

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem zweiten Newsletter in diesem Jahr möchten wir Sie wie gewohnt über Änderungen in der Gesetzgebung und neue Entscheidungen der Rechtsprechung informieren und Sie damit bei Ihrer wichtigen und anspruchsvollen Arbeit unterstützen.

Zudem haben wir Aktuelles aus unserer Verbandsarbeit zu berichten.

Gerne können Sie sich an uns wenden, wenn Sie arbeitsrechtliche Fragen haben oder Informationen zur Tarifarbeit wünschen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr PTG- TEAM

Sebastian Jeschke
Geschäftsführung

Sandy Martak
Assistentin der Geschäftsführung

Karina Schulze
Rechtsreferentin **Berlin**

Fabienne Buchardt
Rechtsreferentin **Wuppertal**

Patricia Hertel
Assistentin **Wuppertal**

Giusie Avellino-Winkler
Rechtsreferentin **Mainz**

Bettina Bednarek
Assistentin **Mainz**

Rubriken

I. [aktuelles aus dem Verein, Seite 3](#)

II. [aktuelle gesetzliche Änderungen:](#)

- [Mindestlohn, Seite 5](#)
- [Pflegebonus, Seite 5](#)
- [Mini-Midijobs, Seite 6](#)

III. [aktuelles aus der Rechtsprechung:](#)

- [Kündigung via WhatsApp, Seite 6](#)
- [Keine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages allein mit Scan der Unterschrift, Seite 7](#)
- [Minijobber fordert gleichen Lohn wie andere Rettungsassistenten, Seite 8](#)

In der Rubrik „Aktuelle gesetzliche Änderungen“ berichten wir unter anderem über:

- [Mindestlohn](#)
- [Pflegebonus](#)
- [Mini-Midijobs](#)

In der Rubrik „Aktuelles aus der Rechtsprechung“ stellen wir Ihnen folgende Urteile vor:

- Urteil im Zusammenhang mit Kündigungen
 - **Kündigung via [Whats-APP](#)** (LAG München, Urteil vom 28.10.2021- 3 Sa 362/21)

- Urteile im Zusammenhang mit Befristung
 - **Keine wirksame [Befristung](#) eines Arbeitsvertrages allein mit Scan der Unterschrift** (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.03.2022 – 23 SA 1133/21)

- Urteil aus dem Bereich Minijob
 - **[Minijobber](#) fordert gleichen Lohn wie andere Rettungsassistenten** (LAG München, Urteil vom 19.01.2022- 10 Sa 582/21)

- Urteil aus dem Bereich des Unfallversicherungsrechts
 - **Arbeitsplatzbewerberin bei Betriebsbesichtigung gesetzlich [unfallversichert](#)** (BSG, Urteil vom 31.03.2022 – B 2 U 13/20 R)

- Urteil aus dem Bereich Corona
 - **Quarantäne während Urlaub** (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.02.2022, Az: 1 Sa 208/21 und LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2022, Az.: 5 Sa 1030/21)
 - **Sonstige Fälle im Zusammenhang mit Corona** (diverse Urteile)

- Thema Urteil zum Betriebsrat
 - **Betriebsrat ist bei [Weiterbeschäftigung](#) über tarifliche Altersgrenze zu involvieren** (BAG, Beschluss vom 22.09. 2021 -7 ABR, 22/20; 19)

- Menschen mit Behinderung
 - **Verbot der Diskriminierung eines Arbeitnehmers aufgrund einer Behinderung** (EUGH vom 10.02.2022 AZ.: C 485/20)
 - **Entschädigung** (VG Mainz, Urteil vom 28.01.2022 - 4 K 1036/20)

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

I. Aktuelles aus dem PARITÄTische Tarifgemeinschaft e.V.

1. Aktuelles aus den Bundesländern

Brandenburg

Auch in diesem Jahr haben wir für das Land Brandenburg erneut sehr frühzeitig und in nur fünf Verhandlungsrunden mit der Gewerkschaft ver.di eine Tarifeinigung erzielen können. Obwohl sich bereits im Vorfeld schwierige Verhandlungen aufgrund des enormen finanziellen Drucks infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie sowie des Ukrainekrieges einerseits und der hohen Erwartungen der Beschäftigten andererseits abzeichneten, konnte ein sehr gutes Tarifergebnis erzielt werden. Zu den Entgeltsteigerungen von 4% in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Kindertagesbetreuung und 6,5% in den Bereichen Pflege, Eingliederungshilfe, Werkstatt und Allgemeiner und Wirtschaftsdienst, konnten der weitere Bereich Schule eingeordnet und Entlastungen durch bspw. bezahlte Freistellungen für Schichtdienstleistende eingeführt werden. Diese positive Entwicklung unseres Tarifwerkes in Brandenburg spiegelt sich auch in den steigenden Mitgliederzahlen sowie zunehmenden Mitgliedschaftswechseln in eine Vollmitgliedschaft mit Tarifbindung.

Baden-Württemberg

Am 03.05.2022 fand das erste Sondierungsgespräch zu den Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg mit ver.di statt.

Neben Herrn Jeschke und Frau Avellino-Winkler nahmen von Seiten ver.di Frau Irene Gölz (Landesfachbereichsleiterin) und Frau Yvonne Baumann (Gewerkschaftssekretärin) teil.

