



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



FEBRUAR 2025

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 Gerichtshofs der Europäischen Union (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		
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Erkrankung im Ausland	15.01.2025 - 5 AZR 284/24 -	<p>Der Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann erschüttert sein, wenn nach der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei einer in Deutschland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.</p> <p><i>Dies hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. – Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 15.01.2025 –</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand, ob dem Kläger ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat September 2022 zusteht.</p> <p>Die Beklagte ist ein Distributor für Komponenten der Elektroindustrie. Der Kläger ist seit 2002 bei der Beklagten als Lagermitarbeiter beschäftigt.</p> <p>In den Jahren 2017, 2019 und 2020 war der Kläger jeweils im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Kläger, der bis zum 9. September 2022 Urlaub hatte, teilte der Beklagten am 7. September 2022 mit – zu diesem Zeitpunkt befand er sich in Tunesien –, dass er bis Ende September 2022 krankgeschrieben sei, und legte ein ärztliches Attest in französischer Sprache vor.</p>

Nachdem die Beklagte dem Kläger mitgeteilt hatte, bei dem Attest handele es sich nicht um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, legte der Kläger eine weitere Bescheinigung vom 17. Oktober 2022 mit einer beglaubigten Übersetzung vor, in der der behandelnde Arzt bestätigt, den Kläger untersucht und eine beidseitige Lumboischialgie diagnostiziert zu haben, die eine Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit bis Ende September 2022 erforderlich mache. Auch dieses Zertifikat akzeptierte die Beklagte nicht.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger von der Beklagten Entgeltfortzahlung für den Monat September 2022. Er meinte, dass bereits das ärztliche Attest vom 7. September 2022 seine Arbeitsunfähigkeit klar erkennen lasse.

Die Beklagte bestritt eine Arbeitsunfähigkeit des Klägers im streitigen Zeitraum. Sie meinte, dass aus den vorgelegten Bescheinigungen nicht hervorgehe, dass es sich um eine mit einer Arbeitsunfähigkeit verbundene Krankheit handele. Es lägen zudem Tatsachen vor, die geeignet seien, einen vermeintlichen Beweiswert der Bescheinigungen zu erschüttern – etwa im Hinblick auf die Dauer der ärztlichen Prognose und das Krankschreibungsverhalten des Klägers in den Vorjahren.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die in einem Land außerhalb der Europäischen Union ausgestellt wurde, grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zukommt, wenn sie erkennen lässt, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterschieden hat.

Bei der Würdigung der zur Begründung von Zweifeln an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit vorgetragenen tatsächlichen Umstände sei nicht nur jeder Aspekt isoliert zu betrachten; es bedürfe vielmehr einer rechtlich gebotenen Gesamtwürdigung.

Hierbei sei zu berücksichtigen, dass der tunesische Arzt dem Kläger für 24 Tage Arbeitsunfähigkeit bescheinigte, ohne eine Wiedervorstellung anzuordnen. Weiter buchte der Kläger bereits einen Tag nach der attestierten Notwendigkeit häuslicher Ruhe und des Verbots, sich bis zum 30. September 2022 zu bewegen und zu reisen, ein Fahrticket für den 29.

September 2022 und trat an diesem Tag die lange Rückreise nach Deutschland an. Zudem hatte er bereits in den Jahren 2017 bis 2020 dreimal unmittelbar nach seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt.

Diese Gegebenheiten mögen für sich betrachtet unverfänglich sein. In einer Gesamtschau begründen sie indes ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Das habe zur Folge, dass nunmehr der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trage.

Fälligkeit eines Abfindungsanspruchs bei gerichtlicher Überprüfung der Wirksamkeit des Sozialplans

28.01.2025
- 1 AZR 73/24 -

Abfindungsansprüche aus einem durch Spruch der Einigungsstelle beschlossenen Sozialplan, der erfolglos gerichtlich angefochten wurde, werden zu dem im Sozialplan bestimmten Zeitpunkt und nicht erst mit Rechtskraft der Entscheidung in dem Beschlussverfahren über die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs fällig.

*Dies hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 28.01.2025 –*

Sachverhalt

In Streit stand, ob sich die Beklagte mit der Abfindungszahlung wegen der Festsetzungen im Sozialplan in Verzug befunden hat und die Klägerin daher Verzugszinsen verlangen kann.

Die Klägerin war bis zum 31. Juli 2019 bei der Beklagten als Mitarbeiterin eines Callcenters beschäftigt. Die Beklagte, bei der ein Betriebsrat gebildet ist, gehört zu einem Konzern, der mit dem Konzernbetriebsrat einen Interessenausgleich mit dem Inhalt der Schließung des Callcenters zum 31. Juli 2019 schloss. Wegen der Betriebsschließung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin, wogegen sich letztere nicht mit der Kündigungsschutzklage wehrte.

