

Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2017



Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2017



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

Veröffentlichungen:

- Sonja Riedemann hat in "**Vertragsgestaltung für Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte**" von Holthausen / Kurschat (erschienen im Beck Verlag) die Themenbereiche **Festvergütung, Flexibilisierung, mittel- und langfristige Vergütung sowie Dt. Corporate Governance Kodex** geschrieben.
Mehr Infos zu dem Buch finden Sie [hier](#)
- „**Erweitert und runderneuert**“ Ein Beitrag von Jörg Puppe zum neuen Mutterschutzgesetz, erschienen im Personalwirtschaft Sonderheft 10/2017
- „**Beförderungsschutz für Mütter**“ von Hannah-Maria Kampher, erschienen im Deutscher AnwaltSpiegel, Ausgabe 24 vom 29. November 2017

Themen:

Top Thema: Personalarbeit

Rechtsprechungsänderung zur Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers 3

Kündigungsrecht

Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen 5

Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

Zur Abgrenzung der Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat 6



Top Thema: Personalarbeit

Rechtsprechungsänderung zur Verbindlichkeit einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bisher die Auffassung vertreten, dass sich ein Arbeitnehmer über eine unbillige Weisung im Anwendungsbereich des § 106 GewO, die nicht aus anderen Gründen unwirksam sei, nicht hinwegsetzen dürfe, solange keine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung vorliege, die deren Unwirksamkeit und somit Unverbindlichkeit feststelle. Wegen der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers sei dieser an die durch die Ausübung des Weisungsrechts erfolgte Konkretisierung des Inhalts der Arbeitsleistung vorläufig gebunden, bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung feststehe. Der Zehnte Senat möchte hingegen die Auffassung vertreten, dass der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung nicht – auch nicht vorläufig – folgen muss und hat deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG beim Fünften Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält.

Der Fünfte Senat hat nun auf die Anfrage mitgeteilt, dass er an seiner bisherigen Auffassung nicht länger festhält. Damit steht der Rechtsprechungsänderung nichts mehr im Wege.

(BAG, Beschluss vom 14. September 2017 – 5 AS 7/17)

Der Sachverhalt

Gegenstand des Verfahrens beim Zehnten Senat war die Versetzung eines Arbeitnehmers von seinem bisherigen Arbeitsort Dortmund an den Standort Berlin. Der Arbeitnehmer nahm seine Arbeit am Standort Berlin jedoch nicht auf. Daraufhin mahnte ihn der Arbeitgeber mehrmals schriftlich ab und kündigte das Arbeitsverhältnis schließlich fristlos. Der Arbeitnehmer wehrte sich in seiner Klage sowohl gegen die Versetzung als auch gegen die Abmahnungen und machte darüber hinaus vorenthaltene Vergütung geltend. 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 (Urteil vom 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11) 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. Der letztinstanzlich mit der Sache befasste Zehnte Senat des BAG wollte die Auffassung vertreten, dass Arbeitnehmer eine unbillige Weisung des Arbeitgebers im Anwendungsbereich des § 106 GewO nicht befolgen müssen, auch wenn keine dementsprechende rechtskräftige Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen vorliegt. Nach Anfrage beim Fünften Senat teilte dieser nun mit, dass er an seiner bisherigen Auffassung nicht länger festhält.

Hinweise für die Praxis

Die bevorstehende Rechtsprechungsänderung des Zehnten Senats ist äußerst praxisrelevant.

Nach der bisherigen Rechtsprechung des Fünften Senats war ein Arbeitnehmer an eine Weisung des Arbeitgebers, die nicht aus sonstigen Gründen unwirksam ist, vorläufig gebunden bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unverbindlichkeit der Weisung festgestellt wird.

Da der Fünfte Senat an dieser Rechtsprechung nicht mehr festhält, dürfen Arbeitnehmer die Befolgung unbilliger Weisungen jetzt grundsätzlich von vorneherein ablehnen. Sie tragen dann jedoch das Risiko einer falschen Einschätzung der Rechtslage mit entsprechenden negativen Konsequenzen.

Der Arbeitgeber trägt jetzt dagegen das Risiko, dazu verpflichtet zu sein, rückwirkend über einen längeren Zeitraum Annahmeverzugslohn zu zahlen, wenn ein Arbeitnehmer die Befolgung einer Weisung verweigert, keine Arbeitsleistung erbringt und im Nachhinein deren Unbilligkeit gerichtlich festgestellt wird.

Arbeitgeber sollten deswegen bei der Erteilung von Weisungen gemäß § 106 GewO sorgfältig vorgehen und die geplante Entscheidung auf ihre Billigkeit überprüfen. Die Grenzen billigen Ermessens sind nur dann gewahrt, wenn die wesentlichen Umstände des Falles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Die Weisungserteilung verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen, wobei die Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind. Bei Zweifeln über die Billigkeit sollten in Zukunft alternative Möglichkeiten noch stärker in Betracht gezogen werden.

