

# Newsletter Arbeitsrecht

Mai 2017



# Newsletter Arbeitsrecht

Mai 2017



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

Themen:

## Top Thema: Personalarbeit

Massenentlassung – Schutz in der Elternzeit ..... 3

## Personalarbeit

Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung ..... 5

Einem unwirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot kann  
auch durch eine salvatorische Klausel nicht zur Wirksamkeit verholfen werden ..... 7



### Top Thema: Personalarbeit Massenentlassung – Schutz in der Elternzeit

Arbeitnehmer in Elternzeit unterfallen unter Umständen auch dann dem Schutz der bezüglich Massenentlassungen anwendbaren §§ 17 ff. KSchG, wenn die Kündigung ihnen gegenüber außerhalb des gesetzlichen 30-Tages-Zeitraums zugeht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil v. 26. Januar 2017 – 6 AZR 442/16) entschieden, nachdem das Bundesverfassungsgericht (BVerfG, Beschluss v. 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13) eine anders lautende Entscheidung des BAG als Verstoß gegen das Grundgesetz gewertet und aufgehoben hatte.

#### Der Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer griechischen Fluggesellschaft, die an fünf Standorten in Deutschland insgesamt 69 Arbeitnehmer im Bodenbetrieb beschäftigte, angestellt. 2009 beschloss eine neu eingesetzte griechische Gesellschaft als Sonderliquidatorin die deutschen Standorte zu schließen und sämtlichen Arbeitnehmern zu kündigen. An den verschiedenen Standorten gab es Betriebsräte; zudem bestand ein Gesamtbetriebsrat. Die Klägerin war in dem Standort in Frankfurt beschäftigt.

Die Kündigungen der anderen Arbeitnehmer stellten eine Massenentlassung i.S.d. § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KSchG dar, da mit der vollständigen Schließung des Standorts Frankfurt, unter Kündigung der 36 Arbeitnehmer, die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG der zu kündigenden Arbeitnehmer innerhalb des maßgeblichen 30-Tages-Zeitraums erfüllt waren.

Die Kündigungen waren – wie die Gerichte in anderen Verfahren feststellten – wegen Verstoß gegen § 17 Abs. 2 KSchG unwirksam, da keine ordnungsgemäße Konsultation des Gesamtbetriebsrates erfolgte. Bei der Massenentlassungsanzeige lag mangels Konsultation auch keine nach § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG notwendige Stellungnahme des Gesamtbetriebsrates bei.

Zwischen Dezember 2009 und Januar 2010 fand die Kündigungswelle statt.

Die Klägerin befand sich zu dem Zeitpunkt in Elternzeit. Daher wurde zunächst eine behördliche Zustimmungserklärung nach § 18 Abs. 1 BEEG beantragt, welche mit Bescheid vom 2. März 2010 erteilt wurde. Am 12. März 2010 erhielt die Klägerin dann das Kündigungsschreiben vom 10. März 2010.

Nach Auffassung des BAG in dem ersten zu der Sache ergangenen Urteil (BAG, Urteil v. 25. April 2013 – 6 AZR 49/12) war spätestens am 28. Februar 2010 der maßgebliche 30-Tages-Zeitraum des § 17 Abs. 1 KSchG abgelaufen, weshalb die Kündigung der in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin am 12. März 2010 keine Massenentlassung mehr darstelle. Anders als bei den anderen Arbeit-

nehmern war die Kündigung der in Elternzeit befindlichen Arbeitnehmerin nach Auffassung des BAG also nicht wegen Verstoß gegen die §§ 17 ff. KSchG unwirksam.

Gegen dieses Urteil legte die Klägerin Verfassungsbeschwerde beim BVerfG ein.

Das BVerfG hob mit Beschluss vom 8. Juni 2016 (1 BvR 3634/13) das Urteil des BAG auf und verwies den Fall zurück an das BAG.

