

Newsletter Arbeitsrecht

Oktober 2017



Newsletter Arbeitsrecht

Oktober 2017



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

Veröffentlichungen:

- **„So behandeln Arbeitgeber Dienstleistungen arbeits- und lohnsteuerrechtlich richtig“** von Alexander Schlicht, erschienen in der Zeitschrift des IWW, Ausgabe 09/2017

Themen:

Top Thema: Personalarbeit

Keine uneingeschränkte Überwachung privater Internetkommunikation am Arbeitsplatz	3
Kein Anspruch auf Schadensersatz in Geld statt Gewährung von Ersatzurlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis	5

Kündigungsrecht

Rentenberechtigung darf in der Sozialauswahl berücksichtigt werden	6
--	---



Top Thema: Personalarbeit

Keine uneingeschränkte Überwachung privater Internetkommunikation am Arbeitsplatz

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) verurteilte Rumänien wegen eines Verstoßes gegen das Recht auf Privatsphäre aus Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Nach dem Urteil soll es Unternehmen grundsätzlich möglich sein, die Internetkommunikation von Mitarbeitern zu überwachen. Die Überwachung darf jedoch nicht einschränkungslos erfolgen und ist an strenge Voraussetzungen geknüpft, die der Gerichtshof nun erstmals festlegte. (EGMR, Urteil vom 5. September 2017 – 61496/08)

Der Sachverhalt

Der Kläger war vom 1. August 2004 bis zum 6. August 2007 als Ingenieur bei einem Unternehmen in Rumänien beschäftigt.

Am 13. Juli 2007 wurde der Kläger darüber informiert, dass sein für den Betrieb eingerichteter Messenger-Account überwacht wurde und die Internetnutzung für private Kommunikation, unter anderem mit seinem Bruder und seiner Verlobten, festgestellt wurde. Dies verstöße gegen betriebsinterne Vorgaben, welche die private Nutzung von Computern, Telefonen und anderen Dienstgeräten strengstens untersagt.

Der Arbeitgeber kündigte aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis fristlos und legte zum Beleg der Pflichtverletzung des Arbeitnehmers eine 45-seitige Abschrift des privaten Mail-Verkehrs des Arbeitnehmers einer einzigen Woche vor. Der Arbeitnehmer sah sich in seinem Recht auf Achtung des Privatlebens und dessen Korrespondenz gemäß Art. 8 EMRK verletzt und klagte gegen die Kündigung wegen Verstoßes gegen Art. 8 EMRK.

Die Entscheidung

Die Klage gegen die Kündigung hatte vor den nationalen Gerichten keinen Erfolg. Diese argumentierten, der Kläger habe gewusst, dass die private Nutzung strikt verboten gewesen sei. Das Unternehmen habe auch keine andere Möglichkeit als die heimliche Überwachung gehabt, um die Einhaltung seiner Vorschriften zu kontrollieren. Daraufhin legte der Kläger Beschwerde beim EGMR ein.

Die kleine Kammer des EGMR bestätigte das Urteil der nationalen Gerichte und verneinte Anfang 2016 die Verletzung von Art. 8 EMRK. Der Arbeitgeber müsse die Möglichkeit haben zu überprüfen, ob betriebsinterne Vorgaben eingehalten werden.

Die große Kammer des EGMR stellte hingegen in seiner Entscheidung vom 5. September 2017 eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz gemäß Art. 8 EMRK fest. Nach dem Urteil ist der Ar-

beitgeber grundsätzlich dazu berechtigt, den dienstlichen Internetanschluss zu überwachen, um Verstöße gegen Betriebsverordnungen festzustellen. Eine solche Überwachung muss jedoch nach Ansicht des EGMR stets verhältnismäßig sein. Der EGMR nennt dabei eine Reihe von Kriterien, die bei der Beurteilung der Frage, ob die Überwachung der Kommunikation von Beschäftigten durch den Arbeitgeber verhältnismäßig ist, zu berücksichtigen sind.