Der Zweite Senat wird sich im kündigungsschutzrechtlichen Parallelverfahren damit befassen müssen, wie sich die Verweigerung einer unbilligen Weisung auf die Wirksamkeit einer wegen Nichtbefolgung ausgesprochenen außerordentlichen fristlosen Kündigung auswirkt. Die Entscheidung bleibt abzuwarten.

Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2017



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



Kündigungsrecht

Unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers aufgrund einer Verlängerung seiner Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 26.10.2017 – 6 AZR 158/16).

Der Sachverhalt

Im Vorliegenden klagte eine Arbeitgeberin, die eine Kündigung eines Arbeitnehmers nicht gegen sich gelten lassen wollte auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis weiter fortbestehe.

Der Arbeitnehmer war seit einiger Zeit als Speditionskaufmann bei der Arbeitgeberin tätig. Im Sommer 2012 unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung, nach der die Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängert werden sollte. Hierfür wurde das monatliche Bruttogehalt von EUR 1.400 auf EUR 2.400 angehoben und sollte langfristig auf diesem Niveau bleiben, aber nicht erhöht werden können. Außerdem hieß es in der Vereinbarung, der Zusatz sei eine individuell ausgehandelte Absprache.

Im Dezember 2014 kündigte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum 31. Januar 2016, nachdem er festgestellt hatte, dass auf seinem Computer ein sein Arbeitsverhalten überwachendes Programm installiert war. Dieses griff nach seiner Ansicht unzulässig in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht ein.

Die Klage der Arbeitgeberin hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg, wurde jedoch vom Landesarbeitsgericht (LAG) und mit Urteil vom 26. Oktober 2017 vom BAG abgewiesen.

Die Entscheidung

Bislang liegt nur eine Pressemitteilung zu diesem Urteil vor. Demnach schließt sich das BAG im Ergebnis der Vorinstanz an. Die Zusatzvereinbarung sei sehr wohl einer AGB-Kontrolle zu unterziehen. Schließlich handele es sich um einen vorformulierten Text und der Mitarbeiter habe außerdem keinen Verhandlungsspielraum gehabt. Die AGB-Kontrolle sei eröffnet.

Weiter sah das Gericht in der Vereinbarung nach Abwägung der Vor- und Nachteile für beide Seiten eine Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen der Gebote von Treu und Glauben. Daher sei sie nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 14 Abs. 4 TzBfG einhält, die aber wesentlich länger ist, als die gesetzliche Regelfrist des § 622 Abs. 1 BGB, sei nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) vorliege.

Das BAG sah einen solchen Fall als gegeben an. Es läge eine unausgewogene Gestaltung vor, trotz einer beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist. Der Arbeitnehmer werde bei der Arbeitsplatzsuche erheblich eingeschränkt. Der Nachteil für den Beklagten wurde nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfrore.

Das LAG, dem sich das BAG im Ergebnis anschließt sah folgende Benachteiligungen als gegeben an:

- Erhebliche Einschränkung bei der Arbeitsplatzsuche, da Einstellungstermine regelmäßig in naher Zukunft
- Nahtloser Übergang in ein neues Arbeitsverhältnis nicht planbar
- uU dreijährige Freistellung durch den Arbeitgeber; Verschlechterung der Vermittlungschancen durch eine so lange Untätigkeit

Rechtliche Würdigung und Hinweise für die Praxis

Es gilt in der Praxis stets abzuwägen, ob die Vor- und Nachteile einer langen Kündigungsfrist sich für beide Seiten die Waage halten oder eine Partei, wie hier, einseitig bevorzugt bzw. benachteiligt wird. Interessant wird sein, ob den Urteilsgründen ein Richtwert zu entnehmen ist, bei deren Überschreiten eine Kündigungsfrist in jedem Fall unwirksam ist.

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



Nora Hendricks

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4042

E nora.hendricks@osborneclarke.com



Betriebsverfassungs- und Tarifrecht Zur Abgrenzung der Zuständigkeit von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat

Die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezieht sich auf die Behandlung einer Angelegenheit. Betreffen Regelungsmaterien unterschiedliche Mitbestimmungstatbestände, folgt aus der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die eine Angelegenheit keine solche für die andere (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15).

