

Betriebsratswahlen 2018:
Praktischer Leitfaden für Unternehmen

Works Council Elections 2018:
Practical Guidelines for Companies

Betriebsratswahlen 2018

In Deutschland finden alle vier Jahre zwischen dem 1. März und dem 31. Mai die regulären Betriebsratswahlen statt. Die nächste Wahlperiode beginnt bereits am 1. März 2018.

Unternehmen sollten sich schon jetzt auf die Wahl vorbereiten.

- Unternehmen ohne Betriebsrat sollten sich überlegen, wie sie auf eine Initiative zur Schaffung eines Betriebsrats reagieren – eine Behinderung könnte strafrechtliche Folgen haben.
- Ein fehlerhafter Wahlvorgang kann für den Arbeitgeber kostspielig werden, da dieser alle im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl entstehenden Kosten tragen muss.
- Eine rechtzeitige Begleitung des Wahlverfahrens schafft Gestaltungsspielräume.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Haben Sie Fragen, Anregungen oder Kritik? Dann schreiben Sie uns.

Ihr Orrick Team



Dr. André Zimmermann, LL.M.
Partner, Employment Law,
Düsseldorf
Tel: +49 211 3678 7265
azimmermann@orrick.com

Works Council Elections 2018

In Germany, regular works council elections are held every four years, from March 1 through May 31. The next election period will begin shortly, starting on March 1, 2018.

Companies should prepare now for the election process.

- Firms without a works council should consider how to respond to initiatives regarding the formation of a works council – interference may entail criminal consequences.
- A flawed election process can be costly for the employer, who has to bear all the costs related with the works council's election and actions.
- Timely supervision of the election process can create some leeway for the employer.

We hope you enjoy this brief brochure.

If you would like to discuss it further, please do not hesitate to contact us.

Your Orrick Team



Louisa Kallhoff
Associate, Employment Law,
Düsseldorf
Tel: +49 211 3678 7265
lkallhoff@orrick.com

Inhaltsverzeichnis

Table of Contents

Der Betriebsrat The Works Council	4
Die Wahl The Election	9
Unser Arbeitsrechtsteam in Deutschland Our Employment Team in Germany	15
Our International Employment Team	16

Der Betriebsrat

Was ist ein Betriebsrat?

Der Betriebsrat ist die institutionalisierte Arbeitnehmervertretung im Betrieb. Ein Betrieb liegt regelmäßig dann vor, wenn in der jeweiligen Einrichtung bedeutende Entscheidungen zu Personal- und sozialen Angelegenheiten (z.B. Einstellungen und Entlassungen) getroffen werden. Der Betrieb ist von seinem Rechtsträger (z.B. einer GmbH oder AG) zu unterscheiden – zu einem Rechtsträger können mehrere Betriebe gehören.

Welche Rechte hat der Betriebsrat?

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, das unter anderem Informations-, Beratungs-, und Mitbestimmungsrechte in Bezug auf personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten garantiert. Zudem braucht der Arbeitgeber für bestimmte Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrats.

Wen repräsentiert der Betriebsrat?

Der Betriebsrat ist die Vertretung aller Arbeitnehmer, mit Ausnahme leitender Angestellter. Die Vertretung beschränkt sich nicht auf bestimmte Arbeitnehmergruppen, insbesondere nicht auf Gewerkschaftsmitglieder.

The Works Council

What Is a Works Council?

The works council is the employees' representative body at operation (*Betrieb*) level. As a rule of thumb, every site with management in charge of significant decisions on staffing and social matters (e.g., hiring, firing) can be considered an operation. An operation has to be distinguished from the legal entity (e.g., GmbH or AG) which often has several operations.

What Rights Does the Works Council Have?

The works council is in charge of codetermination rights under the Works Constitution Act. The Act provides information, consultation and codetermination rights in personnel and economic matters. In some instances, the employer needs the consent of the works council before implementing a certain measure.

Who Does the Works Council Represent?

The works council represents all employees of the operation. Representation is not limited to particular employee groups, especially not union members. However, the works council does not represent executive employees.

Welche Voraussetzungen gibt es für die Wahl des Betriebsrats?

Ein Betriebsrat kann immer dann gewählt werden, wenn im jeweiligen Betrieb in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer angestellt sind, von denen mindestens drei wählbar sind.

