

Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2017



Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2017



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

In dieser Ausgabe finden Sie Beiträge zu folgenden Themen:

Top Thema: Personalarbeit

Gestaltungsmöglichkeiten (bei der Beendigung) von Arbeitsverhältnissen rentennaher Mitarbeiter	3
Zeitlich befristeter Vertrag trotz vorheriger Heimarbeit möglich - Heimarbeit ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne des TzBfG	4
Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung EUR 40 Verzugsschadenpauschale zahlen	5
Beschäftigungsverbot für Schwangere ab dem 1. Tag des Arbeitsverhältnisses – Lohnanspruch ja oder nein?	7



Top Thema: Personalarbeit

Gestaltungsmöglichkeiten (bei der Beendigung) von Arbeitsverhältnissen rentennaher Mitarbeiter

Ältere (rentennahe) Arbeitnehmer werden mehr und mehr zum Regelfall. Ob und wie das Arbeitsverhältnis vor, bei oder nach Erreichen einer Regelaltersrente endet, ist zum großen Teil der Gestaltungsfreiheit der Vertragsparteien unterworfen.

Grundsätzliches

Arbeitsverträge – egal in welcher Phase des Erwerbslebens – können grundsätzlich durch Ablauf einer Befristung, durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung enden. Das Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. ein Anspruch auf Regelaltersrente ändert an diesem Grundsatz nichts. Entgegen der landläufigen Meinung reicht ein Anspruch auf Regelaltersrente oder das Erreichen der Regelaltersgrenze allein nicht aus, um ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Vielmehr bedarf es eines weiteren Gestaltungsaktes.

Befristung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze

Allerdings können die Parteien im Arbeitsvertrag regeln, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht. Zudem kann eine Regelung aufgenommen werden, dass das Arbeitsverhältnis endet, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine gesetzliche Rente wegen Alters bezieht. Dies ist beispielsweise in Fällen sinnvoll, in denen ein Arbeitnehmer 45 Versicherungsjahre vorzuweisen hat und 63 Jahre alt ist. Bei richtiger Formulierung der Klauseln endet das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Kündigung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers bedarf.

Eine mit arbeitsvertraglichen Klauseln vergleichbare Regelung kann auch in Tarifverträgen enthalten sein.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich auch bei diesen Regelungen um eine zulässige Befristung. Sicherzustellen ist in diesen Fällen, dass der Arbeitnehmer über diesen Zeitpunkt hinaus keinen Tag länger beschäftigt wird. Anderenfalls entsteht ein neues, unbefristet Arbeitsverhältnis.

Aufhebungsvertrag mit rentennahen Mitarbeitern

Aufhebungsverträge sind grundsätzlich in jeder Phase des Erwerbslebens möglich. Der Vorteil bei Aufhebungsverträgen mit rentennahen Mitarbeitern liegt für Arbeitgeber darin, dass sie diese Mitarbeiter „früher in Rente schicken“ können. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall die Möglichkeit, anstelle oder zusätzlich zu einer Abfindung eine zusätzliche Beitragszahlung an die Rentenversicherung zu leisten und so Rentenabschläge zu verhindern oder zu mildern (§ 187a SGB VI).

Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine wirksame Befristungsabrede getroffen, die das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze beendet, besteht nach deren Erreichen dennoch die Möglichkeit, den Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine vertragliche Regelung über die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters noch vor Ablauf der Befristung getroffen wird. Die vertragliche Vereinbarung muss einen neuen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses bestimmen. Einfach ausgedrückt wird der Beendigungszeitpunkt nach hinten geschoben. Besonders attraktiv für Arbeitgeber ist, dass der Beendigungszeitpunkt mehrfach hinausgeschoben werden kann. Erforderlich sind hierfür jeweils vertragliche Regelungen. Andere Änderungen, beispielsweise eine Absenkung der Vergütung, darf die vertragliche Regelung nicht enthalten. Werden dennoch für den Arbeitnehmer negative Änderungen in die vertragliche Regelung aufgenommen, entsteht ein Arbeitsverhältnis, das dem Teilzeit- und Befristungsgesetz unterliegt. Dies hätte zur Folge, dass die privilegierende Regelung des § 41 S. 3 SGB VI entfällt.

