



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



AUGUST 2023

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
Bundesarbeitsgericht		
Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Aufstellung eines Sozialplans bei wirtschaftlicher Unvertretbarkeit	14.02.2023 - 1 ABR 28/21 -	<p>Die Dotierung eines Sozialplans ist für das Unternehmen regelmäßig nicht wirtschaftlich vertretbar, wenn die Erfüllung der sich aus ihm ergebenden Verbindlichkeiten zu einer Illiquidität, einer bilanziellen Überschuldung oder einer nicht mehr hinnehmbaren Schmälerung des Eigenkapitals führt. Aus den in § 123 InsO vorgesehenen Dotierungsgrenzen für einen Insolvenzsozialplan kann keine „Mindestdotierung“ für einen außerinsolvenzlichen Sozialplan abgeleitet werden.</p> <p><i>Das hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Spruch der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplans wirksam ist. In diesem Zusammenhang stand insbesondere in Streit, unter welchen Voraussetzungen die Sozialplandotierung wirtschaftlich unvertretbar ist.</p> <p>Die beteiligten konzernabhängigen Arbeitgeberinnen sind Automobilzulieferer, die einen Gemeinschaftsbetrieb unterhielten. Sämtliche Betriebe wurden stillgelegt.</p> <p>Zuvor nahmen die Arbeitgeberinnen mit dem Betriebsrat Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplans auf. Da die Verhandlungen ergebnislos verliefen, wurde eine Einigungsstelle eingesetzt. Im Einigungsstellenverfahren wiesen die Arbeitgeberinnen darauf</p>

hin, dass die wirtschaftliche Lage einer der Arbeitgeberinnen (Beteiligte zu 2) ein Sozialplanvolumen in Millionenhöhe wirtschaftlich nicht zulasse und unweigerlich zu ihrer Insolvenz führe. Durch Spruch der Einigungsstelle wurde dennoch ein Sozialplan aufgestellt, der die Arbeitgeber zu Abfindungsleistungen in Höhe von insgesamt 3 Mio. € verpflichtete.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass der durch Spruch der Einigungsstelle aufgestellte Sozialplan unwirksam ist.

Zur Begründung hat das Bundesarbeitsgericht maßgeblich angeführt, dass das Sozialplanvolumen die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit überschreite. Stellt die Einigungsstelle eine für mehrere Trägerunternehmen eines Gemeinschaftsbetriebs geltenden Sozialplan auf, der Sozialplanansprüche der Arbeitnehmer nur gegen den Vertragsarbeitgeber begründet, müsse dessen Volumen für den jeweiligen Arbeitgeber im seiner Inanspruchnahme wirtschaftlich vertretbar sein. Es genüge nicht, dass das Gesamtvolumen des Sozialplans für eines der Unternehmen die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit nicht übersteigt.

Allein der Umstand, dass sich das Unternehmen bereits in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, entbinde es nach den Wertungen des BetrVG zwar nicht von der Notwendigkeit, weitere Belastungen durch einen Sozialplan auf sich zu nehmen. Führe die Erfüllung der Sozialplanverbindlichkeiten aber zu einer Illiquidität, einer bilanziellen Überschuldung oder einer nicht mehr hinnehmbaren Schmälerung des Eigenkapitals, sei die Grenze der wirtschaftlichen Vertretbarkeit regelmäßig überschritten.

Entgegen der Entscheidungen der Vorinstanzen stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass die für einen Insolvenzsozialplan vorgesehenen Höchstgrenzen aus § 123 InsO für Sozialpläne außerhalb der Insolvenz keine „Mindestdotierung“ darstellen.

**Kein Verwertungsverbot bei offener
Videoüberwachung**

29.06.2023
- 2 AZR 296/22 -

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch

dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig in Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht.

Das hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

In Streit stand, ob Bildaufnahmen aus einer offenen Videoüberwachung in einem Kündigungsschutzprozess verwertet werden dürfen.

