



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



JUNI 2024

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

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

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

Aktuelle Entscheidungen

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

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Rechtsfolgen von Fehlern im Massenentlassungsanzeigeverfahren Ergänzung des Vorabentscheidungsersuchens	23.05.2024 - 6 AZR 152/22 (A) -	<p>Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts ersucht den Gerichtshof der Europäischen Union in Ergänzung seines bereits eingereichten Vorabentscheidungsersuchens um die Klärung der Frage, ob der Zweck der Massenentlassungsanzeige erfüllt ist, wenn die Agentur für Arbeit eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert betrachtet.</p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Im Ausgangsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht steht die Wirksamkeit einer Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung in Streit. Entscheidungserheblich ist, ob diese bei der Agentur für Arbeit ordnungsgemäß angezeigt wurde.</p> <p>Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat durch Beschluss vom 14. Dezember 2023 – 6 AZR 157/22 (B) – nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG bei dem 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts angefragt, ob dieser an seiner Rechtsauffassung festhält, dass eine im Rahmen einer Massenentlassung erklärte Kündigung nichtig ist, wenn im Zeitpunkt ihres Zugangs keine oder eine fehlerhafte Anzeige nach § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG vorliegt.</p> <p>Der 2. Senat hat mit Beschluss vom 1. Februar 2024 – 2 AS 22/23 (A) – das Anfrageverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Union um die Beantwortung von erforderlichen Fragen zur Auslegung der den §§ 17 ff. KSchG zugrundeliegenden Richtlinie</p>

98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung von Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ersucht.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

In Ergänzung oben genannter Vorlage hat der 6. Senat den Gerichtshof der Europäischen Union um die Auslegung des Unionsrechts unter anderem dazu ersucht, ob der Zweck der Massenentlassungsanzeige erfüllt ist, wenn die Agentur für Arbeit eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht beanstandet und sich damit als ausreichend informiert betrachtet.

Anrechnung von Zeiten angeordneter Quarantäne auf den bewilligten Jahresurlaub

28.05.2024

- 9 AZR 76/22 -

Sachverhalt

In Streit stand, ob der Kläger einen Anspruch auf Gutschrift von 8 Urlaubstagen auf sein Urlaubskonto hat. In diesem Zusammenhang ist insbesondere fraglich, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erfüllt wird, wenn für den bereits durch Urlaubsbewilligung festgelegten Urlaubszeitraum durch die zuständige Behörde häusliche Quarantäne wegen des Verdachts auf Ansteckung mit dem Coronavirus angeordnet wird.

Nachdem die beklagte Arbeitgeberin den vom Kläger beantragten Erholungsurlaub genehmigt hatte, ordnete die Stadt Hagen gegenüber dem Kläger häusliche Quarantäne an, weil er zu einer mit dem Coronavirus infizierten Person Kontakt hatte. Für die Zeit der Quarantäne war es dem Kläger untersagt, seine Wohnung ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesundheitsamts zu verlassen und Besuch von haushaltsfremden Personen zu empfangen. Die Beklagte belastete das Urlaubskonto des Klägers mit acht Tagen und zahlte ihm das Urlaubsentgelt.

Der Kläger begehrt nun die Wiedergutschrift der Urlaubstage auf seinem Urlaubskonto, weil es ihm nicht möglich gewesen sei, seinen Urlaub selbstbestimmt zu gestalten. Die Situation bei einer Quarantäneanordnung sei der infolge einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar. Der Arbeitgeber müsse ihm deshalb entsprechend § 9 BUrlG, dem zufolge ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden dürfen, nachgewähren.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht jedoch zugunsten des Klägers entschieden. Das Bundesarbeitsgericht hatte im Rahmen des Revisionsverfahrens zunächst dem Gerichtshof der Europäischen Union Fragen zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt, die Vorlage aber aufgrund einer zwischenzeitlichen Entscheidung des Gerichtshofs in einem ähnlich gelagerten Fall wieder zurückgenommen. Das Bundesarbeitsgericht hat nun unter Berücksichtigung der Entscheidung des Gerichtshofs (C-206/22) entschieden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht entschied – angesichts der Vorgabe des Gerichtshofs aus dem Verfahren C-206/22 erwartungsgemäß – dass der Arbeitgeber über die bezahlte Freistellung hinausgehend keinen zusätzlichen Urlaubserfolg schuldet. Daher steht es der Erfüllung des Urlaubsanspruchs nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Quarantäne verbringen musste. Der Argumentation des Klägers, dass eine behördlich angeordnete Quarantäne ein krankheitsähnlicher Zustand sei, folgte (auch) das Bundesarbeitsgericht nicht.

