

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

Arbeitsrecht Highlights

Employment Newsletter

April 2016

Schwerpunkte

Neuregelungen für
Unternehmensjuristen

Beschäftigung von
Flüchtlingsen

Neuerungen

Mehr Lohngerechtigkeit
zwischen Frauen und Männern

Gesetzesentwurf gegen
Missbrauch von Leiharbeit und
Werkverträgen

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von
Arbeitsverhältnissen

Beendigung von
Arbeitsverhältnissen

Betriebsverfassungsrecht

Terminvorschau BAG

Veranstaltungen

Editorial

Liebe Leserin und lieber Leser, wir hoffen, Sie hatten einen guten Start in das Jahr 2016!

Wie erwartet bleibt der Gesetzgeber auch im neuen Jahr im Bereich des Arbeitsrechts nicht untätig, sondern hat eine Reihe von Projekten bereits auf den Weg gebracht oder aber zumindest in Planung.

Den größten Einfluss auf den Arbeitsmarkt dürfte die geplante Neuregelung des Rechts der Leiharbeiternehmer und Werkverträge haben. Hintergrund dieser Neuregelung ist die Absicht, den aus Sicht des Arbeitsministeriums bestehenden „Missbrauch“ von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen zur Senkung der Lohnkosten zu erschweren bzw. zu unterbinden. Der vom Arbeitsministerium auf vielfache Kritik bereits einmal überarbeitete Entwurf ist innerhalb der Regierungskoalition nach wie vor umstritten. Wir haben für Sie den aktuellen Stand in Eckpunkten zusammengefasst.

Die Auswirkungen der Flüchtlingskrise machen auch vor dem Arbeitsrecht nicht halt. Arbeit ist und bleibt ein entscheidender Faktor für eine funktionierende Integration. In diesem Heft finden Sie deshalb einen

Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, unter denen Flüchtlinge beschäftigt werden können. Da die bestehenden Hürden für eine Beschäftigung von Flüchtlingen (Stichwort: „Vorrangprüfung“) insbesondere kleinere Unternehmen abschrecken könnten, werden aktuell Erleichterungen für den Zugang von Flüchtlingen zum deutschen Arbeitsmarkt diskutiert. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

Eine weitere Neuregelung zeichnet sich bei der Gleichstellung von Männern und Frauen ab. Das Familienministerium hat hierzu einen sehr weitreichenden Gesetzesentwurf vorgestellt. Wir haben für Sie die geplanten Neuregelungen zusammengefasst. Erfahrungsgemäß dürfte dieser Entwurf allerdings in der weiteren Diskussion deutlich „entschärft“ werden.

Schließlich hat der Gesetzgeber das Recht der Syndikusrechtsanwälte neu geregelt. Hier ist insbesondere wichtig zu wissen, dass Syndikusrechtsanwälte ohne gültige Befreiung bis zum 01.04.2016 einen entsprechenden Antrag bei der zuständigen

Rechtsanwaltskammer stellen müssen, um eine rückwirkende Befreiung von der Pflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung zu erhalten. Für die weiteren Einzelheiten der Neuregelung sei auf unseren Beitrag in diesem Heft verwiesen.

Außerdem stellen wir Ihnen wie üblich einige interessante und aktuelle Urteile aus dem letzten halben Jahr vor.

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:

Neuregelungen für Unternehmensjuristen

Am 01.01.2016 ist das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Syndikusanwälte in Kraft getreten. Das Gesetz beendet den durch die Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 03.04.2014 geschaffenen Schwebezustand für Unternehmensjuristen und eröffnet diesen wieder die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Durch das Gesetz erfolgt eine berufsrechtliche Anerkennung der Tätigkeit als Syndikusrechtsanwalt und damit eine weitgehende Gleichstellung von Inhouse-Juristen mit den übrigen Rechtsanwälten. Ein Volljurist kann nach dem Gesetz zukünftig Syndikusrechtsanwalt, Rechtsanwalt oder gleichzeitig Rechtsanwalt und Syndikusrechtsanwalt sein.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für die rechtsberatende Tätigkeit bei einem nichtanwaltlichen Arbeitgeber setzt – soweit kein Befreiungsbescheid für die aktuell ausgeübte Tätigkeit vorliegt – eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt voraus. Das Zulassungsverfahren regelt der neue § 46a BRAO. Über die Zulassung entscheiden – nach Anhörung der Deutschen Rentenversicherung – die örtlich zuständigen Rechtsanwaltskammern.

Erfüllt der Unternehmensjurist die Zulassungsanforderungen zum Beruf des Rechtsanwalts (§ 4 BRAO), liegt kein Versagungsgrund im Sinne des § 7 BRAO vor. Entspricht

seine Inhouse-Tätigkeit den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis Abs. 5 BRAO, wird die Zulassung erteilt. Zu belegen ist im Rahmen des durch den Juristen zu stellenden Zulassungsantrags insbesondere, dass die Tätigkeit fachlich unabhängig und eigenverantwortlich ausgeübt wird. Dabei muss sich aus dem Vertrag ergeben, dass der Jurist in fachlicher Hinsicht weder allgemeinen noch konkreten Weisungen des Arbeitgebers unterworfen ist. Auf das Erfordernis einer Berufshaftpflichtversicherung für die Tätigkeit eines Syndikusrechtsanwalts wird in dem Gesetz – nachdem dies im Gesetzgebungsverfahren lange umstritten war – verzichtet.

