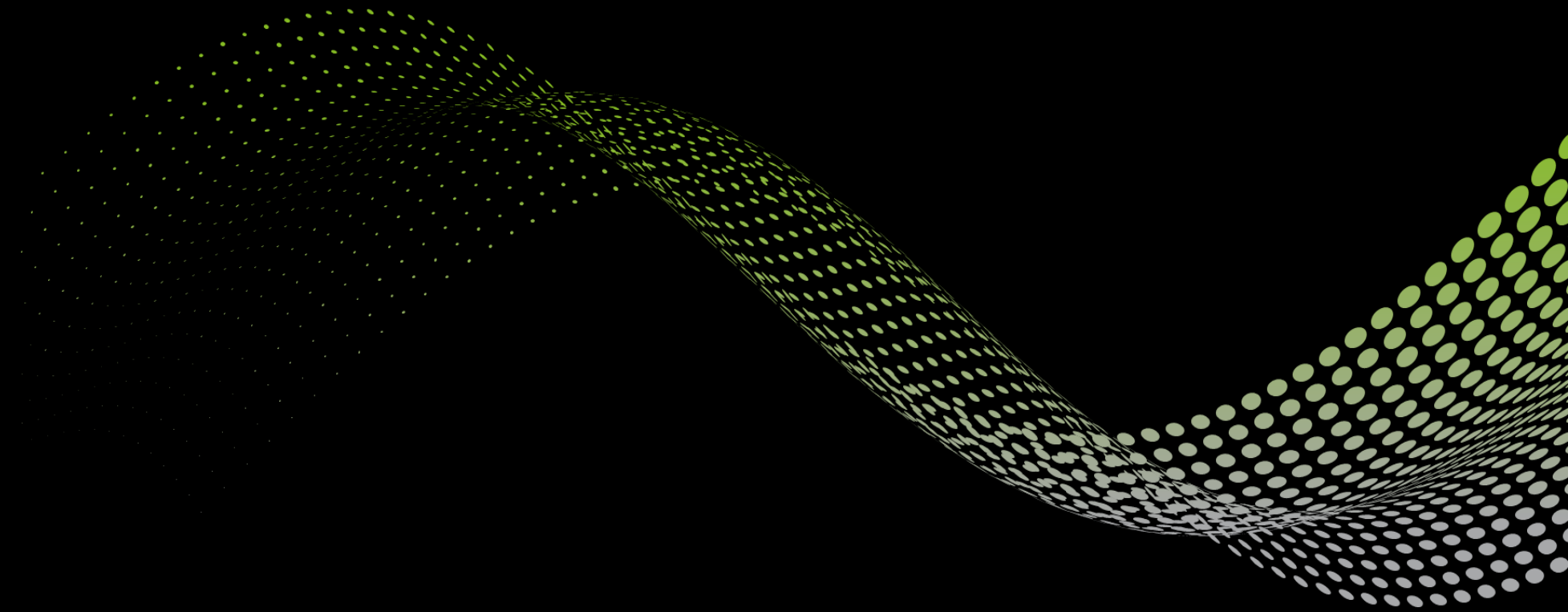


Distressed M&A The Fine Art of the Bespoke Deal

Session II: Arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten



**MAKING AN
IMPACT THAT
MATTERS**
since 1845



Vorstellung und Agenda

Referentinnen und Referenten

Session II



Frank Tschentscher, LL.M.

Restructuring
Partner
Rechtsanwalt
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 378 538 0

Email: ftschentscher@deloitte.de



Marcus Spangenberg

Restructuring | Insolvency
Senior Associate
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 378 538 0

Email: mspangenberg@deloitte.de



Elisa Ultsch

Employment & Pensions
Rechtsanwältin
Associate
Deloitte Legal

Tel.: +494037853822

Email: eultsch@deloitte.de



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.

Employment & Pensions
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 3785 3828

