

## 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
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Begründung eines Arbeitsverhältnisses nach §§ 9, 10 AÜG bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung</b>	26.04.2022 - 9 AZR 228/21 -	<b>Wird ein Leiharbeiternehmer aus dem Ausland unerlaubt im Sinne von § 1 AÜG alte Fassung (aF) ins Inland überlassen, führt die Verletzung der Erlaubnispflicht nicht zur Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags nach § 9 Nr. 1 AÜG aF, wenn das Leiharbeitsverhältnis dem Recht eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union unterliegt. Die Voraussetzungen eines Arbeitgeberwechsels nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG aF sind in diesem Fall nicht erfüllt.</b>  <u>Sachverhalt</u>  Vor dem Bundesarbeitsgericht stand maßgeblich in Streit, ob die Klägerin der Beklagten als Leiharbeiternehmerin überlassen wurde und aufgrund fehlender Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zwischen den Parteien nach §§ 9, 10 AÜG ein Arbeitsverhältnis begründet wurde.

Die Klägerin war aufgrund eines Arbeitsvertrages bei einer französischen Gesellschaft mit Sitz in Paris beschäftigt. Der Arbeitsvertrag war in französischer Sprache verfasst und verwies auf einen französischen Manteltarifvertrag.

Die Arbeitgeberin entsandte die Klägerin zur Arbeitsleistung an die in Deutschland ansässige Beklagte, für die die Klägerin ca. 1 ½ Jahre tätig war. Grundlage war ein zwischen den beiden Unternehmen geschlossener Vertrag über Beratungsdienstleistungen, für den die Geltung französischen Rechts vereinbart war. Eine deutsche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hatte die Arbeitgeberin jedoch nicht. Als die Klägerin nicht mehr für die Beklagte, sondern vielmehr für andere Kunden der Arbeitgeberin tätig war, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis. Vorsorglich kündigte danach auch die Beklagte ein etwaig zu ihr bestehendes Arbeitsverhältnis.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass zwischen ihr und der Beklagten gemäß § 10 Abs. 1 AÜG (alte Fassung) ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei, weil sie von ihrer Arbeitgeberin ohne die dafür erforderliche Erlaubnis als Arbeitnehmerin an die Beklagte überlassen worden sei.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist und deshalb die geltend gemachten Ansprüche unbegründet sind.

Zur Begründung hat das Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen angeführt, dass die Voraussetzungen zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG aF nicht erfüllt seien. Dies gelte selbst für den Fall, dass die Klägerin der Beklagten als Leiharbeiterin überlassen worden sein sollte. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiterin und Entleiher kraft Gesetzes setze voraus, dass der zwischen Verleiher und Leiharbeiterin geschlossene Leiharbeitsvertrag infolge unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung nach § 9 Nr. 1 AÜG aF unwirksam sei. Unterliege das Leiharbeitsverhältnis dem Recht eines anderen Mitgliedstaats der Europäischen Union, ordne weder § 2 Nr. 4 AEntG aF noch das AÜG an, dass § 9 Nr. 1 AÜG aF gegenüber diesem Recht vorrangig gelten solle.

		<p>Insbesondere ordne § 2 Nr. 4 AEntG aF nicht die Geltung von Bestimmungen an, die – wie § 9 Nr. 1 und § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG aF – den Bestand des Leiharbeitsverhältnisses betreffen.</p> <p>§ 9 Nr. 1 AÜG aF sei auch keine Eingriffsnorm im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gewähre Leiharbeitnehmern, die von ihren Arbeitgebern aus einem anderen Mitgliedstaat der europäischen Union ins Inland überlassen werden, keinen über § 2 AentG aF hinausgehenden Schutz.</p>
<b>Bundessozialgericht</b>		
<b>Unfallversicherungsschutz bei einem Kennenlern-Praktikum?</b>	<p>31.03.2022</p> <p>- B 2 U 13/20 R -</p>	<p><b>Eine Arbeitsplatzbewerberin steht bei der Besichtigung des Unternehmens im Rahmen eines eintägigen unentgeltlichen „Kennenlern-Praktikums“ unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.</b></p> <p><i>Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts am 31.03.2022 entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Die arbeitssuchende Klägerin absolvierte bei einem Unternehmen ein unentgeltliches eintägiges „Kennenlern-Praktikum“ auf der Grundlage einer „Kennenlern-/Praktikums-Vereinbarung“ mit diesem Unternehmen.</p> <p>Während des „Kennenlern-Praktikums“ fanden unter anderem Gespräche, eine Betriebsführung, ein fachlicher Austausch mit der IT-Abteilung und zum Abschluss die Besichtigung eines Hochregallagers statt. Bei der Besichtigung des Hochregallagers stürzte die Klägerin und brach sich den rechten Oberarm. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab.</p>

## Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Anders als die beklagte Berufsgenossenschaft und die Vorinstanzen hat das Bundessozialgericht festgestellt, dass die Klägerin einen Arbeitsunfall erlitten hat.

Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Unfalles Teilnehmerin einer Unternehmensbesichtigung. Teilnehmer einer Unternehmensbesichtigung seien nach der Satzung der beklagten Berufsgenossenschaft - im Unterschied zu Satzungen anderer Unfallversicherungsträger - unfallversichert. Das eigene - unversicherte - Interesse der Klägerin am Kennenlernen des potenziellen zukünftigen Arbeitgebers stehe dem Unfallversicherungsschutz kraft Satzung hier nicht entgegen. Die Satzungsregelung der Beklagten sei nicht auf Personen beschränkt, deren Aufenthalt im Unternehmen ausschließlich der Besichtigung diene. Unternehmer sollen vielmehr umfassend von Haftungsrisiken befreit werden, die durch erhöhte Gefahren bei Unternehmensbesuchen entstehen können, so das Bundessozialgericht.

## 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
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Anspruch auf Betriebsrentenanpassung</b>	03.05.2022  - 3 AZR 374/21 -	<p>Der Kläger begehrt vor dem Bundesarbeitsgericht die Erhöhung seiner Betriebsrente.</p> <p>Er bezieht seit 2006 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die beklagte Arbeitgeberin führt diese über eine regulierte Pensionskasse (Versorgungskasse Deutscher Unternehmen) durch, die unter Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) steht.</p> <p>Die Betriebsrente des Klägers wurde seit 2009 nicht erhöht, weil die Mitgliederversammlung der Pensionskasse jedes Jahr – mit Billigung der BaFin – beschloss, den gesamten Überschuss für die Verlustrücklage zu verwenden. Aus diesem Grund standen keine Mittel für die Anpassung der Betriebsrente zur Verfügung.</p> <p>Mit seiner Klage macht der Kläger dementsprechend eine Anhebung seiner Betriebsrente geltend. Die Beklagte ist der Ansicht, dass sie wegen der Sonderregelung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG von der Anpassungsprüfpflicht (§ 16 Abs. 1 BetrAVG) befreit sei. Danach entfällt die Anpassungsprüfpflicht, wenn eine Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.</p>

		<p>Der Kläger ist der Ansicht, dass sich die Beklagte nicht auf diese Vorschrift berufen könne, weil sie auf den streitgegenständlichen Stichtag im Jahr 2012 nicht anwendbar sei. Die anderslautende Übergangsbestimmung in § 30c Abs. 1a BetrAVG sei verfassungswidrig. Jedenfalls lägen die Voraussetzungen der Ausnahmeregelung nicht erfüllt.</p> <p>Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung der Beklagten bestätigt. Die Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG seien erfüllt, sodass die Beklagte nicht zur Prüfung einer Anpassung verpflichtet sei. Die Übergangsvorschrift des § 30c Abs. 1a BetrAVG sei nicht verfassungswidrig.</p> <p>Gegen diese Entscheidung wendet sich der Kläger mit seiner Revision und begehrt weiterhin Erhöhung seiner Betriebsrente.</p>
<b>Überstundenvergütung</b> <b>Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess</b>	04.05.2022 - 5 AZR 359/21 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob dem Kläger ein Anspruch auf Überstundenvergütung zusteht. In diesem Zusammenhang steht insbesondere die Frage im Fokus, ob sich die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess durch das Zeiterfassungs-urteil des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache CCOO geändert haben.</p> <p>Der Kläger war für die Beklagte als Auslieferungsfahrer tätig. Seine Arbeitszeit wurde mit einem technischen Arbeitszeiterfassungssystem erfasst. Eventuelle Pausen konnte der Kläger und auch andere Fahrer nicht im System registrieren. Demgemäß wies das Arbeitszeitkonto des Klägers entsprechende Plusstunden aus, die er nun vergütet verlangt.</p> <p>Nach Auffassung des Klägers habe er stets durchgehend gearbeitet und keine Pausen gemacht. Hierzu sei ihm auch keine Anweisung erteilt worden. Vielmehr sei die Arbeit so beschaffen gewesen, dass Pausen nicht möglich gewesen seien.</p> <p>Die Beklagte vertritt demgegenüber die Ansicht, dass der Kläger keine Überstunden geleistet habe. Er sei angewiesen worden, Pausen zu nehmen und habe solche auch genommen. Die technische Aufzeichnung</p>

