



Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe 3 / 2025

BAG: Das Betriebsratsamt im befristeten Arbeitsverhältnis

LAG Schleswig-Holstein: Keine Entgeltfortzahlung bei entzündeter Tätowierung

LAG Hamburg: Probezeitkündigung und Whistleblowing

LAG Schleswig-Holstein: Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG trotz bekannter Umstände

LAG Köln: Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Bevorstehende Veranstaltungen

Aktuelle Veröffentlichungen

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Das Betriebsratsamt im befristeten Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 18.06.2025 - 7 AZR 50/24

Der Fall

Der Kläger war zunächst als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt. Im Anschluss vereinbarten die Parteien einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag, welcher durch eine Verlängerung insgesamt zwei Jahre bestand. Während des Arbeitsverhältnisses wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Neben dem Kläger waren zum Zeitpunkt des Befristungsendes weitere 18 Arbeitnehmer befristet beschäftigt, wobei hiervon 16 Arbeitnehmern ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wurde. Die Beklagte hatte ebenfalls zunächst befristet beschäftigten Arbeitnehmern, die (Ersatz-) Mitglieder im Betriebsrat waren, unbefristete Folgeverträge angeboten. Neben dem Kläger wurde auch einem weiteren befristeten Arbeitnehmer, der ebenfalls Betriebsratsmitglied gewesen ist, kein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten. Der Kläger erhob hieraufhin Klage und wollte festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Ablauf der Befristung geendet hat. Hilfsweise beantragte er, die Beklagte zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages zu verpflichten.

In den Vorinstanzen blieb der Kläger ohne Erfolg.

Die Entscheidung

Auch seine Revision vor dem Bundesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg.

Gem. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG kann ein Arbeitsvertrag ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren befristet werden. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Auch der Umstand, dass der Kläger zuvor als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten

beschäftigt war, sei gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unschädlich. Insbesondere stehe auch die Tätigkeit des Klägers im Betriebsrat der Befristung nicht entgegen. Zum einen ergebe sich dies nicht aus der Richtlinie 2002/14/EG. Dem Mindestmaß an ausreichendem Schutz und ausreichender Sicherheit vor Benachteiligung werde im nationalen Recht durch § 78 S. 2 BetrVG (Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot) Rechnung getragen. Auch eine ergänzende Auslegung des § 14 TzBfG komme nicht in Betracht. Denn die Rechtswirksamkeit einer Befristung richtet sich nach den Umständen im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Eine spätere Betriebsrats Tätigkeit soll und kann nach dem Willen des Gesetzgebers hierauf keinen Einfluss nehmen.

Auch der Hilfsantrag war abzuweisen. Ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied könne zwar aus § 78 S. 2 BetrVG iVm. §§ 280 Abs. 1, 823 Abs. 2, 249 Abs. 1 BGB einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags haben, wenn der Arbeitgeber einen solchen gerade wegen der Betriebsrats Tätigkeit ablehnt. Vorliegend habe der Kläger aber nicht im Rahmen seiner abgestuften Darlegungs- und Beweislast darlegen können, dass er aufgrund seiner Betriebsrats Tätigkeit keinen Folgevertrag erhalten habe. Insbesondere habe die Beklagte auch in der Vergangenheit Betriebsratsmitgliedern Folgeverträge angeboten, sodass die Indizwirkung entfalle.

Unser Kommentar

Die Absage des Bundesarbeitsgerichts gegenüber einer faktischen Erweiterung des Kündigungsschutzes über das Befristungsrecht bei Arbeitnehmern, die während eines befristeten Arbeitsvertrages ein Betriebsratsamt bekleiden, ist dogmatisch präzise und überzeugt. Prozessual macht die Entscheidung zum Hilfsantrag greifbar, welche Anforderungen an die abgestufte Darlegungs- und Beweislast zu stellen sind und ist damit auch für die Praxis beispielhaft.

