

# Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2018



---

# Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2018



---

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

Themen:

**Top Thema: Kündigungsrecht**

Beschränkung des Wiedereinstellungsanspruchs..... 3

**Kündigungsrecht**

Fremdenfeindliche Äußerung in einer privaten Whats-App-Gruppe rechtfertigt  
keine außerordentliche Kündigung..... 4

**Betriebsverfassungs- und Tarifrecht**

D'Hondtsches Höchstzahlverfahren zur Verteilung von Betriebsratssitzen  
ist verfassungsgemäß ..... 5

# Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2018



## Top Thema: Kündigungsrecht Beschränkung des Wiedereinstellungsanspruchs

Ändern sich nach Ausspruch einer ordentlichen fristgerechten Kündigung die der Kündigung zugrundeliegenden Umstände und entfällt infolgedessen der eigentliche Kündigungsgrund, so können Arbeitnehmer in der Regel von ihrem Arbeitgeber verlangen, wieder eingestellt zu werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die Veränderung vor Ablauf der Kündigungsfrist eintritt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste nun zur Frage Stellung nehmen, ob die Grundsätze des Wiedereinstellungsanspruchs auch in Kleinbetrieben Anwendung finden (Urteil vom 19. Oktober 2017 – Az. 8 AZR 845/15 – bisher nur als Pressemitteilung erschienen).

### Der Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war in einer Apotheke angestellt. Sein Arbeitsverhältnis wurde wie auch das aller übrigen Beschäftigten in der Apotheke durch die Apothekeninhaberin mit Schreiben vom 28. November 2013 ordentlich fristgerecht zum 30. Juni 2014 gekündigt. Bei der Apotheke handelte es sich um einen sog. Kleinbetrieb im Sinne des KSchG, so dass der Kläger keinen Kündigungsschutz genoss. Nachdem die ursprüngliche Apothekeninhaberin die Apotheke zunächst doch über den 30. Juni 2014 hinaus mit verringerter Beschäftigtenzahl weitergeführt hatte, veräußerte sie die Apotheke mit Wirkung zum 1. September 2014 an eine neue Inhaberin. Im entsprechenden Kaufvertrag hatte sich die neue Inhaberin zur Übernahme und Weiterbeschäftigung von drei Arbeitnehmern verpflichtet.

Mit seiner Klage machte der Kläger sowohl gegenüber der früheren als auch gegenüber der neuen Apothekeninhaberin einen Anspruch auf Wiedereinstellung geltend. Vor dem Arbeitsgericht hatte der Kläger keinen Erfolg. Seine Berufung, die sich nur noch auf den Wiedereinstellungsanspruch gegenüber der neuen Inhaberin richtete, wurde durch das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf ebenfalls zurückgewiesen.

### Die Entscheidung des BAG

Auch das BAG entschied in der gegen das LAG-Urteil gerichteten Revision zulasten des klagenden Arbeitnehmers. Zur Begründung wies das BAG darauf hin, dass der Wiedereinstellungsanspruch grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen könne, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen. Dies war im Kleinbetrieb der Apotheke jedoch nicht der Fall.

Zu der wesentlich interessanteren Frage, ob sich in Kleinbetrieben ausnahmsweise aus der Nebenpflicht des Arbeitgebers zur Fürsorge und Rücksichtnahme nach § 242 BGB ein Wiedereinstellungsanspruch ergibt, musste

das BAG im Ergebnis keine Stellung nehmen. Einen solchen Anspruch hätte der Kläger – wenn überhaupt – nur gegenüber der früheren Apothekeninhaberin geltend machen können. Die gegen diese gerichtete Klage wurde jedoch bereits rechtskräftig abgewiesen und war nicht Gegenstand der Berufung bzw. Revision.

### Hinweise für die Praxis

Dass Arbeitnehmer mit bereits gekündigtem, aber noch laufendem Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen ihre Wiedereinstellung beanspruchen können, ist vielen Arbeitgebern nicht bekannt. Vor allem in Restrukturierungsmaßnahmen, in denen sich Umstände und Hintergründe von betriebsbedingten Kündigungen (z.B. durch die Weiterführung des Betriebs durch einen neuen Betriebsinhaber) nachträglich ändern, kann das mitunter zu erheblichen Implikationen führen. Selbst eine bereits erfolgte Nachbesetzung des wieder freigewordenen Arbeitsplatzes steht dem Wiedereinstellungsanspruch regelmäßig nicht entgegen.