Ein weiterer wichtiger Punkt der Neuregelung ist, dass eine einmal erteilte Befreiung jeweils nur für die Tätigkeit gilt, für die die Befreiung ursprünglich erteilt worden ist. Jede tätigkeitsbezogene Änderung des Arbeitsvertrages sowie jede wesentliche Änderung der Tätigkeit innerhalb des Arbeitsverhältnisses sind der zuständigen Rechtsanwaltskammer unverzüglich anzuzeigen.

Die Deutsche Rentenversicherung ist grundsätzlich an die Entscheidung der Rentenversicherung gebunden, kann gegen diese jedoch – wie auch der Unternehmensjurist selbst – gerichtlich vorgehen.

Neben dem Antrag auf Zulassung zum Syndikusrechtsanwalt ist es aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht stets erforderlich, einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (§ 6 Abs. 1 SGB VI) zu stellen. Ferner besteht in vielen Fällen die Möglichkeit, einen Antrag auf Rückwirkung des Befreiungsentscheids zu stellen. Dieser Antrag muss allerdings fristgerecht bis spätestens zum 01.04.2016 gestellt werden.

Gültige Befreiungsbescheide für bereits ausgeübte Tätigkeiten bleiben unverändert bestehen. Bei Zweifeln an der Gültigkeit des Befreiungsbescheides sollte die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt beantragt werden.

Schwerpunkt:

Beschäftigung von Flüchtlingen

Laut einer aktuellen Umfrage des Ifo-Instituts unter Personalleitern plant jedes dritte Unternehmen, bis Ende 2017 Flüchtlinge einzustellen. Bei Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigt haben, liegt dieser Wert sogar bei 68 %. Allerdings begegnen solche Pläne in der Praxis häufig erheblichen rechtlichen Unsicherheiten und bürokratischen Hürden, die je nach Aufenthaltstitel variieren.

Die Anforderungen für eine Beschäftigung von Flüchtlingen unterscheiden sich je nach Aufenthaltstitel: Asylbewerber erhalten eine Aufenthaltsgestattung, wenn sie einen Antrag auf Asyl gestellt haben, ihr Asylverfahren aber noch nicht abgeschlossen ist. Für den Fall, dass ihr Asylantrag positiv beschieden wird, werden Asylbewerber zu Asylberechtigten und erhalten eine Aufenthaltserlaubnis. Eine Aufenthaltserlaubnis kann zudem auch bei Ablehnung des Asylgesuches erteilt werden, falls ein Abschiebungsverbot festgestellt worden ist. In den übrigen Fällen kommt für abgelehnte Asylbewerber als Aufenthaltstitel nur eine Duldung bei vorübergehender Aussetzung der Abschiebung in Betracht.

Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung dürfen beschäftigt werden, wenn eine Erlaubnis der Ausländerbehörde und – in den ersten 4 Jahren des Aufenthalts – eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit vorliegen. Während der Dauer

der Verpflichtung des Asylbewerbers, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, längstens aber für die Zeit von drei Monaten, besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten gilt während des gesamten Asylverfahrens ein solches Beschäftigungsverbot.

- Die Erlaubnis der Ausländerbehörde nach Ablauf des Beschäftigungsverbotes bezieht sich auf eine konkrete Stelle. In diesem behördlichen Verfahren muss der zukünftige Arbeitgeber eine Stellenbeschreibung abgeben, Angaben zum Betrieb machen und bestätigen, dass der Asylbewerber auf der entsprechenden Stelle beschäftigt werden soll. Das Zustimmungserfordernis entfällt für Hochqualifizierte, Führungskräfte, Auszubildende, Praktikanten im Sinne des Mindestlohngesetzes und Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst bzw. an einem Freiwilligen Sozialen Jahr.

- Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist von folgenden Kriterien abhängig: Zunächst dürfen sich durch die Beschäftigung des Asylbewerbers keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben. Weiterhin müssen die Arbeitsbedingungen den Arbeitsbedingungen des „normaler“ Arbeitnehmer entsprechen. Zudem dürfen keine sog. „Versagungsgründe“ (z.B.: eine Beschäftigung als Leiharbeiter unter bestimmten Voraussetzungen) vorliegen.
- Bei der Einstellung eines Asylbewerbers mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als 15 Monaten ist zudem eine sog. „Vorrangprüfung“ durchzuführen: Ein Asylbewerber darf nur dann beschäftigt werden, wenn die Stelle nicht mit einem bevorrechtigten Arbeitssuchenden besetzt werden kann. Bei dieser Prüfung hat die Behörde eine Ermessensentscheidung vorzunehmen. Regelmäßig wird der zukünftige Arbeitgeber im Rahmen dieser Prüfung seine zuvor erfolglosen Bemühungen zur Besetzung der Stelle durch bevorrechtigte Arbeitssuchende darlegen müssen. Die Vorrangprüfung entfällt für Hochqualifizierte, Fachkräfte im Sinne der sog. „Positivliste“ (www.arbeitsagentur.de/positivliste) und Teilnehmer an Maßnahmen der Berufsqualifikation.

Für Asylberechtigte mit Aufenthaltserlaubnis besteht grundsätzlich ein unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt. Wenn die Aufenthaltserlaubnis aufgrund eines Abschiebungsverbotese erteilt worden ist, erfolgt eine gesonderte Erteilung einer Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde. Hierfür ist allerdings keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Die Duldung wird erstmalig für drei Monate erteilt, aber häufig mehrfach (für jeweils wenige Monate) verlängert, so dass eine Duldung letztlich auch über mehrere Jahre erfolgen kann. Für Geduldete gelten im Grundsatz die gleichen Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang wie für Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung. Falls ein Geduldeter eine Berufsausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufnimmt, kann eine Duldung für ein Jahr erfolgen und für die Dauer der Ausbildung jeweils um ein Jahr verlängert werden. Sog. „Langzeitgeduldete“ (8 Jahre Aufenthalt bzw. 6 Jahre und in Hausgemeinschaft mit minderjährigem Kind lebend) können eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie ihren Lebensunterhalt im Wesentlichen durch Erwerbstätigkeit selbst bestreiten.

