

# Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2018



# Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2018



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

Veröffentlichungen:

- „**Unfairer Auftrag vom Chef – Welche Weisungen müssen Arbeitnehmer befolgen – und welche nicht?**“ von Dr. Thomas Leister, erschienen in der FAZ am 24. Januar 2018

Themen:

## Top Thema: Mindestlohn

Mindestlohn als Basis für die Berechnung der Höhe von Feiertagsvergütung,  
Nachtarbeitszuschlag und Urlaubsentgelt..... 3

## Personalarbeit

Widerruf und Rückgabepflicht von Arbeitszeugnissen ..... 5

Zu den Voraussetzungen des Anspruchs auf Überstundenvergütung..... 7



### Top Thema: Mindestlohn

## Mindestlohn als Basis für die Berechnung der Höhe von Feiertagsvergütung, Nachtarbeitszuschlag und Urlaubsentgelt

Die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen sowie die von Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt bestimmen sich – soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht – nach § 2 EFZG iVm. § 1 MiLoG. Sieht ein Tarifvertrag einen Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 20.09.2017 – 10 AZR 171/16).

### Der Sachverhalt

Die Klägerin ist seit vielen Jahren bei der Beklagten als Montagekraft beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand kraft Nachwirkung ein Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie in der Fassung vom 24. Februar 2004 Anwendung. In diesem war ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 25 % des tatsächlichen Stundenverdienstes vorgesehen und ein Urlaubsentgelt in Höhe des 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes – ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge –, den der Arbeitnehmer in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat.

Die Zuschläge für Nachtarbeit, Vergütung für Feiertage und Urlaub berechnete die Beklagte auf Grundlage einer Stundenvergütung von je EUR 7,00 bzw. 7,15 (EUR 0,15 Vorarbeiterzulage). Ein zur Auszahlung gebrachtes „Urlaubsgeld“ rechnete sie auf den Mindestlohnanspruch der Klägerin an.

Die Klägerin vertrat die Auffassung, sämtliche abgerechneten Stunden seien mit einem Stundensatz von EUR 8,50 brutto zu vergüten. Auch der Nachtarbeitszuschlag sei auf dieser Grundlage zu berechnen. Eine Anrechnung des „Urlaubsgeldes“ auf ihren Mindestlohnanspruch sei unzulässig. Entsprechend reichte sie Klage ein. Sie erhielt in allen Instanzen Recht.

### Die Entscheidung

Das BAG stellte fest, dass die im Tarifvertrag vorgesehenen Zuschläge für Nachtarbeit auf Grundlage des Mindestlohns zu berechnen seien und nicht auf Basis des niedrigeren vertraglich vereinbarten Lohns. Auch das Urlaubsentgelt sei entsprechend auf Grundlage des Mindestlohns zu berechnen. Der Tarifvertrag regelt, dass es insofern auf den tatsächlichen Stundenlohn und nicht eine etwaige darunterliegende vertragliche Vereinbarung ankomme. Der Anspruch ergebe sich folglich unmittelbar aus dem MiLoG.

Zudem sei auch für die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs für Feiertage der Mindestlohn maßgeblich,

soweit nicht aus anderen Rechtsgründen als dem MiLoG ein höherer Vergütungsanspruch bestünde.

Der Anspruch ergebe sich indes nicht aus dem MiLoG selbst, sondern aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, das Arbeitsentgelt zu zahlen hat, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip).

Das Gericht stellte zudem fest, dass es sich bei den Zahlungen für einen Feiertag bzw. beim „Urlaubslohn“ um Zahlungen handele, die gerade nicht als Gegenleistung für geleistete Arbeit erfolgt seien, sondern für Zeiten ohne Arbeitsleistung. Mindestlohnansprüche könnten dadurch nicht erfüllt werden.

### Rechtliche Würdigung und Hinweise für die Praxis

Das Urteil gliedert sich nahtlos in die Reihe der Urteile des BAG zum Mindestlohn ein.

Das BAG hat erneut betont, dass sich lediglich im Synallagma stehende Entgeltleistungen des Arbeitgebers dazu eignen, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Hierfür nicht geeignet seien hingegen Leistungen, die ohne Rücksicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung zusätzlich erbracht werden oder auf besonderer gesetzlicher Zweckbestimmung beruhen.

Zur Klärung der Frage, ob Leistungen des Arbeitgebers auf den Mindestlohn angerechnet werden können oder nicht, ist daher stets zu unterscheiden, welchen Zweck Prämien, Zuschläge oder Einmalzahlungen verfolgen:

Sollen sie die „reguläre“ Arbeitsleistung vergüten, kann der Arbeitgeber durch ihre Zahlung grundsätzlich auch seiner Verpflichtung auf Zahlung des Mindestlohns nachkommen. Sollen sie dagegen besondere Leistungen oder Erschwernisse honorieren, so wie hier z.B. der Nachtarbeitszuschlag, sind sie zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen.

