

# Equal Pay – Das unbekannte Wesen

## 6. Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit



5. Oktober 2017

# Gliederung

- I. Gesetzliche Grundlagen und Erscheinungsformen
- II. „Pay“ und „Equal“ - Begriff des Arbeitsentgelts
- III. Beginn und Dauer des „Equal Pay“-Anspruchs
- IV. Zeitliche Rückanknüpfung
- V. Ausblick: Tarifliches „equal pay“ gemäß TV-BZ

# I. Gesetzliche Grundlagen und Erscheinungsformen



# I. Gesetzliche Grundlagen und Erscheinungsformen

## I. Gesetzliche Grundlage

- Gleichstellungsgrundsatz gemäß § 8 Abs. 1 AÜG:

*„Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen **einschließlich des Arbeitsentgelts** zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz).*

*Erhält der Leiharbeiter das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geschuldete **tarifvertragliche Arbeitsentgelt** oder in Ermangelung eines solchen ein für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche geltendes tarifvertragliches Arbeitsentgelt, wird **vermutet**, dass der Leiharbeiter hinsichtlich des Arbeitsentgelts im Sinne von Satz 1 gleichgestellt ist.*

*Werden im Betrieb des Entleihers **Sachbezüge** gewährt, kann ein Wertausgleich in Euro erfolgen.*

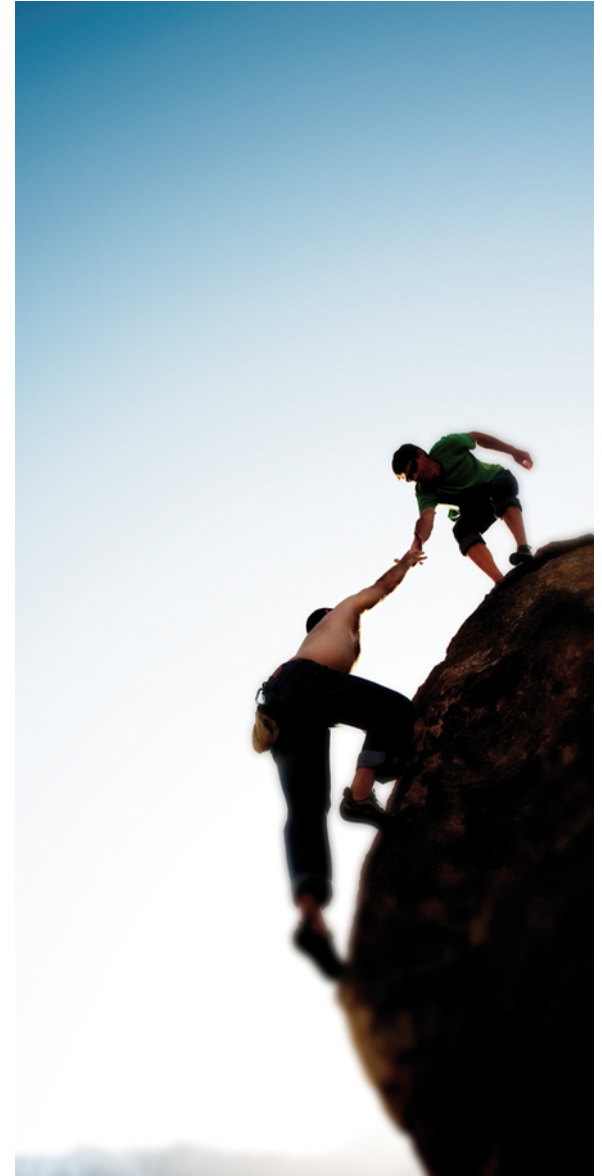
# I. Gesetzliche Grundlagen und Erscheinungsformen

## II. Erscheinungsformen

- als Teil des „Equal Treatment“,
- Überlassung länger als neun Monate, ohne Geltung eines TV-BZ,
- Drehtür-Klausel wegen Rücküberlassung eines vormals bei dem Entleiher (oder in dessen Konzern) beschäftigten Zeitarbeitnehmers,
- tarifliche Deckelungsregelung der neuen TV-BZ in der sechsten Zuschlagsstufe.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- Grundlagen
- Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment
- Anknüpfungspunkt des „equal“-Vergleichs
- Vergleichsberechnung
- Fälligkeit und Arbeitszeitkonto



## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Grundlagen

- AÜG-Gesetzesbegründung (BT-Drs.15/25,S.38): Der Begriff des Arbeitsentgelts ist national zu bestimmen und, wie die beispielhafte Aufzählung in der Gesetzesbegründung belegt, weit auszulegen.
- Rechtsprechung des BAG (BAG, NZA 2013, 1226 Rn. 27): Zum Begriff des Arbeitsentgelts zählt nicht nur das laufende Arbeitsentgelt, sondern jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird bzw. auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss.
- Die Europäische Zeitarbeits-Richtlinie (RL 2008/104/EG vom 19. November 2008) definiert die „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ in Art. 3 Abs.1 lit.f i) RL, lässt aber das nationale Recht in Bezug auf die Begriffsbestimmungen von „Arbeitsentgelt“ unberührt, vgl. Art. 3 Abs.1 lit.f ii).

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment

Zum Begriff des Arbeitsentgelts zählt nicht nur das laufende Arbeitsentgelt, sondern (funktional) jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird bzw. auf Grund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss.

#### – Das laufende Arbeitsentgelt

Stundenlohn; Monatsgehalt

#### – Sonstige Geldleistungen des Entleihers

Zuschläge (für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit etc.), Zulagen (z.B. Schmutzzulage), Prämien, Provisionen und Gratifikationen (z.B. Weihnachtsgeld), 13. Monatsgehalt und tarifliche Sonderzahlungen, Personalrabatte, (aufwandsunabhängige) Auslösungen.



## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment

#### – Vermögenswirksame Leistungen

§ 2 VII 1 des 5. VermBG: „Vermögenswirksame Leistungen sind arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohns oder Gehalts“; gemäß BAG zu berücksichtigen.

#### – Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung durch den Entleiher ist zwar grds. zu berücksichtigen, sodass Zeitarbeitnehmer gegenüber dem Personaldienstleister einen Verschaffungsanspruch haben, sodass dieser die zum Erwerb einer Versorgungsanwartschaft notwendigen Beiträge im Betrieb des Entleihers entrichten muss. In der Praxis erwirbt ein Zeitarbeitnehmer jedoch in der Regel keine Ansprüche, da die Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung erst nach einer Beschäftigungsdauer von fünf Jahren unverfallbar werden. Der Personaldienstleister muss daher in der Regel keine Beiträge entrichten.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- **Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment**
- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle**

Das Bundesarbeitsgericht folgt der weiten Auslegung und berücksichtigt bei Berechnung des „Equal Pay“ auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Auch eine über die gesetzlichen Mindestvorschriften hinausgehende, längere oder höhere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist demnach – beidseitig - berücksichtigungsfähig.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment

#### – Sachleistungen des Entleihers

Sachbezüge (Diensthandy, Dienstwagen, Zuschüsse zur Verpflegung, Unterkunft oder Wohnung, Nutzung sozialer Einrichtungen (z.B. Betriebskindergarten, Kantine, Job-Ticket) sind ausdrücklich in § 8 Abs. 1 Satz 3 AÜG als „Equal Pay“-bildend erfasst.

– Aber: es besteht ein Wahlrecht des Personaldienstleisters (vgl. gesetzlichen Wortlaut: „kann“); er kann demnach

- die Sachleistung selbst erbringen,
- Wertersatz leisten oder
- im Überlassungsvertrag die Pflicht des Entleihers vereinbaren, dem Zeitarbeitnehmer bestimmte Sozialleistungen, zu gewähren.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment

#### – Urlaubsentgelt und Dauer des Urlaubs; Feiertagsvergütung

Urlaubsbezogene Arbeitsbedingungen – einschließlich Regelungen zur Berechnung des Urlaubsentgelts – gehören nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ und nicht zum Arbeitsentgelt.

– Gleiches gilt für die **Vergütung für arbeitsfreie Tage** (sowohl gesetzliche Feiertage, als auch sonstige betriebliche Arbeitsbefreiungen im Entleihbetrieb, z.B. an Rosenmontag, Heiligabend oder Silvester.

– Es fehlt hier jeweils an der unmittelbaren Anknüpfung an die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment

#### – Zusätzliches Urlaubsgeld

Keine Rechtsprechung ersichtlich, die explizit zusätzliches Urlaubsgeld als „Equal Pay“ oder „Equal Treatment“ einordnet.

BAG, Urt. v. 21.10.2015 – 5 AZR 604/14: Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die gem. Art. 3 I Buchst. f, i RL einem Leiharbeitnehmer während der Überlassung zu gewähren sind, gehören auch die urlaubsbezogenen Arbeitsbedingungen.