Ohne Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis dürfen geflüchtete Menschen keine Arbeit aufnehmen. Bei einem späteren Ablauf oder Entzug der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis kommt es zunächst zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses, sodass keine Arbeit geleistet und keine Vergütung gezahlt werden muss. Eine Kündigung kommt erst dann in Betracht, wenn ein Freihalten des Arbeitsplatzes bis zu einer möglichen Wiedererteilung der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Bei Fehlen einer Arbeits- bzw.

Aufenthaltserlaubnis über einen längeren Zeitraum (oder deren endgültiger Versagung) dürfte der Ausspruch einer personenbedingten Kündigung gerechtfertigt sein.

Der mögliche Widerruf bzw. Ablauf der Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis ohne Verlängerung wird regelmäßig keinen Sachgrund für eine Befristung darstellen. Möglich bleibt allerdings eine sachgrundlose Befristung für die Dauer von bis zu zwei Jahren.

Im Hinblick auf die oben skizzierten Rahmenbedingungen ist darauf hinzuweisen, dass diese angesichts der politischen Brisanz des Themas ständigen Veränderungen unterworfen sind. So wurden im Jahr 2015 u.a. der Zugang zu Praktika für Asylsuchende erleichtert und die Wartezeit für den Zugang zum Arbeitsmarkt auf einheitlich 3 Monate gekürzt. Aktuell wird z.B. darüber diskutiert, die Vorrangprüfung ganz oder teilweise abzuschaffen. Zudem laufen erste Pilotprojekte zur Einführung punktebasierter Modelle für die Zuwanderung von ausländischen Fachkräften, die auch Flüchtlingen offen stehen würden. Beispielsweise soll in Baden-Württemberg mit dem Projekt „PUMA“ ab Herbst 2016 ein zusätzlicher, kriterienbasierter Zuwanderungsweg etabliert werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich das Asylrecht im Hinblick auf den Zugang der Flüchtlinge zum Arbeitsmarkt angesichts der aktuellen Herausforderungen weiter entwickeln wird. Zumindest durch das sog. „Asylpaket II“ ergeben sich insoweit keine Veränderungen.

Neuerungen

Gesetzesentwurf für „mehr Lohngerechtigkeit“ zwischen Frauen und Männern

Im Dezember 2015 hat das Bundesfamilienministerium einen Entwurf für ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern vorgelegt, um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen. Kernziel des Entwurfs ist die Schaffung von mehr Transparenz. Hierfür sind u.a. die folgenden Maßnahmen vorgesehen:

- Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern sollen zukünftig verpflichtet werden, im Lagebericht als Teil des Jahresabschlusses auch zu den Punkten Frauenförderung und Entgeltgleichheit Stellung zu nehmen.
- Die Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, auf Antrag eines Arbeitnehmers diesem das monatliche Durchschnittsentgelt vergleichbarer Beschäftigter des anderen Geschlechts sowie die Kriterien für die Bemessung des Gehalts mitzuteilen. Kommt ein Arbeitgeber diesem Auskunftsverlangen nicht oder offensichtlich unvollständig nach, wird eine Diskriminierung wegen des Geschlechts vermutet.
- Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in denen die Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit bzgl. der Höhe ihres Gehalts verpflichtet werden, sind nichtig.

- Für den Fall, dass eine Ungleichheit des Entgelts aufgrund des Geschlechts festgestellt wird, soll grundsätzlich eine Anpassung „nach oben“ erfolgen.
- Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte werden auf die Fragen der Entgeltgleichheit ausgeweitet.
- Bei Stellenausschreibungen besteht die Pflicht, das vorgesehene Mindestentgelt zu nennen.

Da die skizzierten Neuregelungen weit über die entsprechenden Vorgaben im Koalitionsvertrag hinausgehen, ist ihre vollständige Umsetzung allerdings eher unwahrscheinlich. Wir werden Sie insoweit selbstverständlich auf dem Laufenden halten.

Gesetzesentwurf gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen

Am 16.11.2015 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ veröffentlicht. Der Referentenentwurf ist inzwischen aufgrund massiver Kritik der Arbeitgeberverbände überarbeitet worden. Am 18.02.2016 wurde ein überarbeiteter Entwurf bekannt, der die folgenden Regelungen behandelt:

- Die Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeiter soll auf 18 Monate begrenzt werden. Eine Überschreitung dieser Höchstgrenze

auf insgesamt bis zu 24 Monate soll sowohl auf tariflicher Grundlage als auch auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung möglich sein.

- Die Höchstüberlassungsdauer soll sich auf den konkreten Arbeitnehmer beziehen, nicht auf die jeweilige Stelle.
- Bei Verstößen gegen die beiden erstgenannten Punkte wird ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleihunternehmen fingiert. Der Arbeitnehmer kann dieser Fiktion allerdings widersprechen.
- Die überlassenen Arbeitnehmer sollen wie bisher grundsätzlich sofort nach Einstellung einen Anspruch auf gleiche Bezahlung wie die Stammarbeitnehmer haben. In den ersten 9 Monaten des Einsatzes soll aber eine Abweichung bei der Bezahlung aufgrund eines Tarifvertrages möglich sein. Zudem soll eine solche Abweichung für insgesamt 15 Monate möglich sein, wenn ein Tarifvertrag eine stufenweise Angleichung des Lohns vorsieht.
- Bei einem Fremdpersonaleinsatz aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages soll dem Betriebsrat zukünftig ein Auskunftsrecht über Dauer, Einsatzort und Aufgaben des eingesetzten Fremdpersonals zukommen.

