

Newsletter Arbeitsrecht

Juli 2017



Newsletter Arbeitsrecht

Juli 2017



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

Themen:

Top Thema: Zeitarbeit

Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen erhöhen die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder 3

Personalarbeit

Nachträgliche Befristung eines befristeten Vertrags auch binnen erster zwei Jahre nur bei sachlichem Grund 5
Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG vor Aufnahme der Tätigkeit 6



Top Thema: Zeitarbeit

Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen erhöhen die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder

Leiharbeitnehmer, die auf Stammarbeitsplätzen eingesetzt werden, zählen für die Schwellenwerte nach § 38 Abs. 1 BetrVG ebenso wie direkt angestellte Stammarbeitskräfte. Die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder kann sich dadurch erhöhen. (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss v. 18. Januar 2017 - Az. 7 ABR 60/15).

Der Sachverhalt

Der beklagte Arbeitgeber beschäftigte zum Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats in seinem Betrieb 488 Stammarbeitnehmer sowie 22 Leiharbeitnehmer. Die Tendenz der Arbeitnehmeranzahl war steigend.

Der Betriebsrat wählte zwei Mitglieder als freigestellte Betriebsratsmitglieder. Der Arbeitgeber widersprach der Freistellung des zweiten Betriebsratsmitglieds. Er vertrat die Ansicht, der nötige Schwellenwert von 501 Arbeitnehmern nach § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sei nicht erreicht.

Der Betriebsrat klagte auf Feststellung, dass in der Regel mehr als 501 Arbeitnehmer in dem Betrieb beschäftigt seien und auf Freistellung des zweiten gewählten Betriebsratsmitglieds.

Entscheidend war daher, ob die 22 Leiharbeitnehmer zu den „in der Regel“ beschäftigten Arbeitnehmern zählen. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht bejahten dies.

Die Entscheidung

Das BAG entschied ebenfalls zugunsten des klagenden Betriebsrats. Leiharbeitnehmer, die Stammarbeitsplätze im Betrieb des Entleihers besetzen, seien wie Stammarbeitnehmer zu zählen.

Bei der Bestimmung der maßgeblichen Arbeitnehmeranzahl stellte das BAG auf den Arbeitnehmerbegriff in § 5 Abs. 1 BetrVG ab: Der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff wird in der Regel anhand der Zwei-Komponenten-Lehre bestimmt. Danach sei Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG, wer in einem Beschäftigungsverhältnis zum Betriebsinhaber steht und in den Betrieb eingegliedert sei. Jedoch wären danach Leiharbeitnehmer weder im Entleiherbetrieb, noch im Verleiherbetrieb Arbeitnehmer. Daher werde die Zwei-Komponenten-Lehre nur der „Normalfall-Gestaltung“ gerecht und führe bei einer aufgespaltenen Arbeitgeberstellung, wie im Fall von Leiharbeitnehmern, zu nicht sachgerechten Ergebnissen.

Das BAG nahm daher eine normzweckorientierte Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs vor: Sinn und Zweck der Schwellenwerte zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern sei es, dem Betriebsrat die sachgerechte Erfüllung

seiner Aufgaben zu ermöglichen. Zudem solle innerbetrieblichen Streitigkeiten über den konkreten Arbeitsaufwand des Betriebsrats durch die pauschalierte Freistellung vorgebeugt werden. Insoweit ergäbe sich kein anderer Zweck als in Bezug auf den Schwellenwert für die Größe des Betriebsrates (§ 9 BetrVG): Die Arbeitsbelastung für den Betriebsrat würde durch die Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen zumindest partiell ebenso erhöht wie durch Stammarbeitnehmer, wie sich aus § 14 Abs. 2 S. 2 und 3 AÜG ergebe. Danach sind Leiharbeitnehmer berechtigt, die Sprechstunde des Betriebsrats aufzusuchen sowie an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Zudem haben sie verschiedene Beteiligungs- und Beschwerderechte aus dem BetrVG. Außerdem habe der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte (etwa nach § 87 oder bezüglich personeller Einzelmaßnahmen gem. § 99 BetrVG) in Bezug auf Leiharbeitnehmer.

Der Annahme, Leiharbeitnehmer seien „in der Regel“ im Betrieb des Entleihers beschäftigt, stehe auch nicht entgegen, dass Leiharbeitnehmer nur „vorübergehend“ dem Entleiher überlassen werden. Der Freistellungsanspruch stelle demgegenüber gerade nicht auf den einzelnen Leiharbeitnehmer ab, sondern solle nur zufälligen Ergebnissen bei schwankenden Arbeitnehmerzahlen vorbeugen, weshalb die für den Betrieb kennzeichnende Personalstärke zu berücksichtigen sei.

Schließlich sei die doppelte Zuordnung von Arbeitnehmern, sowohl zu dem Betrieb des Entleihers, als auch zu dem Betrieb des Verleihers, ebenfalls unproblematisch, da das Leiharbeitsverhältnis gerade von der Aufspaltung der Arbeitgeberposition geprägt sei.

Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung war zu erwarten: Das BAG setzt damit seine Rechtsprechung zur Berücksichtigung von Leiharbeitern bei der Berechnung der Schwellenwerte des BetrVG fort. Bereits im März 2013 (BAG, 13. März 2013 – 7 ABR 69/11) hatte das BAG in Bezug auf die Ermittlung der Größe des Betriebsrates gemäß § 9 BetrVG entschieden, dass Leiharbeitnehmer als „in der Regel“ beschäftigte Arbeitnehmer zählen können. Das BAG verabschiedet sich daher nun auch in Bezug auf die Schwellenwerte bezüglich der freizustellenden Arbeitnehmer gem. § 38 BetrVG von seiner alten Rechtsprechung, nach der Leiharbeitnehmer nicht für die Schwellenwerte im BetrVG zählten.

Unternehmen, die Leiharbeitnehmer dauerhaft einsetzen, sollten die Anzahl ihrer Mitarbeiter im Hinblick auf diese Rechtsprechungsänderung überprüfen.

Gegebenenfalls können sich sowohl der Betriebsrat vergrößern als auch die Anzahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder erhöhen. Auch im Zusammenhang mit anderen Schwellenwerten, beispielsweise bezüglich der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes,

Newsletter Arbeitsrecht

Juli 2017



kann die Anzahl der Leiharbeitnehmer Schwierigkeiten bereiten.

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



Hannah-Maria Kampher

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4118

E hannah-maria.kampher@osborneclarke.com



Personalarbeit

Nachträgliche Befristung eines befristeten Vertrags auch binnen erster zwei Jahre nur bei sachlichem Grund

Arbeitgeber nutzen regelmäßig befristete Arbeitsverträge, um flexibler auf Veränderungen im Personalbedarf zu reagieren. Grundsätzlich sind Befristungen auch ohne Sachgrund für bis zu zwei Jahre möglich, wobei zunächst kürzer befristete Arbeitsverhältnisse bis zu drei Mal verlängert werden dürfen (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Dies lässt sich jedoch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht als Rechtfertigung für die nachträgliche Verkürzung eines befristeten Arbeitsvertrags nutzen (Urteil vom 14. Dezember 2016 – 7 AZR 49/15).

Der Sachverhalt

Ein britischer Staatsbürger war für eine Arbeitgeberin tätig, die im Wesentlichen Projekte für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung durchführt. Seinen Arbeitseinsatz erbrachte er in Saudi-Arabien. Der Arbeitsvertrag unterlag ausweislich einer Rechtswahlklausel deutschem Recht und war bis 31. Juli 2014 befristet. In den ersten sechs Monaten (Probezeit) konnten beide Parteien ordentlich mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende kündigen. Kurz vor Ende dieser Probezeit vereinbarten die Parteien im Dezember 2012 eine Verkürzung der Laufzeit um ein Jahr. Der Kläger wehrte sich noch vor Ablauf der neuen Befristung gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses.

Die Entscheidung

Während das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) die nachträgliche Befristung als zulässig ansah, da die Gesamtdauer unter zwei Jahren blieb, hob das BAG diese Entscheidung auf und forderte die Prüfung, ob die neue Befristung sachlich gerechtfertigt ist.

Die nachträgliche Befristung stelle entgegen der Argumentation der Arbeitgeberin keinen Aufhebungsvertrag dar, der von einer Befristungskontrolle ausgenommen sei. Die anwendbare Kündigungsfrist werde um ein Vielfaches überschritten und es fehlten übliche Regelungen zu den Rechtsfolgen einer Beendigung.

Das bisherige befristete Arbeitsverhältnis zähle als Vorbeschäftigung, die einer sachgrundlosen Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG entgegenstehe. Zudem entspreche eine nachträgliche Verkürzung nicht dem Gesetzeszweck, der darin bestehe, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage flexibel durch Neueinstellungen zu reagieren und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung zu sein. Im Übrigen sei auch bei der nachträglichen Befristung eines zunächst unbefristeten Vertrags ein Sachgrund erforderlich. Das Vorliegen eines Sachgrundes in dem auszuführenden Projekt hat nun nach Zurückverweisung das LAG zu prüfen.

Hinweise für die Praxis

Arbeitgebern ist zu raten, die Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse vorab sorgsam zu überdenken. Während spätere Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren grundsätzlich möglich sind, stellt das BAG mit der vorliegenden Entscheidung hohe Anforderungen für eine nachträgliche Befristung auf. Flexibilität kann insofern besser über die zusätzliche Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung während der gesamten Vertragslaufzeit erreicht werden. Hier bestand jedoch offenbar nur binnen der sechsmonatigen Probezeit eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit mit Frist von einem Monat. Diese hatte die Arbeitgeberin nicht genutzt, da sie zum Änderungszeitpunkt das Arbeitsverhältnis nicht nur einen, sondern noch sieben Monate fortführen wollte.

