

Newsletter Arbeitsrecht

August 2017



Newsletter Arbeitsrecht

August 2017



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

Veröffentlichungen:

- **„Outsourcing im Personalwesen – Pro & Contra – arbeitsrechtliche Aspekte“** von Katharina Müller, erschienen bei AutoBusiness, Ausgabe Juli 2017
- **[Handlungsbedarf für Unternehmen – EU-Geheimnisschutzrichtlinie: \(Kündigungs-\) Schutz für "externe Whistleblower"?](#)** von Dr. Anke Freckmann und Nora Hendricks, erschienen in Deutscher AnwaltSpiegel, Ausgabe 14/2017.

Themen:

Top Thema: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Das Tarifeinheitsgesetz ist – weitgehend – mit dem Grundgesetz vereinbar 3

Personalarbeit

Wirksamkeit einer Ausschlussfrist, die Mindestlohnansprüche nicht ausschließt..... 4

Abweichende Senatsmeinungen am Bundesarbeitsgericht (BAG)

zur Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung..... 6



Top Thema: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Das Tarifeinheitsgesetz ist – weitgehend – mit dem Grundgesetz vereinbar

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 11. Juli 2017 entschieden, dass das Tarifeinheitsgesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar ist (BVerfG, Urteil vom 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15). Gegen das seit dem 10. Juli 2015 geltende Gesetz hatte es zahlreiche Verfassungsbeschwerden gegeben.

Das Tarifeinheitsgesetz

Nachdem das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2010 den Grundsatz der Tarifeinheit (ein Betrieb – ein Tarifvertrag) gekippt hatte (BAG, Urteil vom 7. Juli 2010 – 4 AZR 549/08), konnten insbesondere kleinere Gewerkschaften profitieren, da nunmehr Tarifpluralität galt und mehrere Tarifverträge im Betrieb anwendbar sein konnten. Eine Folge waren zahlreiche Streiks der kleineren Branchengewerkschaften, wie der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) oder der Pilotengewerkschaft Cockpit. Auf die damit verbundenen "Störungen" reagierte der Gesetzgeber mit Verabschiedung des Tarifeinheitsgesetzes.

Herzstück des Gesetzes ist eine Regelung, nach welcher sich im Falle einer Tarifkollision (d.h. wenn sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden) nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft durchsetzt, die am meisten Mitglieder im Betrieb hat. Der andere Tarifvertrag wird hingegen – zumindest für die Dauer der Tarifkollision – verdrängt (vgl. § 4a Abs. 2 TVG). Daneben enthält das Tarifeinheitsgesetz einige flankierende Regelungen wie das Nachzeichnungsrecht einer Gewerkschaft der Rechtsnormen eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrages sowie ein Anhörungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber bezüglich Vorstellungen und Forderungen im Hinblick auf den Abschluss eines Tarifvertrages.

Das Tarifeinheitsgesetz erfuhr deutliche Kritik, u.a. von Seiten der kleineren Gewerkschaften, die sich durch die neuen Regelungen beeinträchtigt sahen. Aber auch aus juristischen Fachkreisen wurde das Gesetz bemängelt (z.B. hinsichtlich der Details zur Bestimmung der Mehrheitsverhältnisse der jeweiligen Gewerkschaft, Risiko eines Kampfes um die Mehrheit der Mitglieder im Betrieb).

Die Entscheidung des BVerfG:

Das BVerfG hat nun entschieden, dass die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar sind.

Das Gericht mahnt allerdings an, dass bei der Auslegung des Gesetzes die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) zu berücksichtigen sei. Unver-

einbar sei das Gesetz mit der Verfassung aber nur insoweit, als Vorkehrungen dagegen fehlten, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge einseitig vernachlässigt werden. So sei nicht auszuschließen, dass auch im Fall der Nachzeichnung die Arbeitsbedingungen und Interessen von Angehörigen kleinerer Berufsgruppen mangels wirksamer Vertretung in der Minderheitsgewerkschaft unzumutbar übergangen werden.