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		
Wirksamkeit der Sachgrundbefristung eines Arbeitsvertrags bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für die gesamte Befristungsdauer	12.06.2024 - 7 AZR 188/23 -	<p>Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer mit Sachgrund erfolgten Befristung des Arbeitsverhältnisses.</p> <p>Die Beklagte beschäftigte den Kläger befristet als Paketzusteller. Die im Arbeitsvertrag enthaltene Befristung wurde bereits mehrfach verlängert. Der streitgegenständlich befristete Vertrag sah die befristete Tätigkeit des Klägers vom 01.05.2022 bis 28.05.2022 vor. Als Sachgrund für die Befristung war die urlaubsbedingte Abwesenheit mehrerer Mitarbeiter angegeben, die der Kläger vertreten sollte.</p> <p>Noch vor Abschluss der streitgegenständlichen Befristung war der Kläger bis über den Mai 2022 hinaus arbeitsunfähig erkrankt. Seine Arbeitsunfähigkeit wies der Kläger durch mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nach. Die Erstbescheinigung war bis zum 08.05.2022 datiert.</p> <p>Mit seiner auf Entfristung seines Arbeitsverhältnisses gerichteten Klage hat der Kläger geltend gemacht, es habe von vorneherein festgestanden, dass er die genannten Mitarbeiter nicht habe vertreten können. Er hat behauptet, er habe nicht nur per WhatsApp, sondern auch telefonisch den Niederlassungsleiter über seinen am 23.04.2022 erlittenen Arbeitsunfall informiert. Ein 30 kg schweres Paket sei aus der Kopfhöhe mit der Ecke gegen seinen Bauch gefallen.</p>

Die Beklagte bestreitet, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrags festgestanden habe, dass der Kläger über die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages hinaus krankheitsbedingt ausfallen werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (Niedersachsen, Urt. v. 11.05.2023 – 5 Sa 27/23) hat ihr im Wesentlichen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht führt aus, dass sich ein Arbeitgeber nicht auf den Sachgrund der Vertretung stützen könne, wenn er sicher weiß, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer aufgrund Erkrankung oder sonstiger Umstände keinen einzigen Tag die vertraglich vorgesehene Vertretungsaufgabe wahrnehmen könne.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten.

Annahmeverzugsvergütung und Urlaubsansprüche im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht

19.06.2024

- 5 AZR 167/23 -

Das Bundesarbeitsgericht entscheidet anlässlich der einrichtungsbezogenen Impfpflicht aus § 20a IfSG, ob der Klägerin Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs und Urlaubsansprüche zustehen, obwohl sie sich nicht gegen das Coronavirus hat impfen lassen.

Die Klägerin war als Alltagsbegleiterin in einem Seniorenzentrum tätig. Nachdem die beklagte Arbeitgeberin mitbekam, dass die Klägerin nicht gegen das Coronavirus geimpft war, meldete sie dies beim zuständigen Gesundheitsamt nach Maßgabe von § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG. Anschließend wurde die Klägerin zunächst unverändert weiterbeschäftigt.

Am 29. März 2022 wurde der Klägerin mündlich mitgeteilt, dass sie ab April 2022 unwiderruflich und ohne Zahlung der Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung wegen fehlenden Immunitätsnachweises freigestellt werde. Am 31. März 2022 ging bei der Beklagten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Daraufhin wiederholte der Geschäftsführer – diesmal schriftlich – die bereits zuvor ausgesprochene Freistellung.