Eine zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat errichtete Einigungsstelle beschloss am 8. Mai 2019 einen Sozialplan, der die Zahlung von Abfindungen für die von der Betriebschließung betroffenen Arbeitnehmer vorsieht. Nr. 5 des Sozialplans bestimmt, dass Ansprüche auf Abfindungen mit seinem Abschluss entstehen und mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Ein von der Beklagten eingeleiteter Antrag, mit

dem die Unwirksamkeit des Sozialplans festgestellt werden sollte, blieb in allen Instanzen erfolglos, sodass die Beklagte der Klägerin im Mai 2021 eine Abfindung aus dem Sozialplan zahlte.

Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin Verzugszinsen für den Zeitraum vom 1. August 2019 bis zum Mai 2021 auf den vorgenannten ausgezahlten Abfindungsbetrag. Sie meinte, die Beklagte habe sich mit der Zahlung der Abfindung nach Ablauf der Kündigungsfrist am 31. Juli 2019 in Verzug befunden. Die Anfechtung des Sozialplans habe keine Bedeutung für den Verzugsbeginn.

Die Beklagte vertrat die Ansicht, der im Sozialplan vereinbarten Fälligkeit komme keine Bedeutung zu, da die Wirksamkeit des Sozialplans gerichtlich überprüft worden sei. Der Abfindungsanspruch der Klägerin habe erst mit der abschließenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde festgestanden. Jedenfalls fehle es an ihrem Verschulden, da eine Unsicherheit über die Grundlage des Zahlungsanspruchs an sich bestanden habe, die erst mit dem Abschluss des Beschlussverfahrens beseitigt worden sei.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Klägerin Anspruch auf Verzugszinsen bereits ab dem 1. August 2019 hat. Die – erfolglose – gerichtliche Anfechtung des Sozialplans habe nicht zu einer Verschiebung des dort bestimmten Fälligkeitszeitpunkts geführt. Die gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs habe lediglich feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Die Beklagte treffe auch ein Verschulden an der verspäteten Leistung. Die bloße Unsicherheit über die Wirksamkeit des Sozialplans begründe keinen unverschuldeten Rechtsirrtum.

Digitales Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb – Nutzungsmöglichkeit der vorhandenen

28.01.2025
- 1 AZR 33/24 -

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, der für ihn tarifzuständigen Gewerkschaft die dienstlichen E-Mail-Adressen seiner – bereits vorhandenen und neu hinzukommenden – Arbeitnehmer zum Zweck der Mitgliederwerbung mitzuteilen. Ein solches Begehren kann nicht auf eine von den Gerichten – im Weg der gesetzvertretenden

innerbetrieblichen Kommunikationswege**Rechtsfortbildung – vorzunehmende Ausgestaltung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit gestützt werden.**

*Dies hat der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 28.01.2025 –*

Sachverhalt

Die Parteien haben darüber gestritten, ob der Klägerin ein Zugangsrecht zu den digitalen Kommunikationswegen der Beklagten zusteht.

Bei der Klägerin handelt es sich um die Gewerkschaft IGBCE. Die Beklagte stellt Sportartikel her. Ein großer Teil der betriebsinternen Kommunikation bei der Beklagten findet elektronisch statt. Zu diesem Zweck sind zahlreiche Mitarbeiter mit Endgeräten und – nur von der Beklagten generierbaren – E-Mail-Adressen ausgestattet. Die betreffenden Mitarbeiter haben zudem Zugriff auf das Intranet der Beklagten. Außerdem verwendet die Beklagte das Programm „Viva Engage“, mit dem die Arbeitnehmer untereinander in Kontakt treten können. Jeder Mitarbeiter hat hierfür Zugriff auf unter anderem Name, Vorname und berufliche E-Mail-Adresse der anderen Mitarbeiter. Die klagende Gewerkschaft verlangte von der Beklagten erfolglos Zugang zu deren digitalen Kommunikationswegen.

Mit der Klage erstrebte die Klägerin die Herausgabe aller aktuellen und künftigen dienstlichen E-Mails der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, den Zugang zum konzernweiten Netzwerk und die Nutzung des konzernweiten Netzwerks bei „Viva Engage“ sowie die Verlinkung ihrer Internetseite im Intranet der Beklagten.

Die Klägerin war der Auffassung, entsprechende Rechte ergäben sich aus ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten koalitionspezifischen Betätigungsfreiheit. Die im Betrieb üblichen Kommunikationswege und die zunehmende Digitalisierung erforderten ein entsprechendes digitales Zugangsrecht der Gewerkschaft zum Zwecke der Mitgliederwerbung und Information.

Dagegen meinte die Beklagte, eine Rechtsgrundlage für die klägerischen Ansprüche bestünde nicht. Die Kommunikation erfolge in ihrem Betrieb vor Ort, der weiterhin auf eine

Betriebsorganisation mit Präsenz der Mitarbeiter angelegt sei. Ferner bestünden datenschutzrechtliche Bedenken gegen die von der Klägerin geltend gemachten digitalen Zugangsrechte.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Beklagte der Klägerin kein digitales Zugangsrecht verschaffen muss.