Ob der Gesetzesentwurf in vorliegender Form verabschiedet werden wird, ist allerdings offen, da die Union zuletzt weitere Änderungen gefordert hat. Wir halten Sie diesbezüglich ebenfalls weiter auf dem Laufenden.

Aktuelle Rechtsprechung

Abschluss und Inhalt von Arbeitsverhältnissen

Zur rechtmäßigen Ausübung des arbeitsvertraglichen Weisungsrechts

Die Versetzung an einen anderen Arbeitsort stellt eine einseitige Leistungsbestimmung dar, die nur nach billigem Ermessen, also unter Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und der Mitarbeiter, erfolgen kann.

Der 56-jährige und 3 Kindern unterhaltspflichtige Kläger hatte an seinem bisherigen Arbeitsort wiederholt Auseinandersetzungen mit einem Vorgesetzten. Der Kläger wurde deshalb zunächst in eine andere Abteilung versetzt. Bei einer vorübergehenden Zuweisung in die Abteilung des Vorgesetzten kam es erneut zu einer Auseinandersetzung. In der Folge wurde dem Kläger eine Kündigung ausgesprochen, die das Arbeitsgericht allerdings für unwirksam erachtete. Nach Eintritt der Rechtskraft des Urteils wurde der Kläger an einen anderen, 660 km von seinem Wohnort entfernten Arbeitsort versetzt. Der Arbeitsvertrag des Klägers beinhaltete ein deutschlandweites Versetzungsrecht. Der Kläger wandte sich gegen diese Versetzung, da es sich um eine reine Schikanemaßnahme handele.

Das Landesarbeitsgericht hat zugunsten des Klägers entschieden. Insbesondere habe dieser nicht hinreichend dargelegt, dass die Versetzung nach billigem Ermessen

erfolgt sei. Für die Ausübung billigen Ermessens sei eine Interessenabwägung erforderlich. Bei einer Abwägung wären die familiären Verhältnisse des Klägers zu berücksichtigen gewesen. Auch die Auseinandersetzungen zwischen dem Kläger und dem Vorgesetzten rechtfertigten die Versetzung nicht per se. Insbesondere hätte die Möglichkeit bestanden, den Kläger in einer anderen Abteilung am bisherigen Arbeitsort zu beschäftigen, wie die Vergangenheit gezeigt habe. Schließlich hätten auch andere, weniger schutzwürdige Mitarbeiter zur Verfügung gestanden, die an den anderen Arbeitsort hätten versetzt werden können.

(LAG Schleswig-Holstein 26.8.2015 – 3 Sa 157/15)

Tipp für die Praxis:

- *Zwar besteht je nach Reichweite einer Versetzungsklausel die Möglichkeit, einem Mitarbeiter einen anderen Arbeitsort zuzuweisen. Im Rahmen dieser arbeitgeberseitigen Entscheidung sind jedoch die Interessen des betroffenen Mitarbeiters umfassend zu berücksichtigen. Im vorliegenden Fall hatte die Arbeitgeberin die unzutreffende Rechtsauffassung vertreten, dass die Versetzung ohne eine entsprechende vorherige Abwägung der beiderseitigen Interessen möglich sei.*

Monatlich ausgezahlte Sonderzahlungen können auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden

Monatliche Sonderzahlungen, die als Arbeitsentgelt für die normale Arbeitsleistung ausgezahlt werden, können auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Nachtarbeitszuschläge sind gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz auf der Basis eines (Mindest-)Lohns von EUR 8,50 zu berechnen.

Die Klägerin war bei ihrer Arbeitgeberin zu einem Stundenlohn von weniger als EUR 8,50 beschäftigt. Zusätzlich hatte die Klägerin einen vertraglichen Anspruch auf eine zweimalige jährliche Sonderzahlung in Höhe eines halben Monatsgehalts. In einer Betriebsvereinbarung vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat, die Sonderzahlung zu je einem Zwölftel monatlich auszuzahlen, so dass sich ein Stundenlohn von über EUR 8,50 ergab. Daneben waren im Arbeitsvertrag Überstunden-, Sonn-, Feiertags- sowie Nachtzuschläge vorgesehen, die die Arbeitgeberin weiterhin auf Grundlage des früheren Stundenlohns berechnete. Die Klägerin meinte, dass ihr zusätzlich zu den Sonderzahlungen ein Stundenlohn von EUR 8,50 zustünde. Zudem seien die Zuschläge auf Grundlage eines Stundenlohns von EUR 8,50 zu berechnen.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ist der Klägerin insoweit gefolgt, als dass die Nachtzuschläge

auf der Grundlage eines Mindestlohns von EUR 8,50 zu berechnen seien. Grund hierfür sei der Wortlaut des § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz, wonach Arbeitnehmern bei Nachtarbeit ein angemessener Zuschlag auf das „zustehende Bruttoarbeitsentgelt“ zustehe. Nach dem Mindestlohngesetz stehe der Arbeitnehmerin ein Bruttoarbeitsentgelt von EUR 8,50 zu. Bei den Sonderzahlungen handele es sich hingegen um Arbeitsentgelt für die „normale Arbeitsleistung“ der Klägerin, sodass eine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn möglich sei. Auch sei es rechtens, im Wege einer Betriebsvereinbarung zu vereinbaren, dass eine Sonderzahlung nicht mehr halbjährlich, sondern jeden Monat anteilig ausgezahlt werde.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat im Hinblick auf die grundsätzliche Bedeutung die Revision beim Bundesarbeitsgericht zugelassen.

