

# Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2016



# Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2016



Themen und Veranstaltungen präsentiert vom [Team Arbeitsrecht von Osborne Clarke](#)

Wir möchten Sie auf folgende Veröffentlichung unseres Teams aufmerksam machen:

- **„Zukunft des IT-Sourcings“** von Dr. Timo Karsten und Dr. Viktoria Winstel, itrb IT-Rechtsberater, Ausgabe 10/16
- **„Nachträgliche Zahlungen aus einem beendeten Arbeitsverhältnis und Abfindungszahlungen“** von Sylvia Wörz und Nina Bahn Müller, NWB – Steuer- und Wirtschaftsrecht, Ausgabe 44/16

In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge zu folgenden Themen:

## Top Thema: Personalarbeit

Keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Teilnahme an Personalgesprächen während attestierter Arbeitsunfähigkeit .....	3
Kein Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr .....	5

## Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Dauer des Konsultationsverfahrens vor Massenentlassungsanzeigen nach § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) .....	7
--	---



### Top Thema: Personalarbeit

## Keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Teilnahme an Personalgesprächen während attestierter Arbeitsunfähigkeit

Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Personalgespräch teilzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine solche Teilnahme nur dann verpflichtend ist, wenn sie aus betrieblichen Gründen unverzichtbar und der Arbeitnehmer zur Teilnahme gesundheitlich in der Lage ist (Entscheidung vom 2. November 2016 - 10 AZR 596/15).

### Der Sachverhalt

Der Kläger war ursprünglich bei der Beklagten als Krankenpfleger angestellt. Nach einem Arbeitsunfall wurde er befristet als medizinischer Dokumentationsassistent beschäftigt.

Von Ende November 2013 bis Mitte Februar 2014 war der Kläger wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Die Beklagte lud den Kläger daraufhin schriftlich zu einem Personalgespräch am 6. Januar 2014 ein. Der Kläger nahm an diesem Gespräch unter Verweis auf seine ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit nicht teil.

Die Beklagte lud den Kläger sodann erneut zu einem Personalgespräch am 11. Februar 2014 ein. Dabei forderte sie den Kläger auf, seine gesundheitlichen Hinderungsgründe unter Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen. Auch zu diesem Personalgespräch erschien der Kläger nicht und wies dabei erneut auf seine Arbeitsunfähigkeit hin.

Im Anschluss daran mahnte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 18. Februar 2014 ab. Der Kläger klagte auf Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte.

In den Vorinstanzen wurde der Klage stattgegeben.

### Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte keinen Erfolg.

Nach Ansicht des BAG bestehe zwar grundsätzlich die Pflicht zur Teilnahme an einem vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit im Betrieb angewiesenen Gespräch, wenn dessen Gegenstand, Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Arbeitsleistung ist und diese Arbeitsbedingungen nicht anderweitig festgelegt sind (§ 106 GewO).

Erkrankte Arbeitnehmer erhalten während ihrer Arbeitsunfähigkeit Lohnfortzahlung und müssten in dieser Zeit ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen. Dies befreie die Arbeitnehmer auch von der Pflicht, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige Nebenpflichten zu erfüllen, die mit ihrer Hauptleistung unmittelbar zusammenhängen.

Dennoch sei es dem Arbeitgeber nicht ausnahmslos verwehrt, mit dem erkrankten Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten, um mit ihm die Möglichkeiten der weiteren Beschäftigung nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit zu besprechen. Daran müsse der Arbeitgeber allerdings ein berechtigtes Interesse haben.

Nimmt der Arbeitgeber Kontakt zum erkrankten Arbeitnehmer auf und bittet ihn zu einem Gespräch in den Betrieb, so sei der arbeitsunfähige Arbeitnehmer jedoch nicht verpflichtet, zu diesem Gespräch mit dem Arbeitgeber zu erscheinen. Eine Pflicht zum Erscheinen bestehe nur, wenn dies ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar sei und der gesundheitliche Zustand des Arbeitnehmers dies zulasse.

Für diese Unverzichtbarkeit des Erscheinens im Betrieb sei die Beklagte darlegungs- und beweissbelastet. Die Beklagte habe solche betrieblichen Gründe jedoch nicht aufgezeigt.

