

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“! Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundessozialgericht		
Unfallversicherungsschutz auf dem Weg vom Schlafzimmer zum Homeoffice	08.12.2021 - B 2 U 4/21 R -	Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, ist durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. <i>Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts am 08. Dezember 2021 entschieden.</i> <u>Sachverhalt</u> In Streit stand, ob ein Unfall auf dem Weg vom Schlafzimmer zum Homeoffice als Arbeitsunfall anzuerkennen ist. Der Kläger rutschte auf dem Weg zur erstmaligen Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro (Homeoffice) aus und brach sich einen Brustwirbel. Der Vorfall wurde

		<p>der zuständigen Berufsgenossenschaft als Arbeitsunfall gemeldet. Diese lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen für den Unfall ab, weil es sich bei dem Unfall nicht um einen Arbeitsunfall handele. Der Unfallversicherungsschutz beginne in einer Privatwohnung auf dem Weg zum Zwecke der erstmaligen Arbeitsaufnahme erst mit Erreichen des häuslichen Arbeitszimmers.</p> <p>Die Klage auf Feststellung eines Arbeitsunfalls hatte vor dem Sozialgericht Aachen Erfolg, nicht hingegen vor dem Landessozialgericht NRW. Das Landessozialgericht NRW war der Auffassung, dass es sich bei dem erstmaligen morgendlichen Weg ins Homeoffice nicht um einen Betriebsweg handele, sondern um eine unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen versicherten Tätigkeit nur vorausgehe.</p> <p>Der Kläger war demgegenüber der Auffassung, dass es sich bei dem Weg zur erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit im Homeoffice in der Privatwohnung um einen versicherten Betriebsweg handeln müsse, weil Arbeitnehmer im Homeoffice andernfalls schlechter stehen würden, als Arbeitnehmer, die im Betrieb arbeiten. Mit seiner Revision vor dem Bundessozialgericht möchte der Kläger daher weiterhin die Feststellung eines Arbeitsunfalls erreichen.</p> <p><u>Die Entscheidung des Bundessozialgerichts</u></p> <p>Die Revision des Klägers war erfolgreich.</p> <p>Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass der Kläger einen Arbeitsunfall erlitten hat, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro stürzte. Damit hat das Bundessozialgericht die Entscheidung des Sozialgerichts Aachen bestätigt.</p> <p>Zur Begründung führte der 2. Senat des Bundessozialgerichts an, dass das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme diene und deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert sei.</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Anspruch auf Mindestlohn für die Zeit eines Praktikums	19.01.2022 - 5 AZR 217/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob bei einem sechsmonatigen Praktikum ein Anspruch auf Mindestlohn besteht.</p> <p>Die Klägerin absolvierte ein sechsmonatiges Praktikum auf der Krankenpflegestation der beklagten Klinik. Hintergrund dafür war, dass sie für das von ihr beabsichtigte Medizinstudium nach den Zugangsregelungen der Universität ein sechsmonatiges Krankenpflege-Praktikum vor Studienbeginn nachweisen musste.</p> <p>Auf Verlangen der Pflegedirektion legte die Klägerin vor Beginn des Praktikums eine Bescheinigung der Universität darüber vor, dass es sich bei dem geplanten Praktikum um ein Pflichtpraktikum für die Aufnahme des Medizinstudiums handele. Dementsprechend wurde die Klägerin für ihre Tätigkeit als Praktikantin nicht vergütet.</p> <p>Die Klägerin ist der Auffassung, dass das sechsmonatige Praktikum nach dem Mindestlohngesetz zu vergüten sei, weil es sich bei dem abgeleisteten Praktikum um ein solches zu Orientierung für eine Berufsausbildung gehandelt habe. Ein solches sei nur für die Dauer von bis zu drei Monaten ohne Vergütung möglich. Zudem stünde ihr anteilige Urlaubsabgeltung zu. Demnach begehrt die Klägerin mit ihrer Klage die Zahlung des Mindestlohns für das geleistete Praktikum sowie anteilige Urlaubsabgeltung.</p>