(LAG Berlin-Brandenburg 12.01.2016, 19 Sa 1851/15)

Tipp für die Praxis:

- *Auch ein Jahr nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes sind noch viele Rechtsfragen im Hinblick auf die Anrechnung von Sonderzahlungen auf den gesetzlichen Mindestlohn offen. Es bleibt insbesondere abzuwarten, ob sich das Bundesarbeitsgericht der Linie der Instanzgerichte anschließt, die bei der Anrechnung zwischen Sonderzahlungen für Normalleistung und Sonderzahlungen für über die Normalleistung hinausgehende Leistungen differenziert. Einstweilen scheinen hier auch abweichende Rechtsstandpunkte vertretbar.*

Haftung des Arbeitgebers bei dem Diebstahl von Wertsachen im Betrieb

Eine Haftung des Arbeitgebers für gestohlene Wertgegenstände seiner Mitarbeiter kommt nur dann in Betracht, wenn es sich dabei um Gegenstände handelt, die ein Mitarbeiter zwingend, mindestens aber regelmäßig mit sich führt oder für die Arbeitsleistung benötigt. Nur dann hat der Arbeitgeber ihm zumutbare Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Der Kläger, Mitarbeiter eines Krankenhauses, behauptete, dass ihm Schmuck und Uhren im Wert von EUR 20.000,00 aus dem Rollcontainer seines Schreibtisches gestohlen worden seien. Diese Wertgegenstände habe er mitgebracht, um sie nach der Arbeit zur Bank zu bringen. Aufgrund erheblicher Arbeitsbelastung habe er diese Absicht jedoch aus den Augen verloren. Er habe die Gegenstände über Nacht in seinem verschlossenen Rollcontainer in seinem Büro gelassen. Am nächsten Tag habe er festgestellt, dass die üblicherweise verschlossene Tür zu seinem Büro offen, der Rollcontainer aufgebrochen und die Wertsachen entwendet worden seien. Das Öffnen der Tür sei nur mit Hilfe eines Generalschlüssels möglich gewesen. Diesen habe eine andere Mitarbeiterin leichtfertigerweise in ihrer Kitteltasche aufbewahrt, woraus er nach Aufbrechen ihres Spindes entwendet worden sei. Die Arbeitgeberin habe für eine sichere Aufbewahrung des Generalschlüssels zu sorgen.

Der Kläger hat die Berufung zurückgenommen, nachdem das LAG Hamm im Berufungstermin ausgeführt hatte, dass Schutzpflichten und damit eine Haftung des Arbeitgebers nur für solche Gegenstände bestehen, die ein Mitarbeiter zwingend, mindestens aber regelmäßig mit sich führe oder aber für die Arbeitsleistung benötige. Hinsichtlich anderer, ohne jeden Bezug

zum Arbeitsverhältnis und insbesondere ohne Kenntnis und Einverständnis des Arbeitgebers mitgebrachter (Wert-) Gegenstände ließen sich Obhuts- und Verwahrungspflichten hingegen nicht begründen. Andernfalls wäre der Arbeitgeber einem unerwarteten und unkalkulierbaren Haftungsrisiko ausgesetzt.

(LAG Hamm 21.01.2016, 18 Sa 1409/15)

Tipp für die Praxis:

- *Arbeitgeber haben ihren Betrieb derart zu organisieren, dass typischerweise mitgeführte oder für die Arbeit benötigte Wertgegenstände sicher verwahrt werden können. Unabhängig von der Frage, ob der Arbeitgeber seinen diesbezüglichen Schutzpflichten im vorliegenden Fall nachgekommen ist, kommt eine Haftung für Wertgegenstände ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis nicht in Betracht.*

Zweckbefristung zur Elternzeitvertretung

Eine Befristung aufgrund der Vertretung einer Stammkraft in Elternzeit kann bereits dann vereinbart werden, wenn diese die Elternzeit noch nicht schriftlich verlangt, sondern nur dem Arbeitgeber gegenüber angekündigt hat.

Der Kläger war bei seiner Arbeitgeberin auf Grundlage von 7 befristeten Arbeitsverträgen insgesamt 6 Jahre und drei Monate beschäftigt. Eine Stammkraft hatte gegenüber der Arbeitgeberin angekündigt, dass sie in Elternzeit gehen werde. Im letzten Arbeitsvertrag des Klägers wurde vereinbart, dass er bis zum Ende der Elternzeit der Stammkraft eingestellt werde. Bei Ablauf der Elternzeit befand sich die Stammkraft bereits wieder im Mutterschutz aufgrund einer weiteren

bevorstehenden Geburt. Der Kläger beantragte die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht mit Ende der Elternzeit geendet habe.

Das Bundesarbeitsgericht ist dem Vortrag des Klägers nicht gefolgt. Die vertragliche Befristungsabrede sei als Befristung zur Vertretung zulässig und transparent gewesen. Die Arbeitgeberin habe davon ausgehen können, dass die Mitarbeiterin nach Ende der Elternzeit die Arbeit wieder aufnehmen werde. Es sei für die Wirksamkeit der Befristung auch unschädlich, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Elternzeit noch nicht schriftlich beantragt, sondern nur angekündigt worden sei. Schließlich lasse sich auch nicht aus der Tatsache, dass der Kläger insgesamt über 6 Jahre aufgrund von 7 befristeten Arbeitsverträgen bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen sei, ein Indiz für eine rechtsmissbräuchliche Befristung und damit für eine Unwirksamkeit der Befristungsabrede ableiten.

