



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



# Employment Tracker



APRIL 2024

## Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

---

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

## Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
<b>Bundesarbeitsgericht</b>		
<b>Anrechnung von gewährtem Urlaub im Doppelarbeitsverhältnis bei unwirksamer Kündigung</b>	05.12.2023 - 9 AZR 230/22 -	<p><b>Geht ein Arbeitnehmer nach einer rechtswidrigen Kündigung einer anderen Beschäftigung nach, entstehen für den Zeitraum der zeitlichen Überschneidung beider Arbeitsverhältnisse auch dann ungeminderte Urlaubsansprüche sowohl gegenüber dem alten als auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer die Pflichten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht hätte kumulativ erfüllen können.</b></p> <p><b>In einem solchen Fall ist jedoch zur Vermeidung doppelter Urlaubsansprüche der Urlaub, den der Arbeitnehmer vom neuen Arbeitgeber erhalten hat, in entsprechender Anwendung von § 11 Nr. 1 KSchG und § 615 Satz 2 BGB auf den Urlaubs- bzw. Urlaubsabgeltungsanspruch gegen seinen alten Arbeitgeber anzurechnen. Die Anrechnung ist kalenderjahresbezogen vorzunehmen.</b></p> <p><i>Das hat der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts im Dezember 2023 entschieden und jüngst die Entscheidungsgründe veröffentlicht.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>In Streit stand, ob sich der Kläger den ihm während des Kündigungsschutzrechtsstreits von einem anderen Arbeitgeber gewährten Urlaub auf seine Urlaubsansprüche gegen den alten Arbeitgeber in entsprechender Anwendung der § 615 S. 2 BGB, § 11 KSchG anrechnen lassen muss.</p>

---

Die Klägerin wurde von dem Beklagten fristlos gekündigt. Das Arbeitsgericht gab der gegen diese Kündigung gerichteten Klage der Arbeitnehmerin statt und stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest. Im Jahr 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde daher vor Ablauf des Monats Mai 2021 beendet.

Während des laufenden Kündigungsschutzprozesses hatte die Klägerin ein neues Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber angetreten. Dieser gewährte der Klägerin Urlaub im Umfang von 25 Arbeitstagen im Jahr 2020 und 10 Arbeitstagen im Jahr 2021 bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass ihr Urlaubsabgeltungsansprüche gegen den Beklagten zustehen. Insbesondere komme eine Anrechnung des bei dem neuen Arbeitgeber gewährten Urlaubes auf die Urlaubsansprüche gegen den Beklagten nur in Hinblick auf ihre gesetzlichen Mindesturlaubsansprüche in Betracht.

#### Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin nur teilweise Recht.

Der 9. Senat führte aus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Grunde nach allein das Bestehen des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Keine andere Bewertung ergebe sich aus der Tatsache, dass die Klägerin nach Zugang der fristlosen Kündigung keine Arbeitsleistung mehr für die Beklagte erbracht habe. Der Zeitraum ohne Beschäftigung nach Ausspruch einer unwirksamen Kündigung sei grundsätzlich einem tatsächlichen Arbeitszeitraum gleichzustellen. Das gelte auch bei Vorliegen eines sog. Doppelarbeitsverhältnisses. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs sei ohne Bedeutung, dass der Arbeitnehmer in einem Kündigungsschutzprozess den Fortbestand seines gekündigten Arbeitsverhältnisses geltend macht und währenddessen ein anderes Arbeitsverhältnis eingehe.

Die Klägerin müsse sich aber unter Berücksichtigung des Rechtsgedankens der § 11 KSchG und § 615 S. 2 BGB den Urlaub, den ihr der neue Arbeitgeber gewährt habe, auf ihre Urlaubsansprüche gegen den Beklagten anrechnen lassen. Eine Anrechnung komme regel-

---

mäßig dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer anstelle des früheren Vollarbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber begründe, dass ebenfalls eine vollzeitige Beschäftigung zum Gegenstand habe.

