

# Newsletter Arbeitsrecht

September 2017



# Newsletter Arbeitsrecht

September 2017



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

## Veröffentlichungen:

- **„Geheimnisschutzrichtlinie: Neuer Standard für Vertraulichkeitsvereinbarungen und arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln“** von Anke Freckmann und Andrea Schmoll, erschienen im Betriebs-Berater, Ausgabe Juli 2017
- **„Geheimnisschutzrichtlinie: Verschwiegenheitsverpflichtung auf dem Prüfstand!“** von Anke Freckmann, erschienen in der Kölner Schrift zum Wirtschaftsrecht (KSzW), Ausgabe 01 – 02.2017
- **„Fehlzeitenminimierung im Planungsbüro: Diese Instrumente stehen Ihnen zur Verfügung“** von Alexander Schlicht, erschienen in der Zeitschrift des IWW, Ausgabe 08/2017

## Themen:

### Top Thema: Kündigungsrecht

Keylogger-Urteil: Durch heimliche anlasslose Mitarbeiterüberwachung gewonnene „Beweise“ können Kündigung nicht rechtfertigen ..... 3

### Zeitarbeit

Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigung in einem Gemeinschaftsbetrieb schließen sich gegenseitig aus ..... 5

### Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Unzulässiger Antrag des Betriebsrates auf Arbeitsbefreiung..... 7



### Top Thema: Kündigungsrecht

## Keylogger-Urteil: Durch heimliche anlasslose Mitarbeiterüberwachung gewonnene „Beweise“ können Kündigung nicht rechtfertigen

Möchte der Arbeitgeber die Computernutzung eines Arbeitnehmers überwachen, bedarf es eines konkreten Verdachts einer Straftat oder schwerwiegenden Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer. Ergebnisse einer Überwachung ohne derartigen Verdacht können im Kündigungsschutzprozess nicht verwertet werden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 27.07.2017 – 2 AZR 681/16).

### Der Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war als „Web-Entwickler“ bei dem beklagten Unternehmen angestellt. Die beklagte Arbeitgeberin teilte ihren Arbeitnehmern mit, dass der gesamte „Internet-Traffic“ sowie die Benutzung ihrer Systeme „mitgeloggt“ werde. Der Kläger äußerte sich hierzu nicht. Die Beklagte installierte auf den Computern des Unternehmens einen sog. „Keylogger“, eine Software, die jede Eingabe auf der Tastatur aufzeichnet und zudem in regelmäßigen Abständen Bildschirmfotos („Screenshots“) anfertigt. Dadurch war die Beklagte in der Lage nachzuvollziehen, welche Tätigkeiten der Kläger an dem Computer vornahm.

Das Programm ermöglichte auch private Eingaben des Arbeitnehmers, wie Kreditkartendaten oder Passwörter auszulesen. Die Beklagte stellte bei der Auswertung der mithilfe des Keyloggers gewonnenen Daten fest, dass der Kläger während der Arbeitszeit ein Computerspiel programmiert hatte und für das Logistikunternehmen seines Vaters tätig gewesen ist.

Der Kläger räumte ein, grundsätzlich an dem Computer der Beklagten ein Computerspiel programmiert zu haben und für das Unternehmen seines Vaters E-Mails empfangen und versendet zu haben. Zwischen den Parteien blieb jedoch streitig, in welchem zeitlichen Umfang der Kläger diese privaten Tätigkeiten ausübte und ob dies hauptsächlich während der Pausenzeiten geschah. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Hiergegen wehrte sich der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der Kündigungsschutzklage statt.

### Die Entscheidung

Auch das BAG hielt die Kündigung für unwirksam und wies die Revision der Beklagten zurück.

Die Beklagte habe keinen Beweis dafür erbringen können, dass der Kläger tatsächlich in dem behaupteten Umfang private Tätigkeiten während der Arbeitszeit ausübte.

Die Aufzeichnungen des Keyloggers konnten in dem Kündigungsschutzprozess nicht verwertet werden, weil sie rechtswidrig gewonnen worden seien (Beweisverwendungsverbot). Durch den Einsatz des Keyloggers habe die Beklagte in das Grundrecht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung eingegriffen, das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gem. Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistet wird. Dieses Grundrecht überwiege das Interesse des Arbeitgebers, die Arbeit seiner Mitarbeiter zu überwachen.

Die Beklagte könne sich auch nicht auf § 32 Abs. 2 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) berufen. Danach ist eine anlassbezogene Datenerhebung zur Aufdeckung von Straftaten möglich, wenn hierfür ein auf objektiven Umständen beruhender Verdacht besteht. Für die Annahme des Verdachts einer Straftat oder schwerwiegenden Pflichtverletzung hätten allerdings im Vorfeld keine Anhaltspunkte vorgelegen.

