

Newsletter Arbeitsrecht

Juni 2017



Newsletter Arbeitsrecht

Juni 2017



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

Veröffentlichungen:

- **„Verzugspauschale im Arbeitsrecht“** von Sylvia Wörz, erschienen in der NWB, Ausgabe 17/2017
- **„Flexirentengesetz: Geänderte Regeln zum Hinzuverdienst von Rentnern ab 01.07.2017“** von Sylvia Wörz, erschienen bei „LGP Löhne und Gehälter professionell – Aktuelle Informationen und Praxisempfehlungen zu Lohnsteuer und Sozialversicherung“, Ausgabe 05/2017

Themen:

Top Thema: Personalarbeit

Honorarhöhe als neues Kriterium für Selbstständigkeit 3

Personalarbeit

EuGH-Schlussanträge: Deutsches Mitbestimmungsgesetz mit dem Unionsrecht vereinbar 4

Zugangsrecht eines gekündigten Arbeitnehmers nach erhobener Kündigungsschutzklage an einer Betriebsversammlung zum Zweck der Einrichtung eines Wahlvorstandes..... 6

Newsletter Arbeitsrecht

Juni 2017



Top Thema: Personalarbeit Honorarhöhe als neues Kriterium für Selbstständigkeit

Die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung ist häufig schwierig. Denn sie beruht letztlich auf einer Vielzahl von Kriterien. Nun hat das Bundessozialgericht (BSG) mit Urteil vom 31. März 2017 (B 12 R 7/15 R) die Honorarhöhe als weiteres Kriterium angesehen.

Der Sachverhalt

Der klagende Landkreis ist Träger der öffentlichen Jugendhilfe. Zur Erfüllung seiner Aufgaben schließt er mit freien Trägern sowie Einzelpersonen Verträge ab, die Leistungen der Jugendhilfe vor Ort in Familien erbringen. So war ein Heilpädagoge für den Kläger für etwa vier bis sieben Stunden pro Woche als Erziehungsbeistand auf der Grundlage einzelner Honorarverträge tätig. Daneben ging er einer Vollzeittätigkeit nach. Je Betreuungsstunde zahlte der Kläger an den Heilpädagogen ein Honorar in Höhe von EUR 40 bis EUR 41,50.

Die beklagte Deutsche Rentenversicherung Bund stellte in einem Statusfeststellungsverfahren fest, dass der Heilpädagoge nicht selbstständig tätig, sondern abhängig beschäftigt sei.

Das Sozialgericht und das Bayerische Landesozialgericht (Urteil vom 29. April 2015 – L 16 R 1062/13) haben eine selbstständige Tätigkeit bejaht.

Die Entscheidung

Das Bundessozialgericht hat ebenfalls eine selbstständige Tätigkeit bejaht.

Die zwischen dem Heilpädagogen und dem Landkreis geschlossenen Honorarverträge sähen vor, dass er weitgehend weisungsfrei arbeiten könne und nicht in die Arbeitsorganisation des Landkreises eingegliedert sei. Die Verträge seien auch so, wie sie schriftlich vereinbart waren, in der Praxis „gelebt“ worden. Bei der wertenden Gesamtbetrachtung, die zur Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status erforderlich ist, misst das Bundessozialgericht dem Honorar eine besondere Bedeutung zu: Denn liege das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers, zum Beispiel eines festangestellten Erziehungsbeistands, und lasse es dadurch Eigenvorsorge zu, sei dies ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit.

Hinweise für die Praxis

Das Abstellen auf die Honorarhöhe im Rahmen der Beurteilung, ob eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung vorliegt, ist neu. Damit gibt es Selbstständigen und deren Auftraggebern eine zusätzliche Mög-

lichkeit, Dienst- oder Werkverträge rechtssicherer zu gestalten. Insoweit ist das Urteil zu begrüßen.