Dagegen müsse der Gesetzgeber insoweit Abhilfe schaffen. Daher dürfe bis zu einer Neuregelung ein Tarifvertrag im Falle einer Tarifkollision im Betrieb nur dann verdrängt werden, wenn plausibel dargelegt sei, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt habe. Eine Neuregelung ist bis zum 31. Dezember 2018 zu treffen.

Hinweise für die Praxis

Das Tarifeinheitsgesetz bleibt – mit der oben geschilderten Einschränkung – anwendbar. Nunmehr ergibt sich mit dem Urteil des BVerfG (zu welchem bislang nur die Pressemitteilung vorliegt) die Frage, wann die Belange der Angehörigen der Minderheitsgewerkschaft ernsthaft und wirksam von der Mehrheitsgewerkschaft in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt sind. Zudem ist der Gesetzgeber gefragt, bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist Ende 2018 hierzu das bestehende Gesetz nachzubessern.

Die bis dahin im Einzelnen noch offenen Fragen haben nunmehr die Fachgerichte zu entscheiden. Für Arbeitgeber, die sich mit Fragen potentieller oder bestehender Tarifkollisionen beschäftigen müssen, bietet das Urteil des BVerfG wenig Rechtsklarheit.

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



Dr. Jörg Puppe

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4372

E joerg.puppe@osborneclarke.com



Personalarbeit

Wirksamkeit einer Ausschlussfrist, die Mindestlohnansprüche nicht ausschließt

Nimmt eine Ausschlussfrist Ansprüche wegen des gesetzlichen Mindestlohns nicht aus, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Ausschlussfrist. Die Ausschlussfrist ist vielmehr nur insoweit unbeachtlich, als Ansprüche auf Mindestlohn tangiert sind. So entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg (Urteil vom 9. Mai 2017 – 7 Sa 560/16).

Der Sachverhalt

Die Parteien stritten um Überstunden und die Abgeltung von Urlaub.

§ 10 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages lautete:

„Ansprüche beider Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht werden. Entscheidend ist der Zugang des Schreibens. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden.“

Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder äußert sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. Ablauf der Zweiwochenfrist bei Gericht anhängig zu machen. Andernfalls ist der Anspruch verfallen und kann nicht mehr geltend gemacht werden.“

Der Kläger machte gegenüber dem Beklagten mit Schreiben vom 14. September 2015 Ansprüche auf Abgeltung von Urlaubstagen aus den Jahren 2014 und 2015 sowie Abgeltung von Überstunden geltend. Der Beklagte wies die Forderungen des Klägers mit Schreiben vom 28. September 2015 teilweise zurück. Der Urlaubsanspruch aus 2014 sei bereits verfallen. Ein Anspruch auf Abgeltung der Überstunden bestünde insgesamt nicht.

Der Kläger erhob am 21. Januar 2016 Klage beim Arbeitsgericht Nürnberg, in der er Urlaubs- und Überstundenabgeltung geltend machte.

Das Arbeitsgericht wies die Klage insgesamt ab. Der Urlaubsanspruch des Klägers aus 2014 sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits verfallen gewesen, die Überstunden nicht substantiiert dargelegt, die Urlaubsabgeltung für 2015 wegen der vertraglichen Ausschlussklausel ausgeschlossen. Der Kläger wendet sich in seiner Berufung gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Insbesondere sei § 10 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam, da sie den Anspruch auf Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnahm.

Zusammenfassend begehrte der Kläger die Abänderung der Urteile des Arbeitsgerichts dahingehend, dass ihm seine Urlaubstage und Überstunden abgegolten werden.

Der Beklagte beantragte die Berufung zurückzuweisen.

Die Entscheidung

Das LAG wies die Berufung des Klägers zurück.

Das Arbeitsgericht habe die geltend gemachten Ansprüche zu Recht abgewiesen. Die erhobenen Ansprüche seien entsprechend der in § 10 des Arbeitsvertrages enthaltenen Ausschlussfrist verfallen.