Art. 9 Abs. 3 GG gewährleiste einer Gewerkschaft zwar grundsätzlich die Befugnis, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu Werbezwecken und für deren Information zu nutzen. Allerdings hätten die Gerichte – mangels Tätigwerdens des Gesetzgebers – bei der Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit auch die mit einem solchen Begehren kollidierenden Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 14 und Art. 12 Abs. 1 GG sowie die ebenfalls berührten Grundrechte der Arbeitnehmer aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG beziehungsweise Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in den Blick zu nehmen. Sie hätten alle betroffenen Positionen im Weg der praktischen Konkordanz so in Ausgleich zu bringen, dass sie trotz ihres Gegensatzes für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden. Hiervon ausgehend bleibe der auf eine bloße Übermittlung der betrieblichen E-Mail-Adressen gerichtete Klageantrag erfolglos. Ein solches isoliertes Begehren ermögliche keine – die kollidierenden Verfassungswerte ausgleichende – Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit.

Auch der hilfsweise Klageantrag, der auf eine Mitteilung der betrieblichen E-Mail-Adressen und eine Duldung ihrer Verwendung in bestimmtem Umfang abzielte, sei unbegründet. Die mit dem Leistungs- und Duldungsverlangen jeweils einhergehenden Belastungen der Beklagten beeinträchtigten sie erheblich in ihrer verfassungsrechtlich garantierten wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit und begründeten – schon jeweils für sich genommen – ihr überwiegendes Schutzbedürfnis gegen eine solche Inanspruchnahme. Das Abwägungsergebnis habe nicht zur Folge, dass damit für die Klägerin keine Möglichkeit eröffnet wäre, das E-Mail-System der Beklagten zu Werbe- oder Informationsmaßnahmen zu nutzen. Ihr stehe die Möglichkeit offen, die Arbeitnehmer vor Ort im Betrieb nach ihrer betrieblichen E-Mail-

Adresse zu fragen. Auch für deren grundrechtlich verbürgte Belange stelle dies den schonendsten Ausgleich dar.

Der auf eine Nutzung des konzernweiten Netzwerks bei „Viva Engage“ gerichtete Klageantrag blieb ebenfalls erfolglos. Die damit verbundenen Beeinträchtigungen der Beklagten überstiegen das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Interesse der Klägerin an der Durchführung solcher Werbemaßnahmen.

Auch der auf die Vornahme einer Verlinkung im Intranet der Beklagten abzielende Klageantrag sei unbegründet. Die Klägerin könne ihr Begehren mangels einer planwidrigen Regelungslücke im Betriebsverfassungsgesetz nicht auf eine analoge Anwendung von § 9 Abs. 3 Satz 2 BPersVG stützen. Ob sich ein solches Begehren grundsätzlich aus Art. 9 Abs. 3 GG ergeben kann, habe der Senat offenlassen können. Jedenfalls könne die Klägerin nicht verlangen, dass ein auf ihre Webseite verweisender Link auf der Startseite des Intranets angebracht werde.

Erteilung von Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument aufgrund einer Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs

28.01.2025

- 9 AZR 48/24 -

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Verpflichtung kann er grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt.

Dies hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 28.01.2025 –

Sachverhalt

In Streit stand, ob Entgeltabrechnungen nach § 108 GewO dadurch erteilt werden können, dass sie in ein neu eingeführtes digitales Mitarbeiterpostfach eingestellt werden.

Die Beklagte betreibt einen Lebensmitteldiscount-Markt, in dem die Klägerin als Verkäuferin beschäftigt ist.

2021 schloss die Beklagte mit dem Konzernbetriebsrat eine Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs. Diese regelte un-

ter anderem, dass alle Personaldokumente zukünftig – nach einer neunmonatigen Übergangsfrist ausschließlich – durch einen externen Anbieter in einem neu geschaffenen digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt würden und dort durch die Arbeitnehmer eingesehen und ggf. ausgedruckt werden könnten. Nachdem die Klägerin eine Entgeltabrechnung zuletzt für Februar 2022 in Papierform erhalten hatte, forderte sie die Beklagte erfolglos auf, davon abzusehen, die Abrechnungen zukünftig ausschließlich über das digitale Mitarbeiterpostfach zur Verfügung zu stellen.

Mit der Klage verfolgte die Klägerin dieses Begehren weiter und verlangte die Erteilung monatlicher Entgeltabrechnungen für den Zeitraum März 2022 bis März 2023. Sie vertrat die Ansicht, dass die Abrechnungen durch das Einstellen in das digitale Mitarbeiterpostfach nicht erteilt seien, da sie – die Klägerin – einem Zugang über das digitale Mitarbeiterpostfach nicht zugestimmt habe. Die in der Konzernbetriebsvereinbarung getroffenen Regelungen könnten ihr fehlendes Einverständnis nicht ersetzen.