Im Kontext der Entscheidung benutzt das BAG die „Arbeitsbedingungen“ als Gegenbegriff zum Arbeitsentgelt, d.h. jegliche urlaubsbezogene Arbeitsbedingung unterfällt laut BAG dem „Treatment“ und nicht dem „Pay“.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment

#### – Aufwendungsersatz (1/2)

Die Berücksichtigung von Aufwendungsersatz (z.B. Fahrtkostenerstattung, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten) als Vergütungsbestandteil im Sinne des „Equal Pay“ ist in der Rechtsprechung uneinheitlich:

- BAG (Urt. v. 13. 3. 2013 – 5 AZR 146/12): differenziert zwischen sog. echtem Aufwendungsersatz (ein dem Zeitarbeitnehmer tatsächlich entstandener Aufwand wird erstattet, wenn auch in pauschalierter Form) und sog. verschleiertem Arbeitsentgelt. Bei ersterem handele es sich nicht um einen Vergütungsbestandteil im Sinne des „Equal Pay“, da ungeachtet seiner tatsächlichen Verknüpfung mit der Erbringung der Arbeitsleistungen ein „Entgeltcharakter“ fehle. Bei letzterem handele es sich um einen für den „Equal Pay“-Anspruch zu berücksichtigenden Vergütungsbestandteil.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- **Erfasste Leistungsarten – Abgrenzung zum Equal Treatment**
- **Aufwendungsersatz (2/2)**

Die Berücksichtigung von Aufwendungsersatz (z.B. Fahrtkostenerstattung, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten) als Vergütungsbestandteil im Sinne des „Equal Pay“ ist in der Rechtsprechung uneinheitlich:

- Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (Urt.v.15.6.2016, Az. L2R 148/15): Aufwendungsersatz – sei er steuerfrei oder steuerpflichtig – ist in den Gesamtvergleich des „Equal Pay“ einzubeziehen. Das AÜG soll eine Gleich-, aber keine Besserstellung des Zeitarbeitnehmers erreichen.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- Anknüpfungspunkt des „Equal“-Vergleichs

- Gegenstand des Vergleichs (1/2)

- Ausgangspunkt ist eine gesetzliche Vermutungsregelung: § 8 Abs. 1 Satz 2 AÜG:

*„Erhält der Leiharbeitnehmer das für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt oder in Ermangelung eines solchen ein für vergleichbare Arbeitnehmer in der Einsatzbranche geltendes tarifvertragliches Arbeitsentgelt, **wird vermutet**, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgelts im Sinne von Satz 1 gleichgestellt ist.“*

- Zunächst ist es demnach ausreichend, wenn lediglich das tarifliche Vergleichsentgelt gezahlt wird. **Aber:** Keine Ausgestaltung als Fiktion, sondern als **widerlegliche** Vermutung



## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- **Anknüpfungspunkt des „Equal“-Vergleichs**
  - **Gegenstand des Vergleichs (2/2)**
    - Vor Vergütungsklagen des Zeitarbeitnehmers kann die Vermutung den Personaldienstleister nicht schützen, da der Zeitarbeitnehmer die Klage jederzeit anstrengen kann, wenn er konkrete Informationen bzgl. einer höheren (= übertariflichen) Vergütung des Stammarbeitnehmers hat.
    - Vermutung kann auch rückwirkend widerlegt werden, so dass der Personaldienstleister ggf. auch rückwirkend die übertarifliche Entgeltdifferenz nachzahlen muss. Schutz allenfalls durch Ausschlussfristen.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- **Anknüpfungspunkt des „Equal“-Vergleichs**
  - **Bezugspunkt des Vergleichs (1/3)**
    - Dasselbe Entgelt wie ein vergleichbarer Stammarbeitnehmer; keine fiktionale Eingruppierung.
    - Das Vergleichsentgelt ist tätigkeitsbezogen zu bestimmen. Bezugspunkt ist ein Stammarbeitnehmer mit identischer (= Stammarbeitnehmer verrichtet dieselben Arbeitsvorgänge) oder ähnlicher (= strukturell vergleichbar im Hinblick auf Verantwortung, Hierarchie, Belastungen, Fähigkeiten) Tätigkeit.
    - Die von dem Zeitarbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit bestimmt sich nicht nach dem Inhalt des AÜ-Vertrages, sondern nach der tatsächlichen Sachlage (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 10.09.2013 – 7 Sa 378/13).