Das BVerfG sah in der Entscheidung des BAG einen Verstoß gegen die Grundrechte der Klägerin aus Art. 3 Abs. 1 GG, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund der Elternzeit, die unmittelbar an die verfassungsrechtlich in Art. 6 Abs. 1 GG geschützte Elternschaft anknüpft, vom Anwendungsbereich des Massenentlassungsschutzes ausgeschlossen wird. Zudem sei dies eine faktische Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, da Frauen nachweisbar evident häufiger Elternzeit beanspruchen als Männer, was ebenfalls einen Verstoß gegen Art. 3 GG begründe.

#### Die Entscheidung

Das BAG gab nach der Entscheidung des BVerfG der Kündigungsschutzklage statt und entschied, dass die Kündigung gemäß den §§ 134 BGB i.V.m. 17 KSchG nichtig gewesen sei und das Arbeitsverhältnis mithin nicht beendet hatte.

Das BAG führte hierzu aus, dass der europarechtlich determinierte Arbeitnehmerschutz bei Massenentlassungen zwar an den Zeitpunkt der Entlassung und damit an den Zugang der Kündigungserklärung anknüpfe. Massenentlassungen liegen nach der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) nur vor, wenn innerhalb von 30 Tagen eine bestimmte, von der Betriebsgröße abhängige Anzahl von Arbeitnehmern entlassen wird (Schwellenwert).

Arbeitnehmer, die außerhalb des 30-Tage-Zeitraums gekündigt werden, können sich jedoch unabhängig davon, ob dies auf ein behördliches Zustimmungserfordernis zurückzuführen ist, nach der unionsrechtlichen Ausgestaltung des Massenentlassungsschutzes auf Fehler im Konsultationsverfahren nicht berufen. Bei einer solchen Kündigung wird der Schutz der MERL nicht ausgelöst, weil keine Massenentlassung vorliegt.

Dem BVerfG folgend führte das BAG jedoch aus, die Klägerin werde bei einer solchen Auslegung des Kündigungsbegriffs unzulässig wegen der von ihr in Anspruch genommenen Elternzeit und wegen ihres Geschlechts benachteiligt, wenn ihr der Schutz vor Massenentlassungen versagt werde, weil das Abwarten der gemäß § 18 BEEG a.F. wegen der Elternzeit notwendigen behördlichen Zustimmung zur Kündigung dazu geführt habe, dass die Kündigung erst nach Ablauf des 30-Tage-Zeitraums erklärt wurde. Daher seien Personen mit besonderem Kündigungsschutz, denen Kündigungen allein deshalb außerhalb des 30-Tage-Zeitraums zuzugingen, weil zuvor ein an-

# Newsletter Arbeitsrecht

Mai 2017



deres behördliches Verfahren, das keinen dem Massenentlassungsschutz gleichwertigen Schutz bietet, durchgeführt werden müssen, so zu behandeln wie Arbeitnehmer, für deren Kündigungen § 17 KSchG gilt. In diesen Fällen gelte deshalb der 30-Tage-Zeitraum auch dann als gewahrt, wenn die Antragstellung auf Zustimmung der zuständigen Behörde zu der Kündigung innerhalb dieses Zeitraums erfolgt sei.

Das Bundesverfassungsgericht hat nach Auffassung des BAG mit diesen Vorgaben zur verfassungskonformen Auslegung des § 17 KSchG, ohne dies ausdrücklich offenzulegen, den deutschen Entlassungsbegriff für bestimmte Personen mit Sonderkündigungsschutz gegenüber den Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union erweitert. Maßgeblich ist für diesen Personenkreis also nicht der Zugang der Kündigung, sondern der Eingang des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung bei der Behörde. Diese Neudefinition sei für das BAG bindend.

## Hinweise für die Praxis

Durch die vorliegende Entscheidung des BAG wurde der Schutz von Beschäftigten in Elternzeit bei Massenentlassungen gestärkt.

