



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



AUGUST 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		
Anspruch auf tarifliche Pflegezulage für Pflegekräfte im Funktionsdienst	31.07.2025 - 6 AZR 172/24 –	Zweifel an der Tariffähigkeit des Arbeitgebers sind unerheblich, wenn ein wirksamer Überleitungstarifvertrag vorliegt, der auf den Tarifvertrag verweist. Dessen Regelungen gelten dann zwingend. Der Funktionsdienst fällt anders als der Pflegedienst nicht unter „Arbeitsplätze in der Pflege“ im Sinne des Tarifvertrags für die Diakonie in Niedersachsen (TV DN).
		<i>Dies hat der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden. – Mitgeteilt durch <u>Pressemitteilung vom 31.07.2025</u> –</i>
		<u>Sachverhalt</u> In Streit stand, ob die Klägerin Anspruch auf Zahlung einer tariflichen (Pflege-)Zulage hat. Die Klägerin ist seit Mai 2019 als Fachkrankenschwester in dem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus beschäftigt. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten einer Pflegefachkraft im Funktionsdienst. Nach § 3 Abs. 1 des für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrags für die Diakonie in Niedersachsen (TV DN) in der vom 1. Mai 2019 bis zum 31. März 2024 geltenden Fassung erhalten u.a. „Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsplätzen in der Pflege in Krankenhäusern“ eine nach der Entgeltgruppe gestaffelte Zulage.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Zahlung der Zulage i.H.v. 120,00 Euro brutto monatlich für den Zeitraum vom 1. Mai 2019 bis 31. Oktober 2022.

Sie war der Auffassung, sie sei auf einem „Arbeitsplatz in der Pflege“ i.S.d. § 3 Abs. 1 TV DN beschäftigt. Dieser Begriff sei nicht auf die bettenführenden Stationen im Krankenhaus beschränkt, sondern umfasse auch den Funktionsdienst. Wenngleich sie auch Ärzte bei Behandlungen assistiere und somit eine Misch Tätigkeit erbringe, übe sie noch in ausreichendem Maße pflegerische Tätigkeiten im engeren Sinne aus.

Demgegenüber meinte die Beklagte, davon wären nur Arbeitsplätze des Pflegepersonals auf bettenführenden Stationen umfasst. Der TV DN unterscheide – wie auch der übliche Sprachgebrauch im Gesundheitswesen – zwischen Pflege- und Funktionsdienst. Dies sei auch durch die Krankenhausfinanzierung bedingt, da nur Kosten für Pflegepersonal auf bettenführenden Stationen von den Krankenkassen erstattet würden. Zudem zeige der 11. Änderungsstarifvertrag zum TV DN, dass der Tarifvertrag eng auszulegen ist, da eine Tätigkeitszulage für Funktionsdienstbeschäftigte nun gesondert geregelt werde.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Parteien zunächst darauf hingewiesen, dass wegen einer Zwangsmitgliedschaft im Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen e.V. (DDN) Zweifel an der Tariffähigkeit des auf Arbeitgeberseite am Vertragsschluss beteiligten DDN und damit an der Wirksamkeit des TV DN bestehen könnten.

Darauf ist der aus Anlass des Betriebsübergangs ua. von der Beklagten sowie der Gewerkschaft ver.di, deren Mitglied die Klägerin ist, geschlossene Überleitungstarifvertrag vorgelegt worden. Dessen § 3 bestimmt, dass auf die übergelenden Arbeitsverhältnisse ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs die Bestimmungen des TV DN in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden.

Der Senat konnte daher nicht mehr über die Frage der Tariffähigkeit des DDN befinden. Die Regelungen des TV DN sind aufgrund der Bezugnahme inkorporierter Teil des verweisenden Tarifvertrags. Als solcher gelten sie im Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar und zwingend. Das gilt auch für den Fall, dass am Abschluss des in Bezug genommenen Tarifvertrags eine nicht tariffähige Partei beteiligt gewesen sein sollte. Ob die Parteien daneben auch an den TV DN selbst gebunden sind, war deshalb irrelevant.

Die Klage hatte dennoch keinen Erfolg. Funktionsbereiche wie bspw. das Herzkatheter-Labor sind vom Begriff der „Arbeitsplätze in der Pflege“ i.S.d. TV DN nicht umfasst.

Bundessozialgericht

Anwartschaftszeit auf Arbeitslosengeld bei unterbrochenen Beschäftigungen

16.07.2025
- B 11 AL 8/23 R -

Eine Tätigkeit auf Grundlage befristeter Einzelaufträge ohne gegenseitige Beschäftigungspflicht begründet kein Dauerbeschäftigungsverhältnis; Zwischenzeiten zählen daher nicht zur versicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen der Anwartschaftszeit.

*Dies hat der 7./11. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Terminbericht vom 16.07.2025 –*

Sachverhalt

Die Beteiligten stritten über den Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem 1. September 2019. Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob die Klägerin die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Die Klägerin war für den vormaligen Arbeitgeber (NDR) vom 1.9.2004 bis zum 31.8.2019 als Autorin, Realisatorin und Reporterin tätig.