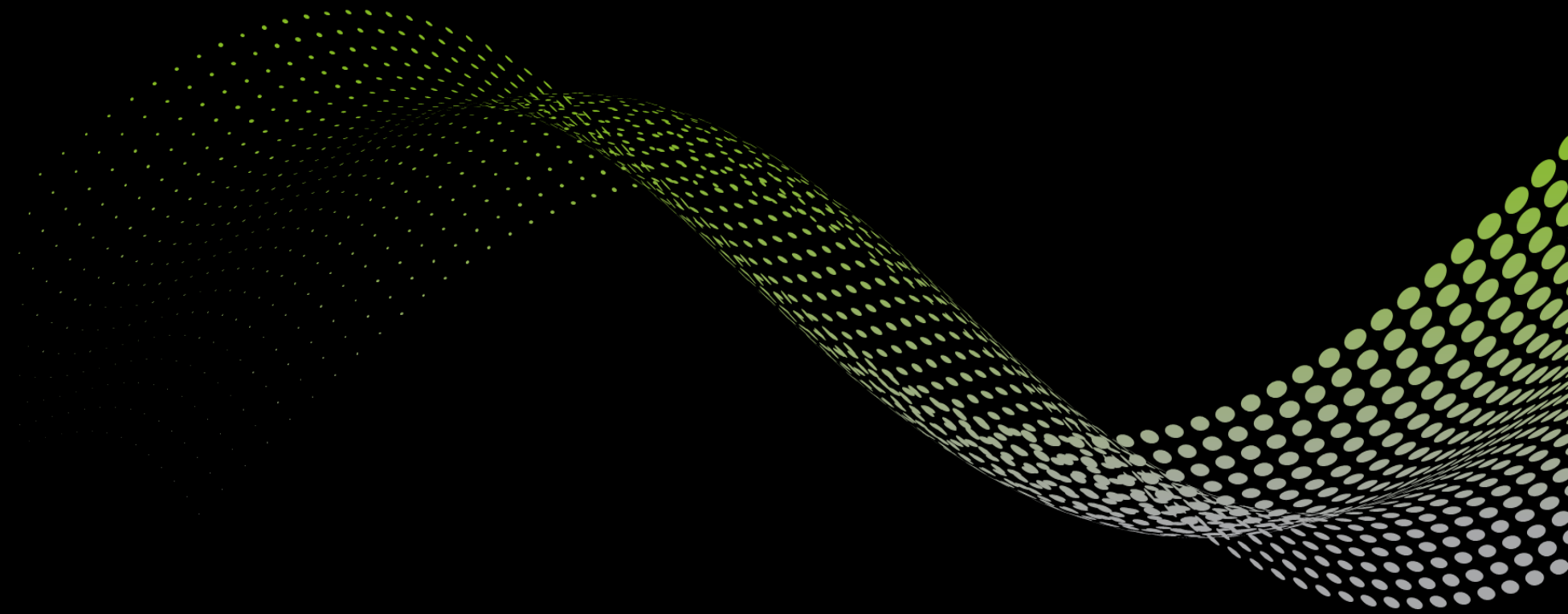
Email: lhinrichs@deloitte.de

Agenda

Session II

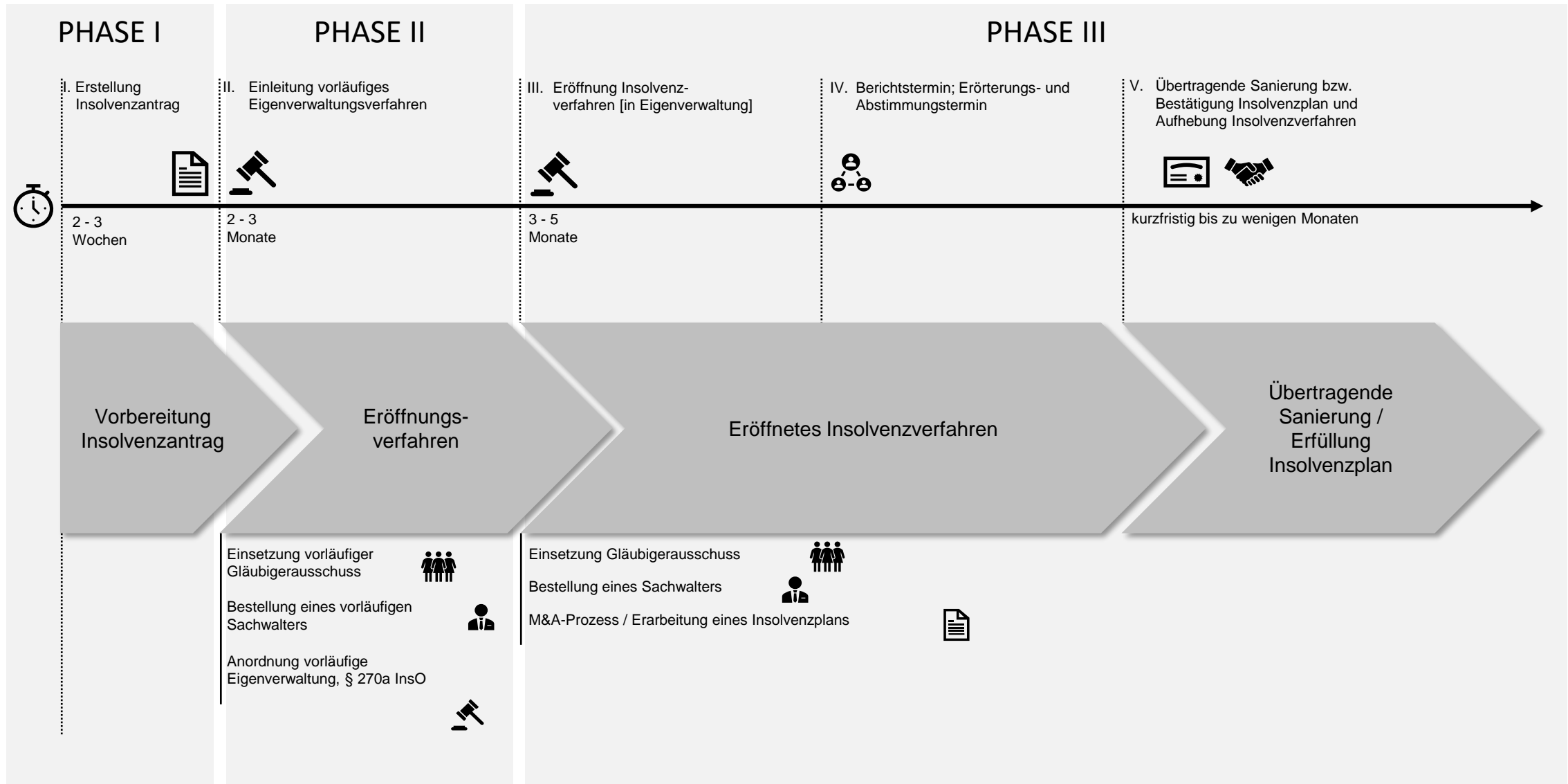
- I. Ausgangspunkt
- II. Die Privilegien des Insolvenzarbeitsrechts
- III. Step-Plan: Erwerb eines (maßgeschneiderten) Unternehmens aus der Insolvenz
- IV. Haftung und Änderung von Arbeitsbedingungen
- V. Wesentliche arbeitsrechtliche Regelungen im APA
- VI. Wrap-up: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für einen erfolgreichen Kauf aus der Insolvenz
- VII. Q&A