Die Entscheidung dürfte aber auch für andere Beschäftigte, die einem Sonderkündigungsschutz unterliegen, relevant sein, jedenfalls, sofern ein behördliches Zustimmungserfordernis besteht, welches das Risiko einer Verzögerung der Kündigung mit sich bringt. Schwerbehinderte Arbeitnehmer, deren Kündigung nach § 85 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes bedarf, dürften ebenso betroffen sein wie auch Arbeitnehmer, die einen Angehörigen pflegen und die Kündigung daher von der obersten Landesbehörde einer entsprechenden Zulässigkeitsklärung bedarf, vgl. § 5 Abs. 2 PflegeZG.

Das BAG wirft in seiner Entscheidung zwar die Frage auf, ob die anderen behördlichen Verfahren des Sonderkündigungsschutzes nach der Definition des BVerfG ebenfalls keinen „dem Massenentlassungsschutz gleichwertigen Schutz bieten“, dies wird jedoch aus unserer Sicht zu bejahen sein.

Weiterhin wirft das BAG selbst Folgefragen auf, beispielsweise, ob der verfassungskonforme Entlassungsbegriff für alle Massenentlassungen gelte oder nur bei Betriebsstillelegungen. Offen sei ferner, wie Kündigungen zu behandeln seien, bei denen der Antrag außerhalb des zeitlichen Zusammenhangs von 30 Tagen mit anderen Massenentlassungen erfolgt. Probleme entstünden insbesondere, wenn die behördliche Zustimmung erst außerhalb der 90-tägigen Freifrist des § 18 Abs. 4 KSchG erteilt würde, wenn bei einer Arbeitnehmerin in Elternzeit die Kündigung als solche zugleich Teil einer zweiten, § 17 KSchG unterfallenden Welle von Kündigungen sei oder wenn ein Arbeitgeber Kündigungen so staffele, dass die Schwellenwerte stets (gerade noch) unterschritten würden, um so den Massenentlassungsschutz zu vermeiden. Das BAG fühlte sich in

dieser Entscheidung jedoch zu keinen Ausführungen zu den selbst aufgeworfenen Fragen berufen, so dass die weiteren Auswirkungen des Beschlusses des BVerfG mit Spannung abzuwarten bleiben.

Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen wünschen, kontaktieren Sie bitte:



**Jan Kielwein**

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4276

E [jan.kielwein@osborneclarke.com](mailto:jan.kielwein@osborneclarke.com)



### Personalarbeit

## Pflicht des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung

Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob Arbeitgeber nach dem EU-Recht verpflichtet sind, Urlaub von sich aus zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer keinen Urlaubsantrag stellt und damit ein Verfall des Urlaubsanspruchs zum Jahresende droht (BAG, Beschluss vom 13. Dezember 2016 – 9 AZR 541/15 (A)).

### Der Sachverhalt

Der Kläger war vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge beim Beklagten als Wissenschaftler beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2013 bat der Beklagte den Kläger, seinen Urlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Der Kläger nahm im November und Dezember 2013 jeweils einen Tag Erholungsurlaub. Er verlangte mit Schreiben vom 23. Dezember 2013 vom Beklagten ohne Erfolg die Abgeltung der 51 nicht genommenen Urlaubstage.

### Die Entscheidung

Nach den nationalen Bestimmungen waren die Urlaubsansprüche des Klägers mit Ablauf des Urlaubsjahres 2013 verfallen. Er hat damit keinen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG. Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG verfällt der im Urlaubsjahr nicht genommene Urlaub des Arbeitnehmers grundsätzlich am Ende des Urlaubsjahres. Dies gilt auch dann, wenn er von seinem Arbeitgeber rechtzeitig vor Ablauf des Urlaubsjahres die Gewährung des Urlaubs verlangt hatte. Gewährt der Arbeitgeber trotz eines rechtzeitigen Urlaubsantrags des Arbeitnehmers diesem keinen Urlaub, tritt an die Stelle des verfallenen Urlaubsanspruchs ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Ersatzurlaub. § 7 BUrlG kann dagegen nicht so ausgelegt werden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer die bezahlte Freistellung aufzuzwingen, um so den Anspruchsverlust am Ende des Bezugszeitraums zu verhindern.

