

Financial institutions  
Energy  
Infrastructure, mining and commodities  
Transport  
Technology and innovation  
Life sciences and healthcare

---

# Arbeitsrecht Highlights

Employment Newsletter

---

Oktober 2016

## Schwerpunkte

---

Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

---

„Brexit“ und Arbeitsrecht

## Neuerungen

---

Gesetzesentwurf für mehr Lohngerechtigkeit  
zwischen Frauen und Männern

---

Gesetzesentwurf zur Reform des  
Mutterschutzgesetzes

---

Gesetz zur zivilrechtlichen Durchsetzung von  
verbraucherschützenden Vorschriften des  
Datenschutzrechtes

---

Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes

---

Neue Regeln für Arbeitsstätten

## Aktuelle Rechtsprechung

---

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

---

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

---

Betriebsverfassungsrecht

---

Sozialversicherungsrecht

---

Betriebliche Altersversorgung

---

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

## Terminvorschau BAG

## Veranstaltungen



# Editorial

## Liebe Leserin und lieber Leser,

zum Ende der Legislaturperiode hat die große Koalition noch eine Reihe von arbeitsrechtlich relevanten Neuerungen in den Bundestag eingebracht bzw. am Kabinetttisch verabschiedet. Die sicherlich meistbeachtete und wichtigste Neuregelung ist die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der wir uns im Rahmen einer Schwerpunkt Betrachtung widmen. Weitere wichtige Neuregelungen haben wir – wie üblich – für Sie kurz zusammengefasst.

Zweiter Schwerpunkt dieses Newsletters sind mögliche Auswirkungen, die insbesondere grenzüberschreitend tätigen Unternehmen durch die Entscheidung der Bevölkerung Großbritanniens, aus der Europäischen Union auszutreten, drohen. Hier wird viel von dem weiteren Fortgang der Verhandlungen abhängen.

Außerdem stellen wir Ihnen wie üblich einige interessante und aktuelle Urteile aus dem letzten halben Jahr vor. Schließlich möchten wir Sie noch auf wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts hinweisen, die in nächster Zeit zu erwarten sind.

Wenn Sie Fragen und Anregungen zu unserem Newsletter haben, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen und sich bei uns melden. Die Kontaktdaten unserer drei deutschen Büros nebst Ansprechpartnern finden Sie auf der letzten Seite dieses Newsletters.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr Arbeitsrechtsteam von  
Norton Rose Fulbright

# Schwerpunkt:

## Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Am 01.06.2016 hat das Bundeskabinett eine Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beschlossen. Am 22.09.2016 wurde der Entwurf erstmals im Bundestag beraten und an die zuständigen Ausschüsse verwiesen. Erklärtes Ziel dieses Prestigeprojekts der Bundearbeitsministerin Nahles ist es, den „Missbrauch“ von Leiharbeit und Werkverträgen zu bekämpfen, d.h. insbesondere der vermeintlichen Verdrängung von Stammbeschafteten durch Leiharbeiter und Werkverträge vorzubeugen.

Die Gesetzesreform enthält eine Reihe von Neuerungen, die zu erheblichen praktischen Auswirkungen für solche Unternehmen führen werden, bei denen derzeit Fremdpersonal, d.h. Leiharbeiter oder Arbeitnehmer, auf der Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen beschäftigt werden. Im Folgenden stellen wir die neuen Regelungen im Einzelnen vor.

Folgende Neuregelungen sind im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung geplant:

- Nach 9 Monaten sollen Leiharbeiter den gleichen Lohn erhalten wie die Stammbeschafteten des jeweiligen Entleihunternehmens. Eine Verlängerung dieses Zeitraums auf insgesamt 15 Monate im Rahmen eines sogenannten „Branchenzuschlagstarifvertrags“ bleibt möglich. Ein solcher Tarifvertrag muss allerdings eine stufenweise Erhöhung des Lohns der Leiharbeiter vorsehen, die

bereits nach 6 Wochen beginnen muss.

- Das Gesetz führt zudem eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten für Leiharbeiter ein. Auch diese Höchstdauer kann mittels Tarifvertrag verlängert werden. Wird ein Tarifvertrag geschlossen, besteht auch für tarifungebundene Arbeitgeber die Möglichkeit zur Verlängerung. Zum einen können sie die Regelungen des Tarifvertrages per Betriebsvereinbarung inhaltsgleich nachbilden. Eine Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer durch Betriebsvereinbarung ist ebenfalls möglich, wenn ein Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält. Falls in der Öffnungsklausel die Dauer der Höchstüberlassungsdauer nicht festgelegt ist, kann die Dauer per Betriebsvereinbarung allerdings nur auf höchstens 24 Monate verlängert werden.

Bei Überschreiten der Höchstgrenze ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unwirksam. Es wird zugleich der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers mit dem Verleihunternehmen aufgelöst und ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Entleihunternehmen begründet. Diesen Rechtsfolgen kann der Leiharbeiter nach Überschreitung der Höchstdauer widersprechen.

- Weiterhin wird der Einsatz von Leiharbeitern als sogenannten „Streikbrecher“ verboten, ihnen dürfen also keine Aufgaben von streikenden Mitarbeitern übertragen werden.
- Sonderregelungen im Bereich des öffentlichen Dienstes und der Kirchen bleiben bestehen. Insbesondere bleiben Personalgestellungen bei der Verlagerung von Aufgaben zum Bestandsschutz und Abordnungen innerhalb der öffentlichen Verwaltung möglich.

Im Bereich des Fremdpersonaleinsatzes aufgrund von Werk- und freien Dienstverträgen sind die folgenden Neuregelungen vorgesehen:

- Der Missbrauch von Werkverträgen zur Umgehung der Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung (sogenannte „verdeckte Leiharbeit“) soll dadurch ausgeschlossen werden, dass eine Arbeitnehmerüberlassung zukünftig vor ihrer Durchführung als solche vertraglich zu benennen ist. Zudem müssen die zu überlassenden

Arbeitnehmer künftig namentlich genannt werden. Falls gegen diese Offenlegungspflichten verstoßen wird, ist der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unwirksam. Zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleihunternehmen wird ein Arbeitsverhältnis begründet, wenn der Leiharbeiter nicht innerhalb eines Monats nach Beginn seines Einsatzes widerspricht.

