

Newsletter Arbeitsrecht

November 2017



Newsletter Arbeitsrecht

November 2017



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

Veröffentlichungen:

- **„Vorbild FC Bayern?“** Ältere Arbeitnehmer sind wieder gefragt - nicht nur als Fußballtrainer, wie beim FC Bayern, sondern in vielen Branchen, in denen Fachkräfte händelringend gesucht werden. Weshalb die Weiterbeschäftigung oder Wiedereinstellung von Ruheständlern für Unternehmen gar nicht so einfach ist, erklärt Annabel Lehnen in ihrem [Beitrag](#).

Themen:

Top Thema: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Die Einführung einer Smartphone-App mit Kundenfeedbackfunktion ist nicht zwingend mitbestimmungspflichtig 3

Personalarbeit

Auch freigestellte Arbeitnehmer dürfen an Betriebsfeiern teilnehmen 4

Beförderung muss bleiben – EuGH stärkt Rechte von Beamten und Arbeitnehmern in Elternzeit 6



Top Thema: Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Die Einführung einer Smartphone-App mit Kundenfeedbackfunktion ist nicht zwingend mitbestimmungspflichtig

Die Einführung einer Smartphone-App durch den Arbeitgeber, die es Kunden ermöglicht ein Feedback auch zu Leistung und Verhalten von Mitarbeitern abzugeben, unterliegt nicht der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wenn die Kunden nicht zur Bewertung von Mitarbeitern aufgefordert werden und die App nur als elektronischer Briefkasten dient, der die Daten auch nur weiterleitet. (Arbeitsgericht Heilbronn, Beschluss vom 8. Juni 2017 – 8 BV 6/16).

Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin (Antragsgegnerin) betreibt eine Lebensmitteleinzelhandelskette, die aus zehn Betrieben besteht. Antragsteller ist der für das Unternehmen zuständige Gesamtbetriebsrat. Das Unternehmen verwendet eine Smartphone-App, die den Kunden neben weiteren Funktionen auch ein „Filial-Feedback“ ermöglicht. Hierzu können die Kunden in der App eine Filiale auswählen und mittels eines fröhlichen oder traurigen Smileys bewerten sowie einen Freitext versenden. Diese Texte werden dann manuell kategorisiert und entweder an die betreffende Filiale oder den gemeinsamen Einkauf weitergeleitet. Feedback, das Mitarbeiter der Filialen betrifft, wird nach Behauptung der Arbeitgeberin anonymisiert weitergeleitet. Ebenso wird mit Feedback verfahren, dass der Arbeitgeberin telefonisch, per E-Mail, über das Kontaktformular der Homepage oder per Post zugeht.

Der Gesamtbetriebsrat beantragte der Arbeitgeberin aufzugeben, die Nutzung der App bzw. die Bereitstellung zur Nutzung zu unterlassen.

Die Arbeitgeberin beantragte die Anträge zurückzuweisen, da kein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats bestehe.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Heilbronn entschied zu Gunsten der Arbeitgeberin und wies die Anträge als unbegründet zurück.

Nach dem Arbeitsgericht sei die App keine technische Einrichtung die nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dazu bestimmt sei, die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeiter zu überwachen. Ein „überwachen“ im Sinne der Vorschrift ist nach dem Arbeitsgericht, „ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und (...) aufgezeichnet werden, um sie der späteren Wahrnehmung zugänglich zu machen“. Diese Überwachung müsse darüber hinaus durch die App selbst erfolgen, d.h. die App müsste dazu in der Lage sein selbst

und automatisch die verhaltens- oder leistungsbezogenen Daten zu erheben, zu verarbeiten oder zu beurteilen. Sollte die App hierzu nicht in der Lage sein, ist für das Eingreifen von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erforderlich, dass die Daten zumindest durch eine technische Einrichtung programmgemäß für die Überwachung der Arbeitnehmer verarbeitet werden. Denn auch bei einer solchen Auswertung bestünde die Gefahr des Verlustes des Kontextes in dessen Rahmen die Datenerhebung stattfand, sodass der Arbeitnehmer zu einem bloßen Beurteilungsobjekt gemacht werden könnte.

Nach dem Arbeitsgericht erhebe die App aber weder selbstständig Daten, noch verarbeite sie diese programmgemäß. Die selbständige Verarbeitung von Daten scheitere daran, dass die App lediglich als elektronischer Briefkasten für Kunden-Feedback zu bewerten sei und keine Aufforderung gegenüber den Kunden seitens des Arbeitgebers existiere, die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeiter zu bewerten.

Die Daten würden durch die App auch nicht programmgemäß ausgewertet. Denn die App übermittle lediglich die Rückmeldung der Kunden an Mitarbeiter, die die Daten dann manuell selektieren und an die entsprechenden Betriebe weiterleiten. Infolgedessen besteht nach dem Arbeitsgericht kein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, weshalb der Antrag zurückzuweisen sei.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts hat der Gesamtbetriebsrat Beschwerde vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg unter dem Aktenzeichen 4 TaBV 5/17 eingelegt.

Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts zeigt, dass nicht generell damit gerechnet werden muss, dass die Einführung einer App mit Kunden-Feedback der Mitbestimmung unterliegt, auch wenn die Möglichkeit besteht Mitarbeiter zu bewerten. Dies ist solange nicht der Fall, wie die App als bloßer „elektronischer Briefkasten“ dient und der Arbeitgeber die Kunden nicht dazu auffordert über die App Angaben zur Leistung oder dem Verhalten von Mitarbeitern abzugeben.

Es gilt nun abzuwarten, wie das LAG über diese Frage entscheidet.



Nils-Frederik Wiehmann

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4276

E nils.wiehmann@osborneclarke.com



Personalarbeit

Auch freigestellte Arbeitnehmer dürfen an Betriebsfeiern teilnehmen

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer frei, so hat dieser trotz der Freistellung grundsätzlich weiterhin einen Anspruch auf Einladung zu den betriebsöffentlichen Veranstaltungen. Dies hat das Arbeitsgericht Köln nun klargestellt und mit dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begründet (Urteil vom 22. Juni 2017 – 8 Ca 5233/16).

Der Sachverhalt

Ein Arbeitgeber vereinbarte mit einem seiner länger in leitender Position angestellten Arbeitnehmer, dass dieser ab dem 1. Januar 2016 bis zur Beendigung des Vertrages durch Renteneintritt im Frühjahr 2018 freigestellt wird. Bei den Freistellungsverhandlungen wurde dem Arbeitnehmer mündlich zugesagt, dass dieser auch weiterhin an den durch den Arbeitgeber ausgerichteten, betriebsöffentlichen Veranstaltungen teilnehmen könne. In dieser Folge nahm er an der Karnevalsfeier 2016 teil und wurde auch zum Betriebsausflug 2016 eingeladen.

Der zwischenzeitlich neu eingesetzte Vorstandsvorsitzende des Arbeitgebers ließ dem freigestellten Arbeitnehmer sodann mitteilen, dass er dessen Teilnahme an dem Betriebsausflug 2016 nicht wünsche. Der Arbeitnehmer nahm dennoch an der Veranstaltung teil. Zur Weihnachtsfeier 2016 und zur Karnevalsfeier 2017 wurde er nicht mehr eingeladen. Dies hat der Arbeitgeber damit begründet, man wolle nur die „aktive“ Belegschaft und keine Rentner an den Veranstaltungen teilnehmen lassen.

Mit seiner Klage begehrte der Arbeitnehmer ihn zum Betriebsausflug 2017, zur Weihnachtsfeier 2017 sowie zur Karnevalsfeier 2018 einzuladen.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Köln hat der Klage stattgegeben. Zwar hat es festgehalten, dass es eine freie Entscheidung des Arbeitgebers sei, eine Betriebsveranstaltung überhaupt abzuhalten, sofern nicht ausnahmsweise eine Bindung etwa aus betrieblicher Übung bestehe.

Soweit der Arbeitgeber die betriebliche Veranstaltung „Betriebsausflug“, „Weihnachtsfeier“ oder „Karnevalsfeier“ betriebsöffentlich den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern anbiete, könne er aber dem Kläger die Teilnahme hieran nicht ohne sachlichen Grund verwehren und habe ihn folglich ebenso wie die anderen Arbeitnehmer einzuladen. Der diesbezügliche Anspruch des Arbeitnehmers folge dabei zum einen aus der mündlichen Vereinbarung der Parteien sowie im Besonderen schon aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Durch den Ausschluss würde der Kläger ungleichbehandelt, wofür kein sachlicher Grund vorliege, da dessen Ar-

beitsverhältnis nach wie vor bestehe. Er sei lediglich von seiner Arbeitspflicht befreit. Bei der durch den Arbeitgeber vorgenommenen Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit bestehenden Arbeitsverhältnissen einerseits und ehemaligen Arbeitnehmern / Rentnern andererseits, zähle der Kläger aus diesem Grunde unzweifelhaft zu der ersten Gruppe. Er sei noch bis zum Ende der Freistellung „beschäftigt“.

Eine Differenzierung der Beschäftigten nach aktiv tätigen Mitarbeitern und solchen ohne aktive Beschäftigung (etwa auch solche in Langzeiterkrankung oder Elternzeit) führte der Arbeitgeber nach den Feststellungen des Gerichts nicht konsequent durch. Eine kollektiv sachliche Rechtfertigung scheidet somit auch in dieser Hinsicht aus, weshalb der Kläger eine Einladung zu den betriebsöffentlichen Veranstaltungen bis zu seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhalten müsse.