		<p>dokumentiere seine Arbeitszeit nicht maßgebend. Die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess liege trotz des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (- C 55/18 – [CCOO]) beim Kläger.</p> <p>Das Arbeitsgericht hat dem Kläger die geltend gemachte Überstundenvergütung zugesprochen. Demgegenüber gab das Landesarbeitsgericht der Beklagten Recht. Der Kläger sei nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Anordnung, Billigung oder Duldung von Überstunden darlegungs- und beweispflichtig. Diese Rechtsprechung habe das Bundesarbeitsgericht trotz der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache CCOO erkennbar nicht aufgegeben. Dem Europäischen Gerichtshof fehle die Kompetenz zu Fragen der Arbeitsvergütung. Daher befasse sich seine Entscheidung allein mit Fragen des Arbeitsschutzes und der effektiven Begrenzung der Höchstarbeitszeit. Selbst wenn man unterstelle, der Kläger habe die behaupteten Überstunden geleistet, habe er nicht substantiiert dazu vorgetragen, dass diese von der Beklagten angeordnet, gebilligt, geduldet oder betrieblich erforderlich gewesen seien.</p> <p>Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Zahlungsantrag weiter.</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><a href="#">Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie im Zivilrecht</a></u>	06.04.2022 <i>Regierungsentwurf</i>	<p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen Regierungsentwurf zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie (RL 2019/1152) veröffentlicht. Am 08. April 2022 wurde der Entwurf dem Bundesrat zugeleitet.</p> <p>Die Arbeitsbedingungenrichtlinie verfolgt das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem eine transparente und vorhersehbarere Beschäftigung gefördert und zugleich die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewährleistet wird. Zur Erreichung dieses Ziels sieht die Richtlinie folgende Maßnahmen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erweiterung der bereits in der Nachweisrichtlinie vorgesehene Pflicht des Arbeitsgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte der Arbeitsverhältnisse (sog. Nachweispflichten)</li><li>▪ Festlegung von Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Höchstdauer einer Probezeit, Mehrfachbeschäftigung, Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit, Ersuchen um einen Übergang zu einer anderen Arbeitsform sowie Pflichtfortbildungen</li><li>▪ Bestimmungen zur Durchsetzung der vorgenannten Bestimmungen</li></ul> <p>Der Gesetzesentwurf sieht im Kern vor, § 2 des Nachweisgesetzes um diejenigen Tatbestände zu ergänzen, über die der Arbeitgeber nach der Richtlinie zu informieren hat. Hierzu zählen nach dem Gesetzesentwurf unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die Dauer der vereinbarten Probezeit</li><li>▪ Die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung</li> <li>▪ Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung</li> <li>▪ Der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt</li> <li>▪ Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage</li> <li>▪ Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen</li> </ul> <p><u>Weitere Regelungen des Gesetzesentwurfs:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Umfangreiche Pflichten zur Niederschrift bei der Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland</li> <li>▪ Kürzere Fristen: Niederschrift zu einigen Angaben soll dem Arbeitnehmer zukünftig bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung ausgehändigt werden. Auch Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen sollen zukünftig bereits an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich mitgeteilt werden.</li> <li>▪ Einführung eines Ordnungswidrigkeitstatbestandes</li> <li>▪ Änderung weiterer Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie (TzBfG, AÜG, AentG, GewO, SeeArbG)</li> </ul>
<p><u>Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden</u></p> <p><u>(Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG)</u></p>	<p>13.04.2022</p> <p><i>Referentenentwurf</i></p>	<p>Das Bundesministerium der Justiz hat einen Referentenentwurf für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, veröffentlicht.</p> <p>Der Entwurf sieht folgende zentrale Regelungselemente vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der persönliche Anwendungsbereich (§ 1 HinSchG) umfasst alle Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Verstöße erlangt haben.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der sachliche Anwendungsbereich (§ 2 HinSchG) greift die durch die Richtlinie vorgegebenen Rechtsbereiche auf. Um Wertungswidersprüche zu vermeiden und die praktische Anwendung für hinweisgebende Personen ebenso wie für interne und externe Meldestellen handhabbar zu gestalten, wurden insbesondere das Strafrecht und bestimmte Ordnungswidrigkeiten einbezogen und die durch Richtlinie vorgegebenen Rechtsbereiche in begrenztem Umfang auf korrespondierendes nationales Recht ausgeweitet.</li> <li>▪ Für hinweisgebende Personen werden mit internen und externen Meldekanälen zwei gleichwertig nebeneinanderstehende Meldewege vorgesehen, zwischen denen sie frei wählen können (§§ 7 bis 31 HinSchG).</li> <li>▪ In Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie und unter Beachtung der Rechtsprechung des EGMR werden die Voraussetzungen festgelegt, unter denen eine hinweisgebende Person Informationen über Verstöße öffentlich zugänglich machen darf (§ 32 HinSchG).</li> <li>▪ Sofern hinweisgebende Personen die Anforderungen des HinSchG an eine Meldung oder Offenlegung einhalten, werden sie umfangreich vor Repressalien wie Kündigung oder sonstigen Benachteiligungen geschützt (§§ 33 bis 39 HinSchG).</li> </ul>
<p><u>Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Bestimmungen der Umwandlungsrichtlinie über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen</u></p>	<p>19.04.2022 <i>Referentenentwurf</i></p>	<p>Die Umwandlungsrichtlinie (RL 2019/2121) ist am 1. Januar 2020 in Kraft getreten und muss bis zum 31. Januar 2023 in deutsches Recht umgesetzt werden. Das BMAS hat in Bezug auf die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen nun einen Referentenentwurf zur Umsetzung der Vorgaben der Richtlinie veröffentlicht.</p> <p>Zentrale Regelungselemente des Gesetzesentwurfs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen der Richtlinie zum grenzüberschreitenden Formwechsel und zur grenzüberschreitenden Spaltung werden nach dem BMAS-Referentenentwurf in einem neuen Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung (MgFSG) umgesetzt. Das MgFSG soll in erster Linie für die Ausgestaltung der Mitbestimmung in Gesellschaften deutscher Rechtsform, die aus einem grenzüberschreitenden Formwechsel oder einer grenzüberschreitenden Spaltung hervorgehen ("Herein-Umwandlung") gelten.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Einheitlich für grenzüberschreitenden Formwechsel, grenzüberschreitende Spaltung und Verschmelzung werden Verhandlungen über die Mitbestimmung in einer hervorgehenden Gesellschaft bereits dann erforderlich, wenn eine beteiligte Gesellschaft eine Zahl von Arbeitnehmern beschäftigt, die mindestens vier Fünfteln des Schwellenwerts entspricht, der die Unternehmensmitbestimmung im Wegzugsmitgliedstaat auslöst ("Vier-Fünftel-Regelung").</li><li>▪ Der Umsetzungsspielraum hinsichtlich der Wahl der auf Deutschland entfallenden Arbeitnehmervertreter im besonderen Verhandlungsgremium wird nach dem Vorbild des geltenden Rechts ausgefüllt. Um Verzögerungen und unnötige Kosten zu vermeiden, erfolgt die Wahl durch bestehende Gremien der Arbeitnehmervertretung. Den Besonderheiten der grenzüberschreitenden Spaltung wird durch eine Sitzgarantie der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer Rechnung getragen.</li><li>▪ Bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung gilt ein strenger Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten. Nach dem Vorbild der SE-Gründung durch Umwandlung werden alle Komponenten der Mitbestimmung sowohl im Fall der Mitbestimmung kraft Vereinbarung, als auch im Fall der gesetzlichen Auffangregelung geschützt.</li><li>▪ Der Schutz bei nachfolgenden Umwandlungen wird für grenzüberschreitenden Formwechsel, grenzüberschreitende Spaltung und grenzüberschreitende Verschmelzung einheitlich neu geregelt. Die gesonderten Regelungen für nachfolgende innerstaatliche und nachfolgende grenzüberschreitende Umwandlungen schaffen Rechts-sicherheit bei der Abgrenzung der durch das EU-Recht vorgegebenen Verhandlungslösung und dem innerstaatlichen Mitbestimmungsrecht.</li></ul>
--	--	--