- Das Gesetz definiert zudem künftig, was unter einem Arbeitnehmer (im Gegensatz zu einer aufgrund eines Werkvertrages bzw. Dienstvertrages eingesetzten Arbeitskraft) zu verstehen ist: „Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher

Abhängigkeit verpflichtet ist“ (künftig § 611 a BGB). Eine Änderung der bestehenden Rechtslage ist mit dieser Änderung allerdings nicht verbunden.

- Die Betriebsräte der Entleihunternehmen haben zukünftig ein umfassendes Informationsrecht im Hinblick auf Art und Umfang der durch Werk- bzw. Dienstunternehmer übernommenen Aufgaben und auf die vertragliche Ausgestaltung der Werk- bzw. Dienstverträge.

Durch die geschilderten Neuregelungen gelten für den Fremdpersonaleinsatz neue rechtliche Beschränkungen und Fragestellungen. Echte Neuerungen sind insbesondere die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer und die Sanktionierung verdeckter

Leiharbeit. Folgefragen ergeben sich im Hinblick auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nach einem Übergang des bisherigen Leiharbeitnehmers auf das Entleihunternehmen sowie im Hinblick darauf, dass die Widerspruchsfrist unabhängig von der Kenntnis des Arbeitnehmers zu laufen beginnt. So kommt wohl ein Übergang auch ohne Kenntnis des betroffenen Arbeitnehmers in Betracht. Diesbezüglich bleibt es abzuwarten, wie die Rechtsprechung diese offenen Rechtsfragen lösen wird.

# Schwerpunkt:

## „Brexit“ und Arbeitsrecht

**Der geplante Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union wird sich wohl auf alle Bereiche der grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen auswirken und damit auch vor dem Arbeitsrecht nicht haltmachen. Tiefgreifende Änderungen könnten sich insbesondere beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitnehmern und im Bereich internationaler Arbeitnehmervertretungen ergeben. Eine genaue Prognose ist allerdings derzeit noch nicht möglich.**

Die enge wirtschaftliche Verzahnung zwischen Großbritannien und Deutschland lässt sich u.a. an den folgenden Zahlen ablesen: ca. 115.000 Briten leben und arbeiten in Deutschland, umgekehrt sind es ca. 280.000 Deutsche, die derzeit im Vereinigten Königreich leben und arbeiten. Ca. 3.000 britischen Unternehmen mit Niederlassungen in Deutschland stehen ca. 2.500 deutschen Unternehmen gegenüber, die Niederlassungen in Großbritannien unterhalten.

Bisher war es aufgrund der in den EU-Verträgen vorgesehenen Arbeitnehmerfreizügigkeit möglich, britische Arbeitnehmer nach Deutschland zu versenden und umgekehrt. Die Beschränkung der Einwanderung aus EU-Staaten und damit eine Beschränkung bzw. Abschaffung der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb

der EU war eines der wichtigsten Argumente der Brexit-Befürworter für einen Austritt Großbritanniens aus der EU. Es erscheint daher derzeit unwahrscheinlich, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen der EU und Großbritannien nach einem Austritt in derzeitiger Form bestehen bleibt. In einem Worst-Case-Szenario wäre es möglich, dass Briten in Deutschland und Deutsche in Großbritannien zukünftig so behandelt werden wie Arbeitnehmer aus Drittstaaten. Dies hätte für die jeweils betroffenen Arbeitnehmer zur Folge, dass sie einen Aufenthaltstitel zum Zwecke der Erwerbstätigkeit benötigen würden. Zudem wäre z.B. in Deutschland vor der Beschäftigung eines Briten grundsätzlich durch den jeweiligen Arbeitgeber nachzuweisen, dass keine geeigneten inländischen Arbeitnehmer für die zu besetzende Stelle in Betracht kämen.

Im Hinblick auf das Sozialversicherungsrecht war es bei Entsendungen bisher aufgrund einer EU-Verordnung möglich, dass das Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates anwendbar blieb, wenn die Entsendung nicht länger als 24 Monate dauern sollte. Diese Verordnung wird bei einem Brexit in Großbritannien nicht länger gelten. Es steht zu erwarten, dass auch hier eine Neuregelung erforderlich werden wird.

Auch bei Unternehmen, bei denen ein Europäischer Betriebsrat oder ein SE-Betriebsrat besteht, dürften die entsprechenden betrieblichen Strukturen unmittelbar von einem Brexit betroffen sein. Die betrieblichen Strukturen dürften gar nicht oder zumindest nur in veränderter Form fortbestehen. Bei SE-Gesellschaften mit Bezug zu Großbritannien dürfte insgesamt fraglich sein, ob sie in dieser Rechtsform überhaupt fortbestehen können. Auch diesbezüglich wird viel davon abhängen, welche Übergangs- bzw. Neuregelungen seitens der EU und Großbritanniens im Rahmen der anstehenden Austrittsverhandlungen gefunden werden.

# Neuerungen

## Gesetzesentwurf für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern

Der Koalitionsausschuss hat sich im Oktober 2016 überraschend auf einen Gesetzesentwurf zur Lohngerechtigkeit geeinigt. Ziel des Vorhabens ist es, durch Auskunftspflichten mehr Transparenz bezüglich der Gehaltsstruktur in den Betrieben zu erzielen.

Der Beschluss sieht vor, dass Arbeitnehmer in Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten zukünftig von ihrem Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen können, wie hoch die Gehälter ihrer Kollegen in vergleichbaren Positionen sind. Es bleibt abzuwarten, von wem und auf welche Weise die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Arbeitsplätze beurteilt werden soll.