Die beklagte Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich, hilfsweise ordentlich, weil er das Betriebsgelände vor Schichtbeginn verlassen habe und sich so die für die Schicht geleistete Vergütung erschlichen habe.

Der Kläger habe zwar das Werksgelände zunächst betreten, sei aber noch vor Schichtbeginn wieder gegangen. Dies sei durch die Aufzeichnungen einer Videokamera belegt. Die Videokamera sei ausgewiesen und auch sonst nicht zu übersehen gewesen. Auch erfolgte die Auswertung der Aufzeichnungen nicht anlasslos, sondern aufgrund eines anonymen Hinweises, so die Arbeitgeberin.

Mit der gegen die Kündigung erhobenen Kündigungsschutzklage hat der Kläger geltend gemacht, dass er gearbeitet habe. Die Aufzeichnungen der Videokamera unterlägen eines Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot und dürften im Prozess daher nicht berücksichtigt werden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung am Tor zum Werksgelände keinem Beweisverwertungsverbot unterliege und somit verwertet werden kann.

Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht einschlägige Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts an. Dabei spiele es keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des BDSG bzw. der DSGVO entsprach. Selbst wenn dies nicht der Fall sei, sei eine Verwertung jedenfalls dann nicht

ausgeschlossen, wenn die Datenerhebung wie hier offen erfolge und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede stehe. In einem solchen Fall sei es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial

Gerichtshof der Europäischen Union

Massenentlassung: Zweck der Übermittlungspflicht nach Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der Massenentlassungsrichtlinie

13.07.2023

- C-134/22 -

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Behörden in einem frühen Stadium beabsichtigter Massenentlassungen Informationen darüber mitzuteilen, hat nicht den Zweck, den Arbeitnehmern Individualschutz zu gewähren.

Das hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden.

Sachverhalt

Der Gerichtshof der Europäischen Union hatte über Details hinsichtlich der Auslegung der Massenentlassungsrichtlinie, insbesondere über die Frage zu entscheiden, ob die Massenentlassungsanzeige dem Zweck dient, den Arbeitnehmern Individualschutz zu gewähren.

Hintergrund des Vorabentscheidungsersuchen war ein Kündigungsschutzverfahren. Der Kläger des Ausgangsverfahrens wurde von der Arbeitgeberin gekündigt. Zuvor wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin ein Insolvenzverfahren eröffnet und es wurde beschlossen, die Geschäftstätigkeit vollständig einzustellen und Massenentlassungen vorzunehmen.

Daraufhin wurde das Konsultationsverfahren eingeleitet und dem Betriebsrat die erforderlichen Informationen mitgeteilt. Der zuständigen Agentur für Arbeit wurde jedoch keine Abschrift dieser schriftlichen Mitteilung zugeleitet. Aus dem Grund hält der Kläger des Ausgangsverfahrens die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung für unwirksam.

Das mit der Sache befasste Bundesarbeitsgericht sieht in der unterbliebenen Übermittlung einen Verstoß gegen das deutsche Gesetz zur Umsetzung der Unionsrichtlinie in nationales Recht. Weder die Richtlinie noch das nationale Recht sehe jedoch eine ausdrückliche Sanktion für einen solchen Verstoß vor. Unter diesen Umständen äußert das Bundesarbeitsge-

richt Zweifel, ob der Verstoß zwangsläufig zur Nichtigkeit der im Rahmen der Massenentlassung ausgesprochenen Kündigungen führt. Für die Zwecke der vom Bundesarbeitsgericht vorzunehmenden Prüfung bedürfe der Klärung, ob die fragliche Vorschrift den Zweck habe, den Arbeitnehmern Individualschutz zu gewähren. Das Bundesarbeitsgericht hat das Verfahren daher ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um Vorabentscheidung ersucht.

Die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union

Der Gerichtshof hat entschieden, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers im Rahmen einer Massenentlassung der zuständigen Behörde eine Abschrift des Konsultationsschreibens zu übermitteln, keine Schutzvorschrift zugunsten der Arbeitnehmer ist.