Die Anrechnung gelte im Streitfall nicht nur für den gesetzlichen Mindesturlaub, sondern auch für den vertraglichen Mehrurlaub. Die Anrechnung führe daher zum vollständigen Wegfall des aus dem Jahr 2020 stammenden Urlaubsanspruchs der Klägerin gegen den Beklagten, so das Bundesarbeitsgericht.

**Entgeltfortzahlung aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus und behördlicher Quarantäne-Anordnung**

20.03.2024

- 5 AZR 235/23 -

**Eine SARS-CoV-2-Infektion stellt auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit nach § 3 Abs. 1 EFZG dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördlichen Absonderungsanordnung rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und eine Erbringung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt.**

*Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.*

#### Sachverhalt

In Streit steht, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch dann besteht, wenn aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus behördlich eine häusliche Quarantäne angeordnet wird, der Arbeitnehmer aber keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt hat.

Der Kläger war im Jahr 2021 aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus arbeitsunfähig erkrankt. Einer Schutzimpfung gegen das Corona-Virus hatte er sich nicht unterzogen. Für die ersten 5 Tage der Arbeitsunfähigkeit legte der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Der Kläger erhielt sodann eine behördliche Quarantäne-Anordnung für 12 Tage. Weil der Kläger als Produktionsmitarbeiter bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt war, war eine Beschäftigung im Home-Office nicht möglich. Der Arzt lehnte die Ausstellung einer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit der Begründung ab, das Testergebnis und die Absonderungsanordnung würden zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ausreichen.

---

Für den Zeitraum der behördlichen Quarantäne erhielt der Kläger keine Entgeltfortzahlung, die er nun gerichtlich geltend macht. Er vertritt die Auffassung, der geltend gemachte Anspruch ergebe sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Er habe seine Arbeitsleistung nicht erbringen können, da er erkrankt gewesen sei. Zudem sei es ihm objektiv nicht zumutbar gewesen, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, da er in diesem Fall andere in Gefahr gebracht hätte, ebenfalls zu erkranken. Hilfsweise stehe dem Kläger ein Anspruch aus § 56 IfSG zu. Insbesondere führe allein das Unterlassen einer Impfung nicht schon zu einem Ausschluss nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG, da hierdurch eine Infektion mit dem Corona-Virus nicht hätte vermieden werden können.

Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger habe keinen Entgeltfortzahlungsanspruch, weil er für den Streitzeitraum keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt habe. Eine symptomlose Infektion begründe keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Jedenfalls treffe den Kläger wegen der unterlassenen Impfung ein Verschulden im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, sodass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausgeschlossen sei. Ein Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG scheidet ebenso mangels Impfung des Klägers gegen das Corona-Virus aus.

#### Die Entscheidung des Bundearbeitsgerichts

Der 5. Senat hat entschieden, dass das Berufungsgericht zutreffend erkannt habe, dass der Kläger aufgrund der SARS-CoV-2-Infektion durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, ohne dass es darauf ankomme, ob bei ihm durchgehend Symptome von COVID-19 vorlagen.

Die SARS-CoV-2-Infektion stelle einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit geführt habe. Die Absonderungsanordnung sei keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit, vielmehr beruhe das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion.

Auch habe nicht mit der gebotenen Sicherheit festgestellt werden können, dass das Unterlassen der empfohlenen Corona-Schutzimpfung für die Infektion ursächlich war. Zwar stelle die Nichtvornahme der Schutzimpfungen einen gröblichen Verstoß gegen das von einem

---

---

verständigen Menschen zu erwartende Verhalten dar. Aufgrund der Gefahr von Impfdurchbrüchen könne aber nicht mit der gebotenen Sicherheit festgestellt werden, dass die Corona-Infektion durch die Inanspruchnahme der Schutzimpfung hätte verhindert werden können.