Der Zusammenarbeit lag eine Rahmenvereinbarung zugrunde, wonach der Arbeitgeber beabsichtigte, die Klägerin an maximal 120 Tagen im Kalenderjahr zu beschäftigen. Eine Verpflichtung zur dauerhaften Beschäftigung bestand beidseitig nicht. Die konkrete Tätigkeit wurde jeweils durch Einzelaufträge festgelegt.

Die Vergütung der Klägerin basierte auf festgelegten Honoraren für dokumentierte Produktionsschritte. Sie bezog Urlaubsentgelt gemäß Tarifvertrag und für 2018 und 2019 wurden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt.

Nachdem der Rahmenvertrag ab dem 1.9.2014 nicht verlängert wurde, beantragte die Klägerin die Gewährung von Arbeitslosengeld. Der Antrag wurde abgelehnt, da die Klägerin in den letzten zwei Jahren weniger als zwölf Monate versicherungspflichtig gewesen sei und damit die Anwartschaftszeit nicht erfüllt habe.

Die Zwischenzeiten seien nicht als fortdauernde Beschäftigung ohne Arbeitsentgelt im Sinne von § 7 Absatz 3 SGB IV anzusehen, weil kein Dauerarbeitsverhältnis, sondern nur befristete Einzelarbeits- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnisse vorgelegen hätten.

Die Klägerin war hingegen der Meinung, sie habe innerhalb der Rahmenfrist einem Dauerbeschäftigungsverhältnis gestanden und rügt eine Verletzung von § 142 Abs. 1 SGB III i.V.m. § 25 SGB III und § 7 SGB IV.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem 7./11. Senat des Bundessozialgerichts keinen Erfolg.

Das Bundessozialgericht entschied, dass der Klägerin kein Anspruch auf Arbeitslosengeld zusteht. Jedenfalls erfülle sie die Anwartschaftszeit nicht.

Nach § 142 Abs. 1 SGB III erfüllt nur derjenige die Anwartschaftszeit für den Bezug von Arbeitslosengeld, der innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist mindestens zwölf Monate versicherungspflichtig beschäftigt war. Bei der Klägerin sei diese Rahmenfrist zwischen dem 1. September 2017 und dem 31. August 2019 gewesen.

In diesem Zeitraum sei die Klägerin ausschließlich aufgrund einzelner, befristeter Aufträge für den NDR tätig gewesen. Eine durchgehende Beschäftigung hätte nicht vorgelegen. Insgesamt sei sie – einschließlich Urlaubstagen – maximal an 263 Tagen versicherungspflichtig beschäftigt gewesen i.S.d. § 25 Abs. 1 S. 1 SGB III.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts liegt in Zeiträumen, in denen keine Aufträge angenommen werden, keine die Versicherungspflicht begründende „entgeltliche“ Beschäftigung i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV vor. Weitere Zeiten könnten daher nicht angerechnet werden, da zwischen den Einzelaufträgen keine Beschäftigungspflicht bestanden hätte.

Auch eine Fortbestehung der Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 3 SGB IV könne nicht angenommen werden, da kein Dauerarbeitsverhältnis bestanden hätte. Die bloße Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung begründe ebenfalls keine Versicherungszeiten, wenn in rechtlicher Hinsicht keine Versicherungspflicht bestand.

Die sogenannte „kleine Anwartschaftszeit“ von sechs Monaten i.S.d. § 142 Abs. 2 SGB III sei ebenfalls nicht erfüllt gewesen, da das Einkommen der Klägerin über der maßgeblichen Entgeltgrenze gelegen hätte.

Aufhebung der Bewilligung von Leistungen nach dem SGB II gem. § 48 SGB X wegen Erwerbseinkommen aus einem Beschäftigungsverhältnis

16.07.2025
- B 7 AS 19/24 R -

Bei vorläufigen Bewilligungsentscheidungen ist der Leistungsanspruch vorrangig durch eine abschließende Entscheidung nach § 41a Abs. 3 SGB II zu klären; eine rückwirkende Aufhebung nach § 48 Abs. 1 SGB X zu Ungunsten des Leistungsempfängers ist unzulässig.

*Dies hat der 7./11. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Terminbericht vom 16.07.2025 –*

Sachverhalt

In Streit stand die Rechtmäßigkeit der Aufhebung einer vorläufigen Bewilligung von Arbeitslosengeld II für den Monat November 2020 und die hierauf beruhende Erstattungsforderung gegen den Kläger.

Der Kläger war selbstständig tätig. Wegen der Einnahmen aus dieser Tätigkeit bewilligte der Beklagte für den Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020 vorläufig Arbeitslosengeld II.

Der Kläger nahm im Oktober 2020 eine abhängige Beschäftigung auf, die im November endete. Aufgrund des daraus erzielten Einkommens hob das Jobcenter im Januar 2021 die vorläufige Bewilligung für November 2020 vollständig nach § 48 SGB X auf, forderte die Leistungen zurück und erklärte eine Aufrechnung ab März 2021, da der Kläger nicht hilfebedürftig gewesen sei.

Die vorige Instanz (Landessozialgericht) stellte klar, dass eine vorläufige Leistungsbewilligung nach § 48 Abs. 1 S. 2 SGB X rückwirkend zu Ungunsten des Berechtigten aufgehoben werden kann, wenn sich die Verhältnisse – wie hier – unabhängig vom prognostizierten Einkommen wesentlich ändern.