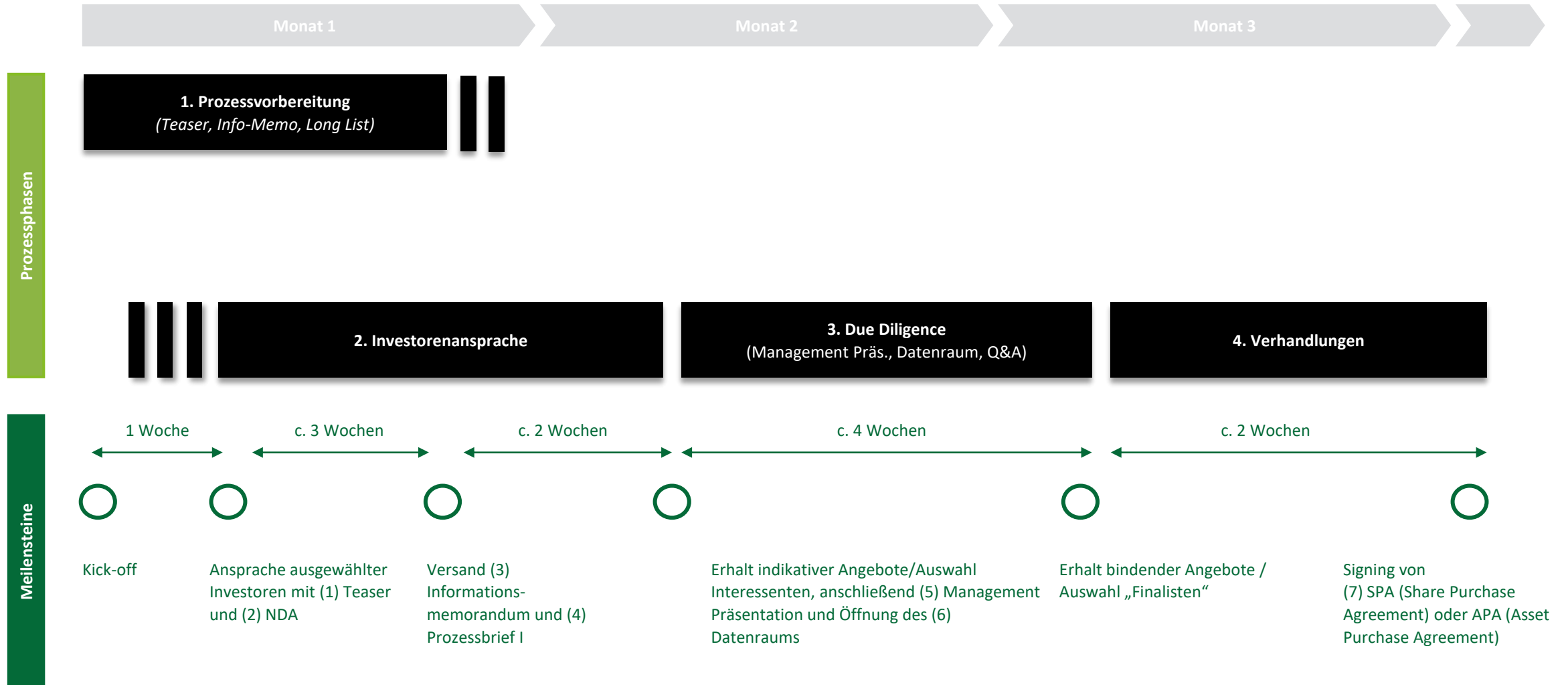
I. Ausgangspunkt

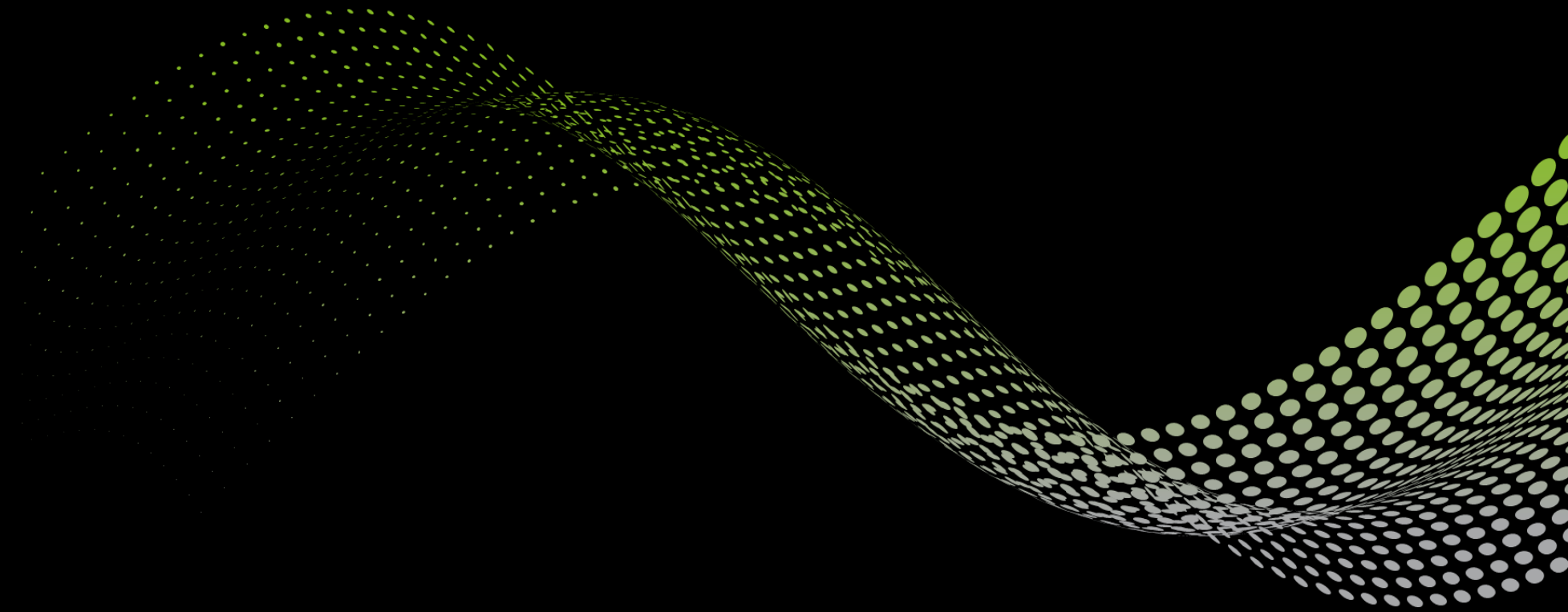
Timeline



Distressed M&A - Prozessstruktur

Verkaufsprozesse aus der Insolvenz sind extrem komprimiert und dauern i.d.R. nicht länger als 3-4 Monate



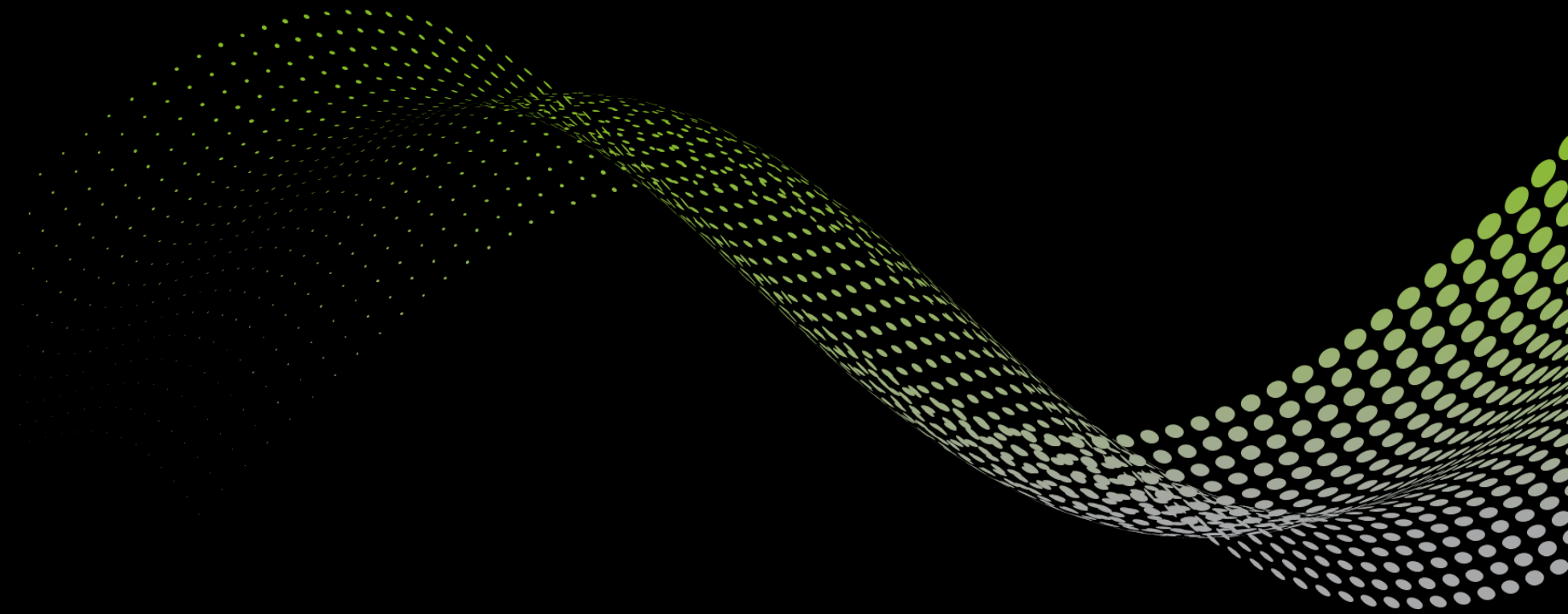


II. Die Privilegien des Insolvenzarbeitsrechts

Gestaltungsmöglichkeiten im insolvenz(arbeits-)rechtlichen Umfeld

Die Privilegien des Insolvenzarbeitsrechts bei Restrukturierungen mit Personalabbau