Weiterhin sollen Unternehmen zukünftig bei Stellenausschreibungen verpflichtet sein, ein Mindestentgelt anzugeben. Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern sollen zudem regelmäßig einen Bericht zum Thema Lohnleichheit vorlegen.

Beabsichtigt ist, auf Grundlage des Koalitionsbeschlusses noch im Dezember 2016 einen Gesetzesentwurf in das Bundeskabinett einzubringen – verabschiedet werden soll das Gesetz im Sommer 2017. Es bleibt abzuwarten, ob – und wenn ja, in welcher Form – das geplante Vorhaben noch in dieser Legislaturperiode in Kraft treten wird.

## Gesetzesentwurf zur Reform des Mutterschutzgesetzes

Das Bundeskabinett hat eine Reform des Mutterschutzgesetzes beschlossen. Inhalt dieser beabsichtigten Neuregelung ist u.a., dass die Schutzfristen für Mütter behinderter Kinder von 8 auf 12 Wochen nach der Geburt verlängert worden sind. Weiterhin soll es auch eine Schutzfrist für Mütter geben, die eine Fehlgeburt nach der 12. Woche erlitten haben. Schließlich soll der Mutterschutz zukünftig nicht – wie bisher – nur für Arbeitnehmerinnen, sondern auch für Schülerinnen und Studentinnen gelten.

Das Gesetz soll noch im Jahr 2016 verabschiedet werden und am 01.01.2017 in Kraft treten.

## Gesetz zur zivilrechtlichen Durchsetzung von Verbraucherschützenden Vorschriften des Datenschutzrechts

Auch wenn es der Titel nicht auf den ersten Blick vermuten lässt, hat dieses Gesetz Auswirkungen auf die Formulierung von Arbeitsverträgen. Inhalt des Gesetzes ist insbesondere, dass Anzeigen und Erklärungen in AGB (und damit auch in Standardarbeitsverträgen) nicht an eine strengere Form als die Schriftform geknüpft werden dürfen. Besonders relevant ist diese Neuregelung bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen.

Diese sehen in der Regel vor, dass Ansprüche „schriftlich“ geltend gemacht werden müssen. Da die Schriftform eine strengere Form als die Textform ist, sollte zukünftig anstelle von „schriftlich“ die Formulierung „in Textform“ verwendet werden. Die Neuregelung gilt allerdings nicht für Altverträge, sondern nur für ab dem 01.10.2016 geschlossene Arbeitsverträge.

## Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes

Im September 2016 hat die Bundesregierung einen Entwurf für ein Gesetz zur „Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung“ von Menschen mit Behinderung vorgelegt. Schwerpunkt dieses Entwurfes ist die Neufassung des IX. Sozialgesetzbuches. Der Entwurf enthält u.a. folgende Regelungen:

- Eine Neuregelung des Behindertenbegriffs: Beeinträchtigungen sollen in neun unterschiedliche Lebensbereiche eingeteilt werden. Wenn jemand in mindestens fünf dieser Bereiche spürbar eingeschränkt ist, gilt er als behindert.
- Die Eingliederungshilfe wird aus dem System der Sozialhilfe herausgeführt und in das SGB IX integriert. Die Freibeträge für die Eingliederungshilfe sollten steigen.

- Fachleistungen der Eingliederungshilfe sollen künftig klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt werden. So muss für diese Leistungen zukünftig kein eigenes Einkommen (bzw. das Einkommen des Ehegatten) eingesetzt werden.
- Zukünftig soll ein Reha-Antrag ausreichen, um alle benötigten Reha-Leistungen zu erhalten.
- Weiterhin ist vorgesehen, ein Netzwerk an unabhängigen Beratungsstellen aufzubauen, um die Betroffenen über Umfang und Inhalt der Teilhabeleistungen aufzuklären.

Nach Veröffentlichung ist der Entwurf insbesondere bei Behindertenverbänden auf Kritik gestoßen. Es bleibt abzuwarten, ob ein Bundesteilhabegesetz noch in dieser Legislaturperiode in Kraft treten wird.

### Neue Regeln für Arbeitsstätten

Aufgrund anhaltender Kritik war die beabsichtigte Neuregelung der Arbeitsstättenverordnung im Jahr 2015 zunächst abgebrochen worden. Im September 2016 haben sich Bund, Länder und Arbeitgebervertreter nun überraschend auf einen Kompromiss geeinigt. Dieser enthält im Gegensatz zum ursprünglichen (sehr arbeitnehmerfreundlichen) Entwurf die folgenden Einschränkungen:

- Das ursprünglich geplante Recht auf einen abschließbaren Spind für Beschäftigte ohne Umkleieraum wurde gestrichen.
- Telearbeitsplätze zuhause (Home-Office) müssen nicht mehr regelmäßig durch den Arbeitgeber kontrolliert werden. Lediglich bei Einrichtung des Telearbeitsplatzes soll der Arbeitgeber überprüfen, ob insbesondere Vorschriften zum Gesundheitsschutz eingehalten sind.

- Eine jährliche Pflicht zur Unterweisung über Risiken am Arbeitsplatz seitens des Arbeitgebers ist nicht länger vorgesehen.
- Arbeitsstätten sollen bereits nach jetziger Rechtslage „möglichst ausreichend Tageslicht erhalten“. Das Ministerium hat nunmehr allerdings darauf verzichtet, diese Vorgabe auf Arbeitsräume zu erweitern, in denen sich Beschäftigte nur kurzfristig aufhalten. Es gibt nunmehr Ausnahmen für bestimmte Räume sowie Bestandsschutz für bereits bestehende Gebäude.

# Aktuelle Rechtsprechung

## Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

**Festsetzung eines Ermessensbonus durch das Arbeitsgericht**  
Eine willkürliche Festsetzung eines sogenannten Ermessensbonus durch den Arbeitgeber ist unwirksam. Die Höhe des Bonusanspruchs ist in einem solchen Fall durch das Arbeitsgericht festzusetzen.