Der Kläger rügte eine Verletzung der §§ 41a, 67 Abs. 4 SGB II und des § 48 SGB X.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Die Revision des Klägers hatte vor dem 7./11. Senat des Bundessozialgerichts Erfolg.

Das Bundessozialgericht entschied, dass die Beklagte nicht berechtigt gewesen sei, seine vorläufigen Bewilligungsentscheidungen mit Wirkung für die Vergangenheit zu Ungunsten des Klägers aufzuheben.

Die Aufnahme der Beschäftigung im Oktober beziehungsweise das Fehlen von Hilfebedürftigkeit des Klägers im November 2020 aufgrund des zugeflossenen Erwerbseinkommens berechtige nicht zur Aufhebung oder Rücknahme des vorläufig bewilligten Arbeitslosengelds II nach § 48 Abs.1 SGB X. Als speziellere Regelung für den Ausgleich zu Unrecht erhaltenen Arbeitslosengelds II sei die abschließende Feststellung des Leistungsanspruchs nach Maßgabe des § 41a Absatz 3 SGB II vorrangig.

§ 41a SGB II sei eingeführt worden, um den Konflikt zwischen schneller Leistungsgewährung und vollständiger Sachverhaltsermittlung durch eine vorläufige Bewilligung zu überbrücken. Nach § 41a Abs. 3 SGB II soll diese vorläufige Entscheidung grundsätzlich nach Ablauf des Bewilligungszeitraums durch eine abschließende ersetzt werden. Sie entfalte keine Bindungswirkung, und der Leistungsbezieher könne nicht auf ihren Bestand vertrauen.

Im vorliegenden Fall fehle es jedoch an einer solchen abschließenden Feststellung. Eine Umdeutung des rechtswidrigen Aufhebungsbescheids in eine abschließende Entscheidung scheide aus Sachgründen aus.

Auch § 67 Abs. 4 SGB II führe nicht zu einer anderen Bewertung: Auch ohne Antrag des Klägers hätte der Leistungsträger die vorläufige Bewilligung korrigieren dürfen, da § 41a Abs. 5 S. 2 Nr. 2 SGB II eine Ausnahme erlaube.

Sozialversicherungspflicht eines Lohnbuchhalters bei einem Steuerberater in freier Mitarbeit

22.07.2025
- B 12 BA 7/23 R -

Liegen bei der Prüfung einer Tätigkeit nach § 7 Abs. 1 SGB IV gleichwertige Indizien für eine abhängige Beschäftigung wie für eine selbstständige Tätigkeit vor, kann dem ausdrücklich erklärten Parteiwillen bzw. dem beruflichen Hintergrund des Beschäftigten ausnahmsweise maßgebliche Bedeutung zukommen.

*Dies hat der 12. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Terminbericht vom 22.07.2025 –*

Sachverhalt

In Streit stand die Sozialversicherungspflicht eines Lohnbuchhalters in freier Mitarbeit.

Der Beigeladene ist gelernter Steuerfachgehilfe. Seit 1984 hat er ein Gewerbe für „Buchführungsservice“ angemeldet und ist seitdem selbständig tätig sowie privat kranken- und rentenversichert. Mit dem Kläger, einem freiberuflichen Steuerberater, schloss er im Januar 2018 einen Vertrag über freie Mitarbeit.

Der Beigeladene war für 30 Mandanten des Klägers verpflichtet. Vertraglich und tatsächlich unterlag er keinen Weisungen, hatte selbst keine Weisungsbefugnis gegenüber den Angestellten des Klägers und war in der örtlichen und zeitlichen Disposition sowie in der Art und Weise der Auftragsdurchführung frei. Leistungen waren nicht in Person zu erbringen. Als Vergütung vereinbart wurde ein monatliches Pauschalhonorar. Im Vertrag wurde ausdrücklich festgehalten, dass der Beigeladene auch für andere Auftraggeber tätig sein solle. Der Beigeladene arbeitete bis zum Ende des Auftragsverhältnisses am 31. Dezember 2018 etwa 50 bis 55 Stunden pro Monat für den Kläger. Zusätzlich zu den im Vertrag bestimmten Mandaten bearbeitete er auch weitere Aufträge des Klägers, wobei er diese ohne Nennung von Gründen ablehnen konnte. Für die Nutzung eines Arbeitsplatzes in den Räumlichkeiten des Klägers wurde ihm ein pauschaliertes monatliches Nutzungsentgelt in Rechnung gestellt. Abwesenheitszeiten teilte er dem Kläger nicht mit.

Die Beklagte, Deutsche Rentenversicherung Bund, stellte fest, dass die Tätigkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstelle.

Die Vorinstanzen hoben diese Entscheidung auf, mit der Begründung, dass keine abhängige Beschäftigung vorläge. Die Umstände würden gleichermaßen für eine Selbstständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung sprechen, so dass im vorliegenden Einzelfall dem Willen der Vertragsparteien, eine selbstständige Tätigkeit zu vereinbaren, ausnahmsweise eine gewichtige indizielle Bedeutung zukomme. Auch das bisherige Berufsleben des Beigeladenen als Selbstständiger sei ein unterstützendes Indiz.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Die Revision der Beklagten hatte vor dem 12. Senat des Bundessozialgerichts keinen Erfolg.