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- **Anknüpfungspunkt des „Equal“-Vergleichs**
  - **Bezugspunkt des Vergleichs (2/3)**
    - Sind mehrere vergleichbare Stammarbeitnehmer im Einsatzbetrieb vorhanden, muss lediglich auf den Stammarbeitnehmer mit den „schlechtesten“ Arbeitsbedingungen abgestellt werden (Ziel des Gesetzes: Gleichstellung, nicht Besserstellung des Zeitarbeitnehmers).
    - Ist bei dem Entleiher kein vergleichbarer Stammarbeitnehmer beschäftigt, ist in diesem Fall eine hypothetische Betrachtung maßgeblich: „Welches Arbeitsentgelt hätte der Zeitarbeitnehmer erhalten, wenn er im Zeitpunkt der Überlassung direkt beim Entleiher eingestellt worden wäre?“

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

- **Anknüpfungspunkt des „Equal“-Vergleichs**
  - **Bezugspunkt des Vergleichs (3/3)**
    - Besondere persönliche Merkmale (z.B. Qualifikation, Berufserfahrung) sind (nur) beachtlich, wenn auch das Vergütungsschema des Kunden daran ansetzt; wenn also der Entleiher diese bei der Ermittlung und Bemessung der Vergütung von vergleichbaren Stammarbeitnehmern als vergütungsrelevant berücksichtigt. Soweit dies der Fall ist, müssen die Merkmale auch bei dem Zeitarbeitnehmer vorliegen, damit dieser einen entsprechenden „Equal Pay“-Anspruch hat.
    - Optionale Vergütungsleistungen, die der Vergleichsmitarbeiter beim Kunden in Anspruch genommen hat oder hätte nehmen können, stehen demnach auch dem Zeitarbeitnehmer zu, wenn dieser diese wählt.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Vergleichsberechnung (1/3)

- Das Bundesarbeitsgericht und auch die Bundesagentur für Arbeit (in ihrer Geschäftsanweisung zum AÜG) differenziert hinsichtlich der Umsetzung der Gleichbehandlung zwischen dem Vergleich von Arbeitsbedingungen („Treatment“) und Arbeitsentgelt („Pay“).
- **„Treatment“**: Die einzelnen Arbeitsbedingungen von Kunde und Personaldienstleister, die sachlich im Zusammenhang stehen, sind im Wege eines **Sachgruppenvergleichs** miteinander zu vergleichen. Es ist also kein summarischer Vergleich zu ziehen bzw. keine Gesamtschau vorzunehmen.
- **„Pay“**: Hinsichtlich des Arbeitsentgelts ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein **Gesamtvergleich aller Entgelte im Überlassungszeitraum** anzustellen.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Vergleichsberechnung (2/3)

- Der Gesamtvergleich der Entgelte im Überlassungszeitraum umfasst bei laufender (= nicht nachträglicher) Berechnung eine laufende Saldierung zwischen dem arbeitsvertraglichen „Verleiher“-Entgelt einerseits und dem „Equal“-Entgelt des Entleihers andererseits.
  - Übersteigt das „Equal“-Entgelt des Entleihers im Fälligkeitszeitpunkt das „Verleiher“-Entgelt, ist im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt eine Aufzahlung vorzunehmen.
  - Übersteigt das „Verleiher“-Entgelt das „Equal“-Entgelt des Entleihers bleibt der positive Saldo stehen und kann im Folgemonat zur Verrechnung mit dem „Equal“-Entgelt des Entleihers herangezogen werden.
  - Damit Doppelbezug gleichartiger Leistungen (Weihnachtsgeld Verleiher im November, Weihnachtsgeld Entleiher im Dezember) ausgeschlossen.

## II. Begriff des Arbeitsentgelts

### – Vergleichsberechnung (3/3)

- Zwischensaldierungen sind zum Fälligkeitszeitpunkt der jeweiligen (!) Vergütungsansprüche vorzunehmen.
  - Fälligkeit ist Annex des eigentlichen Vergütungsanspruchs, vgl. Mindestlohn-Rechtsprechung. Das „Equal“-Entgelt des Entleihers wird demnach zu dem bei dem Entleiher geltenden Zeitpunkt fällig (bspw. Monatsletzter). Das „Verleiher“-Entgelt wird demgegenüber zu dem tariflich bestimmten Zeitpunkt fällig.
  - Differenzen im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt werden laufend saldiert (s.o.).
  - (Noch) Kein Verzug bei Ausbleibender Abrechnung/Zahlung im Fälligkeitszeitpunkt des Entleihers, vgl. § 286 BGB.