Besteht die Pflicht, einen Betriebsrat einzurichten?

Nein, weder das Unternehmen noch die Arbeitnehmer sind dazu verpflichtet, einen Betriebsrat einzurichten. Wenn ein Betriebsrat eingerichtet werden soll, wird die Wahl durch die Arbeitnehmer oder eine Gewerkschaft eingeleitet. Der Arbeitgeber ist also nicht verpflichtet, die Wahl zu initiieren. Wenn die Arbeitnehmer allerdings eine Initiative ergreifen, einen Betriebsrat zu wählen, muss der Arbeitgeber die Durchführung der Wahl gestatten und unterstützen.

Wer ist Mitglied im Betriebsrat?

Mitglieder des Betriebsrats sind Arbeitnehmer des Betriebs. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Zahl der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer, d.h., je mehr Arbeitnehmer es gibt, desto mehr Mitglieder hat der Betriebsrat.

What Are the Requirements to Elect a Works Council?

The only requirement is that at least five employees are regularly employed at the operation. All of these five employees have to be eligible to vote, and three must be eligible to be elected.

Is There an Obligation to Establish a Works Council?

No. Neither the company, nor the employees are obligated to establish a works council. The initiative for establishing a works council must come from the employees or a union, so the employer is not obligated to call for elections. If, however, the employees initiate the formation of a works council, the employer is obligated to permit and support the process.

Who Can Be a Member of the Works Council?

The works council is made up of employees at the operation. Works council membership is on a voluntary basis. The number of members of the works council depends on the number of employees employed at the operation. It increases with the number of employees.



Wer trägt die Kosten des Betriebsrats?

Der Arbeitgeber trägt alle erforderlichen Kosten, die durch Einleitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrats entstehen. Dazu zählen unter anderem Kosten für:

- Porto, Informations- und Kommunikationsmittel, Gesetze und Kommentare, Stimmzettel und anderes Wahlmaterial;
- Schulungen der Mitglieder des Wahlvorstands;
- Freistellung der Arbeitnehmer zum Zwecke der Teilnahme an den Betriebsratswahlen, die in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden.

Sobald ein Betriebsrat gewählt wurde, trägt der Arbeitgeber alle Kosten, die mit der Wahrnehmung der Aufgaben entstehen. Unter anderem muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat folgende Mittel zur Verfügung stellen bzw. für die entstehenden Kosten aufkommen:

- Büroräume und -materialien (z.B. Schreibtische, Schreibwerkzeug sowie IT- und Kommunikationsmittel);
- Schulungen und Fachliteratur;
- Berater, die vom Betriebsrat für die Ausübung seiner Aufgaben engagiert werden;
- Kosten arbeitsgerichtlicher Verfahren oder anderer Rechtsstreitigkeiten, einschließlich der Anwaltskosten des Betriebsrats.

Außerdem müssen Betriebsratsmitglieder von ihren regulären Arbeitspflichten freigestellt werden, wenn dies erforderlich ist, um ihre Aufgaben im Betriebsrat wahrzunehmen. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigt.

Who Bears the Costs of the Works Council?

The employer has to bear all necessary costs incurred by the works council election, including inter alia:

- Postage, information and communication technology, legal texts and commentaries, paper and other election materials;
- Training for members of the election committee;
- Time off for all employees to participate in the works council elections, which are normally held during working hours.

Once the council is elected, the employer has to bear all costs related to the works council's tasks to the extent necessary for the performance of its duties. For example, the employer has to provide the works council with the following items or bear the respective costs:

- Office premises and office materials (e.g., desk, paper, pens, information and communication technology);
- Training courses and literature;
- Consultants hired by the works council for carrying out its work;
- Costs of labor court proceedings or other legal disputes, including the works council's lawyer fees.

Also, works council members are to be released from regular work duties without reduction in pay if it is necessary to carry out their works council duties.

Können Betriebsratsmitglieder entlassen werden?