(BAG 09.09.2015 – 7 AZR 148/14)

Tipp für die Praxis:

- *Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung in der bisher umstrittenen Rechtsfrage, ob als Befristungsgrund bereits die Ankündigung der Elternzeit ausreicht, für Klarheit gesorgt. Zudem hat sich das Gericht auch mit der Frage des Rechtsmissbrauchs auseinandergesetzt. Es ist durchaus bemerkenswert, dass das Gericht die Dauer und Zahl der befristeten Arbeitsverträge nicht für die Annahme einer rechtsmissbräuchlichen Befristung hat ausreichen lassen.*

Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags bei dauerhafter Nachtarbeit
Nacharbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder einen angemessenen Freizeitausgleich. Im Normalfall liegt dieser Zuschlag nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bei 25 % des Bruttoarbeitsentgelts (oder einem Freizeitausgleich in entsprechender Höhe). Der Anspruch erhöht sich bei Dauernachtarbeit auf 30 %.

Der Kläger war als LKW-Fahrer bei einem Paketdienst mit Arbeitszeiten von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr beschäftigt. Die Arbeitgeberin zahlte an den Kläger für die Arbeitszeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von zunächst 11 % und nach mehreren schrittweisen Erhöhungen von zuletzt 20 %. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass die Arbeitgeberin verpflichtet gewesen sei, ihm für die Zeit von 23:00 Uhr bis 06:00 Uhr einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 30 % zu zahlen oder einen entsprechenden Freizeitausgleich zu gewähren.

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Regelmäßig sei für die Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr gemäß § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz ein „angemessener“ Nachtarbeitszuschlag von 25 % zu zahlen oder eine entsprechende Anzahl an freien Tagen zu gewährleisten. Dieser Prozentsatz erhöhe sich bei Dauernachtarbeit wie im vorliegenden Fall auf 30 %, da Dauernachtarbeit zu einer zusätzlichen Belastung führe. Eine niedrigere Vergütung sei nur bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst möglich. Schließlich sei der für die Zeit von 21:00 Uhr bis 23:00 Uhr gezahlte Zuschlag nicht auf den gesetzlichen Nachtarbeitszuschlag anrechenbar.

(BAG 09.12.2015 – 10 AZR 423/14)

Tipp für die Praxis:

- *Mit dem Urteil bestätigt das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung zur Höhe des gesetzlich vorgesehenen „angemessenen“ Nachtarbeitszuschlags. Eine Abweichung von den Vorgaben der Gerichte kommt nur in Betracht, wenn eine tarifliche Ausgleichregelung besteht. Von praktischer Bedeutung ist auch, dass das Gericht ein Anrechnung des für die Zeit von 21:00 Uhr bis 23:00 Uhr zusätzlich gezahlten Nachtzuschlags abgelehnt hat.*

Teilzeitbeschäftigte dürfen nur anteilig zu Wochenendarbeit herangezogen werden
Eine unzulässige Diskriminierung eines teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters liegt vor, wenn dieser genauso häufig wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter zu Wochenendarbeit herangezogen wird.

Die Klägerin war bei ihrer Arbeitgeberin in Teilzeit mit einer halben Stelle beschäftigt. Ebenso wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter musste sie an 2 Wochenendtagen pro Monat eine volle Schicht ableisten. Die Klägerin beantragte die Feststellung, dass sie nur anteilig (entweder mit zwei halben Schichten oder mit einer ganzen Schicht) am Wochenende zu arbeiten habe.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Nach § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz sei eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern „wegen der Teilzeitarbeit“ verboten. Die Ungleichbehandlung liege vorliegend darin, dass die Klägerin im Vergleich zu Vollzeitkräften überproportional an den Wochenenden zur Arbeitsleistung herangezogen worden sei. Gerade die zusammenhängende Freizeit an Wochenenden werde aber ganz allgemein als vorteilhaft und erstrebenswert angesehen.

Die Benachteiligung erfolge auch wegen der Teilzeitarbeit. Denn die Ungleichbehandlung ergebe sich unmittelbar aus der Tatsache, dass die Klägerin als Teilzeitkraft beschäftigt werde. Sachliche Gründe für die unterschiedliche Behandlung hat die Arbeitgeberin nicht vorgetragen. Insbesondere sei die unterschiedliche Behandlung nicht durch die (zusätzliche) erhöhte Vergütung für die Wochenendarbeit gerechtfertigt.

(LAG Berlin-Brandenburg 20.08.2015 – 26 Sa 2340/14)

Tipp für die Praxis:

- *Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hat die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt. Teilzeitbeschäftigte dürfen an Wochenenden nicht wie Vollzeitbeschäftigte eingesetzt werden. Vielmehr muss der Anteil der Wochenendarbeit der Teilzeitbeschäftigten mit dem Anteil der Wochenendarbeit von Vollzeitbeschäftigten übereinstimmen.*

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Fristlose Kündigung wegen verbotener privater Internetnutzung

Bei einem Verbot der privaten Internetnutzung dürfen Arbeitgeber ohne Einwilligung der Arbeitnehmer bei entsprechenden Hinweisen einer Zuwiderhandlung den Browserverlauf auswerten. Die dabei erlangten Erkenntnisse können im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses zur Rechtfertigung der fristlosen Kündigung herangezogen werden.