### III. Beginn und Dauer des „Equal Pay“- Anspruchs

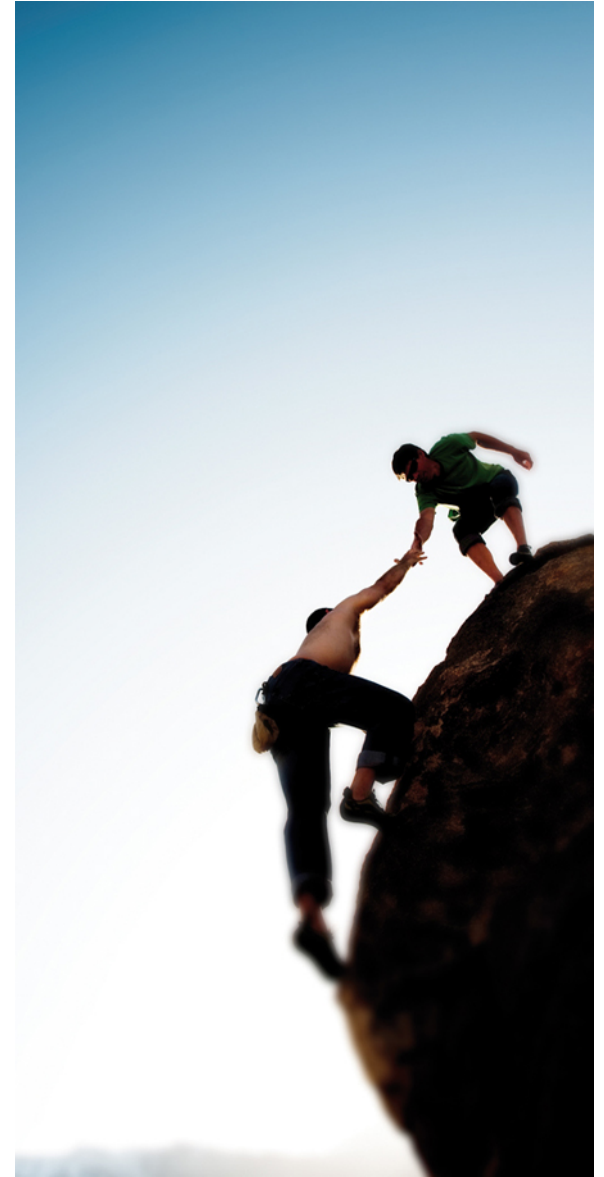




### III. Beginn und Dauer des „Equal Pay“-Anspruchs

- Der Anspruch auf „Equal Pay“ **entsteht** für die jeweilige Dauer der Überlassung (ab Beendigung des 9. Einsatzmonats) und wird rätierlich zu dem im Arbeitsvertrag für die Vergütung bestimmten Zeitpunkt fällig.
- Der Anspruch auf „Equal Pay“ besteht nur für die **Dauer** der Überlassung. In den **verleihfreien Zeiten** richten sich die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts ausschließlich nach den Arbeitsbedingungen, die der Personaldienstleister und der Zeitarbeitnehmer vereinbart haben.

## IV. Zeitliche Rückanknüpfung



## IV. Zeitliche Rückanknüpfung

### Ausgangspunkt: § 19 Abs. 2 AÜG:

*„Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden bei [...] der Berechnung der Überlassungszeiten nach § 8 Absatz 4 Satz 1 nicht berücksichtigt.“*

- Soweit iGZ-Tarifvertrag auf ein Arbeitsverhältnis angewendet wird, kann „Equal Pay“-Anspruch frühestens am 1. Januar 2018 entstehen.
- Sind Überlassungszeiten, die vor dem 1. April 2017 zurückgelegt wurden, bei der Berechnung von „Equal Pay“-Bestandteilen zu berücksichtigen (Bsp.: Weihnachtsgeldhöhe nach Dauer der Betriebszugehörigkeit)?
  - Es liegt nur eine tatbestandliche Rückanknüpfung an vorhergehende Überlassungszeiten vor. Diese ist gesetzlich (s.o.) nur bzgl. der Berechnung der Überlassungszeiten nach § 8 Abs. 4 Satz 1 ausgeschlossen.
  - Dem Grunde und der Höhe nach sind sämtliche Überlassungszeiten zu berücksichtigen.