Das Bundessozialgericht entschied, dass die Tätigkeit des beigeladenen Lohnbuchhalters nicht der Versicherungspflicht aufgrund Beschäftigung unterlag. Bei der Gesamtbetrachtung der Umstände hielten sich die Anhaltspunkte für eine abhängige Beschäftigung die Waage mit den Indizien für eine selbstständige Tätigkeit.

Im Rahmen der Prüfung einer Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV hätten sich sowohl Hinweise auf eine abhängige Tätigkeit als auch auf eine selbstständige ergeben.

Für eine fremdbestimmte Eingliederung in den Betrieb des Klägers spreche etwa die Nutzung von Kanzleistruktur und Mandanten. Auch wenn der Beigeladene als Erfüllungsgelhilfe eingesetzt werde, komme es gleichwohl noch auf den Grad der Einbindung in die Arbeitsorganisation des Klägers an.

Gegen eine Fremdbestimmung spreche jedoch das Fehlen örtlicher, zeitlicher oder inhaltlicher Vorgaben. Weisungen bei der Durchführung der klar umrissenen Leistungen des Beigeladenen seien vertraglich ausdrücklich ausgeschlossen gewesen und nach den Feststellungen des Landessozialgerichts auch tatsächlich nicht erteilt worden. Der Beigeladene hätte die Lohnabrechnungen eigenständig und rechtlich zulässig als Steuerfachgehilfe ausführen dürfen, ohne dass der Kläger als Steuerberater die Verantwortung übernehmen musste. Er hätte eigenverantwortlich gearbeitet, ein Nutzungsentgelt für die Büroräume gezahlt und über weitere Freiheiten verfügt, die seine selbstständige Tätigkeit unterstützten. Da seine Vergütung vom Umsatz abhing, hätte er auch das unternehmerische Risiko für seine Arbeit getragen.

Da die Gesamtumstände in beide Richtungen deuteten, dürfe hier dem ausdrücklich erklärten Willen der Parteien zur selbstständigen Tätigkeit ausnahmsweise besonderes Gewicht beigemessen werden. Da sich dieser Wille bereits deutlich aus dem Vertrag ergebe, komme es auf den beruflichen Hintergrund des Beigeladenen daher nicht mehr entscheidend an.

Rücknahme begünstigender rechtswidriger Bescheide bei selbstständiger Tätigkeit auch ohne Ermessen

22.07.2025

- B 12 BA 14/23 R -

Die Rücknahme begünstigender Bescheide im Rahmen einer Drittanfechtungsklage ist auch ohne Ermessensausübung zulässig, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Klägerin aufgrund selbstständiger Tätigkeit nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt und der Bescheid daher rechtswidrig ist. Für die Ermessensausübung besteht keine gesetzliche Ermächtigungsgrundlage.

*Dies hat der 12. Senat des Bundessozialgerichts entschieden.
– Mitgeteilt durch Terminbericht vom 22.07.2025 –*

Sachverhalt

In Streit stand die Sozialversicherungspflicht der Klägerin, sowie in diesem Zusammenhang, ob bei der Rücknahme eines Verwaltungsaktes gem. §§ 45, 49 SGB X Ermessen auszuüben ist.

Die Klägerin ist ausgebildete Erzieherin und hat unter anderem Fortbildungen zur Kinderschutzfachkraft und zur Systemischen Beraterin absolviert.

Sie wurde vom beigeladenen Träger der öffentlichen Jugendhilfe im Rahmen von Entgeltvereinbarungen zur Erbringung von Hilfen zur Erziehung nach dem SGB VIII eingesetzt. Die Zuweisung von Kindern und Jugendlichen erfolgte jeweils individuell durch Kostensicherungen.

In einem Statusfeststellungsverfahren stellte die Beklagte, Deutsche Rentenversicherung Bund, zunächst Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung (auch rückwirkend) fest. Nach Klageerhebung des beigeladenen Trägers nahm die Beklagte ihre Bescheide zurück und erkannte an, dass keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Klägerin vorlag. Der Beigeladene nahm das Anerkenntnis an; den Widerspruch der Klägerin wies die Beklagte zurück.

Die Klägerin argumentierte, dass auch bei Rücknahmen im Drittanfechtungsverfahren Ermessen erforderlich sei. Zudem seien die ursprünglichen Bescheide rechtmäßig gewesen.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts

Die Revision der Klägerin hatte vor dem 12. Senat des Bundessozialgerichts keinen Erfolg.

Das Bundessozialgericht entschied, dass die Beklagte berechtigt war, ihre früheren Verwaltungsakte im Rahmen der Drittanfechtungsklage des Beigeladenen ohne die Ausübung von Ermessen zurückzunehmen. Die früheren Bescheide seien rechtswidrig gewesen, weil die Klägerin für den Beigeladenen selbstständig tätig gewesen sei.

Die Rücknahme der ursprünglich begünstigenden Bescheide durch die Beklagte im Rahmen der Drittanfechtungsklage des Beigeladenen sei rechtmäßig. Die Klägerin sei nicht abhängig beschäftigt, sondern selbstständig tätig gewesen. Dies ergebe sich aus einer Gesamtabwägung: Sie arbeitete auf Basis von Entgeltvereinbarungen, war weisungsfrei und nicht in die Arbeitsorganisation des Beigeladenen eingegliedert.