Julia Illig, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hannover

Keine Entgeltfortzahlung bei entzündeter Tätowierung

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.05.2025
- 5 Sa 284a/24

Der Fall

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Pflegehelfskraft tätig. Im Dezember 2023 ließ sie sich am Unterarm tätowieren. Die tätowierte Stelle entzündete sich. Die Klägerin musste Antibiotika nehmen und wurde krankgeschrieben. Für die Tage der Krankschreibung leistete die Beklagte keine Entgeltfortzahlung, sondern vermerkte auf der Abrechnung „unbezahlte Freizeit (unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsbummelei)“. Nachdem die Beklagte trotz Aufforderung keine Zahlung leistete, erhob die Klägerin Zahlungsklage. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Auch die Berufung blieb erfolglos. Die Klägerin war arbeitsunfähig erkrankt. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus § 3 Abs. 2 der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie, wonach eine Arbeitsunfähigkeit nicht vorliegt, bei kosmetischen und anderen Operationen ohne krankheitsbedingten Hintergrund und ohne Komplikationen (Schönheitsoperationen). Die Klägerin aber begehrt keine Entgeltfortzahlung für die Zeitdauer der Tätowierung, sondern für die Zeit der unstreitig gegebenen Arbeitsunfähigkeit infolge der Entzündung der Haut. Aber die Arbeitsunfähigkeit war durch die Klägerin verschuldet, § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz. Ein solches Verschulden liegt bei einem Arbeitnehmer vor, der im erheblichen Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhaltensweisen verstößt. Hierfür gilt ein objektiver Maßstab. Ob ein solcher Fall vorliegt, ist immer im Einzelfall zu beurteilen. Zwar sah die Klägerin die Entzündung nicht als notwendige Folge der Tätowierung an. Sie musste aber hiermit rechnen, denn auch nach ihrer eigenen Angabe kommt es in ca. 5% aller Fälle vor. Es handelt sich damit um eine nicht völlig fernliegende

Folge. Auch war die Komplikation schon in der Verletzung der Haut angelegt. Das Gericht geht von einem bedingten Vorsatz hinsichtlich dieser Folge aus. Das Gericht setzt sich dann mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu sog. gefährlichen Sportarten auseinander. Eine solche liegt nur dann vor, wenn das Verletzungsrisiko bei objektiver Betrachtung so groß ist, dass auch ein gut ausgebildeter Sportler bei sorgfältiger Beachtung aller Regeln das Risiko nicht vermeiden kann und sich unbeherrschbaren Risiken aussetzt. Dies werde aber bisher nur für wenige Sportarten angenommen. Auch stehe dieses Ergebnis im Einklang mit der Wertung des § 52 Abs. 2 SGB V, wonach Krankenkassen Versicherte, die sich eine Krankheit durch eine Schönheits-OP oder eine Tätowierung oder ein Piercing zugezogen haben, in angemessener Höhe an den Kosten beteiligen können.

Unser Kommentar

Die wichtigste Frage beantwortet die Entscheidung nicht. Woher wusste der Arbeitgeber, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer entzündeten Tätowierung beruht. Man kann nur darüber spekulieren, ob hier der leichtfertige Versand von Fotos o.ä. dem Arbeitgeber die Informationen verschaffte.

Ob die Argumentation hinsichtlich des bedingten Vorsatzes überzeugt, erscheint fraglich. Denn ob ein solcher auch hinsichtlich einer Entzündung vorliegt, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, kann kritisch diskutiert werden.

Ansonsten ist die Entscheidung gut geeignet, nochmals zu verdeutlichen, dass auch bei Sportverletzungen bei der Ausübung von Sportarten, die man umgangssprachlich als „gefährlich“ bezeichnen würde, ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht z.B. Boxen oder Skispringen.

Dr. Stefan Sasse, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Magdeburg

Probezeitkündigung und Whistleblowing

LAG Hamburg, Urteil vom 30.01.2025 - 3 SLa 19/24

Der Fall

Die Parteien streiten u.a. um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Pharma-Unternehmen, seit dem 01.05.2023 beschäftigt. Am 05.09.2023 kam es bei einer Begleitfahrt, die der Kläger mit seinem Vorgesetzten unternahm, zu einem Vorfall. Ein Apothekeninhaber sollte auf dem Tablet des Klägers unterschreiben. Dies war technisch nicht möglich. Das Problem wurde später von einem IT-Mitarbeiter gelöst. Der Vorgesetzte des Klägers leistete die Unterschrift später selbst, obwohl der Apothekeninhaber nicht mehr anwesend war. Den Hinweis des IT-Mitarbeiters, dass dies unzulässig sei, wiegelte er ab. Am selben Tag bat der Vorgesetzte bei der Personalabteilung darum, die Probezeitkündigung für den Kläger vorzubereiten, weil das Arbeitsverhältnis zerrüttet sei. Der Kläger wandte sich sodann an den Betriebsrat und berichtete von dem Unterschriftenvorfall. Auf Anraten des Betriebsrates meldete der Kläger den Vorfall am 08.09.2023 an die Compliance-Abteilung, die die Ermittlungen aufnahm.