Auch habe der Kläger durch die Vorlage der Ordnungsverfügung seiner Nachweispflicht genügt. Durch die Vorlage der Ordnungsverfügung sei in geeigneter Weise nachgewiesen worden, dass der Kläger infolge seiner Corona-Infektion objektiv an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert war.

---

## 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>Vergütung für Umkleide-, Körperreinigungs- und innerbetriebliche Wegezeiten</b>	23.04.2024 - 5 AZR 212/23 -	<p>Die Parteien streiten um Ansprüche des Klägers auf Vergütung für Wege-, Umkleide- und Körperreinigungszeiten.</p> <p>Der Kläger ist bei der beklagten Arbeitgeberin als Containermechaniker beschäftigt. An einem regulären Arbeitstag betritt der Kläger zunächst das Gebäude, in dem sich die Umkleide, der Zeiterfassungsterminal und sein Arbeitsplatz befindet. Vor dem Betreten des Gebäudes mit der Umkleide wird die Anwesenheit des Klägers elektronisch erfasst. Der Kläger holt seine Arbeitskleidung im ersten Stock ab und begibt sich anschließend in die Umkleide, um sich umzuziehen. Anschließend begibt sich der Kläger zu seinem Arbeitsplatz und loggt sich auf dem Weg dorthin im Zeiterfassungsterminal ein. Der Kläger ist gehalten, hier nicht den Zeitpunkt des Betretens des Betriebs oder der Umkleide einzugeben, sondern den in den Schichtplänen vorgegebenen Zeitpunkt des Schichtbeginns bzw. des Schichtendes. Am Ende seines Arbeitstages loggt er sich aus, geht in die Umkleide um sich zu duschen und umzuziehen und tritt sodann seinen Heimweg an.</p> <p>Der Kläger begehrt nun zusätzliche Vergütung für die tatsächlichen Arbeitstage. Er macht geltend, über die Arbeitszeit am Arbeitsplatz hinaus seien von der Beklagten die Zeit für den Weg von der Pforte zur Umkleide, für das Umkleiden, für den Weg von der Umkleide an den Arbeitsplatz, vom Arbeitsplatz zur Umkleide, für das Reinigen, Duschen und Umziehen und für den Weg von der Umkleide zur Pforte, in Summe 55 Minuten arbeitstäglich zu bezahlen.</p>

Die Beklagte entgegnet, die geltend gemachten Zeiten seien keine vergütungspflichtige Arbeitszeit. Dies ergebe sich aus dem einschlägigen Tarifvertrag sowie einer geltenden Gesamtbetriebsvereinbarung. Auch aus § 611a Abs. 2 BGB lasse sich eine Vergütungspflicht nicht ableiten. Das Duschen sei weder angewiesen noch aus Gründen des Gesundheitsschutzes erforderlich.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Nürnberg, Urt. v. 06.06.2023 – 7 Sa 275/22) sprachen dem Kläger einen Teil der geltend gemachten Vergütung zu. Ein wesentlicher Teil sei wegen einer im Tarifvertrag enthaltenen Ausschlussklausel verfallen. Hinsichtlich der übrigen Ansprüche bekam der klagende Arbeitnehmer Recht. Die für das Umkleiden vor und nach der Arbeit, für die Reinigung nach der Arbeit und für die Wege von der Umkleide an den Arbeitsplatz und vom Arbeitsplatz zur Umkleide erforderlichen Zeiten seien gesondert zu vergüten, weil die genannten Zeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit seien. Insbesondere Körperreinigungszeiten zähle dann zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn es um Körperreinigungszeiten gehe, die aufgewendet werden müsse, weil die Verunreinigung des Körpers deutlich über das Maß hinausgehe, welches üblicherweise im Privatleben anfallt. Es komme nicht darauf an, dass die Verschmutzung des Körpers es unzumutbar mache, den Betrieb ohne Duschen zu verlassen. Die vergütungspflichtigen Zeiten für Umkleiden, Körperreinigen und Wege zwischen der Umkleide zum Arbeitsplatz und zurück betragen nach Schätzung des Gerichts arbeitstäglich 21 Minuten.