Mitglieder des Betriebsrats (sowie Mitglieder des Wahlvorstands und für den Betriebsrat nominierte Arbeitnehmer) genießen besonderen Kündigungsschutz. Ihnen kann nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, also wenn sie Pflichten aus ihrem Arbeitsvertrag schwerwiegend verletzt haben. In der Praxis werden die Voraussetzungen hierfür aber nur in seltenen Fällen erfüllt sein. Hinzu kommt, dass die Kündigung selbst bei Vorliegen eines solchen wichtigen Grundes nur mit Zustimmung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts möglich ist.

Can a Works Council Member be Fired?

Works council members (as well as an election committee member and a nominated candidate) enjoy special termination protection. Works council members may only be dismissed for cause, i.e., if the employee has seriously violated obligations under the employment contract. In practice, this criterion is almost impossible to meet. Even where cause exists, prior consent of the works council or the labor court is required.



Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat?

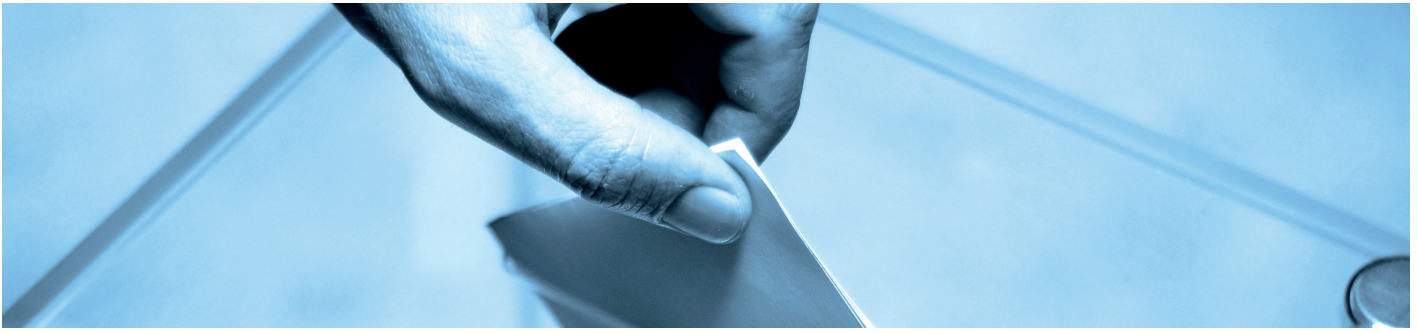
How Many Members Does the Works Council Have?

Zahl der Arbeitnehmer No. of Employees	Zahl der Betriebsratsmitglieder No. of Works Council Members
5 - 20	1
21 - 50	3
51 - 100	5
101 - 200	7
201 - 400	9
401 - 700	11
701 - 1.000	13
1.001 - 1.500	15
...	...
5.001 - 6.000	31
...	...
7.001 - 9.000	35
+3.000	+2

Wie viele Mitglieder des Betriebsrats werden dauerhaft von ihren Arbeitspflichten freigestellt?

How Many Members of the Works Council are Permanently Released From Work?

Zahl der Arbeitnehmer No. of Employees	Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder No. of Released Works Council Members
200 - 500	1
501 - 900	2
901 - 1.500	3
1.501 - 2.000	4
2.001 - 3.000	5
3.001 - 4.000	6
4.001 - 5.000	7
5.001 - 6.000	8
6.001 - 7.000	9
7.001 - 8.000	10
8.001 - 9.000	11
9.001 - 10.000	12
+2.000	+1



Die Wahl

Wie wird der Betriebsrat gewählt?

Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmern im Betrieb gewählt. Alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb angestellt sind, sind zur Wahl berechtigt und wählbar. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der jeweilige Arbeitnehmer in einer Gewerkschaft ist oder nicht. Leiharbeiter, die voraussichtlich länger als drei Monate im Betrieb angestellt sind, dürfen an der Wahl teilnehmen, können aber nicht gewählt werden. Leitende Angestellte können sich nicht an der Wahl beteiligen.

Die Wahl des Betriebsrats erfolgt direkt und geheim. Es gibt zwei mögliche Wahlsysteme, deren Voraussetzungen im Detail gesetzlich geregelt sind. Welches System Anwendung findet, hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb ab. In Betrieben mit weniger als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern (sog. Kleinbetrieben) findet ein vereinfachtes Wahlverfahren statt. Bei Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern können Arbeitgeber und Wahlvorstand vereinbaren, dass auch hier das vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung kommen soll.