Ferner liege auch unter individuellen Gesichtspunkten kein Sachgrund vor. Im Abwicklungsvertrag war die Teilnahme zwar nicht geregelt, jedoch erhielt der Kläger eine entsprechende mündliche Zusage, deren Wirksamkeit weder am (nur einfachen) Schriftformerfordernis noch an der (auf finanzielle Ansprüche begrenzten) Erledigungsklausel scheitere. Ein individueller Sachgrund zur Versagung der Teilnahme könne sich grundsätzlich dann ergeben, wenn aufgrund konkreter Anhaltspunkte durch die Anwesenheit des Arbeitnehmers Störungen der Veranstaltung zu erwarten seien und keine mildereren Mittel als der Ausschluss des Arbeitnehmers von der Veranstaltung zur Verfügung stünden. Anhaltspunkte hierfür seien vorliegend jedoch nicht zu erkennen. Insbesondere habe es bei vergangenen Veranstaltungen niemals Störungen durch den Kläger gegeben.

Hinweise für die Praxis

Arbeitgebern ist vor dem Hintergrund dieses Urteils zu raten, klar und eindeutig zu formulieren, welche Personengruppen sie an betrieblichen Veranstaltungen teilhaben lassen möchten. Sofern hiervon nicht alle Arbeitnehmer erfasst sind, ist plausibel und zweckgerichtet zu begründen, warum bestimmte Gruppen ausgeschlossen werden sollen und diese Abgrenzung auch in der praktischen Handhabung durchzuhalten.

Wollte man beispielsweise auf alle nicht aktiv Tätigen abstellen, bilden in dieser Konstellation Arbeitnehmer in Elternzeit eine Sondergruppe, da sie ebenfalls keiner aktuellen Arbeitspflicht unterliegen, aber ihre Tätigkeit wieder aufnehmen werden. Wie diese zu behandeln sind, hat das Arbeitsgericht Köln nicht entschieden. Eine Differenzierung zwischen im Hinblick auf ihr baldiges Ausscheiden freigestellten Mitarbeitern und solchen, die in absehbarer Zeit ihre Tätigkeit wieder aufnehmen werden, dürfte aber sachlich zu rechtfertigen sein. Empfehlenswert ist es daher, Elternzeitler zur Förderung der Unternehmenskultur und des Zugehörigkeitsgefühls weiterhin zu betriebs-

Newsletter Arbeitsrecht

November 2017



öffentlichen Veranstaltungen einzuladen – dies wiederum aber einheitlich und nicht unter Auslassung einzelner Elternzeitler.

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

Beförderung muss bleiben – EuGH stärkt Rechte von Beamten und Arbeitnehmern in Elternzeit

Eine vor Elternzeit erfolgte Beförderung, die die Bewährung in einer Probezeit voraussetzt, mit der Begründung rückgängig zu machen, dass die Beamtin während der Probezeit in Elternzeit war, ist nicht mit EU-Recht vereinbar. So entschied der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) vor kurzem im Rahmen eines Beamtenverhältnisses und stärkte damit auch die Rechte von Arbeitnehmern der Privatwirtschaft (Urteil, vom 07.09.2017, Az. C-174/16).

Der Sachverhalt

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens, eine Beamtin auf Lebenszeit in der Landesverwaltung Berlin, wurde nach Durchführung eines Auswahlverfahrens zur Senatsrätin auf Probe befördert. Erst nach einer zweijährigen Probezeit, die der Bewährung in dem neuen Amt dienen sollte, sollte ihr das Amt auf Lebenszeit übertragen werden (gem. § 97 Landesbeamtengesetz Berlin). Die Verlängerung der Probezeit ist ausgeschlossen. Die Klägerin trat ihr neues Amt jedoch nicht an, da sie zunächst schwangerschaftsbedingt erkrankt war und anschließend drei Jahre in Elternzeit ging. Der Dienstherr teilte ihr mit, sie habe die Probezeit nicht erfolgreich absolviert, da sie ihr Amt nicht wahrgenommen habe. Der Klägerin wurde ihr ursprüngliches Amt übertragen. Die Beförderungsstelle wurde neu besetzt. Dagegen wehrte sie sich vor dem Verwaltungsgericht Berlin, das den Fall dem EuGH zu Vorabentscheidung vorlegte.

Die Entscheidung

Der EuGH entschied im Sinne der Klägerin. Die streitgegenständliche Regelung des § 97 LBG Berlin verletzte das EU-Recht, da die Vorschrift keine Verlängerung der Probezeit vorsehe – auch nicht für den Fall, dass die Beamtin die ihr zustehende Elternzeit in Anspruch nehme.