Der Kläger habe es versäumt, seine Ansprüche innerhalb der Frist gerichtlich geltend zu machen. Der Beklagte habe die mit Schreiben vom 14. September 2015 erhobenen Ansprüche am 28. September 2015 zurückgewiesen. Der Kläger hätte somit seine Ansprüche bis zum 28. Dezember 2015 klageweise geltend machen müssen.

Insbesondere sei die Ausschlussfrist nicht gemäß § 3 Satz 1 MiLoG (Mindestlohngesetz) iVm § 134 BGB (insgesamt) unwirksam. Sie sei nur unwirksam, soweit sie Ansprüche auf Mindestlohn erfasse. Diese Wirkung umfasse jedoch nicht die gesamte Klausel, sondern lediglich die Anwendung auf Mindestlohnansprüche. Nachdem der Gesetzgeber in § 3 MiLoG das Wort „insoweit“ eingefügt hat, sei die Ausschlussfrist nur insoweit unwirksam, wie sie Ansprüche auf Mindestlohn ausschließe.

Das LAG stellt außerdem klar, dass eine vertragliche Ausschlussfrist auch der AGB-Kontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB standhält. Sie verstoße insbesondere nicht gegen § 309 Abs. 1 S. 2 BGB. Eine Klausel, die ein gesetzliches Verbot nicht wiedergibt sei nicht intransparent. Insoweit sei die Klausel schlicht unwirksam. Gesetzliche Verbote gelten ersichtlich für jedermann und seien insbesondere auch Arbeitnehmern zugänglich. Das Wissen oder jedenfalls das Wissenkönnen um das gesetzliche Verbot stehe der Kausalität zwischen der vertraglichen Klausel und der Entscheidung, davon abzusehen, einen Anspruch geltend zu machen, entgegen.

Das LAG Nürnberg hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfragen zugelassen. Von dieser Möglichkeit hat der Kläger bereits Gebrauch gemacht und am 7. Juni 2016 Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) eingelegt (Aktenzeichen 9 AZR 262/17). Eine Entscheidung steht noch aus.

Hinweise für die Praxis

Seit Inkrafttreten des MiLoG ist umstritten, ob arbeitsvertragliche Ausschlussfristen insgesamt unwirksam sind, wenn sie Ansprüche auf Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnehmen.

Sollte das BAG der vorzugswürdigen Argumentation des LAG folgen, besteht endlich Rechtssicherheit für Arbeitgeber im Bereich der Gestaltung von Arbeitsverträgen.

Newsletter Arbeitsrecht

August 2017



Den Ausgang des Verfahrens vor dem BAG sollten Arbeitgeber im Blick haben.

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



Nora Hendricks

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4042

E nora.hendricks@osborneclarke.com



Personalarbeit

Abweichende Senatsmeinungen am Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung

Der Zehnte Senat des BAG möchte die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des § 106 GewO eine unbillige Weisung des Arbeitgebers auch dann nicht befolgen muss, wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Gerichte für Arbeits­sachen vorliegt und damit von der Rechtsprechung des Fünften Senats abweichen. Nach Ansicht des Fünften Senats des BAG ist eine unbillige Leistungsbestimmung nicht etwa nichtig, sondern nur unverbindlich. Der Arbeitnehmer dürfe sich daher nicht eigenmächtig über die Weisung hinwegsetzen, sondern sei so lange an sie gebunden, bis ihre Unverbindlichkeit durch rechtskräftiges Gerichtsurteil festgestellt ist. Andernfalls setze er seinen Vergütungsanspruch oder gar seinen Arbeitsplatz aufs Spiel.

