



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 18. Januar 202 / 19:00 Uhr

Stress-Test Dienstplan: Recht & Praxis

Referent:

Bernd Pirpamer

Eversheds Sutherland (Germany) PartG mbB

Stress – Test

- Am 16. Dezember 2011 wählte die Gesellschaft für deutsche Sprache **Stresstest** zum Wort des Jahres.
- Begründung: Dieses Wort, ursprünglich aus der Humanmedizin stammend, begegnete im Laufe des Jahres auffällig oft. Es erwies sich dabei aus sprachlicher Sicht als äußerst produktiv und war in den verschiedensten Bereichen anzutreffen: Nicht nur Banken wurden auf ihre Belastbarkeit getestet, auch etwa das Bahnprojekt Stuttgart 21, die grün-rote Landesregierung in Baden-Württemberg und deutsche Atomkraftwerke wurden Stresstests unterzogen. Diese Praxis und somit das Wort erlangten dadurch politische, wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Relevanz. So ist Stresstest mittlerweile als fester Bestandteil der Alltagssprache anzusehen.

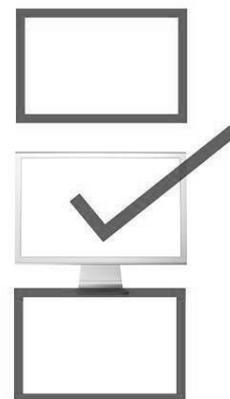
„Stress-Test Dienstplan: Recht & Praxis“.

Bewertung

von Dienstplangestaltungen

in Konfliktsituationen

der betrieblichen Praxis.



Inhalt

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung
2. Der ideale Ablauf
3. Konfliktfälle aus der Praxis
4. Lösungsansätze
5. Rechtsfolgen und Sanktionen
6. Bewertung der aktuellen Lage
7. Diskussion



1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung - Direktionsrecht

- **Betrachtung der folgenden Ausgangslage:**
 - keine Arbeitsvertragsregelung
 - Kein Betriebsrat
 - Keine Tarifbindung
- **Weisungsrecht** des Arbeitgebers nach billigem Ermessen (§ 106 GewO, § 315 BGB).
- **Abwägung** der Umstände und Berücksichtigung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen.
- **Grundregel:** „Ablehnungsmöglichkeiten des Dienstplanes bestehen an sich nur dann, wenn eine einseitig, benachteiligende willkürliche Diensterteilung durch den Arbeitnehmer nachweisbar ist“.

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung - Direktionsrecht

- Aufstellen von Dienstplänen
 - BAG vom 19.6.1985, NZA 1985, 811
- Direktionsrecht pro Dienstplan und Dienstplanänderung
- Keine Konkretisierung durch Zeitablauf – außer bei besonderen Umständen
 - Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer in der Tagschicht einsetzen, obwohl er seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses über 10 Jahre lang nur in der Nachtschicht gearbeitet hat (LAG Düss LAGE BGB § 611 Direktionsrecht Nr. 1).
 - Arbeitgeber setzt Arbeitnehmer nach 10 Jahren Vormittagsarbeit in der Nachmittagszeit ein.
- Kein Verbrauch des Weisungsrechts
 - BAG bislang ja: Arbeitnehmer konnte Dienstplanänderungen ablehnen.
 - BAG nunmehr nein: Dienstplanänderungen können unter Beachtung von Ankündigungsfristen und dem Beteiligungsrecht des Betriebsrates erfolgen (BAG vom 18.10.2017 – 10 AZR 330/16)

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung – Kollektive Einschränkung

- Einschränkung durch Gesetz
 - Gesetzliches Arbeitszeitrecht
- Einschränkung durch Tarifvertrag
 - In der Regel Öffnungsklauseln für die Betriebsparteien
- Zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates
 - § 87 I 1 Ziffer 2 BetrVG
 - § 87 I 1 Ziffer 3 BetrVG



1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung – Kollektive Einschränkung

- Zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates
 - § 87 I 1 **Ziffer 2** BetrVG
 - Arbeitszeitmodelle
 - Gleitzeit
 - Vertrauensarbeitszeit
 - Arbeitszeitkonten
 - Normal-, Mehr-, Wechselschichtsysteme
 - Gleichmäßige und ungleichmäßige Verteilungen von Arbeitszeit
 - Dienstplangestaltung (BAG vom 12.3.2019 – 1ABR 42/17)
 - Pausenregelungen
 - gesetzliche Ruhepausen
 - Kurzpausenmodelle (Tarifvertragliche Pausenregelungen)
 - Arbeitsbereitschaft (Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft)
 - § 87 I 1 **Ziffer 3** BetrVG
 - Mehrarbeit
 - Kurzarbeit

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung – Reichweite der BR-Beteiligung

- **Aufstellung** von Dienstplänen inkl.:
 - Pausen und Pausenkorridore
 - Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit
 - Anzahl arbeitsfreier Tage pro Woche
 - Verteilung auf die Wochentage
- **Änderungen** von aufgestellten Dienstplänen
- „**Ob**“ mehrere Schichten im Betrieb.
- „Festlegung der **zeitlichen Lage**“ Lage der einzelnen Schichten.
- Abgrenzung des **Personenkreises** für die Schichtarbeit.
- **Zuordnung der Arbeitnehmer** zu den einzelnen Schichten.

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung – Zuordnung der Arbeitnehmer

- Zuordnung des einzelnen Arbeitnehmers
 - Kollektivbezug versus Einzelfall
- Neueinstellungen und Zuordnungen in den laufenden Dienstplan
 - Kein Mitbestimmungsrecht (LAG München vom 8.2.2018 - 4 TaBVGa 16/17)
- Notfall: Recht zur Durchführung von Zuordnungen oder Änderungen zur vorläufigen Abwendung akuter Gefahr oder Schäden. BR-Beteiligung wird unverzüglich nachgeholt (BAG vom 19.2.1991 , AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 42; ausf. Rn. 62 ff.).

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Rechtliche Einordnung – Zwingende Beteiligung

- Zustimmung des zuständigen Betriebsrates
 - Einzelzustimmung pro Dienstplan und pro Dienstplanänderung
 - Betriebsvereinbarungen zu Kriterien der Dienstplangestaltung
 - Betriebsvereinbarungen zum Verfahren der Dienstplanerstellung
- Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle
 - Keine Zustimmungsfiktion
 - Kein gesetzlicher Begründungszwang für die Ablehnung des BR
- Ersetzung der Zustimmung durch tarifliche Schlichtungsstelle
 - Tarifvertragliche Zustimmungsfiktion? (§ 76 Absatz 8 BetrVG)
- Grundsatz: Ohne Zustimmung des BR ist die Umsetzung des Dienstplans und seiner Änderungen betriebsverfassungsrechtlich unzulässig.

1. Rechtliche Einordnung und praktische Bedeutung

Praktische Bedeutung

- Planungssicherheit
- Relevanz für alle Betriebe mit unterschiedlichen betrieblichen Arbeitszeiteinheiten
- Zustimmung des BR vor Beginn der Dienstplanperiode
- „Ohne genehmigten Dienstplan keine Arbeitsleistung!“
- Abhängige Schnittstellen im Konzern oder Lieferketten (Produktion, Einkauf, Logistik etc.)
- Risiko
 - Sanktionen, Vertragsstrafen
 - Arbeitsverweigerungsrechte der Mitarbeiter
 - Verunsicherung von Kunden und Geschäftspartnern
- Bedeutung wird zunehmen (Fachkräftemangel, Viertagewoche etc.)

2. Der ideale Ablauf

14

2. Der ideale Ablauf

- Bestehende Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit und Schichtmodell 
- Bestehende Betriebsvereinbarung zur Erstellung und Umsetzung von Dienstplänen 
- Arbeitgeber erstellt Dienstplanentwurf
- Abklärung Akzeptanz des Dienstplanentwurfs mit Mitarbeitern
- Antrag auf Zustimmung des Dienstplans beim Betriebsrat 
- Betriebsrat prüft Dienstplan 
- Rückfragen werden geklärt.
- Betriebsrat fasst Beschluss und stimmt dem Dienstplan vor Beginn der Dienstplanperiode zu 
- Arbeitgeber informiert Mitarbeiter über den Dienstplan.
- Mitarbeiter beginnen während der Dienstplanperiode zu arbeiten.
- Arbeitgeber informiert Betriebsrat über Dienstplanänderungen während der Dienstplanperiode und beantragt Zustimmung zur Änderung.
- Betriebsrat prüft die Änderungsanträge und stimmt diesen kurzfristig zu. 
- Dienstplanänderungen werden umgesetzt.