		<p>Die Beklagte ist demgegenüber der Auffassung, dass das streitgegenständliche Praktikum ein Pflichtpraktikum sei und sie daher nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG nicht den Mindestlohn zahlen müssen.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat sich im Wesentlichen darauf gestützt, dass das streitgegenständliche Praktikum als Pflichtpraktikum anzusehen sei und daher nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG nicht dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes unterfalle.</p> <p>Mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht möchte die Klägerin weiterhin erreichen, dass ihr die Zahlung von Mindestlohn zugesprochen wird.</p>
Arbeitnehmerstatus einer Pilotin Anwendbarkeit deutschen Rechts	25.01.2022 - 9 AZR 139/21 -	<p>In Streit steht maßgeblich, ob die klagende Pilotin bei der beklagten Fluggesellschaft als Arbeitnehmerin beschäftigt war und ob das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beendet wurde.</p> <p>Die Klägerin war als Pilotin für die beklagte Fluggesellschaft mit Sitz in Irland tätig. Die beklagte Fluggesellschaft stellt die für sie tätigen Piloten aber häufig nicht als Arbeitnehmer bei sich an. Vielmehr sollen die Piloten eigene Gesellschaften gründen und als Selbstständige tätig werden. So lief es auch bei der Klägerin. Zwischen der Klägerin und der beklagten Fluggesellschaft bestanden keinerlei vertragliche Vereinbarungen. Vielmehr ist die Klägerin Gesellschafterin einer sog. Pilotengesellschaft (W. Ltd.), die einen Vertrag über Pilotendienstleistungen mit einer Personalvermittlungsgesellschaft geschlossen hatte. Die Personalvermittlungsgesellschaft unterhielt wiederum vertragliche Beziehungen über Pilotendienstleistungen mit der beklagten Fluggesellschaft. Ihre Vergütung erhielt die Pilotin von der W. Ltd. oder der Personalvermittlungsgesellschaft.</p> <p>Über ihre Einsatzzeiten wurde die Klägerin von der beklagten Fluggesellschaft vier Wochen im Voraus online über ein Dienst-Tablet informiert. Die Klägerin musste den sog. „Flightplan“ von im Crew-Raum stehenden Computern herunterladen sowie ihren Dienstantritt von dort aus persönlich anmelden. Bei witterungsbedingtem Flugausfall, Streik oder bei Erkrankung erhielt die Klägerin keine Vergütung. Die Klägerin hatte das Recht, Einsätze anzunehmen. Bremen war der Klägerin als Heimatbasis durch die beklagte Fluggesellschaft zugewiesen. 2/3 ihrer Flüge starteten bzw. endeten dort.</p>

		<p>Im Dezember 2016 kündigte die beklagte Fluggesellschaft der Klägerin per E-Mail. Hiergegen wenden sich die Klägerin.</p> <p>Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben der klagenden Pilotin Recht. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass zwischen der Klägerin und der beklagten Fluggesellschaft ein Arbeitsverhältnis bestehe. Dem stehe insbesondere nicht entgegen, dass das die Klägerin Gesellschafterin der W. Ltd. sei. Bei diesem Unternehmen handele es sich um eine reine Pilotengesellschaft, die keine Flugzeuge besitze und auch keine Flüge durchführe. Jedenfalls werde aufgrund von Verstößen gegen das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten fingiert (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG). Die per E-Mail ausgesprochene Kündigung sei unwirksam, weil das Schriftformerfordernis nach § 623 BGB nicht gewahrt wurde.</p> <p>Mit ihrer Revision erstrebt die beklagte Fluggesellschaft weiterhin die Abweisung der Klage.</p>
<p>Begründung eines Arbeitsverhältnisses wegen Überschreiten der Überlassungshöchstdauer nach §§ 9, 10 AÜG</p> <p>Wirksamkeit tarifvertraglicher Erweiterung der Überlassungshöchstdauer gegenüber Nichtgewerkschaftsmitgliedern</p>	<p>26.01.2022</p> <p>- 4 AZR 26/21 -</p>	<p>Das Bundesarbeitsgericht hat über die Frage zu entscheiden, ob zwischen den Parteien aufgrund der langen Tätigkeit des Klägers für die Beklagte im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung gemäß §§ 9, 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis als zustande gekommen gilt.</p> <p>Die Beklagte ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall). Der Kläger ist nicht Mitglied der Gewerkschaft IG Metall.</p> <p>Der Kläger wurde mehrere Jahre hinweg von verschiedenen Arbeitgeberinnen jeweils im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung an die Beklagte überlassen.</p> <p>Der einschlägige Tarifvertrag für Leih-/Zeitarbeit (TV Leiz) sieht vor, dass Leiharbeitnehmer maximal 48 Monate überlassen werden dürfen. Eine bei der Beklagten bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung sieht eine Höchstdauer von 36 Monaten vor.</p>