Zudem sei die Datenerhebung auch nicht verhältnismäßig gewesen. Eine punktuelle Kontrolle des Computers in Anwesenheit des Arbeitnehmers sei einer stetigen heimlichen Überwachung als mildere Maßnahme vorzuziehen gewesen.

Auch die Privatnutzung in geringem Umfang, die der Kläger eingeräumt hatte, rechtfertige weder die außerordentliche noch die ordentliche Kündigung, da die Beklagte dieses Verhalten nicht zuvor abgemahnt hatte.

### Hinweise für die Praxis

Mit dem „Keylogger-Urteil“ bestätigt das BAG seine Rechtsprechung, nach welcher eine technische Dauerüberwachung am Arbeitsplatz rechtswidrig ist. Der Einsatz von Keyloggern kann nur dann zulässig sein, wenn konkrete Tatsachen beweisbar sind, die den Verdacht einer Straftat bzw. schweren Pflichtverletzung durch einen konkreten Arbeitnehmer begründen. Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter jedoch nicht heimlich ohne derartigen Verdacht „ins Blaue hinein“ überwachen.

Eine Überwachung der Mitarbeiter mit deren vorherigen Einwilligung stellt ebenso keine pragmatische Lösung dar. Dazu wäre nach § 4a BDSG die schriftliche Einwilligung des jeweiligen Arbeitnehmers nötig. Zudem müsste der Arbeitgeber auf den Zweck der Datenerhebung sowie die Möglichkeit der Verweigerung der Zustimmung in die Überwachungsmaßnahme hinweisen. Der Arbeitnehmer muss dabei eine „freie“ Entscheidung treffen können: dazu muss der Arbeitgeber also ein tatsächlich praktikables Konzept für den Fall der Nichtzustimmung („Plan B“) vorhalten. Auch eine arbeitsrechtliche Sanktion wegen verweigerter Zustimmung würde gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB verstoßen. Oft wird schon bezweifelt, ob im Arbeitsverhältnis eine solche „freie“ Einwilligung von Arbeitnehmern aufgrund des strukturellen Machtgefälles zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überhaupt möglich ist. Eine bloße Ankündigung, dass der

# Newsletter Arbeitsrecht

September 2017



Internet-Traffic „mitgeloggt“ werde ohne Widerspruch des Arbeitnehmers reicht jedenfalls als „Ersatz der Einwilligung“ nicht aus.

Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers müssen verhältnismäßig sein. Sollten mildere Mittel wie beispielsweise eine punktuelle Überprüfung des Dienst-PCs in Anwesenheit des Arbeitnehmers ebenso erfolgversprechend sein wie eine Dauerüberwachung, ist diese stets vorzuziehen. Sofern ein Betriebsrat und ein Datenschutzbeauftragter vorhanden sind, sollten diese stets miteinbezogen werden.

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](mailto:hannah-maria.kampher@osborneclarke.com)



### Zeitarbeit

## Arbeitnehmerüberlassung und die Beschäftigung in einem Gemeinschaftsbetrieb schließen sich gegenseitig aus

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) hat mit Urteil vom 13. Juni 2017 (5 Sa 209/16) entschieden, dass keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegen kann, wenn die Arbeitnehmer in einem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigt/entsandt werden.

### Der Sachverhalt

Die Klägerin ist als Krankenschwester bei der Beklagten zu 2), einem Universitätsklinikum, beschäftigt. Der Beklagte zu 1) ist ein gemeinnütziger Verein mit mehr als 5000 Arbeitnehmern, der in Deutschland Nierenzentren unterhält. Im Jahr 1992 gründeten die Beklagten auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung ein Nierenzentrum für die ambulante Versorgung von Dialysepatienten. Die Klägerin ist seit 1994 ausschließlich im Nierenzentrum eingesetzt worden. Nach der Kooperationsvereinbarung stellt das Universitätsklinikum das erforderliche Grundstück und versorgt das Nierenzentrum mit weiteren Leistungen, wie beispielsweise Strom und Wäsche. Der gemeinnützige Verein stellt im Gegenzug die erforderlichen medizinischen Geräte, insbesondere die Dialysegeräte.

