



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



FEBRUAR 2024

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		
Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit	05.09.2023 - 9 AZR 329/22 -	<p>Im Rahmen eines Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15 Abs. 7 BEEG werden etwaige dem Antrag entgegenstehende betriebliche Gründe nicht nach § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG vermutet. Diese gesetzliche Vermutung ist aufgrund des eindeutigen Wortlauts in § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG auf betriebsbedingte Kündigungen beschränkt und kann daher nicht in analoger Anwendung einem Teilzeitverlangen entgegengehalten werden.</p> <p><i>Das hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 05. September 2023 entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Der Kläger hat bei der beklagten Arbeitgeberin Elternzeit für seinen Sohn und gleichzeitig nach § 15 Abs. 7 BEEG für diesen Zeitraum Teilzeitbeschäftigung beantragt.</p> <p>Kurz vor diesem Antrag wurde bei der Beklagten eine Gesamtbetriebsvereinbarung über einen Interessenausgleich und Sozialplan geschlossen, wonach mehrere Tätigkeitsbereiche entfallen sollten. Die von der Maßnahme durch Arbeitsplatzverlust betroffenen Arbeitnehmer – darunter auch der Kläger – wurden namentlich bezeichnet.</p>

Den Antrag des Klägers auf Teilzeit während der Elternzeit lehnte die Beklagte unter Berufung auf dringende betriebliche Gründe ab. Als Begründung wurde die teilweise Verlagerung des Tätigkeitsbereichs des Klägers und die damit einhergehenden Umstrukturierungen genannt, weshalb der Arbeitsplatz des Klägers ersatzlos wegfallen werde.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger u.a. Beschäftigung während der Elternzeit im Umfang von 30 Wochenstunden. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe seinen Antrag auf Elternzeit in dem Ablehnungsschreiben bereits nicht formgerecht abgelehnt. Er zweifelt auch an, dass dringende betriebliche Gründe seinem Elternzeitbegehren entgegenstehen, insbesondere bestehe hierfür auch keine gesetzliche Vermutung nach § 1 Abs. 5 KSchG.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger recht und hat entschieden, dass die Beklagte verpflichtet war, der beantragten Teilzeit des Klägers zuzustimmen. Demgemäß sei das Zahlungsbegehren im Ergebnis begründet.

Maßgeblich führte das Bundesarbeitsgericht an, dass die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 S. 1 BEEG erfüllt seien. Insbesondere stünden keine dringenden betrieblichen Gründe im Sinne des § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 4 BEEG entgegen.

Das Vorliegen solcher Gründe sei nicht nach § 1 Abs. 5 KSchG zu vermuten. Diese gesetzliche Vermutung sei aufgrund des eindeutigen Wortlauts in § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG auf betriebsbedingte Kündigungen beschränkt, die gegenüber einem im Interessenausgleich namentlich bezeichneten Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Gegenüber einem Teilzeitverlangen könne die Vermutungswirkung auch nicht im Wege einer analogen Anwendung des § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG herangezogen werden.

Indizien für eine Diskriminierung nach § 22 AGG beim „dritten Geschlecht“

21.11.2023

- 8 AZR 164/22 -

Die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung schwerbehinderter Menschen zu einem Vorstellungsgespräch nach § 165 Satz 3 SGB IX beinhaltet auch das Erfordernis einen Ersatztermin anzubieten, wenn der sich bewerbende schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor der Durchführung des vorgesehenen Termins

unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber die Durchführung eines Ersatztermins zumutbar ist.

Dies hat der 8. Senat des BAG entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.

Sachverhalt

Die klagende Partei bewarb sich auf eine Stellenausschreibung der Beklagten. In ihrer Bewerbung hat die klagende Partei auf ihre Zweigeschlechtlichkeit sowie die bestehende Schwerbehinderung hingewiesen. Die Beklagte wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, dessen Termin sie aus zeitlichen Gründen nicht wahrnehmen konnte. Aus dem Grund bat sie um einen Ersatztermin, der nach Aussage der Beklagten nicht gewährt werden könne, weil die Auswahlkommission wegen anderer Termine zeitnah nicht zusammenkommen könne.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wurde der klagenden Partei sodann mitgeteilt, dass ihre Bewerbung nicht erfolgreich gewesen sei.