Da bislang lediglich die Pressemitteilung vorliegt, bleibt abzuwarten, ob das Bundessozialgericht in den Entscheidungsgründen weitere Ausführungen dazu macht, wie deutlich das Honorar über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers sein muss. Ferner ist nicht klar, wie hoch das Honorar sein muss, damit es eine Eigenvorsorge zulässt. Dies wird von Fall zu Fall unterschiedlich sein. Daher besteht nach wie vor eine erhebliche Rechtsunsicherheit.

Zudem gilt nach wie vor, dass die Statusfeststellung Ergebnis einer wertenden Gesamtbetrachtung aller Umstände des Einzelfalls ist. Die Vereinbarung eines erhöhten Honorars wird für sich allein eine Selbstständigkeit nicht begründen können. Wenig hilfreich dürfte das Abstellen auf die Honorarhöhe sein, wenn vergleichbar eingesetzte sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer fehlen. Schließlich bleibt abzuwarten, ob es sich nicht nur um eine Einzelfallentscheidung des Bundessozialgerichts handelt und ob diese Argumentation auch von den Arbeitsgerichten und den Sozialversicherungsträgern übernommen wird.

So sehr das Urteil des Bundessozialgerichts zu begrüßen ist, weil es die Honorarhöhe als ein Kriterium für Selbstständigkeit ansieht – die Rechtsunsicherheiten bei dem Einsatz von Fremdpersonal sind damit nicht beseitigt.

Quelle: Pressemitteilung des Bundessozialgerichts vom 31. März 2017

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



Dr. Thomas Leister, MBA

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
Nymphenburger Str. 1 80335 München
T +49 89 5434 8060
E thomas.leister@osborneclarke.com



Personalarbeit

EuGH-Schlussanträge: Deutsches Mitbestimmungsgesetz mit dem Unionsrecht vereinbar

Der Sachverhalt

Gegenstand der Schlussanträge des Generalanwaltes vom 4. Mai 2017 in der Rechtssache C-566/15 (Konrad Erzberger gegen TUI AG) ist ein Ersuchen des Kammergerichts Berlin um Vorabentscheidung über die Auslegung des Diskriminierungsverbotes aus Art. 18 AEUV und den die Freizügigkeit der Arbeitnehmer betreffenden Art. 45 AEUV.

Der vor dem Kammergericht Berlin geführte Rechtsstreit zwischen dem Anteilseigner Konrad Erzberger und dem Reisekonzern der TUI AG betrifft die Frage der korrekten Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Die TUI Gruppe mit Sitz in Berlin beschäftigt in Deutschland etwas mehr als 10 000 Personen und in Mitgliedstaaten der Europäischen Union etwas weniger als 40 000 Personen. Unselbstständige Niederlassungen oder Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat als dem Sitzstaat existieren nicht. Konrad Erzberger ist der Ansicht, der Aufsichtsrat der TUI AG dürfe nur aus Mitgliedern bestehen, die die Anteilseigner der Gesellschaft bestimmt hätten. Das deutsche Mitbestimmungsgesetz dürfe nicht angewendet werden. Es verstoße gegen Unionsrecht, indem es vorsehe, dass nur die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer des Konzerns die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen könnten und wählbar seien.

Das erstinstanzlich angerufene Landgericht Berlin verneinte mit Beschluss vom 12. Mai 2015 einen Verstoß des deutschen Mitbestimmungsgesetzes gegen das Unionsrecht. Das Beschwerdeverfahren vor dem Kammergericht Berlin ist derzeit ausgesetzt.

Das Kammergericht Berlin (Beschluss vom 16. Oktober 2015 – 14 W 89/15) hat dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist es mit Artikel 18 AEUV (Diskriminierungsverbot) und Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer) vereinbar, dass ein Mitgliedstaat das aktive und passive Wahlrecht für die Vertreter der Arbeitnehmer in das Aufsichtsorgan eines Unternehmens nur solchen Arbeitnehmern einräumt, die in Betrieben des Unternehmens oder in Konzernunternehmen im Inland beschäftigt sind?

Schlussanträge

Nach den Schlussanträgen des Generalanwaltes liegt ein Verstoß gegen Unionsrecht nicht vor.