Dem Kläger wurde schließlich die Kündigung unter dem 27.09.2023 ausgesprochen. Er erhob Kündigungsschutzklage und machte einen Verstoß gegen das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) geltend. Die Meldung sei Kündigungsanlass gewesen. Das Arbeitsgericht Hamburg wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Auch die Berufung hatte keinen Erfolg. Das Kündigungsschutzgesetz war nicht anwendbar, weil die sechsmonatige Wartezeit bei Zugang der Kündigung noch nicht erfüllt war.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass die Kündigung im vorliegenden Fall keine Repressalie im Sinne des HinSchG als Reaktion auf die Compliance-Meldung sei.

Wenn der Hinweisgeber eine nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahme erleidet und geltend macht, dass er diese infolge einer Meldung entsprechend des HinSchG erlitten hat, wird gem. § 36 Abs. 2 HinSchG widerleglich vermutet, dass eine verbotene Repressalie vorliegt. Die Meldung des Klägers unterfiel dem Schutzbereich des HinSchG. Der Kündigungsentschluss wurde zeitlich jedoch vor der Meldung des Klägers getroffen. Aus diesem Grund ist das Landesarbeitsgericht Hamburg davon ausgegangen, dass der zeitliche Zusammenhang zwischen Meldung und Ausspruch der Kündigung gerade nicht ausreicht, um hier eine Repressalie anzunehmen. Es sieht die Vermutung des § 36 Abs. 2 HinSchG als widerlegt an. Der Kläger konnte das Vorliegen der Repressalie nicht nachweisen. Auch gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB wurde nicht verstoßen.

Die Revision ist derzeit beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Es bleibt abzuwarten, ob die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt werden.

Unser Kommentar

Compliance hat einen immer höheren Stellenwert in Unternehmen und das relativ neue HinSchG dürfte noch zu einigen Unsicherheiten führen. Hier schafft die Entscheidung etwas Klarheit. Das HinSchG enthält einen eigenen Unwirksamkeitsgrund für Kündigungen. Jedoch gibt es keinen Automatismus, dass eine Repressalie vorliegt, sobald zwischen der Meldung nach dem HinSchG und einer rechtlich zulässigen Kündigung ein enger zeitlicher Zusammenhang besteht. Die Vermutung ist widerlegbar. Meldungen von Hinweisgebern sollten ernst genommen und Abläufe sowie Entscheidungsprozesse daher gut dokumentiert werden.

Merle Stöver, Rechtsanwältin, Bremen

Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG trotz bekannter Umstände

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19.08.2025
- 1 Sa 104/25

Der Fall

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger, zugleich Mitglied der betriebseigenen Werkfeuerwehr, hatte während seiner Pause ein Video in Uniform aufgenommen. Mit Trauermusik unterlegt und über den Außenlautsprecher eines Feuerwehrfahrzeugs, hielt er eine Rede, in der er den Tod eines noch lebenden Kollegen verkündete. Das Video wurde in einer WhatsApp-Gruppe geteilt.

Aus Sicht der Beklagten war die fingierte Todesnachricht geeignet, den Betriebsfrieden massiv zu stören. Zudem habe der Kläger für die Aufnahme den Feuerwehrwagen umgeparkt und dadurch die Einsatzbereitschaft der Werkfeuerwehr gefährdet. Sie kündigte dem Kläger fristlos, hilfsweise ordentlich, und hörte zuvor den Betriebsrat an – allerdings nur zu dem Vorwurf der „Trauerrede“. Der Kläger machte geltend, dass die Beklagte sich nicht auf das Umparken berufen könne, da der Betriebsrat hierzu nicht angehört worden sei. Die Beklagte vertrat demgegenüber die Auffassung, dass der Umstand des Umparkens dem Betriebsrat bekannt gewesen sei und deswegen nicht noch einmal ausdrücklich mitgeteilt werden müsse.

Das Arbeitsgericht Lübeck gab der Klage statt. Hiergegen legte die Beklagte Berufung ein.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein wies die Berufung zurück. Die Kündigung sei unwirksam.

Zwar könne das Verhalten objektiv geeignet sein, Unruhe im Betrieb hervorzurufen, im konkreten Fall habe es sich jedoch um einen

geschmacklosen, aber als solchen erkennbaren Scherz gehandelt. Da keine nachhaltige Störung eingetreten sei und der betroffene Kollege sich nicht beeinträchtigt fühlte, hätte eine Abmahnung genügt.