Die klagende Partei begehrt nun die Zahlung einer Entschädigung aufgrund einer Benachteiligung wegen ihres Geschlechts und ihrer Schwerbehinderung. Sie ist der Ansicht, die streitgegenständliche Stellenausschreibung sei unter anderem wegen des darin verwendeten Gendersternchens nicht geschlechtsneutral verfasst. Auch habe die Beklagte in ihrem Schreiben keine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet, obwohl die klagende Partei ausdrücklich darauf hingewiesen habe, dass sie mit der Abkürzung „Herm“ angesprochen werden wolle. Darüber hinaus habe die Beklagte gegen ihre nach § 165 S. 3 SGB IX bestehende Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Menschen zu einem Vorstellungsgespräch verstoßen, weil ihr kein Alternativtermin angeboten wurde.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der Beklagten Recht und hat demgemäß die Revision der klagenden Partei zurückgewiesen.

Die Entscheidung begründete der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts maßgeblich damit, dass die klagende Partei nicht hinreichend dargelegt habe, dass sie eine Benachteiligung wegen des Geschlechts oder wegen ihrer Schwerbehinderung erfahren habe.

Der Begriff des Geschlechts im Sinne von § 1 AGG erfasse zwar auch die geschlechtliche Identität von Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen seien. Die klagende Partei habe aber nicht ausreichende Indizien vorgetragen, aus denen sich mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine Benachteiligung wegen ihrer Zweigeschlechtlichkeit ergebe.

Aus der Verwendung des Gendersterns bei der Stellenausschreibung könne nicht geschlossen werden, dass nicht eingestellte zweigeschlechtliche Menschen im Auswahlverfahren wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurden. Bei objektiver Betrachtung bringe der Genderstern gerade zum Ausdruck, dass alle Menschen jedweden Geschlechts gemeint seien.

Auch die Ansprache „schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber“ im weiteren Text der Stellenausschreibung indiziere keine Benachteiligung zweigeschlechtlicher Menschen. Die Formulierung beziehe sich zwar nur auf Männer und Frauen. Aus dem Gesamtzusammenhang der Ausschreibung ergebe sich jedoch, dass auch schwerbehinderte zweigeschlechtliche Menschen zu einer Bewerbung aufgefordert werden sollen.

Schließlich indiziere auch die in der E-Mail der Beklagten unterlassene Verwendung der Anrede „Sehr geehrte* Herm“ keine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Zwar habe die klagende Partei schon bei ihrer Bewerbung einen entsprechenden Anredewunsch geäußert. Die Nichtberücksichtigung dieses Wunsches lasse aber nicht auf eine Benachteiligung schließen, da der Arbeitgeber auch aus Gründen des Diskriminierungsschutzes nicht gehalten sei, eine eher unbekannte und unübliche Ausdrucksweise zu verwenden.

Auch eine Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung habe die klagende Partei nicht dargelegt. Eine solche werde vorliegend nicht durch die unterbliebene Durchführung eines Vorstellungsgesprächs indiziert. Zwar sei ein öffentlicher Arbeitgeber nach § 165 S. 3 SGB IX auch zum Angebot eines Ersatztermins verpflichtet, wenn der schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor der Durchführung des Termins unter Angabe eines hinreichend ge-

wichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber bei Vornahme einer Gesamtschau das Anbieten eines Ersatztermins in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht zumutbar sei. Vorliegend sei die Beklagte nicht dazu verpflichtet gewesen einen Ersatztermin anzubieten, weil sich aus der Absage der klagenden Partei nichts zur Bedeutung oder Verschiebbarkeit des entgegenstehenden Termins ergeben habe.

Entschädigung nach dem AGG 25.01.2024
Evangelische Kirche als Teil der öffentlichen Verwaltung? - 8 AZR 318/22 -

Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist nicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. § 165 Satz 3 SGB IX sieht die grundsätzliche Einladungspflicht nur für öffentliche Arbeitgeber vor. Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist kein öffentlicher Arbeitgeber.

*Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
 - Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 25. Januar 2024 -*

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Rahmen eines Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG darüber zu entscheiden, ob die Evangelische Kirche als Teil der öffentlichen Verwaltung anzusehen ist.