Laut dem Gerichtshof erfolge die Übermittlung der fraglichen Informationen nur zu Informations- und Vorbereitungszwecken, damit die zuständige Behörde ggf. ihre weiteren Befugnisse wirksam ausüben könne. Der Behörde solle ermöglicht werden, die negativen Folgen beabsichtigter Massenentlassungen so weit wie möglich abzuschätzen, damit sie in effizienter Weise nach Lösungen für die durch die Massenentlassung entstehenden Probleme suchen kann. In Anbetracht des Zwecks dieser Informationsübermittlung und der Tatsache, dass sie in einem Stadium erfolgt, in dem der Arbeitgeber die Massenentlassungen nur beabsichtigt, solle sich die zuständige Behörde nicht mit der individuellen Situation jedes einzelnen Arbeitnehmers befassen, sondern die beabsichtigten Massenentlassungen allgemein betrachten.

Nähere Informationen zu der Entscheidung finden Sie in unserem [Legal Update](#).

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		
Wirksamkeit der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags Anforderungen an die Wahrung des Schriftformerfordernisses bei nachträglicher Veränderung des Befristungszeitraums	16.08.2023 - 7 AZR 300/22 -	<p>In Streit steht, ob bei zunächst formwirksamen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags die Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG auch dann gewahrt wurde, wenn der Anfangstermin nachträglich geändert wird.</p> <p>Der Kläger unterzeichnete bei der beklagten Arbeitgeberin einen befristeten Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger für den Zeitraum vom 15. Mai 2019 bis zum 30. September 2019 befristet eingestellt werden sollte.</p> <p>Anschließend einigten sich die Parteien mündlich auf einen früheren Arbeitsbeginn. Dem Kläger wurde daraufhin die neue Version des befristeten Arbeitsvertrags mit geändertem Startdatum übermittelt, welchen der Kläger nicht unterzeichnet zurücksandte. Wie vereinbart nahm der Kläger die Arbeit am 04. Mai 2019 auf.</p> <p>Der Kläger macht geltend, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht mit Ablauf der Befristung beendet wurde, sondern fortbesteht. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag genüge nicht dem Schriftformgebot, da der im unterzeichneten Vertrag enthaltene Arbeitsbeginn nicht mit dem tatsächlichen Arbeitsbeginn übereinstimmt.</p> <p>Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Befristungsabrede formwirksam getroffen wurde. Lediglich der vereinbarte Endtermin der Befristung habe der Schriftform bedurft.</p>

Die Vorinstanzen gaben der Beklagten Recht und hielten die Befristungsabrede für formwirksam. Das LAG führt zur Begründung maßgeblich an, dass die nur mündlich vereinbarte Verschiebung des Arbeitsbeginns nicht zur Formunwirksamkeit der Befristungsabrede geführt habe. Die vorzeitige Arbeitsaufnahme im Rahmen eines zuvor formwirksam kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnisses bedürfe jedenfalls dann keiner schriftlichen Abrede im Sinne von § 14 Abs. 4 TzBfG, wenn sich die Dauer der Befristung aus einem datumsmäßig bestimmten Endtermin ergebe.

Dagegen wendet sich der Kläger mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht.

**Anforderungen an das Eingreifen
der Vermutungswirkung des § 125
Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InsO**

17.08.2023
- 6 AZR 56/23 -

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über die Wirksamkeit zweier ordentlicher betriebsbedingter Kündigungen. Fraglich ist insbesondere, ob die Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 S. 1 InsO für das Vorliegen betriebsbedingter Gründe eingreift.

Der Kläger wendet sich gegen zwei ihm gegenüber ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen, die aufgrund einer Betriebsstilllegung ausgesprochen wurden. Zuvor wurde über das Vermögen der Arbeitgeberin ein Insolvenzverfahren eröffnet. Nachdem kein annahmefähiges Angebot zur Übernahme des Geschäftsbetriebs einging, schloss der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich. Danach sollte der Betrieb nach dem Ende der Ausproduktion stillgelegt werden und sämtliche Arbeitsverhältnisse gekündigt werden. Der Interessenausgleich enthält eine Liste, auf der alle zu kündigenden Arbeitnehmer – darunter auch der Kläger – namentlich genannt sind.