Im Rahmen einer Drittanfechtungsklage sei auch keine Ermessensausübung erforderlich, da das Statusfeststellungsverfahren gerade der einheitlichen Klärung der Statusfrage diene. Die Ausübung von Ermessen hätte einer eindeutigen Ermächtigung bedurft, eine solche fehle jedoch.

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
Europäischer Gerichtshof		
Kündigung wegen Kirchenaustritt kann diskriminieren	10.07.2025 - C-258/24 -	Schlussanträge der Generalanwältin am Europäischen Gerichtshof Laila Medina: Die Kündigung eines Arbeitnehmers durch eine katholische Organisation wegen seines Austritts aus der katholischen Kirche kann eine Diskriminierung wegen der Religion darstellen. Dies sei der Fall, wenn die Organisation die fragliche Berufstätigkeit nicht von der Zugehörigkeit zur katholischen Kirche abhängig gemacht hat und der Arbeitnehmer nicht offen in einer Weise handelt, die dem Ethos dieser Kirche zuwiderläuft.

– Mitgeteilt durch Pressemitteilung vom 10.07.2025 –

Sachverhalt

Die Katholische Schwangerschaftsberatung in Deutschland, ein katholischer Frauen- und Fachverband, berät u.a. Schwangere, insbesondere in Bezug auf Schwangerschaftsabbrüche. Die Beschäftigten müssen zwar nicht katholisch sein, auf sie finden jedoch besondere Beschäftigungsbedingungen der katholischen Kirche Anwendung.

2019 kündigte der Verband einer Beraterin, nachdem diese aus der katholischen Kirche ausgetreten war und sich weigerte, wieder einzutreten. Zum Zeitpunkt der Kündigung bestand das Beratungsteam aus sechs Personen, darunter auch zwei evangelische Kirchenmitglieder.

Die Beraterin klagte erfolgreich vor den unteren Arbeitsgerichten gegen die Kündigung. Der Verband legte daraufhin Revision beim Bundesarbeitsgericht ein. Dieses stellte sich die Frage, ob die Kündigung eine zulässige Ungleichbehandlung darstellt, und legte dem Europäischen Gerichtshof Fragen zur Auslegung der EU-Richtlinie über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vor – insbesondere zu den dort enthaltenen Ausnahmeregelungen in Bezug auf bestimmte berufliche Anforderungen.

Schlussanträge der Generalanwältin

Die Kündigung eines Arbeitnehmers durch eine religiöse Organisation wegen seiner Entscheidung, aus einer bestimmten Kirche auszutreten, könne in einem Fall wie dem vorliegenden nicht auf die Richtlinie gestützt werden, wenn die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten es nicht erfordert, Mitglied der fraglichen Kirche zu sein, und der betreffende Arbeitnehmer nicht öffentlich wahrnehmbar in einer Weise handelt, die dem Ethos dieser Kirche zuwiderläuft.

Die Zugehörigkeit zu einer Kirche sei nur dann als wesentliche berufliche Anforderung i.S.d. Bestimmung anzusehen, wenn die Art der beruflichen Tätigkeit und die Umstände ihrer Ausübung sowie das Ethos der Organisation den Arbeitnehmer für die Ausübung dieser Tätigkeit ungeeignet werden lässt.

Sie sei jedoch dann nicht als wesentlich anzusehen, wenn eine als Arbeitgeber handelnde religiöse Organisation die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit nicht von dieser Religionszugehörigkeit abhängig macht und die Organisation außerdem Personen mit anderen Religionszugehörigkeiten zur Ausübung eben dieser Tätigkeit beschäftigt.

Der bloße Kirchenaustritt lasse nicht automatisch die Annahme zu, dass der Arbeitnehmer nicht beabsichtigt, weiterhin die Grundprinzipien und Werte der betreffenden Kirche zu befolgen, und er aufhören wird, die für ihn aufgrund des Arbeitsverhältnisses geltenden Pflichten zu erfüllen.

Die Richtlinie über Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf stelle einen angemessenen Ausgleich her zwischen dem Recht der Kirchen auf Autonomie und dem Recht der Arbeitnehmer, nicht wegen ihrer Religion diskriminiert zu werden.

Würde das kirchliche Autonomierecht so ausgelegt, dass eine religiöse Organisation in solchen Fällen kündigen darf, hätte das zur Folge, dass die Einhaltung der in der Richtlinie genannten Kriterien der gerichtlichen Kontrolle entzogen würde. Zudem liefe eine derartige Auslegung auch der Religionsfreiheit des Einzelnen zuwider, die ausdrücklich in der EU-Grundrechtecharta gewährleistet werde und der in der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleisteten Religionsfreiheit entspreche.