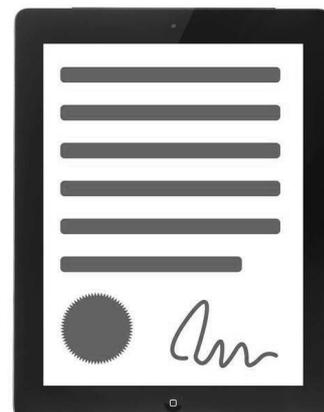
3. Konfliktfälle aus der Praxis

16

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Dienstplan ohne bestehende Betriebsvereinbarung?

- Wahlrecht des Arbeitgebers
 - Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder
 - Konkrete Dienstplananträge pro Dienstplanperiode
- Initiativrecht liegt sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Betriebsrat



3. Konfliktfälle aus der Praxis

Schnittstelle Tarifvertrag

- Tarifvorrang § 87 Eingangssatz BetrVG - „soweit“
- Dienstplangestaltungen sind zu betriebspezifisch
- Typischerweise bestehen zur Lage und Verteilung Öffnungsklauseln
- Tarifregelungen
 - Kurzpausen
 - Durchschnittsbetrachtungen, Ausgleichszeiträume
- Auslegungsrisiken
 - Täglichen oder wöchentlichen tarifvertraglichen Arbeitszeit
 - Ausgleichszeiträume bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit
 - Nutzung gesetzlicher Öffnungsklauseln (§ 7 ArbZG)
- Schlichtung anstelle Einigungsstelle

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Neueinstellungen – Beschlussverfahren oder Einigungsstelle?

- BAG vom 22.8.2017 – 1 ABR 4/16
 - Trennung der Verfahren §§ 99 ff BetrVG und § 87 S.1 Ziffer 2 BetrVG
 - Der Betriebsrat muss auch der Zuordnung von Neueinstellungen in den Dienstplan zustimmen.
 - Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle trotz Verfahren nach § 100 BetrVG.
- a. A. LAG München vom 8.2.2018- 4 TaBVGa 16/17
 - teleologische Reduktion
 - §§ 99 und 100 BetrVG gehen vor



3. Konfliktfälle aus der Praxis

Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle

- Bestimmtheit der Regelungsgegenstände
 - abgelaufene Dienstplanperiode
 - zukünftige Dienstplanperiode
- Scheitern der Verhandlungen
- Unterschiedlichen Regelungsgegenstände
- Kriterien zur Aufstellung des Dienstplans
- Verfahren zur Aufstellung des Dienstplans

3. Konfliktfälle aus der Praxis

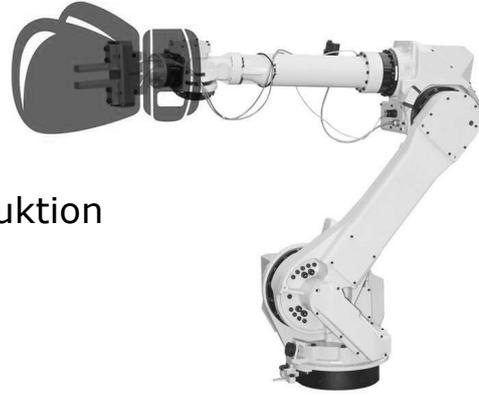
Geschwindigkeit der Dienstplanänderungen