Ob das Urteil des Landesarbeitsgerichts rechtlichen zutreffend ist, hat nun das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden.

**Beschäftigung einer persönlichen Assistentin einer Schwerbehinderten in derselben Altersgruppe = Altersdiskriminierung?**

25.04.2024

- 8 AZR 208/21 -

Die Klägerin macht eine Benachteiligung wegen ihres Alters im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens geltend und begehrt eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die beklagte Arbeitgeberin ist eine Gesellschaft, die auf Assistenz- und Beratungsdienstleistungen für Menschen mit Behinderungen spezialisiert ist. Im Jahr 2018 suchte sie persönliche Assistentinnen, die eine 28-jährige Studentin in allen Lebensbereichen ihres Alltags unterstützen sollten. Nach der Anzeige sollten die gesuchten Personen „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt sein“.

---

Eine abgelehnte Bewerberin, die nicht dieser Altersgruppe angehörte, sieht sich wegen ihres Alters diskriminiert und begehrt aus dem Grund von der Beklagten eine Entschädigungszahlung. Sie macht geltend, dass das Alter keine zulässige berufliche Anforderung für den Assistenzdienst sei, weil das Alter für das Vertrauensverhältnis zum behinderten Menschen nicht von Relevanz sei.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte – unter Zurückweisung der Klage im Übrigen – zur Zahlung einer Entschädigung verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage vollständig abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Entschädigungsanspruch weiter und begehrt die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der 8. des Bundesarbeitsgerichts hat den EuGH ersucht, eine Frage insbesondere nach der Auslegung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG zu beantworten, was dieser mit Urteil vom 7. Dezember 2023 – C-518/22 – getan hat. Der EuGH hat entschieden, dass die Beschäftigung einer persönlichen Assistentin, die einen Menschen mit Behinderung im Alltag unterstützt, Personen derselben Altersgruppe vorbehalten werden kann. Unter Berücksichtigung des Urteils des EuGH entscheidet nun das Bundesarbeitsgericht.

---

## 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
<b>Rentenpaket II</b>	05.03.2024	<p>Am 5. März wurde der <u>Referentenentwurf für ein Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zum Aufbau eines Generationenkapitals für die gesetzliche Rentenversicherung</u> veröffentlicht. Mit dem Gesetz soll die gesetzliche Rente langfristig im Hinblick auf das Rentenniveau stabil und im Hinblick auf die Ausgabenentwicklung finanzierbar gehalten und dafür gesorgt werden, dass die gesetzliche Rentenversicherung weiterhin auch für jüngere Generationen verlässlich bleibt.</p> <p><u>Der Referentenentwurf enthält im Überblick folgende Regelungen:</u></p> <p><b>Stabiles Rentenniveau</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nach geltendem Recht und ohne Rentenpaket II würde das Rentenniveau schon bald unter 48 Prozent und längerfristig sogar unter 45 Prozent sinken. Der Entwurf sieht eine Niveauschutzklausel vor, die den aktuellen Rentenwert jeweils so festlegt, dass das Rentenniveau den Wert von 48 Prozent erreicht.</li> <li>▪ Die Renten bleiben an die Lohnentwicklung gekoppelt.</li> </ul> <p><b>Beitragssätze</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Beitragssatz von 18,6 Prozent wird nach den aktuellen Vorausberechnungen bis zum Jahr 2027 stabil bleiben. Ab 2028 wird von einem Anstieg auf 20 Prozent, ab 2035 von einem Satz von 22,3 Prozent ausgegangen, der dank des Generationenkapitals dann bis 2045 stabil bleibt.</li> </ul> <p><b>Generationenkapital</b></p>