Es wurde ein grober Fahrplan für die Tarifverhandlungen abgestimmt, welcher wie folgt aussieht:

- Virtuelles Kennenlernen über Zoom mit den Vollmitgliedern am 14.09.2022
- Beginn der Verhandlungen nach der Sommerpause (Ferien: 28.07. bis 10.09.2022)
- Abschluss der Tarifverhandlungen möglichst im Sommer 2023 mit dem Ziel eines Inkrafttretens zum 1.1.2024

Rheinland-Pfalz/Saarland

Am 09.05.2022 fand das erste Sondierungsgespräch zu den Tarifverhandlungen in Rheinland-Pfalz/Saarland mit ver.di statt.

Neben Herrn Jeschke und Frau Avellino-Winkler nahm von Seiten ver.dis Herr Hutmacher, Landesbezirksfachbereichsleiter Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, teil. Eine weitere Videokonferenz zum Thema: Klärung von Fragen zum Tarifvertragsentwurf und zum weiteren Vorgehen fand am 08.06.2022 zwischen Herrn Jeschke, Frau Avellino-Winkler und Herrn Hutmacher statt.

Der grobe Fahrplan für die Tarifverhandlungen wurde abgestimmt und sieht wie folgt aus:

- Beginn der Verhandlungen nach der Sommerpause (Ferien: 25.07. - 02.09.2022)
- Abschluss der Tarifverhandlungen möglichst im Sommer 2023 mit dem Ziel eines Inkrafttretens zum 1.1.2024

Hamburg und Berlin

In unseren Tarifgemeinschaften **Hamburg** und **Berlin** haben wir nach intensiven Monaten der Tarifarbeit vor der Sommerpause die jeweiligen Tarifentwürfe fertiggestellt und sind auf die Gewerkschaften ver.di und zusätzlich in Berlin auf die Gewerkschaft GEW zugegangen und haben zu ersten Gesprächen aufgefordert.

In **Berlin** haben wir dann im September die Übermittlung des Arbeitgeberangebotes an beide Gewerkschaften vorgenommen, die dieses nun – gemeinsam mit ihren Mitgliedern – prüfen und bewerten und Ihr Forderungspaket beschließen werden.

Parallel zu diesem Prozess haben wir mit der ver.di-Bundesebene Gespräche aufgenommen, um Eckpfeiler festzulegen, die richtungsweisend sein sollen für die einzelnen Tarifverhandlungen in den Ländern. Hierdurch sollen sich die Tarifverhandlungen in den Regionen auf die bundeslandspezifischen Besonderheiten konzentrieren können.

Für die Tarifgemeinschaft **Hamburg** konnte bis zum jetzigen Zeitpunkt noch kein Arbeitgeberangebot übermittelt werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich ver.di-Hamburg im Rahmen der vorgenannten Gespräche auf Bundesebene einbringen und parallel auf Landesebene weitere Gespräche mit uns führen wird.

Nordrhein-Westfalen

Nach konstruktiven und zum Teil intensiven Diskussionen in zahlreichen Tarifkommissionen im 1. Halbjahr 2022 stehen bereits erste Entwürfe der zukünftigen Tarifwerke für NRW. Weitere Termine für das 2. Halbjahr 2022 sind bereits geplant, um die Arbeit in den insgesamt 11 Arbeitsgruppen bis Ende September abzuschließen. Ab dem 09.11.2022 stehen dann die finalen Abstimmungsrunden zum Wunschtarif an. Zeitgleich werden möglichst noch im August 2022 erste Sondierungsgespräche mit Vertreter:innen von ver.di in NRW aufgenommen werden, um Anfang 2023 in die Tarifverhandlungen einsteigen zu können.

Bayern

Die Arbeitsgruppen sind abgeschlossen!

Die Tarifgemeinschaft Bayern hat es mit großem Engagement geschafft, in den jeweiligen Arbeitsgruppen die einzelnen Tätigkeitsmerkmale und die Entgelttabellen festzuzurren. Der Herbst steht damit im Zeichen der Feinabstimmung des Rahmen- und Entgelttarifvertrages. Gerne wollen wir noch Ende dieses Jahres, spätestens Anfang nächsten Jahres ver.di zu Verhandlungen auffordern.

Sachsen-Anhalt

Auch bei den diesjährigen Tarifverhandlungen in Sachsen-Anhalt konnte rechtzeitig vor der Sommerpause eine Tarifeinigung erzielt werden. Neben den Tabellensteigerungen wird der neue Bereich Rettungsdienste die Fachtabellen ab 2023 ergänzen, so dass auch in Sachsen-Anhalt im neuen Jahr weitere Mitglieder mit Tarifbindung hinzukommen werden.

2. Personelles

Wir freuen uns, 2 neue Mitarbeiterinnen begrüßen zu dürfen, die unser Team verstärken. Frau Patricia Hertel unterstützt als Assistentin der Referentin die Arbeit am Standort Wuppertal und Frau Bednarek unterstützt als Assistentin der Referentin die Arbeit am Standort Mainz.

Herzlich Willkommen!

II. Aktuelle gesetzliche Änderungen

1. Gesetzlicher Mindestlohn

Bereits in unserem ersten Newsletter vom Februar 2022 haben wir auf die damals bereits bevorstehenden Änderungen im Bereich des gesetzlichen Mindestlohns ausführlich hingewiesen. Bezüglich des Pflegemindestlohns sieht die 5. PflegeArbbV ebenfalls weitere, deutliche Steigerungen der Mindestentgelte in allen drei Beschäftigtengruppen vor.