Darüber hinaus müsse der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 102 BetrVG vor jeder Kündigung umfassend und wahrheitsgemäß über die Kündigungsgründe informieren. Umstände, die einen bestimmten Kündigungsvorwurf betreffen und dem Betriebsrat bereits bekannt sind, müssen diesem nicht noch einmal ausdrücklich mitgeteilt werden. Hierzu gehören die Sozialdaten eines Arbeitnehmers oder seine Kündigungsfrist, aber auch Einzelheiten bei einem konkreten Kündigungsvorwurf. Soll jedoch ein eigenständiger Sachverhalt – wie hier das angebliche Umparken des Feuerwehrwagens – als Kündigungsgrund dienen und stellt dieser einen neuen Kündigungsvorwurf dar, müsse er ausdrücklich als solcher benannt werden. Das bloße Wissen einzelner Betriebsratsmitglieder reiche hierbei nicht aus. Da die Beklagte den Vorwurf des Umparkens im vorliegenden Fall nicht in die Anhörung aufgenommen hatte, konnte ein etwaiger Pflichtverstoß durch das Umparken nicht berücksichtigt werden.

Unser Kommentar

Die Entscheidung macht erneut deutlich, dass Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 102 BetrVG vollständig über alle tragenden Kündigungsgründe informieren müssen. Entscheidend ist nicht, ob der Betriebsrat bestimmte Umstände kennt, sondern ob der Arbeitgeber sie ausdrücklich als Kündigungsgrund benennt. Eigenständige Pflichtverletzungen, die im Anhörungsverfahren nicht als Kündigungsgrund mitgeteilt wurden, können im Prozess nicht nachgeschoben werden. Eine unvollständige Anhörung führt zwingend zur Unwirksamkeit der Kündigung. Arbeitgeber sollten daher die Gründe sorgfältig darstellen und die Anhörung umfassend dokumentieren.

Clara Kaciran-Demir, Rechtsanwältin, Hannover

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

LAG Köln, Urteil vom 03.06.2025 - 7 SLa 54/25

Der Fall

Der Kläger war als Omnibusfahrer bei der Beklagten tätig und sollte vom 02.10.2023 bis zum 14.10.2023 auf neue Liniendienste eingewiesen und anschließend eingesetzt werden. Er kommunizierte, dass er hierüber nicht begeistert sei. Ab dem 27.09.2023 erkrankte er vor Beginn des Dienstes für mehrere Wochen und war arbeitsunfähig. Dazu legte er diverse Erst- und Folgebescheinigungen vor. Vom 23.10.2023 bis zum 09.11.2023 legte er keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Ab dem 10.11.2023 legte er eine Folgebescheinigung zur Bescheinigung vom 16.10.2023 vor.

Der Arbeitgeber stellte die Entgeltfortzahlung für verschiedene Perioden innerhalb des Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit ein. Diese machte der Kläger klageweise geltend. Das Arbeitsgericht Aachen gab ihm teilweise Recht. Er legte Berufung ein.

Die Entscheidung

Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ohne Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Ihn trifft die Darlegungs- und Beweislast, der regelmäßig durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachgekommen wird. Ihr Beweiswert kann erschüttert werden.

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert zu erschüttern, tritt hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast wieder derselbe Zustand ein, wie er vor Vorlage der Bescheinigung bestand. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu

beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Hierzu ist substantiierter Vortrag z.B. dazu erforderlich, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden.

Vorliegend habe der Kläger den Beweiswert durch seinen eigenen Vortrag erschüttert. Der Beweiswert sei u.a. aufgrund der zeitlichen Koinzidenz von Beginn der Arbeitsunfähigkeit und geplantem Beginn der neuen Liniendienste, die der Kläger ersichtlich ablehnte, erschüttert. Außerdem waren seine pauschalen Verweise auf Diagnosen nicht ausreichend.

Unser Kommentar

Das Landesarbeitsgericht Köln stellt die Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast bei Arbeitsunfähigkeit dar. Es ist begrüßenswert, dass die Tendenz der gerichtlichen Entscheidungen dahingeht, den Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgrund auffälliger Umstände des Einzelfalls zu hinterfragen.