Darüber hinaus betont das BAG, dass – nach Maßgabe der jeweiligen vertraglichen und/oder tarifvertraglichen Regelungen – auch die Höhe etwaiger Zuschläge, eines etwaigen „Urlaubsentgelts“ sowie Entgeltfortzahlungsansprüche ggfs. auf Basis des Mindestlohns zu berechnen seien.

Die Entscheidung des BAG stärkt die Position der Arbeitnehmer und hat insbesondere für Unternehmen, in denen Schichtarbeit zur Anwendung kommt, Relevanz.

Das Urteil stellt das vierte Grundsatzurteil zum Mindestlohn dar. Das BAG hatte zuvor bereits entschieden, dass auch Bereitschaftszeiten mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Außerdem stellte es fest, dass Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, die monatlich ausgezahlt werden und damit die „reguläre“ Arbeitsleistung vergüten, auf den Mindestlohn anzurechnen sind: Es urteilte zudem einen tariflichen Mindestlohn betreffend,

# Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2018



dass dieser auch im Rahmen einer Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder im Urlaub zu zahlen ist (vgl. BAG v. 29.06.2016 – 5 AZR 716/15, BAG v. 25.05.2016 – 5 AZR 135/16, BAG v. 13.05.2015 – 10 AZR 191/14).

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



**Sylvia Wörz**

Rechtsanwältin/Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Münzstr. 21 10178 Berlin  
T +49 30 2084759 60  
E [sylvia.woerz@osborneclarke.com](mailto:sylvia.woerz@osborneclarke.com)



### Personalarbeit

## Widerruf und Rückgabepflicht von Arbeitszeugnissen

Der Widerruf eines Arbeitszeugnisses ist über den bislang allgemein anerkannten Fall einer nachträglichen Tatsachenänderung hinaus auch dann möglich, wenn der Arbeitnehmer das Zeugnis auf unredliche Art und Weise unter Verstoß gegen die Grundsätze von Treu und Glauben erlangt hat, Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.10.2017 – Az. 1 Sa 228/17.

### Der Sachverhalt

Der beklagte Arbeitnehmer war befristet in der Zeit von Juli 2014 bis Ende Oktober 2016 als Hochbauingenieur in der Verwaltung der klagenden Gemeinde beschäftigt. In einem internen Vermerk von Mitte 2015 sprach sich die zuständige Bereichsleiterin gegen seine Weiterbeschäftigung über den Befristungsablauf hinaus aus. Mitte Juni 2016 bat der Beklagte den Leiter des Fachdienstes „Allgemeine Verwaltung“ auf dem üblichen Dienstweg um die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses. Nachdem sich – auf Rückfrage bei der Vorgesetzten des Beklagten erneut bestätigt – an der Arbeitsweise des Beklagten nichts geändert hatte, stellte der Leiter dem Beklagten daraufhin im Juli 2016 ein von der Bürgermeisterin unterzeichnetes Arbeitszeugnis aus, das eine durchschnittliche Bewertung der erbrachten Arbeitsleistung beinhaltete.

Ende Oktober 2016 wandte sich der Beklagte mit einem neuen, von ihm selbst entworfenen Zwischenzeugnis an den stellvertretenden Bürgermeister der Klägerin (die Bürgermeisterin war urlaubsbedingt ortsabwesend). Nach Rücksprache mit dem unmittelbaren Vorgesetzten des Beklagten, der die Richtigkeit dieses nunmehr sehr guten Zeugnisses bestätigte, unterzeichnete der stellvertretende Bürgermeister das Zeugnis und händigte es dem Beklagten unversiegelt aus. Bei einer wenige Tage später stattgefundenen Besprechung erklärte der Beklagte auf die Frage, warum er das Zeugnis nicht auf dem normalen Dienstwege (über den Fachdienst „Allgemeine Verwaltung“) angefordert habe, es habe sich wegen aktuell beabsichtigter Bewerbungen um eine dringende Angelegenheit gehandelt.

In einem Schreiben von Anfang November 2016 widersprach die Klägerin dem zweiten Zeugnis und begehrte mit ihrer Klage die Rückgabe desselben. Das Arbeitsgericht Lübeck hat die Klage abgewiesen. Die gegen die Entscheidung eingelegte Berufung hatte hingegen Erfolg.

### Die Entscheidung

Mit Urteil vom 17. Oktober 2017 hat das LAG Schleswig-Holstein der Arbeitgeberin den geltend gemachten Anspruch auf Rückgabe des zweiten Zeugnisses von Oktober 2016 zugestanden.