- Jede Dienstplanänderung unterliegt der erneuten Zustimmung des Betriebsrates. Beachte
 - Notfall
 - Zulässige Regelung in einer BV
- Kommunikation der DPL-Änderungen gegenüber dem Arbeitnehmer trotz Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit.
- Betriebsbezogene Einflussfaktoren
 - Dauer der DPL-Planungsperiode (Woche, Monat, Jahr?)
 - Umfang der Änderungen pro Mitarbeiter
 - Kettenreaktion von DPL-Änderungen
- Regelungsbedarf:
 - Zeitraum zwischen Antrag auf Zustimmung zum Dienstplan beim BR und Beginn der Dienstplanungsperiode.
 - DPL-Änderungen vor und nach der Zustimmung des Betriebsrates.
 - Beschleunigtes Verfahren für DPL-Änderungen

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Entfall von Schichten

- Der Entfall von geplanten Schichten ist eine DPL-Änderung
- Unklarheit bei den Ankündigungsfristen
- Rechtsfolge
 - Entgeltfortzahlung?
 - Umgang mit Zuschlägen?
- Häufig „ausführliche“ Regelungskonstruktion in der BV
 - Fristenkatalog
 - Vergütungsfragen



3. Konfliktfälle aus der Praxis

Zustimmungsfiktionen

- Differenzierung der Anwendung
 - Aufstellen des Dienstplans
 - DPL-Änderungen während des laufenden Dienstplans.
- Fristsetzung zur Zustimmung zu Dienstplänen mit Zustimmungsfiktion bei Verstreichen der Frist (LAG MeckVorp vom 10.11.2015 – 2 TaBVGa 5/15)
- Nicht erzwingbar
- Einigungsstellenspruch ist anfechtbar und kann zur Nichtigkeit der gesamten BV führen

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Arbeitsaufnahme trotz abgelehntem Dienstplan

Selbst wenn Mitarbeiter in einer der nachfolgenden Konstellationen die Arbeit aufnehmen, liegt ein Verstoß gegen das MBR vor:

- Mitarbeiter arbeiten nach Aushang des Dienstplans
 - Hinweis auf fehlende Zustimmung des BR
 - Hinweis auf noch ausstehende Zustimmung des BR
- Arbeitgeber fordert zum Arbeiten ohne genehmigten Dienstplan auf
- Mitteilung des Arbeitgebers über die Duldung von Arbeitsaufnahme unabhängig von Zustimmung des BR zum Dienstplan
- Schweigende Duldung durch den Arbeitgeber
- Unkenntnis des Arbeitgebers über Arbeitsaufnahme trotz nicht genehmigten Dienstplans

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Unzulässige Rechtsausübung § 74 I Satz 2 BetrVG

- Betriebsrat lehnt monatlich Dienstpläne grundlos ab.
- Betriebsrat verweigert Einsetzung der Einigungsstelle
- Betriebsrat nennt keine Beisitzer für die Einigungsstelle

Folge:

- Arbeitgeber kann in den Unterlassungsverfahren den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung vorbringen.
- Problem:
 - Extremfälle
 - Selten vorkommende „ungeschickte BR-Arbeit“

(BAG vom 12.3.2019 – 1 ABR 42/17; LAG BB 12.7.2019 – TaBV 908/19)

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Einigungsstellenverfahren

- Geeignetheit des gesetzlichen Einigungsstellenverfahrens hängt im Wesentlichen von folgenden Kriterien ab:
 - Bereitschaft der Betriebsparteien zur Einsetzung
 - Erreichbarkeit eines beidseits akzeptierten Einigungsstellenvorsitzenden.
 - Dauer und verfahren der Dienstvorplanungsperiode
 - Dauer der Dienstplanungsperiode selbst
 - Anzahl und Geschwindigkeit von Dienstplanänderungen

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Streiksituation

- Im bestreikten Betrieb ist der Arbeitgeber berechtigt Dienstpläne festzulegen und zu ändern, um die Betriebstätigkeit trotz Streik aufrechtzuerhalten (BAG 24.4.1979, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 63)
- Recht der Streikenden!
- Problem: Bei einer mittelbaren Streikbetroffenheit des Betriebes bleiben Beteiligungsrechte des Betriebsrates bestehen.