Zwischen dem Kläger und seiner Arbeitgeberin war dessen Teilnahme am jeweils gültigen Bonussystem vereinbart. Die Bonushöhe sollte von der Arbeitgeberin für jedes Jahr nach billigem Ermessen festgelegt werden. Im Jahr 2009 hatte der Kläger einen Bonus in Höhe von EUR 200.000 erhalten, im Jahr 2010 einen Bonus in Höhe von ca. EUR 10.000. Im Jahr 2011 floss dem Kläger kein Bonus zu, andere Mitarbeiter erhielten jedoch Bonuszahlungen. Der Kläger verlangte die Zahlung eines Bonus, dessen Höhe durch das Gericht festzusetzen sei, mindestens aber eine Zahlung in Höhe von ca. EUR 50.000. Das Landesarbeitsgericht wies die Klage ab, da der Kläger keine ausreichenden Anhaltspunkte vorgetragen habe, die eine gerichtliche Festsetzung der Bonushöhe erlaubten.

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst klargestellt, dass die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen sei, die Höhe des Bonus nach billigem Ermessen festzusetzen. Die Arbeitgeberin habe nicht hinreichend dargelegt, dass die Festsetzung für das Geschäftsjahr 2011 nach billigem Ermessen erfolgt sei. Die Festsetzung sei auf Grundlage der

aktenkundig gewordenen Faktoren wie beispielsweise der Höhe der Zahlungen in den Vorjahren, wirtschaftlicher Kennzahlen oder dem Ergebnis einer Leistungsbeurteilung vorzunehmen. Nur wenn entsprechende Anhaltspunkte fehlten, sei eine gerichtliche Festsetzung ausnahmsweise ausgeschlossen.

Zur Bestimmung des genauen Umfangs des Anspruches erfolgte eine Rückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

(BAG 03.08.2016 – 10 AZR 710/14)

### **Tipp für die Praxis:**

- *Seitdem das Bundesarbeitsgericht Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte bei Bonuszahlungen nur unter sehr engen Voraussetzungen für zulässig erachtet, sind viele Arbeitgeber dazu übergegangen, Ermessensboni zu vereinbaren. Die Festsetzung der Bonushöhe unterliegt hierbei jedoch der gerichtlichen Kontrolle. Insbesondere eine Festsetzung „auf Null“ dürfte nur in Ausnahmefällen einer gerichtlichen Überprüfung standhalten.*

## Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz

**Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit seine nicht rauchenden Beschäftigten von Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Dies gilt allerdings nur insoweit, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.**

Der Kläger, ein Nichtraucher, war als Croupier bei einer Spielbank beschäftigt. Bei seiner Arbeitgeberin gab es getrennte Raucher- und Nichtraucherbereiche. Die Croupiers wurden zu weniger als einem Drittel ihrer Arbeitszeit im Raucherbereich eingesetzt, es sei denn, ein Croupier legte ein ärztliches Gutachten vor, aus dem sich eine Gesundheitsbeeinträchtigung durch die Arbeit im Raucherbereich ergab. Der Kläger begehrte den ausschließlichen Einsatz auf einem tabakrauchfreien Arbeitsplatz.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zwar habe ein Arbeitnehmer gemäß der Arbeitsstättenverordnung grundsätzlich einen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz. Dieser Anspruch bestehe allerdings in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr nur insoweit, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung dies zuließen (§ 5 Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung). Dies könne dazu führen, dass nur eine Verpflichtung bestehe, die Gefahren durch Passivrauchen zu minimieren, nicht aber diese vollständig auszuschließen. Durch die Trennung der Bereiche, das Betreiben einer Be- und Entlüftungsanlage und den überwiegenden Einsatz im Nichtraucherbereich habe die Arbeitgeberin ausreichende Schutzmaßnahmen getroffen.

(BAG 10.05.2016 – 9 AZR 347/15)

### **Tipp für die Praxis:**

- *Das Bundesarbeitsgericht bestätigt*



mit diesem Urteil die grundsätzliche arbeitgeberseitige Verpflichtung, den Mitarbeitern einen rauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen gelten nur für Betriebe mit „Publikumsverkehr“, wenn die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.

### Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit und anschließendem Renteneintritt

**Ein Arbeitnehmer hat bei Renteneintritt Anspruch auf die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, den er aufgrund vorheriger Krankheit nicht nehmen konnte.**

Der Kläger, ein österreichischer Beamter, war zunächst über ein Jahr arbeitsunfähig erkrankt und danach 18 Monate in Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Unmittelbar im Anschluss an diese Freistellung trat der Kläger in den Ruhestand ein. Er verlangt für den Zeitraum seiner Arbeitsunfähigkeit und für den Zeitraum seiner Freistellung eine Urlaubsabgeltung in Geld.

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass dem Kläger für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung zusteht. Darüber hinaus könne ihm auch für die Zeit seiner Freistellung ein Abgeltungsanspruch zustehen, wenn er während dieser Zeit aufgrund einer Krankheit nicht dazu in der Lage gewesen wäre, seinen Urlaub zu nehmen. Dies sei durch das österreichische Verwaltungsgericht zu ermitteln.

(EuGH 20.07.2016 – C-341/15)

#### Tipp für die Praxis:

- Der gesetzliche Mindesturlaub (20 Tage bei einer Fünftagewoche) muss, sofern er nicht genommen werden kann, abgegolten werden. Der Europäische Gerichtshof betont, dass es sich hierbei

um einen wichtigen Grundsatz des Unionssozialrechts handele.

Nur für Urlaubsansprüche, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, kann auf eine Abgeltung verzichtet werden. Es empfiehlt sich folglich, im Arbeitsvertrag bzw. in entsprechenden Vereinbarungen zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und darüber hinausgehenden Ansprüchen zu unterscheiden.