Vor diesem Hintergrund ist ein Ausschluss des Wiedereinstellungsanspruches für Kleinbetriebe begrüßenswert und in der Begründung konsequent. Die bisher vom BAG nur implizierte Voraussetzung, dass für einen Wiedereinstellungsanspruch ein im Zeitpunkt des Kündigungszugangs bereits Kündigungsschutz nach dem KSchG bestehen muss, ist damit endlich ausdrücklich höchstrichterlich bestätigt worden. Sofern also im konkreten Fall das KSchG nicht zur Anwendung kommt, weil etwa der Schwellenwert nach § 23 Abs. 1 KSchG nicht überschritten ist oder aber die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG noch nicht erfüllt wurde, muss einem Wiedereinstellungsanspruch keine Folge geleistet werden.

Offen bleibt allerdings weiterhin, ob das BAG auch einen außerhalb des KSchG-Anwendungsbereichs bestehenden, aus § 242 BGB resultierenden Wiedereinstellungsanspruch anerkennt. Dies ist zwar nicht zu erwarten, weil es in solchen Fällen schlicht an der sozialen Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern fehlen wird. Die Entwicklung in der Rechtsprechung sollte jedoch weiter beobachtet werden.

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



### Mattis Aszmons

Rechtsanwalt

Tanzende Türme Reeperbahn 1 20359 Hamburg

T +49 40 55436 4042

E mattis.aszmons@osborneclarke.com



### Kündigungsrecht

## Fremdenfeindliche Äußerung in einer privaten Whats-App-Gruppe rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsgericht (ArbG) Mainz hat die außerordentlichen Kündigungen von vier Mitarbeitern wegen fremdenfeindlicher Äußerungen in einer privaten WhatsApp-Gruppe als unzulässig erachtet (ArbG Mainz, Urteile vom 15. November 2017 – Az. 4 Ca 1240/17, 4 Ca 1241/17, 4 Ca 1242/17 und 4 Ca 1243/17).

#### Der Sachverhalt

Vier Mitarbeiter der Stadt Worms hatten in einer kleinen WhatsApp-Gruppe unter anderem fremdenfeindliche Bilder ausgetauscht. Ein Teilnehmer der Gruppe meldete diesen Vorfall bei dem Arbeitgeber (der Stadt Worms). Daraufhin kündigte der Arbeitgeber allen vier Mitarbeitern fristlos. Die betroffenen Mitarbeiter legten gegen die Kündigungen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Mainz ein.

#### Die Entscheidung

Das ArbG Mainz entschied, dass die Arbeitsverhältnisse durch die Kündigungen nicht beendet wurden. Nach Auffassung des Gerichts fehle es an einem bei einer außerordentlichen Kündigung erforderlichen wichtigen Grund für die Kündigung.

Das ArbG Mainz stützt seine Entscheidung auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Urteil vom 10. Dezember 2009 – 2 AZR 534/08). Nach dieser Rechtsprechung können zwar auch private Äußerungen eine Kündigung grundsätzlich rechtfertigen. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Äußerung in einem geschützten Raum getätigt wurde. Das sei bei dem Austausch von WhatsApp-Nachrichten mit dem privaten Smartphone der Fall. In einem solchen Rahmen müsse der Arbeitnehmer nicht damit rechnen, dass seine Äußerungen nach außen getragen werden. Hebt ein Kollege diese Vertraulichkeit einfach auf, dürfe dies nicht zum Nachteil des betroffenen Arbeitnehmers reichen.

Der Arbeitnehmer dürfe auch davon ausgehen, dass durch Äußerungen in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen der Betriebsfrieden nicht gestört und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber nicht belastet werde. Vertrauliche Äußerungen fielen in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG). Die vertrauliche Kommunikation innerhalb der Privatsphäre sei Ausdruck dieses Persönlichkeitsrechts und als solche grundrechtlich gewährleistet.

#### Hinweise für die Praxis

Die Entscheidung ist nicht als Freibrief für fremdenfeindliche Äußerungen im Betrieb zu verstehen.