Der EGMR rügt in seinem Urteil, dass die nationalen Gerichte nicht geprüft hätten, ob der Kläger von seinem Arbeitgeber über die Möglichkeit, die Art und das Ausmaß von Kontrollen vorab informiert wurde. Darüber hinaus wurde trotz der Schwere des Eingriffs in Art. 8 EMRK und der schweren Konsequenzen der Überwachung (Kündigung) weder geprüft, ob ein legitimer Grund für die Kontrollmaßnahmen vorlag, noch ob mildere Überwachungsmöglichkeiten möglich gewesen wären.

Hinweise für die Praxis

Auch wenn in der Entscheidung Rumänien verurteilt wurde, muss sich Deutschland als Mitglied des Europarates in Zukunft an die Vorgaben des Urteils halten. Ansonsten droht eine eigene Verurteilung.

Hinsichtlich der privaten Nutzung des Internets am Arbeitsplatz gab es in Deutschland bisher keine eindeutigen Kriterien in dem Detail, wie sie der EGMR in seiner Entscheidung formuliert hat. Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber aber möglich, die private Internetnutzung zu verbieten. Dieses Verbot kann beispielsweise in einem Anhang zum Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Regelmäßig wird in Unternehmen die private Internetnutzung ausdrücklich oder konkludent geduldet. Hierbei handelt es sich jedoch um eine geringfügige Nutzung. Umfasst von einer solchen Duldung ist dagegen keine extensive Nutzung wie in dem vorliegenden Fall.

Die Möglichkeiten der Überwachungsmaßnahmen wurden vom Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 681/16 eingeschränkt. Danach ist der Einsatz sogenannter Keylogger, die alle Tastatureingaben heimlich protokollieren und Bildschirmfotos speichern, nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig, sofern kein hinreichender Verdacht zu einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Etwaige Aufzeichnungen mit der Keylogger-Software sind vor dem Bundesarbeitsgericht nicht verwertbar.

Dagegen dürfen die Verlaufsdaten eines Internetbrowsers nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 14. Januar 2016 – 5 Sa 657/15 für Kontrollen oder Kündigungen ohne Einwilligung des Arbeitnehmers verwendet werden.

Newsletter Arbeitsrecht

Oktober 2017



Höchststrichterlich wurde diese Frage jedoch noch nicht entschieden. Es sollte folglich darauf geachtet werden, klare Regelungen der privaten Internetnutzung am Betriebscomputer aufzustellen und eine gegebenenfalls erforderliche Überwachung den Arbeitnehmern ausdrücklich mitzuteilen.

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



Juliane Reuter

Rechtsanwältin

Nymphenburger Str. 1 80335 München

T +49 89 5434 8060

E juliane.reuter@osborneclarke.com



Personalarbeit

Kein Anspruch auf Schadensersatz in Geld statt Gewährung von Ersatzurlaub im bestehenden Arbeitsverhältnis

Hat der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer rechtzeitig verlangten Urlaub nicht gewährt, so wandelt sich der ursprüngliche Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch um. Dieser hat in einem bestehenden Arbeitsverhältnis aber lediglich die Gewährung von Ersatzurlaub und nicht die Auszahlung von Geld zum Inhalt. Dies gilt sogar dann, wenn der Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt ist. (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16. Mai 2017 – 9 AZR 572/16).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zahlung von Schadensersatz für nicht gewährten Urlaub. Streitig ist, ob die Arbeitgeberin den Ersatzurlaub in Geld gewähren muss, wenn ein Anspruch auf Ersatzurlaub nicht mehr realisiert werden kann.

Die Arbeitnehmerin ist bei der Arbeitgeberin, einer öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt, seit dem 1. Mai 1989 als Redakteurin beschäftigt. Die Parteien einigten sich für den Zeitraum vom 1. April 2012 bis zum 31. März 2018 auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis mit einer aktiven Arbeitsphase bis zum 31. März 2015. Im Vertrag wurde festgehalten, dass die Arbeitnehmerin während der aktiven Altersteilzeit Anspruch auf Erholungsurlaub hat, während der Freistellungsphase dieser Anspruch jedoch entfällt. Mit Schreiben vom 12. Dezember 2014 beantragte die Klägerin für das Kalenderjahr 2015 31 Urlaubstage. Die Beklagte gewährte ihr nur acht Urlaubstage.