Anmerkung

Die Schlussanträge sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe der Generalanwältin ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richterinnen und Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

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
Pflegemindestlohn erhöht	01.07.2025	<p>Seit dem 1. Juli 2025 gilt die dritte Erhöhungsstufe des Pflegemindestlohns. Grundlage ist die <u>Sechste Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche</u> (6. PflegeArbbV).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Höhe richtet sich nach der Qualifikation der Pflegekräfte ▪ Gilt im gesamten Bundesgebiet und ist für alle Arbeitgeber der Branche verbindlich – in ambulanten, teilstationären oder stationären Einrichtungen. <p><u>Im Überblick</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pflegehilfskraft: 16,10 € pro Stunde ▪ Qualifizierte Pflegehilfskraft: 17,35 € pro Stunde ▪ Pflegefachkraft: 20,50 € pro Stunde
Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten	03.07.2025	<p>Kürzlich wurde der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum „Rentenpaket 2025“ veröffentlicht.</p> <p><u>Regelungsinhalt</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die gesetzliche Rente soll stabil gehalten werden und verlässlich bleiben. ▪ Schaffen der vollständigen Gleichstellung von Kindererziehungszeiten: Anerkennung von drei Jahren für alle Kinder, unabhängig von der Geburt des Kindes ▪ Arbeitsrechtliche Regelung: Das sog. Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundlosen Befristungen wird für Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze aufgehoben.

		Der Entwurf wird noch ergänzt: Die Mütterrente III soll bereits zum 1. Januar 2027 umgesetzt werden.
Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes	09.07.2025	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Bärbel Bas, hat einen Gesetzentwurf vorgelegt, der Menschen mit Behinderung besseren Zugang zu Waren- und Dienstleistungen auch im privaten Sektor ermöglichen soll (Pressemitteilung BMAS). ▪ Das Gesetz zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes soll im Sommer 2025 im Kabinett behandelt und danach im Bundestag verabschiedet werden. Das Gesetz ist nicht zustimmungsbedürftig.
Entschließungsantrag des Bundesrats zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung	11.07.2025	<p>In einem Entschließungsantrag des Bundesrats zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung wird die Bundesregierung gebeten, im Zuge der geplanten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen.</p> <p><u>Im Einzelnen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überarbeitung des Arbeitnehmerbegriffs des BetrVG ▪ Erweiterung des Anwendungsbereichs des BetrVG um arbeitnehmerähnliche Personen ▪ Verlässliche Gestaltung der Mitwirkungsrechte des BR zum Umgang mit Beschäftigten-daten, insbes. in Bezug auf den Einsatz von KI sowie die Einführung und die Gestaltung der Rahmenbedingungen von zeit-/ortsungebundener Arbeit. ▪ Einräumen eines Beratungsrechts für den BR im Falle eines Betriebsüberganges entsprechend § 111 S. 1, 2 BetrVG ▪ Regelung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften in die Betriebe <p><u>Anmerkung</u></p> <p>Die Entschließung wird der Bundesregierung "nur" zugeleitet. Gesetzliche Vorgaben, wann und wie diese sich damit beschäftigt, gibt es nicht.</p>
Gesetz zur frühzeitigen Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt	11.07.2025	Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 11. Juli 2025 beschlossen, den Entwurf eines Gesetzes zur frühzeitigen Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt beim Bundestag einzubringen.

Der Beschluss hat den Gesetzentwurf in der vom Bundesrat am 20. Dezember 2024 beschlossenen Fassung zum Inhalt.

Im Einzelnen

- Regelungen zum frühzeitigen Zugang von Asylbewerbern zum regulären Arbeitsmarkt
- Grundsätzlicher Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis bereits nach drei Monaten nach Stellung des Asylantrags unabhängig von einer Wohnpflicht in einer Aufnahmeeinrichtung
- Beibehaltung bestehender Ausschlussgründe
- Änderung §§ 58, 61 und 87d Asylgesetz

Tariftreuegesetz

24.07.2025

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie für ein „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes“ wurde veröffentlicht.

Der Gesetzesentwurf wird derzeit innerhalb der Bundesressorts abgestimmt.

Im Einzelnen

- Mit dem Bundestariftreuegesetz werden die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigt.
 - Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten wird eingeschränkt.
 - Unternehmen müssen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren, die in einer Rechtsverordnung festgelegt werden (insb. Dokumentations- und Nachweispflichten).
 - Auch soll sichergestellt werden, dass sich die vom Unternehmer eingesetzten Sub- sowie Zeitarbeitsunternehmen an diese Arbeitsbedingungen halten.
 - Das Gesetz soll für öffentliche Aufträge ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert in Höhe von 50.000 Euro gelten.
-

- Bei Verstößen trifft den Auftragnehmer eine Nachunternehmerhaftung. Zudem wird eine Vertragsstrafe fällig.
- Es wird eine Prüfstelle Bundestariftreue sowie eine Clearingstelle eingerichtet.

Anmerkung

Dieses Gesetzgebungsverfahren konnte in der 20. Legislaturperiode (26. Oktober 2021 bis 25. März 2025) nicht abgeschlossen werden. Der Gesetzentwurf ist daher nicht in Kraft getreten (sachliche Diskontinuität). Das Vorhaben wurde nun in der laufenden 21. Legislaturperiode erneut eingebracht.

Künstlersozialabgabeverordnung 2026

24.07.2025

- Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zur Künstlersozialabgabe-Verordnung 2026 (KSA-VO 2026) die Ressort- und Verbändebeteiligung eingeleitet (Pressemitteilung BMAS).
- Im Jahr 2026 wird der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung auf 4,9 % sinken.