Art. 45 AEUV sei auf die im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer schon nicht anwendbar. Der Anwendungsbereich sei nur eröffnet, wenn die Arbeitnehmer von dem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen oder dies beabsichtigt sei. Dies sei vorliegend zu verneinen. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gehören zu der Gruppe von Arbeitnehmern nämlich viele Personen, die Staatsangehörige oder Einwohner des Mitgliedstaats sind, in dem die Tochtergesellschaft ihren Sitz hat und wo sie ihrer Beschäftigung nachgehen. Art. 45 AEUV gewährleistet in erster Linie das Recht, auf dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaates ebenso behandelt zu werden wie die inländischen Arbeitnehmer. Zum anderen untersagt diese Vorschrift es dem Herkunftsmitgliedstaat, das Recht seiner Staatsangehörigen, das Hoheitsgebiet zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat zu verlassen, ungerechtfertigt einzuschränken. Eine Anwendung des Art. 45 AEUV auf den vorliegenden Sachverhalt würde eine erhebliche Ausweitung des Anwendungsbereiches bedeuten, eine solche sei nicht gerechtfertigt. Insbesondere ändere der grenzübergreifende Charakter der Beziehungen innerhalb einer Unternehmensgruppe nichts daran, dass in Wirklichkeit ein rein innerstaatlicher Sachverhalt vorliege. Aus diesem Grund scheidet eine Anwendbarkeit von Art. 18 AEUV ebenfalls aus.

Für grundsätzlich anwendbar hält der Generalanwalt die Arbeitnehmerfreizügigkeit jedoch auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer, die Deutschland verlassen oder verlassen wollen, um eine Stelle bei einer dem Konzern angehörenden Tochtergesellschaft anzutreten. Eine Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit durch das deutsche Mitbestimmungsgesetz sei jedoch zu verneinen. Art. 45 AEUV gewähre nicht das Recht, die im Herkunftsstaat bestehenden Arbeitsbedingungen in einen anderen Mitgliedstaat zu „exportieren“. Ein Wanderarbeitnehmer habe allenfalls Anspruch auf Gleichbehandlung mit den inländischen Arbeitnehmern im Aufnahmemitgliedstaat. Ein Arbeitnehmer, der Deutschland verlässt, um in einem anderen Mitgliedstaat eine wirtschaftliche Tätigkeit aufzunehmen, dürfe seine Mitwirkungsrechte nicht behalten. Ihm stünden Mitwirkungsrechte nur zu, sofern die dortige Regelung ihm solche Rechte gewährt. Dies gelte auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer innerhalb einer Unternehmensgruppe den Arbeitsplatz wechselt. Es bestünde kein Unterschied zum Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen zwei nicht miteinander verbundenen Gesellschaften mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten. Der grenzüberschreitende Charakter der Unternehmensgruppe ändere nichts daran, dass das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers hauptsächlich durch die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates bestimmt wird, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.

Für den Fall, dass der Gerichtshof eine Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit annehmen sollte, wäre eine solche nach Ansicht des Generalanwaltes jedoch in jedem Fall gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung ergebe sich zwar nicht aus dem Territorialprinzips, die Aufrechterhaltung der Mitbestimmungsregelungen, wie sie in Deutschland bestehen, sei jedoch durch das Ziel gerechtfertigt,

Newsletter Arbeitsrecht

Juni 2017



die Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Gesellschaft im Einklang mit den nationalen sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Besonderheiten zu gewährleisten. Die vorliegende Regelung stünde auch in einem angemessenen Verhältnis zu diesem Ziel. Die Verhältnismäßigkeit sei insbesondere nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil ein Mitgliedstaat andere Schutzregelungen als ein anderer Mitgliedstaat erlassen hat. Im Übrigen weist der Generalanwalt darauf hin, dass die außerhalb Deutschlands beschäftigten Arbeitnehmer nicht in den persönlichen Anwendungsbereich der deutschen Mitbestimmungsregelungen einbezogen werden können, ohne dass die grundlegenden Merkmale dieser Regelungen geändert werden müssten. Eine Übertragung der Verantwortlichkeit für die Organisation und die Durchführung der Wahlen von den Arbeitnehmern und den Gesellschaften des Konzerns auf die Leitung der deutschen Muttergesellschaft, würde den Gründen zuwiderlaufen auf denen das MitbestG beruhe.