Die Beklagte meinte, die Entgeltabrechnungen seien erteilt worden. Bei dem digitalen Mitarbeiterpostfach handele es sich um einen Cloud-Dienst, auf dem die Entgeltabrechnung gespeichert werde, sodass die Datei wegen der Zugriffsmöglichkeit der Klägerin in deren Machtbereich gelange und ihr folglich zugegangen sei. Maßgeblich sei nicht, ob die Klägerin mit dem Zugang über das digitale Mitarbeiterpostfach einverstanden sei, sondern ob ihr dies zumutbar sei. Dies sei nach Auffassung der Beklagten zweifelsfrei der Fall, weil die Klägerin selbst digital kommuniziert habe, als sie der Nutzung des Mitarbeiterpostfachs widersprochen habe. Die Konzernbetriebsvereinbarung stelle auch eine wirksame Rechtsgrundlage für die Erteilung der Entgeltabrechnung ausschließlich über das Mitarbeiterpostfach dar.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitgeber mit der Erteilung von Entgeltabrechnungen durch Einstellung in ein digitales Mitarbeiterpostfach grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform wahrt. Der Anspruch eines Ar-

beitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts sei eine sogenannte Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen könne, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genüge, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstelle. Hierbei habe er den berechtigten Interessen der Beschäftigten, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, Rechnung zu tragen.

Die in der Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geregelte digitale Zurverfügungstellung der Entgeltabrechnungen greife nicht unverhältnismäßig in die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer ein. Der Senat sei jedoch an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil bisher keine Feststellungen dazu getroffen worden seien, ob Einführung und Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.

Bundessozialgericht

Rentenversicherung – Beschäftigungszeit – Leiharbeiter – knappschaftlicher Betrieb – knappschaftliche Arbeiten

19.12.2024
- B 5 R 8/24 R -

Leiharbeiter, die im Rahmen einer zulässigen Arbeitnehmerüberlassung von einem nicht knappschaftlichen Betrieb an einen knappschaftlichen Betrieb verliehen werden und dort keine knappschaftlichen Arbeiten verrichten, sind nicht der knappschaftlichen Rentenversicherung zuzuordnen.

*Dies hat der 12. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Terminbericht vom 19.12.2024 –*

Sachverhalt

Streitig ist die Zuordnung von Beschäftigungszeiten zur knappschaftlichen Rentenversicherung.

Der Kläger war bei einem nicht knappschaftlichen Betrieb angestellt und wurde einem knappschaftlichen Betrieb zur Arbeitsleistung überlassen. Die Beklagte (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) stellte wohl versehentlich die Zugehörigkeit zur knappschaftlichen Rentenversicherung gegenüber dem Kläger fest. Nach einer Anhörung nahm die Beklagte den Bescheid teilweise zurück und stellte für die streitbefangene Zeit

Pflichtbeitragszeiten in der allgemeinen Rentenversicherung fest. Der Widerspruch blieb erfolglos.

Das Landessozialgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger sei im streitbefangenen Zeitraum nicht in einem knappschaftlichen Betrieb beschäftigt gewesen. Maßgeblich sei das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Dies habe allein zu dem nicht knappschaftlichen Betrieb bestanden. Der Kläger habe auch keine knappschaftlichen Tätigkeiten im Sinne des Gesetzes ausgeübt.

Mit seiner Revision rügt der Kläger eine Verletzung von §§ 133 Nr. 1 und Nr. 2, 134 Abs. 1 und 4 SGB VI. Er habe "in" einem knappschaftlichen Betrieb gearbeitet, denn er sei als entliehener Arbeitnehmer in den Betrieb eingegliedert gewesen. Im Übrigen habe er auch überwiegend knappschaftliche Arbeiten verrichtet. Die Tätigkeit sei in entsprechender Anwendung des Tätigkeitskatalogs in § 134 Abs. 4 SGB VI erfasst.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Kläger war nicht in der knappschaftlichen Rentenversicherung versichert.

Der Kläger war in keinem knappschaftlichen Betrieb beschäftigt. Im Fall einer erlaubten Arbeitnehmerüberlassung wird die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers zwar unter Eingliederung in die Arbeitsorganisation und Bindung an die Weisungen des Entleihers ausgeübt. Es besteht aber kein Beschäftigungsverhältnis zu dem Entleiher.

Dass auch bei Leiharbeit auf das Beschäftigungsverhältnis abzustellen ist, folgt aus der Auslegung des § 133 Nr. 1 SGB VI. Bei einem weiten Verständnis dieser Norm hätte es keine Notwendigkeit für den Katalog in § 134 Abs. 4 SGB VI gegeben.

Aus dem Gleichstellungsgrundsatz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes oder der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit folgt kein anderes Verständnis. Die Versicherung in der knappschaftlichen Rentenversicherung ist schon kein Umstand, den ein Verleiher einem Leiharbeitnehmer gewähren könnte. Der Personenkreis wird ausschließlich und abschließend durch Gesetz bestimmt.