Ca. 6 Monate nach Ausspruch der Kündigung veräußerte der Beklagte (doch noch) Teile des Betriebs an den vormaligen Hauptkunden.

Aus diesem Grund hält der Kläger die ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigungen für unwirksam. Er ist der Ansicht, die Kündigungen seien nur auf Vorrat ausgesprochen worden für den Fall des Scheiterns der Verhandlungen mit möglichen Erwerbern. Auch nach Ausspruch der Kündigungen sei weiter mit Interessenten über eine Veräußerung des Betriebs verhandelt worden.

Der Beklagte hat demgegenüber ausgeführt, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund aufgrund des Interessenausgleichs mit Namensliste nach § 125 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InsO

vermutet. Bei Ausspruch der Kündigung sei er entschlossen gewesen, den gesamten Betrieb endgültig stillzulegen. Die Hauptkunden hätten erst einen Monat nach Ausspruch der Kündigung Interesse am Erwerb von Teilen des Betriebs bekundet.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Dagegen wendet sich der Beklagte mit seiner Revision zum Bundesarbeitsgericht.

**Pflicht zur Erkundigung über
Schichtplanänderungen außerhalb
der Arbeitszeit?**

23.08.2023

- 5 AZR 349/22 -

Der Kläger wehrt sich gegen den Abzug von Stunden von seinem Arbeitszeitkonto sowie gegen eine Abmahnung durch die beklagte Arbeitgeberin. Streitig ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob der Kläger verpflichtet war, sich während seiner Freizeit über Dienstplanänderungen zu informieren.

Der Kläger ist für die Beklagte als Notfallsanitäter tätig. Wegen unentschuldigtem Fehlen an zwei Tagen erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung und zog die entsprechenden Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab.

An den besagten Tagen war der Kläger als sog. Springer eingeteilt, wobei ihm zunächst keine konkrete Schicht zugeteilt wurde. Die Konkretisierung der Springerdienste kann nach der einschlägigen Betriebsvereinbarung bis 20 Uhr des Vortags vor Dienstbeginn erfolgen. Erfolgt keine Konkretisierung, müssen die Springer am Dienstag um 7:30 Uhr telefonisch ihre Einsatzfähigkeit mitteilen.

Für die beiden betroffenen Tage wurde der Kläger jeweils am Vortag für eine Schicht ab 6:00 Uhr bzw. 6:30 Uhr eingeteilt. An den Tagen, an denen die Konkretisierung erfolgte, hatte der Kläger frei und war telefonisch nicht zu erreichen. Daraufhin teilte die Beklagte ihm die Konkretisierung der Schicht mittels SMS mit. Am jeweiligen Arbeitstag meldete sich der Kläger um 7:30 Uhr telefonisch als verfügbar.

Beim ersten Mal teilte die Beklagte einen anderen Mitarbeiter für die betroffene Schicht ein, weil der Kläger telefonisch nicht zu erreichen war. Beim zweiten Mal nahm der Kläger seinen Dienst um 8:26 Uhr anstatt um 6:30 Uhr auf. Die Beklagte wertete sowohl das Nichter-

scheinen als auch die Verspätung als unentschuldigtes Fehlen und erteilt dem Kläger eine Abmahnung.