Der Generalanwalt schlägt dem Gerichtshof folgende Antwort vor:

Die Art. 18 und 45 AEUV sind dahin auszulegen, dass sie in einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, wonach nur die bei den im Inland ansässigen Betrieben einer Gesellschaft oder Gesellschaften des Konzerns beschäftigten Arbeitnehmer bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dieser Gesellschaft über ein aktives oder passives Wahlrecht verfügen, nicht entgegenstehen.

Hinweise für die Praxis

Es spricht vieles dafür, dass der Gerichtshof den Schlussanträgen folgen wird. Zwar ist er an diese nicht gebunden. Es ist jedoch eine gewisse Tendenz in der Rechtsprechung zu beobachten, nachdem der Gerichtshof sich häufig anschließt. Eine Entscheidung wird im Juli 2017 erwartet.

Zu beachten ist, dass die Schlussanträge nicht den Fall betreffen, dass Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer unselbstständigen Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat als dem Sitzstaat der Gesellschaft beschäftigt sind, sodass abzuwarten ist wie diese Frage in Zukunft entschieden wird.

Die Frage, ob ausländische Arbeitnehmer bei den Schwellenwerten (insbesondere § 1 MitbestG) zu berücksichtigen sind, dürfte in der Folge ebenfalls zu verneinen sein. Das LG Frankfurt (Beschluss vom 15. Februar 2015 – 3-16 O 1/14) entschied, dass bei der Ermittlung für die Anwendung der Regeln über Unternehmensmitbestimmung die im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Das Beschwerdeverfahren vor dem OLG Frankfurt ist derzeit im Hinblick auf das vorliegende Verfahren vor dem EuGH ausgesetzt (Beschluss vom 17. Juni 2016 – 21 W 91/15), sodass auch hier mit einer Entscheidung im Sommer 2017 zu rechnen ist.

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



Nora Hendricks

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4042

E nora.hendricks@osborneclarke.com



Personalarbeit

Zugangsrecht eines gekündigten Arbeitnehmers nach erhobener Kündigungsschutzklage an einer Betriebsversammlung zum Zweck der Einrichtung eines Wahlvorstandes

Ist ein Arbeitnehmer gekündigt und hat er dagegen Kündigungsschutzklage erhoben, begründet dies in der Regel zwar eine Ungewissheit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Gleichwohl ist der Gekündigte hinsichtlich seines Zutrittsrechtes zu einer Betriebsversammlung wie ein Betriebsangehöriger zu behandeln, da nicht feststeht, dass der Gekündigte nicht mehr in den Betrieb zurückkehrt, Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg Vorpommern, vom 30. Januar 2017 – 3 TaBVGa 1/17.

Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über das Zugangsrecht zu einer Betriebsversammlung zum Zwecke der Errichtung eines Wahlvorstandes. Der Arbeitnehmer war als Schichtführer und Wickler bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 und vom 23. Januar 2017 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer jeweils außerordentlich. Zudem erteilte sie ihm ein Hausverbot. Der Arbeitnehmer erhob jeweils Kündigungsschutzklage.

Mit Schreiben vom 13. Dezember 2016 hatte der Arbeitnehmer dem Geschäftsführer der Arbeitgeberin eine Einladung die Durchführung einer Betriebsversammlung am 31. Januar 2017 zum Zweck der Bestellung eines Wahlvorstandes zur erstmaligen Wahl eines Betriebsrates übersandt.

Der Arbeitnehmer beantragte beim Arbeitsgericht die Aufhebung des Hausverbotes zur Teilnahme an der geplanten Betriebsversammlung. Das Arbeitsgericht gab dem Antrag statt. Die Arbeitgeberin legte gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts sofortige Beschwerde ein.