Auch die Voraussetzungen der §§ 133 Nr. 2, 134 Abs. 4 SGB VI sind nicht erfüllt.

Europäischer Gerichtshof

**Betriebsvereinbarungen als
Rechtsgrundlage für die Daten-
verarbeitung**19.12.2024
- C-65/23 -

Betriebsvereinbarungen können nur dann eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten sein, wenn sie den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Bestehende Vereinbarungen behalten ihre Gültigkeit, rechtfertigen aber keine unzulässige Datenverarbeitung.

*Das hat jüngst der Europäische Gerichtshof entschieden.
- Mitgeteilt durch Beitrag EFAR vom 29. Januar 2025 -*

Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer klagte gegen seinen Arbeitgeber u.a. auf Schadensersatz wegen der rechtswidrigen Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten durch die K-GmbH.

Die Datenverarbeitung erfolgte auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung, die die Einführung einer neuen Personal-Informationsmanagementsoftware („Workday“) und die Übertragung personenbezogener Daten an den Server der Muttergesellschaft in den USA zu Erprobungszwecken zum Gegenstand hatte.

Der Kläger sah in der Datenübertragung eine Verletzung seiner Rechte und einen Verstoß gegen die DSGVO (Datenschutzgrundverordnung). Die Übertragung seiner Daten seien nicht erforderlich gewesen, man hätte zu Testzwecken auch fiktive Daten verwenden können.

Das Bundesarbeitsgericht legte dem Gerichtshof die Fragen zur Entscheidung vor, ob eine Betriebsvereinbarung eine gültige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch den Arbeitgeber darstellen könnte und wie groß der datenschutzrechtliche Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien dabei sein kann.

Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union

Der Gerichtshof stellte klar, dass Betriebsvereinbarungen eine spezifische Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext darstellen können. Sie müssen jedoch die Anforderungen der DSGVO erfüllen und dürfen keine Umgehung der allgemeinen Datenschutzvorschriften bewirken.

Nationale Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen, die auf Art. 88 Abs. 1 DSGVO basieren, müssen nicht nur die Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO erfüllen, sondern auch die allgemeinen Bestimmungen der DSGVO (insbesondere Art. 5, Art. 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 DSGVO).

Die Parteien einer Betriebsvereinbarung haben einen gewissen Spielraum bei der Beurteilung der Erforderlichkeit der Datenverarbeitung. Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das notwendige Maß beschränkt sein.

Datenverarbeitungen, die nicht der DSGVO entsprechen, können nicht über eine Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage gerechtfertigt werden.

Der Gerichtshof betont zudem, dass die gerichtliche Kontrolle nicht eingeschränkt werden darf. Die nationalen Gerichte sind verpflichtet, die Einhaltung aller Voraussetzungen und Grenzen der DSGVO zu überprüfen, auch wenn die Datenverarbeitung auf einer Kollektivvereinbarung basiert. Die gerichtliche Kontrolle umfasst auch in vollem Umfang die Erforderlichkeitserwägungen der Arbeitgeber.

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		
Annahmeverzugsvergütung während der Freistellung	12.02.2025 - 5 AZR 127/24 -	<p>Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger ein Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung während seiner Freistellung während der Kündigungsfrist zusteht, obwohl er sich nicht auf ihm überlassene Stellenanzeigen beworben hat.</p> <p>Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Senior Consultant beschäftigt. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2023 ordentlich und stellte den Kläger von der Pflicht zur Arbeitsleistung frei.</p> <p>Der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage gab das Arbeitsgericht im Juni 2023 statt, die von der Beklagten hiergegen eingelegte Berufung wurde vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg im Juni 2024 zurückgewiesen. Im Laufe der Monate Mai und Juni 2023 übersandte die Beklagte dem Kläger, der sich Anfang April 2023 bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet hatte, insgesamt 43 Stellenangebote; auf sieben davon bewarb sich der Kläger, erstmalig am 28. Juni 2023. Die Beklagte zahlte dem Kläger für Juni 2023 keine Vergütung mehr.</p> <p>Mit seiner Klage begehrt der Kläger von der Beklagten Annahmeverzugslohn für den Monat Juni 2023 nebst Verzugszinsen. Er vertritt die Auffassung, dass er nicht verpflichtet sei, während seiner Freistellung ein anderweitiges Dauerarbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber einzugehen. Während der Freistellungsphase würde durch eine neue Beschäftigung unter Umständen eine Konkurrenzsituation zwischen altem und neuem Arbeitgeber</p>

geschaffen. Bei einer Bewerbung im Mai 2023 könne nicht von einer Einstellung zum 1. Juni 2023 ausgegangen werden.