Der Kläger hat unter anderem vorgetragen, dass die Konkretisierung der Dienste nach Ablauf der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Frist erfolgt sei und deswegen von ihm nicht befolgt werden müsse. Insbesondere sei er nicht verpflichtet, sich während seiner Freizeit darüber zu informieren, wann er zu arbeiten habe. Mit dieser Vorgehensweise umgehe die Beklagte die Anordnung von Rufbereitschaft, um Kosten zu sparen. Die kurzfristige Anordnung verstoße auch gegen § 12 Abs. 3 TzBfG, zumindest aber gegen billiges Ermessen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Kläger verpflichtet sei, sich über seine Dienstzeiten zu informieren. Die Zeiten, in denen er sich informiere, seien auch nicht als Arbeitszeit zu bewerten. Weil der Kläger das Telefon nicht abgenommen habe und auch auf die SMS nicht reagiert habe, habe er unentschuldig gefehlt.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Zwar habe die Beklagte dem Kläger jeweils am Vortag einen konkreten Springerdienst zugeteilt. Die entsprechende Dienstplanänderung sei dem Kläger aber nicht zugegangen und ihm gegenüber deswegen auch nicht wirksam geworden. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers werde durch Gestaltungserklärung ausgeübt. Als empfangsbedürftige Willenserklärung werde diese erst mit ihrem Zugang wirksam. Die Beklagte konnte nicht nachweisen, dass dem Kläger die Mitteilung über die Änderung des Dienstplans zugegangen ist. Den Anruf habe der Kläger unstreitig nicht entgegengenommen. Die SMS sei zwar in den Empfangsbereich des Klägers gelangt. Mit einer Kenntnisnahme habe die Beklagte aber nicht vor 7:30 Uhr des Arbeitstags rechnen dürfen, weil der Kläger während seiner Freizeit nicht verpflichtet sei, eine dienstliche SMS aufzurufen, um sich über seine Arbeitszeit zu informieren. Vielmehr stehe dem Kläger ein Recht auf Unerreichbarkeit in seiner Freizeit zu.

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet nun darüber, ob die Ansicht des Landesarbeitsgerichts zutreffend ist.

**Weiterbeschäftigung bis zum
rechtskräftigen Abschluss eines
Kündigungsrechtsstreits**

24.08.2023
- 2 AZR 31/23 -

Die Parteien streiten zuletzt noch über einen vorläufigen allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzrechtsstreits.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten krankheitsbedingt. Der Kündigungsschutzklage der Klägerin hatte vor dem Arbeitsgericht und vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Die Beklagte wurde dazu verurteilt, die Klägerin für die Dauer des Kündigungsrechtsstreits zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen. Das Landesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass die vorgebrachten Zweifel am Bestehen eines Weiterbeschäftigungsanspruchs nicht durchgriffen.

Die Beklagte wendet sich gegen den zugesprochenen Weiterbeschäftigungsanspruch. Sie ist der Ansicht, der Beschluss des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts, der als Rechtsgrundlage herangezogen werde, stelle eine Überschreitung der Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung dar und verstoße gegen Art. 20 Abs. 3 GG.

Das Bundesarbeitsgericht muss nun darüber entscheiden, ob es an seiner Rechtsprechung zum Weiterbeschäftigungsanspruch festhalten möchte.

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
Verordnung zur Neuregelung der Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung	20.07.2023	<p>Am 20. Juli 2023 wurde die Verordnung zur Neuregelung der Anzeige von Versicherungsfällen in der gesetzlichen Unfallversicherung verkündet. Mit der Verordnung soll das Meldeverfahren zur Anzeige von Arbeitsunfällen sowie Verdachtsfällen auf Berufskrankheiten durch Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Ärztinnen und Ärzte vollständig digitalisiert werden.</p> <p>Arbeitsunfälle und Verdachtsfälle auf Berufskrankheiten sind den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern anzuzeigen. Das geltende Recht sieht als regelhaften Meldeweg die Anzeigeerstattung auf Papier vor. Die Anzeigeeinhalte sowie weitere Formalien sind durch vom Ordnungsgeber vorgegebene Formulare festgelegt. Bei Festhalten an den formalen Voraussetzungen erlaubt bisher lediglich eine Öffnungsklausel die digitale Datenübermittlung.</p> <p>Mit der neuen Verordnung soll das Verfahren vollständig digitalisiert und so beschleunigt und vereinfacht werden. Die Verordnung finden Sie hier.</p>

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



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



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



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



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Lars Nevian
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 210
 lnevian@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de