Entsprechend der Freistellung wurde die Klägerin ab April 2022 nicht beschäftigt und erhielt keine Vergütung. Zwischenzeitlich meldete die Beklagte die Klägerin von der Sozialversicherung ab.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin geltend, dass § 20a Abs. 3 S. 4 IfSG ein unmittelbares Beschäftigungsverbot nur für neu eingestellte Beschäftigte regele. Es obliege der Beklag-

ten, ihr bis zur etwaigen Erteilung eines Tätigkeitsverbots durch das Gesundheitsamt Anweisungen zu erteilen, um die Heimbewohner vor einer Ansteckung zu schützen. Dies könne z.B. durch das Tragen von FFP2-Masken oder ein regelmäßiges Testen auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus erfolgen. Die Beklagte berufe sich zu Unrecht darauf, ihr sei ihre Beschäftigung unzumutbar, nachdem sie sie in der Zeit vom 16.03.2022 bis zum 29.03.2022 unverändert weiterbeschäftigt habe. Allenfalls sei die Beklagte dazu berechtigt, sie bezahlt von der Verpflichtung zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung freizustellen. Die Vergütung für den Zeitraum der Freistellung stehe ihr daher in vollem Umfang ebenso zu wie ungekürzte Urlaubsansprüche.

Die Vorinstanzen (ua. LAG Düsseldorf, Urt. v. 19.04.2023 – 12 Sa 621/22) haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht führt aus, dass der Beklagten die Beschäftigung der Klägerin als Alltagshelferin in einem Seniorenzentrum unzumutbar sei und demgemäß der Vergütungsanspruch entfalle, wenn die Tätigkeitsvoraussetzungen nach § 20a Abs. 1 IfSG nicht gegeben sind und keine Abwägungsgesichtspunkte ersichtlich sind, die im Rahmen der Ermessensausübung gemäß § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG zugunsten der Arbeitnehmerin streiten. Daran ändere auch der Umstand, dass das Gesundheitsamt gegenüber der Klägerin erst ab September 2022 ein Tätigkeitsverbot aussprach ebenso nichts wie der Aspekt, dass es sich um eine Bestandsarbeitnehmerin handelt.

Gegen die Entscheidungen der Vorinstanzen richtet sich die Klägerin mit ihrer Revision zum Bundesarbeitsgericht.

Entschädigung und Schadensersatz wegen (streitiger) Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften und des Persönlichkeitsrechts

20.06.2024
- 8 AZR 253/20 -

Das Bundesarbeitsgericht hat darüber zu entscheiden, ob der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung sowie materiellen Schadensersatz wegen einer vom Kläger angenommenen Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften und seines Persönlichkeitsrechts zu zahlen.

Der Beklagte betreibt den medizinischen Dienst einer Krankenversicherung. Der Kläger ist bei dem Beklagten als Arbeitnehmer in der IT-Abteilung als Systemadministrator tätig. Ab November 2017 war der Kläger ununterbrochen arbeitsunfähig und bezog nach Ende der Entgeltfortzahlung ab Mai 2018 Krankengeld von seiner Krankenkasse. Diese beauftragte den Beklagten als medizinischen Dienst mit einer gutachterlichen Stellungnahme zur Beseitigung von Zweifeln hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Für diese besondere

Konstellation – bei dem Beklagten „Spezialfall“ genannt – in welcher der Beklagte eine „Doppelfunktion“ innehat, indem er sowohl der Arbeitgeber der zu begutachtenden Person ist als auch in seiner Eigenschaft als Medizinischer Dienst für die gesetzlichen Krankenkassen tätig wird und gutachterlichen Stellungnahmen zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit von Versicherten anfertigt, gibt es bei dem Beklagten eine „Organisationseinheit Spezialfall“ sowie spezielle Regelungen. Hierzu gehört auch die „Dienstanweisung zum Schutz bei Sozialdaten der Beschäftigten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung und ihrer Angehörigen“. Eine bei dem Beklagten angestellte Ärztin, die der „Organisationseinheit Spezialfall“ angehörte, erstellte ein Gutachten, welches die Diagnose der Krankheit des Klägers enthielt. Zur Erstellung des Gutachtens hatte die Ärztin unter anderem mit dem behandelnden Arzt des Klägers telefoniert und von diesem Auskünfte eingeholt.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung, da der Beklagte sein Persönlichkeitsrecht schwerwiegend verletzt habe. Als sein Arbeitgeber habe der Beklagte die Aufgaben des medizinischen Dienstes nicht wahrnehmen und sich so seine Gesundheitsdaten nicht verschaffen dürfen. Zum Schutz dieser Daten habe der Beklagte zudem unzureichende Vorkehrungen getroffen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Vor dem Landesarbeitsgericht (Düsseldorf, Urt. v. 11.03.2020 – 12 Sa 186/19) beehrte der Kläger zusätzlich materiellen Schadensersatz in Höhe des entgangenen Verdienstes. Denn ohne die streitgegenständliche Persönlichkeitsverletzung hätte er ab Dezember 2018 seine Tätigkeit bei der Beklagten wiederaufnehmen können. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger weiterhin die begehrte Entschädigung und den materiellen Schadensersatz. Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschluss vom 26. August 2021 gemäß Art. 267 AEUV ersucht, Fragen nach der Auslegung der Datenschutz-Grundverordnung zu beantworten, was dieser mit Urteil vom 21. Dezember 2023 – C-667/21 – getan hat. Das Bundesarbeitsgericht entscheidet nun unter Berücksichtigung des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union.