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Koppelungsgeschäfte

- Zuschläge
 - Beachte: Wechselgeschäft Zuschläge und Schichtarbeit als unzulässiges Koppelungsgeschäft (ArbG Bielefeld vom 29.10.1982, DB 1883, 1880)
- Sachleistungen (Tank- /Einkaufsgutscheine)
- zusätzliche Zeitguthaben/Freie Tage
- Aufstockung Personal
- Schichtübergabezeiten
- Festlegung von vergütungspflichtiger Arbeitszeit für
 - Umkleidezeiten
 - Pausenzeiten
 - Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienste
- Investitionen
- Ausweitung der BR- Freistellungen

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Zustimmungsverweigerungsgründe



3. Konfliktfälle aus der Praxis

Zustimmungsverweigerungsgründe

- Das Gesetz sieht keinen Zustimmungsverweigerungskatalog vor.
- Stimmt der Betriebsrat dem Dienstplan nicht zu, muss er dies zunächst nicht begründen.
- Ablehnungsgründe können leicht „konstruiert“ werden.
 - erhöhte Belastungen
 - Individuelle Beschwerden
 - Häufige Einteilung in unbeliebte Schichten
 - Hohe Arbeitszeitkonten
 - Auswertungen von krankheitsbedingten Fehlzeiten
 - Urlaubskonten, Übertragung von Urlaub ins Folgejahr
 - etc.

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Bekannte & unbekannte Ablehnungsgründe

- Arbeitszeitgesetz
- Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitszeitvorgaben
- Verletzung der arbeitsfreien Zeit pro Woche (EUGH)
- Zu viele Arbeitsblöcke
- Zu lange Arbeitsblöcke
- Nichteinhaltung der Ruhepausen
- Fehlende Angaben im Dienstplan
- unfaire Verteilung der Schichten
- frei Wochenenden
- zu kurzfristige Änderungen

3. Konfliktfälle aus der Praxis

Bekannte & unbekannte Ablehnungsgründe

- Ablehnung von Eil- und Notfällen
- Verstoß gegen Ausgleichszeiträume
- keine Angabe und Dokumentation von Pausen
- zu hohe Arbeitsbelastung
- Unklare Abkürzungen/
Begrifflichkeiten im Dienstplan
-



4. Lösungsansätze

4. Lösungsansätze

Bestehende Optionen

- Betriebsvereinbarungen mit konkreten Kriterien zur Erstellung
- Betriebsvereinbarungen zu Verfahrensregelungen mit Beschleunigungsgrundsätzen
- Schnelle Konfliktlösungsmechanismen
- Festlegung der Form und des Inhalts von Dienstplänen
- Nutzung einer tarifvertraglichen Schnellschlichtung
- IT-Unterstützung zur Dienstplanerstellung und der Dienstplanänderung; stark diskutiertes Einsatzgebiet für künstliche Intelligenz
- Definition von Eil- und Notfällen
- Dauereinigungsstellen

5. Rechtsfolgen und Sanktionen

5. Rechtsfolgen und Sanktionen

Überblick

- Unterlassungsanspruch des BR
- Ordnungsgeld bis zu 10 000 EUR
- § 119 BetrVG
- § 22 ArbZG (Ordnungswidrigkeit)
 - Grenzen der Arbeitszeit
 - Ruhepausen
 - Ruhezeiten
 - Sonn- und Feiertagsruhe
- § 22 i.V.m § 23 ArbZG (Straftat)
 - Vorsätzliche oder Fahrlässige Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitskraft eines Mitarbeiters oder
 - beharrliche Wiederholung des Verstoßes
- sonstige Schutzgesetze (MutterSchG, JugendSchG etc.)

5. Rechtsfolgen und Sanktionen

Unterlassungsansprüche

- Unterlassungsanspruch des Betriebsrats
 - § 23 BetrVG: grobe objektive Pflichtverletzung des Arbeitgebers
 - allgemeiner Unterlassungsanspruch (BAG vom 3.5.1994 - 1 ABR24/93)
- Zielsetzung Beseitigung des betriebsverfassungswidrigen Zustands
- Beispiele bezogen auf Dienstpläne:
 - Anordnung oder Duldung von Arbeit während im Dienstplan geregelter Pausen (BAG vom 7.2.2012 – 1 ABR 77/10)
 - Einsatz im Dienstplan ohne Zustimmung des BR (LAG BB vom 12.7.2019 – 2 TaBV 908/19)
- Einstweilige Verfügung
- Vollstreckung betriebsverfassungsrechtlicher Unterlassungsansprüche
 - Begrenzung der Obergrenze für das Ordnungsgeld auf bis zu 10 000 EUR
 - Keine Ordnungshaft wenn das Ordnungsgeld nicht beigetrieben werden kann.