Wird dem Arbeitgeber fremdenfeindliches Verhalten eines Mitarbeiters bekannt, ist zunächst zwischen solchen Äuße-

rungen, die der Mitarbeiter im privaten Bereich tätigt und bei denen er darauf vertrauen darf, dass diese nicht an die Öffentlichkeit gelangen, und solchen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, zu differenzieren.

Nur solche Äußerungen, die für einen eng begrenzten Leserkreis bestimmt sind, fallen in den geschützten Bereich der Privatsphäre. Mitarbeiter, die sich öffentlich oder unternehmensöffentlich äußern, genießen diesen Schutz nicht.

Beispielsweise durfte daher ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter fristlos kündigen, der sich fremdenfeindlich auf Facebook geäußert hatte (ArbG Mannheim, Urteil vom 19. Februar 2016 – 6 Ca 190/15). In diesem Fall war aus dem Profil des Mitarbeiters ersichtlich, bei welchem Arbeitgeber er beschäftigt war, sodass ein Zusammenhang zwischen der fremdenfeindlichen Äußerung und dem Arbeitgeber gegeben war. Der Arbeitgeber durfte diese Äußerungen als geschäftsschädigend ansehen und dem Mitarbeiter kündigen.

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



## Betriebsverfassungs- und Tarifrecht

### D'Hondtsches Höchstzahlverfahren zur Verteilung von Betriebsratssitzen ist verfassungsgemäß

Ablauf und Ausgang von Betriebsratswahlen bilden immer wieder den Gegenstand von Streitigkeiten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun – rechtzeitig zu den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2018 – eine generelle Frage geklärt und entschieden, dass das angewandte Verfahren zur Sitzverteilung (das sog. d'Hondtsche Höchstzahlverfahren) verfassungsgemäß ist (Urteil vom 22. November 2017 – 7 ABR 35/16).

#### Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Rechtmäßigkeit einer Betriebsratswahl. Streitig ist, ob das angewandte Verfahren zur Verteilung der Sitze, das sogenannte d'Hondtsche Höchstzahlverfahren gemäß § 15 Abs. 1 und 2 der Ersten Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (VO BetrVG), im Einklang mit der Verfassung steht. Das Verfahren soll ermöglichen, eine Sitzverteilung zu ermitteln, wobei naturgemäß keine Teilsitze vergeben werden können. Deshalb wird nicht allein auf das prozentuale Wahlergebnis abgestellt. Anders als etwa bei einer Bundestagswahl soll auch das Gremium – dessen Kosten ja der Arbeitgeber tragen muss – nur die vorab im Betriebsverfassungsgesetz definierte Größe haben.

Das Verfahren funktioniert so, dass man die Zahl der erhaltenen Stimmen einer Wahlliste nacheinander durch eine aufsteigende Folge natürlicher Zahlen (1, 2, 3, 4 etc.) teilt und das Ergebnis in eine weitere Tabellenzeile zu dieser Wahlliste einträgt. Alle sich hieraus ergebenden sog. Höchstzahlen werden der Größe nach absteigend sortiert und die verfügbaren Betriebsratssitze entsprechend der Reihenfolge der Höchstzahlen den jeweiligen Wahllisten zugeordnet, bis alle Plätze verteilt sind.

Nach Durchführung der Betriebsratswahl im Mai 2014 sollte die Sitzverteilung für den 17-köpfigen Betriebsrat nach dem d'Hondt-Verfahren wie folgt stattfinden:

Division durch:	Liste V	Liste D	Liste H
1 (entspricht der Stimmabgabe)	557 (1)	306 (2)	279 (3)
2	278,5 (4)	153 (6)	139,5 (7)
3	185,7 (5)	102 (10)	93 (11)
4	139,3 (8)	76,5 (14)	69,8 (15)
5	111,4 (9)	61,2	55,8

6	92,8 (12)	51	46,5
7	79,6 (13)	43,7	39,9
8	69,6 (16)	38,3	34,9
9	61,9 (17)	34	31
Summe	9 Sitze	4 Sitze	4 Sitze