Ebenso vereinbarten die Beklagten, dass die Betreuung der Patienten gemeinsam durch Ärzte und Pflegepersonal der beiden wahrgenommen werden soll. Die zentrale Fortbildungseinrichtung des gemeinnützigen Vereins wird gemeinschaftlich von den Mitarbeitern genutzt. Die Fortbildungen selbst werden von der Verwaltungsleitung des Vereins bewilligt, die entsprechenden Dienstreisegenehmigungen sind beim Universitätsklinikum einzuholen. Des Weiteren sucht die Verwaltungsleitung des Vereins das Nierenzentrum durchschnittlich einmal pro Woche auf. Außerdem besteht ein gemeinsamer Leitungsapparat. Die Mitarbeiter des Universitätsklinikum haben darüber hinaus ebenfalls Zugang zum Intranet des Vereins.

Die Klägerin behauptet, dass sie einen Anspruch auf Vergütung entsprechend der geltenden Tarifverträge bei dem Beklagten zu 1) habe, da sie von der Beklagten zu 2) als Leiharbeiterin im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei diesem eingesetzt worden sei.

### Die Entscheidung

Die Klägerin hat nach Ansicht des LAG keinen Anspruch auf Vergütung entsprechend der beim Beklagten zu 1) zur Anwendung kommenden Tarifverträge, da keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, sondern die Beklagten einen Gemeinschaftsbetrieb bilden in welchem die Klägerin eingesetzt wird. Denn laut dem LAG könne keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Gemeinschaftsbetriebs entsandt wird.

Das LAG hat die Berufung deshalb als unbegründet zurückgewiesen.

Hierzu im Einzelnen:

Voraussetzung für das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung ist, dass die vom Verleiher überlassenen Arbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingegliedert werden und dessen Weisungen unterliegen. Vertragsarbeitgeber verbleibt jedoch der Verleiher. Die Arbeitgeberfunktionen werden somit nicht durch eine einheitliche Leitung ausgeübt.

Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen („Gemeinschaftsbetrieb“) ist anzunehmen, wenn sich der Vertragsarbeitgeber und ein Dritter zur gemeinsamen Führung – zumindest stillschweigend – eines Betriebs rechtlich verbunden haben. Kennzeichnend hierfür sind:

- Zusammenfassung von materiellen und immateriellen Betriebsmitteln zur Verfolgung eines einheitlichen arbeitstechnischen Zwecks
- und die Steuerung des Einsatzes der menschlichen Arbeitskraft durch einen einheitlichen Leitungsapparat.

Nach dem LAG könne keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegen, wenn die Arbeitnehmer in einen Gemeinschaftsbetrieb entsandt werden. Denn in einem Gemeinschaftsbetrieb werden die maßgeblichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten durch eine einheitliche Leitung ausgeübt. Charakteristisch für die Arbeitnehmerüberlassung sei hingegen, dass es an einer solchen einheitlichen Leitung fehlt.

Das LAG hat vorliegend entschieden, dass das Nierenzentrum als Gemeinschaftsbetrieb zu bewerten ist. Dies ergebe sich aus der gemeinsamen Kooperationsvereinbarung, der gegenseitigen Stellung des Personals und der Betriebsmittel sowie dem einheitlichen Leitungsapparat.

Infolgedessen hat die Klägerin nach Ansicht des LAG keinen Anspruch eine Vergütung entsprechend der bei der Beklagten zu 1) bestehenden Tarifverträge, da sie keine Leiharbeiterin sei.

### Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung des LAG zeigt, dass die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs als Handlungsoption zur Umgehung von Arbeitnehmerüberlassung in Betracht kommt. Hierbei ist jedoch abzuwägen, ob die durch die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs entstehenden rechtlichen Konsequenzen tatsächlich die möglichen Nachteile einer Arbeitnehmerüberlassung (u.a. Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten, Equal-Pay ab dem ersten Arbeitstag (Ausnahme: Branchenzuschlagstarifvertrag)) aufwiegen.

# Newsletter Arbeitsrecht

September 2017



Die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs hat insbesondere bei Kündigungssachverhalten Auswirkungen:

- So kann die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs dazu führen, dass die Schwellenwerte des § 23 KSchG überschritten werden und der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes eröffnet sein kann (hinzukommen muss noch, dass das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mehr als sechs Monate bestanden hat).
- Der Wegfall des Arbeitsplatzes, die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und die Sozialauswahl wären dann am „Maßstab“ des Gemeinschaftsbetriebs zu messen.

Die Bildung eines Gemeinschaftsbetriebs macht nach unserer Auffassung deshalb nur dann Sinn, wenn eine langjährige vernetzte Zusammenarbeit geplant ist und hierzu auch auf denselben Arbeitnehmerstamm der beiden Unternehmen zugegriffen werden soll oder durch die Bildung des Gemeinschaftsbetriebs die Schwellenwerte des § 23 KSchG nicht überschritten werden.