The Election

How Is the Works Council Elected?

The works council is elected by the employees of the operation. All employees over the age of 18 who have been employed for at least six months may vote for or be elected to the works council. Whether an employee is a union member is not relevant. Agency workers who will probably be employed in the operation for more than three months are eligible to vote; however, they cannot stand for election. Executive employees are not eligible to vote.

The works council is elected by a direct vote in a secret ballot. There are two different election procedures, both of which are governed in detail by law. The relevant system is determined by the number of employees in the operation—if it has less than 50 employees eligible to vote, a simplified election process can be carried out. In operations with 51 to 100 employees, the employer and the election committee can agree on the application of the simplified election process.

Reguläres Wahlverfahren

Für die Betriebsratswahlen muss ein Wahlvorstand bestehend aus drei Wahlberechtigten bestellt werden, der die Betriebsratswahl organisiert. Sofern bereits ein Betriebsrat besteht, bestellt dieser den Wahlvorstand mindestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit.

Wenn noch kein Betriebsrat besteht, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung bestellt, die von drei Arbeitnehmern oder einer Gewerkschaft einberufen wird.

Zunächst muss der Wahlvorstand dann eine Wählerliste aufstellen. Im Zuge dessen muss festgestellt werden, ob einzelne Arbeitnehmer als leitende Angestellte zu qualifizieren und somit von den Wahlen ausgeschlossen sind. Die Einordnung erfolgt durch den Wahlvorstand und erfordert häufig anwaltliche Beratung.

Der Wahlvorstand muss spätestens sechs Wochen vor Beginn der Wahl ein Wahlausschreiben erlassen. Innerhalb von zwei Wochen nach diesem Erlass erfolgen die Wahlvorschläge, mit denen Arbeitnehmer als Kandidaten für den Betriebsrat nominiert werden. Je nach Größe des Betriebes benötigt jeder potentielle Kandidat hierfür zwischen zwei und fünfzig sog. Stützunterschriften von wahlberechtigten Arbeitnehmern.

Über die Kandidaten wird dann in geheimer Wahl abgestimmt. Die Auswertung erfolgt durch den Wahlvorstand, der auch das Wahlergebnis bekannt gibt.

Regular Election Process

An election committee, consisting of three employees eligible to vote, must be set up to organize the election of the works council. If a works council already exists, the works council currently in office appoints the election committee at least ten weeks prior to the end of its term.

If no works council exists, the election committee will be elected in a works meeting. This works meeting may be initiated by three employees or a trade union.

At first, the election committee has to create a list of employees eligible to vote. In this process, it has to be determined whether individual employees are to be qualified as executive employees — and therefore unable to vote. The decision is up to the election committee and often requires legal advice.

Six weeks prior to the election date, the election committee has to publish an official announcement of the upcoming elections. Within two weeks of this announcement, employees can be nominated as candidates. Each possible candidate needs a certain number of so-called "supportive signatures" of employees eligible to vote, between 2 and 50, depending on the size of the operation.

Employees then vote on the list of candidates in secret. The election committee counts the votes and publishes the result of the election.



Vereinfachtes Wahlverfahren

Für den Fall, dass das vereinfachte Wahlverfahren zulässig ist, erfolgt die Wahl in einem zweistufigen Verfahren, in dem als erste Stufe in einer Betriebsversammlung der Wahlvorstand gewählt wird und in der zweiten Stufe die eigentliche Wahl erfolgt.

Wird der Wahlvorstand nicht durch die Belegschaft gewählt, entfällt die erste Stufe.

Kann die Wahl des Betriebsrats verhindert werden?

Nein, das deutsche Recht verbietet ausdrücklich jede Behinderung der Betriebsratswahl. Zuwiderhandlungen können strafrechtlich verfolgt werden. Dies gilt selbst dann, wenn sich die Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb gegen die Betriebsratswahl ausspricht, da für die Einberufung der Wahl nur wenige Arbeitnehmer nötig sind.

Kann der Arbeitgeber die Wahl des Betriebsrats anfechten?