## V. Ausblick: Tarifliches „equal pay“ gemäß TV-BZ



## V. Ausblick: Tarifliches „Equal Pay“ gemäß TV-BZ

### I. Ausgangspunkt: § 2 Abs. 5 Satz 4 der TV-BZ (neu):

*„Der Branchenzuschlag ist auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs im Sinne des § 8 Abs. 1 AÜG beschränkt, wobei tarifvertragliche Entgeltbestandteile der Zeitarbeitsbranche auf entsprechende Vergütungsbestandteile der Einsatzbranche angerechnet werden können.“*

- Verweis auf das gesetzliche „Equal Pay“-System des AÜG, die vorstehenden Ausführungen gelten demnach entsprechend.

### II. Tarifliche Modifikation:

- Lediglich Sachgruppen-begrenzte Anrechenbarkeit von tariflichen Entgeltbestandteilen, d.h. wenn das Vergütungssystem des Kunden bspw. kein Weihnachtsgeld kennt, kann das iGZ-Weihnachtsgeld auch nicht in den „Equal Pay“-Vergleich einbezogen werden.

# V. Ausblick: Tarifliches „Equal Pay“ gemäß TV-BZ

## II. Tarifliche Modifikation:

- Bezugnahme auf „entsprechende Vergütungsbestandteile der Einsatzbranche“ dürfte lediglich als redaktionelles Versehen zu qualifizieren sein. Es wird auch hier nur ein Vergleich mit dem bei dem konkreten Entleiher geltenden Vergütungssystem gezogen, kein branchenweiter Vergleich.
- Wirkung der Modifikation:
  - Option A:** lediglich Sachgruppen-Vergleich („Weihnachtsgeld verrechnet mit Weihnachtsgeld“), sodass eine aus Sicht des Personaldienstleisters negative Differenz einen zusätzlichen Vergütungsanspruch („Aufzahlung“) zur Folge hat, eine positive Differenz aber nicht zur Verrechnung mit anderen Sachgruppen genutzt werden darf.
  - **Option B:** Gesamtvergleich aller „entsprechenden“ Vergütungsbestandteile, also lediglich Herausnahme nicht-entsprechender Entgeltarten aus dem Vergleich.

# Ihr Ansprechpartner



**Dr. Oliver Bertram**  
Partner, Düsseldorf

> **Arbeitsrecht**

Dr. Oliver Bertram ist Mitglied der Practice Area Arbeitsrecht. Er berät nationale und internationale Unternehmen sowie Arbeitgeberverbände in allen Fragen des Arbeitsrechts, insbesondere bei der Verhandlung und Gestaltung von Tarifverträgen und Konzepten zur Personal-, Entgelt- und Arbeitszeitflexibilisierung.

Dr. Bertram ist spezialisiert auf die vertragliche und tatsächliche Gestaltung des Einsatzes flexibler Personalreserven (Zeitarbeit, Interim Management, Freelancer) und unterstützt unsere Mandanten bei Um- und Restrukturierungen, der Beauftragung von Fremdpersonal und einem damit verbundenen Outsourcing von betrieblichen Teilbereichen. Im Schwerpunkt berät er Personaldienstleistungs-, IT/Engineering- und Logistikunternehmen sowie Krankenhäuser. Hinzu kommt die strategische Beratung von Großunternehmen in kollektiv-arbeitsrechtlichen Fragestellungen und Ausschreibungsverfahren sowie Finanzinvestoren im Rahmen von Buy-and-build-Strategien.

Dr. Bertram ist vielfach als Dozent auf Seminarveranstaltungen tätig und veröffentlicht regelmäßig Beiträge, insbesondere zu Themen der Personalflexibilisierung in juristischen Fachzeitschriften.

Dr. Oliver Bertram legte sein Erstes juristisches Staatsexamen 1996 nach seinem Studium an der Universität Münster ab und war sodann zwei Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter an dem Lehrstuhl für deutsches und europäisches Arbeits- und Sozialrecht (Prof. Dietrich Steinmeyer) tätig. Seine Doktorarbeit fertigte er auf dem Gebiet des europäischen Arbeits- und Sozialrechts.

Nach dem Referendariat in Düsseldorf sowie in San Francisco trat er nach seinem Zweiten juristischen Staatsexamen 2000 als Rechtsanwalt in die mittelständische Wirtschaftskanzlei KLEINER Rechtsanwälte ein, in der er im Jahre 2005 als Partner aufgenommen wurde. Seit Beginn des Jahres 2011 ist Dr. Bertram Partner bei Taylor Wessing.

Dr. Oliver Bertram ist Fachanwalt für Arbeitsrecht.

## Kontaktdaten

T: +49 211 8387-218

E: [o.bertram@taylorwessing.com](mailto:o.bertram@taylorwessing.com)