Hinweise für die Praxis

Die verschiedenen Möglichkeiten, Arbeitsverhältnisse mit älteren Mitarbeitern zu gestalten, bieten für Arbeitgeber viele Vorteile, wie beispielsweise ein hohes Maß an Flexibilität. Wichtig ist jedoch, dass die vertraglichen Regelungen wirksam geschlossen werden. Anderenfalls drohen beispielsweise unbefristete Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitern, die aufgrund ihres Alters und der Betriebszugehörigkeit nur schwer kündbar sind.

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



Katharina Müller, LL.M. oec.

Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht, Counsel
 Innere Kanalstr. 15 50823 Köln
 T +49 221 5108 4352
 E katharina.mueller@osborneclarke.com



Top Thema: Personalarbeit

Zeitlich befristeter Vertrag trotz vorheriger Heimarbeit möglich - Heimarbeit ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne des TzBfG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass ein Arbeitsvertrag auch dann ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren befristet werden kann, wenn zwischen den Beteiligten vorher ein Heimarbeitsverhältnis bestand. Die Befristung verstößt nicht gegen das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, da das Heimarbeitsverhältnis nicht als schädliches Vorarbeitsverhältnis anzusehen ist (BAG, Urteil v. 24. August 2016 – 7 AZR 342/14).

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem 15. Juni 2009 als Konfektionärin auf Grundlage eines Heimarbeitsvertrages für die Beklagte tätig. Zu ihren Aufgaben gehörte beispielsweise die Nachbearbeitung von und Fehlerbehebung an Modeschmuck.

Der ursprüngliche Heimarbeitsvertrag war zunächst bis zum 14. Juni 2010 befristet und wurde später um ein Jahr, bis zum 14. Juni 2011, verlängert.

Seit dem 1. September 2010 war die Klägerin dann im Rahmen eines mit der Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrages als „Team Member Operative Post Processing“ beschäftigt. Die bisher in Heimarbeit ausgeführten Tätigkeiten übte die Klägerin nunmehr in dem Betrieb der Beklagten aus. Auch dieser Arbeitsvertrag wurde auf die Dauer von einem Jahr befristet, später noch einmal verlängert bis zum 31. August 2012.

Im Juli 2012 teilte die Beklagte der Klägerin dann mit, dass sie nicht zusichern könne, dass das Arbeitsverhältnis über den 31. August 2012 hinaus unbefristet fortbestehen werde. Die Klägerin macht mit der Klage die Unwirksamkeit der Befristung und das unbefristete Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses geltend.

Sowohl das Arbeitsgericht Köln als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hatten die Klage abgewiesen. Nun hatte auch die Revision vor dem BAG keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Nach Auffassung des BAG war die Befristung des Arbeitsvertrages wirksam. Der zwischen den Beteiligten geschlossene Arbeitsvertrag konnte, so die Richter, für die Dauer von zwei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden.

Eine solche sachgrundlose Befristung sei gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ein Heimarbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 HAG sei jedoch kein solches Arbeitsverhältnis, wie das BAG nun festgestellt hat.

Da der Volltext des Urteils des BAG derzeit noch nicht vorliegt, bleibt abzuwarten, ob sich die Erfurter Richter auch bei der Begründung der Auffassung der Vorinstanz anschließen. Das LAG Köln hat sein Urteil damit begründet, dass der Heimarbeiter aufgrund seiner persönlichen Selbstständigkeit in der Art und Weise der Arbeitserledigung, der Arbeitsleistung sowie der Nutzung der Arbeitszeit kein Arbeitnehmer sei. Den in dem Betrieb und dessen Ordnung eingegliederten Arbeitnehmern stehe eine solche Selbstständigkeit nicht zu. Daher erfolge keine Gleichstellung.