Ja, die Betriebsratswahl kann vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht angefochten werden. Die Frist hierfür beträgt zwei Wochen ab Bekanntgabe der Wahlergebnisse. Die Anfechtung ist nur möglich, wenn gegen wesentliche Vorschriften bezüglich Wahlberechtigung, Wählbarkeit oder Wahlverfahren verstoßen wurde und dadurch das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst wurde. Im Falle einer offensichtlichen und schwerwiegenden Verletzung wesentlicher Vorschriften ist die Wahl möglicherweise sogar nichtig – dann findet die Anfechtungsfrist keine Anwendung.

Simplified Election Process

The simplified election process basically consists of two staff meetings. The employees vote on the election committee in the first staff meeting. The elections take place in a second staff meeting one week later.

If the election committee is not elected by the workforce, the first staff meeting is not necessary.

Can the Election of a Works Council Be Prevented?

No. German law explicitly prohibits hindering works council elections. Doing so can constitute a criminal offense. Even if the majority of the operation's employees is not in favor of electing a works council, they cannot prevent the elections initiated by only a few employees.

Can the Employer Challenge the Works Council Election?

Yes. The election can be challenged before the local labor court up to two weeks after the date on which the election results have been made public if voting regulations, eligibility requirements or the election process procedure has been significantly violated and where the election results have been changed or influenced by such violation. In the case of a serious and obvious violation of essential rules on the election, the election may even be void. In this case, there is no time limit as to when the elections can be challenged.

Wie sich Unternehmen auf die anstehenden Betriebsratswahlen vorbereiten können

Übernahme der Werbekosten

Dem Arbeitgeber steht es frei, die Kandidaten oder Listen im Wahlkampf finanziell zu unterstützen, sofern er dabei keine Kandidaten bzw. Listen bevorzugt oder benachteiligt.

Der Arbeitgeber kann zwar die Nutzung der betriebseigenen Mittel (Drucker, Druckpapier und Tinte etc.) untersagen, um Kosten zu sparen. Dabei läuft er aber Gefahr, den Anschein zu erwecken, dass er sich damit gegen die Betriebsratswahl als solche stellt. Erlaubt der Arbeitgeber stattdessen allen Kandidaten bzw. Listen, die betriebseigenen Mittel in einem bestimmten Umfang für die Wahl zu nutzen, sendet er das positive Signal an die Belegschaft, dass er die Wahl unterstützt.

Aufstellung der Wählerliste

Zur Beschleunigung der Vorbereitung und auch zur Vermeidung von Fehlern bei der Wahlvorbereitung, sollte der Arbeitgeber (bzw. die Personalabteilung) eine vollständige Liste der Belegschaft anfertigen, in der die regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer sowie etwaige leitende Angestellte aufgeführt werden und diese dem Wahlvorstand zur Verfügung stellen.

How Companies Can Prepare for the Upcoming Works Council Elections

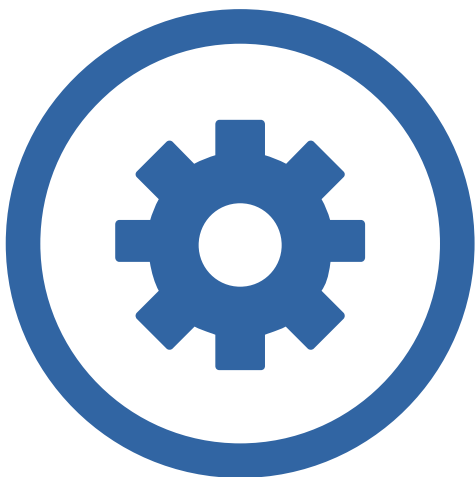
Coverage of Advertisement Costs

It is up to the employer to support candidates or lists financially in the election campaign as long as the employer grants the same amount of support to every candidate or list.

If the employer decides to inhibit any use of its resources (paper, printers, ink, etc.), this will save costs, but it may also send a signal to the workforce that the employer is somehow against the actual works council election. If the employer grants all candidates or lists the right to use its resources (to a limited extent) for election advertising, the election unavoidably becomes more expensive. At the same time, it sends a signal to the workforce that the employer is supporting the election.

Preparing the List of Eligible Employees

To accelerate the process of preparing the list of eligible employees by the election committee and to minimize the possibility of errors in the voting process, it is advisable to have the HR department prepare a complete list of the workforce, divided into regular employees and possible executive employees, and provide it to the election committee.