Drei Arbeitnehmer haben die Betriebsratswahl beim Arbeitsgericht Magdeburg angefochten und argumentiert, Höchstzahlverfahren verletze wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens i.S.d. § 19 Abs. 1 BetrVG und sei nicht mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, da es kleinere Gruppierungen benachteilige. Der Erfolgswert der jeweiligen Wählerstimme weiche zu stark vom Stimmwert ab. Dies verletze den Grundsatz der Wahlgleichheit, insbesondere der Spiegelbildlichkeit zwischen abgegebenen Stimmen und Verteilung der Sitze. Eine Verteilung der Sitze nach den auf Bundesebene früher bzw. aktuell angewandten Verfahren Hare/Niemeyer oder Sainte-Laguë/Schepers hätten den Grundsatz der Wahlgleichheit besser gewahrt. Hierbei hätte die Liste D einen Sitz mehr und die Liste V einen Sitz weniger erhalten.

Das Arbeitsgericht Magdeburg hatte den Antrag mit der Begründung, die Verfassungsmäßigkeit des § 15 VO BetrVG sei im Anfechtungsverfahren nicht zu prüfen, zurückgewiesen. Auch das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt hatte die darauf folgende Beschwerde zurückgewiesen. Es bejahte zwar die grundsätzliche Überprüfbarkeit der Norm, lehnte aber einen Verstoß gegen § 19 Abs. 1 BetrVG ab.

Das Wahlverfahren nach d'Hondt verletze nicht den Gleichheitsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG. Auch wenn das Verfahren nach d'Hondt zu einer stärkeren Benachteiligung von Gruppen mit einem geringen Stimmenanteil bei der Sitzverteilung führt, so seien die Auswirkungen nicht derart gravierend, dass die Auswahl dieses Auszählungsverfahrens per se mit Art. 3 Abs. 1 GG unvereinbar sei. Der Grundsatz der formalen Wahlrechtsgleichheit, dass jede Stimme denselben Erfolgswert hat, könne durch einen legitimen Zweck eingeschränkt werden. Dies gelte insbesondere bei nicht politischen Gremien wie dem Betriebsrat. Dessen Struktur sei gerade nicht darauf ausgelegt, die Belegschaft „streng“ nach inhaltlich orientierten Gruppen spiegelbildlich zu repräsentieren. Es ginge vielmehr darum, dass sich die Belegschaft entsprechend der im Betrieb bestehenden Organisationsstrukturen „wiederfinde“. Der Ordnungsgeber habe daher einen gewissen Gestaltungsspielraum und sei im Hinblick auf § 15 Abs. 2 WahlO nicht gehalten gewesen, das Verfahren zur Ermittlung der Sitzverteilung nach Hare/Niemeyer oder Sainte-Laguë/Schepers vorzuschreiben.

# Newsletter Arbeitsrecht

Januar 2018



## Die Entscheidung

Der Antrag der Arbeitnehmer hatte auch beim BAG keinen Erfolg.

Nach Auffassung des BAG ist die in § 15 Abs. 1 und 2 WO BetrVG vorgesehene Sitzverteilung nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren verfassungsgemäß. Eine vollständige Gleichheit des Erfolgswertes einer Wählerstimme lasse sich bei der Umrechnung von Wählerstimmen in Betriebsratssitze mit keinem der gängigen Sitzzuteilungsverfahren erreichen, da nur ganze Sitze verteilt werden könnten. Daher falle die Entscheidung, wie die Sitzverteilung vorzunehmen sei, in den Gestaltungsspielraum des Verordnungsgebers. Das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren fördere zudem ein unter Berücksichtigung der Funktion der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretung anzuerkennendes Ziel, nämlich die Mehrheitssicherung.

## Hinweise für die Praxis

Das Urteil des BAG bedeutet Klarstellung gerade rechtzeitig vor den nächsten Betriebsratswahlen im Frühjahr 2018: Bei der Wahl von Arbeitnehmergremien (z. B. Betriebsrat) – und wohl auch von Arbeitnehmervertretern für Gremien (z. B. Aufsichtsrat, vgl. § 40 1. WO MitbestG) – darf das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren für die Sitzverteilung weiterhin genutzt werden.

Arbeitgeber brauchen nicht befürchten, dass die Wahl im Hinblick auf das angewandte Sitzverteilungsverfahren erfolgreich angefochten werden kann.

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](mailto: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 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



**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.*