### Mindestlohn und vertragliche Ausschlussfrist

**Verfall- bzw. Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, die nicht ausdrücklich Ansprüche auf Branchenmindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz von einem Verfall bzw. Ausschluss ausnehmen, sind unwirksam.**

Die Klägerin war bei einem ambulanten Pflegedienst beschäftigt. In der Branche galt ein Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz. Die Klägerin machte Entgeltfortzahlungsansprüche nach Ablauf der vertraglichen Verfallfrist von drei Monaten gerichtlich geltend. Ansprüche auf Mindestlohn waren nicht von der vertraglichen Verfallfrist ausgenommen.

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die vertragliche Verfallfrist sei wegen eines Verstoßes gegen § 9 Satz 3 Arbeitnehmerentsendegesetz unwirksam. Die Verfallfrist könne auch nicht für über den Mindestlohn hinausgehende Ansprüche aufrechterhalten werden.

(BAG 24.08.2016 – 5 AZR 703/15)

#### Tipp für die Praxis:

- Die Entscheidung gilt zwar unmittelbar nur für Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz. Allerdings ist zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsauffassung auch auf Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz übertragen

wird. Vor diesem Hintergrund ist es empfehlenswert, Musterarbeitsverträge entsprechend zu aktualisieren und Verträge, die nach dem 01.01.2015 (Datum des Inkrafttretens des allgemeinen Mindestlohns) geschlossen worden sind, bei Gelegenheit (z.B. bei Vertragsänderungen aufgrund von Beförderungen) entsprechend anzupassen.

### Beendigung von Arbeitsverhältnissen

**Keine außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bei Warnung vor Verhältnissen „wie vor 70 Jahren“**

**Übt ein Betriebsratsmitglied an einer angeblich von der Arbeitgeberin geplanten Überwachung der Rufbereitschaft von Mitarbeitern Kritik, indem er vor einer Entwicklung hin zu einer Überwachung wie in einem totalitären Regime warnt, rechtfertigt dies nicht den Ausspruch einer fristlosen und außerordentlichen Kündigung.**

Die Arbeitgeberin betrieb ein Senioren- und Pflegezentrum. Ein Betriebsratsmitglied, gleichzeitig Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Arbeitnehmerin, wandte sich in einer E-Mail an den Einrichtungsleiter und an Aufsichtsratsmitglieder, in der es im Hinblick auf die angebliche Einführung eines geplanten Mitarbeiter-Überwachungssystems hieß: „Die Überwachung in einem totalitären Regime haben wir vor 70 Jahren hinter uns gebracht, auch wenn hier im Kleineren gehandelt wird, so ist dies der Anfang von dem was dann irgendwann aus dem Ruder laufen kann.“ Die Arbeitgeberin beantragte die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Betriebsratsmitglieds, welche der Betriebsrat verweigerte. Vor dem Arbeitsgericht begehrte die Arbeitgeberin nunmehr die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat den Antrag der Arbeitgeberin zurückgewiesen. Insbesondere liege keine Gleichsetzung mit dem NS-Terrorregime vor. Vielmehr habe der Betriebsrat lediglich vor künftigen Entwicklungen gewarnt und damit allenfalls einen Vergleich zur Weimarer Republik gezogen. Eine solche Behauptung sei von der Meinungsfreiheit gedeckt.

(LAG Düsseldorf 04.03.2016 – 10 Ta BV 102/15)

**Tipp für die Praxis:**

- *Vergleiche mit der NS-Zeit sowie die Belegung einzelner Personen mit entsprechenden Attributen sind grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Allerdings ist im Einzelfall genau zu prüfen, ob die fraglichen Äußerungen tatsächlich eine Gleichsetzung beinhalten.*
- *Bei Betriebsratsmitgliedern ist eine ordentliche Kündigung stets ausgeschlossen. Eine außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats bzw. einer Ersetzung dieser Zustimmung durch das Arbeitsgericht.*

**Ordentliche Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“**

Eine ordentliche Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ ist wirksam, wenn die Dauer der Kündigungsfrist für den Empfänger bekannt oder bestimmbar ist.

Dem Kläger wurde von seiner Arbeitgeberin außerordentlich und fristlos und sowie hilfsweise ordentlich und fristgemäß „zum nächstmöglichen Termin“ gekündigt. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte die außerordentliche Kündigung für unwirksam und die ordentliche Kündigung für wirksam. Die Formulierung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ sei dann rechtlich zulässig, wenn die entsprechende Frist

bestimmbar, mithin leicht feststellbar und ohne umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen zu ermitteln sei. Der Mitarbeiter dürfe nicht im Unklaren über das Beendigungsdatum gelassen werden. Wird allerdings die ordentliche Kündigung ohnehin nur hilfsweise für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung erklärt, so bestehe eine solche Unklarheit über das beabsichtigte Beendigungsdatum generell nicht, da das Arbeitsverhältnis dann mit Erklärung der außerordentlichen Kündigung enden solle.

(BAG 20.01.2016 – 6 AZR 782/14)

**Tipp für die Praxis:**

- *Arbeitgeber sollten bei Ausspruch einer ordentlichen und fristgemäßen Kündigung zur Vermeidung von Unwirksamkeitsrisiken stets einen Kündigungstermin angeben. Selbst für den Fall, dass der Arbeitgeber die Frist falsch ermittelt, wird die Kündigung in der Regel von den Gerichten in eine Kündigung zum nächstmöglichen Beendigungsdatum ausgelegt bzw. umgedeutet.*

**Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs**

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist geeignet, eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Dabei ist die strafrechtliche Einordnung irrelevant.