Nach dem Urteil vom LAG Berlin-Brandenburg vom 12. Juni 2014 (21 Sa 221/14) und dem Urteil vom LAG München vom 6. Mai 2015 (8 Sa 982/14) hat nun auch das LAG Köln mit Urteil vom 22. April 2016 (4 Sa 1095/15) entschieden, dass der Arbeitgeber von sich heraus verpflichtet sei, den Urlaubsanspruch auch ohne ein Urlaubsverlangen des Arbeitnehmers zu erfüllen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er schadensersatzpflichtig sein. Dies ergibt sich nach den Urteilen daraus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten diene und arbeitsschutzrechtlichen Charakter habe. Aus dem Zweck des Gesundheitsschutzes könne gefolgert werden, dass der Arbeitgeber von sich aus tätig werden und den Urlaub

initiativ gewähren müsse. Darüber hinaus zeige schon der Wortlaut des § 7 BUrlG, nach dem der Urlaub im laufenden Kalenderjahr „zu gewähren und zu nehmen ist“, dass es dem Arbeitgeber obliege, den Urlaubsanspruch unaufgefordert zu erfüllen. Ansonsten müsste die Formulierung umgekehrt lauten, dass Urlaub „zu nehmen und zu gewähren“ sei.

Während das Urteil vom LAG Berlin-Brandenburg bereits rechtskräftig ist, sind Revisionen zum Bundesarbeitsgericht anhängig gegen das Urteil des LAG München und gegen das Urteil des LAG Köln.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem EuGH mit Beschluss vom 13. Dezember 2016 gemäß Art. 267 AEUV folgende Frage vorgelegt:

„Steht Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung oder Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Regelung wie der in § 7 BUrlG entgegen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs des Erholungsurlaubs vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen?“

### Hinweise für die Praxis

Die Urteile des LAG Berlin Brandenburg, des LAG München und des LAG Köln stehen im Widerspruch zu der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach ein Arbeitgeber nur dann Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub an den Arbeitnehmer zu leisten hat, wenn er dem Arbeitnehmer trotz eines rechtzeitigen Urlaubsantrags keinen Urlaub gewährte. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht im Rahmen der Revision seine langjährige Rechtsprechung aufgeben wird mit der Konsequenz, dass der Arbeitnehmer bei Verfall des Urlaubsanspruchs einen verschuldensunabhängigen Schadensersatzanspruch habe. Um sich davor zu schützen, bliebe dem Arbeitgeber dann nur noch die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern Zwangsurlaub zu gewähren. Eine Änderung der Rechtsprechung würde nicht nur einen erheblichen administrativen Mehraufwand für den Arbeitgeber bedeuten. Auch für den Arbeitnehmer wird es nicht von Vorteil sein, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zukünftig bereits im Herbst mitteilt, wann dieser am Jahresende seinen Urlaub zu nehmen hat.

# Newsletter Arbeitsrecht

Mai 2017



Die EuGH-Entscheidung wird jedenfalls nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch betreffen. Es sollte somit darauf geachtet werden, dass im Arbeitsvertrag zwischen dem gesetzlichen und dem vertraglichen Urlaubsanspruch differenziert wird.

Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder weitere Informationen wünschen, kontaktieren Sie bitte:



**Juliane Reuter**

Rechtsanwältin

Nymphenburger Str. 1 80335 München

T +49 89 5434 8060

E [juliane.reuter@osborneclarke.com](mailto:juliane.reuter@osborneclarke.com)

# Newsletter Arbeitsrecht

Mai 2017



## Personalarbeit

### Einem unwirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot kann auch durch eine salvatorische Klausel nicht zur Wirksamkeit verholfen werden

Aus einem unwirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot kann auch in Verbindung mit einer wirksamen salvatorischen Klausel kein Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung hergeleitet werden. Dies würde nämlich dazu führen, dass Unklarheit darüber herrscht, ob das Wettbewerbsverbot befolgt werden muss oder nicht (BAG, Urteil vom 22.03.2017 – 10 AZR 448/15).