Daher habe der Kläger der Aufforderung der Beklagten, im Betrieb zu einem Personalgespräch zu erscheinen, nicht folgen müssen. Die Abmahnung sei zu Unrecht in die Personalakte des Klägers eingetragen worden. Der Kläger könne die Löschung aus seiner Personalakte verlangen.

### Hinweise für die Praxis

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem vorliegenden Urteil eine konsequente Entscheidung getroffen.

Wenn ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht erbringen muss, so kann für die Teilnahme an einem Personalgespräch während der Erkrankung nichts anderes gelten.

Dennoch wird dem Bedürfnis des Arbeitgebers, die weitere Beschäftigungssituation des Arbeitnehmers mit diesem abzuklären, dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass er durchaus mit dem Arbeitnehmer in Kontakt treten kann, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat.

Ein solches berechtigtes Interesse des Arbeitgebers könnte sich z.B. daraus ergeben, dass der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM-Verfahren) nach § 84 Abs. 2 SGB IX durchführen muss. Ein solches „BEM-Verfahren“ ist immer dann erforderlich, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist. Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall, unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und des Betriebsrats, klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

# Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2016



In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer durchaus telefonisch oder schriftlich kontaktieren, ohne ihn jedoch zu einem Gespräch zwingen zu können.

Eine verpflichtende Aufforderung zum Personalgespräch durch den Arbeitgeber während der andauernden Krankheit kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn zwingende betriebliche Gründe bestehen und der Arbeitnehmer gesundheitlich zur Teilnahme in der Lage ist.

Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder konkrete Beratung in diesem Zusammenhang wünschen, kontaktieren Sie uns gern:



**Björn Braun, LL.M.**

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4192

E [bjoern.braun@osborneclarke.com](mailto:bjoern.braun@osborneclarke.com)



### Top Thema: Personalarbeit

## Kein Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr

Gemäß § 5 Abs. 2 ArbStättV hat der Arbeitgeber nicht rauchende Beschäftigte in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr nur insoweit vor den Gesundheitsgefahren durch Passivrauchen zu schützen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen. Dies kann dazu führen, dass er nur verpflichtet ist, die Belastung durch Passivrauchen zu minimieren, nicht aber sie gänzlich auszuschließen (BAG, 10. Mai 2016 – 9 AZR 347/15).

### Der Sachverhalt

Der Kläger ist seit 1993 für die beklagte Spielbank und deren Rechtsvorgängerin als Croupier tätig. In der von der Beklagten betriebenen Spielbank existieren drei voneinander getrennte Räume mit Spieltischen. In einem dieser Räume ist das Rauchen gestattet. Die Beklagte macht hier von der Ausnahme in § 2 Abs. 5 Nr. 5 des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes (HessNRSG) Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken gestattet.

Die Arbeitszeit der Croupiers wird nach einem Dienstplan verteilt. Dieser wird jeweils für einen Zeitraum von sechs Wochen erstellt. Die Verteilung führt dazu, dass innerhalb von sechs Tagen, ein Croupier im Durchschnitt ein bis zweimal und damit sechs bis zehn Stunden im Raucherraum zu arbeiten hat. Durch Vertretungen kann es ausnahmsweise zu einem erhöhten Einsatz im Raucherraum kommen. Bis einschließlich Dezember 2013 wurde der Kläger zwischen sechs und zehn Stunden pro sechs Tage im Raucherraum eingesetzt. Es werden grundsätzlich alle Croupiers im Raucherraum beschäftigt. Ausgenommen werden Croupiers, die ein ärztliches Gutachten vorlegen, aus dem sich ihre gesundheitliche Beeinträchtigung durch das Arbeiten im Raucherbereich ergibt. Ein solches Gutachten hat der Kläger nicht vorgelegt.

Mit Schreiben vom 5. März 2012 bat der Kläger die Rechtsvorgängerin der Beklagten, ihn ausschließlich im Nichtraucherraum der Spielbank einzusetzen. Nachdem seine Bitte abgelehnt worden war, erhob der Kläger Klage mit dem Antrag, ihm während seiner Dienstzeit in den Räumen der Beklagten einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und es der Beklagten zu untersagen, ihn zur Erbringung seiner Arbeitsleistung im Raucherraum einzusetzen. Sein Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz ergebe sich aus § 618 BGB iVm. § 5 ArbStättV und der GewO. Die Entscheidung, ihn dennoch im Raucherraum einzusetzen, sei unsachlich und willkürlich. Es seien genügend Mitarbeiter der Beklagten vorhanden, die gegen ihren Einsatz im Raucherraum nichts einzuwenden hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückge-

wiesen. Mit seiner vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgte der Kläger sein Klageziel weiter.