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
Scholz fordert Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro	18.05.2024	Der Bundeskanzler hat sich für eine Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro ausgesprochen. Die Erhöhung soll nach Scholz in zwei Schritten erfolgen.
EU beschließt Richtlinie über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Bereich der Nachhaltigkeit	27.05.2024	Die Richtlinie über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Bereich der Nachhaltigkeit (EU-Lieferketten-Richtlinie) wurde am 24. Mai 2024 final beschlossen. Die Richtlinie sieht vor, dass Unternehmen unter anderem für Kinderarbeit, Ausbeutung und Umweltverschmutzung bei der Produktion ihrer Güter in die Pflicht genommen werden. Zunächst gilt die Richtlinie nur für Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten und 1,5 Milliarden Euro Umsatz. Ein Jahr später sollen auch Unternehmen mit 4.000 Beschäftigten und 900 Millionen Euro Umsatz, nach 5 Jahren auch Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und 450 Millionen erfasst werden.
Elektronische Arbeitsmarktzulassung: Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit jetzt auch digital möglich	28.05.2024	Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat wesentliche Schritte der Arbeitsmarktzulassung digitalisiert. Dies teilte die BA mit Pressemitteilung vom 24. Mai 2024 mit. Arbeitgeber sowie ausländische Arbeits- und Fachkräfte sollen gleichermaßen profitieren. Die Arbeitsmarktzulassung ist ein Teil des Visumsprozesses, den Personen aus Drittstaaten durchlaufen müssen, wenn sie in Deutschland arbeiten möchten. Die BA entscheidet über ihre Zulassung zum Arbeitsmarkt. Dazu wird sie im Regelverfahren von den Visastellen oder den Ausländerbehörden eingeschaltet. In bestimmten Fällen kann die BA aber bereits vorab prüfen - also bevor eine Person ein Visum beantragt, ob die Voraussetzungen für

eine Beschäftigung in Deutschland erfüllt sind. Diese Prüfung beantragt die künftige Arbeitgeberin bzw. der künftige Arbeitgeber. Wenn alle Voraussetzungen vorliegen, erteilt die BA eine sogenannte Vorabzustimmung.

Bisher versandten Arbeitgeber die Vorabstimmung per Post an die Person, die sie einstellen möchten. Auf dem Postweg in das Herkunftsland der ausländischen Fachkraft ging aber nicht nur oftmals das Original verloren. Der postalische Versand dauert manchmal auch mehrere Wochen.

Auch hat die Zahl der Arbeitsmarktzulassungen in den vergangenen Jahren zugenommen. So wurden mehr Zustimmungen für Menschen im Kontext von Flucht und Asyl erteilt. Aber auch andere Zugangswege, wie die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland oder die Regelungen im Rahmen der sogenannten Westbalkanregelung, haben die Zustimmungen und damit den administrativen Aufwand für die BA steigen lassen. Um diese Herausforderungen zu stemmen, braucht es einen behördenübergreifenden Digitalisierungsschub.

Der neue eService der elektronischen Arbeitsmarktzulassung verspricht nun Abhilfe.

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
 mhoertz@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