Kann der Arbeitgeber Einfluss auf die Wahl nehmen?

Einflussnahme während der Wahl

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber, eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht zu erwirken und so schon im Vorfeld auf die Betriebsratswahl Einfluss zu nehmen, wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass gegen die gesetzlichen Wahlvorschriften verstoßen wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt dies jedoch nur ausnahmsweise, nämlich bei voraussichtlicher Nichtigkeit der Wahl, in Betracht. Nichtigkeit ist nur gegeben, wenn grobe und offensichtliche Verstöße gegen wesentliche Wahlrechtsgrundsätze vorliegen, die so schwerwiegend sind, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht.

Einflussnahme nach der Wahl

Der Arbeitgeber hat nach erfolgter Wahl die Möglichkeit, die Wahl anzufechten, wenn er diese für nichtig hält oder gegen rechtliche Vorschriften verstoßen wurde (z.B. bei fehlender Wahlausschreibung, Verstöße gegen das Wahlgeheimnis, fehlerhafter Besetzung des Wahlvorstandes etc.). Der Betriebsrat bleibt, sofern die Wahl nicht nichtig war, bis zum Ende des Gerichtsverfahrens bestehen. Vom Betriebsrat geschlossene Vereinbarungen und sonstige getroffene Maßnahmen behalten ihre Gültigkeit, auch wenn das Gericht anschließend die Ungültigkeit der Wahl feststellt.

Can the Employer Somehow Influence the Election Process?

Influence During the Election

The employer can apply at a labor court for a preliminary injunction if there are indications that the election rules and regulations are being violated and thus, influence the election beforehand. However, according to case law of the Federal Labor Court, this is an option only if the election is likely to be invalid. An election is considered to be invalid if general election principles are breached to such an extent that the election does not appear to be held in accordance with the statutory requirements. Therefore, the election must appear to be invalid at first sight.

Influence After the Election

The employer can also challenge the election after it has taken place, in the event of invalidity or a breach of statutory requirements (failure to give notice of the election, breach of election secrecy, improper composition of the election committee, etc.). Provided that the election was not invalid, the works council remains in place for the time until the lawsuit is over. Agreements concluded and measures enacted by the works council remain valid, even if the court subsequently rules that the election was void.



Welche Fehler führen zu einer Neuwahl?

In den folgenden Fällen hat das Bundesarbeitsgericht eine Anfechtung der Betriebsratswahl anerkannt, wodurch Neuwahlen nötig wurden:

- Verspätete oder fehlerhafte Wählerliste;
- Zulassung von nicht-wählbaren Arbeitnehmern als Kandidaten;
- Nichtzulassung von wählbaren Arbeitnehmern als Kandidaten;
- Fehlerhafter Erlass eines Wahlausschreibens;
- Fehlen der Angabe des Wahlzeitraums.

Which Mistakes Can Lead to a Mandatory Re-Election?

Below are some examples of cases in which the Federal Labor Court has accepted the challenge of the works council elections, leading to re-elections:

- Delayed or incorrect electoral list;
- Admission of nonelective employees as electoral candidates;
- Nonadmission of elective employees as electoral candidates;
- Improper announcement of the electoral notification;
- Missing announcement of election time.



Unser Arbeitsrechtsteam in Deutschland

Our Employment Team in Germany



Dr. André Zimmermann LL.M. ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und leitet die deutsche Arbeitsrechtspraxis von Orrick. Er berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Seine Tätigkeitsschwerpunkte umfassen die arbeitsrechtliche Begleitung von M&A-Transaktionen und Restrukturierungen, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, Anstellungsverträge von Vorständen und Geschäftsführern, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, Arbeitnehmerdatenschutz und Prozessführung.

Dr. André Zimmermann LL.M. is a Certified Specialist for Employment Law (Fachanwalt für Arbeitsrecht) and heads Orrick's German Employment Practice. André advises national and international companies on the issues of individual and collective employment law. The main focus of his practice comprises employment aspects of transactions and restructurings, co-determination on operation and board level, service agreements on board members and managing directors, employee incentive schemes, employee data protection and litigation.