#### Der Sachverhalt

Die Klägerin war von Mai 2008 bis Dezember 2013 als Industriekauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Eine ordentliche Kündigung der Klägerin beendete das Arbeitsverhältnis. Im Arbeitsvertrag war unter Androhung einer Vertragsstrafe iHv. EUR 10.000,00 ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot geregelt, welches der Klägerin verbot, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsvertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Beklagten in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Eine Karenzentschädigung war im Arbeitsvertrag hingegen nicht vorgesehen.

Für den Fall, dass eine Bestimmung des Arbeitsvertrags nichtig oder unwirksam ist, enthielten die "Nebenbestimmungen" eine sog. salvatorische Klausel, wonach der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben sollte:

„Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrags gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrags die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.“

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 eine monatliche Karenzentschädigung iHv. EUR 604,69 brutto mit der Begründung, dass sich der Anspruch auf die Karenzentschädigung aus der salvatorischen Klausel ergäbe und sie das Wettbewerbsverbot eingehalten habe. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

#### Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte vor Bundesarbeitsgericht Erfolg. Das BAG stellte klar, dass auch eine salvatorische Entschädigungsklausel nachvertragliche Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, nicht zur Wirksamkeit verhelfen können und diese somit nichtig sind. Folglich kann weder der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung eine Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des

Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung.

Den Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB kann eine in allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel nicht heilen und führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots.

Die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots muss sich wegen der Notwendigkeit einer Entscheidung über dessen Einhaltung spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus der Vereinbarung selbst ergeben. Dies wäre nicht der Fall, wenn es für die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbotes auf eine Auslegung der salvatorischen Entschädigungsklausel ankäme.

#### Hinweise für die Praxis

Liegt keine vertragliche Zusicherung der Zahlung einer Karenzentschädigung vor, ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot nichtig und folglich vom Arbeitnehmer nicht zu beachten. Das BAG hat nun klargestellt, dass dies auch dann gilt, wenn eine salvatorische Klausel vorsieht, dass eine unwirksame Regelung durch eine wirksame ersetzt werden soll, wenn dies von den Parteien bei Abschluss des Vertrages bedacht worden wäre. Der Arbeitnehmer kann demnach keine Karenzentschädigung unter dem Hinweis verlangen, dass eine solche in den Vertrag „hineinzulesen“ wäre.

Sofern Sie weitere Informationen wünschen oder Fragen zu diesem Thema haben, kontaktieren Sie bitte:



#### Dr. Viktoria Winstel

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4156

E viktoria.winstel@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 4480  
F +49 221 5108 4481  
E katharina.mueller@osborneclarke.com



**Sylvia Wörz**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4372  
F +49 221 5108 4373  
E sylvia.woerz@osborneclarke.com



**Dr. Viktoria Winstel**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T +49 221 5108 4156  
F +49 221 5108 4157  
E viktoria.winstel@osborneclarke.com



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



**Dr. Jörg Puppe**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4372  
F +49 221 5108 4373  
E joerg.puppe@osborneclarke.com

# Unser Team



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



**Dr. 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



**Dr. Philipp Raben**  
Rechtsanwalt  
T +49 40 55436 4042  
F +49 40 55436 4043  
E philipp.raben@osborneclarke.com



**Nora Hendricks**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4042  
F +49 221 5108 4043  
E nora.hendricks@osborneclarke.com



**Hannah-Maria Kampherm**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4118  
F +49 221 5108 4119  
E hannah-maria.kampherm@osborneclarke.com

**Köln**  
T +49 (0) 221 5108 4000  
**München**  
T +49 (0) 89 5434 8000  
**Hamburg**  
T +49 (0) 40 55436 4000  
[www.osborneclarke.com](http://www.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.*