- 
- Um die Beitragszahler langfristig zu entlasten, wird mit Darlehen aus dem Bundeshaushalt und der Übertragung von Eigenmitteln vom Bund ein dauerhaft bestehender Kapitalstock aufgebaut. Es werden keine Beitragsmittel in diesen Kapitalstock fließen.
  - Die zusätzliche Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Stiftung „Generationenkapital“ soll ab 2036 eine Entlastung des Beitragssatzes durch Ausschüttungen von durchschnittlich 10 Milliarden Euro pro Jahr ermöglichen.
- 

**Richtlinie über Plattformarbeit  
kommt**

11.03.2024

Mit [Pressemitteilung vom 11. März](#) hat der Rat die Einigung über neue Vorschriften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten bestätigt. Mit dem EU-Rechtsakt sollen die Arbeitsbedingungen verbessert und die Verwendung von Algorithmen durch digitale Arbeitsplattformen reguliert werden.

Durch die Richtlinie wird die Verwendung von Algorithmen für die Personalverwaltung transparenter gemacht und sichergestellt, dass automatisierte Systeme von qualifiziertem Personal überwacht werden und Beschäftigte das Recht haben, automatisierte Entscheidungen anzufechten. Sie wird auch dazu beitragen, den Beschäftigungsstatus von Personen, die für Plattformen arbeiten, korrekt zu bestimmen, wodurch diese in die Lage versetzt werden, alle ihnen zustehenden Arbeitnehmerrechte in Anspruch zu nehmen.

Im Mittelpunkt des Kompromisstextes steht eine gesetzliche Vermutung, die dazu beitragen wird, den korrekten Beschäftigungsstatus von Personen, die über digitale Plattformen arbeiten, zu bestimmen:

- Die Mitgliedstaaten werden in ihrem Rechtssystem eine gesetzliche Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses festlegen, die ausgelöst wird, wenn Tatsachen auf eine Kontrolle und Steuerung hindeuten.
  - Diese Tatsachen werden nach nationalem Recht und Kollektivverträgen festgestellt, wobei die EU-Rechtsprechung zu berücksichtigen ist.
  - Personen, die Plattformarbeit leisten, ihre Vertreter oder nationale Behörden können sich auf diese gesetzliche Vermutung berufen und ihre Falscheinastufung geltend machen.
  - Es obliegt der digitalen Plattform nachzuweisen, dass kein Beschäftigungsverhältnis besteht.
-

---

<b>Europa stimmt für Lieferkettenrichtlinie</b>	15.03.2024	Am 15. März haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union mehrheitlich für ein Lieferkettengesetz gestimmt. Damit soll unter anderem der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Kindern vor Ausbeutung verbessert werden.
<b>Bürokratieentlastungsgesetz: Arbeitsvertragsnachweis künftig digital</b>	21.03.2024	Nach längeren Verhandlungen innerhalb der Koalition, hat <u>Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann</u> nun mitgeteilt, dass die Schriftform für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG zu-gunsten der Textform weichen soll. Künftig soll es genügen, den Nachweis digital zur Verfügung zu stellen, zum Beispiel per E-Mail. Ein schriftlicher Vertragsnachweis soll nur noch auf Verlangen des Arbeitnehmers erforderlich sein.

---

## Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



Dr. Hanna Jansen

**Counsel**

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



Pia Pracht

**Counsel**

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



Jens Völksen

**Counsel**

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



Rolf-Alexander Markgraf

**Assoziierter Partner**

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



Phillip Raszawitz

**Assoziierter Partner**

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



Meganush Schiller

**Assoziierte Partnerin**

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



Sebastian Schäfer

**Assoziierter Partner**

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

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

## Nie weit entfernt – Unsere Standorte

### **BERLIN**

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

### **HAMBURG**

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

### **FRANKFURT AM MAIN**

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

### **KÖLN**

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

### **MÜNCHEN**

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