Die Beklagte meint, der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich während der Zeit der Freistellung auf die ihm überlassenen Stellenanzeigen zu bewerben. Weil er nichts unternommen habe, habe er gemäß § 615 S. 2 BGB böswillig anderweitigen Verdienst unterlassen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg – 9 Sa 4/24 – hat die Beklagte auf die Berufung des Klägers zur Zahlung verurteilt. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Schadensersatz aufgrund einer verspätet erfolgten Zielvorgabe

19.02.2025
- 10 AZR 57/24 -

In Streit steht, ob eine verspätete Zielvorgabe einen Schadensersatzanspruch wegen Unmöglichkeit auslösen kann.

Der Kläger war bis zum 30. November 2019 als Mitarbeiter mit Führungsverantwortung bei der Beklagten beschäftigt. Seine Vergütung setzte sich aus einem Bruttofixgehalt und einem Zielbonus zusammen. Insofern war durch Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Zielvorgaben bis zum 1. März eines jeden Jahres erfolgen mussten.

Erst am 26. September 2019 teilte die Beklagte den Führungskräften die Ziele für die variable Vergütung des Geschäftsjahres 2019 mit. Die Beklagte zahlte an den Kläger für 2019 eine variable Vergütung in Höhe von 15.586,55 Euro.

Der Kläger macht mit seiner Klage Schadensersatz in Höhe von 16.035,94 Euro geltend. Er vertritt die Auffassung, die Vorgabe der Unternehmensziele für 2019 sei verspätet, formell unwirksam und ermessensfehlerhaft erfolgt.

Die Beklagte behauptet dagegen, die maßgeblichen – erreichbaren – Unternehmenskennzahlen seien dem Kläger bereits im März 2019 mitgeteilt worden. Sie vertritt die Auffassung, die Regelung zu Leistungsbestimmungen nach § 315 BGB, die bei der Zielvorgabe anwendbar seien, und Schadensersatzansprüche würden sich systematisch ausschließen. Die getroffene Zielvorgabe habe den Grundsätzen der Billigkeit entsprochen, weshalb ein Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Zielvorgabe ausgeschlossen sei. Im Übrigen sei die Höhe eines möglichen Schadens falsch berechnet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Köln – 4 Sa 390/23 – hat ihr auf die Berufung des Klägers stattgegeben. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Begrenzung der Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber auf das Einstellungsalter 45 durch kirchliche AVR; Sorgfaltspflichten des Anwalts bei der Fristüberprüfung

20.02.2025
- 6 AZR 155/23 -

In Streit steht, ob die Arbeitgeberin für den Kläger die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung aufgrund einer Regelung in den kirchlichen AVR zu übernehmen hat. Zudem ist über einen Antrag auf Wiedereinsetzung in den Lauf der Revisionsbegründungsfrist zu entscheiden.

Der Kläger ist seit August 2008 bei der Beklagten als Lehrer angestellt. Zu diesem Zeitpunkt war er 46 Jahre alt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Grundordnung des kirchlichen Dienstes sowie die Arbeitsvertragsrichtlinien der bayerischen Erzdiözesen (ABD) einschließlich der darin enthaltenen Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I) in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. In den Sonderregelungen ist bestimmt, dass der Schulträger bei Lehrkräften unter bestimmten Voraussetzungen – unter anderem Höchstalter 45. vollendetes Lebensjahr – die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 168 SGB VI als mit einer Frist von sechs Monaten widerrufliche Leistung übernimmt. Für den Kläger trug die Beklagte die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund des Lebensalters des Klägers bei seiner Einstellung nicht.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Erstattung der von ihm in den Jahren 2018 bis 2021 zur gesetzlichen Rentenversicherung geleisteten Arbeitnehmerbeiträge sowie die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, seine Arbeitnehmerbeiträge zur Rentenversicherung zu übernehmen. Er erkennt in der Anwendung der vorgenannten Regelungen eine unzulässige Altersdiskriminierung. Es sei weder erforderlich noch angemessen, bei den im Einstellungszeitpunkt über 45-Jährigen die Arbeitnehmeranteile der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zu übernehmen.

Die Beklagte meint demgegenüber, die im Streit stehende Altersdifferenzierung sei gerechtfertigt. Sie diene dem legitimen Zweck, einen Versorgungsgleichlauf mit verbeamteten Lehrkräften herzustellen, und damit der Vermeidung einer Konkurrenzsituation zwischen staatlichen Schulen und privaten Schulträgern.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Nach fristgerechter Einlegung der Revision durch den Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München – 7 Sa 493/22 – ist

die Revisionsbegründungsfrist versäumt worden. Für seinen Wiedereinsetzungsantrag beruft sich der Kläger darauf, dass diese Frist von der dafür zuständigen und von seinem Prozessbevollmächtigten sorgfältig geschulten, unterwiesenen und stets fehlerfrei arbeitenden Mitarbeiterin zwar zutreffend berechnet, jedoch in dem noch analog geführten Fristenkalender unzutreffend eingetragen worden sei. Als Folgefehler sei auch die Vorfrist von ihr falsch notiert worden. In der Handakte sei jedoch sowohl hinsichtlich der Vorfrist als auch des Ablaufs der Revisionsbegründungsfrist das korrekte Datum vermerkt, sodass für ihn der Fehler bei Vorlage der Handakte nicht ersichtlich gewesen sei. Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte mit Beschluss vom 23. Mai 2023 wegen einer beabsichtigten Änderung der Rechtsprechung zur Sorgfaltspflicht des Rechtsanwalts in Fristensachen beim Ersten, Dritten, Achten und Neunten Senat angefragt, ob diese an ihrer bisherigen Rechtsauffassung, nach der der Rechtsanwalt bei Vorlage der Handakten die ordnungsgemäße Notierung der Rechtsmittelbegründungsfrist im Fristenkalender zu kontrollieren hat, festhalten.