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



Sabine Wahl, LL.M (Köln / Paris I)
Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht
Innere Kanalstr. 15 50823 Köln
T +49 221 5108 4192
E sabine.wahl@osborneclarke.com



Personalarbeit

Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG vor Aufnahme der Tätigkeit

Bietet der Arbeitnehmer durch Aufnahme seiner Tätigkeit die Arbeitsleistung noch vor Zugang einer unterzeichneten Befristungsabrede an und beanstandet der Arbeitgeber dies nicht, gilt der zwischen den Parteien zustande gekommener Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit im Sinne des § 16 Satz 1 TzBfG. Die Befristungsabrede ist formunwirksam und kann nur noch nachträglich für die Zukunft vereinbart werden. (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 14. Dezember 2016 – 7 AZR 717/14).

Der Sachverhalt

Der Kläger hatte sich bei der Beklagten als wissenschaftlicher Mitarbeiter erfolgreich beworben. Ihm wurde daraufhin ein Dienstvertrag in zweifacher Ausfertigung zur Unterzeichnung von der Beklagten vorgelegt. In dem Vertrag waren für beide Vertragsparteien Unterschriftsfelder vorgesehen, wobei die Unterschrift der Beklagten noch fehlte. Der Vertrag sah nach § 1 vor, dass der Kläger bis einschließlich 4. April 2013 befristet bei der Beklagten tätig werden solle. Am 5. Oktober 2012 nahm der Kläger seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter auf, ohne zuvor ein von der Beklagten unterzeichnetes Vertragsformular erhalten zu haben. Ein solches ging ihm erst am 9. Oktober 2012 zu. Mit seiner Klage beim Arbeitsgericht hat der Kläger geltend gemacht, dass die Befristungsabrede unwirksam sei, da die erforderliche Schriftform nicht eingehalten wurde. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat der Berufung der Beklagten stattgegeben und die Klage abgewiesen. Der Kläger legte nunmehr Revision vor dem BAG ein.

Die Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Das BAG stellte klar, dass die nach § 1 des Vertrages geregelte Befristungsvereinbarung nichtig und zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zustande gekommen sei. Nach § 14 Abs. 4 TzBfG bedarf es zur Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages der Schriftform im Sinne des § 126 BGB als Unterzeichnung mit eigenhändiger Unterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens. Bei mehreren gleichlautenden Urkunden genügt es nach § 126 Abs. 2 Satz 2 BGB, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet. Schließen die Parteien den Vertrag noch bevor die für die Befristungsabrede erforderliche Schriftform vorliegt, so gelte das Arbeitsverhältnis nach § 16 Satz 1 TzBfG auf unbestimmte Zeit.

Dies sei vorliegend der Fall, da der Vertrag zwischen den Parteien durch die Aufnahme der Tätigkeit und der beanstandungslosen Zurverfügungstellung des Arbeitsplatzes durch die Beklagte konkludent – noch bevor die für die Befristung erforderliche Unterschrift dem Kläger zugegangen

war – geschlossen wurde. Dem stehe nicht entgegen, dass dem Kläger zuvor ein schriftlicher Vertrag mit einer Befristungsabrede zur Unterschrift vorgelegt worden sei. Die zu diesem Zeitpunkt noch fehlende Unterschrift der Beklagten ließe sich nämlich nur dahingehend deuten, dass es der Beklagten noch am Rechtsbindungswillen für den Vertragsschluss fehle und sie lediglich zur Angebotsabgabe aufforderte. Dadurch, dass die Beklagte den Arbeitsplatz ohne Widerspruch zur Verfügung stellte, könne gemäß §§ 133, 157 BGB nicht von einem Vorbehalt der Beklagten der Einhaltung einer Schriftform für den Vertrag ausgegangen werden.

Der nach dem Vertragsschluss erfolgte Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede sei für die Wirksamkeit des Vertrages ohne Belang, da der Formmangel wegen § 16 Satz 1 TzBfG nicht rückwirkend geheilt, sondern die Befristung nur nachträglich durch die Parteien übereinstimmend geregelt werden könne.

Hinweise für die Praxis

Mit diesem Urteil macht das BAG erneut deutlich, dass es für die Wirksamkeit eines befristeten Arbeitsvertrages im Sinne des § 14 Abs. 4 TzBfG zwingend auf den Zeitpunkt des Zugangs der unterzeichneten Befristungsabrede ankommt. Nur wenn der Zugang vor dem Vertragsschluss erfolgt, liegt eine wirksame Befristung vor.

Weil mit der Aufnahme der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer die Gefahr besteht, dass ein Arbeitsverhältnis konkludent begründet werden kann, sollten Arbeitgeber darauf achten, dass die Befristungsabrede zur Wirksamkeit noch vor Aufnahme der Tätigkeit beiderseits unterzeichnet ist oder jedenfalls vor Beginn der Tätigkeit ein ausdrücklicher Vorbehalt der Befristung erklärt wird.

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



Dr. Viktoria Winstel

Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht
 Innere Kanalstr. 15 50823 Köln
 T +49 221 5108 4156
 E viktor.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 viktor.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.