Daraufhin hat die Arbeitnehmerin Klage erhoben und für die 23 nicht gewährten Urlaubstage für das Kalenderjahr 2015 Ersatz in Geld verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, dass sie wegen der Unmöglichkeit der Urlaubsgewährung in der Freistellungsphase den Schadensersatz in Geld bereits vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen könne.

Die Entscheidung

Die Klage der Arbeitnehmerin hatte beim BAG keinen Erfolg.

Laut BAG habe die Arbeitnehmerin vor der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Schadensersatz in Geld, unabhängig davon, ob ihr tatsächlich 31 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2015 zugestanden hätten.

Der Anspruch auf Abgeltung von Ersatzurlaub richte sich allein nach den Vorgaben des § 7 Abs. 4 BurlG. Ein Rückgriff auf § 251 Abs. 1 BGB, wonach bei Unmöglichkeit bereits vorzeitig Schadensersatz in Geld geleistet werden kann, würde dieser Vorschrift widersprechen.

Schadensersatz sei vorrangig nach dem Grundsatz der Naturalrestitution zu leisten. Danach sei der Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre. Der Arbeitnehmer sei also so zustellen, als wäre der vom Arbeitgeber zu Unrecht nicht gewährte Urlaub nicht verfallen. Der Ersatzurlaubsanspruch sei somit auf den Fortbestand des Anspruchs auf bezahlte Freistellung unter den Bedingungen des BurlG gerichtet.

Nach § 7 Abs. 4 BurlG ist der (Ersatz-)Urlaub erst dann abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Hierunter falle nur die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis trete diese rechtliche Beendigung i.S.v. § 7 Abs. 4 BurlG erst zum vereinbarten Endtermin und nicht bereits mit dem Übergang von der aktiven Arbeits- in die Freistellungsphase ein. Da der Arbeitgeber auch noch in dieser Freistellungsphase zur Entgeltleistung verpflichtet ist, sei auch kein ruhendes Arbeitsverhältnis in der Freistellungsphase gegeben.

Hinweise für die Praxis

Das Urteil des BAG bedeutet Klarstellung: Solange das Arbeitsverhältnis durch gewisse Rechte und Pflichten aufrechterhalten bleibt, ist eine Urlaubsabgeltung in Geld nicht zu gewähren.

Diese darf der Arbeitnehmer erst geltend machen, wenn das bestehende Arbeitsverhältnis vollständig beendet ist. Insofern sind allein die Vorschriften des BurlG maßgeblich.

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@osborneclarke.com



Kündigungsrecht

Rentenberechtigung darf in der Sozialauswahl berücksichtigt werden

Wenn Unternehmen Kündigungsentscheidungen treffen müssen, sind nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) die Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten zu berücksichtigen. Regelmäßig führt die Gewichtung nach diesen Kriterien zu einem hohen Schutz älterer Arbeitnehmer mit langen Betriebszugehörigkeitszeiten. Doch dies kann nicht unbegrenzt gelten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun in seiner neuen Entscheidung klargestellt, dass der bereits laufende Rentenbezug eines Mitarbeiters im Rahmen der Sozialauswahl als Kriterium für eine geringere soziale Schutzwürdigkeit gewertet werden darf (Urteil v. 27. April 2017 – 2 AZR 67/16).

Der Sachverhalt

Ein Arbeitgeberverband beschäftigte unter seinen insgesamt 25 Mitarbeitern sechs juristische Mitarbeiter, darunter den 66-jährigen, verheirateten Kläger mit 33-jähriger Betriebszugehörigkeit. Im Mai 2014 beschloss die Arbeitgeberin, die Aufgaben könnten in Zukunft von den fünf juristischen Mitarbeitern erledigt werden. Die Zahl der Gerichtsverfahren sei zurückgegangen und fünf Mitarbeiter hätten insgesamt genügend Kapazitäten, um alle anfallenden Tätigkeiten auszuführen. Gegebenenfalls nähme man in Kauf, dass die Beratung nicht mehr so schnell und nicht mit derselben Intensität erfolge.