Beschäftigungsanspruch einer bisher freigestellten Vertrauensperson der Schwerbehinderten

25.02.2025

- 9 AZR 4/24 -

Die Parteien streiten über eine außerordentliche Kündigung, die die Beklagte wegen Datenschutzverstößen ausgesprochen hatte. Zudem streiten die Parteien um einen Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin.

Die schwerbehinderte Klägerin war bei der Beklagten zuletzt als „Senior Specialist Sales Operations“ auf Basis des Levels 5 des Vergütungssystems der Beklagten beschäftigt. Sie war Mitglied des Betriebsrats und für ihre Tätigkeit in der Schwerbehindertenvertretung langjährig freigestellt. Ihre Freistellung endete im November 2022.

Mit einer im Jahr 2021 erhobenen Klage hat sie ihre Höhergruppierung begehrt. Im Rahmen dieses Verfahrens trug sie zu den Beförderungen von 18 anderen Arbeitnehmern vor und bot als Beweis die Vorlage der Anträge und Begründungen der Beklagten an den Betriebsrat an. Zudem nannte sie die Eingruppierung von zwei Mitarbeiterinnen und Gehaltsdaten einer der beiden. In der mündlichen Verhandlung verlas ihr Prozessbevollmächtigter Teile einer Leistungsbewertung aus einer Anhörung an den Personalausschuss. Die Beklagte forderte die Klägerin auf, die Verwendung dieser Daten zu unterlassen, die Daten zu löschen und zu bestätigen, dass die Daten nicht verwendet werden. Die Klägerin teilte mit, dass sie die Daten weiterhin zur Rechtsverfolgung verwenden werde. Nach Anhörung des Betriebsrates

und der Schwerbehindertenvertretung sowie entsprechender Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung und nach erteilter Zustimmung des Integrationsamts erklärte die Beklagte die außerordentliche fristlose Kündigung gegenüber der Klägerin.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage und begehrt zudem insbesondere ihre Weiterbeschäftigung als Angestellte im Bereich Human Resources, hilfsweise im Bereich Vertrieb. Sie meint, sie müsse die Möglichkeit haben, ihre Rechte vor dem Arbeitsgericht wahrzunehmen. Dies gelte auch dann, wenn sie als Schwerbehindertenvertreterin und Betriebsrätin Informationen besitze, die sie durch ihr Amt erhalten habe. Sie habe nur betriebsinterne Informationen zum Gegenstand ihres Vortrages gemacht, soweit dies unbedingt notwendig gewesen sei. Die entsprechenden Vorgänge habe sie in Erinnerung behalten und Informationen nicht gezielt gesammelt. In der Personalabteilung sei sie deshalb zu beschäftigen, da sie sich seit ihrer Freistellung umfangreich im Bereich der Personalarbeit fortgebildet und praktische Erfahrung gesammelt habe.

Dagegen meint die Beklagte, bei dem Verhalten der Klägerin handele es sich nicht nur um einen Missbrauch der Position als Betriebsratsmitglied und als Vertrauensperson der Schwerbehinderten, sondern auch um eine untragbare Verfehlung im Arbeitsverhältnis, die eine fristlose Kündigung rechtfertige.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben und nur den auf Beschäftigung in der Personalabteilung gerichteten Klageantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Hamburg – 3 Sa 37/23 – hat die hiergegen gerichteten Berufungen der Klägerin und der Beklagten zurückgewiesen. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der vom Landesarbeitsgericht nur für sie zugelassenen Revision, die Beklagte mit ihrer Anschlussrevision.

Europäischer Gerichtshof

EuGH-Generalanwalt für Abschaffung der Mindestlohnrichtlinie

14.01.2025
- C-19/23 -

EuGH-Generalanwalt schließt sich in seinen Schlussanträgen der Auffassung an, dass die Mindestlohn-Richtlinie für nichtig zu erklären ist. Sie regle Dinge, die Sache der Mitgliedstaaten seien.

– Mitgeteilt durch *Redaktion beck-aktuell, js. vom 14. Januar 2025* –

Im Einzelnen

In Streit steht die EU-Richtlinie 2022/2041, auch AMW-Richtlinie genannt („adequate minimum wages“).