Zugrundeliegender Sachverhalt

Die Antragstellerin bietet bundesweit Post- und Finanzdienstleistungen in ihren Filialen an. Im Unternehmen existiert ein Tarifvertrag gemäß § 3 BetrVG, nach welchem bei der Antragstellerin 12 regionale Betriebe und der Betrieb Management bestehen, in denen jeweils ein Betriebsrat gewählt wird. Zudem existiert ein Gesamtbetriebsrat. Mit diesem hatte die Antragstellerin eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Unternehmensbekleidung geschlossen. Diese enthält beispielsweise Vorschriften zum Tragen einzelner Bekleidungsstücke, wie Hemd/Bluse, Hose/Rock und Krawatte.

Bei der Antragsgegnerin handelt es sich um den für den regionalen Betrieb Stuttgart gebildeten Betriebsrat der Antragstellerin. Für den Betrieb Stuttgart wurde außerdem eine Einigungsstelle gebildet, die Regelungen zum Thema „Gesundheitsschutz / Raumklima“ treffen sollte. Sie beschloss die „Betriebsvereinbarung Klima“, die Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen am Arbeitsplatz durch Hitze und Kälte enthält. Auch enthielt die Betriebsvereinbarung Regelungen bezüglich des Lockerns von Krawatten bei Hitze oder des zusätzlichen Tragens von Westen und Pullovern bei Kälte.

Die Antragstellerin beantragte die Feststellung der Unwirksamkeit der die Dienstkleidung betreffenden Regelungen, da die Regelungszuständigkeit auch unter Einbeziehung des Gesundheitsschutzes ausschließlich dem Gesamtbetriebsrat zukomme. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht wies sie hingegen ab. Auch vor dem BAG hatte die Antragstellerin keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Mit Urteil vom 18. Juli 2017 hat das BAG entschieden, dass die streitbefangenen Regelungen des Einigungsstellenpruchs wirksam sind.

Das BAG befand zum einen, dass die Einigungsstelle befugt gewesen sei über die streitgegenständlichen Bestimmungen des Gesundheitsschutzes eine Regelung zu treffen. Die Regelungen aus der „Betriebsvereinbarung Klima“ fielen unter das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Es handele sich konkret um Regelungen, welche die unter § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV näher ausgestalteten Verpflichtungen des Arbeitgebers konkretisiere.

Die Bestimmung verpflichtete den Arbeitgeber dazu, dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden werden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. Die Bestimmung unter § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV sei eine ausfüllungsbedürftige, die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösende Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Die Mitbestimmung sei dabei nicht, wie von der Antragstellerin angenommen, lediglich auf eine konkrete Gefahrenlage beschränkt, sondern knüpfe vielmehr an vorliegende oder festgestellte Gefährdungen im Sinne von § 3 ArbStättV i.V.m. § 5 ArbSchG an.

Darüber hinaus befand das BAG, dass eine Zuständigkeit des bei der Antragstellerin gebildeten Gesamtbetriebsrates nur dann in Betracht komme, wenn die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine überbetriebliche Angelegenheit betreffen und diese nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können. Im Vorliegenden sei hierfür nichts ersichtlich gewesen. Eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats könne auch nicht aus einer Zuständigkeit für Regelungen in Bezug auf die Arbeitskleidung abgeleitet werden, denn bei den Regelungen der „Betriebsvereinbarung Klima“ und den in Bezug auf die Arbeitskleidung getroffenen Regelungen handele es sich nicht um „dieselbe Angelegenheit“ i.S.v. § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Nur weil der Gesamtbetriebsrat für eine Regelungsmaterie zuständig sei, folge daraus keine Zuständigkeit für eine andere. Da das Raumklima typischerweise eine Angelegenheit sei, die mit den konkreten Gegebenheiten der einzelnen Arbeitsräumen auf betrieblicher Ebene verknüpft sei, liege gerade auch keine überbetriebliche Angelegenheit vor, die eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründen könne.

Hinweise für die Praxis

Das BAG betont mit seiner Entscheidung nochmals die Reichweite des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats im Rahmen des Gesundheitsschutzes: Der Mitbestimmung unterliegen Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschriften konkretisieren. Eines solche Rahmenvorschrift ist beispielsweise § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV.

Zudem stellt das BAG klar, dass der Anwendungsbereich von § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG eng zu fassen ist. Voraussetzung ist, dass eine überbetriebliche Angelegenheit vorliegt und diese nicht durch die einzelnen lokalen Betriebsräte geregelt werden kann. Es muss also ein zwingendes Erfordernis für eine überbetriebliche Regelung vorliegen. Außerdem ist genau zwischen einzelnen Angelegenheiten zu trennen und die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates jeweils separat getrennt zu beurteilen.

Newsletter Arbeitsrecht

Dezember 2017



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



Dr. Jörg Puppe

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4372

E joerg.puppe@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 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



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



Andre Braig
Rechtsanwalt
T +49 89 5434 8060
F +49 89 5434 8061
E andre.braig@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.