

Newsletter Arbeitsrecht

April 2018



Newsletter Arbeitsrecht

April 2018



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

Themen:

Top Thema: Personalarbeit

Befristete Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus 3

Personalarbeit

Kein Anspruch auf ein ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis 4

Kurzes Update zum Bundesteilhabegesetz Reformstufe 2 -
Neufassung des SGB IX zum 1. Januar 2018 – Besondere Regelungen zur
Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) 6

Newsletter Arbeitsrecht

April 2018



Top Thema: Personalarbeit Befristete Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus

Ein Arbeitnehmer, der nach entsprechender Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über das Rentenalter hinaus weiterbeschäftigt wird, kann nicht verlangen, auch über den in der Vereinbarung genannten Beendigungszeitpunkt hinaus weiterbeschäftigt zu werden (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 28.02.2018 - C-46/17).

Problemstellung

Ausweislich vieler Arbeits- und Tarifverträge in Deutschland enden Arbeitsverhältnisse dann, wenn der Arbeitnehmer das Rentenalter erreicht. Besteht allerdings Bedarf nach kurzfristiger und flexibler Weiterbeschäftigung, kann der Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI durch Vereinbarung über die Regelaltersgrenze hinausgeschoben werden. Voraussetzung hierfür ist, dass eine entsprechende Vereinbarung noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen wird. Bis zur Entscheidung des EUGH war die Wirksamkeit des § 41 Satz 3 SGB VI höchst umstritten. Es war also keinesfalls sicher, ob eine Befristung alleinig mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze begründet werden konnte. Bei einem Verstoß gegen Unionsrecht wäre eine entsprechende Befristungsvereinbarung unwirksam gewesen. Nach deutschem Recht würde in diesem Fall ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegen. Viele Arbeitgeber scheuten schon deswegen eine befristete Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Hatten sie schon eine mit dem Arbeitnehmer vereinbart, war unklar, ob nun ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis vorlag. Die Befristung auf Grundlage des § 41 Satz 3 SGB VI wurde gemieden.

Die Entscheidung

Ein Deutscher Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis laut des zugrunde liegenden Tarifvertrages zum Erreichen des Rentenalters enden sollte, traf mit seinem Arbeitgeber eine Befristungsvereinbarung über die Regelaltersgrenze hinaus. Nachdem der vereinbarte Beendigungszeitpunkt verstrichen war, machte er die Unwirksamkeit der Befristungsabrede geltend.

Das Landesarbeitsgericht Bremen legte den Fall dem EuGH vor. Dieser hatte zu prüfen, ob § 41 Satz 3 SGB VI ältere Arbeitnehmer diskriminiert. Der EuGH entschied, dass die Norm europarechtskonform sei, weil deren Sinn und Zweck darin liege, eine flexible und rechtssichere Möglichkeit zu schaffen, den Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Einvernehmen hinauszuschieben und diene nicht der Festlegung einer „Befristung“.

Folgen für die Praxis

Arbeitgeber, die von der befristeten Weiterbeschäftigungsmöglichkeit Gebrauch machen möchten, müssen

nun nicht mehr fürchten, dass sie durch die Verlängerung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründen. Der Beendigungszeitpunkt kann dabei sogar mehrfach hinausgeschoben werden. Der EuGH hat den nationalen Gerichten allerdings die Möglichkeit gelassen, einzelne Befristungsvereinbarungen als unzulässig zu betrachten, wenn sie rechtsmissbräuchlich sind. Die Anforderungen an diesen Rechtsmissbrauch werden sich erst durch die Rechtsanwendung herausstellen. Der Arbeitgeber sollte sich aber davor hüten, zu oft und in zu geringen Abständen von der Verlängerungsmöglichkeit Gebrauch zu machen (bspw.: durch monatliches Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes).

Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder konkrete Beratung in diesem Zusammenhang wünschen, kontaktieren Sie uns gern:



Dr. Philipp Raben

Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tanzende Türme Reeperbahn 1 20359 Hamburg
T +49 40 55436 4042
E philipp.raben@osborneclarke.com

Newsletter Arbeitsrecht

April 2018



Personalarbeit

Kein Anspruch auf ein ungeknicktes und ungetackertes Arbeitszeugnis

Ein Arbeitszeugnis darf gefaltet und zusammengeheftet werden. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine ungefaltete und ungetackerte Version des Arbeitszeugnisses besteht nicht, Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9.11.2017 – 5 Sa 314/17.

Sachverhalt

Die Parteien stritten über Form und Inhalt eines bereits erteilten Arbeitszeugnisses.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2010 als Vertriebsdisponent tätig. Der Sitz der Beklagten war etwa elf Kilometer von seinem Wohnort entfernt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum Ende des Jahres 2015. Sie stellte für den Kläger ein Arbeitszeugnis aus, knickte sowie tackerte das Dokument und versandte es an den Kläger.

Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht Mainz verlangte der Kläger, dass die Beklagte ihm – nebst inhaltlichen Änderungen – insbesondere ein ungeknicktes und ungetackertes Zeugnis ausstelle.

In der ersten Instanz gab das Arbeitsgericht Mainz dem Kläger in Bezug auf die inhaltlichen Änderungen Recht und wies die Klage im Übrigen ab. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts bestünde keine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer das Zeugnis ungeknickt und ungetackert zukommen zu lassen.

Gegen dieses Urteil legte der Kläger Berufung ein. Er trug vor, dass ein getackertes und gefaltetes Zeugnis bewerbungsuntauglich sei. Durch das Tackern und Falten des Zeugnisses werde die Unzufriedenheit der Beklagten mit dem Kläger zum Ausdruck gebracht. Hierin liege nach Ansicht des Klägers eine versteckte Kritik an ihm.

Die Beklagte wandte hiergegen ein, sie habe an dem Kläger durch das Knicken und Falten keine indirekte Kritik ausgeübt.

Entscheidung

Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. Das LAG Rheinland-Pfalz wies die Klage vollumfänglich ab.

Nach Ansicht des LAG habe der Kläger keinen Anspruch auf Erteilung des begehrten Arbeitszeugnisses. Ein Anspruch auf ein ungetackertes und ungeknicktes Arbeitszeugnis bestehe im Rechtsverkehr nicht.

Denn das vom Arbeitgeber erteilte Zeugnis entspreche nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen des § 109 GewO. Insbesondere enthalte das Zeugnis durch das Knicken und Tackern keine Merkmale, die den Zweck

haben, eine andere als aus der äußeren Form ersichtliche Aussage über den Kläger zu treffen.

Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts komme der Arbeitgeber den gesetzlichen Anforderungen an die Erteilung eines Arbeitszeugnisses nach, wenn er das Zeugnis zweimal faltet, um den Zeugnisbogen in einen Geschäftsumschlag üblicher Größe unterbringen (BAG, Urteil vom 21. 9. 1999 – 9 AZR 893/98). Wichtig sei, dass sich die Knickfalten nicht beim Kopieren des Zeugnisses abzeichnen. In dem bloßen Falten eines Zeugnisses liege daher keine Kritik durch die Beklagte an dem Kläger.

Gleiches gelte nach dem LAG auch für das Tackern des Zeugnisses; hierin liege keine Kritik an dem Kläger. Zur Beurteilung dieser Frage komme es nicht auf die Sicht des Klägers, sondern auf die eines objektiven Empfängers an.

Obwohl im Internet Gerüchte kursieren, dass ein getackertes Zeugnis einen unzulässigen Geheimcode dafür darstellen könne, der Arbeitgeber sei nicht mit dem Arbeitnehmer zufrieden gewesen, entspreche dies nicht dem objektiven Empfängerhorizont. Aus Sicht eines objektiven Empfängers ist das bloße Tackern wertneutral und könne keine Kritik darstellen.

Zuletzt wies das LAG darauf hin, dass es fast an Rechtsmissbrauch grenze, wenn ein Arbeitnehmer – wie im hiesigen Fall – über zwei Instanzen ein ungeknicktes und ungetackertes Zeugnis einklage, anstatt sich das Arbeitszeugnis am etwa elf Kilometer entfernten Arbeitsort abzuholen.

Hinweise für die Praxis

Immer wieder beschäftigen sich Arbeitsgerichte mit Arbeitszeugnissen. In kaum einem anderen Land kommt dem Arbeitszeugnis so viel Bedeutung zu wie in Deutschland. In der Regel streiten die ehemaligen Arbeitsvertragsparteien um Formulierungen. Arbeitnehmer fordern ein besseres, wohlwollendes Arbeitszeugnis, Arbeitgeber berufen sich auf die Wahrheitspflicht.

In diesem Spannungsfeld geht es aber auch manchmal um formelle Fragen. Das LAG zeigt mit der vorliegenden Entscheidung deutlich, Grenzen bezüglich der Handhabung von ausgestellten Arbeitszeugnissen auf.

Ein Arbeitgeber ist schon nicht dazu verpflichtet, ein Zeugnis an den Arbeitnehmer zu schicken. Es reicht grundsätzlich aus, dass der Arbeitgeber das Zeugnis geschrieben und im Betrieb zur Abholung bereitgelegt hat. Der Arbeitnehmer muss sich dieses dort abholen.

Schickt der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis – meistens auf Wunsch des Arbeitnehmers – an die Adresse des Arbeitnehmers gegen Portogebühren, so würde ein objektiver Empfänger wohl damit rechnen, dass der Arbeitgeber das Zeugnis zweifach faltet und in einem „normalen“ Briefumschlag an den Arbeitnehmer zu Versand bringt. Die einfache Kopierbarkeit ist dadurch gewahrt. Beim Einscannen

Newsletter Arbeitsrecht

April 2018



des Arbeitszeugnisses sind etwaige Falten in der Regel nicht ersichtlich.