Gerne können Sie sich über die einzelnen Steigerungen informieren unter:

Allgemeiner Mindestlohn:

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/mindestlohn-faq-1688186>

Pflegemindestlohn:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/pflegemindestlohn.html>

2. Pflegebonus

Pflegekräfte in Pflegeheimen sollen für ihren besonderen Einsatz während der Coronapandemie erneut einen Pflegebonus erhalten. Der Bundestag hat am 19. Mai 2022, der Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zugestimmt.

Voraussetzungen des Pflegebonus

Die in der **Alten- bzw. Langzeitpflege** nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) zugelassenen Pflegeeinrichtungen und weitere Arbeitgeber in der Pflege werden verpflichtet, ihren Beschäftigten nach dem 30. Juni 2022, spätestens bis zum 31. Dezember 2022, einen Pflegebonus für die besonderen Leistungen und Belastungen in dieser Pandemie zu zahlen.

Alle Beschäftigten, die innerhalb des Bemessungszeitraums (1. November 2020 bis 30. Juni 2022) für mindestens 3 Monate in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Altenpflege tätig waren, erhalten einen steuer- und sozialabgabenfreien Bonus.

Gestaffelte Zahlungen von bis zu 550 Euro

Vollzeitbeschäftigte in der direkten Pflege und Betreuung erhalten einen Bonus in Höhe von bis zu **550 Euro**. Bis zu **370 Euro** bekommen andere (Vollzeit-) Beschäftigte, die in oder für

eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Altenpflege tätig sind und die mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.

Pflegebonus auch für Auszubildende und weitere Beschäftigte

Auch Auszubildende, Freiwilligendienstleistende, Helferinnen und Helfer im freiwilligen sozialen Jahr und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Servicegesellschaften, die in der Alten- bzw. Langzeitpflege tätig sind, erhalten einen Bonus.

Was folgt daraus:

Arbeitgeber in der Alten- bzw. Langzeitpflege sind verpflichtet, den Pflegekräften den Bonus unverzüglich nach Erhalt der Vorauszahlung von den Pflegekassen zum 30. September 2022, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Gehaltszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022 auszusahlen.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-pflegebonus.html>

3. Geplante Veränderungen bei Mini- und Midijobs

Im Zuge der Anpassung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde wird die Entgeltgrenze für Minijobs durch das "Zweite Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung" von derzeit 450 Euro auf 520 Euro angehoben und dynamisiert.

Die Midijob-Grenze wird von derzeit 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben.

Verschärfte Anforderungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen in Minijobs sollen helfen, das Arbeitsrecht durchzusetzen und Missbrauch entgegenzutreten.

Was folgt daraus:

Überprüfung und Anpassung der Arbeitsverträge insbesondere im Hinblick auf die vereinbarte Arbeitsstundenanzahl und den Mindestlohn.

Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/zweites-gesetz-zur-aenderung-im-bereich-geringfuegige-beschaeftigung.html>

<https://magazin.minijob-zentrale.de/faq-520euro/>

III. Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. Thema Kündigung

Kündigung via Whats-APP

Sachverhalt:

Im vorliegenden Sachverhalt kündigte der Arbeitgeber fristlos. Das Kündigungsschreiben, das auf den 2. September 2020 datiert und unterschrieben war, schickte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als Foto per Whatsapp. Gegen seine Kündigung erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass der Arbeitnehmer sich nicht auf den Formmangel der Kündigung berufen dürfe: Er habe den Zugang der Kündigung vereitelt, da er ihm seine aktuelle Anschrift nicht mitgeteilt habe.

Das Gericht hielt die Kündigung für unwirksam.

Kündigung des Arbeitsvertrags: Schriftform ist zwingend

Damit die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtlich wirksam ist, bedarf es nach § 623 BGB der Schriftform. Die Schriftform setzt u.a. eine Originalunterschrift voraus.

Eine Whatsapp-Nachricht mit einem Foto des Kündigungsschreibens gibt lediglich die Ablichtung der Originalunterschrift wieder. Da für die Kündigungserklärung die Schriftform erforderlich ist, wird sie erst in dem Moment wirksam, in dem sie in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zugeht.

Keine Ausnahme bei fehlender Adresse

Eine Ausnahme von diesen Gründen gibt es nicht deshalb, weil die Adresse des Arbeitnehmers nicht genau bekannt war. Eine persönliche Übergabe der Kündigung oder Zustellung per Post oder Gerichtsvollzieher an die neue Anschrift des Arbeitnehmers kann zumindest später möglich sein. Spätestens mit der Klageschrift der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ist diese bei Gericht bekannt.

Was folgt daraus:

Die Schriftform (§ 126 Abs. 1 BGB) ist eine zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung jeder Kündigungserklärung, egal von welcher Partei sie erklärt wird. Kündigungen, die nicht schriftlich erfolgen, zum Beispiel per E-Mail, Fax, SMS oder mündlich, sind unwirksam. Die elektronische Form ist nicht ausreichend. Im Rechtswesen ist die Schriftform ein gesetzliches Formerfordernis, wonach bestimmte Schriftstücke, Verträge oder Urkunden schriftlich abgefasst sein müssen sowie vom Aussteller und dessen Vertragspartner eigenhändig mit voller Namensunterschrift zu unterzeichnen sind.