| Nr. | Parameter | Realignment außerhalb der Insolvenz | Realignment während der Insolvenz |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Kündigungsfrist (Kündigung des Arbeitsverhältnisses) | Vertragliche Vereinbarung/Tarifvertragliche Regelung unter Beachtung der gesetzlichen Mindestkündigungsfristen des § 622 BGB | Maximal drei Monate (§ 113 InsO); „Verfrühungsschaden“ als Insolvenzforderung (§ 113 S. 3 InsO) |
| 2 | Kündigungsfrist (Kündigung von Betriebsvereinbarungen) | Konkrete Regelung in Betriebsvereinbarung (oft sechsmonatige Kündigungsfrist mit Wirkung zum Jahresende) | Drei Monate (§ 120 InsO) |
| 3 | Forcierung des Verfahrens zum Abschluss des Interessenausgleichs zur Durchführung der Betriebsänderung | Abgestuftes Verfahren mit (oft) finaler Entscheidung in der/durch die Einigungsstelle (§ 112 BetrVG); bedingt oft mehrmonatige Dauer des Verhandlungsverfahrens | Gerichtliche Zustimmung drei Wochen nach Verhandlungsbeginn (§ 122 InsO) |
| 4 | Rechtliche Anforderungen an arbeitsrechtliche Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigungen (Interessenausgleich mit Namensliste) | Erleichternde Regelungen für Arbeitgeber nach Maßgabe des § 1 Abs. 5 KSchG | On Top: Weitergehende Vermutungswirkungen für dringendes betriebliches Erfordernis und großzügiger(er) Prüfungsmaßstab für die Sozialauswahl (§ 125 InsO) |
| 5 | Volumen des Sozialplans | „An die Grenze der Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers“ nach Maßgabe der Kriterien des § 112 Abs. 5 BetrVG | Absolute doppelte Deckelung: 2,5 Monatsgehälter, nicht mehr als ein Drittel der Masse ist zu verwenden (§ 123 InsO) |
| 6 | „Blick zurück“: Haftung für „Alt-Verbindlichkeiten“ | Generell unbeschränkt in den rechtlichen Rahmenbedingungen der Verjährung ./.. Verwirkung | Privilegierte Haftung für „Alt-Verbindlichkeiten“ aus Zeiträumen vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens |



III. Step-Plan: Erwerb eines (maßgeschneiderten) Unternehmens aus der Insolvenz

Step-Plan: Erwerb eines (maßgeschneiderten) Unternehmens aus der Insolvenz (Teil 1 von 2)

Step 1: Entwurf eines Erwerberkonzepts unter enger Abstimmung mit dem Insolvenzverwalter

Erwerberkonzept

=

Verbindliches Konzept zur Fortführung des relevanten Betriebs/Betriebsteils mit reduzierter Belegschaft

Bestandteile eines Erwerberkonzeptes

- Darstellung der Ist-Struktur (inklusive der Gründe für die Insolvenz/Krise des Betriebs)
- Ziel-Betriebsstruktur (einschließlich Anzahl der verbleibenden Arbeitsplätze und verbleibenden Mitarbeiter)
- Konkretisierung/Operationalisierung der Gründe für den Abbau der einzelnen Arbeitsplätze
- Festlegung der zu entlassenden Mitarbeiter und Argumentation für eine angemessene arbeitsrechtliche Sozialwahl einzelner zu entlassener Mitarbeiter
- Gegebenenfalls Nutzung der Transfergesellschaft als Restrukturierungsinstrument



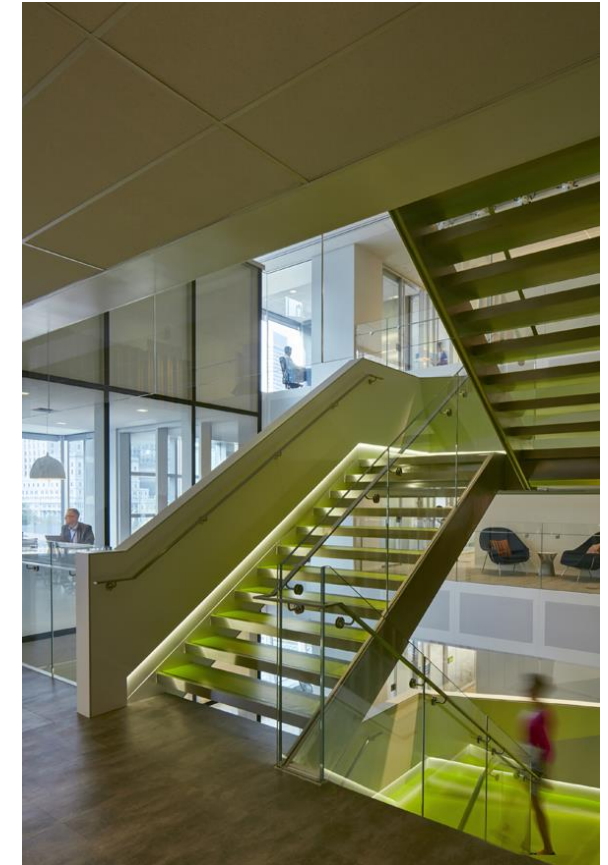
Abstimmung mit dem Insolvenzverwalter

- Endgültige Ziel-Betriebsstruktur (einschließlich Anzahl der erhaltenen Arbeitsplätze) als wesentlicher (Erfolgs-) Faktor für eine erfolgreiche Sanierung des Unternehmens im Rahmen des Insolvenzverfahrens
- Insolvenzverwalter verhandelt und vereinbart Interessenausgleich und Sozialplan zum Erwerberkonzept mit dem Betriebsrat

Step-Plan: Erwerb eines (maßgeschneiderten) Unternehmens aus der Insolvenz (Teil 2 von 2)

Step 2 bis 6: Umsetzung des Erwerberkonzeptes

| | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Unterrichtung des Betriebsrats über Erwerberkonzept |
| 3 | Vorbereitung der Verhandlungen gemäß Schritt 4 (= Abstimmung Interessenausgleich/Sozialplan mit Insolvenzverwalter) |
| 4 | Verhandlung und Abschluss Interessenausgleich und Sozialplan mit Betriebsrat |
| 5 | Massenentlassungsanzeige an Agentur für Arbeit |
| 6 | Kündigung der Arbeitsverhältnisse durch den Insolvenzverwalter [bei Einsatz Transfergesellschaft: Abschluss von dreiseitigen Verträgen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Insolvenzsuldnerin und Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft] |



Seitenblick: Transfergesellschaft in der konkreten Transaktion

| | |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rechtliche/Rechtsträgerbezogene Einordnung in Transaktion | <ul style="list-style-type: none"> • Eigenständige juristische Person (und insoweit unabhängig von der Insolvenzschuldnerin und NewCo) • „Bedarfsgerechte Auswahl“ durch zwischen Insolvenzverwalter und Erwerber abgestimmten Auswahlprozess |
| Finanzierung | <ul style="list-style-type: none"> • durch Kurzarbeitsgeld der Bundesagentur für Arbeit und • durch Erwerber [unmittelbar über Zuschuss/mittelbar durch Kaufpreis(-Anteil)] |
| Begründung Arbeitsverhältnis mit Transfergesellschaft | <ul style="list-style-type: none"> • Durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit Insolvenzschuldnerin über Beendigung des Arbeitsverhältnisses und befristeten Arbeitsvertrag mit Transfergesellschaft (Laufzeit > (maximal) dreimonatige Kündigungsfrist nach § 113 InsO, maximal 1 Jahr) |
| Vergütung/Benefits der ausgewählten Mitarbeiter | <ul style="list-style-type: none"> • Kurzarbeitergeld (67% (Arbeitnehmer mit unterhaltspflichtigem Kind)/60% (alle sonstigen Arbeitnehmer) des letzten Nettogehalts in Arbeitsverhältnis mit Insolvenzschuldnerin) + Aufstockungsbetrag (in der Praxis in der Regel auf bis zu 80 % des letzten Nettogehalts); Finanzierung des Aufstockungsbetrags über Kaufpreis). • Fortbildungsbudget gemäß Vereinbarung im Sozialplan/Dotierung der Transfergesellschaft |