Der Zehnte Senat hat wegen seiner gegenteiligen Auffassung deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält. (BAG, Urteil vom 14. Juni 2017 – 10 AZR 330/16)

Der Sachverhalt

Der Kläger ist als Immobilienkaufmann bei der Beklagten am Standort Dortmund beschäftigt. Nachdem im März 2014 Mitarbeiter der Beklagten die weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger ablehnten, teilte die Beklagte dem Kläger mit, er werde für den Zeitraum vom 16. März 2015 bis zum 30. September 2015 am Standort Berlin eingesetzt. Der Kläger nahm seine Arbeit am Standort Berlin nicht auf. Daraufhin mahnte ihn die Beklagte mehrmals schriftlich ab. Mit Schreiben vom 28. Mai 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Kläger begehrt Feststellung, dass er nicht verpflichtet war, der Weisung zur Erbringung der Arbeitsleistung in Berlin Folge zu leisten. Zudem verlangt er die Entfernung der Abmahnungen aus seiner Personalakte. In einem weiteren Gerichtsverfahren wehrt er sich gegen die ausgesprochene Kündigung.

Die Entscheidung

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hatten der Klage stattgegeben. Die Vorinstanzen haben damit festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet war, seine Arbeitsleistung am Standort Berlin zu erbringen. Sie haben die Beklagte verurteilt, die Abmahnungen aus der Personalakte zu entfernen und dem Kläger die vorenthaltene Vergütung nachzuzahlen. Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. März 2016 – 17 Sa 1660/15, das eine vorläufige Bindungswirkung der als unbillig erachteten Versetzungsanordnung verneinte, widerspreche eine Bindung an unbillige Weisungen dem Gesetzeswortlaut, der die Billigkeit der Leistungsbestimmung gemäß § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB voraussetze. Die dem entgegen-

stehende Rechtsprechung des Fünften Senats führe zu einer für den Arbeitnehmer untragbaren Risikoverlagerung. Er müsse auch einer unbilligen Leistungsanordnung zunächst Folge leisten, wenn er nicht Gefahr laufen wolle, seine Vergütungsansprüche zu verlieren oder wegen Arbeitsverweigerung gekündigt zu werden.

Über die Revision der Beklagten kann derzeit noch nicht entschieden werden: Nach Auffassung des Zehnten Senats des BAG ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Bestimmungen des Arbeitsvertrags der Parteien ließen zwar grundsätzlich eine Änderung des Arbeitsortes des Klägers zu, die Versetzung von Dortmund nach Berlin habe aber nicht billigem Ermessen entsprochen, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Fünfte Senat vertrete allerdings die Auffassung, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Weisung, die nicht aus anderen Gründen unwirksam sei, nicht hinwegsetzen dürfe, solange keine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliege, die deren Unwirksamkeit feststelle. Der Zehnte Senat möchte hingegen die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung nicht – auch nicht vorläufig – folgen muss und fragt deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an, ob der Fünfte Senat an seiner Rechtsauffassung festhält.

Hinweise für die Praxis

Es gibt bereits seit Jahren unterschiedliche Meinungen zu der Frage, ob Arbeitnehmer dazu berechtigt sind, sich über rechtswidrige Arbeitsanweisungen hinwegzusetzen und deren Befolgung zu verweigern.

Sollte die bisherige Rechtsprechung des Fünften Senates aufgegeben werden, läge das Risiko der Unbilligkeit einer Weisung zukünftig beim Arbeitgeber: Verweigert der Arbeitnehmer die Befolgung einer Weisung, wäre der Arbeitgeber bei späterer Feststellung der Unbilligkeit der Weisung durch ein Arbeitsgericht rückwirkend zur Zahlung von Annahmeverzugslohn ohne entsprechende Arbeitsleistung verpflichtet. Ausgesprochene Abmahnungen und Kündigungen wegen Arbeitsverweigerung würden sich im Nachhinein als unwirksam herausstellen.

Präventiv ist Arbeitgebern bereits jetzt in Vorbereitung einer Rechtsstreitigkeit zu empfehlen, die Billigkeit einer Weisung vor Ausspruch der Weisung genau zu überprüfen und zu dokumentieren.



Juliane Reuter

Rechtsanwältin

Nymphenburger Str. 1 80335 München

T +49 89 5434 8060

E juliane.reuter@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



Nils-Frederik Wiehmann
Rechtsanwalt
T +49 221 5108 4276
F +49 221 5108 4277
E nils-frederik.wiehmann@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.