Die Entscheidung

Das LAG Mecklenburg Vorpommern entschied, dass die sofortige Beschwerde der Arbeitgeberin nicht begründet sei. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung im Beschlussverfahren sei begründet gewesen. Der Arbeitnehmer verfüge gegen den Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 3 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 in Verbindung mit § 20 Abs. 1 Satz 1 BetrVG über den nötigen Verfügungsanspruch für den Erlass einer einstweiligen Verfügung. Nach diesen Regelungen darf niemand die Wahl des Betriebsrates behindern, wobei eine Behinderung auch dann vorläge, wenn ein Wähler, Wahlkandidat oder sonstig an der Wahl Beteiligter in der Ausübung seiner Rechte, Befugnisse oder Aufgaben beeinträchtigt oder beschränkt werde. Der Arbeitnehmer sei aufgrund seiner Arbeitnehmereigenschaft

auch zur Einberufung und Durchführung der Wahlversammlung berechtigt gewesen.

Allen Arbeitnehmern des Betriebes sei gemäß § 17 Abs. 3 in Verbindung mit § 42 Abs. 1 BetrVG ein Zutrittsrecht zur Betriebsversammlung mit dem Ziel der Wahl eines Wahlvorstandes zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl zuzugestehen. Dieses Zutrittsrecht müsse auch der das Hausrecht ausübende Arbeitgeber gemäß § 20 Abs. 1 BetrVG beachten.

Die ausgesprochenen fristlosen Kündigungen stünden dem Zutrittsrecht nicht entgegen. Es komme nicht darauf an, ob die Kündigungen als offensichtlich unwirksam anzusehen seien. Für die Bejahung eines Zutrittsrechtes eines fristlos gekündigten Arbeitnehmers an einer (einmaligen und zeitlich begrenzten) Betriebsversammlung sei die offensichtliche Unwirksamkeit einer ausgesprochenen Kündigung nicht erforderlich. Dies gelte im Gegensatz zum Fall einer begehrten dauerhaften Ausübung von Betriebsratsstätigkeit durch ein außerordentlich gekündigtes Betriebsratsmitglied nach Einreichung einer Kündigungsschutzklage ohne vorläufigen Weiterbeschäftigungsanspruch.

Die Wahlversammlung besteht gemäß § 42 Abs. 1 BetrVG aus den Arbeitnehmern des Betriebes und wird im Falle des § 17 Abs. 3 BetrVG von den Wahlinitiatoren bis zur Wahl eines Wahlversammlungsleiters geleitet. Teilnahmeberechtigt an der Betriebsversammlung seien alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie wahlberechtigt bzw. wählbar sind. Dies gelte auch für verhinderte Arbeitnehmer (z.B. Urlaub/Krankheit, Eltern- und Pflegezeit). Im Falle eines gekündigten Arbeitnehmers bleibe bei erhobener Kündigungsschutzklage die rechtswirksame Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und damit die Zugehörigkeit zur Arbeitnehmerschaft des Betriebes ungeklärt. Dies führe nicht zum Verlust des aktiven und passiven Wahlrechtes, sondern im Fall der Wahl zum Betriebsrat zur Bejahung eines Verhinderungsfalles hinsichtlich der Mandatsausübung. Das Gericht entschied, dass beim Arbeitnehmer hinsichtlich der Mandatsausübung von einem Verhinderungsfalle auszugehen sei – dies stünde aber einem Zutrittsrecht des Arbeitnehmers zur Betriebsversammlung nicht entgegen.

Hinweise für die Praxis

Ein Arbeitgeber übt zwar das Hausrecht in seinem Betrieb aus – jedoch kann es dazu kommen, dass der Arbeitgeber auch einem (außerordentlich) gekündigten Arbeitnehmer ein Zutrittsrecht – in diesem Falle: zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes – gewähren muss.

Die Rechtsprechung stärkt an dieser Stelle die Bestrebung zur möglichst ungehinderten Gründung von Betriebsräten.

Newsletter Arbeitsrecht

Juni 2017



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



Dr. Jörg Puppe

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4042

E joerg.puppe@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 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

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.