LAG München, Urteil vom 28.10.2021, Az: 3 Sa 362/21

2. Thema Befristung

Keine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages allein mit Scan der Unterschrift

Sachverhalt:

Die Klägerin war für ein Unternehmen des Personalverleihs tätig. Bei Aufträgen von

entleihenden Betrieben schlossen der Personalverleiher und die Klägerin über mehrere Jahre mehr als 20 kurzzeitig befristete Arbeitsverträge. Diese bezogen sich jeweils auf die anstehende ein- oder mehrtätige Tätigkeit. Hierzu erhielt die Klägerin jeweils einen auf diese Tage befristeten Arbeitsvertrag mit einer eingescannten Unterschrift des Geschäftsführers des Personalverleihers. Die Klägerin unterschrieb diesen Vertrag und schickte ihn per Post an den Personalverleiher als Arbeitgeber zurück. Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der zuletzt vereinbarten Befristung mangels Einhaltung der Schriftform geltend gemacht. Das LAG hat der Klage stattgegeben.

Begründung:

Die vereinbarte Befristung ist mangels Einhaltung der gemäß § 14 Absatz 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz zwingend vorgeschriebenen Schriftform unwirksam. Schriftform i.S.d. § 126 BGB erfordert eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur. Der vorliegende Scan einer Unterschrift genügt diesen Anforderungen nicht. Bei einer mechanischen Vervielfältigung der Unterschrift - auch durch datenmäßige Vervielfältigung durch Computereinblendung in Form eines Scans - liegt keine Eigenhändigkeit vor. Den Anforderungen an eine qualifizierte elektronische Signatur genügt ein Scan ebenfalls nicht. Eine etwaige spätere eigenhändige Unterzeichnung des befristeten Vertrages auch durch den Personalverleiher führt nicht zur Wirksamkeit der Befristung. Vielmehr muss die eigenhändig unterzeichnete Befristungsabrede bei der Klägerin als Erklärungsempfängerin vor Vertragsbeginn vorliegen. Aufgrund der Unwirksamkeit der Befristungsabrede besteht das Arbeitsverhältnis fort.

Was folgt daraus:

Für eine wirksame Befristung eines Arbeitsvertrages reicht eine eingescannte Unterschrift nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nur für einige wenige Tage geschlossen worden ist.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.03.2022, Az: 23 SA 1133/21

3. Thema Minijobber

Minijobber fordert gleichen Lohn wie andere Rettungsassistenten

Sachverhalt:

Im konkreten Fall beschäftigt ein Rettungsunternehmen, sowohl Minijobber als auch Vollzeit- und Teilzeitkräfte. Alle arbeiten gleichermaßen in der Notfallrettung. Vollzeit- und Teilzeitkräfte werden mit 17 Euro brutto die Stunde vergütet. Ein Rettungsassistent, im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung mit durchschnittlich mindestens 16 Stunden im Monat, erhält 12 Euro brutto die Stunde. Er verlangte genauso wie die voll- und teilzeitbeschäftigten Kollegen 17 Euro brutto zu verdienen. Vor Gericht klagte er auf Zahlung der Differenz.

Der Arbeitgeber verweigerte dies und begründete die Differenzierung beim Gehalt damit, dass er die hauptamtlich Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu Diensten und Schichten einteilen könne. Dagegen könnten Minijobber, ihre Einsätze selbst wählen und planen. Die Vorteile in der Arbeitszeitgestaltung frei und flexibel zu sein, begründeten aus Sicht des Arbeitgebers den geringeren Lohn.

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Rettungsassistenten 17 Euro brutto die Stunde zu zahlen. Dies sei die übliche Vergütung, die der Arbeitgeber seinen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden gewähre. Die vertragliche Vereinbarung über die niedrigere Stundenvergütung ist wegen einem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG nach § 134 BGB nichtig.

Nach § 4 Abs. 1 TzBfG dürfen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung. Vorliegend kam das Gericht zu dem Schluss, dass es für die unterschiedliche Vergütung der Minijobber und den Vollzeitbeschäftigten keinen sachlichen Grund gebe, der die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnte. Insbesondere sei der unterschiedliche Stundenlohn nicht durch die Art der Tätigkeit begründet. Darüber hinaus überzeugte die Argumentation des Arbeitgebers hinsichtlich einer besseren Planungssicherheit bei der Einteilung der Voll- und Teilzeitkräfte das Gericht nicht.

Was folgt daraus:

Minijobber sind Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt und bezahlt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigten eine unterschiedliche Behandlung. Das gilt auch für Urlaub und die grundlegende Gewährung von z.B. Zuschlägen.

LAG München, Urteil vom 19.01.2022, Az: 10 Sa 582/21

4. Thema gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

Arbeitsplatzbewerberin bei Betriebsbesichtigung gesetzlich unfallversichert

Sachverhalt:

Im folgenden Fall absolvierte die Klägerin bei einem Unternehmen ein unentgeltliches "Kennenlern-Praktikum" auf der Grundlage einer "Kennenlern-/Praktikums-Vereinbarung". Bei der Besichtigung eines Hochregallagers stürzte die Klägerin und brach sich den rechten Oberarm.

Das Bundessozialgericht hat festgestellt, dass die Klägerin einen Arbeitsunfall erlitten hat. Die Klägerin war zum Zeitpunkt des Unfalles Teilnehmerin einer Unternehmensbesichtigung. Teilnehmer einer Unternehmensbesichtigung sind nach der Satzung der beklagten Berufsgenossenschaft - im Unterschied zu Satzungen anderer Unfallversicherungsträger - unfallversichert. Das eigene - unversicherte - Interesse der Klägerin am Kennenlernen des potenziellen zukünftigen Arbeitgebers steht dem Unfallversicherungsschutz kraft Satzung hier nicht entgegen. Die Satzungsregelung der

Beklagten ist nicht auf Personen beschränkt, deren Aufenthalt im Unternehmen ausschließlich der Besichtigung dient. Unternehmer sollen vielmehr umfassend von Haftungsrisiken befreit werden, die durch erhöhte Gefahren bei Unternehmensbesuchen entstehen können.