Die Arbeitgeberin sprach im Mai 2014 gegenüber dem Kläger, der zu diesem Zeitpunkt bereits eine Regelaltersrente bezog, eine fristgerechte ordentliche Kündigung zum 31. Dezember 2014 aus. Der Kläger hat gegen diese Kündigung Klage eingereicht und war vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolgreich. Dieses ging davon aus, der Bezug von Regelaltersrente könne nicht zu Lasten des Klägers gehen und er sei im Vergleich zu den übrigen Mitarbeitern unter Abwägung aller Kriterien nach dem Kündigungsschutzgesetz wegen seines Alters und der langen Betriebszugehörigkeit schutzwürdiger.

Die Entscheidung

Das BAG hingegen hielt die Würdigung des LAG insofern für unzutreffend, als der Bezug von Regelaltersrente als Zeichen einer deutlich geringeren Schutzwürdigkeit hätte berücksichtigt werden müssen. Die Erfurter Richter untersuchten eine Reihe von verwandten Rechtsnormen und kamen zu dem Ergebnis, dass ein Anspruch auf bzw. der Bezug von Regelaltersrente im Hinblick auf das Kriterium „Alter“ zu einem geringeren Schutz führen müsse. Zugleich betonten Sie aber auch, dass allein ein Rentenanspruch kein Rechtfertigungsgrund für eine Kündigung sei (vgl. auch § 41 Satz 1 SGB VI). Es komme weiterhin auf einen Gesamtvergleich auch unter Einbeziehung der Betriebszu-

gehörigkeitszeiten, der Unterhaltspflichten und einer etwaigen Schwerbehinderung an.

Das BAG sieht in dieser Auslegung von § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG keinen Verstoß gegen das EU-rechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, da die Einschränkung für Fälle eines Rentenbezugs auch nach EU-Recht gerechtfertigt sei.

Letztlich trifft das BAG keine abschließende Entscheidung, sondern gibt dem LAG auf zu prüfen, dass die vom Arbeitgeber dargelegte Organisationsentscheidung, die Arbeiten nunmehr mit fünf Arbeitskräften erledigen zu wollen, nicht rechtsmissbräuchlich ist. Es sieht hierfür keine Anhaltspunkte, da Anhaltspunkte für eine Verringerung des Arbeitsvolumens vorlagen, der Kläger für die Vergangenheit nicht von Überstunden berichtet hat und soweit ersichtlich auch keine Ersatzeinstellung einer sechsten Kraft in der Zwischenzeit erfolgt ist.

Hinweise für die Praxis

Letztlich wird durch die Entscheidung die Beschäftigung rentennaher bzw. rentenberechtigter Personen gestärkt. Bislang bestand viel Rechtsunsicherheit, ob letztlich eine Kündigung solcher Mitarbeiter möglich sein würde oder ob ihr Alter zu einem immensen Kündigungshindernis führen würde, so dass Arbeitgeber vielfach generell von der Beschäftigung von Rentnern absahen. Die jetzige Entscheidung erleichtert eine Beschäftigung von Rentnern, deren Kündbarkeit zukünftig maßgeblich davon abhängen wird, wie sich ihre Schutzbedürftigkeit in Bezug auf die übrigen drei Kriterien verhält. Sie werden damit also nicht schutzlos gestellt, sondern bei langer Betriebszugehörigkeit etwa weiterhin angemessen geschützt.

Arbeitgebern ist zu raten, die neue Entscheidung bei Kündigungsvorgängen im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigen. Allerdings bleibt die Sozialauswahl und Gewichtung der zu berücksichtigenden Kriterien im Einzelfall immer noch eine anspruchsvolle Entscheidung. Das gilt weiterhin, auch wenn das BAG eine Richtlinie zum Umgang mit Rentenansprüchen nun vorgibt.

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

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.