### Die Entscheidung

Das BAG hat die Revision zurückgewiesen. Nach Auffassung des Gerichts habe der Kläger keinen Anspruch auf Zuweisung eines ausschließlich tabakrauchfreien Arbeitsplatzes. Ein solcher Anspruch ergebe sich insbesondere nicht aus § 618 BGB iVm. § 5 ArbStättV.

Zwar habe der Kläger grundsätzlich Anspruch darauf, vor den Gefahren durch Tabakrauch geschützt zu werden. Nach dem Wortlaut des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV müssen die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Dieser Anspruch des Klägers werde allerdings gemäß § 5 Abs. 2 ArbStättV eingeschränkt. Danach hat der Arbeitgeber in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten nach § 5 Abs. 1 ArbStättV nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung es zulassen.

Da die Beklagte im vorliegenden Fall von der Ausnahme in § 2 Abs. 5 Nr. 5 HessNRSG in zulässiger Weise Gebrauch mache, könne man von ihr – so das BAG – nicht verlangen, das Rauchen in der gesamten Spielbank zu untersagen. Wegen der Natur des Betriebs könne der Arbeitnehmer keine Schutzmaßnahmen verlangen, die zu einer Veränderung oder einem faktischen Verbot der rechtmäßigen Betätigung führen würden. § 5 Abs. 2 ArbStättV enthalte diesbezüglich nur ein Minimierungsgebot. Ihrer Pflicht zur Minimierung der Gesundheitsbelastung durch Passivrauchen sei die Beklagte nachgekommen, indem sie einen größeren Nichtraucherbereich geschaffen und die Belastung durch die Tätigkeit im Raucherbereich zeitlich verringert habe.

### Hinweise für die Praxis

Auf einen ersten Blick erscheint die Entscheidung des BAG raucherfreundlich zu sein. Immerhin stellt das BAG fest, dass in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr kein absolutes Rauchverbot zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu gelten hat. Es gilt jedoch zu beachten, dass im vorliegenden Fall von einer gesetzlichen Ausnahme Gebrauch gemacht wurde. Wäre es nicht bereits zulässig, in Hessen gemäß § 2 Abs. 5 Nr. 5 HessNRSG in Spielbanken das Rauchen zu gestatten, so käme eine Einschränkung des Anspruchs nach § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbStättV wohl nicht in Betracht.

Soweit also die Nichtraucherschutzgesetze der jeweiligen Länder Ausnahmetatbestände des Rauchverbots beinhalten, kann das Rauchen im Rahmen des Ausnahmetatbestandes eine erlaubte Tätigkeit sein. Der Arbeitgeber ist hingegen aber verpflichtet, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren.

# Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2016



Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder konkrete Beratung in diesem Zusammenhang wünschen, kontaktieren Sie uns gern:



**Jörg Puppe**

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4042

E [joerg.puppe@osborneclarke.com](mailto:joerg.puppe@osborneclarke.com)



### Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

#### Dauer des Konsultationsverfahrens vor Massenentlassungsanzeigen nach § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG gilt als gescheitert, wenn der Betriebsrat keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung von Massenentlassungen erkennen lässt, BAG, Urteil vom 22. September 2016 – 2 AZR 276/16.

#### Der Sachverhalt

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG.

Die Beklagte erbrachte Passagedienstleistungen, d.h. Hilfe beim Check-In von Passagieren und deren Gepäck am Schalter – einschließlich der erforderlichen Prüfung der Reisedokumente an Flughäfen. Zu Ende März 2015 kündigte ihre einzige Auftraggeberin sämtliche Aufträge. Nach dem Scheitern eines Interessenausgleichs im Dezember 2014 leitete die Beklagte ein Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG ein und teilte dem Betriebsrat mit, dass die einzige Auftraggeberin sämtliche Aufträge gekündigt hat. Die Beklagte entschied Ende Januar 2015, ihren Betrieb zum 31. März 2015 stillzulegen. Nach Erstattung einer Massenentlassungsanzeige (§ 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG) kündigte sie alle Arbeitsverhältnisse.