Fazit:

Arbeitsplatzbewerber stehen bei der Besichtigung des Unternehmens im Rahmen eines eintägigen unentgeltlichen "Kennenlern-Praktikums" unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Bundessozialgericht, Urteil vom 31.03.2022, Az: B 2 U 13/20 R

5. Thema Corona-Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten

a. Quarantäne

Was passiert, wenn Arbeitnehmende während ihres Urlaubs - ohne selbst infiziert zu sein – unter Quarantäne gestellt werden? Zwei Fälle, zwei Meinungen.

In dem ersten Fall beantragte der Arbeitnehmer für die Zeit vom 23. - 31. Dezember 2020 Urlaub, den der Arbeitgeber ihm auch bewilligte. Nach einem direkten Kontakt mit einem Corona-Infizierten ordnete das zuständige Gesundheitsamt für die Zeit vom 21. Dezember bis 4. Januar 2021 die Corona- Quarantäne an. Der Arbeitnehmer musste zuhause bleiben, war aber selbst nicht arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber sah den Urlaub dennoch als genommen an. Er zahlte für die Zeit Urlaubsentgelt und rechnete die Tage auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers an.

Der Arbeitnehmer vertrat dagegen die Auffassung, dass der Arbeitgeber ihm für Dezember 2020 nicht wirksam Urlaub gewährt habe, sondern der Urlaubsanspruch immer noch bestehe. Aufgrund einer planwidrigen Regelungslücke sei § 9 BurlG zumindest analog anzuwenden.

Laut LAG kann eine analoge Anwendung des § 9 BUrIG auf den Fall einer Quarantäne-Anordnung während des Urlaubs nicht erfolgen. Es fehle schon an einer planwidrigen Regelungslücke, da die Unterscheidung zwischen Krankheit und einer Quarantäneanordnung wegen einer Ansteckungsgefahr bereits vor Corona bekannt war. Der Gesetzgeber habe mit § 9 BurlG eine besondere Situation der Urlaubsstörung herausgegriffen und die anderen Fälle nicht entsprechend geregelt. Im Übrigen sei eine klare Grenzziehung bei der Frage, wer das Risiko für die Urlaubsstörung trägt, nur möglich und praktikabel, wenn allein auf die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden abgestellt werde.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.02.2022, Az: 1 Sa 208/21

Auch in einem weiteren Fall wurde ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs Ende 2020 unter behördliche Corona-Quarantäne gestellt. Während seines Urlaubs musste er acht Tage in Quarantäne, weil er Kontakt hatte zu einem bestätigten COVID-19-Fall. Auch dieser

Arbeitnehmer klagte, weil er die "verlorenen Urlaubstage" während der Quarantäne vom Arbeitgeber gutgeschrieben haben wollte.

Das LAG Hamm gab dem Arbeitnehmer Recht. Es urteilte, dass der Arbeitgeber die acht Urlaubstage gutschreiben und nachgewähren muss. Aus Sicht des Gerichts ist die Situation für den Arbeitnehmer im Fall einer behördlich angeordneten Corona-Quarantäne mit der einer Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs vergleichbar. Daher sei § 9 UrlG jedenfalls analog anzuwenden.

Das LAG Hamm argumentierte insbesondere damit, dass der Arbeitnehmer, während seines Urlaubs gerade nicht frei über die Gestaltung seiner Zeit verfügen konnte. Zwar schulde der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Urlaubserfolg, aber der Arbeitnehmer müsse seine Freizeit uneingeschränkt nutzen können. Zudem seien die Grenzen zwischen "Ausscheider" nach Bundesseuchengesetz und Krankheit fließend, denn der Arbeitnehmer müsse ständig damit rechnen, sich doch infiziert zu haben.

LAG Hamm, Urteil vom 27.01.2022, Az.: 5 Sa 1030/21

Fazit:

Die Tendenz der Gerichte geht dahin, dass der Arbeitgeber den Urlaub nicht nachgewähren muss (so LAG Köln und LAG Schleswig-Holstein). Das LAG Hamm befürwortete zuletzt eine analoge Anwendung von § 9 UrlG.

§ 9 UrlG besagt, dass Beschäftigten, die während ihres Urlaubs krank werden, diese Tage auf den Urlaub anzurechnen und infolgedessen neu zu gewähren sind. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG in dieser Frage entscheidet.

b. Sonstige Fälle im Zusammenhang mit Corona

Kündigungen wegen Verstoß gegen Corona-Regeln

Wenn Arbeitnehmende gegen betriebliche Regeln zum Schutz vor dem Coronavirus verstoßen, kann dies grundsätzlich eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Die Kündigung eines Mitarbeiters, der seinen Arbeitskollegen vermeintlich vorsätzlich angehustet hat, hatte vor dem LAG Düsseldorf jedoch keinen Bestand. **LAG Düsseldorf, Urteil vom 27.04.2021, Az: 3 Sa 646/20**

Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der sich weigerte, an betrieblichen Coronatests teilzunehmen, war unwirksam. Das hat das Arbeitsgericht Hamburg entschieden. Trotz der Pflichtverletzung hätte der Arbeitgeber im konkreten Fall zunächst eine Abmahnung aussprechen müssen. Hätte der Arbeitgeber vorher jedoch eine Abmahnung ausgesprochen wäre die Kündigung wegen der Pflichtverletzung möglicherweise wirksam gewesen. **ArbG Hamburg, Urteil vom 24.11.2021, Az: 27 Ca 208/21**

Ein Arbeitgeber muss einen Mitarbeiter, dem ein ärztliches Attest bescheinigt, dass er am Arbeitsplatz keine Maske tragen kann, nicht im Betrieb beschäftigen – auch nicht im Homeoffice. Das entschied das Arbeitsgericht Siegburg im Hauptsacheverfahren. **ArbG Siegburg, Urteil vom 18.08.2021, Az: 4 Ca 2301/20**

Erschwerniszuschlag wegen OP-Maske

Ein Arbeitgeber muss Beschäftigten keinen tariflichen Erschwerniszuschlag zahlen, wenn diese coronabedingt bei der Arbeit eine OP-Maske tragen müssen. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Fall einer Reinigungskraft entschieden. **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.11.2021, Az: 17 Sa 1067/21**

Rückforderung einer Corona-Prämie nach Kündigung

Ein Arbeitgeber kann eine Corona-Sonderzahlung von einem Mitarbeitenden nicht zurückfordern, weil dieser das Arbeitsverhältnis innerhalb von 12 Monaten gekündigt hat. Eine Rückzahlungsklausel im Arbeitsvertrag erklärte das Arbeitsgericht Oldenburg aus mehreren Gründen für unwirksam. **ArbG Oldenburg, Urteil vom 25.05.2021, Az: 6 Ca 141/21**

Gefälschter Impfausweis

Die Arbeitgeberin informierte alle Mitarbeiter, nur noch vollständig geimpfte Mitarbeiter Kundentermine vor Ort wahrnehmen dürften. Daraufhin erklärte die Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Teamleiter, sie sei mittlerweile geimpft und legte ihren Impfausweis vor. Sie nahm weiterhin Außentermine bei Kunden in Präsenz wahr. Die von der Arbeitgeberin durchgeführten Überprüfungen führten zu dem Ergebnis, dass die im Impfausweis der Klägerin ausgewiesenen Impfstoff-Chargen erst nach den im Impfausweis genannten Impfterminen verimpft worden sind. Daraufhin sprach die Beklagte eine fristlose Kündigung aus. Das Arbeitsgericht Köln die fristlose Kündigung für wirksam befunden.

Die außerordentliche fristlose Kündigung sei durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt. Die Klägerin habe den Vorwurf, dass die Eintragungen in dem von ihr vorlegten Impfpass unzutreffend sind, nicht entkräften können. Auch die hieraus folgende Missachtung der 2-G-Regel im Präsenzkontakt zu Kunden sei nicht nur weisungswidrig, sondern stelle auch eine erhebliche Verletzung der Verpflichtung der Klägerin zur Wahrung der Interessen der Beklagten dar. **Dadurch, dass die Klägerin ihre unwahre Behauptung vollständigen Impfschutzes durch Vorlage eines falschen Impfnachweises zu belegen versucht hat, habe sie das für eine auch nur befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen verwirkt.**

Der Verwertung des entsprechenden Tatsachenvortrags der Beklagten standen nach Bewertung des Arbeitsgerichts Köln auch datenschutzrechtliche Vorgaben nicht entgegen. Insbesondere sei die Beklagte in Erfüllung der aus [§ 28b Abs. 3 IfSG](#) aF folgenden Kontrollverpflichtung der 3-G-Regel auch zum Abgleich mit den öffentlich erhältlichen Daten der Chargenabfrage berechtigt gewesen. Denn nur so habe die Beklagte mangels Vorlage des QR-Codes sicherstellen können, dass tatsächlich der behauptete Impfstatus gegeben war.

Arbeitsgericht Köln vom 23.03.2022, AZ: 18 Ca 6830/21

6. Thema Urteil zum Betriebsrat

Betriebsrat ist bei Weiterbeschäftigung über tarifliche Altersgrenze zu involvieren

Sachverhalt:

Im vorliegenden Fall sahen die tariflichen Bestimmungen vor, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze von Beschäftigten endet. Das Arbeitsverhältnis hätte danach am 31. Mai 2019 geendet. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 20. Mai 2020 fortgesetzt wird. Der Betriebsrat wurde über die Weiterbeschäftigung lediglich in Kenntnis gesetzt.

Nach Auffassung des Betriebsrats war die Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers eine zustimmungspflichtige befristete Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Nr. 1, 3 und 5 BetrVG. Zu dieser verweigerte er seine Zustimmung. Der Arbeitnehmer wurde dennoch ab Juni 2019 befristet weiterbeschäftigt.

Das BAG stellte fest, dass dem Betriebsrat bei der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über die entsprechende tarifliche Altersgrenze hinaus ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG zusteht. Dies gelte jedenfalls bei einer "Hinausschiebenseinbarung", die auf § 41 Satz 3 SGB VI beruht.

In der Begründung hieß es, es sei grundsätzlich anerkannt, dass nicht nur die erste Eingliederung eines Mitarbeitenden in den Betrieb als Einstellung infrage komme. Mit der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über das Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses hinaus nehme der Arbeitgeber ebenso wie bei einer Einstellung eine Neubesetzung des freiwerdenden Arbeitsplatzes vor.