Sie soll inhaltlich sicherstellen, dass in den Mitgliedstaaten angemessene Mindestlöhne gezahlt werden und so angemessene und menschenwürdige Arbeitsbedingen geschaffen werden. Dabei enthält sie keinen verpflichtenden Mindestlohn, sondern Rahmenbedingungen, die die Schaffung von angemessenen Löhnen fördern sollen.

Dänemark und Schweden fordern, dass die Richtlinie für nichtig erklärt wird. Die Europäische Union habe keine Zuständigkeit für den Erlass der Richtlinie gehabt: Art. 153 Abs. 5 AEUV schließe Regelungen zum "Arbeitsentgelt" aus. Genau das aber sei Thema der Richtlinie, so die Skandinavier.

Generalanwalt Emiliou schloss sich jetzt der Argumentation der beiden Länder in seinen Schlussanträgen an. Der Ausschluss für Regelungen über das Arbeitsentgelt umfasse nicht nur die Höhe der Löhne, sondern alle Aspekte der Lohnfestsetzungssysteme der Mitgliedsstaaten, also auch die Rahmenbedingungen zur Entgeltbestimmung. Durch die Regelungen der Richtlinie zur Festsetzung und Angemessenheit von Mindestlöhnen greife die Europäische Union direkt in die nationalen Systeme ein, weshalb die Richtlinie mit Art. 153 Abs. 5 AEUV unvereinbar sei.

Die Richtlinie verstoße auch gegen Art. 5 Abs. 2 AEUV. Nach dem Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung dürfe die Europäische Union nur im Rahmen ihrer Zuständigkeiten handeln, die ihr von den Mitgliedstaaten zugewiesen sind. Sie habe aber gerade keine Zuständigkeit, weshalb die Richtlinie für nichtig zu erklären sei.

Fazit

Ob die Richtlinie für nichtig erklärt oder möglicherweise doch bestätigt wird, obliegt nun dem Gerichtshof, der in einigen Monaten entscheiden wird. Weitreichende Folgen für den Arbeitsmarkt sind bei beiden Varianten zu erwarten.

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
Dritte Verordnung über die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld	20.12.2024	<p>Mit der <u>Verordnung</u> wird die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert.</p> <p>Die Regelungen treten am 01. Januar 2025 in Kraft und gelten bis 31. Dezember 2025. Ab 1. Januar 2026 gilt wieder die gesetzliche Bezugsdauer von maximal 12 Monaten.</p> <p><u>Gründe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planungssicherheit für Betriebe für die kommenden Monate vor dem Hintergrund der allgemeinen wirtschaftlichen Situation, der geopolitischen Unsicherheiten und der parallel verlaufenden strukturellen Veränderungen ▪ Ausgebildete und bereits eingearbeitete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können im Betrieb gehalten werden ▪ Vermeidung von Arbeitslosigkeit ▪ Sicherung des Einkommens der betroffenen Beschäftigten ▪ Durch Kurzarbeit freiwerdende Arbeitskapazitäten können von den Betrieben z.B. für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden
Keine Einschränkungen bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	09.01.2025	<p>Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat den Vorschlag des Allianz-Chefs Oliver Bäte zurückgewiesen, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für den ersten Tag einer Krankmeldung zu streichen.</p> <p>Dies teilte das BMAS in einer <u>Pressemitteilung</u> mit.</p> <p><u>Im Einzelnen</u></p>

		<ul style="list-style-type: none">▪ Unter Einschränkungen bei Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall würden besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen leiden, warnte Heil.▪ Zugleich stellte der Minister klar: Wenn Einzelne das System ausnutzten, gelte es, gezielt dagegen vorzugehen. Die Rechtslage biete dafür schon heute ausreichende Instrumente.
Zehnte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Gebäudereinigung	30.01.2025	<p>Am 01. Februar 2025 tritt die Zehnte Gebäudereinigungsarbeitsbedingungenverordnung in Kraft. Sie gilt bis zum Ablauf des 31. Dezember 2026 (<u>Mitteilung des BMAS vom 30.01.2025</u>).</p> <p><u>Im Einzelnen:</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ Auf der Grundlage eines Tarifvertrags der Tarifparteien des Gebäudereiniger-Handwerks werden damit bundesweite Mindeststundenentgelte für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Branche festgesetzt.▪ Das neue Mindeststundenentgelt beträgt für die Lohngruppe 1 (Innen- u. Unterhaltsreinigungsarbeiten) 14,25 Euro (bzw. 15,00 Euro ab 1. Januar 2026) und für die Lohngruppe 6 (Glas- und Fassadenreinigung) 17,65 Euro (bzw. 18,40 Euro ab 1. Januar 2026).▪ Diese Entgeltuntergrenzen gelten verbindlich für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der nach Deutschland entsandten Beschäftigten von Arbeitgebern der Branche mit Sitz im Ausland.

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbiel
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. 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
markgraf@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



Dr. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 30 884503 122
fhoffmeister@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