		<p>Der Kläger vertritt die Auffassung, dass zwischen ihm und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen sei, weil die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten überschritten wurde. Die Beklagte könne sich nicht auf die tarifliche Erweiterung der Überlassungshöchstdauer im TV Leiz berufen, da die gesetzliche Ermächtigung in § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG verfassungswidrig sei. Im Übrigen handle es sich bei den Tarifverträgen auf der Grundlage von § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG nicht um Betriebsnormen, sondern um Inhaltsnormen. Da er nicht Mitglied der IG Metall und somit nicht tarifgebunden sei, wirke diese tarifliche Regelung für ihn nicht unmittelbar und zwingend.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber festgestellt, dass zwischen den Parteien gem. §§ 9, 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. Dementsprechend gab das Landesarbeitsgericht dem Kläger Recht.</p> <p>Mit ihrer Revision vor dem Bundesarbeitsgericht begehrt die Beklagte nach wie vor die Abweisung der Klage.</p>
<p>Massenentlassung</p> <p>Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Zuleitung der Mitteilung an den Betriebsrat an die Agentur für Arbeit aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG</p>	<p>27.01.2022</p> <p>- 6 AZR 155/21 -</p>	<p>In Streit steht ein weiteres Detail im Rahmen des Verfahrens zur Massenentlassungsanzeige. Gemäß § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG ist die Mitteilung an den Betriebsrat zur Einleitung des Konsultationsverfahrens der Agentur für Arbeit zuzuleiten. Streitig ist, ob ein Verstoß gegen diese Verpflichtung zur Unwirksamkeit der späteren Massenentlassungsanzeige und damit zur Unwirksamkeit aller in diesem Zuge ausgesprochenen Kündigungen führt.</p> <p>Über das Vermögen der Arbeitgeberin wurde aufgrund von Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung das Insolvenzverfahren eröffnet. Zugleich wurde der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.</p> <p>Die Insolvenzschuldnerin vereinbarte mit dem bei ihr eingerichteten Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste sowie einen Sozialplan. Der Kläger ist – wie alle anderen Mitarbeiter – auf der Namensliste als zu kündigender Mitarbeiter aufgeführt. Nach Erstattung einer Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG kündigte die Insolvenzschuldnerin das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich. Eine Abschrift der</p>

		<p>Mitteilung an den Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG leitete die Insolvenzschuldnerin der Agentur für Arbeit entgegen § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG nicht zu. Aus diesem Grund hält der Kläger die Kündigung für unwirksam.</p> <p>Die Vorinstanzen sind der Ansicht, dass die streitbefangene Kündigung nicht wegen eines Verstoßes gegen die Verpflichtung aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG unwirksam sei. Bei der Pflicht zur Zuleitung handele es sich lediglich um eine Nebenpflicht, die außerhalb des Anzeigeverfahrens liege. Dementsprechend haben die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht.</p>
<p>Europäischer Gerichtshof</p>		
<p>Sind Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen?</p> <p>Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts</p>	<p>13.01.2022</p> <p>- C-415/20 -</p>	<p>Der Europäische Gerichtshof hat über die Frage zu entscheiden, ob eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur tatsächlich geleistete Stunden berücksichtigt, gegen Unionsrecht verstößt. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens zur Entscheidung vorgelegt.</p> <p>Die Parteien des Ausgangsverfahrens vor dem Bundesarbeitsgericht streiten darüber, ob Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen sind.</p> <p>Der auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Tarifvertrag regelt, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25 % für Zeiten gezahlt werden, die im jeweiligen Kalendermonat über eine bestimmte Zahl geleisteter Stunden hinausgehen. Da die Arbeitgeberin im Monat August 2017 bei der Berechnung die für den Urlaub abgerechneten Stunden nicht berücksichtigt hat und dem Kläger deshalb keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt hat, macht der Kläger Mehrarbeitszuschläge für diesen Monat geltend. Er ist der Ansicht, dass Urlaubszeiten in die Berechnung der Mehrarbeitszuschläge einzubeziehen seien.</p> <p>Die vorher mit der Sache befassten Gerichte waren der Ansicht, dass Urlaubszeiten bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht zu berücksichtigen seien. Der Wortlaut der tariflichen Regelung stelle insoweit eindeutig ausschließlich auf die tatsächlich geleisteten Stunden ab. Das Bundesarbeitsgericht geht</p>