Nach Auffassung des BAG kann nichts anderes für die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmenden über eine auf das Arbeitsverhältnis anwendbare tarifliche Altersgrenze hinaus gelten. Zum einen handele es sich ebenfalls um ein befristetes Arbeitsverhältnis, zum anderen nehme der Arbeitgeber auch hier eine Neubesetzung der Stelle vor. Damit sei eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Einstellung gegeben.

BAG, Beschluss vom 22. September 2021, Az: 7 ABR, 22/20; 19

Fazit:

Als Arbeitgeber sollten Sie die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen im Blick haben, wenn sie arbeitswillige Mitarbeitende über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigen wollen. Unter Umständen ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Beschäftigte können auch über die tariflich vorgesehene Altersgrenze hinaus beschäftigt werden. Rechtlich lässt sich das umsetzen, indem Arbeitgeber und Mitarbeitende während des laufenden Arbeitsverhältnisses gemäß § 41 S.3 SGB VI vereinbaren, den Beendigungszeitpunkt zeitlich hinauszuschieben. Eine entsprechende Regelung finden Sie in unseren Tarifvertragsentwürfen.

7. Thema Menschen mit Behinderung

a. Verbot der Diskriminierung eines Arbeitnehmers aufgrund einer Behinderung

Bei einem Facharbeiter der belgischen Eisenbahn wurde in der Probezeit ein Herzproblem diagnostiziert und eine Behinderung anerkannt. Im Juni 2018 wurde der Facharbeiter für ungeeignet erklärt, die Funktionen, für die er eingestellt worden war, zu erfüllen. Er wurde daraufhin innerhalb desselben Unternehmens als Lagerist eingesetzt.

Am 26. September 2018 erhielt er seine Entlassung zum 30. September 2018. Für Bedienstete in der Probezeit, bei denen eine Behinderung anerkannt werde und die daher nicht mehr in der Lage seien, ihre Tätigkeit auszuüben, sei gemäß der Satzung der belgischen Eisenbahn keine Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens vorgesehen.

Der Gerichtshof wurde um Erläuterungen zur Auslegung des Begriffs „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ ersucht.

Der Gerichtshof stellte fest, dass dieser Begriff impliziert, dass ein Arbeitnehmer, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird.

Die Richtlinie 2000/78 schafft einen allgemeinen Rahmen, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen bietet, wozu auch die Behinderung zählt. Die Bestimmung ist weit genug gefasst, um auf den Fall eines Arbeitnehmers anwendbar zu sein, der nach der Einstellung eine Probezeit absolviert.

Der Arbeitgeber hat geeignete und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden ihn unverhältnismäßig belasten.

Zu den geeigneten Maßnahmen zählen „wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen sowie der Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz. Die Möglichkeit, eine Person mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen, setzt voraus, dass es zumindest eine freie Stelle gibt, die der betreffende Arbeitnehmer einnehmen kann.

Die Richtlinie kann den Arbeitgeber nicht dazu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, die ihn „unverhältnismäßig belasten“. Ob eine solche Belastung vorliegt ergibt sich aus dem mit ihnen verbundene finanzielle Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten.

EUGH vom 10.02.2022 AZ.: C 485/20

b. Entschädigung- Systemgastronomin bewirbt sich als Sachbearbeiterin in Behörde

Die Klägerin, bei der ein Grad der Behinderung von 50 vorliegt, bewarb sich auf eine von einer Verwaltungsbehörde für einen Bürosachbearbeiter ausgeschriebene Stelle. Sie verfügt über die Fachhochschulreife und eine dreijährige Ausbildung zur Fachfrau für Systemgastronomie. Die Beklagte teilte ihr mit, dass ihre Bewerbung nicht berücksichtigt werde, und wies den geltend gemachten Anspruch auf Entschädigung wegen Nichteinladung zu einem Vorstellungsgespräch zurück. Zur Begründung führte sie an, dass die in der Ausschreibung verlangte Berufsausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann (alle Fachrichtungen) bei dem Ausbildungsberuf der Fachfrau für Systemgastronomie nicht gegeben sei.

Das VG Mainz verurteilte die Beklagte zur Zahlung eines monatlichen Bruttoverdienstes als Entschädigung nach dem AGG. Die Klägerin habe eine Benachteiligung dadurch erfahren, dass sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Von einer Einladung dürfe nur abgesehen werden, wenn dem schwerbehinderten Bewerber für die ausgeschriebene Stelle die fachliche Eignung offensichtlich fehle. Eine ersichtliche Nichteignung für die ausgeschriebene Stelle könne mit Blick auf die Vorbildung der Klägerin als Fachfrau für Systemgastronomie hier indes nicht angenommen werden.

Zwar laute diese Berufsbezeichnung nicht auf Kauffrau. Dieser formale Aspekt trete jedoch hinter dem Umstand zurück, dass die Ausbildung nach Auskünften von Industrie- und Handelskammern als kaufmännische Ausbildung angesehen werde. Ihr fehle es nicht evident an der fachlichen Eignung für die ausgeschriebene Stelle. Die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sei daher gesetzeswidrig unterlassen worden.