5. Rechtsfolgen und Sanktionen

- Rechtsfolgen der fehlenden Zustimmung im Hinblick auf den Arbeitnehmer

- Fall 1: Arbeitnehmer stimmt dem DPL zu; BR lehnt den DPL ab (BAG vom 5.7.1976, AP AZO § 12 Nr. 10)
 - Vergütungsanspruch auf geleistete Arbeit

- Fall 2: Arbeitnehmer und BR lehnen jeweils ab
 - Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers
 - Vergütungsansprüche bleiben bestehen

BAG vom 12.3.2019 – 1 ABR 42/17; LAG BB 12.7.2019 – TaBV 908/19

6. Bewertung der aktuellen Lage

6. Bewertung der aktuellen Lage

- Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates nach § 87 I S1 Ziffer 2 BetrVG auch auf die Zuordnung von Mitarbeitern in den Dienstplan auszuweiten ist fehlerhaft und überschreitet Sinn- und Zweck des Beteiligungsrechtes.
- Betriebsräte sind aktuell in der Lage ohne Begründung den Arbeitseinsatz von Mitarbeitern durch eine Zustimmungsverweigerung des Dienstplans zu verzögern oder verhindern.
- Faktisch führt dies zur Mitbestimmung über das ob eines individuellen Personaleinsatzes.
- Das reine gesetzliche Einigungsstellenverfahren ist kein ausreichendes Konfliktlösungsinstrument.
- Der Arbeitgeber wird zu betriebsverfassungswidrigen Handlungen gezwungen.

6. Bewertung der aktuellen Lage

Verbesserungsansätze

- „Zurück auf Los“ – Grundsätze des Direktionsrechts zur Einteilung der Mitarbeiter in die Dienstpläne.
- Gesetzliches Verfahren zur vorläufigen Umsetzung des Dienstplanes, selbst wenn dieser vom Betriebsrat abgelehnt wird. Anlehnung an §§ 99, 100 ff BetrVG.
- Beschleunigungsverfahren über tarifvertragliche Schnellschlichtungsstellen für das Dienstplanverfahren.
- Zulässigkeit von Zustimmungsfiktionsverfahren per Einigungsstellenspruch.
- Sanktionsfreie Umsetzungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber.
- Differenzierung zwischen dem „Urdienstplan und Dienstplanänderungen während der Dienstplanperiode.

Diskussion



Ansprechpartner

Bernd Pirpamer
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Eversheds Sutherland (Germany)
Rechtsanwälte Steuerberater Solicitors
Partnerschaft mbB
Brienner Straße 12
80333 München



Telefon: +49 89 545 65 141
Telefax: +49 89 545 65 196

E-Mail: BerndPirpamer@Eversheds-Sutherland.com
Internet: www.eversheds-sutherland.com

Berlin
Kurfürstendamm 22
10719 Berlin
T: +49 30 700140 600

Düsseldorf
Königsallee 53-55
40212 Düsseldorf
T: +49 211 86467 0

Hamburg
Stadthausbrücke 8
20355 Hamburg
T: +49 40 808094 0

München
Brienner Straße 12
80333 München
T: +49 89 54565 0

eversheds-sutherland.de

© 2024 Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte Steuerberater Solicitors Partnerschaft mbB.

Alle Rechte vorbehalten. Diese Informationen dienen lediglich zur Orientierung und stellen keinen Ersatz für eine ordentliche Rechtsberatung dar. „Eversheds Sutherland“ bezeichnet in diesem Dokument die Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte Steuerberater Solicitors Partnerschaft mbB, die Teil einer globalen Rechtsberatungspraxis ist, deren Mitglieder gesonderte und rechtlich eigenständige Einheiten sind, die unter dem Namen Eversheds Sutherland tätig sind.