Künstlersozialversicherung

Über die Künstlersozialversicherung werden selbstständige Künstler und Publizisten in den gesetzlichen Sozialversicherungen abgesichert. Sie zahlen die Hälfte ihrer Beiträge selbst, die andere Hälfte wird durch einen Bundeszuschuss (20 %) und die Künstlersozialabgabe der Unternehmen, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten (30 %), finanziert. Die Abgabe wird jährlich festgelegt und beträgt derzeit 5,0 % der an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz

25.07.2025

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Finanzen zum „Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ wurde veröffentlicht.

Im Einzelnen

- Gute Betriebsrenten sollen eine noch höhere Verbreitung finden. Dazu werden die Rahmenbedingungen für deren weiterhin freiwilligen Auf- und Ausbau im Arbeits-, Finanzaufsichts- und Steuerrecht verbessert.

- Weitere Sozialgesetze werden punktuell geändert. Neben der Verlängerung der Haltelinie und der Angleichung der Mütterrente, die sich bereits in der Ressortabstimmung befinden, sind weitere rentenpolitische Maßnahmen, wie die Frühstartrente oder die Aktivrente geplant.
- Im Zuge des „Rentenpakets 2025“ soll das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz im September 2025 im Kabinett und im Laufe des Jahres im Bundestag verabschiedet werden. Es bedarf der Zustimmung des Bundesrats.

Anmerkung

Dieses Gesetzgebungsverfahren konnte in der 20. Legislaturperiode (26. Oktober 2021 bis 25. März 2025) nicht abgeschlossen werden. Der Gesetzentwurf ist daher nicht in Kraft getreten (sachliche Diskontinuität). Das Vorhaben wurde nun in der laufenden 21. Legislaturperiode erneut eingebracht.

Zwölfte Malerarbeitsbedingungenverordnung

01.08.2025

Am 01. August 2025 tritt die Zwölfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für das Maler- und Lackiererhandwerk in Kraft.

Mit der Verordnung werden auf der Grundlage eines Tarifvertrags der Tarifparteien des Maler- und Lackiererhandwerks Mindeststundenentgelte für die gewerblichen gelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Gesellinnen und Gesellen) in der Branche festgesetzt.

Im Überblick

- Das neue Mindeststundenentgelt beträgt 15,55 € (brutto/Stunde) ab dem 1. August 2025 und 16,13 € (brutto/Stunde) ab dem 1. Juli 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.
- Die Verordnung tritt mit Ablauf des 30. Juni 2027 außer Kraft.

Ziele im Koalitionsvertrag	Umsetzung
<p>Mindestlohn</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientierung der Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 % des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten. ▪ Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro ab 2026. 	<p>27.06.2025: Beschluss der Mindestlohnkommission: Der Mindestlohn soll 2026 auf 13,90 € pro Stunde steigen. Für 2027 ist eine Anhebung auf 14,60 € geplant.</p>
<p>Tarifbindung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufgreifen und Umsetzung des Bundestariftreuegesetzes. ▪ Die Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand auf Bundesebene soll danach von der Tarifbindung abhängig sein und für Vergaben auf Bundesebene ab EUR 50.000 und für Start-ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung ab EUR 100.000 gelten. ▪ Tariflöhne wieder als Regel und nicht mehr als Ausnahme. ▪ Stärkung der Tarifautonomie durch ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe. ▪ Steigerung der Attraktivität für Mitgliedschaft der Gewerkschaften durch steuerliche Anreize für Mitglieder. 	<p>24.07.2025: Referentenentwurf Tariftreuegesetz</p>
<p>Mitbestimmung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neben Online-Betriebsratssitzungen Ermöglichung insbesondere von Online-Betriebsversammlungen. ▪ Beseitigung von Diskussionen und Unsicherheiten zwischen den Betriebsparteien darüber, ob und inwieweit digitale oder hybride Versammlungen bereits nach geltendem Recht zulässig sind. 	<p>17.6.2025: Bundesrat berät über Entschließungsantrag zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung</p> <p>11.07.2025: Bundesrat fordert die Bundesregierung auf, die Rechte und Möglichkeiten der Betriebsräte an aktuelle Entwicklungen anzupassen.</p>
<p>Arbeitsschutz & Flexibilisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit einer wöchentlichen statt täglichen Höchst Arbeitszeit im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Art. 6 RL EU 2003/88/EG) gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 	

-
- Erweiterung der Möglichkeiten für Sonntags- und Feiertagsbeschäftigung gemäß § 10 ArbZG um das Bäckereihandwerk.
 - Aufrechterhaltung des Arbeitsschutzniveaus.
 - Prävention vor psychischen Erkrankungen durch die nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes.
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche.
-

Arbeitszeit

- Ausdrückliche Regelung der **Arbeitszeiterfassungspflicht** im Hinblick auf die Entscheidungen des EuGHs (14.05.2019 – C-55/18) und des BAG (13.09.2022 – 1 ABR 22/21).
 - **Elektronische Erfassung**, deren konkrete betriebliche Einführung der Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) unterliegen dürfte. Für kleinere und mittlere Unternehmen sollen angemessene Übergangsregeln getroffen werden.
 - Beibehaltung der Möglichkeit von **Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung** im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie.
 - Steigerung des öffentlichen Dienstes durch flexiblere Arbeitszeitmodelle und bessere Möglichkeiten für Führen in Teilzeit.
-