Die Beklagte, eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, ist ein Kirchenkreis der Evangelischen Kirche. Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich unter Hinweis auf seine Schwerbehinderung auf eine von dem beklagten Kirchenkreis ausgeschriebene Stelle. Die Beklagte lehnte die Bewerbung des Klägers ab, ohne den Kläger zuvor zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG. Er ist der Ansicht, bei dem Beklagten handele es sich um einen öffentlichen Arbeitgeber. Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach der Verstoß des öffentlichen Arbeitgebers gegen die in § 165 Satz 3 SGB IX geregelte Pflicht, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung begründe, gelte daher auch für den Beklagten. Der Beklagte sei zwar kein Teil der Staatsverwaltung. Entscheidend sei

aber, dass der Beklagte durch den Staat als eine Körperschaft anerkannt werde sowie nach außen als eine solche auftrete. Der Beklagte genieße – wie alle öffentlich-rechtlichen Kirchenverbände – als öffentlich-rechtliche Körperschaft gewisse staatsähnliche Rechte, wie das Recht zum Steuereinzug bei den Mitgliedern und die Dienstherrenfähigkeit. Folgerichtig sei er auch als öffentlicher Arbeitgeber zu behandeln. Die in Rede stehende Gleichstellungsvorschrift des § 165 Satz 3 SGB IX könne als Ausfluss des christlichen Gedankenguts angesehen werden und stehe daher nicht mit dem grundgesetzlich verbürgten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen in Konflikt.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht sprach dem Kläger die begehrte Entschädigung nicht zu. Die Entscheidung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass eine Benachteiligung nicht aufgrund der unterbliebenen Einladung zum Vorstellungsgespräch vermutet werden könne, weil der beklagte Kirchenkreis nicht zu dem Kreis der Verpflichteten im Sinne des § 165 S. 3 SGB IX zähle.

Die Einladungspflicht bestehe zwar für Körperschaften des öffentlichen Rechts. Kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts nehmen aber nicht primär staatliche Aufgaben, sondern kirchliche Aufgaben wahr. Es sei nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Einladungspflicht auf kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts erstrecken wollte.

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		
Kündigung wegen „Austritts“ aus der katholischen Kirche	01.02.2024 - 2 AZR 196/22 -	<p>In Streit steht die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung nach einem „Kirchenaustritt“.</p> <p>Die Klägerin war bei dem beklagten Verein zuletzt in dessen Schwangerschaftsberatung tätig. Während ihrer Elternzeit trat sie aus der katholischen Kirche aus. Nach Rückkehr aus der Elternzeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich, weil die Klägerin einen Wiedereintritt in die katholische Kirche ablehnte.</p> <p>Die Beklagte unterliegt der kirchlichen Aufsicht des Diözesanbischofs. Nach den bei ihm für die Schwangerschaftsberatung geltenden Richtlinien ist deren Ziel der Schutz des ungeborenen Kindes und das Bemühen, die Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft zu ermutigen. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung beschäftigte die Beklagte in der Schwangerschaftsberatung vier katholische und zwei evangelische Arbeitnehmerinnen.</p> <p>Gegen die ausgesprochene Kündigung wehrt sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie hat geltend gemacht, dass sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung unwirksam seien, da sie diese unrechtmäßig aus Gründen der Religion benachteiligt werde.</p> <p>Beide Vorinstanzen haben der Klägerin Recht gegeben. Mit der Revision zum Bundesarbeitsgericht verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.</p>

Freistellung einer Personalvertretung von den Kosten einer Präsenzschiilung

07.02.2024

- 7 ABR 8/23 -

Die Parteien streiten über die Freistellung von Übernachtungs- und Verpflegungskosten für die Teilnahme an einer Präsenzschiilung. Insbesondere hat das Bundesarbeitsgericht zu klären, ob sich der Betriebsrat im Rahmen einer gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG notwendigen Schuilungen auf ein mögliches Webinar verweisen lassen müsse.

Die bei der Arbeitgeberin gebildete Personalvertretung informierte die Arbeitgeberin darüber, dass sie beabsichtige zwei Mitglieder der Personalvertretung zu einem Seminar zum Betriebsverfassungsrecht in Binz/Rügen zu entsenden. Die Arbeitgeberin verwies aus Kostengründen auf ein Seminar in der Nähe oder ein Webinar, welches sogar im gewählten Zeitraum angeboten wurde.

Daraufhin entschied sich die Personalvertretung für ein Seminar in Potsdam, welches gleich hohe Seminargebühren verursachte wie nähere Präsenzseminare oder Webinare. Nach Teilnahme an dem Seminar in Potsdam stellte der Seminarträger der Personalvertretung Übernachtungs- und Verpflegungskosten in Rechnung, deren Ausgleich die Arbeitgeberin ablehnte.

Mit ihrem Antrag begehrt die Personalvertretung die Freistellung von den Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Sie ist der Ansicht, dass sie sich wegen der gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG notwendigen Schuilungen ihrer Mitglieder nicht auf ein Webinar verweisen lassen müsse, weil der Lernerfolg bei Webinaren nicht so gut sei, wie in Präsenzveranstaltungen.