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



**Nils-Frederik Wiehmann**

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4276

E [nils.wiehmann@osborneclarke.com](mailto:nils.wiehmann@osborneclarke.com)



### Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

## Unzulässiger Antrag des Betriebsrates auf Arbeitsbefreiung

Nimmt ein Betriebsratsmitglied außerhalb seiner Arbeitszeiten an einer Betriebsratssitzung teil, so ist die Geltendmachung der Freistellung von der Arbeitsleistung – insbesondere wenn eine Überschreitung der zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit droht – vom Arbeitnehmer selbst gerichtlich geltend zu machen. Der Betriebsrat ist insoweit nicht antragsbefugt. (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 21. März 2017 – 7 ABR 17/15).

#### Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Befreiung von der Arbeitspflicht von Betriebsratsmitgliedern zur Teilnahme an Betriebsratssitzungen. Streitig ist, ob die Arbeitgeberin die volle tägliche Arbeitsleistung eines Betriebsratsmitglieds verlangen kann, wenn wegen Teilnahme an einer Betriebsratssitzung vor Schichtbeginn die zulässige Höchstarbeitszeit gemäß § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) überschritten würde.

In der Filiale der Arbeitgeberin, einer Einzelhandelskette, findet die Betriebsratssitzung regelmäßig wöchentlich von 8 bis 15 Uhr statt. Ferner wird im Dreischichtbetrieb gearbeitet: Die erste Frühschicht beginnt um 7 Uhr, die zweite Frühschicht um 8 Uhr und die Spätschicht um 11.05 Uhr. Auch an Sitzungstagen sind Betriebsratsmitglieder unter Umständen für die Spätschicht eingeteilt. Die Filialleiterin teilte im Februar 2014 dem Betriebsrat mit, dass sie die für die Spätschicht eingeteilten Betriebsratsmitglieder im Anschluss an die Betriebsratssitzung noch bis Schichtende zur Arbeitsleistung heranziehen möchte – ein Freizeitausgleich könne nicht mehr am selben Tag stattfinden. Betriebsratsmitglied H, das am 27. August 2014 zunächst von 8 bis 15 Uhr an der Betriebsratssitzung teilnahm, begann anschließend seine Schicht, verließ dann allerdings um 17.36 Uhr die Filiale der Arbeitgeberin.

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, die Arbeitgeberin könne Betriebsratsmitglieder wie H nicht bis Spätschichtende beschäftigen. Dahingehende Feststellungsanträge wurden vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht abgewiesen.

#### Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats beim BAG hatte keinen Erfolg.

Laut BAG seien die Feststellungsanträge des Betriebsrates bereits unzulässig. Antragsbefugnis im Beschlussverfahren setze die Betroffenheit in einer kollektivrechtlichen Rechtsposition voraus.

Die Vorschrift des § 3 Satz 1 ArbZG begründe kein solches Recht sondern nur ein individuelles Recht des Arbeitnehmers. Streitig seien die arbeitszeitrechtlichen Grenzen

der Arbeitspflicht, so dass es sich um das Rechtsverhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer handele. Zwar ergebe sich die Pflicht des Arbeitgebers zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern aus § 37 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), es stehe dem Betriebsrat aber nicht zu, dieses Recht geltend zu machen, wenn Betriebsratsmitglieder außerhalb ihrer Arbeitszeit an dessen Sitzungen teilnahmen.

Auch aus der Pflicht zur Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG folge kein zusätzliches Mitbestimmungsrecht. Im Rahmen dieser Vorschrift könne er den Arbeitgeber lediglich rügen und zur Einhaltung der Vorschriften drängen.

#### Hinweise für die Praxis

Das Urteil des BAG bedeutet Klarstellung: Solange Betriebsratssitzungen während der Arbeitszeit stattfinden, ist der Betriebsrat befugt, die Freistellung seiner Mitglieder vom Arbeitgeber gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG zu verlangen. Ferner kann er dieses Verlangen gerichtlich durchsetzen, da er in diesem Falle in einer kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen ist.

Sofern die Sitzung jedoch außerhalb der Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds stattfindet, ist der Betriebsrat nicht berechtigt, die Freistellung eines Mitglieds für Arbeitszeiten außerhalb des Stattfindens der Betriebsratssitzung gerichtlich durchzusetzen. In diesem Falle ist es dem Betriebsratsmitglied lediglich unzumutbar bzw. unmöglich, die vertraglich geschuldete Arbeitszeit zu erbringen. Der Anspruch auf Befreiung betrifft daher hier ausschließlich die individualvertragliche Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

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 [viktoria.winstel@osborneclärke.com](mailto:viktoria.winstel@osborneclärke.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.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.*