Vorteile einer Transfergesellschaft in der konkreten Transaktion

Für Insolvenzverwalter/NewCo:

- Rechtssicherheit in Bezug auf die wirksame Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Insolvenzschuldnerin
- Mit Blick auf Dauer der Befristung > ordentliche Kündigungsfrist gemäß § 113 InsO: Höhere personalpolitische Akzeptanz des Personalabbaus bei betroffenen Mitarbeitern
- Mit Blick auf finanzielle Ausstattung (v.a. Höhe des Aufstockungsbetrags): Betriebsrat als Multiplikator für Akzeptanz des Erwerberkonzepts („Verhandlungserfolge“)

Für Mitarbeiter in Transfergesellschaft:

- Verlängerung des Status eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses mit Blick auf Dauer der Befristung > ordentliche Kündigungsfrist nach § 113 InsO
- Bei fachlich guter Transfergesellschaft: Nutzung des Netzwerks der Transfergesellschaft für Identifizierung und Begründung eines Folge-Arbeitsverhältnisses
- Bei hinreichender Dotierung des Fortbildungsbudgets: Zielgerichtete Erweiterung des eigenen Qualifikationsprofils



IV. Haftung und Änderung von Arbeitsbedingungen

„Blick zurück“: Haftung für „Alt-Verbindlichkeiten“ – bAV-Verpflichtungen

Vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

- erdiente Anwartschaften sind grundsätzlich Insolvenzforderungen
- bei insolvenzschützten bAV-Zusagen sind Insolvenzforderungen mit gesetzlichem Schuldentritt des PSV verknüpft
- Im Fall von Insolvenz in Eigenverwaltung: Besserungsschein im Insolvenzplan zugunsten des PSV (§ 7 Abs. 4 S. 5 BetrAVG) – durch Übernahme der Verpflichtungen ./.. finanzielle Abgeltung des PSV

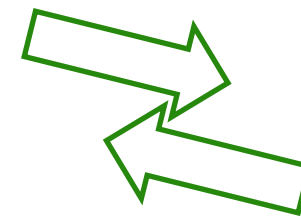
Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

- Erdiente Anwartschaften als Teil der vom Erwerber nach der Beendigung des Insolvenzverfahrens zu erbringenden Versorgungsleistungen
- *Fallstrick*: Unwirksamkeit einer vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens durchgeführten Modifizierung der bAV-Zusage
- Im Einzelfall: Schließung bAV-Zusagen und Abfindung der nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens verdienten Anwartschaften

(Teil-)Ausfinanzierung von Verpflichtungen aus bAV-Zusagen: CTA

- CTA: Generell Eröffnung des Insolvenzverfahrens als Sicherungsfall – mit regelmäßiger Beendigung des Verwaltungstreuhandverhältnisses und anschließender Abwicklung des Sicherungstreuhandverhältnisses ⇔ Abwicklung mit (pro-)aktiver Mitwirkung des PSV
- Status Quo der Rechtsposition des versorgungsbegünstigten aktiven Mitarbeiters nach Abschluss des Insolvenzverfahrens bei Fortführung durch Insolvenzschuldner („CTA reloaded?“)

Änderung von Arbeitsbedingungen



Grundsatz

§ 613a Abs. 1 S. 1,2 BGB:

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.“

Konkrete Instrumente zur Änderung von Arbeitsbedingungen abhängig von ursprünglicher Rechtsquelle der konkreten Arbeitsbedingung

Arbeitsvertrag/Betriebliche Übung/Gesamtzusage

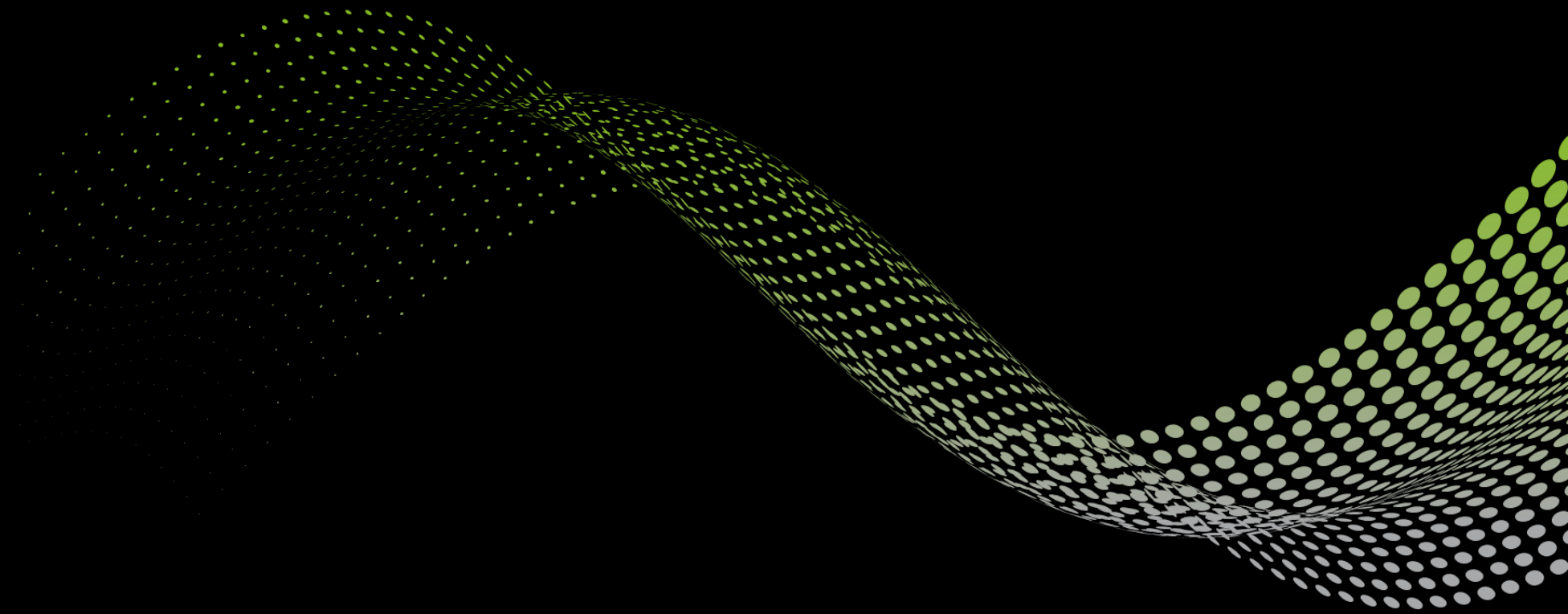
- Typische Arbeitsbedingungen: (1) Reduzierung Grundvergütung, (2) Modifizierung variable Vergütung (jeweils v.a. bei nicht leitenden Angestellten), (3) Reduzierung/Streichung Sonderzahlungen (v.a. bei Begründung aufgrund betrieblicher Übung/ Gesamtzusage)
- Individualrechtlich durch Änderungsvertrag / Änderungskündigung aus betriebsbedingten Gründen nur in engen Rahmen möglich (BAG: Ernsthafte Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens) ⇔ bei risikoaffiner Vorgehensweise: Änderung durch Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarung

- Typische Arbeitsbedingungen: (1) Modifizierung variable Vergütung, (2) Reduzierung/Streichung Sonderzahlungen, (3) bAV-Zusagen
- Durch Betriebsvereinbarung (bei Bestehen eines Betriebsrats bei Erwerber) ./.
Individualvertraglich (bei nicht-bestehenden Betriebsrat) unter Beachtung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB

Tarifvertrag

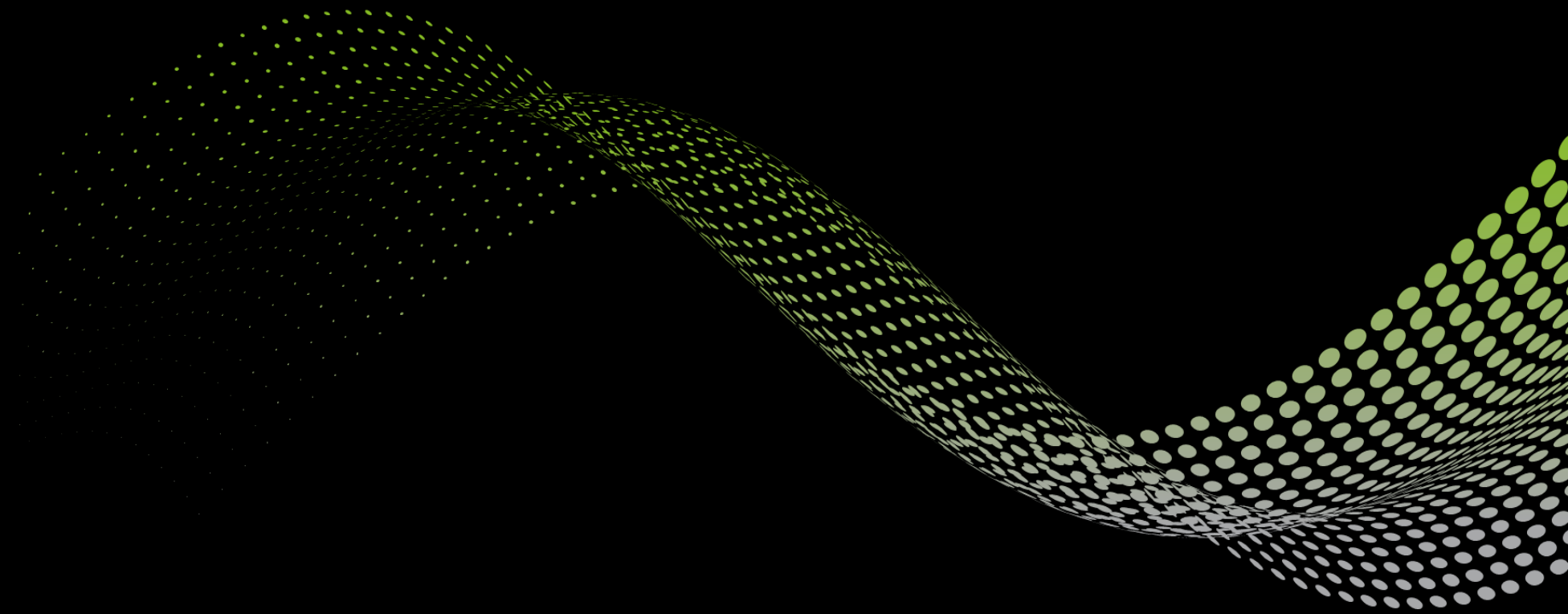
- Typische Arbeitsbedingungen: (1) Einfrierung/ Reduzierung Grundvergütung, (2) Verlängerung Regel-Arbeitszeit (ohne gesonderte Vergütung), (3) Temporäre Aussetzung Sonderzahlungen, (4) Reduzierung bAV-Budget
- Änderung durch Tarifvertrag mit zuständiger Gewerkschaft (in der Regel als Firmentarifvertrag)



V. Wesentliche arbeitsrechtliche Regelungen im APA

Wesentliche arbeitsrechtliche Regelungen im APA

1. Abgrenzung des vom Betriebsübergang nach § 613a BGB erfassten Personenkreises der Insolvenzschuldnerin (inklusive Regelungen zur Risikoverteilung in Bezug auf „ungewollte“ Mitarbeiter der Insolvenzschuldnerin)
2. Regelungen zur konkreten Durchführung der Restrukturierung (inklusive Regelung zur Risiko- und Kostenverteilung in Bezug auf die einzelnen Restrukturierungsschritte, inklusive Kostenverteilung bei Kündigungsrechtsstreiten)
3. Bei Einsatz einer Transfergesellschaft in der Restrukturierung: Festlegung der Finanzierungsparameter, Aufstockungszahlungen und deren Finanzierung
4. Regelungen zum Status Quo von einzelnen Arbeitsbedingungen (z.B. bAV-Leistungen)
5. Regelungen zur Haftungsabgrenzung (unter Berücksichtigung von § 613a Abs. 2 BGB im insolvenzrechtlichen Umfeld)
6. Regelungen zur Durchführung der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB und zur Risikoverteilung in Bezug auf die weitere Durchführung des Arbeitsverhältnisses von Mitarbeitern, die dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber gemäß § 613a Abs. 6 BGB widersprechen
7. Closingbedingungen: (1) Abschluss Interessenausgleich und Sozialplan und Erklärung der Kündigungen der vom Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer (bei Transfergesellschaft-Modell ggf. mit aufschiebender Bedingung der Mindestanzahl von abzuschließenden Aufhebungsverträgen, (2) Abschluss Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB
8. Garantien: In der Regel nur eingeschränkt für arbeitsrechtliche Risiken aufgrund des Insolvenzumfelds (typischerweise Aussteuerung einzelner Risiken Kaufpreis-Adjustierung); im Einzelfall (1) Vollständigkeit von § 613a BGB erfasster Personenkreis, (2) Vollständigkeit relevante Arbeitsbedingungen