Praktisch werden Arbeitgeber seit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor neue Schwierigkeiten gestellt. In der Beratung von Arbeitgebenden erfahre ich, dass die elektronischen Daten zur Arbeitsunfähigkeit von den Krankenkassen spät übermittelt werden. Eine sog. „Zusammenhangsanfrage“ bei der Krankenkasse, die darüber Auskunft gibt, ob vorhergehende Arbeitsunfähigkeiten aufgrund derselben Krankheit bestanden, scheint ebenso bürokratisch umständlich. Und der medizinische Dienst der Krankenkassen ist ohnehin noch so überlastet, dass Anfragen viel zu spät beantwortet werden. Umso wichtiger ist es, dass die Umstände des Einzelfalls für die Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Franziska Grüner, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin

Bevorstehende Veranstaltungen

9. Oktober 2025: „Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht“, Vortrag auf der 63. Justitiartagung des Deutschen Roten Kreuz Berlin, 15:15 Uhr bis 15:45 Uhr (Dr. Stefan Sasse).
28. Oktober 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, „Fit für die Betriebsratswahl“ (Dr. Jennifer Rasche und Julia Schönfeld), 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.
6. November 2025: „Betriebsbedingte Kündigung“, Online-Seminar der DeutscheAnwalt-Akademie, 13:00 Uhr bis 18:30 Uhr, Anmeldung unter <https://www.anwaltakademie.de/seminare/betriebsbedingte-kuendigung.66450> (Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche).
11. November 2025: Webinare zum Arbeitsrecht, „Die Entgelttransparenzrichtlinie – Handlungsbedarf bis Juni 2026“ (Dr. Teemu Tietje) und „Die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung“ (Prof. Dr. Ralf Kreikebohm), 10:00 Uhr bis 11:00 Uhr, kostenlose Anmeldung unter Arbeitsrecht@goehmann.de.

Aktuelle Veröffentlichungen

Verfahrensrecht in: **Schaub, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch**, 2025 (Dr. Gunnar Straube)

Haupt- und Nebenleistungspflichten, Befristete Arbeitsverhältnisse, Antidiskriminierung und Internationales Arbeitsrecht in: **Tschöpe Arbeitsrecht Handbuch**, 2025 (Dr. Stefan Sasse, Dr. Gunnar Straube, Dr. Jennifer Rasche)

Urteilsbesprechung zu VG München, Urteil vom 26.11.2024 - M 13L DK 24.229, Zurückstufung als Disziplinmaßnahme nach Verwendung eines gefälschten Impfausweises, ArbRAktuell 2025, 384 (Dr. Jennifer Rasche)

Urteilsbesprechung zu LSG Hessen, Urteil vom 19.03.2025 - L 6 AS 111/23, Keine sozialwidrige Herbeiführung der Hilfebedürftigkeit durch die Inanspruchnahme von Elternzeit, ArbRAktuell 2025, 287 (Dr. Jennifer Rasche)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 03.01.2025 - 2 AZR 178/24, Kündigung während der Wartezeit – Präventionsverfahren, ArbRB 2025, 266 (Dr. Stefan Sasse)

Anmerkung zu BAG, Urteil vom 15.01.2025 - 5 AZR 273/24, Annahmeverzug – Umfang der Darlegungslast beim Einwand des böswilligen Unterlassens anderweitigen Erwerbs, ArbRB 2025, 199 (Dr. Stefan Sasse)

Ihre Ansprechpartner bei GÖHMANN

Wir gehören zu den größten arbeitsrechtlichen Beratungspraxen in Norddeutschland. Die Arbeitsgruppe wird von Herrn Dr. Gunnar Straube geleitet. Informationen zu den Anwältinnen und Anwälten der Arbeitsgruppe Arbeitsrecht finden Sie unter <https://www.goehmann.de/kompetenzen/arbeitsrecht/>.



**Denise
Blankenburg**
Frankfurt a.M.



Daniel Bomm
Braunschweig



Ulrike Brinkmann
Bremen



Franziska Grüner
Berlin



**Dr. Karl von
Hülsen**
Berlin



Julia Illig
Hannover



**Prof. Dr. Ralf
Kreikebohm**
Braunschweig



**Dr. Lisa von
Laffert**
Berlin



**Dr. Jennifer
Rasche**
Hannover



**Dr. Henning
Rauls**
Braunschweig



Jacqueline Roigk
Magdeburg



**Corinna zu Sayn-
Wittgenstein**
Berlin



Dr. Stefan Sasse
Magdeburg



Julia Schönfeld
Bremen



**Dr. Gunnar
Straube**
Hannover

Merle Stöver
Bremen



Dr. Teemu Tietje
Bremen



Oliver Wiethaus
Barcelona