Nach Ansicht der Richter habe der Arbeitgeber nach einem wirksamen Widerruf des Zeugnisses ein schutzwürdiges Interesse an der Rückgabe, weil er fürchten müsse, dass der Arbeitnehmer dieses für Bewerbungen bei Dritten benutzen und den ehemaligen Arbeitgeber dadurch Regressansprüchen aussetzen könne. Die Pflicht zur Rückgabe des Zeugnisses folge aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers, die in § 241 Abs. 2 BGB verankert ist.

Das LAG Schleswig-Holstein stellte zunächst fest, dass dem Arbeitgeber der Widerruf eines erteilten Zeugnisses immer dann möglich ist, wenn ihm nachträglich Tatsachen von ausschlaggebender Bedeutung bekannt würden, die eine andere Beurteilung rechtfertigten (§ 242 BGB). Die Schwierigkeiten des konkreten Falls lagen darin, dass diese Voraussetzungen für einen Widerruf gerade nicht vorlagen: Die Klägerin müsse sich das Wissen ihrer Organe und der für sie handelnden Vertreter, also der stellvertretenden Bürgermeisterin und dem Vorgesetzten des Beklagten, gemäß § 166 Abs. 1 BGB zurechnen lassen. Aus diesem Grund seien der Klägerin alle Umstände bekannt gewesen, die eine aus ihrer Sicht schlechtere Beurteilung des Beklagten hätten rechtfertigen können. Damit scheidet ein Widerruf nach den oben genannten Grundsätzen aus.

Ein Widerruf sei nach Ansicht des LAG Schleswig-Holstein aber auch dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitszeugnis auf unredliche, gegen die Grundsätze von Treu und Glauben verstoßende Art und Weise erlangt habe. Nach Auffassung der Kammer habe der Beklagte diese Grundsätze durch unredliches Handeln verletzt. Dies ergebe sich aus der zielgerichteten Umgehung des Dienstweges, der dem Beklagten durchaus bekannt gewesen sei und die nicht durch eine besondere Eilbedürftigkeit der Situation gerechtfertigt gewesen sei. Schließlich habe der Beklagte das bereits im Juli 2016 erteilte Zwischenzeugnis vorgelegt.

### Hinweise für die Praxis

Das Urteil des LAG Schleswig-Holstein erweitert die Anwendungsfälle, in denen der Arbeitgeber zum Widerruf eines erteilten Arbeitszeugnisses berechtigt ist. Über die bislang anerkannte Konstellation, dass dem Arbeitgeber nachträglich bedeutsame Tatsachen für eine veränderte Beurteilung bekannt werden, berechtigt nach Ansicht der Kammer nun auch das unredliche Handeln des Arbeitnehmers, hier durch die Erlangung des Zeugnisses, zum Widerruf.

# Newsletter Arbeitsrecht

Februar 2018



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 4042

E [joerg.puppe@osborneclarke.com](mailto:joerg.puppe@osborneclarke.com)



### Personalarbeit

## Zu den Voraussetzungen des Anspruchs auf Überstundenvergütung

Nach den vom Bundesarbeitsgericht (BAG) aufgestellten Grundsätzen setzt die Vergütung von Überstunden auf der ersten Stufe voraus, dass der Arbeitnehmer für jeden Tag im Einzelnen darlegt und gegebenenfalls beweist, von wann bis wann er gearbeitet hat. Auf der zweiten Stufe muss der Arbeitnehmer vortragen und gegebenenfalls beweisen, dass der Arbeitgeber ihn zur Leistung der Überstunden veranlasst hat oder ihm diese zumindest zuzurechnen sind. Hierfür müsste der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet haben. Die Überstunden müssten jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeiten erforderlich gewesen sein. Die zweite Stufe dient dem Schutz des Arbeitgebers. Ihm sollen Überstunden von den Arbeitnehmern nicht „aufgedrängt“ werden. Der Arbeitnehmer soll den Arbeitgeber nicht für Überstunden in Anspruch nehmen können, deren Ableistung nicht notwendig war.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg erwägt von diesen Grundsätzen abzuweichen und die Erfüllung der ersten Stufe für einen Anspruch auf Überstundenvergütung ausreichen zu lassen (Urteil vom 28. Juni 2017 – 15 Sa 66/17).

### Der Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Gemäß dem Arbeitsvertrag sollten geleistete Überstunden durch bezahlte Freistellung oder durch Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz ausgeglichen werden. Der Kläger machte in der Klage Ansprüche auf Zahlung von EUR 4.549,62 für geleistete Überstunden geltend. Er reichte eine Auflistung der einzelnen Arbeitstage mit Arbeitsbeginn und Arbeitsende ein.

### Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg gab der Klage weitestgehend statt, weil eine arbeitsvertragliche Überstundenvergütungsregelung bestand, der Kläger die Leistung der Überstunden nachweisen konnte und die Beklagte die Leistung der Überstunden geduldet habe. Eine Duldung der Überstunden ergab sich für das LAG Berlin-Brandenburg daraus, dass die Beklagte wusste, dass alle Führungskräfte, darunter auch der Kläger, Überstunden leisteten, sie aber trotz dieser Kenntnis nicht dagegen vorging.

Überraschender als diese Urteilsbegründung sind folgende Erwägungen des LAG Berlin-Brandenburg, die für die Entscheidung in dieser konkreten Sache letztendlich aber nicht entscheidungserheblich waren: „Sieht man von Alternativbetrieben ab, in denen eventuell jeder macht, was er will, kann ein Arbeitgeber mit Hilfe seiner Betriebshierarchie „aufgedrängte“ Überstunden schon einfach dadurch vermeiden, dass nach Ableistung der regulären Arbeitszeit

die Arbeitnehmer nach Hause geschickt werden. Setzt ein Arbeitgeber seine Betriebsorganisation hierfür nicht ein, dann gibt er damit zu erkennen, dass ihm die Leistung weiterer Stunden egal ist. Dann wäre es allein deswegen konsequent, die geleisteten Stunden dem Arbeitgeber auch zuzurechnen.“ Ob diesen Erwägungen letztendlich zu folgen ist, ließ das LAG Berlin-Brandenburg offen.

### Hinweise für die Praxis

In der Vergangenheit vereinfachte das BAG die Geltendmachung von Überstundenentgelt. Es bleibt abzuwarten, ob es sich zukünftig den Erwägungen des LAG Berlin-Brandenburg anschließen und die Geltendmachung von Überstundenvergütung weiter vereinfachen wird. Im Ergebnis würden die Ausführungen des LAG Berlin-Brandenburg dazu führen, dass der Arbeitgeber Überstunden stets vergüten müsste, wenn der Arbeitnehmer beweisen kann, über die reguläre Arbeitszeit hinaus gearbeitet zu haben. Eine solche Rechtsprechung wäre äußerst missbrauchsanfällig. Arbeitnehmern wäre es möglich, ihr Monatsgehalt aufzubessern, indem sie über die reguläre Arbeitszeit hinaus Arbeit leisten, auch wenn dies nicht erforderlich ist.

Sollte sich das BAG dem LAG Berlin-Brandenburg anschließen, wird der Arbeitgeber gezwungen sein, dauerhaft zu kontrollieren, ob die Arbeitnehmer die geschuldete tägliche Arbeitszeit bereits erfüllt haben. Er müsste sie gegebenenfalls nach Hause schicken, um nicht Gefahr zu laufen, eine Vergütung für nicht erforderliche Überstunden leisten zu müssen.

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



**Andre Braig**

Rechtsanwalt

Nymphenburger Str. 1 80335 München

T +49 89 5434 8060

E [andre.braig@osborneclarke.com](mailto:andre.braig@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 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



**Juliane Reuter**  
Rechtsanwältin  
T +49 89 5434 8060  
F +49 89 5434 8061  
E [juliane.reuter@osborneclarke.com](mailto:juliane.reuter@osborneclarke.com)



**Alexander Schlicht**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4480  
F +49 221 5108 4481  
E [alexander.schlicht@osborneclarke.com](mailto:alexander.schlicht@osborneclarke.com)



**Dr. Philipp Raben**  
Rechtsanwalt  
T +49 40 55436 4042  
F +49 40 55436 4043  
E [philipp.raben@osborneclarke.com](mailto:philipp.raben@osborneclarke.com)



**Nora Hendricks**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4042  
F +49 221 5108 4043  
E [nora.hendricks@osborneclarke.com](mailto:nora.hendricks@osborneclarke.com)



**Hannah-Maria Kampherm**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4118  
F +49 221 5108 4119  
E [hannah-maria.kampherm@osborneclarke.com](mailto:hannah-maria.kampherm@osborneclarke.com)



**Nils-Frederik Wiehmann**  
Rechtsanwalt  
T +49 221 5108 4276  
F +49 221 5108 4277  
E [nils.wiehmann@osborneclarke.com](mailto:nils.wiehmann@osborneclarke.com)



**Mattis Aszmons**  
Rechtsanwalt  
T +49 40 55436 4042  
F +49 40 55436 4043  
E [mattis.aszmons@osborneclarke.com](mailto:mattis.aszmons@osborneclarke.com)



**Andre Braig**  
Rechtsanwalt  
T +49 89 5434 8060  
F +49 89 5434 8061  
E [andre.braig@osborneclarke.com](mailto:andre.braig@osborneclarke.com)



**Johanna Reiland**  
Rechtsanwältin  
T +49 221 5108 4276  
F +49 221 5108 4277  
E [johanna.reiland@osborneclarke.com](mailto:johanna.reiland@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](mailto: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.*