Die Arbeitgeberin hält dem entgegen, dass der Lerneffekt eines Webinars höher sei, weil sich die Teilnehmer online eher trauten, Fragen zu stellen und mit anderen Teilnehmern auszutauschen. Bessere Möglichkeiten zum Networking auf einem Präsenzseminar müssten außer Betracht bleiben, da dies nicht unmittelbar der Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Personalvertretung diene. Zudem sei im Betrieb der Arbeitgeberin zur dienstlichen Weiterbildung „Online-Learning“ üblich.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Personalvertretung stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Rechtsbeschwerde.

**Schadensersatz wegen Verletzung
der Nachweispflicht**29.02.2024
- 8 AZR 67/23 -

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet über Schadensersatzansprüche, die der Kläger auf einen Verstoß der beklagten Arbeitgeberin gegen die Verpflichtung zum Nachweis von Arbeitsbedingungen stützt.

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger erhielt eine monatliche Kinderzulage. Ab Juli 2019 stellte die Beklagte die Zahlung der Kinderzulage ein. Im November 2020 wandte sich der Kläger an die Beklagte und bat um Nachberechnung. Die Beklagte zahlte den Kinderzuschlag rückwirkend für sechs Monate und berief sich im Übrigen auf eine Ausschlussfrist.

Laut Arbeitsvertrag gelten für das Dienstverhältnis die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung. In § 23 der AVR ist eine Ausschlussfrist enthalten, wonach Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Auf diese Ausschlussfrist wurde in jeder Abrechnung hingewiesen.

Der Kläger ist der Meinung, dass sich die Beklagte nicht auf die in der AVR enthaltene Ausschlussfrist berufen könne. Zwar sei zutreffend, dass die Ausschlussfrist Vertragsinhalt geworden sei. Ihm stehe jedoch ein Schadensersatzanspruch in Höhe der nicht gezahlten Kinderzulage zu, weil die Beklagte die Ausschlussfrist nicht entsprechend § 2 Abs. 1 NachwG nachgewiesen habe.

Nach Auffassung der Beklagten bestehe kein Schadensersatzanspruch in Höhe des verfallenen Anspruchs. Der in die Entgeltabrechnungen aufgenommene Hinweis auf die Ausschlussfristen genüge den Anforderungen des § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht (Sachsen, Urt. v. 19.09.2022 – 1 Sa 60/22) hat sie hingegen abgewiesen. Zur Begründung führt das Landesarbeitsgericht maßgeblich an, dass der Anspruch auf Zahlung einer Kinderzulage aufgrund der in § 23 AVR enthaltenen Ausschlussfrist verfallen sei. Auch der geltend gemachte Schadensersatzanspruch bestehe nicht. Zwar komme ein Schadensersatzanspruch bei Verletzung der Nachweispflicht aus § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG grundsätzlich in Betracht. Auch erfülle der Hinweis in den Entgeltabrechnungen nicht die Anforderungen eines schriftlichen Nach-

weises. Ein Schadensersatzanspruch des Klägers scheitere aber daran, dass der Arbeitnehmer die Entgeltabrechnungen nicht frühzeitig zur Kenntnis genommen habe. Deshalb müsse er sich so behandeln lassen, als habe er die Ausschlussfrist gekannt.

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
EU-Staaten stimmen gegen Richtlinie über Plattformarbeit	22.12.2023	Die vorläufige Einigung für die Richtlinie über Plattformarbeit fand am 22. Dezember 2023 im Ausschuss der Ständigen Vertreter der EU-Staaten keine qualifizierte Mehrheit. Eine Verabschiedung einer Richtlinie über Plattformarbeit vor den EU-Wahlen wird damit unwahrscheinlicher.
Referentenentwurf für das Bürokratieentlastungsgesetz	11.01.2024	<p>Am 11. Januar hat das Justizministerium einen <u>Referentenentwurf für das vierte Bürokratieentlastungsgesetz</u> veröffentlicht. Für das Arbeitsrecht von besonderer Relevanz sind die geplanten Änderungen des Nachweisgesetzes:</p> <p>So soll unter anderem die Nachweispflicht zukünftig nicht nur dann entfallen, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde. Vielmehr soll in Zukunft genügen, dass dem Arbeitnehmer ein in elektronischer Form geschlossener Arbeitsvertrag in einem ausdrückbaren Format übermittelt worden ist. Von dieser Regelung sollen allerdings Arbeitnehmer ausgenommen werden, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind.</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



Dr. Hanna Jansen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@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