Der Kläger nutzte am Arbeitsplatz einen Dienstrechner mit Internetanschluss. Eine Nutzung des Rechners für private Zwecke war ihm allenfalls in Ausnahmefällen und nur während der Arbeitspausen gestattet. Nachdem dem Arbeitgeber Hinweise für eine erhebliche private Internetnutzung vorlagen, wertete er ohne Zustimmung des Klägers den Browserverlauf des Dienstrechners aus und stellte dabei eine Privatnutzung im Umfang von ca. 1/6 der Arbeitszeit in einem Zeitraum von insgesamt 30 Arbeitstagen fest. Daraufhin kündigte er das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die außerordentliche Kündigung für rechtswirksam erachtet. Ein derart schwerer Verstoß gegen das Verbot der privaten Internetnutzung stelle einen Grund für eine außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB dar. Auch die gebotene Abwägung der beiderseitigen Interessen rechtfertige die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die durch die Auswertung des Browserverlaufs erlangten Daten unterliegen auch keinem Beweisverwertungsverbot. Zwar handele es sich bei diesen Daten um personenbezogene Daten, in deren Kontrolle der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe. Allerdings erlaube das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherungs- und Auswertung zur Missbrauchskontrolle in einem solchen Fall auch ohne vorherige Einwilligung des Mitarbeiters. Zudem sei zu berücksichtigen gewesen, dass dem Arbeitgeber keine andere Möglichkeit zum Nachweis des Missbrauchs zur Verfügung gestanden habe.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Rechtsfrage hat das Landesarbeitsgericht die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

(LAG Berlin-Brandenburg 14.01.2016 – 5 Sa 657/15)

Tipp für die Praxis:

- *Grundsätzlich ist Arbeitgebern zu empfehlen, die private Internetnutzung vollständig zu verbieten. In solchen Fällen ist die Verwertung von Browserdaten grundsätzlich möglich. Dies soll nach der skizzierten Entscheidung auch bei einer Gestattung der privaten Internetnutzung in Ausnahmefällen bzw. während der Arbeitspausen möglich. Es bleibt allerdings abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht sich zu dieser Frage äußern wird.*

Kündigungen in der Probezeit – Kein Zugang an Sonntagen

Eine Kündigung, die an einem Sonntag in den Hausbriefkasten eines Mitarbeiters geworfen wird, geht regelmäßig erst am Folgetag zu. Dies kann für Arbeitgeber zu schwerwiegenden Konsequenzen führen, wenn es, wie z.B. bei einer Kündigung in der Probezeit, auf den Zugang der Kündigung ankommt.

Im Arbeitsvertrag der Klägerin waren die ersten drei Monate als Probezeit vereinbart. Die Arbeitgeberin kündigte der Klägerin mit einem Schreiben, welches auf den letzten Tag der Probezeit datiert war. Streitig ist, wann die Kündigung zugegangen ist. Die Arbeitgeberin behauptete, dass das Schreiben am letzten Tag der Probezeit, einem Sonntag, morgens in den Hausbriefkasten eingeworfen worden sei. Die Klägerin behauptete, die Kündigung erst drei Tage später erhalten zu haben. Die Klägerin beehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des späteren Zugangs erst nach Ablauf einer längeren Kündigungsfrist geendet habe, da die Kündigung nicht während der Probezeit erfolgt sei.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat der Klage stattgegeben. Die Kündigung sei nicht am Sonntag,

sondern erst am Folgetag zugegangen. Von einem Mitarbeiter könne nicht erwartet werden, dass er am Sonntag seinen Briefkasten leere. Dies gelte selbst dann, wenn an einem Sonntag üblicherweise Wochenblätter verteilt würden und der Mitarbeiter Kenntnis davon habe, dass der Arbeitgeber auch am Sonntag arbeite. Auch der Einwand des Beklagten, ein Mitarbeiter müsse am letzten Tag der Probezeit mit dem Zugang einer Kündigung rechnen, hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein nicht überzeugt.

(LAG Schleswig-Holstein 13. Oktober 2015 – 2 Sa 149/15)

Tipp für die Praxis:

- *Ein Arbeitgeber sollte vorsichtshalber nicht erst am letzten Tag der Probezeit kündigen – insbesondere dann nicht, wenn der letzte Tag auf einen Sonntag fällt. Ein rechtlicher Zugang der Kündigung tritt bei Einwurf des Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters nämlich erst in dem Zeitpunkt ein, in dem üblicherweise mit der Leerung gerechnet werden kann. Wird eine Kündigung nach den üblichen Postlaufzeiten in den Briefkasten geworfen, so geht die Kündigung daher regelmäßig erst am Folgetag zu.*

Betriebsverfassungsrecht

Generelles Handyverbot bedarf der Mitbestimmung des Betriebsrats

Will ein Arbeitgeber ein generelles Verbot der privaten Handynutzung während der Arbeitszeit einführen, so hat der Betriebsrat hierbei mitzubestimmen.

Der Arbeitgeber erteilte an seine Mitarbeiter die allgemeine Weisung, dass während der Arbeitszeit jegliche

Nutzung von Mobiltelefonen, egal ob dienstlich oder privat, verboten sei, wenn nicht vorher die Genehmigung eines Vorgesetzten eingeholt worden sei. Der zuständige Betriebsrat beantragte daraufhin, die Unwirksamkeit dieser Anweisung festzustellen, da er sich in seinem Mitbestimmungsrecht verletzt sah.