Sinn und Zweck des Vorbeschäftigungsverbots des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG bestünde nach Ansicht des LAG vor allem darin, sog. Befristungsketten oder Kettenverträge zu verhindern. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung dürfe von den Arbeitgebern genutzt werden. Zweck der gesetzlichen Regelung sei nicht, dass keine sachgrundlos befristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden sollen.

Hinweise für die Praxis

Die vorliegende Entscheidung des BAG ist aus Arbeitgebersicht erfreulich. Der Katalog von vorherigen Tätigkeiten, welche keine schädliche Vorbeschäftigung darstellen, wird hier durch die in der Praxis immer beliebter werdende Heimarbeit ergänzt. Damit wird dem Arbeitgeber eine Sachverhaltsgestaltung zugestanden, in der er eine sachgrundlose Befristung für die Höchstdauer von bis zu zwei Jahren vereinbaren kann. In ähnlicher Weise ist dies beispielsweise möglich bei vorhergehenden Berufsausbildungsverhältnissen oder Praktika.

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



Andreas Grillo

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Innere Kanalstr. 15 50823 Köln
T +49 221 5108 4118
E andreas.grillo@osborneclarke.com



Top Thema: Personalarbeit

Arbeitgeber muss bei verspäteter Lohnzahlung EUR 40 Verzugsschadenpauschale zahlen

Ein Arbeitgeber muss pauschal 40 EUR leisten, wenn ein Arbeitnehmer seinen Lohn mit Verspätung erhält. Diese lang ungeklärte Frage wurde durch das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Urt. v. 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16) erstmals obergerichtlich entschieden. Der gesetzliche Anspruch auf eine Pauschale der Verzugschäden nach § 288 Abs. 5 BGB greift nach dem LAG auch im Arbeitsrecht.

Der Sachverhalt

In dem vom LAG Baden-Württemberg entschiedenen Fall stritten die Parteien darüber, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung geendet hat und über vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängige Zahlungsansprüche.

Die Klägerin war bei dem Arbeitgeber in dem Zeitraum vom 3. November 2008 bis zum 30. Juni 2009 im Rahmen eines Arbeitsvertrages als geringfügig Beschäftigte tätig. Seit dem 15. September 2014 wurde die Klägerin dann als Teilzeitkraft eingestellt. Die Parteien unterzeichneten am 15. September 2014 eine „Mitarbeitermeldung“, in der eine Erstbefristung zum 30. September 2015 vorgesehen war. Zudem enthielt die Mitarbeitermeldung Ausführungen betreffend einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG.

Die Klägerin ging nach Ablauf der Mutterschutzfrist bis zur Vervollendung des zweiten Lebensjahres ihres Sohnes in Elternzeit. Dieser wurde am 1. September 2015 geboren.

Die Beklagte zahlte der Klägerin bis zum 30. September 2015 täglich eine Mutterschutzbeihilfe in Höhe von EUR 4,50.

Die Klägerin begehrt die Zahlung weiteren Mutterschutzzuschusses bis zum 1. November 2015 und damit EUR 144,00. Darüber hinaus verlangt sie eine Verzugskostenpauschale von EUR 40,00. Zudem verlangte sie unter anderem die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis noch fortbesteht.

Die Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg hat der Klägerin überwiegend Recht gegeben.

Aufgrund Vorbeschäftigung im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG war nach dem LAG Baden-Württemberg – unter Abweichung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) – eine sachgrundlose Befristung nicht möglich, was zum Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führte.

Aus diesem Grunde sprach das LAG der Klägerin auch die Zahlung des Mutterschutzzuschusses in Höhe von EUR 144,00 zu.

Zu der Verzugsschadenpauschale des § 288 Abs. 5 BGB führt das LAG aus, dass diese auch im Arbeitsrecht Anwendung finde. Nach § 288 Abs. 5 BGB steht dem Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners ein Anspruch auf eine Verzugskostenpauschale von EUR 40,00 zu.