Die Regelung sei nicht mit dem Recht von Arbeitnehmern vereinbar, im Anschluss an den Elternurlaub an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen, sowie die Rechte zu behalten, deren Erwerb zu Beginn des Elternurlaubs bereits begonnen hatte oder sogar abgeschlossen war (§ 5 Nr. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU über den Elternurlaub (im deutschen Recht umgesetzt als „Elternzeit“).

Die praktische Wirksamkeit („effet utile“) der Richtlinie werde beeinträchtigt, indem die Regelung des Landes Berlin die Beamten davon abhalte, die Elternzeit tatsächlich in Anspruch zu nehmen, weil sie dann den Verlust ihrer Beförderung befürchten müssten.

Es sei auch unerheblich, dass die Klägerin ihr neues Amt tatsächlich noch nicht wahrgenommen hatte. Ausreichend

sei, dass sie formal befördert worden war und ihr das Amt im Beamtenverhältnis auf Probe bereits übertragen worden war, bevor sie die Elternzeit antrat. Dass sie zu diesem Zeitpunkt bereits schwangerschaftsbedingt erkrankt war, ändere daran nichts.

Es müsse ihr die Anwartschaft auf die Beförderung auf Lebenszeit unter der Bedingung der erfolgreichen Absolvierung der Probezeit erhalten bleiben. Die Zielsetzung der Probezeit, nämlich die Bewährung für das zu übertragende Amt mit leitender Funktion auf Lebenszeit feststellen zu können, rechtfertige die Verletzung der Richtlinie nicht und könne durch andere Maßnahmen erreicht werden. Beispielsweise könne das laufende Beförderungsverfahren aufrechterhalten und während der Elternzeit ruhend gestellt werden, so dass die Probezeit in der erforderlichen Dauer im Anschluss an die Elternzeit fortgesetzt wird. Es sei Sache der Mitgliedstaaten, die Modalitäten des Elternurlaubs, insbesondere die zulässige Dauer, festzulegen. Dabei hätten sie die Möglichkeit, die Belange des Dienstherrn oder Arbeitgebers ausreichend zu berücksichtigen.

Hinweise für die Praxis

Das Urteil stärkt auch die Rechte von Arbeitnehmern, da die Richtlinie 2010/18/EU nicht nur für öffentliche Arbeitgeber, sondern auch für die Privatwirtschaft gilt. Gehen Arbeitnehmer in Elternzeit, besteht ein Rückkehrrecht auf den letzten Arbeitsplatz. Nur im Ausnahmefall, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass es ihm aus objektiven Gründen unmöglich ist, den Arbeitnehmer auf seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren zu lassen, darf er dem Arbeitnehmer einen vergleichbaren Arbeitsplatz zuweisen. Ausnahmen aus betrieblichen Notwendigkeiten schließt der EuGH jedoch mit aller Vehemenz aus und schützt Arbeitnehmer somit weitreichend.

Das Urteil zeigt, dass es Arbeitnehmern freistehen muss, die Elternzeit bis zur Höchstdauer zu verlängern, ohne dass ihre Rechte negativ beeinträchtigt werden.

Diese Entscheidung, die zu deutschem Beamtenrecht ergangen ist, dürfte auf ähnlich gelagerte Fälle in der Privatwirtschaft anwendbar sein. Auf die Wartefrist des Kündigungsschutzgesetzes dürfte die Entscheidung nicht übertragbar sein, da die Kündigung des Arbeitgebers zu jedem Zeitpunkt während der Elternzeit ohnehin nach § 18 BEEG ausgeschlossen ist. Die Entscheidung dürfte sich zudem nicht auf befristete Arbeitsverhältnisse, auch nicht mit dem Sachgrund der Erprobung, auswirken. Zeitbefristete Arbeitsverhältnisse enden nach der Rechtsprechung des BAG unabhängig vom zwischenzeitlichen Ruhen des Arbeitsverhältnisses, etwa bedingt durch die Elternzeit. Dasselbe gilt für die befristete Änderung der Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise bei der befristeten Beförderung zum Zwecke der Erprobung. Im Unterschied zum Beamtenrecht besteht hier kein Anspruch bei Bewährung.

Newsletter Arbeitsrecht

November 2017



Die Rechtsprechung zu diesem Thema bleibt jedoch abzuwarten.



Hannah-Maria Kampher

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4118

E hannah-maria.kampher@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 30 2084759 60
F +49 30 2084759 61
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 30 2084759 60
F +49 30 2084759 61
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



Dr. Björn Braun, LL.M.
Rechtsanwalt
T +49 221 5108 4192
F +49 221 5108 4193
E bjoern.braun@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 Kampher
Rechtsanwältin
T +49 221 5108 4118
F +49 221 5108 4119
E hannah-maria.kampher@osborneclarke.com



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



Mattis Aszmons
Rechtsanwalt
T +49 40 55436 4042
F +49 40 55436 4043
E mattis.aszmons@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.