Employment Tracker

Januar 2022



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

		<p>demgegenüber davon aus, dass die Nichtberücksichtigung von Urlaubszeiten bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründen könnte, auf Urlaub zu verzichten. Aus dem Grund hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage dem Europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt.</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
<u>Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit</u>	09.12.2021 <i>Pressemitteilung der Europäischen Kommission</i>	<p>Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgelegt.</p> <p>Folgende Regelungen sieht der Richtlinienentwurf im Wesentlichen vor:</p> <p><u>Beschäftigtenstatus von „Crowdworkern“</u></p> <p>Der Entwurf sieht eine gesetzliche Vermutung dahingehend vor, dass Plattformen als „Arbeitgeber“ anzusehen sind, soweit mindestens zwei von fünf Indizien einer Liste von Kontrollkriterien vorliegen. Die Widerlegung soll möglich sein, indem durch den Plattformbetreiber nachgewiesen wird, dass kein Arbeitsverhältnis besteht. Folgende Kriterien sollen für das Eingreifen der Vermutung einschlägig sein:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kontrolle und Überwachung der geleisteten Arbeit durch den Auftraggeber• Mitbestimmung der Höhe der Bezahlung von Aufträgen durch den Auftraggeber• Einschränkung der freien Arbeitsorganisation, z.B. durch Vorgabe von Arbeitszeiten• Verpflichtung der Plattformarbeiter zur Einhaltung verbindlicher Regeln in Bezug auf Erscheinungsbild, Verhalten gegenüber dem Kunden oder der Arbeitsleistung• Beschränkung der Möglichkeit, einen Kundenstamm aufzubauen, Arbeiten für Dritte auszuführen oder durch Dritte ausführen zu lassen

		<p>Bedeutung hat die Vermutung im deutschen Recht insbesondere deshalb, weil den Plattformarbeitern durch den Status als Arbeitnehmer die umfassenden Arbeitnehmerschutzrechte zukommen und sie darüber hinaus sozialversicherungspflichtig sind.</p> <p><u>Neue Rechte beim Einsatz von Algorithmen</u></p> <p>Algorithmen (automatisierte Systeme), die auf Plattformen zur Aufgabenzuweisung, zur Überwachung, Bewertung und Vergabeentscheidungen eingesetzt werden, sollen nach dem Richtlinienentwurf transparenter ausgestaltet werden. Entscheidungen, die durch einen solchen Algorithmus getroffen werden, sollen durch Menschen überwacht und überprüft werden, um die Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Plattformarbeiter sollen das Recht haben, automatisierte Entscheidungen anzufechten.</p> <p><u>Durchsetzung, Transparenz und Rückverfolgung</u></p> <p>Digitale Plattformen sollen verpflichtet werden, den zuständigen Behörden Arbeitsverhältnisse und wichtige Informationen über ihre Tätigkeiten und die über sie tätigen Personen bereitzustellen. Zudem soll zur Durchsetzung der Rechte von Plattformarbeitern die Möglichkeit einer Sammelklage geschaffen werden.</p>
<p><u>Neuer § 129 BetrVG beschlossen: Betriebsversammlungen und Einigungsstellen durch Videokonferenz möglich</u></p>	<p>11.12.2021</p>	<p>Mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vom 10. Dezember 2021 wurde ein neuer § 129 ins Betriebsverfassungsgesetz eingefügt.</p> <p><u>§ 129 BetrVG regelt im Einzelnen:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Betriebsversammlungen (§ 42 BetrVG), Betriebsräteversammlungen (§ 53 BetrVG) sowie Jugend- und Auszubildendenversammlungen (§ 71 BetrVG) können bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

		<ul style="list-style-type: none">• Die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle sowie die Beschlussfassung können bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch mittels einer Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Die Teilnehmer, die mittels Video- und Telefonkonferenz teilnehmen, bestätigen ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden der Einigungsstelle in Textform.• Die aktuelle Frist kann durch den Bundestag einmalig um bis zu drei Monate verlängert werden. <p>Für leitende Angestellte und europäische Gremien gelten mit den genannten Änderungen des SprAuG, des EBRG, des SEBG und des SCEBG ähnliche Regelungen. Das Gesetz ist am 12. Dezember 2021 in Kraft getreten.</p>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
Prinzregentenstraße 22
80538 München
Tel. +49 89 3090667-62
ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-544
tbezani@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-159
dfreihube@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-210
lneviaan@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Kantstraße 164
10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-122
adahms@goerg.de



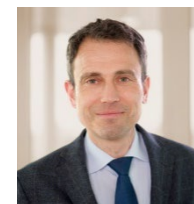
Dr. Ralf Hottgenroth
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-504
rhottgenroth@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-534
mrichter@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-755
bfabritius@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-524
cmueller@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Kennedyplatz 2
50679 Köln
Tel. +49 221 33660-508
fwilke@goerg.de