Nach dem LAG ergibt sich die Anwendbarkeit der Norm bereits aus der systematischen Stellung im Allgemeinen Teil des Schuldrechts. Es liegt nach dem LAG keine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht vor.

Die Frage der Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB auf das Arbeitsrecht war lange unklar. Strittig war und ist die Anwendung insbesondere deshalb, weil nach der Norm diese Pauschale auf den Schadensersatz wegen Kosten der Rechtsverfolgung anzurechnen ist, es im Arbeitsrecht jedoch gerade keine Erstattung außergerichtlicher Rechtsverfolgungskosten gibt (§ 12a ArbGG). § 12a ArbGG verdrängt jedoch nach Auffassung des LAG die Regelung des § 288 Abs. 5 BGB nicht. Zweck der Regelung sei die pauschale Entschädigung des Gläubigers für seine internen Beitreibungs- und Mahnkosten. Aufgrund dieses Zwecks steht dem Arbeitnehmer nach dem LAG wenigstens die pauschale Abgeltung der Kosten nach § 288 Abs. 5 BGB zu, auch wenn er im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren ansonsten keine Rechtsverfolgungskosten geltend machen kann.

Die Zahlung des Mutterschutzzuschusses stelle auch eine Entgeltforderung im Sinne des § 288 Abs. 5 BGB dar. Im Arbeitsrecht sei es für die Anwendung des § 288 Abs. 5 BGB notwendig aber auch ausreichend, dass es sich um Forderungen handelt, welche im Gegenseitigkeitsverhältnis des Arbeitsverhältnisses stehen und damit – zumindest im weiteren Sinne – Leistung und Gegenleistung darstellen. Dies ist nach dem LAG bei dem streitgegenständlichen Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld der Fall.

Im vorliegenden Fall scheiterte der Anspruch aus § 288 Abs. 5 BGB jedoch daran, dass die Beklagte sich nicht im Verzug befand. Die Leistung war hier aufgrund eines Umstands unterblieben, welchen sie nicht zu vertreten hatte.

Hinweise für die Praxis

Das LAG Baden-Württemberg hat mit dieser Entscheidung erstmals obergerichtlich diese höchstumstrittene praxisrelevante Fragestellung beschieden. Die Auffassung der Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB auf das Arbeitsverhältnis scheint sich in der Rechtsprechung durchzusetzen. Jüngst hat auch das LAG Köln (Urt. v. 22. November 2016 – 12 Sa 524/16) – wenn auch mit inhaltlich etwas abweichender Begründung – dem Arbeitnehmer diese Pauschale zugesprochen. Auch nach Auffassung des LAG Köln

Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2017



sperrt § 12 a ArbGG den Anspruch aus § 288 Abs. 5 BGB nicht. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich auch weitere Landesarbeitsgerichte dieser Auffassung anschließen und wie sich schließlich das BAG zu dieser Frage positionieren wird.

Für die Praxis folgt daraus zunächst, dass Arbeitgeber sich zukünftig nicht nur einer Entgelt- und Verzugszinsforderung ausgesetzt sehen werden, sondern ebenso zur Zahlung einer Verzugschadenspauschale in Höhe von EUR 40 in Anspruch genommen werden können.

Insofern ist zu beachten, dass die Pauschale auch bei nicht vollständiger Zahlung des Entgelts anfällt.

Unklar ist derzeit noch, wie die Rechtsprechung die Frage entscheiden wird, ob die Pauschale nach dem Gesetz automatisch für jeden Monat der Nicht- oder Zu-wenig-Zahlung anfallen kann. Dies kann insbesondere bei langwierigen Kündigungsschutzprozessen zu einer doch erheblichen Summierung der Pauschale(n) führen. Es spricht aus unserer Sicht jedoch viel dafür, dass die Pauschale nur einmal anfällt, wenn die Nichtzahlung auf demselben Grund beruht (beispielweise wegen Kündigung) und durchgehend erfolgt.