Einige gegen diese Kündigungen eingelegten Kündigungsschutzklagen hatten wegen vermeintlicher Mängel im Verfahren nach § 17 KSchG in erster Instanz Erfolg, sodass die Beklagte sich entschloss, erneut Kündigungen auszusprechen. Sie leitete am 24. Juni 2015 – vorbehaltlich der Richtigkeit der Feststellungen in einem Parallelverfahren vor dem LAG Berlin-Brandenburg – ein weiteres Konsultationsverfahren ein und beriet mit dem Betriebsrat über eine mögliche „Wiedereröffnung“ des Betriebs. Nach Ansicht der Arbeitgeberin sei ihr das Konsultationsverfahren jedoch nur bei einer Absenkung der bisherigen Vergütungen der Mitarbeiter möglich. Sie setzte dem Betriebsrat eine Frist bis zum Ende des nächsten (Arbeits-)Tages.

Am darauffolgenden Tag teilte der Betriebsrat der Beklagten mit, dass der Betriebsrat erst eine Woche später, nämlich am 30. Juni 2015 beraten werde und ließ die gesetzte Frist fruchtlos verstreichen. Daraufhin kündigte die Beklagte – nach einer erneuten Massenentlassungsanzeige – die verbliebenen Arbeitsverhältnisse vorsorglich ein zweites Mal.

Mit der fristgerecht gegen die Kündigungen eingereichten Klage beantragte die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung und verlangte hilfsweise einen Nachteilsausgleich (§ 113 Abs. 3, Abs. 1 BetrVG).

Das Landesarbeitsgericht hat beide Kündigungen für unwirksam erachtet. Gegen dieses Urteil richtete sich die Revision der Beklagten.

#### Die Entscheidung

Die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte teilweise Erfolg.

Das BAG erachtete die erste Durchführung des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG als nicht ausreichend, den Abbruch des zweiten Versuchs des Konsultationsverfahrens hingegen schon.

Nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG habe der Arbeitgeber, der anzeigespflichtige Entlassungen beabsichtigt (§ 17 Abs. 1 KSchG), dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich über die in der Norm genannten Punkte zu informieren. Zudem haben Arbeitgeber und Betriebsrat insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern, § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg im Hinblick auf die fehlerhafte Durchführung des ersten Konsultationsverfahrens. Denn es reiche für den Abschluss des Konsultationsverfahrens nicht aus, dass ein Arbeitgeber mitteilt, die einzige Auftraggeberin habe sämtliche Aufträge gekündigt. Es müssten schon von Gesetzes wegen alle zweckdienlichen Auskünfte erteilt werden. Folge des Gesetzesverstößes sei im Umkehrschluss zu § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG nach § 134 BGB die Unwirksamkeit der Kündigung.

Das BAG entschied jedoch, dass das Konsultationsverfahren als vorzeitig beendet angesehen werden könne, wenn der Betriebsrat keine Bereitschaft zu Verhandlungen zeigt. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, den Betriebsrat zu konsultieren, d.h. mit dem Betriebsrat zu beraten (§ 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Das BAG musste die Frage beantworten, ob und ggf. wie lange der Arbeitgeber den Versuch unternehmen müsse, mit dem Betriebsrat zu verhandeln, wenn dieser nicht verhandlungsbereit sei. Die Erfurter Richter entschieden, dass die Beklagte im Rahmen der zweiten Kündigung alles Erforderliche getan habe, um das Konsultationsverfahren korrekt durchzuführen. Dem Betriebsrat wurden alle erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt. Dieser ließ jedoch keine Bereitschaft erkennen, über die Vorschläge im Hinblick auf Lohnsenkungen zu verhandeln bzw. an entsprechenden Maßnahmen mitzuwirken. Dass der Arbeitgeber daraufhin die Verhandlungen als gescheitert ansah, erachtete das BAG als rechtes. Die Kündigung sei daher wirksam.

Der Klägerin wurde demnach weder ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zugesprochen.

# Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2016



## Hinweise für die Praxis

Die fehlerhafte Durchführung des gesetzlich zwingend erforderlichen Konsultationsverfahrens birgt für den Arbeitgeber die Gefahr, dass im Anschluss ausgesprochene Kündigungen unwirksam sind – mit der für den Arbeitgeber misslichen Folge, zur Fortzahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet zu sein.

Arbeitgeber müssen alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und mit dem Betriebsrat insbesondere die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Wie lange Beratungen andauern können, hat das BAG in früheren Entscheidungen offen gelassen und wird sich auch in Zukunft nach den Umständen des Einzelfalles richten.

Jedenfalls zeigt sich aus Arbeitgebersicht eine erfreuliche Tendenz durch das jüngste Urteil des BAG. Einem nicht beratungsbereiten Betriebsrat kann der Arbeitgeber das Scheitern des Konsultationsverfahrens entgegenhalten. Der Möglichkeit des Betriebsrats, Verhandlungen und zugleich Massenentlassungen hinauszuzögern, werden damit Schranken gesetzt.

Ob die Mitteilung des Betriebsrats, nicht fristgerecht Stellung nehmen zu können, nur im hiesigen Verfahren oder zukünftig stets zugleich als Abbruch der Verhandlungen angesehen werden kann, bleibt abzuwarten. Tendenziell wird der Betriebsrat wohl zukünftig vortragen müssen, weshalb ihm die zügigere Beratung der Vorschläge des Arbeitgebers nicht möglich sei und Beratungsbereitschaft signalisieren.

Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder konkrete Beratung in diesem Zusammenhang wünschen, kontaktieren Sie uns gern:



**Alexander Schlicht**

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4480

E alexander.schlicht@osborneclarke.com

# Beratungsspektrum



Wir beraten Ihr Unternehmen in allen Bereichen des Arbeitsrechts, sowohl bei der täglichen Personalarbeit als auch bei Unternehmenskäufen und Restrukturierungen. Machen Sie sich unsere Kompetenz zu Nutze und vermeiden Sie kostspielige Überraschungen!

## Unsere Experten

Setzen Sie auf ein Team aus Juristen mit großer praktischer Erfahrung. Die Qualifizierung als „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ ist für uns selbstverständlich. Auf Grund ihrer anerkannten juristischen Expertise halten unsere Anwälte regelmäßig Vorträge und Seminare. Sie veröffentlichen Fachbücher sowie Beiträge für Gesetzeskommentare und wissenschaftliche Fachzeitschriften.

## Spektrum

- Kündigungsrecht
- Personalarbeit
- Zeitarbeit
- Compliance
- Employer Branding
- Social Media
- Internationaler Mitarbeiterereinsatz
- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebsverfassungs- und Tarifrecht
- Restrukturierung
- Outsourcing
- Matrixstrukturen
- Arbeitsrecht in Krise und Insolvenz

## Expertise - Maßgeschneidert!

Wir bieten Ihnen individuelle Lösungen. Profitieren Sie dabei von der Erfahrung unseres Experten-Teams, das Sie gern bei der Gestaltung und Umsetzung Ihrer Maßnahmen unterstützt:

- Personalarbeit vom Eintritt bis zum Austritt des Mitarbeiters
- außergerichtliche Verhandlung und gerichtliche Durchsetzung
- Transaktionen von Due-Diligence-Prüfung bis zur Integration der Mitarbeiter

## Ohne Grenzen

Grenzüberschreitende Sachverhalte sind uns vertraut: Wir haben die Erfahrung, die Ihr Unternehmen für die zunehmende Internationalisierung braucht. Sei es beim internationalen Einsatz Ihrer Mitarbeiter, der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte, beim Outsourcing ins Ausland oder der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit von Mitbestimmungsgremien. Als internationale Rechtsanwalts- und Steuerberatungskanzlei mit Büros in 16 Städten Europas und in den USA begleiten wir Sie bis in Ihr Zielland und stellen die fundierte Beratung vor Ort sicher.

## Schulungen - Inhouse!

Holen Sie sich das Expertenwissen ins Haus: Wir schulen die Personaler unserer Mandanten, insbesondere hinsichtlich aktueller Änderungen im Arbeitsrecht. Unsere Schulungen für Führungskräfte zielen darauf ab, diese bei der Zusammenarbeit mit Personalabteilung und Geschäftsführung für arbeitsrechtliche Fragestellungen zu sensibilisieren.