VI. Wrap-up: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für einen erfolgreichen Kauf aus der Insolvenz

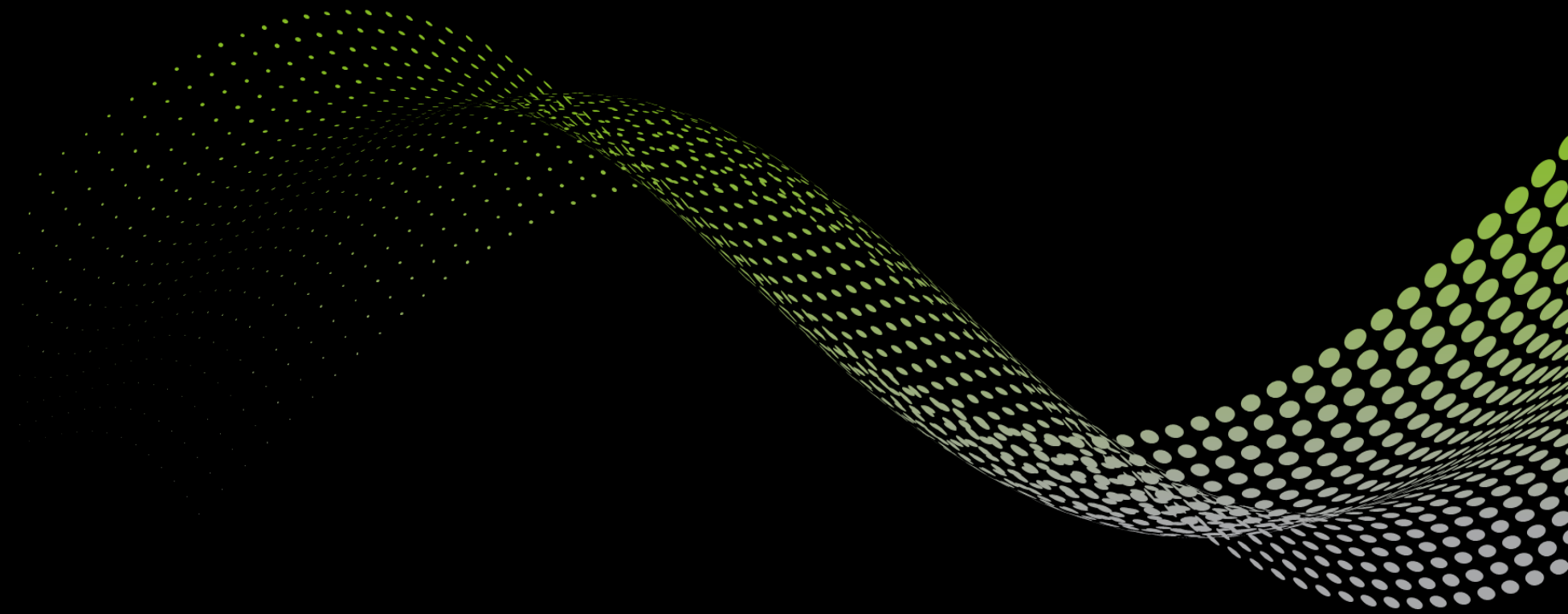
Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei Kauf eines Unternehmens aus der Insolvenz

Herausforderungen


- Belastbare Managemententscheidung zur Umsetzung der Restrukturierungsmaßnahmen
- Beachtung der zwingenden rechtlichen Rahmenebedingungen: gesetzliche Beteiligungsrechte des Betriebsrats, die eine sorgfältige Abstimmung und (erforderliche) Transparenz über die betrieblichen Veränderungen erfordern
- Ggf. zu entlassene Mitarbeiter müssen ordnungsgemäß identifiziert werden
 - (i) nach Abteilung und
 - (ii) gemäß den gesetzlichen sozialen Auswahlkriterien
- Zügige Verhandlung eines Interessen- und Sozialplans mit dem Betriebsrat
- Vermeidung arbeitsrechtlicher Rechtsstreitigkeiten
- Ggf. (teilweise) Neuorganisation verbleibender Abteilungen und übernommener Mitarbeiter

Erfolgsfaktoren

- **Strukturierte Erwerberkonzepterstellung** zur Umsetzung der Managemententscheidung
- **Enge Zusammenarbeit mit Insolvenzverwalter und Betriebsrat**, um Transparenz über betriebliche Veränderungen zu gewähren
- **Zügige Vorbereitung der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen mit dem Betriebsrat**
- **Sorgfältige und koordinierte (interne und externe) Kommunikation zur geordneten Umsetzung**; im Falle der Nutzung der Transfergesellschaft als Umstrukturierungsinstrument müssen entlassene Mitarbeiter überzeugt werden, mit Wirkung zum Stichtag zur Transfergesellschaft zu wechseln (und insofern die Übertragung ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber zu vermeiden)
- **Starke Unterstützung der Kernfunktionen zur Gewährleistung der Geschäftskontinuität**



VII. Q&A



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Anhang

Step-Plan: Erwerb eines (maßgeschneiderten) Unternehmens aus der Insolvenz (Teil 2 von 2)

Step 2 bis 6: Umsetzung des Erwerberkonzeptes

| | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Benachrichtigung des Betriebsrats über das Erwerberkonzept | → | Ermöglichung der ordnungsgemäßen Vorbereitung auf die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan |
| 3 | Vorbereitung der Verhandlungen gemäß Schritt 4 (= Abstimmung Interessenausgleich/Sozialplan mit Insolvenzverwalter) | → | <ul style="list-style-type: none">• Interessenausgleich umfasst einzelne Umstrukturierungsmaßnahmen zur Erreichung der endgültigen Zielbetriebsstruktur (einschließlich des Abbaus von Arbeitsplätzen)• Sozialplan regelt Abfindungen/weitere Ausgleichszahlungen (sofern vorhanden) an Arbeitnehmer |
| 4 | Verhandlung Interessenausgleich und Sozialplan mit Betriebsrat | → | <ul style="list-style-type: none">• Typischerweise 3-5 Verhandlungsrunden• Abhängig vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeitnehmer: Vertreter der jeweiligen Gewerkschaft können an den Verhandlungen teilnehmen bzw. mit dem Betriebsrat relevante Bestimmungen zum Interessenausgleich und zum Sozialplan abstimmen. |
| 5 | Massenentlassungsanzeige an die Bundesagentur für Arbeit !!! Bei Kündigungen vorab Zustimmung des Betriebsrats einholen!!! | → | <ul style="list-style-type: none">• Massenentlassungsanzeige und Beteiligung des Betriebsrats = formelle Voraussetzung für eine wirksame Entlassung von Mitarbeitern (, die das Angebot zum Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei der Transfergesellschaft <u>nicht</u> annehmen.)• Zustimmung des Betriebsrats ist typischerweise im Interessenausgleich enthalten/geregelt. |
| 6 | Kündigung durch den Insolvenzverwalter und Übertragung der Arbeitsplätze auf Transfergesellschaft/auf NewCo | → | <ul style="list-style-type: none">• <i>Bei eingerichteter Transfergesellschaft:</i> Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei insolventem Unternehmen und Abschluss des Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft → Mitarbeiter muss mindestens eine Wochenfrist zur (Entscheidung über) Annahme des Angebots eingeräumt werden• Entlassung von Mitarbeitern, die das Angebot für eine Anstellung bei der Transfergesellschaft nicht angenommen haben. |

Kostenszenarien bei Einsatz der Transfergesellschaft: Abhängig von den (Re-)Aktionen der Arbeitnehmer

Angebot dreiseitiger Vereinbarung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Transfergesellschaft: Mitarbeiter nimmt Angebot an

Ja

- (1) Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit insolventem Unternehmen
- (2) Befristetes Arbeitsverhältnis mit Transfergesellschaft (z.B. 6 Monate)

Anfallende Kosten:

- Kosten der Transfergesellschaft: Profilierungskosten, Ausbildungskosten, Verwaltungskosten
- Kosten für die Beschäftigung eines entlassenen Mitarbeiters: Transferkurzarbeitergeld (von der Agentur für Arbeit getragen), Aufstockungsbetrag
- Kosten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Abfindung gem. Sozialplan)

Nein

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Insolvenzverwalter

Mitarbeiter akzeptiert die Kündigung

Nein

Klage auf Kündigungsschutz (Kündigungsschutzklage)

Ja₁

Arbeitnehmer verliert Kündigungsschutzklage

Arbeitnehmer gewinnt Kündigungsschutzklage

Anfallende Kosten:

- Lohnkosten bis zum Ende der Kündigungsfrist
- Abfindung nach Sozialplan

Anfallende Kosten:

- Lohnkosten (bis zum Ende der Kündigungsfrist)
- Abgangsentschädigung (Sozialplan)
- Kosten des Anwalts des Erwerbers
- bei Erfolg des Arbeitnehmers in 1. Instanz: Anspruch auf prozessbezogene Beschäftigung (mit entsprechenden Lohnansprüchen für die Dauer des Prozesses)

Anfallende Kosten:

- Kosten der Kündigungsschutzklage (Anwalt des Erwerbers, Gerichtskosten, Anwalt des Arbeitnehmers ab zweiter Instanz)
- Lohnkosten für die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses
- Kosten der weiteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Abfindung usw.)