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



Jan Kielwein

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4276

E jan.kielwein@osborneclarke.com



Top Thema: Personalarbeit

Beschäftigungsverbot für Schwangere ab dem 1. Tag des Arbeitsverhältnisses – Lohnanspruch ja oder nein?

Besteht ein Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau, ist der Arbeitgeber auch zu Lohnzahlungen verpflichtet, wenn die Frau tatsächlich zu keinem Zeitpunkt Arbeitsleistungen für den Arbeitgeber erbracht hat (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil v. 30.09.2016, Az. 9 Sa 917/16).

Der Sachverhalt

Im November 2015 hat die Klägerin mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 1. Januar 2016 geschlossen. Zu diesem Zeitpunkt war die Klägerin bereits schwanger. Schon im Dezember, also vor dem Arbeitsantritt bei der Beklagten, erhielt die Klägerin ein ärztliches absolutes Beschäftigungsverbot, da der Arzt eine Risikoschwangerschaft bei ihr diagnostizierte. Die Klägerin durfte also keinerlei Tätigkeit nachgehen. Ab dem 1. Januar 2016 forderte die Klägerin von der Beklagten Mutterschutzlohn in Höhe des Arbeitsentgeltes, das sie bei Arbeitsaufnahme zum 1. Januar erhalten hätte. Ihren Anspruch stützt sie auf § 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG). Die Beklagte verweigerte die Zahlung des Mutterschutzlohnes mit der Begründung, dass die Klägerin nie die Tätigkeit bei ihr aufgenommen hatte.

Die Entscheidung

Bislang liegt nur eine Pressemitteilung zu diesem Urteil vor. Danach hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg der Klägerin die Lohnzahlungen zugestanden. Eine vorherige Arbeitsleistung der Klägerin sei hierfür nicht erforderlich gewesen. Ausschlaggebend sei allein, ob ein Arbeitsverhältnis besteht und ob die Nichtaufnahme der Arbeit allein dem Beschäftigungsverbot geschuldet sei. Eine außergewöhnliche Belastung für den Arbeitgeber verneinte das LAG. Der Arbeitgeber erhalte aufgrund des Umlageverfahrens alle zu zahlenden Beträge erstattet. Das Gericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Rechtliche Würdigung und Hinweise für die Praxis

Das Urteil beschäftigt sich mit Rechtsfragen, die für den Fall, dass die Beklagte die Revision einlegt, das BAG zu klären haben wird.

§ 11 MuSchG, der den Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten aufgrund Schwangerschaft regelt, sieht – anders als beispielsweise die Vorschriften über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – keine Wartezeit vor. Um Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu erhalten, muss das Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber mindestens vier Wochen bestanden haben. Eine solche Regelung trifft § 11 MuSchG nicht.

Allerdings stellt § 11 MuSchG seinem Wortlaut nach darauf ab, dass die schwangere Frau „mit der Arbeit aussetzt“. Zudem stellt die Norm auf den Verdienst vor Eintritt der Schwangerschaft ab. Dies könnte man durchaus als Anknüpfung an die Voraussetzung, dass eine Tätigkeit ausgeübt worden ist, werten.

Fragen wirft auch die Berechnung des Arbeitsentgeltes bei Beschäftigungsverbot auf. § 11 MuSchG sieht keine Regelung des Falles vor, dass bei dem Arbeitgeber noch gar kein Verdienst bezogen worden ist.

Zutreffend ist jedenfalls die Bewertung des LAG, dass dem Arbeitgeber selbst durch die Gewährung des Arbeitsentgeltes bei Beschäftigungsverbot keine besonderen Kosten entstehen. Seit der Reform des Aufwendungsersatzgesetzes erhalten alle Arbeitgeber diese Kosten von den Krankenkassen erstattet (§ 1 Abs. 2 Nr. 11 AAG). Die zuvor geltende Privilegierung von Kleinbetrieben wurde zum 1. Januar 2006 aufgehoben.

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



Sylvia Wörz

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4480

E sylvia.woerz@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 Personalabteilungen 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



Dr. jur. 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 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.