Um Streit zu vermeiden raten wir beim Versand des Arbeitszeugnisses jedoch dennoch dazu, dieses nicht zu falten, nicht zu tackern sowie die Kosten für einen leicht teureren Briefumschlag nebst Porto auf sich zu nehmen. Erfahrungsgemäß schaffen Arbeitgeber dadurch einen geringeren Anreiz für den Arbeitnehmer zu klagen. Alternativ legen Sie das Arbeitszeugnis in dem Betrieb zur Abholung bereit und erklären dem Arbeitnehmer gegenüber, das Arbeitszeugnis liege zur Abholung bereit.

Sofern Sie Fragen zu diesem Thema haben oder konkrete Beratung in diesem Zusammenhang wünschen, kontaktieren Sie uns gern:



Alexander Schlicht

Rechtsanwalt

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4480

E alexander.schlicht@osborneclarke.com



Personalarbeit

Kurzes Update zum Bundesteilhabegesetz Reformstufe 2 -Neufassung des SGB IX zum 1. Januar 2018 – Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht)

Das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) ist am 29. Dezember 2016 im Bundesgesetzblatt verkündigt worden. Zum 1. Januar 2018 ist nunmehr die 2. Reformstufe des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft getreten. Diese hat u.a. eine Neustrukturierung des SGB IX im Bereich des Schwerbehindertenrechts zum Inhalt, somit auch eine gesetzliche Neuregelung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Seit dem 1. Januar 2018 ist die gesetzliche Grundlage des BEM in § 167 Abs. 2 SGB IX verankert. Ein BEM ist durchzuführen, sofern Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. In diesen Fällen sind die Arbeitgeber nach dem Gesetz angehalten, mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung und mit Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers die Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

1. Neue Beteiligungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist nunmehr in den Fällen, in denen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, gehalten, die Rehabilitationsträger und bei schwerbehinderten Arbeitnehmern die Integrationsämter zum Verfahren hinzuzuziehen (§ 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX).

Die ursprünglich zu beteiligenden gemeinsamen Servicestellen gibt es nun nicht mehr. Der Gesetzgeber hat sich von dieser Idee im Zuge der Neustrukturierung des SGB IX verabschiedet und dafür die Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger für eingehende Anträge von Versicherten neu geregelt. Seit dem 1. Januar 2018 ist derjenige Rehabilitationsträger zuständig, der zuerst aufgesucht wird. Für bestehende gemeinsame Servicestellen existiert eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2018, d.h. die gemeinsamen Servicestellen bestehen längstens bis zu diesem Zeitpunkt. Für die Aufgaben der gemeinsamen Servicestellen findet bis dahin § 22 SGB IX in der am 31. Dezember

2017 geltenden Fassung entsprechende Anwendung (§ 241 Abs. 7 SGB IX).

Des Weiteren sollen auch unabhängige Beratungen gestärkt werden (§ 32 SGB IX). So fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine von Leistungsträgern und Leistungserbringern unabhängige ergänzende Beratung als niedrighschwelliges Angebot, das bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen zur Verfügung steht. Dieses Angebot besteht neben dem Anspruch auf Beratung durch die Rehabilitationsträger.

2. Frühe Beteiligung der Integrationsämter

Die Integrationsämter sollen früher als bisher vom Arbeitgeber in das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingebunden werden, so dass der Eintritt einer Behinderung des Arbeitnehmers einschließlich einer chronischen Krankheit möglichst vermieden werden kann. Daher sind sie im Zuge der gesetzlichen Neuregelung bereits im § 3 Abs. 1 SGB IX genannt, in dem es um den Vorrang der Prävention geht.

3. Möglichkeit der Förderung

Der Gesetzgeber hat zur Förderung der Bereitschaft von Arbeitgebern, ein BEM einzuführen, ausdrücklich Anreize vorgesehen: Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern (§ 167 Abs. 3 SGB IX).

Beteiligungserfordernis bei Kündigung schwerbehinderter Menschen

Neu verortet in § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist auch das bereits mit dem Bundesteilhabegesetz zum 30. Dezember 2016 in Kraft getretene Beteiligungserfordernis bei einer Kündigung schwerbehinderter Menschen. Danach ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist demnach Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer.

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



Johanna Reiland

Rechtsanwältin

Innere Kanalstr. 15 50823 Köln

T +49 221 5108 4276

E johanna.reiland@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



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
Fachanwalt für Arbeitsrecht
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



Mattis Aszmons
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
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



Johanna Reiland
Rechtsanwältin
T +49 221 5108 4276
F +49 221 5108 4277
E 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 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.