Louisa Kallhoff ist Associate im Düsseldorfer Büro und gehört der Praxisgruppe Arbeitsrecht an. Sie berät nationale und internationale Unternehmen in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Die Schwerpunkte ihrer Tätigkeit liegen sowohl in der arbeitsrechtlichen Begleitung von Transaktionen und Restrukturierungen als auch in eigenständigen arbeitsrechtlichen Themen wie beispielsweise Arbeitnehmerüberlassung, Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen oder Anstellungsverträgen von Vorständen und Geschäftsführern.

Louisa Kallhoff is an associate in the Düsseldorf office and a member of the practice group Employment Law. Louisa advises national and international companies on all issues of individual and collective employment law. The main focus of her practice comprises employment aspects of transactions and restructurings, as well as employment and labor law issues such as personnel leasing, co-determination of employees and service agreements of managing directors and board members.



Our International Employment Team



Michael Delikat, a partner in the New York office, serves as Chair of Orrick's Global Employment Law Practice, which has employment law teams in the European Union, Asia as well as the United States. He is also the founder of the firm's Whistleblower Task Force. He previously served as the Managing Director of Orrick's Litigation Division.



Laura Becking, a New York partner and head of the Global Employment & Equity Compensation Practice, has extensive expertise in advising large international corporations on global HR and compensation related legal matters at all stages of the company and employee life cycle in over 100 hundred countries.



Emmanuel Bénard is an employment lawyer, respected for his deep experience with challenging restructuring and complex collective litigation. Partner in Orrick's Paris office, he is Head of the Employment Law Practice in France and Europe. Emmanuel represents numerous French and international companies on all aspects of employment law including international and cross-border issues.



Hélène Daher is an employment lawyer in Orrick's Paris office. Hélène assists and represents French and international clients in all aspects of employment law (pre-litigation, litigation and transactional matters) as well as in their day-to-day human resources needs, including national, international and cross-border issues.



Nicola Whiteley, a partner in London and head of the London Employment Team, has more than 20 years of experience in all aspects of contentious and non-contentious employment law, with a particular focus on complex and/or cross-border issues for multinational clients and on the Technology and Finance sectors.



Mandy Perry, partner in the London office, is a member of the Employment Group. Mandy's practice includes acting in high value litigation disputes in the High Court and Employment Tribunal where she has gained particular expertise in claims involving whistleblowing, discrimination and post termination restrictions.



Yumiko Ohta, partner in the Tokyo office, is a member of the Employment Law Group. Ms. Ohta focuses mainly on employment law advice as well as various corporate transactions including compliance, corporate governance, mergers and acquisitions, joint venture, litigation and general corporate transactions.

Our Expertise

We work closely with our clients' in house counsel, management and human resources to ensure business-savvy and goal-oriented advice that meets the needs of our clients' industry sector and entrepreneurial culture.

We advise companies on a wide range of HR legal matters, including hiring and discrimination concerns, reclassifications risks, multi-jurisdictional and cross-border employment issues, HR data privacy compliance, roll out of employee handbooks and policies, performance management and terminations with a special sector focus on technology companies.

A particular focus of our practice is on restructuring, outsourcing and headcount reductions. We have long-standing experience in negotiating with works councils and unions and in restructuring measures of all kind.

Our global employment practice consisting of 70 specialized employment lawyers and world leading practices in our offices in the United States, Asia and Europe, offers the highest level of employment advice in all major jurisdictions. Our well-established teamwork across offices ensures international advice in employment law in our clients' cross-border projects.