Zwischen der Klägerin und ihrer Arbeitgeberin wurde ein Kündigungsschutzprozess geführt. Im Rahmen dieses Prozesses trug die Klägerin vor, dass sie ein Personalgespräch mitgeschnitten habe und legte eine Mitschrift dieses Mitschnittes vor. Daraufhin erklärte die Arbeitgeberin eine erneute ordentliche und verhaltensbedingte Kündigung, gegen deren Wirksamkeit der Kläger sich mittels einer erneuten Klage wandte.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz erachtete die ordentliche Kündigung für wirksam. Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs sei geeignet, die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Ein solches Verhalten stelle eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht sowie des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Vorgesetzten dar. Bei der Einführung des Wortprotokolls in den Prozess handele es sich um eine erneute Verletzung dieser Rücksichtnahmepflicht. Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung nicht. Die Arbeitgeberin sei nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet, ihre Mitarbeiter vor der Gefahr der heimlichen Aufnahme von vertraulichen Gesprächen und deren späterer Verwendung zu schützen.

(LAG Rheinland-Pfalz 03.02.2016 – 7 Sa 220/15)

**Tipp für die Praxis:**

- *Aus dem Urteil lässt sich kein allgemeiner Grundsatz ableiten, dass die heimliche Aufzeichnung eines Personalgesprächs stets eine Kündigung rechtfertigt. Wie bei jeder verhaltensbedingten Kündigung bedarf es auch bei einem solchen Verhalten des Arbeitgebers stets einer Abwägung der Interessen beider Parteien im Einzelfall.*

**Altersgrenzen in Arbeitsverträgen sind „dynamisch“ auszulegen**

Eine Altersgrenze in einem vorformulierten Arbeitsvertrag, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres endet, ist regelmäßig dahingehend auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Erreichen der jeweiligen Lebensaltersgrenze enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Klägers befand sich folgende Klausel: „Das Anstellungsverhältnis endet mit Beendigung des 65. Lebensjahres, ohne

dass es einer Kündigung bedarf.“ Der Kläger begehrte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung geendet habe.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze geendet habe. Da der Vertrag vor Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze geschlossen worden sei, sei die Formulierung als Anknüpfung an den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze zu verstehen. Die Befristung sei auch sachlich gerechtfertigt, da das Interesse der Arbeitgeberin an einer sachgerechten und berechenbaren Personal-/Nachwuchsplanung das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers überwiege.

(BAG 09.12.2015 – 7 AZR 68/14)

#### **Tipp für die Praxis:**

- *Sowohl in Arbeitsverträgen als auch in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, die vor der Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze im Jahre 2012 geschlossen worden sind, sind entsprechende Bezugnahmen auf die Vollendung des 65. Lebensjahres entsprechend dynamisch auszulegen. Eine solche Auslegung kommt allerdings bei Vereinbarungen, die nach Anhebung der Regelaltersgrenze geschlossen worden sind, wohl nicht mehr in Betracht. Insofern sollten die jeweiligen Regelungen (Musterverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge) überprüft und ggf. angepasst werden.*

## **Betriebsverfassungsrecht**

### **Kein Anspruch des Betriebsrats auf einen separaten Internet- und Telefonanschluss**

**Der Betriebsrat hat grundsätzlich keinen Anspruch auf einen separaten, vom Proxy-Server des Arbeitgeber unabhängigen Internetanschluss oder auf Einrichtung eines separaten Telefonanschlusses.**

Bei der Arbeitgeberin wurde die gesamte E-Mail-Kommunikation über den Proxy-Server der Konzernmutter abgewickelt. Über diesen Proxy-Server war es technisch möglich, User- und IP-Adressen sowie Zieladressen der Browserzugriffe zu protokollieren und nach Nutzererkennung auszuwerten. Websites, die aus Sicht des Konzerns nicht für die Erbringung der Arbeitsleistung notwendig waren, waren gesperrt. E-Mail-Speicher einschließlich gelöschter E-Mails konnten von den Netzwerkadministratoren gelesen werden. Den Mitgliedern des Betriebsrats war im Rahmen ihrer Tätigkeit eine gemeinsame Nutzererkennung zugeordnet. Auch bezüglich der Nutzung des Telefons bestand seitens der Konzernmutter die Möglichkeit, die Nummern der Gesprächspartner aufzuzeichnen. Der Betriebsrat verlangte aufgrund dieser abstrakten Kontrollmöglichkeiten die Einrichtung eines separaten Internetzugangs, der nicht über den Proxy-Server der Konzernmutter vermittelt werde; sowie die Einrichtung eines separaten Telefonanschlusses.

Das Bundesarbeitsgericht hat die entsprechenden Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Die Arbeitgeberin sei nicht zur Einrichtung eines separaten Internet-Zugangs oder Telefonanschlusses verpflichtet. Die Arbeitgeberin habe dem Betriebsrat sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehöre ein Telefonanschluss und ein Internetzugang.

Sofern die Sperre einzelner Seiten die Betriebsratstätigkeit beeinträchtige, könne der Betriebsrat die Freigabe dieser Seite verlangen. Eine abstrakte Überwachungsmöglichkeit sei in diesem Zusammenhang ebenfalls unerheblich, da es an konkreten Anhaltspunkten für eine tatsächliche Überwachung fehle. Zudem sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber ein Interesse an sicheren IT-Systemen habe und aufgrund der gemeinsamen Nutzererkennung ohnehin keine Rückschlüsse auf

das Nutzungsverhalten einzelner Betriebsratsmitglieder möglich seien.

Auch die abstrakte Möglichkeit der Speicherung von Rufnummern der Gesprächspartner sei ebenfalls nicht geeignet, einen Anspruch auf Einrichtung eines separaten Telefonanschlusses zu begründen.

(BAG 20.04.2016 – 7 ABR 50/14)

## **Sozialversicherungsrecht**

### **Kein Unfallversicherungsschutz zwischen „Home-Office“ und Küche**

**Begibt sich eine Arbeitnehmerin von einem zuhause eingerichteten Arbeitsplatz (Home-Office) in ihre Küche, um dort ein Glas Wasser zu trinken, so besteht hierfür kein Unfallversicherungsschutz.**

Die Klägerin war berechtigt, ihre Arbeitsleistung von einem Telearbeitsplatz in ihrer Wohnung (Home-Office) zu erbringen. Sie verließ den Arbeitsraum, um sich ein Stockwerk tiefer ein Glas Wasser zu holen, und stürzte auf der Treppe. Die beklagte Unfallkasse lehnte die Anerkennung des Vorgangs als Arbeitsunfall ab. Hiergegen wandte sich die Klägerin.