Das Arbeitsgericht München hat dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Dem Betriebsrat stehe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz zu. Hiernach habe der Betriebsrat bei der Gestaltung des Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Mitarbeiter (sog. „Ordnungsverhalten“) mitzubestimmen, wohingegen Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert werde (sog. „Arbeitsverhalten“), nicht mitbestimmungspflichtig seien. Nach Ansicht des Arbeitsgerichts könne die private Handynutzung am Arbeitsplatz, z.B. zum Telefonieren oder Musik abspielen, auch andere Mitarbeiter stören, so dass das Ordnungsverhalten betroffen sei. Der Arbeitgeber hat gegen diese Entscheidung Beschwerde beim Landesarbeitsgericht München eingelegt.

(Arbeitsgericht München 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15)

Tipp für die Praxis:

- *Angesichts der weiten Verbreitung sog. Smartphones erscheint es durchaus empfehlenswert, deren Nutzung im Betrieb zu regeln. Hierbei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass in allen Fragen des „Ordnungsverhaltens“ ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Es bleibt abzuwarten, ob das angerufene Landesarbeitsgericht die Entscheidung erster Instanz bestätigen wird.*

Abmahnung eines Betriebsratsmitglieds verletzt ein Betriebsratsmitglied ausschließlich betriebsverfassungsrechtliche Amtspflichten, sind Sanktionen wie der Ausspruch einer Kündigung oder einer Abmahnung, mit der eine Kündigung in Aussicht gestellt wird, ausgeschlossen.

Der Kläger war Vorsitzender des Betriebsrats. Die Arbeitgeberin war Teil eines Konzernverbundes. Der Kläger hatte eine für seinen Betrieb mit dem Arbeitgeber abgeschlossene Betriebsvereinbarung an alle Mitarbeiter des Konzerns versandt. Die Arbeitgeberin erteilte dem Kläger daraufhin eine „Abmahnung als Betriebsrat“, die zu dessen Personalakte genommen wurde. Im Text der Abmahnung führt die Arbeitgeberin aus, dass das Verhalten einen Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit darstelle, da der Kläger mangels Zuständigkeit nicht berechtigt sei, sich an alle Mitarbeiter des Konzerns zu wenden. Für den Fall einer Wiederholung wurde dem Kläger ein Ausschluss als Betriebsratsmitglied sowie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses angedroht. Der Betriebsrat und der Kläger haben die Feststellung der Unwirksamkeit der Abmahnung und die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte beantragt.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Arbeitgeberin zur Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verurteilt. Der Antrag des Betriebsrats auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte sei zwar unbegründet, da der Betriebsrat als Gremium durch die Abmahnung nicht in seinen Rechten verletzt worden sei. Die Abmahnung sei aber aufgrund des Antrags des Betriebsratsvorsitzenden aus der Personalakte zu entfernen, da die Arbeitgeberin den Vorwurf einer Pflichtverletzung als

Betriebsrat unzulässigerweise mit der Androhung individualvertraglicher Konsequenzen (Kündigung) verknüpft habe. Bei Amtspflichtverletzungen sei die Androhung solcher Konsequenzen jedoch unzulässig. Das Bundesarbeitsgericht musste sich deshalb nicht mit der Frage auseinandersetzen, ob das Verhalten des Betriebsrats tatsächlich eine Amtspflichtverletzung dargestellt habe.

(BAG 09.09.2015 – 7 ABR 69/13)

Tipp für die Praxis:

- *Bei der Abmahnung eines Betriebsratsmitgliedes sind die betriebsverfassungsrechtliche und individualvertragliche Ebene streng zu trennen. Für die Verletzung rein betriebsverfassungsrechtlicher Amtspflichten durch ein Betriebsratsmitglied ist nur die Androhung eines Ausschlusses aus dem Betriebsrat (§ 23 Abs. 1 BetrVG) zulässig.*

Terminvorschau

BAG

20. April 2016, 7. Senat:

Anspruch des Betriebsrats auf Einrichtung eines separaten, nicht durch den Arbeitgeber kontrollierbaren Telefonanschlusses und eines entsprechenden Internetzugangs

20. April 2016, 10. Senat:

Zum Umfang des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts, Unmöglichkeit der Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nach einer Umstrukturierung aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung

10. Mai 2016, 9. Senat:

Anspruch eines Croupiers auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz in einer Spielbank

8. Juni 2016, 7. Senat:

Befristetes Arbeitsverhältnis im Hochschulbereich, Befristungskette auf arbeits- und beamtenrechtlicher Grundlage, institutioneller Rechtsmissbrauch

29. Juni 2016, 5. Senat:

Mindestlohn, Vergütung von Bereitschaftszeiten – Unwirksamkeit einer tariflichen Vergütungsregelung nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes

Veranstaltungen

Mandantenseminare

Unser Mandantenseminar aus der Reihe „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“ findet am

- Dienstag, 31. Mai 2016 in München von 8:00 bis 10:00 Uhr,
- Mittwoch, 1. Juni 2016 in Frankfurt von 12:00 bis 14:00 Uhr,
- Donnerstag, 9. Juni 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.weberndoerfer@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



Annegret Müller-Mundt
Associate, München
Tel +49 89 212148 467
annegret.mueller-mundt@nortonrosefulbright.com



Lydia Dorn
Associate, München
Tel +49 89 212148 477
lydia.dorn@nortonrosefulbright.com



Dr. Daniela Loy
Associate, München
Tel +49 89 212148 557
daniela.loy@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



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

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.