Steueranreize für Mehrarbeitszuschläge und Arbeitszeitaufstockungen

- Steuerliche Erleichterung für Mehrarbeitszuschläge: Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte bzw. an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen sollen steuerfrei gestellt werden. Die Untergrenze der Vollzeitarbeit, deren Überschreitung bei entsprechender Vereinbarung Mehrarbeitszuschläge auslösen kann, soll bei tariflicher Arbeitszeit bei 34 Stunden und für nicht tariflich festgelegte oder vereinbarte Arbeitszeiten bei 40 Stunden liegen.
 - Schaffung von steuerlichen Anreizen, wenn Arbeitgeber Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten zahlen.
-

Umsetzung von EU-Richtlinien

- „Bürokratiearme“ Transformation in nationales Recht der bereits im Juni 2023 in Kraft getretenen Entgelttransparenzrichtlinie (RL EU 2023/970).
 - Dafür Einsetzen einer Kommission, die bis Ende 2025 Vorschläge erarbeitet, bevor dann „unverzüglich“ das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet wird.
 - Die Umsetzungsfrist endet am 07.06.2026.
-

- Ersetzen des nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes durch ein Gesetz über die internationale Unternehmensverantwortung, das die europäische Lieferkettensrichtlinie (RL EU 2024/1760) bürokratiearm und vollzugsfreundlich umsetzt.
- Abschaffung der Berichtspflichten.

Rente & Alterssicherung

- Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und Vorantreiben von deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern.
- Neben Digitalisierung, Vereinfachung, Transparenz und Entbürokratisierung auch **Portabilität** der betrieblichen Altersversorgung bzw. der Versorgungsanwartschaften.
- Keine Anhebung des Renteneintrittsalters: Beibehaltung der Möglichkeit, abschlagsfrei nach 45 Beitragsjahren in die Rente einzutreten.
- Schaffen von finanziellen Reizen für ein freiwilliges längeres Arbeiten: Wer trotz Erreichen des gesetzlichen Rentenalters freiwillig weiterarbeitet, soll sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten.
- Aufheben des Vorbeschäftigungsverbots nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, für die Ermöglichung von Rückkehr und Weiterarbeit nach dem Renteneintritt beim bisherigen Arbeitgeber.

Novellierung des Sonderbefristungsrechts für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen

- Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes bis Mitte 2026.
- Einführung von **Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der Promotion**.
- Ausweitung von **Schutzklauseln auf die Drittmittelbefristung**.
- Rechtssichere und praktikable Regelungen zur Arbeitszeiterfassung an Hochschulen.
- Ausnahme von Arbeitsverhältnissen während eines Studiums vom Anschlussverbot.

Fachkräftesicherung

- Beschleunigte Erteilung von Arbeitsgenehmigungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.
- Abbau bürokratischer Hürden für qualifizierte Einwanderung.
- Errichtung einer Work-and-stay-Agentur“ unter Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit, welche mit einer zentralen IT-Plattform die einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte sein soll.

11.07.2025: Bundesrat beschließt Einbringung eines Gesetzes zur frühzeitigen Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt

Bürokratieentlastung

-
- Abbau von Schriftformerfordernissen und Reformierung der Formvorschriften der §§ 126 ff. BGB.
 - Abschaffung der Verpflichtung zur Bestellung von Betriebsbeauftragten bei kleinen und mittleren Unternehmen.
 - „Signifikante“ Reduzierung des Schulungs-, Weiterbildungs- und Dokumentationsaufwands.
-

Sonstiges

- Orientierung der Gehälter der gesetzlichen Krankenkassen, des Medizinischen Dienstes und weiterer Akteure am TVöD.
 - Ausschluss von Missbrauch bei der auch künftig möglichen telefonischen Krankschreibung, z.B. durch Ausschluss der Online-Krankschreibung durch private Online-Plattformen.
 - Reformierung des AGG.
 - Zusammenführung des PflegeZG und FPfZG: Flexibilisierung der Freistellungsansprüche und Erweiterung des Angehörigenkreises.
 - Einführung von Mutterschutzfristen für selbstständige Mütter.
 - Reformierung des Statusfeststellungsverfahrens (Genehmigungsfiktion).
 - Ergebnisoffene Evaluierung des Gesetzes zur Legalisierung von Cannabis im Herbst 2025.
-

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. 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



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



Dr. Franz Hürdler, LL.M

Assoziierter Partner

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49-30-884503527
fhuerdler@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@go-
erg.de



Dr. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

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



Sarah Lahmer

Assoziierte Partnerin

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
T: +49-69-170000161
slahmer@goerg.de

Dr. Alberto Povedano
Peramato**Assoziierter Partner**

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49-221-33660549
apovedano@goerg.de



Sandra Schramm

Assoziierte Partnerin

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49-40-500360765
sschramm@goerg.de



Florian Seidl

Assoziierter Partner

Ulmenstraße 30
60325 Frankfurt am Main
T: +49-69-170000158
fseidl@goerg.de



Ceren Smajgert, LL.B

Assoziierte Partnerin

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49-40-500360768
csmajgert@goerg.de



Dr. Julian Stassek

Assoziierter Partner
Prinzregentenstraße 22
80538 München
T: +49-89-309066736
jstassek@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