Daraus folgt:

Bewerbung von Schwerbehinderten: Pflicht zur Unterrichtung

Wenn eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen eingeht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung und die betriebliche Interessensvertretung (Betriebs- oder Personalrat) zu unterrichten. Dies muss gemäß § 164 SGB IX unmittelbar nach Eingang der Bewerbung geschehen. Der Arbeitgeber muss die entsprechenden Stellen also von Beginn an in den Bewerbungsprozess einbinden. Die Schwerbehindertenvertretung darf alle erforderlichen Unterlagen einsehen.

Schwerbehinderung: Pflichtverstoß mit Folgen

Unterlässt es der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat über die Bewerbung zu informieren, und kommt es bei einer Absage zum Prozess, wird nach BAG-Rechtsprechung eine Benachteiligung des schwerbehinderten Bewerbers oder der schwerbehinderten Bewerberin vermutet. Zudem begeht der Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit, wenn er die Schwerbehindertenvertretung oder die betriebliche Interessensvertretung vorsätzlich oder fahrlässig nicht, falsch oder zu spät über Bewerbungen informiert.

Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch?

Öffentliche Arbeitgeber treffen in einem Bewerbungsprozess besondere Pflichten. Sie müssen gemäß 165 Satz 2 SGB IX schwerbehinderte Menschen, die sich bei ihnen um einen Arbeitsplatz bewerben, zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Auf eine Einladung darf nur verzichtet werden, wenn dem Bewerber oder der Bewerberin die fachliche Eignung

für die Stelle offensichtlich fehlt. Anders als für öffentliche Arbeitgeber besteht für private Arbeitgeber keine Pflicht, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Vorstellungsgespräch: Darf der Arbeitgeber nach einer Schwerbehinderung fragen?

Wenn mit der Bewerbung, deutlich ist, dass der/die Bewerber/in eine Schwerbehinderung hat, darf die Schwerbehindertenvertretung an Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Ist die Schwerbehinderteneigenschaft dagegen nicht offenbart, darf der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch nicht danach fragen. Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist diskriminierend und daher unzulässig. Ausnahmsweise zulässig sind Fragen dazu nur dann, wenn bestimmte körperliche oder geistige Fähigkeiten für die Tätigkeit erforderlich sind. Dann darf der Arbeitgeber fragen, ob Beeinträchtigungen des Bewerbers vorliegen, die ihn für die Anforderungen der Stelle ungeeignet erscheinen lassen.

Schwerbehinderung: Ablehnung einer Bewerbung

Der Arbeitgeber darf Bewerber/innen, die eine Behinderung haben, im Bewerbungsprozess nicht diskriminieren. Das heißt, dass er entsprechend der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einen schwerbehinderten Bewerber und andere Bewerber nur aus sachlichen Gründen unterschiedlich behandeln darf, nicht aber aus Gründen der Behinderung. Eine Ablehnung darf also nicht wegen der Schwerbehinderung erfolgen.

Wenn der Arbeitgeber sich gegen einen schwerbehinderten Bewerber entscheidet, muss er nach § 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX unverzüglich den betroffenen Bewerber oder die betroffene Bewerberin sowie die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat unterrichten und ihnen die Gründe für die Ablehnung mitteilen. Diese Pflicht zur Unterrichtung greift jedoch laut BAG nur dann, wenn das in den § 164 Abs. 1 Satz 7 und 8 SGB IX beschriebene "Verfahren" durchlaufen wird, wenn also

- der Arbeitgeber die Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX nicht erfüllt hat,
- die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebs- oder Personalrat mit der ablehnenden Entscheidung nicht einverstanden sind und
- die einzelnen Gründe mit den genannten Gremien erörtert wurden.

Verstößt der Arbeitgeber gegen die Unterrichtungspflicht, kann daraus im Grundsatz eine Indizwirkung abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber den Bewerber oder die Bewerberin wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt habe.

VG Mainz, Urteil vom 28.01.2022 - 4 K 1036/20

Fazit:

Arbeitgeber müssen bei einer Bewerbung, sobald sie einen Hinweis auf eine Schwerbehinderung erhalten, unverzüglich die Schwerbehindertenvertretung informieren. Im gesamten Bewerbungsprozess sind zudem weitere Pflichten zu beachten. Für öffentliche Arbeitgeber gilt dies in besonderem Maße. Sie riskieren AGG-Klagen, wenn sie Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung, die nicht offensichtlich ungeeignet für die Stelle sind, nicht zum Vorstellungsgespräch einladen.

Wichtige PTG-Adressen

DER PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT E.V. - ARBEITGEBERVERBAND-

Kollwitzstraße 94-96
10435 Berlin
Tel.: 030-4238806
Fax.: 030-40500769
E-Mail: info@paritaet-ptg.de

Sebastian Jeschke
Geschäftsführung
jeschke@paritaet-ptg.de

Sandy Martak
Assistentin der Geschäftsführung
Tel.: 030 98548864
martak@paritaet-ptg.de

Karina Schulze
Rechtsreferentin
Tel.: 030 39827899
schulze@paritaet-ptg.de

Fabienne Buchardt
Rechtsreferentin Büro Wuppertal
Tel.: 0202 2822215
buchardt@paritaet-ptg.de

Giusie Avellino-Winkler
Rechtsreferentin Büro Mainz
Tel.: 06131 9368048
avellino-winkler@paritaet-ptg.de

Patricia Hertel
Assistentin Büro Wuppertal
Tel.: 0202 2822216
hertel@paritaet-ptg.de

Bettina Bednarek
Assistentin Büro Mainz
Tel.: 06131 9368048
bednarek@paritaet-ptg.de