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Frank Tschentscher, LL.M.

Restructuring
Partner
Rechtsanwalt
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 378 538 0

Email: ftschtscher@deloitte.de



Marcus Spangenberg

Restructuring | Insolvency
Senior Associate
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 378 538 0

Email: mspangenberg@deloitte.de



Elisa Ultsch

Employment & Pensions
Rechtsanwältin
Associate
Deloitte Legal

Tel.: +494037853822

Email: eultsch@deloitte.de



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.

Employment & Pensions
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner
Deloitte Legal

Tel.: +49 40 3785 3828

Email: lhinrichs@deloitte.de

Experience the future of law, today

Erleben Sie die Zukunft der Rechtsberatung schon jetzt

Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte
in **75+** Ländern



die eng zusammenarbeiten
über nationale Grenzen hinweg und
gemeinsam mit anderen Deloitte-
Geschäftsbereichen

Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



Wir schaffen (Mehr)Werte

Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



in Einklang

mit Ihrer unternehmensweiten Vision



maßgeschneidert

für Ihre Geschäftsbereiche und Niederlassungen



technologiegestützt

für verbesserte Zusammenarbeit und Transparenz



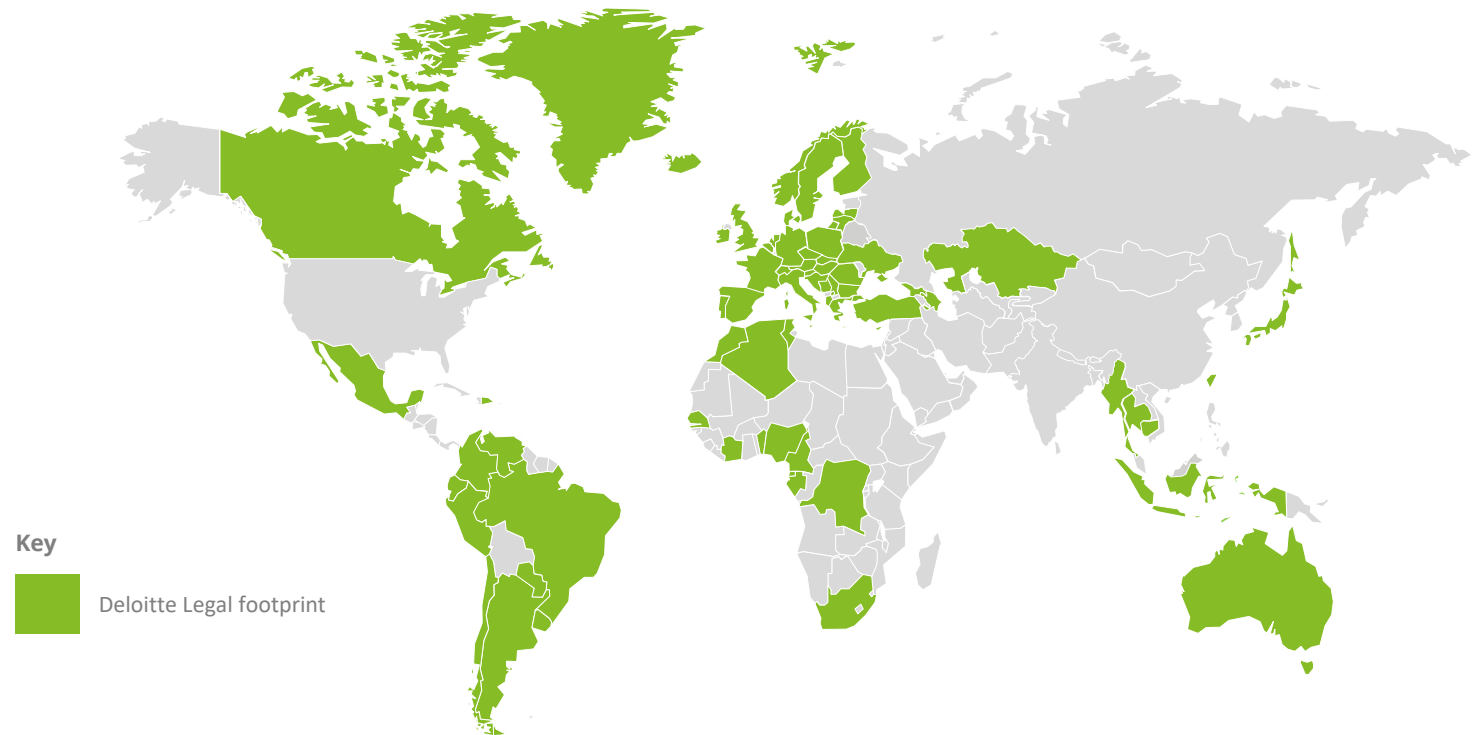
abgestimmt

auf Ihre regulatorischen Anforderungen

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.



Deloitte Legal practices

- | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. Albania | 15. Chile | 29. Gabon | 43. Kazakhstan | 57. Peru | 71. Thailand |
| 2. Algeria | 16. Colombia | 30. Georgia | 44. Kosovo | 58. Poland | 72. Tunisia |
| 3. Argentina | 17. Costa Rica | 31. Germany | 45. Latvia | 59. Portugal | 73. Turkey |
| 4. Australia | 18. Croatia | 32. Greece | 46. Lithuania | 60. Romania | 74. Ukraine |
| 5. Austria | 19. Cyprus | 33. Guatemala | 47. Malta | 61. Senegal | 75. Uruguay |
| 6. Azerbaijan | 20. Czech Rep. | 34. Honduras | 48. Mexico | 62. Serbia | 76. United Kingdom |
| 7. Belgium | 21. Dem Rep of Congo | 35. Hong Kong SAR, China | 49. Montenegro | 63. Singapore | 77. Venezuela |
| 8. Benin | 22. Denmark | 36. Hungary | 50. Morocco | 64. Slovakia | |
| 9. Bosnia | 23. Dominican Republic | 37. Iceland | 51. Myanmar | 65. Slovenia | |
| 10. Brazil | 24. Ecuador | 38. Indonesia | 52. Netherlands | 66. South Africa | |
| 11. Bulgaria | 25. El Salvador | 39. Ireland | 53. Nicaragua | 67. Spain | |
| 12. Cambodia | 26. Equatorial Guinea | 40. Italy | 54. Nigeria | 68. Sweden | |
| 13. Cameroon | 27. Finland | 41. Ivory Coast | 55. Norway | 69. Switzerland | |
| 14. Canada | 28. France | 42. Japan | 56. Paraguay | 70. Taiwan | |



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 415.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.