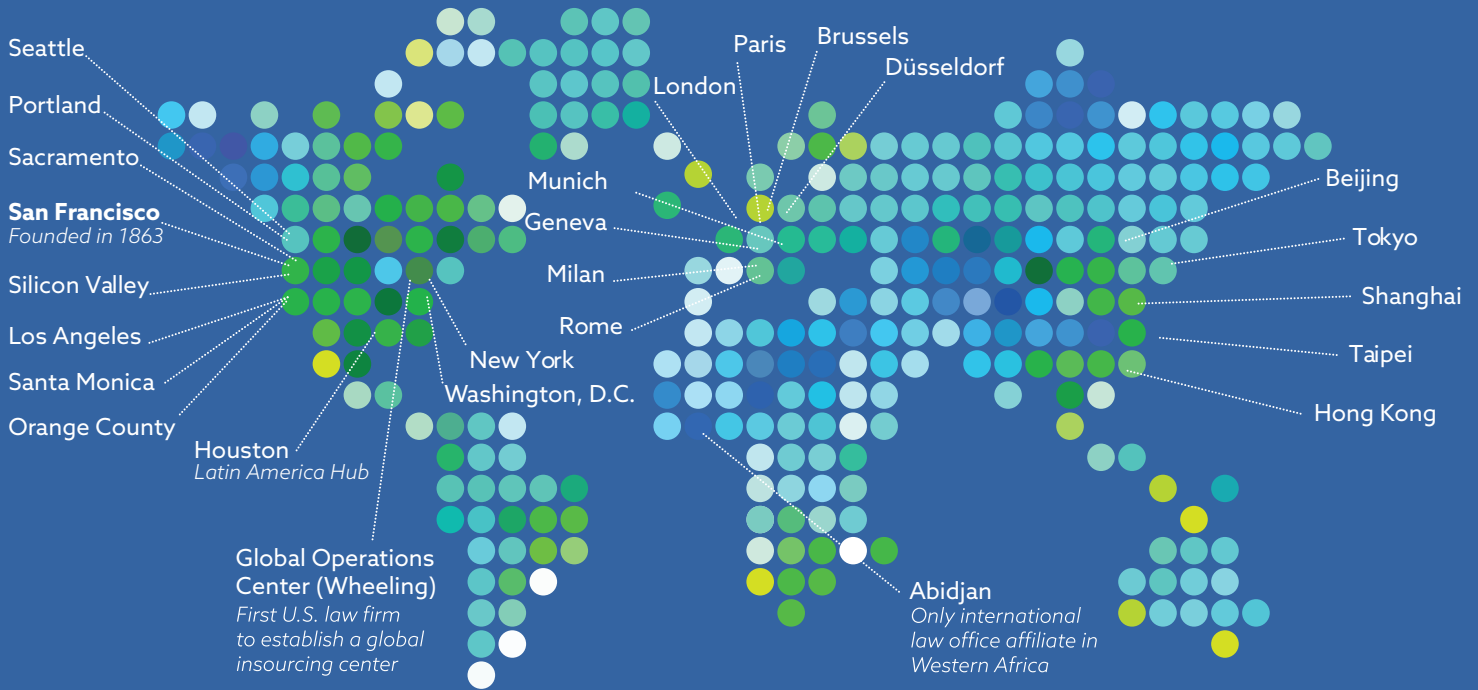
THE RECORDER

Orrick's Employment Law & Litigation group was recently named **Labor & Employment Department of the Year** in California for the fourth consecutive year by *The Recorder*, the premier source for legal news, in recognition of their significant wins on behalf of leading multinational companies on today's most complex and challenging employment law matters.



The practice group has also been chosen as **one of the top national employment law practices** by *Law 360*.

Orrick was founded over 150 years ago in San Francisco. Today, *Law360* recognizes Orrick as one of the 20 leading law firms in the world.



**Chambers
Global**

38 | 94

Practices Individuals

**Chambers
USA**

36 | 97

Practices Individuals

**Chambers
Europe**

23 | 54

Practices Individuals

**Chambers
Asia**

14 | 18

Practices Individuals



Your contacts in Düsseldorf

Dr. André Zimmermann, LL.M.

azimmermann@orrick.com

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP
Orrick-Haus
Heinrich-Heine-Allee 12
Düsseldorf 40213

Tel: +49 211 3678 7265

Louisa Kallhoff

lkallhoff@orrick.com

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP
Orrick-Haus
Heinrich-Heine-Allee 12
Düsseldorf 40213

Tel: +49 211 3678 7265

Your contact in New York

Mike Delikat

mdelikat@orrick.com

Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP
51 West 52nd Street
New York, NY 10019

Tel: +(1) 212 506 5230

Version: February 2018

Editor: Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP

This work, including all of its parts, is protected by copyright.
This brochure is for informational purposes only and does not
constitute, or should be construed as constituting, legal advice.
The authors and Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP assume no
responsibility or liability for any content-related or typographical errors.

www.orrick.de