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



**Dr. Ulrich Fülbier**  
**Leiter Arbeitsrecht**  
Prinzregentenstraße 22  
80538 München  
Tel. +49 89 3090667-62  
[ufuelbier@goerg.de](mailto:ufuelbier@goerg.de)



**Dr. Thomas Bezani**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-544  
[tbezani@goerg.de](mailto:tbezani@goerg.de)



**Dr. Dirk Freihube**  
Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-159  
[dfreihube@goerg.de](mailto:dfreihube@goerg.de)



**Dr. Lars Nevian**  
Ulmenstraße 30  
60325 Frankfurt am Main  
Tel. +49 69 170000-210  
[lnevian@goerg.de](mailto:lnevian@goerg.de)



**Dr. Axel Dahms**  
Kantstraße 164  
10623 Berlin  
Tel. +49 30 884503-122  
[adahms@goerg.de](mailto:adahms@goerg.de)



**Dr. Ralf Hottgenroth**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-504  
[rhottgenroth@goerg.de](mailto:rhottgenroth@goerg.de)



**Dr. Marcus Richter**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-534  
[mrichter@goerg.de](mailto:mrichter@goerg.de)



**Burkhard Fabritius, MBA**  
Alter Wall 20 – 22  
20457 Hamburg  
Tel. +49 40 500360-755  
[bfabritius@goerg.de](mailto:bfabritius@goerg.de)



**Dr. Christoph J. Müller**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-524  
[cmueller@goerg.de](mailto:cmueller@goerg.de)



**Dr. Frank Wilke**  
Kennedyplatz 2  
50679 Köln  
Tel. +49 221 33660-508  
[fwilke@goerg.de](mailto:fwilke@goerg.de)