Das Bundessozialgericht hat das Vorliegen eines Arbeitsunfalls verneint. Die Klägerin habe sich im Moment des Sturzes nicht auf einem Betriebsweg befunden, sondern sei im persönlichen Lebensbereich ausgerutscht. Deshalb sei sie im Moment des Sturzes nicht versichert gewesen. Zwar führe die arbeitsrechtliche Vereinbarung eines Home-Offices zu einer Verlagerung des Arbeitsplatzes in den häuslichen Bereich. Dies nehme einer Wohnung allerdings nicht den Charakter einer privaten, nicht versicherten Lebenssphäre.

(BSG 05.07.2016 – B 2 U 2/15 R)

**Tipp für die Praxis:**

- *Nach der bisherigen Rechtsprechung des Gerichts waren Unfälle in der Wohnung bei einer vereinbarten Home-Office-Tätigkeit dann versichert, wenn die jeweilige Verrichtung, bei der der Unfall geschehen war, in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der versicherten (beruflichen) Tätigkeit stand. Das bislang lediglich in einer Pressemitteilung vorliegende Urteil stellt offenbar klar, dass die Vereinbarung eines Home-Office nicht automatisch die gesamte Lebenssphäre macht. Eine endgültige Einordnung kann allerdings erst nach Veröffentlichung der Entscheidungsgründe erfolgen.*

## Betriebliche Altersversorgung

### Anspruch auf Leistungen auf Betriebsrente nach Betriebsvereinbarung

Ein Arbeitnehmer, dem bereits einzelvertraglich eine Altersversorgung zugesagt wurde, darf von seinem Arbeitgeber nur dann aus einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund einer Betriebsvereinbarung ausgenommen werden, wenn sichergestellt ist, dass er im Versorgungsfall eine „annähernd gleichwertige“ Versorgung erhält.

Dem Kläger war einzelvertraglich eine betriebliche Altersversorgung zugesagt worden. Zu einem späteren Zeitpunkt trat eine Betriebsvereinbarung in Kraft, die den Mitarbeitern der Arbeitgeberin eine betriebliche Altersversorgung zusagte. Mitarbeiter mit einer einzelvertraglichen Zusage wie der Kläger waren dabei von einer Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung ausgenommen. Der Kläger verlangte eine Betriebsrente nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Herausnahme des Klägers aus dem Geltungsbereich

der Betriebsvereinbarung nur dann wirksam erfolgt sei, wenn ihm aufgrund seiner einzelvertraglichen Zusage ein „annähernd gleicher“ Anspruch zustünde.

(BAG 19.07.2016 – 3 AZR 134/15)

**Tipp für die Praxis:**

- *Bei der Formulierung von Betriebsvereinbarungen ist stets der allgemeine Gleichheitsgrundsatz zu berücksichtigen. Dieser besagt, dass eine Ungleichbehandlung vergleichbarer Arbeitnehmer nur bei Vorliegen sachlicher Gründe gerechtfertigt ist. Die insbesondere in älteren Betriebsvereinbarungen häufig enthaltenen pauschalen Ausnahmeregelungen für Teilzeit-Mitarbeiter oder „Aushilfskräfte“ wurden von den Arbeitsgerichten bereits wiederholt als rechtsunwirksam bewertet.*

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

### Kein Diskriminierungsschutz bei sogenannten „Scheinbewerbungen“

Einem Bewerber, der tatsächlich nicht auf der betreffenden Stelle eingesetzt werden möchte, sondern nur den formalen Status als Bewerber zur Geltendmachung einer Entschädigung erlangen möchte, steht eine solche Entschädigung nicht zu.

Der Kläger meldete sich auf die Ausschreibung einer Trainee-Stelle einer Versicherung, in dem u.a. ein Studienabschluss im Bereich Jura, der nicht länger als ein Jahr zurückliegen sollte, gefordert wurde. Der Kläger hatte bereits ca. 8 Jahre vor dem Zeitpunkt seiner Bewerbung seine Ausbildung zum Volljuristen abgeschlossen und verfügte nach eigenen Angaben über Führungserfahrung. Nachdem die Versicherung dem Kläger eine automatisch generierte Absage übersandt hatte, verlangte dieser eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung in Höhe von EUR 14.000. Die daraufhin

erfolgte Einladung zu einem Vorstellungsgespräch lehnte der Kläger ab. Später verlangte er zusätzlich eine Entschädigung in Höhe von EUR 3.500 aufgrund einer Diskriminierung wegen seines Geschlechts, da trotz paritätischer Verteilung der Bewerber nur Frauen eingestellt worden seien. Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass der Kläger mit der von ihm angegebenen Führungsverantwortung nicht als Trainee in Frage gekommen sei. Zudem habe er die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgeschlagen.

Der Europäische Gerichtshof bestätigte die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts. Eine rein formale Bewerbung falle bereits nicht unter den Schutz der entsprechenden Europäischen Richtlinie, da diese nur vor einer Diskriminierung bei einem „Zugang zur Beschäftigung“ schütze. Zudem sei das Verhalten des Klägers rechtsmissbräuchlich und damit nach Europäischem Recht nicht schützenswert.