## Service: Information

Halten Sie Ihr Wissen auf der Höhe der Zeit: Regelmäßig informieren wir Sie über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht und angrenzenden Rechtsgebieten. Bestellen auch Sie unseren monatlich erscheinenden arbeitsrechtlichen E-Mail-Newsletter.

Dieser Service ist selbstverständlich kostenfrei. Die bisherigen Ausgaben finden Sie auf unserer Webseite unter Publikationen.

## Warum Osborne Clarke?

- Exzellente Qualität
- Serviceorientierung
- Responsiveness
- Zügige Bearbeitung
- Praxisnahe Beratung mit klaren Empfehlungen
- Dokumente für den HR-Bereich geeignet zur sofortigen Anwendung

# Unser Team



**Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.  
Ihr Team Arbeitsrecht von Osborne Clarke.**



**Dr. Anke Freckmann**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4042  
F +49 221 5108 4043  
E anke.freckmann@osborneclarke.com



**Annabel Lehnen**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4050  
F +49 221 5108 4051  
E annabel.lehnen@osborneclarke.com



**Dr. Timo Karsten**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4192  
F +49 221 5108 4193  
E timo.karsten@osborneclarke.com



**Dr. Thomas Leister, MBA**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 89 5434 8060  
F +49 89 5434 8061  
E thomas.leister@osborneclarke.com



**Dr. David Plitt, LL.M. (LSE)**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 40 55436 4042  
F +49 40 55436 4043  
E david.plitt@osborneclarke.com



**Sonja Riedemann, LL.M. (LSE)**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4118  
F +49 221 5108 4119  
E sonja.riedemann@osborneclarke.com



**Sabine Wahl, LL.M. (Köln / Paris I)**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4118  
F +49 221 5108 4119  
E sabine.wahl@osborneclarke.com



**Katharina Müller, LL.M. oec.**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4352  
F +49 221 5108 4353  
E katharina.mueller@osborneclarke.com



**Andreas Grillo**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4118  
F +49 221 5108 4119  
E andreas.grillo@osborneclarke.com

# Unser Team



**Sylvia Wörz**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4480  
F +49 221 5108 4481  
E sylvia.woerz@osborneclarke.com



**Dr. Viktoria Winstel**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4156  
F +49 221 5108 4157  
E viktorija.winstel@osborneclarke.com



**Rebecca Mahlstedt**  
Rechtsanwältin  
T +49 40 55436 4042  
F +49 40 55436 4043  
E rebecca.mahlstedt@osborneclarke.com



**Jörg Puppe**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4042  
F +49 221 5108 4043  
E joerg.puppe@osborneclarke.com



**Tanja Diepold**  
Rechtsanwältin  
T +49 89 5434 8060  
F +49 89 5434 8061  
E tanja.diepold@osborneclarke.com



**Björn Braun, LL.M.**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4192  
F +49 221 5108 4193  
E bjoern.braun@osborneclarke.com



**Jan Kielwein**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4276  
F +49 221 5108 4277  
E jan.kielwein@osborneclarke.com



**Juliane Reuter**  
Rechtsanwältin  
T +49 89 5434 8060  
F +49 89 5434 8061  
E juliane.reuter@osborneclarke.com



**Alexander Schlicht**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4480  
F +49 221 5108 4481  
E alexander.schlicht@osborneclarke.com

*Diese Publikation wird monatlich erstellt und kostenfrei per E-Mail versandt. Sind Sie noch nicht für den Newsletter angemeldet, können Sie ihn bei Melanie Nagler unter [melanie.nagler@osborneclarke.com](mailto:melanie.nagler@osborneclarke.com) bestellen oder Ihre Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.*

*Unsere arbeitsrechtlichen Publikationen finden Sie auch online auf unserer Webseite unter:*

*<http://www.osborneclarke.com/connected-insights/publications/?location=Germany&services=Employment+and+benefits+>*

*Diese Zusammenfassung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt nicht den individuellen Rechtsrat. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es jedoch notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Für weitere Fragen steht Ihnen Osborne Clarke natürlich jederzeit gerne zur Verfügung.*