(EuGH 28.07.2016 – C-423/15)

**Tipp für die Praxis:**

- *Das Urteil schiebt der Praxis der „Scheinbewerbungen“ oder des „AGG-Hoppings“ bei nicht AGG-konformen Stellenausschreibungen aus europarechtlicher Perspektive einen Riegel vor. Allerdings ist bei der Einordnung des Urteils zu berücksichtigen, dass es sich bei dem Kläger um einen deutschlandweit bekannten „AGG-Hopper“ handelte. Im eigenen Interesse sollten Unternehmen auch weiterhin bei der Formulierung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsabsagen Vorsicht walten lassen. Insbesondere sollten – wie auch immer geartet – unmittelbare oder mittelbare Hinweise auf ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter sowie auf die anderen in § 1 Allgemeines Gleichstellungsgesetz genannten Merkmale vermieden werden.*

# Terminvorschau BAG

## **20. Oktober 2016, 6. Senat**

Fristlose Kündigung wegen Drogenkonsums eines LKW-Fahrers

## **02. November 2016, 10. Senat:**

Zum Umfang des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts, Verpflichtung des Klägers zur Teilnahme an einem Personalgespräch während seiner Arbeitsunfähigkeit

## **15. November 2016, 3. Senat:**

Betriebliche Altersversorgung, Anspruch des Klägers auf Abschluss einer Versorgungszusage aus betrieblicher Übung, Wirksamkeit einer entgegenstehenden Ablösungs- bzw. Überführungsvereinbarung

## **17. November 2016, 8. Senat:**

Schadensersatz eines Mitarbeiters wegen Ablehnung eines Verlangens auf Aufstockung der Arbeitszeit nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz

# Veranstaltungen

## Mandantenseminare

Unser Mandantenseminar zum Thema „Internal Investigations im Arbeitsrecht“ findet am

- Dienstag, 22. November 2016 in München von 8:30 bis 10:30 Uhr,
- Mittwoch, 23. November 2016 in Frankfurt von 12:00 bis 14:00 Uhr,
- Donnerstag, 1. Dezember 2016 in Hamburg von 9:00 bis 11:00 Uhr

statt.

Bei Interesse an einer der genannten Veranstaltungen kontaktieren Sie bitte einen der in diesem Heft genannten Ansprechpartner von Norton Rose Fulbright.

# Kontakt

Für weitere Information zu den Themen dieses Newsletters oder für sonstige arbeitsrechtliche Fragen stehen Ihnen unsere Kolleginnen und Kollegen gerne zur Verfügung.



**Dr. Cornelia Marquardt**  
Head of employment and labour  
Europe, Middle East and Asia, München  
Tel +49 89 212148 420  
cornelia.marquardt@nortonrosefulbright.com



**Dr. Frank Weberndörfer**  
Partner, Hamburg  
Tel +49 40 970799 149  
frank.weberndorfer@nortonrosefulbright.com



**Katrin Scheicht**  
Partner, München  
Tel +49 89 212148 474  
katrin.scheicht@nortonrosefulbright.com



**Dr. Anja Lingscheid**  
Of Counsel, Frankfurt  
Tel +49 69 505096 116  
anja.lingscheid@nortonrosefulbright.com



**Claudia Posluschny**  
Of Counsel, München  
Tel +49 89 212148 449  
claudia.posluschny@nortonrosefulbright.com



**Dr. Wiebke Mattern**  
Associate, Hamburg  
Tel +49 40 970799 149  
wiebke.mattern@nortonrosefulbright.com



**Dr. Philipp Raben**  
Associate, Hamburg  
Tel +49 40 970799 149  
philipp.raben@nortonrosefulbright.com



**Stefanie Radina**  
Associate, München  
Tel +49 89 212148 477  
stefanie.radina@nortonrosefulbright.com



**Jannis Breitschwerdt**  
Associate, München  
Tel +49 89 212148 808  
jannis.breitschwerdt@nortonrosefulbright.com

Über aktuelle arbeitsrechtliche Themen informieren wir regelmäßig in unserem globalen *Employment and Labour Law Blog*. Melden Sie sich hier an: [www.globalworkplaceinsider.com](http://www.globalworkplaceinsider.com)

## Norton Rose Fulbright

Norton Rose Fulbright ist eine globale Wirtschaftskanzlei. Mit 3.800 Rechtsanwälten in weltweit über 50 Städten – in Europa, den USA, Kanada, Lateinamerika, Asien, Australien, Afrika, im Nahen Osten und in Zentralasien – beraten wir führende national wie auch international tätige Unternehmen.

Das Verständnis für unsere Mandanten und die Anforderungen ihrer Branchen und Märkte ist von grundlegender Bedeutung für uns. Wir teilen dieses Verständnis, unser Wissen und unsere Erfahrungen über Grenzen hinweg, um unsere Mandanten überall auf der Welt umfassend zu beraten. Wir vertreten Mandanten insbesondere in unseren Branchenschwerpunkten Financial Institutions; Energy; Infrastructure, Mining and Commodities; Transport; Technology and Innovation sowie Life Sciences and Healthcare.

Norton Rose Fulbright US LLP, Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright Canada LLP und Norton Rose Fulbright South Africa Inc sind als jeweils eigenständige rechtliche Einheiten Mitglieder des Schweizer Vereins Norton Rose Fulbright. Unter diesem Verein laufen alle Aktivitäten der Vereinsmitglieder zusammen. Der Verein selbst erbringt Mandanten jedoch keine rechtliche Beratung.

---

References to 'Norton Rose Fulbright', 'the law firm', and 'legal practice' are to one or more of the Norton Rose Fulbright members or to one of their respective affiliates (together 'Norton Rose Fulbright entity/entities'). No individual who is a member, partner, shareholder, director, employee or consultant of, in or to any Norton Rose Fulbright entity (whether or not such individual is described as a 'partner') accepts or assumes responsibility, or has any liability, to any person in respect of this communication. Any reference to a partner or director is to a member, employee or consultant with equivalent standing and qualifications of the relevant Norton Rose Fulbright entity. The purpose of this communication is to provide information as to developments in the law. It does not contain a full analysis of the law nor does it constitute an opinion of any Norton Rose Fulbright entity on the points of law discussed. You must take specific legal advice on any particular matter which concerns you. If you require any advice or further information, please speak to your usual contact at Norton Rose Fulbright.